

# VAPAAEHTOISTYÖN KOORDINOINTI PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIYHTYMÄSSÄ

Projekti vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Sairaanhoidaja YAMK  
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja  
johtaminen  
Tuija Karjalainen  
Katja Nousiainen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Karjalainen, Tuija Nousiainen, Katja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 63+10	Valmistumisaika Syksy 2019
Työn nimi <b>Vapaaehtoistyön koordinointi Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä</b> Projekti vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen		
Tutkinto Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK.		
Tiivistelmä <p>Tämä projekti on lähtenyt vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämistarpeesta Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän eli PHHYKY:n sairaala- ja asumispalveluissa. Tämän projektityön tarkoituksena oli kehittää ja selkeyttää vapaaehtoistyön toiminnan organisointia ja koordinointia PHHYKY:n Lahden alueen ikääntyneiden asumispalveluissa ja Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarissa.</p> <p>PHHYKY:llä on paljon vapaaehtoisia, joille nyt käytössä olevin resurssein ei pystytä antamaan niin paljon toimintamahdollisuuksia, kuin sille olisi tarvetta. Toimeksiantajat kokivat vapaaehtoistyön olevan PHHYKY:n alueella organisoimatonta. Meiltä toivottiin toimenpide-ehdotuksia, joiden avulla voitaisiin kehittää vapaaehtoistyön organisointia.</p> <p>Tässä projektissa kehitettiin vapaaehtoistyön organisointia yhdessä toimeksiantajien kanssa. Kehittämishankkeen tietoperustan, toimeksiantajien kanssa pidettyjen palaverien sekä Lahden seudun asumispalveluyksiköiden ja Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin esimiehille ja vapaaehtoistyöstä vastaavalle henkilöstölle tehdyn kyselyn pohjalta suunniteltiin toimenpide-ehdotuksia, jotka esiteltiin toimeksiantajille loppupalaverissa.</p> <p>Tutkimusaineistosta selvisi, että vapaaehtoistyön johtaminen on merkityksellistä ja sillä on huomattava merkitys vapaaehtoistyön laatuun ja vapaaehtoisten motivointiin ja sitouttamiseen. Tulevaisuudessa vapaaehtoistyön tarpeen uskotaan moninkertaistuvan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ja vapaaehtoistyön muuttavan muotoaan lyhytkestoisemmaksi ja vapaaehtoistyön muotojen monipuolisemmiksi. Projektin tulosten perusteella toimintaehdotuksemme oli, että PHHYKY pilotoisi vapaaehtoistyön palveluvastaavan tai koordinaattorin.</p>		
Asiasanat vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyön organisointi, vapaaehtoistyön koordinointi, johtaminen, motivointi		

## Abstract

Author(s)	Type of publication	Published
Karjalainen, Tuija	Master's thesis	Autumn 2019
Nousiainen, Katja	Number of pages	
	63+10	
<b>Volunteer Coordination in Päijät-Häme Welfare Group</b>		
A project developing organization of voluntary work		
Master's Degree program in Social and Health Care Development and Management		
Abstract		
<p>This project is based on the need to develop volunteering in the hospital and housing services of the Päijät-Häme Welfare Group (PHHYKY). Objective of this project was to develop and clarify the organization and coordination of volunteering at PHHYKY Lahti Senior Housing Services and Salpausselkä Rehabilitation Hospital.</p> <p>There are many volunteers in the Päijät-Häme Welfare Group, who could use more opportunities to act. Our partners in this project felt that voluntary work is unorganized in the PHHYKY area. They were hoping to have some recommendations to help organize voluntary work.</p> <p>In this project the organization of volunteering was developed with our partners. Survey was conducted among employees, who are responsible for voluntary work in their units and superiors of housing services of the PHHYKY Lahti area and Salpausselkä Rehabilitation Hospital Jalmari. Our recommendations to organize and coordinate the voluntary work in this area were presented in the joint closing meeting.</p> <p>The survey showed, that voluntary work has to be organized, because of it's importance to the quality of volunteering and motivation and commitment of volunteers. The need for future volunteering is believed to be multiplying in the social and health care field, and volunteering is being transformed into shorter durations and more diverse forms. As a result of this project our recommendation was that PHHYKY would pilot a job description of volunteer service manager or coordinator.</p>		
Keywords		
voluntary work, voluntary action, organization of voluntary work, coordination of voluntary work, managing, motivation		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	PROJEKTITYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	3
2.1	Kohdeorganisaatiot.....	3
2.2	Projektityön tausta .....	5
2.3	Tavoite ja tarkoitus.....	5
3	VAPAAEHTOISTYÖN EDELLYTYKSET .....	6
3.1	Vapaaehtoistyön määrittely.....	6
3.2	Vapaaehtoistyön merkittävyys .....	10
3.3	Vapaaehtoistyön johtaminen ja organisointi.....	13
3.4	Motivaatio vapaaehtoistyössä.....	19
3.5	Vapaaehtoistyö Päijät-Hämeessä .....	25
4	PROJEKTITYÖN MENETELMÄT .....	28
4.1	Projektityö tutkimus- ja kehittämismenetelmänä .....	28
4.2	Kysymysten laatiminen .....	29
4.3	Webropol -kysely .....	31
5	PROJEKTIN TOTEUTUS .....	32
5.1	Yhteistyö toimeksiantajien kanssa .....	32
5.2	Palaverit projektin aikana.....	32
5.3	Kyselyn toteutus .....	34
5.4	Kyselyn sisältö.....	35
5.5	Vastausten analysointi mielipiteitä kartoittavassa osuudessa .....	36
5.6	Vastausten analysointi avoimista kysymyksistä .....	38
6	KEHITTÄMISIDEOITA PPHYKY:N VAPAAEHTOISTOIMINTAAN .....	43
6.1	Johtopäätökset kyselystä.....	43
6.2	Toimintaehdotuksen esittely .....	44
7	POHDINTA .....	50
7.1	Projektin tuloksien pohdinta ja projektin hyödynnettävyys.....	50
7.2	Projektin eettisyys ja luotettavuus .....	51
7.3	Jatkokehittämisehdotuksia.....	55
	LÄHTEET .....	57
	LIITE 1, KYSELYN VASTAUKSET OSA 1 .....	64
	LIITE 2, KYSELYN VASTAUKSET OSA 2 .....	66
	LIITE 3, KYSELYLOMAKE.....	68

LITE 4, TUTKIMUSLUPA.....	70
---------------------------	----

## 1 JOHDANTO

Suomessa on perinteisesti tehty vapaaehtoistyötä ja edelleenkin sen merkitys sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen täydentäjänä on huomattava. Moni vapaaehtoistyönä aloitettu toiminta on ajan myötä siirtynyt yhteiskunnan tehtäväksi ja muuttunut ammattimaiseksi toiminnaksi. Perinteistä vapaaehtoistoimintaa tehdään silti edelleen järjestöjen, seurakuntien ja kuntien kautta. (ETENE 2014, 2-4.)

Euroopan parlamentin mietintö (2008) linjaa vapaaehtoistoiminnan olevan kaikille avointa toimintaa, jota tehdään omasta vapaasta tahdosta eikä siitä makseta palkkaa ja se hyödyttää perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella olevia osapuolia. Mietintö myös painottaa vapaaehtoistyön merkitystä sosiaalisen pääoman rakentumisessa ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä.

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan vuoteen 2030 mennessä yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä nousee yli neljä prosentti nuorten ja työikäisten määrän laskiessa kahdella prosentilla. (Tilastokeskus 2018 a). Tilastokeskuksen vuonna 2017 tekemän tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyöhön oli viimeisen vuoden aikana osallistunut 28 prosenttia väestöstä. Edellisen kerran tutkimus tehtiin vuonna 2009, jolloin vastaava luku oli lähes 40. (Tilastokeskus 2018 b; Tilastokeskus 2011.) Taloustutkimus Oy:n tekemän tutkimuksen mukaan 42 prosenttia suomalaisista osallistui vapaaehtoistyöhön vuonna 2018. Edelliseen Taloustutkimus Oy:n tekemään tutkimukseen verrattuna vapaaehtoistyöntekijöitä oli enemmän, mutta he käyttivät siihen vähemmän aikaa. (Taloustutkimus 2018.) Vanhuspalveluiden menot kasvavat tulevina vuosina, joten vapaaehtoistyön ja muun informaalin hoivan lisääminen tulisi ottaa mukaan keskusteltaessa vanhustyön tulevaisuudesta.

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän, PHHYKY:n, Lahden alueen asumispalveluyksiköissä ja sairaalaosastoilla on paljon vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoiset täydentävät hoitohenkilökunnan antamaa hoivaa ja toimivat asiakkaalle kiireettömänä keskustelukumppanina ja läsnäolijana asiakkaan tarvitsemalla tavalla. Vapaaehtoiset tuovat asiakkaan elämään myös virikkeellistä ja toimintakykyä edistävää vuorovaikutusta ja voivat omalla läsnäolollaan helpottaa asiakkaan arkea olipa kyseessä sitten juttukaveria kaipaava vanhus tai toista ihmistä vierelleen kaipaava saattohoitovaiheessa oleva potilas.

Vapaaehtoiset ovat tärkeä osa hoivaa ja toimeksiantajamme ovat tyytyväisiä siitä suuresta joukosta, joka asiakkaiden ja potilaiden tukena ammattihenkilöstön lisäksi toimii. He ovat kuitenkin huomanneet ja saaneet myös vapaaehtoisilta palautetta siitä, että toiminta ei ole hyvin organisoitua ja vapaaehtoiset kaipaavat enemmän ohjausta. Organisointiin ja koordinointiin tarvitaan aikaa, mutta ajan irrottaminen muusta työstä on haastavaa. Tähän tilanteeseen kaivattiin toimenpide-ehdotuksia, joilla vapaaehtoistyön organisointia voitaisiin kehittää PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluissa ja Salpausselän kuntoutussairaalassa.

Tämän projektin tarkoituksena on vapaaehtoistyön organisoinnin kehittäminen ja selkiyttäminen PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluissa sekä Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarissa. Projektin tavoitteena on toimenpide-ehdotusten luominen PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluiden ja Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen.

## 2 PROJEKTITYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Kohdeorganisaatiot

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä, eli PHHYKY, tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja yli 212 000 asukkaalle Päijät-Hämeessä.

PHHYKY on maakunnan suurin alan toimija ja työnantaja ja on kuntien omistama julkinen organisaatio. Omistajakuntia ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Myrskylä, Orimattila, Padasjoki, Pukkila ja Sysmä. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2019.)

PHHYKY:n organisaatiossa on viisi toimialaa ja yksi liikelaitos. Toimialoja ovat terveys- ja sairaanhoitopalvelut, ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, perhe- ja sosiaalipalvelut, ympäristöterveyskeskus ja strategia- ja tukipalvelut. Sosiaalialan osaamiskeskus Verso on liikelaitos. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2019.)

Tämä projekti rajattiin ikääntyneiden palveluun ja kuntoutukseen Salpausselän kuntoutussairaala Jalmariin ja palveluasumisen yksiköihin alueellisesti entisen Lahden keskustan alueelle. Työ on kuitenkin hyödynnettävissä myös kotiin annettaviin palveluihin ja toimii sovellettuna koko PHHYKY:n alueella. Projektityön toimeksiantajia olivat Jalmari Salpausselän kuntoutussairaala, Palvelukeskus Onnelanpolku sekä Lahden seurakuntayhtymä.

Salpausselän kuntoutussairaalassa hoidetaan ja kuntoutetaan erikoissairaanhoidosta siirtyviä potilaita, tuotetaan akuuttigeriatrian palveluita sekä toteutetaan pitkäaikaishoitoa ja palliatiivista hoitoa. Salpausselän kuntoutussairaala Jalmari, muistipoliklinikka ja ikäihmisten poliklinikka sekä Hollolan ja Orimattilan osastot muodostavat yhdessä geriatrisen osaamiskeskuksen (Geriatrisen osaamiskeskus 2019).

Palvelukeskus Onnelanpolulla Harjukadulla on 94 PHHYKY:n tehostetun palveluasumisen asuntoa sekä 130 ikääntyneille tarkoitettua Lahden vanhusten asuntosäätiön asuntoa. Palvelukeskus Onnelanpolun tiloissa toimii lounaskahvila. Talossa on myös yhteisiä kokoontumistiloja sekä asukasohjaaja tukemassa talon yhteisöllisyyttä. Tehostettuun asumispalveluun haetaan asukkaaksi PHHYKY:n kautta, Lahden vanhusten asuntosäätiön senioriasuntoihin haku tapahtuu suoraan



säätiöltä. Tehostetun palveluasumisen hakemukseen tarvitaan liitteeksi lääkärinlausunto. (Lahden vanhusten asuntosäätiö, 2019.)

Keski-Lahden, Launeen, Joutjärven, Salpausselän ja Nastolan seurakunnat muodostavat Lahden seurakuntayhtymän. Lahdessa toimii myös sairaalapappeja, jota työskentelevät sairaaloissa potilaiden, omaisten ja työntekijöiden kanssa. Päivystävä sairaalasielunhoitaja on tavoitettavissa kellon ympäri. Lahden seurakuntayhtymä myös kouluttaa vapaaehtoisia erilaisiin tehtäviin. Lahden seurakuntayhtymän Marian Kamhari on vapaaehtoistyön keskus, jossa vapaaehtoistyötä tuottaa yli 300 ihmistä. Marian Kammarin vanhus- ja vammaispalvelut perustuvat kaikki vapaaehtoistyöhön. Lahden seurakuntayhtymä järjestää vuosittain vapaaehtoistyön peruskurssin. Kurssi kestää 24 tuntia ja kurssin aikana käydään läpi vapaaehtoistyön keskeisimpiä asioita. (Lahden seurakuntayhtymä, 2019.) PHHYKY:n ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus sekä Lahden seurakuntayhtymän sairaalasielunhoito järjestävät yhdessä vapaaehtoistyön koulutusta. Vapaaehtoisia koulutetaan vanhus- ja sairaiden tueksi palvelutaloihin, kotihoitoon sekä Salpausselän kuntoutussairaala Jalmariin. Saattohoidon vapaaehtoistehtäviin haluavat osallistuvat lisäksi saattohoitokoulutukseen. Koulutusta on järjestetty vuosittain vuodesta 2015 lähtien. (Palvelukeskus Onnelanpolku PHHYKY 2015; Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2018.)

Yhteistyöpalavereissa kävimme läpi opinnäytetyötämme vaihe vaiheelta toimeksiantajiemme kanssa. He kertoivat, että PHHYKY:n ikääntyneiden palveluiden ja kuntoutuksen toimialan ja Lahden seurakuntayhtymän sairaalasielunhoidon aloitessa vapaaehtoistyön koulutukset vuonna 2015, osallistujia oli paljon, mutta osallistujamäärät ovat vähentyneet. Toisinaan koulutuksen käyneet jättivät vapaaehtoistyön ensimmäisen asiakaskäynnin jälkeen. Näissä tilanteissa toimeksiantajiemme mukaan vapaaehtoistyöntekijää pitäisi haastatella ja kannustaa heitä kokeilemaan jotakin muuta paikkaa. Toimeksiantajamme kokivatkin turhauttavana sen, että he eivät oman työnsä ohessa pysty riittävästi paneutumaan vapaaehtoisten motivointiin ja kannustamiseen. Joskus vapaaehtoiselle muodostuu työstä mielikuva, joka ei vastaa todellisuutta. Tämän vuoksi rekrytointia ja koulutusta tulisi kehittää niin, että vapaaehtoistyöntekijöillä olisi koulutuksesta kentälle siirtyessään realistinen kuva työstä. Toimeksiantajamme kertoivat, että vaikka pitkäaikainen sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on vähentynyt, toisinaan käy niinkin, että yhteistyö

vapaaehtoisen kanssa jatkuu niin pitkään, että tämä siirtyy asiakkaaksi johonkin yksikköön.

## 2.2 Projektityön tausta

Tämä projekti lähti toimeksiantajien tarpeesta kehittää vapaaehtoistyötä sairaala- ja asumispalveluissa. Toimeksiantajien mielestä vapaaehtoistyölle ei pystytä nyt käytössä olevin resurssein antamaan niin paljoa toimintamahdollisuuksia, kuin sille olisi tarvetta. Toimeksiantajat kokivat, että vapaaehtoistyö oli PHHYKY:n alueella organisoimatonta. He myös pohtivat, olisiko esimerkiksi erillinen vapaaehtoistyön koordinaattori tarpeellinen PHHYKY:n asumis- ja sairaalapalveluissa Lahdessa.

Tämä projekti toteutettiin Lahden keskustan alueen hoivakodeille ja Salpausselän kuntoutussairaalan osastoille. Projektiin kuului tietoperusta ja kysely, joiden perusteella teimme PHHYKY:lle toimintaehdotuksen vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen Lahden keskustan alueen hoivakodeille ja Salpausselän kuntoutussairaalan osastoille. Koska kysely tehtiin rajatulle alueelle PHHYKY:n laajaa toimintaympäristöä, oli relevanttia kohdistaa myös kysely vain tälle alueelle. Kysely lähetettiin Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin kaikkien osastojen osastonhoitajille ja asumispalvelujen esimiehille sekä vapaaehtoistyön yhteyshenkilöinä toimiville hoitajille ja virikeohjaajille, jotka ovat osaltaan vaikuttamassa vapaaehtoistyöhön tällä alueella.

## 2.3 Tavoite ja tarkoitus

Tämän projektityön tarkoituksena on kehittää ja selkeyttää vapaaehtoistyön toimijoiden toiminnan organisointia PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluissa ja Salpausselän kuntoutussairaalassa.

Tavoitteena on luoda toimenpide-ehdotuksia vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluihin ja Salpausselän kuntoutussairaalaan.

### 3 VAPAAEHTOISTYÖN EDELLYTYKSET

#### 3.1 Vapaaehtoistyön määrittelyä

Vapaaehtoistoimintaa on määritelty vapaaehtoiseksi ja palkattomaksi toiminnaksi, jota tehdään toisten hyväksi. Vapaaehtoinen toiminta voi kohdistua yksilöön tai ryhmään, se voi jatkua pitkään tai olla kertaluontoista. Ammattiavun tapaan se pyrkii antamaan apua ja ratkomaan ongelmia. Vapaaehtoistyössä aikataulut ja toteuttamistavat kuitenkin toimivat väljemmin kuin ammattiavussa. Sukulaisille ja naapureille annettavaa apua ei perinteisesti ole laskettu kuuluvaksi vapaaehtoistyön piiriin. (ETENE 2014, 3.)

Jo määritelmänsä mukaisesti vapaaehtoistyön aloittaminen ja jatkaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. (Pessi 2011, 182). Vapaaehtoistoiminnassa on kuitenkin tärkeää turvata jatkuvuus. Vaikka toiminnan tekijälle sallitaan joustavuus, se ei saa jättää asiakasta epävarmaksi avun saamisesta. Ensisijainen tavoite, niin vapaaehtoisessa kuin ammatillisessa auttamisessa, on asiakkaan etu ja hänen ihmisarvonsa kunnioittaminen. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on tiukka tietojen salassapitovelvollisuus, joka koskee myös vapaaehtoistyötä. (ETENE 2014, 7.)

Vapaaehtoistyötä on terminä arvosteltu siitä, että se viittaa palkkatyöhön, vapaaehtoistoiminnan taas ajatellaan viittaavan palkattomaan toimintaan (Rajamäki 2016,16). Kuronen (2015, 155) on kirjoittanut termin vapaaehtoistyö olevan "oxymoron" eli sana, joka sisältää kaksi ristiriitaista käsitettä, vapaaehtoisuus ja työ. Käytämme tässä työssä vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoistoimintaa samaa tarkoittavina käsitteinä.

Vapaaehtoistyöhön liitetään erilaisia ominaisuuksia. Euroopan parlamentin mietinnössä vuodelta 2008 vapaaehtoistoiminta määriteltiin seuraavien neljän kriteerin avulla. Sen mukaan vapaaehtoistoiminnasta ei makseta palkkaa, eikä sitä tehdä palkkiota vastaan. Toiseksi vapaaehtoistoimintaa tehdään omasta vapaasta tahdosta. Kolmanneksi vapaaehtoistoiminta hyödyttää jotain kolmatta osapuolta, joka on perheen ja ystäväpiirin ulkopuolella ja neljänneksi vapaaehtoistyö on kaikille avointa. (Euroopan parlamentin mietintö 2008.) Kansalaisareena (2019) määrittelee vapaaehtoistyön samankaltaisesti. Sen mukaan vapaaehtoistyö on palkatonta ja sen perustana on ihmisen vapaa valinta. Sitä tehdään joko perustaidoin tai

erityisosaamista hyödyntäen. Vapaaehtoistyöhön voi osallistua kuka tahansa voimavarojensa ja kykyjensä mukaan riippumatta iästä, sukupuolesta tai muista tekijöistä.

Suomessa ollaan aktiivisia auttamaan. Ikäihmisistä löytyy innokkaimpia vapaaehtoistyöntekijöitä lähes 20 tunnin kuukausittaisella vapaaehtoistoiminnalla. Suosituin vapaaehtoistoiminnan alue on liikunta. Toisena tulee sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoisuus. (Pessi & Oravasaari 2018, 7-9.) Korkeasti koulutetut ovat aktiivisempia tekemään vapaaehtoistyötä. He myös vastaanottivat enemmän apua kuin eläkeläiset, perinteisissä työntekijäammateissa olevat ja työttömät. (ETENE 2014, 4.) Suomalaiset osallistuvat aktiivisesti vapaaehtoistyöhön myös kansainvälisesti vertailtuna (Valliluoto 2014, 23).

Tilastokeskuksen vuonna 2017 tekemän tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyötä jonkin ryhmän tai yhdistyksen hyväksi viimeisen vuoden aikana oli tehnyt 28 prosenttia väestöstä. Vapaaehtoistyöksi on laskettu järjestötoiminnan tehtävät, liikuntaseuroissa tehtävä työ, ystäväpalvelu tai muu järjestetty toiminta. Tutkimuksen mukaan miehet ja naiset osallistuivat vapaaehtoistyöhön yhtä paljon ja yhtä usein. Yleisintä osallistuminen oli yrittäjien ja ylempien toimihenkilöiden parissa. Eniten vapaaehtoistyötä olivat tehneet 35-44 –vuotiaat. Länsisuomalaiset olivat aktiivisimpia, kun taas pääkaupunkiseudulla osallistuttiin vähiten. Edellisen kerran vastaava tutkimus tehtiin vuonna 2009. Silloin vapaaehtoistyöhön kertoi osallistuneensa lähes 40 prosenttia vastaajista. (Tilastokeskus 2018 b; Tilastokeskus 2011.) Taloustutkimus Oy:n Kansalaisareenan toimeksiannosta tekemä tutkimus kertoo suuremmasta aktiivisuudesta vapaaehtoistyön parissa. Sen mukaan vuonna 2018 42 prosenttia suomalaisista teki vapaaehtoistyötä. Edelliseen Taloustutkimuksen tekemään tutkimukseen verrattuna vapaaehtoistyöntekijöiden määrä oli lisääntynyt, mutta ajallisesti kukin osallistui vähemmän. (Taloustutkimus 2018.)

Puhuttaessa vapaaehtoistyöstä esille nousee kolmas sektori. Termillä kolmas sektori tarkoitetaan yleensä säätiöitä ja kansalaisjärjestöjä. Kolmanteen sektoriin kuuluu eri kokoisia ja vaihteleviin toimintoihin keskittyneitä organisaatioita, kuten esimerkiksi urheiluseuroja, avustusjärjestöjä, kirkkoja ja ammatillisia järjestöjä. Ensimmäiseen sektoriin kuuluvat markkinat ja yritykset, toiseen sektoriin valtio ja julkinen sektori ja neljänteen perhe ja kotitaloudet. (Konttinen 2019.) Kolmannen

sektorin toiminta on joko yksinomaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa tai se tapahtuu osana palkatun henkilökunnan järjestämää toimintaa (Rajamäki 2016, 48).

Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunnan, Kansalaisareena ry:n ja Suomen kuntaliiton (2015, 4) tekemän tutkimuksen mukaan kuntien ja kolmannen sektorin välistä yhteistyötä tarvitaan. Vapaaehtoistyö on tarpeen kuntien oman palveluntuotannon täydentämiseen. Kuitenkaan järjestöjen taloudellinen tukeminen ei todennäköisesti lisääntymään lähitulevaisuudessa. Välimäen (2011, 8-9) mukaan kunnan, yksityisen sektorin ja järjestöjen väliseen kumppanuuteen perustuvat ratkaisut soveltuvat hyvin sosiaali- ja terveystalouden tuottamiseen. Suuret ikäluokat eläköityvät ja tulevat ikäluokat pienenevät. Tämän vuoksi kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Innovatiivisia ratkaisuja tarvitaan. Kolmannen sektorin toimintaedellytykset on turvattava myös jatkossa sosiaali- ja terveystalouden tuottajina ja kehittäjinä. Suomessa järjestöjen panos terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä ja haittojen ennaltaehkäisyssä on erittäin merkittävä.

Hartikainen on tutkinut väitöskirjassaan (2009, 7) vapaaehtoistyötä pitkäaikaishoidon vuodeosastolla. Hän käyttää vapaaehtoistyöstä nimitystä vapaaehtoinen sosiaalinen hoiva ja korostaa sen merkitystä voimavarana ikääntyneiden hoitotyössä. Onnistuakseen vapaaehtoistyö vaatii selkeää vastuunjakoja sekä keskinäistä luottamusta kaikkien vapaaehtoisten, ikääntyneiden sekä henkilökunnan välillä. Hoitolaitoksessa henkilökunnan tietämättömyys siitä, mitä vapaaehtoinen voi tehdä, saattaa aiheuttaa ongelmia. Tehtävänjaon onnistuminen on usein kiinni henkilökunnan aktiivisuudesta, eikä niinkään tahosta, joka organisoii vapaaehtoistyötä. (Valliluoto 2014,51). Jotta uusia vapaaehtoisia saataisiin houkuteltua mukaan, on tehtävänkuvat syytä muotoilla selkeästi. Tämä auttaa osallistujia sitoutumaan toimintaan. Vapaaehtoisen työnkuvasta on kerrottava tuettavan läheisille sekä muille toimijoille. Näin vältetään sekaannukset, eikä tuettava oletta vapaaehtoisen hoitavan tehtäviä, joihin hänellä ei ole valmiuksia. (Willberg 2015, 11.)

Tärkeä periaate Suomessa tehtävässä vapaaehtoistoiminnassa on, ettei se korvaa ammattihenkilöstön tekemää työtä. Vapaaehtoiset toimivat ammattilaisten rinnalla tavallisen ihmisen taidoilla rikastuttaen asiakkaiden elämää. (Willberg 2015,5).

Hartikaisen (2009, 133–134) mukaan etenkin ikääntyneiden hoitotyössä on monia tehtäviä, joissa vapaaehtoistyölle olisi käyttöä. Tämän vuoksi vapaaehtoistyö voi

tulevaisuudessa olla merkittävä resurssi ja voimavara. Vapaaehtoistyö ei korvaa ammatillista työtä, mutta ammatillinen ja vapaaehtoistyö voivat täydentää toisiaan.

Portugalissa on tehty tutkimus sairaaloissa tehtävästä vapaaehtoistyöstä. Sen mukaan sairaalan vapaaehtoistyöntekijät voivat olla tärkeä tekijä, jolla on merkitystä tarjotun palvelun laatuun. Vapaaehtoistyöntekijä voi täydentää palvelua sairaalassa, jolloin potilas saa sairaalasta kokonaisvaltaisempaa hoitoa. Sairaalassa vapaaehtoistyöntekijät työskentelevät ympäristössä, jossa he ovat alttiina monille sairauksille, surulle ja menetyksille, joten he tarvitsevat tukea ja ohjausta kohdatakseen erilaisia tilanteita. Vapaaehtoiset tiedostavat tänä päivänä hyvin sen, että heidän työpanoksensa on tärkeä osa hoidon kokonaisuutta. Siksi sairaalassa toimiva vapaaehtoinen haluaa tehdä vapaaehtoistyötä näkyväksi ja haluaa saada tunnustusta ja huomioimista tehdystä työstä. Tutkimustuloksen mukaan sairaalan vapaaehtoisia motivoi pääasiassa työssä kehittymien ja oppiminen. Organisaatioiden on oltava tietoisia tästä jo rekrytointi- ja valintaprosessin aikana. Toisaalta organisaatiot voivat antaa vapaaehtoisille tehtäviä heidän mielenkiintonsa ja motivaationsa mukaisesti. Vapaaehtoisten oppimis- ja kehitysmotivaation huomioiminen vaikuttaa vapaaehtoistyöntekijöiden tyytyväisyyteen, koska organisaatio, joka antaa vapaaehtoisille mahdollisuuden kouluttautua ja kehittää vapaaehtoistoimintaa, lisää samalla myös vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota, tyytyväisyyttä ja suorituskykyä. (Ferreira 2015, 903-904.)

Keskeinen tekijä vapaaehtoistyössä on siihen liittyvät sosiaaliset suhteet. Vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuden uusien ihmisten tapaamiseen, erityisesti elämän muuttuessa eläkkeelle jäämisen tai työttömyyden takia uusien sosiaalisten verkostojen tarve saattaa nousta esiin. Uusien sosiaalisten suhteiden lisäksi vapaaehtoistoiminta voi auttaa sosiaalisen ja henkilökohtaisen identiteetin rakentumisessa. Vapaaehtoistyö edesauttaa sosiaalisen pääoman rakentumista ylläpitämällä ja edistämällä kykyä sympatiaan. (Pessi 2011, 182-183.)

Dufva (2018, 19-21) on pohtinut millaisia vaikutuksia megatrendeillä voi tulevaisuudessa olla vapaaehtoistoiminnalle. Globalisaation, digitalisaation ja väestön ikääntymisen myötä työn tulevaisuus nousee esille. Työelämän murroksessa työn luonne muuttuu ja toimeentulo ei välttämättä tule enää pelkästään palkkatyöstä. Työn merkitys on kuitenkin enemmän kuin pelkkä raha. Työ merkitsee ihmiselle

yksilöllisyyttä, merkityksellisyyttä ja omaa identiteettiä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnan rooli korostuu yhteisöllisyyden ja merkityksellisyyden tekijänä. On myös mahdollista, että työn ja vapaaehtoistoiminnan välinen raja hämärtyy ja esimerkiksi lakimaailmasta tuttu hyväntekeväisyys eli työn tekeminen maksutta hyvän tarkoituksen vuoksi nousee käyttöön laajemminkin. Avoimia innovaatioalustoja tai joukkoistamista ei tänä päivänä osata pitää tyypillisenä vapaaehtoistointana. Näiden uusien toimintamuotojen kohdalla on syytä vapaaehtoistoiminnan hyväksikäytön ehkäisemiseksi pohtia, millaisilla periaatteilla vapaaehtoistoiminnan halutaan toimivan.

Ikääntymisen megatrendiin liittyen tulevaisuusvaliokunta on antamassaan lausunnossa ottanut kantaa erityisesti kotona asuvien ikääntyneiden alentuneisiin mahdollisuuksiin kodin ulkopuolella tapahtuvaan asiointiin. Vapaaehtoistyön ja osallisuuden tukeminen on tulevaisuusvaliokunnan mukaan hyvä keino aktivoida edellä mainittua ryhmää. Ostoksilla ja asioilla käyntiin saatu apu lisää aktiivisuutta ja laajentaa elinpiiriä sekä auttaa itsenäisen ihmisen identiteetin ylläpitämisessä. (Tulevaisuusvaliokunta 2018, 5.)

### 3.2 Vapaaehtoistyön merkittävyys

Vapaaehtoistyöstä on kiistattomasti hyötyä sekä autettaville että auttajille. Siihen osallistuvat ikäihmiset ovat terveempiä kuin muut saman ikäiset. He ovat pitkäikäisempiä ja toipuvat nopeammin sairauksista kuin henkilöt, jotka eivät osallistu vapaaehtoistyöhön. He myös kokevat hyvinvointinsa ja terveytensä paremmaksi. Vapaaehtoistyön vaikutukset ulottuvat laajalle eikä niitä voida mitata pelkästään vapaaehtoistyöhön käytettyjen tuntien tai siihen osallistuneiden määrällä. Käytännössä on huomattu, että vapaaehtoistyön hyödyt eivät tule esille toiminnan alkuvaiheessa. Vapaaehtoistyön juurtuminen osaksi toimintaa esimerkiksi asumispalveluyksikössä vie kaksi tai kolme vuotta. (Utriainen 2012, 14-15.)

Osallistuminen vapaaehtoistyöhön vaikuttaa auttajan, autettavan sekä myös yhteisön elämään (Pessi 2011, 185). Vapaaehtoisen merkitys ikääntyneen hyvinvoinnille on suuri. Hän voi osaltaan olla vahvistamassa ikääntyneen turvaverkkoa ja toimia läsnäolijana tai antaa konkreettista apua. (Willberg 2015,7.) Rajamäki (2016, 49) on tutkinut kolmannella sektorilla tehtävää vapaaehtoistyötä. Hänen

mukaansa vapaaehtoiset parantavat toiminnan laatua sekä rikastuttavat toimintaa. Työpanoksellaan ja antamallaan ajalla he tuovat lisäarvoa toimintaan. Rajamäen tekemän tutkimuksen mukaan vapaaehtoinen täydentää ammattilaisten työtä tai voi jopa korvata sen.

Vapaaehtoistoiminta ehkäisee osaltaan yksinäisyyttä, joka altistaa sairauksille, aiheuttaa inhimillistä kärsimystä sekä merkittäviä kustannuksia. Vapaaehtoistoiminta ei ole pelkästään muiden auttamista ja toisten yksinäisyyden lievittämistä, vaan sen tarkoituksena voi olla uusien kontaktien syntyminen myös vapaaehtoisen elämään. Yksinäisyyden ehkäisyyn annettu apu ei ole vain pitkäkestoista tukihenkilötoimintaa, vaan se on usein sosiaalisen verkoston puuttuessa tarvittavaa konkreettista, kerta- tai kausiluonteista apua. Kolmannen sektorin järjestöt tarjoavat apua esimerkiksi lääkärikäynneille, kauppaan, ulkoiluun tai teatteriin. Avuksi yksinäisyyden ehkäisyyn ehdotetaan myös yhteisöllisyyttä, jonka luomiseen tähtäävät toiminnot usein mielletään kolmannen sektorin tehtäväksi. (Grönlund & Falk 2016, 253, 265-267.)

Ikääntyneiden hoitotyössä vapaaehtoistyö on merkityksellistä autettavan ja vapaaehtoisen välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Logiikat omaishoitajuudessa, ammattityössä ja vapaaehtoistyössä ovat erilaisia. Läheisen suhde potilaaseen on tunnesuhde, johon liittyy vastavuoroisuutta ja perhevelvollisuutta, hoitajan suhde potilaaseen on puolestaan epäsymmetrinen, sillä kohtaamisessa hoitaja edustaa aina ammatillisesti osaavaa ja tietävää osapuolta ja hänellä on kohtaamisissa hallitseva asema. Vapaaehtoistyön arvoa ei voidakaan mitata pelkästään taloudellisena hyötynä. Vapaaehtoistoiminnan merkitys ja tuloksellisuus syntyy vapaaehtoisten ja autettavien välisessä vuorovaikutuksessa. Tämän vuoksi vapaaehtoistyön merkityksiä voidaan arvioida vasta pitkäaikaisessa seurannassa. Vapaaehtoisen hoivan merkitystä ei voida perustella säästöillä, joita vapaaehtoistoiminta ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalouteen tuo, vaan arvokkuudella, vuorovaikutuksen laadulla ja oikeudella arvokkaaseen elämään. Ikääntyneiden palvelut koostuvat tänä päivänä räätälöidyistä, useiden eri palveluntuottajien ja avunlähteiden antamasta tuesta ja avusta. Sosiaali- ja terveysalan muutoksessa, pyritään kehittämään hoito- ja palvelujärjestelmän palveluja kohti ikääntyneen yksilöllisempää hoitoa. Tämä vaatii aina vain tehokkaampaa moniammatillista yhteistyötä, ammatillisen ja ei-ammattillisen osaamisen uudenlaista yhdistämistä ja yhteisen vastuun



lisäämistä. Usein keskustellaan vapaaehtoistyöntekijän roolista ammatillisen työn rinnalla. Nämä eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois. Hoidon järjestämisen päävastuu on aina ammattilaisilla, mutta vapaaehtoiset voivat rikastuttaa toimintaa, he voivat olla henkilöitä, jotka tuovat ikääntyneen arkeen oman toisenlaisen, kokemustietoon perustuvan, tavan toimia. (Hartikainen 2009, 133.)

Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö on myös taloudellisesti positiivisesti merkittävää, jos se on resursoitu oikein. Toisaalta huonosti organisoitu vapaaehtoistyö voi luoda täysin vastakkaisen vaikutuksen yksilöllisellä tasolla sekä taloudelliselta näkökulmalta. Kuntajohdolle tehdyn kyselyn perusteella 80% vastaajista uskoo että, tulevaisuuden palvelutarpeen kasvusta selvitään lisäämällä vapaaehtoistyön ja omaisten vastuuta palveluista. (Laasanen, 2011, 19-20.)

Vapaaehtoistoiminta lisää ihmisten hyvinvointia ja koko yhteiskunnan hyvinvointia lisäämällä vaikuttamismahdollisuuksia ja kasvattamalla keskinäistä luottamusta. Vuosi 2019 on ollut tärkeä vuosi vapaaehtoistyölle, sillä nyt on linjattu vapaaehtoistyön tulevaisuutta. Kansalaisareenan tavoitteena on saada seuraavaan hallitusohjelmaan kirjaus vapaaehtoistyön edistämisestä. Vapaaehtoistyön kehityksestä on useita vaikuttavia kehityskulkuja. Näitä ovat muun muassa merkityksellisyiden tarve ja merkityksellisyiden etsintä, eri väestöryhmien välinen eriarvoistuminen yhteiskunnassa, muutokset demokratiassa, monipuolistuneet tavat osallistumiseen, muuttunut väestörakenne, monikulttuurisuus ja kaupungistuminen, luonnonvarojen käytön tuomat haasteet ja ympäristökysymykset, ilmastonmuutos, talouden, työn ja elinkeinoelämän tuomat muutokset sekä digitalisaatio ja teknologian kehittyminen. Tulevaisuudessa rajapinnat vapaaehtoistoiminnassa tulevat hämärtymään julkisen, yksityisen, kolmannen ja neljännen sektorin välillä. Pop up -toiminta lisää suosiotaan ja ihmisten itseorganisoituminen tulee muuttamaan toimintatapoja, joita pidämme perinteisinä. Yhä useampi vapaaehtoistyö on nyt jo lyhytaikaista tai vain verkossa tapahtuvaa ja sitoutumatonta organisaatioihin ja järjestöihin. (Stranius 2018, 8.)

Vapaaehtoistyön tulokset vaativat useimmiten rahallista panostusta, vaikka palkkaa ei toiminnasta maksettaisikaan. Vapaaehtoisille maksetaan yleensä vain toiminnasta aiheutuneet kulut. Kustannuksia aiheutuu vapaaehtoistyön suunnittelusta ja kehittämisestä, vapaaehtoisten rekrytoinnista, koulutuksesta ja

ohjaamisesta sekä palkitsemisesta. (Laasanen 2011, 9.) Vapaaehtoistyön tuottavuus panostukseen nähden on huomattava. Siihen sijoitetut varat tuottavat noin 6,5-kertaisesti. (Valtiovarainministeriö 2015, 14.)

Vapaaehtoistyön ja itsearvioidun terveyden välisestä yhteydestä on tehty tutkimus, jossa on käsitelty 29 Euroopan maasta saatuja tietoja. Siinä haluttiin selvittää vapaaehtoistyön ja terveyden yhteyttä. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyötä tekevien terveystilastollisesti merkitsevästi korkeampi kuin niiden, jotka eivät osallistuneet vapaaehtoistyöhön. Tämä kokonaisuuteen osoittautui tutkimuksen mukaan huomattavaksi ja vastasi viisi vuotta nuoremman iän terveyshyötyä. (Detollenaere, Willems, & Baert 2017.) Ruotsissa toteutettu viisivuotinen tutkimus tukee oletusta, että myöhemmällä iällä tehty vapaaehtoistyö on yhteydessä matalampaan dementiariskiinkin sekä vähempiin itsearvioituihin kognitiivisiin ongelmiin verrattuna niihin, jotka eivät osallistuneet vapaaehtoistyöhön tai tekivät sitä vain jaksoittain (Griep, Hanson, Vantilborgh, Janssens, Jones & Hyde 2017).

Vapaaehtoistyö tarjoaa eri väestöryhmistä ja erilaisista sosioekonomisista taustoista tuleville tekijöille ja toiminnan kohteena oleville ihmisille seuraa ja ystävyyttä, iloa ja kokemuksia onnistumisesta, merkitystä elämään sekä mielekästä tekemistä arkeen. Esimerkiksi pakolaistaustaisten hyvinvoinnin edistämiseksi vapaaehtoistyö ja järjestötoiminta tarjoava mielekästä toimintaa ja kotoutumista edistäviä palveluja. Positiiviset kokemukset muiden vapaaehtoisten kanssa lisäävät ihmisen luottamusta toisiin ihmisiin ja samalla myös palvelujärjestelmää kohtaan. (Castaneda, Mäki-Opas & Jokela 2018, 250-253.) Lisäksi kansainväliset tutkimukset osoittavat (Tanskanen & Daniesbacka 2015, 471), että osallistumisella vapaaehtoistyöhön ja hyväntekeväisyyteen on merkitystä ihmisen onnellisuuteen. Esimerkiksi ne ihmiset, jotka tekevät joka viikko vapaaehtoistyötä ovat kokonaisuudessaan tyytyväisempiä omaan elämäänsä kuin ne, jotka eivät tee ollenkaan vapaaehtoistyötä.

### 3.3 Vapaaehtoistyön johtaminen ja organisointi

Vapaaehtoistyön johtamisen tarkoituksena on luoda vapaaehtoisille mahdollisuus toimia, motivoida ja innostaa vapaaehtoisia sekä koordinoita toimintaa. Olennainen osa johtamista on vision luominen. Yhdessä arvojen kanssa se määrittää

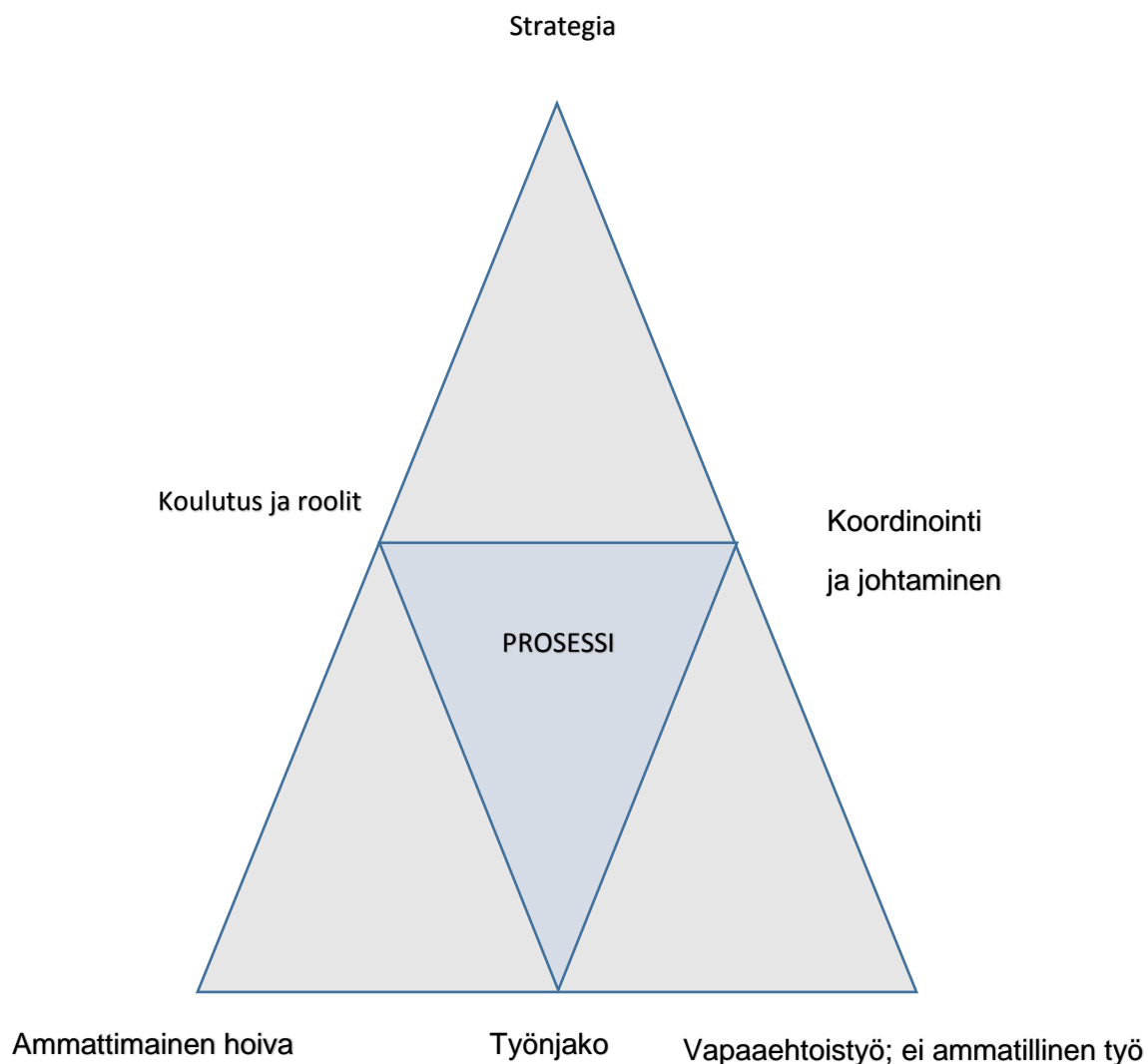
toimintaa ja päämääriä, joihin vapaaehtoisia halutaan sitouttaa. Johtamisen kannalta on tärkeää myös tietää miksi vapaaehtoiset ovat mukana toiminnassa. (Kuvainen 2015, 9.)

Vapaaehtoistoiminnassa on uskallettava puhua johtamisesta. Johtamisessa on tärkeää strateginen suunnittelu ja tavoitteellisuus sekä vastuu siitä, että suunnitelmia toteutetaan. Johtajan työnkuva on kuin peränpitäjällä soutuveneessä. Hän suunnittelee reitin, huolehtii, että soutajat jaksajat ja että suunta on oikea. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa johdetaan sekä ihmisiä että asioita. Ihmisten johtamisen edellytys on hyvät sosiaaliset vuorovaikutustaidot ja taito innostaa ja motivoida. Asioiden johtaminen puolestaan on toiminnan suunnittelemista ja toteuttamista suunnitellulla tavalla. Prosessissa on tärkeää muistaa myös arviointi. Vapaaehtoistoiminnan järjestäminen ja sen ylläpitäminen edellyttävät ammatillista osaamista, niin johtajuuteen kuin vapaaehtoistoimintaan liittyen. Toiminnan järjestäjän pitäisi huolehtia riittävän osaamisen määrästä. Vapaaehtoisten johtamiseen liittyvää koulutusta on vielä melko vähän tarjolla. (Laimio & Välimäki 2011, 23.)

Koulutuksia vapaaehtoistyön johtamiseen on kuitenkin jo kehitetty. Esimerkiksi Humanistinen Ammattikorkeakoulu, HUMAK, on järjestänyt jo usean vuoden ajan vapaaehtoistoiminnan johtaminen- opintokokonaisuuden, johon kuuluu kolme erillistä viiden opintopisteen jaksoa. Koulutukseen sisältyy vapaaehtoistoiminnan arvot ja merkitys yhteiskunnassa, vapaaehtoisten rekrytointi, perehdyttäminen, motiivointi ja sitouttaminen sekä työnohjaus sekä Muutoksen hallinta vapaaehtoisorganisaatioissa ja toiminnan kehittäminen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2018.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimipaikoissa vapaaehtoistyön johtaminen on monin tavoin haastavaa. Sekä vapaaehtoiset, että hoitohenkilöstö tarvitsevat ohjausta ja koulutusta siihen, mitä vapaaehtoistyöntekijä voi tehdä organisaatiossa ja mitä hän ei voi tehdä. Vapaaehtoiset saavat peruskoulutuksen työhönsä seurakunnalta, henkilökunta puolestaan saa organisaatiostaan sen tiedon, millä heidän tulisi tietää vapaaehtoistyön mahdollisuuksista, jotta yksiköissä olisi tarjota rakenteet ja puitteet, joilla mahdollistetaan vapaaehtoistoiminta. Kuvio 2 kuvaa vapaaehtoisten johtamisen kolmiomallia, joka on heuristinen. Vapaaehtoistyön koordinoinnissa ja vapaaehtoisen johtamisessa myös palkattujen työntekijöiden on oltava osa organisaation prosessia. Jotta vapaaehtoistyöstä tulisi kiinteä osa hoitoa, tarvitaan

vapaaehtoistyöhönkin strategia, joka on luotu ja hyväksytty organisaation johtotasolla. Strategiassa tulisi selvästi ilmoittaa, miten vapaaehtoistyö organisaatiossa ymmärretään, miten vapaaehtoistyö organisaatiossa tapahtuu, miten vapaaehtoistyö määritellään ja mikä on sen tarkoitus ja rooli sosiaali- ja terveysalan toimipaikassa. Strategian perusteella ammatillisen työn ja vapaaehtoistyön roolin tulisi olla selkeyttävä. Jos vapaaehtoistoiminnalla ei ole selkeää johtoa, eikä strategiaa, niin uhkana on, että siitä tulee monikerroksinen ja liian monimutkainen. (Koivula & Karttunen 2014, 689-691.)



KUVIO 1, Heuristinen vapaaehtoistyönjohtamisen kolmiomalli (Koivula, Karttunen 2014)

Vapaaehtoistyön johtamisessa on hyvä erottaa toisistaan vapaaehtoisten ja toiminnan johtaminen. Vapaaehtoisten johtamisen voidaan ajatella sisältävän vapaaehtoisten ohjaamisen ja kannustamisen sekä johtajuuden toiminnan johtamisen tarkoittaessa yleensä asioiden, prosessien ja resurssien johtamista. Ihmisten ja asioiden johtamisen eroja on usein vaikea havaita käytännössä, mutta ne on kuitenkin hyvä muistaa. Vapaaehtoisten johtaminen on pitkäkestoista eikä aina kovin näkyvää toimintaa, sen lähtökohdaksi on yhteisiin päämääriin sitouttaminen. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 93-94.)

Vapaaehtoistyötä voidaan organisoida monella tavalla. Julkisella sektorilla kunnat tarjoavat monenlaisia vapaaehtoistoiminnan paikkoja. Toiminnan organisointi on kirjavaa ja vain muutamat kunnat ovat palkanneet kunnalle vapaaehtoistoiminnan ammattilaisia. Toiminta on Suomessa vielä professiokeskeistä, mutta vähitellen on alettu ymmärtää, että vapaaehtoistoiminta on osa aktiivista kuntalaisuutta. Kirkon toiminta on osa julkista sektoria. Vapaaehtoistoiminta puolestaan on osa evankelisluterilaisen kirkon, Meidän Kirkko 2015 -strategiaa. Myös kirkko on viime aikoina nähnyt tarpeelliseksi kehittää vapaaehtoistyön organisointia, vaikka kirkossa on perinteisesti paljon vapaaehtoistoimintaa. (Laimio & Välimäki 2011, 15.)

Vapaaehtoistyön koordinaattorin toimenkuva on eri kunnilla melko samantyylinen. Esimerkiksi Turussa (2019) vapaaehtoistyön koordinaattorin virka perustettiin vuonna 2012 ja tavoitteena oli tällöin lisätä kolmannen sektorin ja kaupungin välistä yhteistyötä ja tehdä vapaaehtoistyötä tunnetummaksi. Nyt on Turussa saatu aikaiseksi uudenlaista yhteistyötä kaupungin, seurakunnan ja järjestöjen välille. Yhteistyössä on kehitetty muun muassa ikääntyneiden yksinäisyyttä torjumaan viikoittainen puhelinkontakti kolmannen sektorin toimijan kanssa sekä esite, jossa esitellään ikäihmisten parissa tehtävää vapaaehtoistoimintaa ja jota päivitetään vuosittain. Julkisella sektorilla Suomessa vapaaehtoistyön koordinaattoreita löytyy useimmista suuremmista tai keskisuurista kaupungeista, kuten Jyväskylästä, Kotkasta, Helsingistä, Vaasasta, Uudestakaupungista ja Vantaalta. Vapaaehtoistyön koordinaattorin vastuualue on laaja.

Helsingin kaupungilla puolestaan on ollut jo vuosia sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistyön koordinaattoreita, joiden työnkuvaan kuuluu vapaaehtoistyön koordinaointi ja kehittäminen, vapaaehtoisten rekrytointi ja koulutus, vapaaehtoisten neuvonta ja tukeminen, konsultointi ja koulutus, verkostoituminen vapaaehtoistyön eri toimijoiden kanssa sisältäen sisäiset ja ulkoiset verkostot. Lisäksi toimeen kuuluu vapaaehtoistyön tiedottamiseen liittyvät tehtävät, niin sisäinen tiedotus vapaaehtoisille ja työntekijöille, kuin ulkoinen tiedotus vapaaehtoisille ja viraston ulkopuolelle. Koordinaattoreita on erikseen vammaispalveluissa, ikääntyneiden palveluissa, lastensuojelussa ja terveys- ja päihdepalveluissa. Lisäksi toiminnassa on lisäksi mukana vapaaehtoistyön ohjaajia. (Helsingin kaupunki, 2019.) Vapaaehtoistyön koordinaattoreiden työtä on Helsingissä kehitetty vuosien saatossa. Esimerkiksi 2014 Helsingissä pilotoitiin verkkopohjainen resursointityökalu, jonka tarkoitus oli

mahdollistaa kustannustehokkaasti laadukas tapa tuoda yhteen avun tarjoajat ja tarvitsijat. Näin haluttiin saada koordinaattoreille lisää aikaa vapaaehtoisten kouluttamiseen, joka puolestaan mahdollistaa entistä laadukkaamman toiminnan ja vapaaehtoistyön laajentamisen. (Valtonen, 2014.)

Cravens ja Stewart (2014, 24) ovat nostaneet vapaaehtoistyön koordinaattorin tärkeiksi työnkuviksi hallinnoida ja kehittää vapaaehtoistyötä. Koordinaattorin tulee motivoida ja johtaa vapaaehtoisia sekä suunnitella, seurata ja järjestää vapaaehtoistoimintaa. Hänen tulee myös tukea ja kehittää vapaaehtoisten taitoja, pätevyyttä ja osaamista sekä tarjota tarvittaessa yksilöllistä tukea vapaaehtoiselle. Hänen tulee mahdollistaa vapaaehtoisille ryhmässä oppimisen mahdollisuus. Hän auttaa vapaaehtoisia, jos heille tulee ongelmia vapaaehtoistyössä ja vastaa vapaaehtoistyön kulujen hallinnasta.

Oravasaari ja Järvensivu (2012, 43) toteavat myös koordinaattorin olevan vastuussa yhteistyötahojen, esimerkiksi seurakunnan ja järjestöjen, välillä olevasta yhteistyökumppanuudesta, joka parhaimmillaan ruokkii tuloksellisesti yhä syvenevää yhteistyötä. Kun kumppanuus osapuolet tuottavat yhdessä uusia ratkaisuja, he voivat samalla oppia lisää kumppanuustoiminnasta ja näin kumppanuus positiivisina sykleinä rakentaa alati syvenevää sitoutumista ja luottamusta. Näin molemmat osapuolet hyötyvät kumppanuudesta, mikä puolestaan kannustaa lisäämään aikaa ja resursseja yhteistyöhön ja kehittämään yhä toimivampia kumppanuusrakenteita ja -prosesseja ja omaksumaan uusia ja dialogisempia tapoja toimia.

Laadukkaan vapaaehtoistyön perusta ei synny vain innostuksesta ja halusta auttaa. Vaikka lähtökohta vapaaehtoistyölle on ilmaisuus, toimintarakenteen ylläpitämiseen tarvitaan rahaa ja ammatillista työpanosta. Resursseja tarvitaan niin vapaaehtoisten rekrytointiin, kouluttamiseen, ohjaukseen, huomioimiseen, kuin mahdollisiin kulukorvauksiin, kuten matkakuluihin. Nämä kulut huomioidaan toimintaa budjetoitaessa, mutta usein itse toiminnan rakenteen vaatimat resurssit unohtuvat. Tällaisia resursseja ovat toiminnan suunnitteluun vaadittava aika, osaavat tekijät, joilla on kokonaisnäkemys vapaaehtoistoiminnasta ja sen organisoimisesta, sitoutuneet ohjaajat, joilla on psykologista silmää ja kyky motivoida ja innostaa vapaaehtoisia, toimintaan edellytettävät tilat ja välineet sekä yhteistyöverkostot. (Laimio & Välimäki 2011, 27.)

Yhdysvalloissa, jossa on pitkät perinteet vapaaehtoistyön tekemisestä sairaaloissa, julkaistiin vuonna 2013 tutkimus vapaaehtoistyön organisoinnista ja johtamisesta. Suurimmat haasteet kohdistuivat vapaaehtoisten rekrytointiin, hallintoon sekä taloudellisen laskusuhdanteen tuomiin toimintavaikkeuksiin. Vapaaehtoistyön johtajat kokivat, ettei heidän työtään arvostettu ja ettei heille annettu riittävästi aikaa laajan työkenttensä hoitamiseen. (Rogers, Rogers & Boyd 2013, 7-9.) Vapaaehtoistyön organisointiin kuuluu vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtiminen. Esimerkiksi saattohoidossa tehtävät saattavat olla henkisesti hyvin kuormittavia. Näissä tilanteissa myös henkilökunnalta saatu ohjaus ja tuki on arvokasta. (Valliluoto 2014, 51.) Vapaaehtoisten jaksamista ja sitoutumista on syytä tukea työhönsä jaksamisella sekä yhteisillä tapaamisilla henkilökunnan kanssa (Hartikainen 2009,7).

Tehdyn työn huomioiminen kannustaa vapaaehtoisia pysymään mukana toiminnassa. Yhteisen huomioimisen lisäksi henkilökohtainen kiittäminen on tärkeää, koska se on ainoa palkka, jonka vapaaehtoinen työstään saa. Myös pienet palkitsemiset, kuten kahvit, kukat tai yhteiset retket, tuovat esille tehdyn työn merkitystä. Palkitsemisena voi toimia myös vapaaehtoiselle tarjottu mahdollisuus lisäkoulutukseen. Palautteen pyytäminen ja saaminen on tärkeää toiminnan kehittämisen kannalta. Palautetta kannattaa pyytää, vaikka kaikki ei olisikaan mennyt odotusten mukaisesti. Vastavuoroisesti vapaaehtoiselle on kiitoksen lisäksi annettava palautetta tehdystä työstä. (Karreinen ym. 2017, 81-82.)

### 3.4 Motivaatio vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyön johtamisessa keskeinen käsite on motivaatio, koska siitä on usein kyse, kun puhutaan vapaaehtoistyön johtamisesta (Laimio & Välimäki 2011, 50). Martela ja Jarenko (2014, 25-27) jakavat motivaation sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. He kuvailevat ulkoisen motivaation syntyvän palkkiosta tai rangaistuksen välttämisestä. Pelkästään ulkoisen motivaation kautta toimiminen on henkisiä voimavaroja kuluttavaa ja saattaa tuntua ahdistavalta ja raskaalta. Sisäinen motivaatio lähtee ihmisen omasta kiinnostuksesta ja arvostuksen kohteista. Hän hakeutuu itseään kiinnostavien asioiden pariin. Sisäisesti motivoitu tekeminen ei kuormita ihmistä samalla tavalla kuin ulkoisen motivaation kautta toimiminen. Arkielämässä sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat kuitenkin useimmiten läsnä



toisiinsa sekoittuneina. Vapaaehtoistyön lähtökohtana on useimmiten sisäinen motivaatio, mutta kannustimena voivat olla myös ulkoiset motivaatiotekijät, kuten työkokemuksen saaminen tai vapaaehtoistyöstä saadut palkitsemiset (Kuuluvainen 2015, 46).

Motivointi ja motivaation ylläpitäminen, jaksamisesta huolehtiminen sekä osaamisen varmistaminen ovat osa ihmisten johtamista, puhuttiinpa sitten palkkatyöstä tai vapaaehtoisten johtamisesta. Sitoutuminen ja motivoituminen ovat kuitenkin erilaisia palkkatyössä kuin vapaaehtoistyössä. Jos vapaaehtoistoiminnan periaatteet ovat laadukkaasti järjestetty, voivat ne toimia työkaluina vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Niiden avulla johtaminen on mahdollista tehdä näkyväksi ja johtamisesta tietoista toimintaa. Innostamiseen ja sisäisen motivaation ylläpitämiseen ei voi käyttää samoja kannustamisen keinoja kuin palkkatyössä. Vapaaehtoistyöntekijöille ei ole edes olemassa yhtä ainoaa tapaa, jolla palkita, vaan palkitsemisen tapa on löydettävä siitä, mikä motiivi tekijää ohjaa. (Laimio & Välimäki 2011, 50.)

Vapaaehtoisuutta ja motivaatiota vapaaehtoistyön tekemiseen on määritelty monin tavoin. Vapaaehtoisuus merkitsee aktiivista osallistumista. Siihen sisältyy aktiivinen toiminta, oman ajan, energian tai kykyjen antaminen vapaaehtoiseen osallistumiseen tai vapaaehtoistyön myötävaikutukseen. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisen tai aineellisen hyödyn vuoksi. Vapaaehtoistyö liittyy aina hyväntekeväisyysjärjestöön tai yleisen edun kautta vapaaehtoistyöhön, vaikka yksilöiden syyt vapaaehtoistyöhön voivatkin vaihdella. Joissain tutkimuksissa käytetään vapaaehtoistoiminnan määritelmää yksinkertaisesti altruistisena ja palkattomana toimintana. Toiset määritelmät sisältävät myös mahdollisen oman edun saamisen toiminnasta. Vapaaehtoistyötä kuvaillaan myös kansalaisuuden ja takaisinantamisen näkökulmasta, jossa motiivi vapaaehtoistyöhön on altruistinen käyttäytyminen ja yhteiskunnalle takaisin antamisen tunne korostuu. Englannin Punaisen Ristin vapaaehtoisten parissa tutkimusta tehneiden tutkijoiden mukaan vapaaehtoisten motivaatio voidaan luokitella kahteen ryhmään: joko keskittyminen luontaiseen palkkioon, joka syntyy muiden auttamisen kokemuksesta ja sen tuomasta mielihyvästä tai motiivista, joka syntyy ryhmään kuulumisen ja osallisuuden tunteesta. Itsetyytyväisyys vapaaehtoistyöhön ohjaavana motiivina on kasvava tutkimuksen aihe. (Waikayi, Fearon, Morris & McLaughlin 2012, 351.)

Vapaaehtoistyön motiivien pohtiminen ei vähennä vapaaehtoistyön merkitystä tai arvoa. On tärkeää käsittää, että vapaaehtoistyön tekemiseen on monenlaisia tiedostettuja tai tiedostamattomia haluja ja tarpeita. Vapaaehtoisen näkökulmasta on olennaista, että vapaaehtoistyön kautta voi ilmaista huolehtimista, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelmallisuus on edellytys vapaaehtoistyölle. Sen jatkuva kehittäminen on tärkeää, muttei itsetarkoitus. Vapaaehtoinen ei ole mukana vapaaehtoistyössä siksi, että toiminta on suunnitelmallista. Siitä huolimatta hän olettaa sen olevan riittävän suunnitelmallista, että toiminnan toteuttaminen on sujuvaa ja toimivaa. (Marjovuo 2014, 134-135.)

Kysyttäessä suomalaisilta syitä osallistua järjestötoimintaan tärkeimmäksi on noussut halu auttaa ja olla hyödyksi. Samalla on noussut esille erilaisia motiiveja, joiden tiedostaminen on tärkeää. Ikääntyneet toivovat toiminnalta uusia tuttavuuksia, osaamisen hyödyntämistä ja mielekästä tekemistä vapaa-ajalle, nuoria kannustaa esimerkiksi ympäristönsuojelun tai ihmisoikeuksien puolesta puhuminen tai mahdollisuus uusien asioiden oppimiseen. Naiset ovat miehiä kiinnostuneempia sosiaalisuudesta tai auttamisesta. Vapaaehtoisilta kannattaa kysyä suoraan odotuksista toiminnan suhteen, koska innostavat tehtävät auttavat sitoutumaan ja hyödyttävät näin molempia osapuolia. (Karreinen ym. 2017, 34-35.)

Saksalaisen pitkän aikavälin tutkimuksen mukaan elämänvaiheen muutoksilla on jonkin verran merkitystä vapaaehtoistyöhön käytettäviin resursseihin ja aikaan. Esimerkiksi leikki-ikäisten lasten vanhemmat tekevät vapaaehtoistyötä vähemmän tässä elämänvaiheessa, kuin sen jälkeen, kun lapset ovat kasvaneet. Tästä huolimatta aika, jonka yksilöt omistavat vapaaehtoistyölle, on melko vakaa koko yksilön elinkaaren ajan, eivätkä elämäntapahtumat vaikuta siihen voimakkaasti. Tämän näkemyksen mukaan vapaaehtoistyöaktiivisuus vaihtelee pääasiassa ihmisten, ei elämäntilanteiden välillä. Resurssien merkityksen korostuminen osoittaa, että ihmiset eivät ehkä hakeudu vapaaehtoiseksi, koska heiltä puuttuu osallistumiseen tarvittavat resurssit tai taidot. Tässä suhteessa tärkeitä ominaisuuksia vapaaehtoistyössä ovat samankaltaisuus ja sosiaaliset taidot. Molemmat ominaisuudet parantavat todennäköisesti ihmisen kykyä menestyä hyvin vapaaehtoistyössä ja myös mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön hakeutumiseen. Voi myös olla, että yksinäisyys tai tietyt persoonallisuuspiirteet kuten avoimuus tai joustavuus, lisäävät taipumusta vapaaehtoistyöhön. (Lancee & Radl 2014, 854-856.)

Yhdysvalloissa vuonna 2013 julkaistuun tutkimukseen osallistuneet vapaaehtoistyön johtajat olivat huolissaan vapaaehtoisten ikärakenteen muutoksesta. Nuoremmat ikäluokat eivät enää ole valmiita sitoutumaan vapaaehtoistyöhön. Vanhemmat ikäluokatkin ovat nykyään myöhempään mukana työelämässä, mikä osaltaan vähentää vapaaehtoisten määrää. (Rogers, Rogers & Boyd 2013-8.) Marjovuo (2014,93) on väitöskirjassaan tutkinut vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista. Hänen mukaansa sitoutuminen kuuluu vapaaehtoistyöhön, mutta se kuinka pitkäksi aikaa sitoudutaan ja kuinka paljon aikaa vapaaehtoistyöhön käytetään, vaihtelee. Tutkimuksessa nousi esiin myös valinnan vapaus, vapaaehtoistyön ei haluttu muuttuvan pakonomaiseksi tai velvoittavaksi.

Ikäihmisten vapaaehtois- ja vertaistoiminnan tutkimus- ja kehittämishankkeessa on saatu tietoa vapaaehtoisten syistä olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan. Terveystilan tai ajallisten rajoitusten, kuten omaishoitajuuden tai lastenlasten hoitoon osallistumisen, asettamien esteiden lisäksi esille nousi se, ettei kukaan ollut pyytänyt mukaan vapaaehtoistoimintaan. (Tiihonen 2011, 5-6.) Taloustutkimuksen Kansalaisareenan toimeksiannosta tekemän tutkimuksen mukaan jopa yli puolet kyselyyn vastanneista kertoi olevansa halukas osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos heitä siihen pyydetäisiin (Taloustutkimus 2018).

Vapaaehtoistyöllä on yleisesti tunnustettu asema ja rooli suomalaisessa yhteiskunnassa (Grönlund 2012, 8). EU-maissa vapaaehtoistyötä pidetään tärkeänä niin kansalaisuuden kuin henkilökohtaisen kehittymisen kannalta. Vapaaehtoistyötä pidetään mahdollisuutena edistää elinikäistä oppimista ja toisaalta aktiivisen kansalaisuuden edistämiseen liittyvä merkittävä vaikutus osallisuuteen kansalaisena. (Angermann & Sittermann 2010, 11.)

Vapaaehtoistyö mahdollistaa itselle tärkeiden asioiden esille tuomisen. Sen avulla voi ilmentää ajatuksia tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta sekä osoittaa emotionaalisia hoivaan liittyviä tunteita. (Marjovuo 2014, 103.) Nuorille aikuisille vapaaehtoistyö voi olla väylä perusarvojen, identiteetin ja uskonnollisuuden ilmaisemiseen (Grönlund 2012, 8). Vapaaehtoiset odottavat itsekkin toiminnalta laatua ja mielekkyyttä. Vastavuoroisuus on olennaista sekä vapaaehtoiselle että tuettavalle henkilölle. Se toteutuu parhaiten, kun vapaaehtoiselle löytyy sopiva tehtävä ja

tehtävänkuvaa on selkeästi määritelty. Molemmat osapuolet hyötyvät tarpeiden ja toiveiden kohdatessa. (Willberg 2015,11.)

Vuonna 2011 valmistuneen ikäihmisten vapaaehtois- ja vertaistoiminnan tutkimus- ja kehittämishankkeessa esiin nousseita vapaaehtoistoimintaan osallistumisen syitä olivat yhdessäolo sekä hyvinvoinnin ja sosiaalisten suhteiden ylläpito. Edellä mainittujen lisäksi motivoivaksi koettiin mahdollisuus olla tarpeellinen ja hyödyksi muille. (Tiihonen 2011, 4-5.) Kurosen (2015, 155) mukaan joillekin vapaaehtoistyöhön osallistuminen voi toimia perhe-elämän korvikkeena, toisille se voi olla vastapainoa palkkatyölle.

Vapaaehtoisia on perinteisesti rekrytoitu toimintaan kutsumalla ihmisiä auttamaan, vetoamalla tarpeeseen ja korostettu sitä, miten tärkeää on olla mukana auttamassa. Vapaaehtoiset ovatkin yleensä vastuuntuntoisia ja vastuuntuntoiset ihmiset haluavat tietää tarkemmin mihin he ovat lähtemässä mukaan. He kaipaavat tietoa siitä, mitä he voivat odottaa tältä toiminnalta itselleen ja mitä heiltä odotetaan. Vapaaehtoiset ovat tänä päivänä valikoivampia ja tiedostavat, että heillä on valinnanvaraa. Kilpailu vapaaehtoisista vaatii ponnisteluja ja kehittämistyötä myös yhteisöiltä, jotka kehittävät vapaaehtoistyötä. (Laimio & Välimäki 2011,18.) Laimio ja Välimäki (2011,20) toteavat teoksessaan, että vapaaehtoistyötä tekevän ihmisen on hyvä kyetä näkemään mikä häntä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyön tekemiseen ei ole olemassa oikeita tai väriä syitä, mutta oman motiivin tunnistaminen auttaa löytämään omanlaisen ja mielenkiintoisen tavan tehdä vapaaehtoistyötä. Globaaleille altruisteille tyypilliset lähtökohdat vapaaehtoistoimintaan ovat autettavien tarpeet. Yksilölliset altruistit puolestaan etsivät vapaaehtoistyön toiminnasta vastavuoroisuutta tai omaa etua ainakin välillisesti. Sovinnaisille altruisteille on tärkeää edistää omia arvoja ja perinteitä. Egoistinen vapaaehtoistojen taas etsii tekemästään vapaaehtoistyöstä välitöntä hyötyä itselleen. Taulukossa 1 on esitetty erilaisia altruistisia merkityksiä vapaaehtoistyön tekemiseen.

TAULUKKO 1. Vapaaehtoistoiminnan merkitys vapaaehtoisille. (Laimio & Välimäki 2011, 21.)

Yksilölliset altruistit merkitykset:	Sovinnaiset altruistit merkitykset:
<p><b>Lähtökohtana vapaaehtoistoimintaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Välillinen oma etu tai vastavuoroisuus</li> </ul> <p><b>Luonteenomaisia muotoja vapaaehtoistoiminnalle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omien lasten harrastusten tukeminen,</li> <li>urheiluseuratoiminta</li> <li>• vertaisryhmän ohjaaminen</li> </ul>	<p><b>Lähtökohtana vapaaehtoistoimintaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omien perinteiden tai omien arvojen edistäminen</li> </ul> <p><b>Luonteenomaisia muotoja vapaaehtoistoiminnalle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aatteellinen vapaaehtoistoiminta</li> <li>• toiminta kotiseutuyhdistyksessä</li> </ul>
Globaalit altruistit merkitykset:	Egoistit altruistit merkitykset:
<p><b>Lähtökohtana vapaaehtoistoimintaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• autettavien tarve</li> </ul> <p><b>Luonteenomaisia muotoja vapaaehtoistoiminnalle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vankilatyö</li> <li>• ruuanjako asunnottomille</li> <li>• työleiri kehitysmaassa</li> </ul>	<p><b>Lähtökohtana vapaaehtoistoimintaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• välitön hyöty itselle</li> </ul> <p><b>Luonteenomaisia muotoja vapaaehtoistoiminnalle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tapahtumien järjestämiseen osallistuminen</li> </ul>

Vapaaehtoistyön motiiviksi mainitaan useimmiten halu auttaa. Kun ihmisiltä kysytään, miksi he tekevät vapaaehtoistyötä, tämä on yleisin vastaus ja näin ehkä oletetaan, että kuuluu vastata. Auttamisen motiivi on toki tärkeä tekijä ja sijoittuu syynä yhteen yleisimmistä, mutta yhä enenevässä määrin vapaaehtoiset mainitsevat myös muita motiiveja toiminnalle. Yhä useammin nousee esiin halu kokea tekensä jotain merkityksellistä. Myös egoistisempien motiivien tuominen

näkyväksi ja hyväksytyksi on tarpeellista vapaaehtoisten jaksamisen ja vapaaehtoistoiminnan sisällön näkökulmasta. Omien ajatuksia ja toiveita avaamalla vapaaehtoistoiminnasta tulee aidosti vastavuoroista. Jos ajattelee toimivansa vain auttamisenhalusta, tämä voi tuoda pettymyksen koko vapaaehtoistyöhön. Avun vastaanottaja voi kokea avun hyvin eri tavalla, kuin mitä auttaja olettaa. Jos auttaminen ei tuotakaan tätä toivottua tulosta, syntyy helposti turhautumista ja pettymyksiä, jotka voivat johtaa koko vapaaehtoistyöstä luopumiseen. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Vapaaehtoistyön mielekkyys on kokonaisuus, joka rakentuu monien tekijöiden varaan, joiden yhteisenä nimittäjänä on kulttuurinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Koska vapaaehtoistyö mielletään hyvän tekemiseksi ja sitä arvostetaan, niin se samalla tarjoaa myös tekijälleen mahdollisuuden sosiaaliselle arvostukselle. Psykologisesti on myös todettu, että ihmisillä on luontainen tarve vaikuttaa toisen ihmisen hyvinvointiin. Ihminen haluaa kokea olevansa tärkeä ja tehdä sellaisia asioita, jotka ovat hänen arvojensa mukaisia eli joita hän tulkitsee tärkeiksi. Nämä elämässä toteutetut toimet, ovat vahvasti yhteydessä elämän mielekkyyden kokemuksen kanssa. Kun ihminen tekee asioita, jotka sopivat hänen arvomaailmaansa, hänen elämän tarkoituksen ja merkityksellisyyden tunteensa korostuu. Osallistuminen vapaaehtoistyöhön mahdollistaa vapaaehtoistyöntekijälle sellaisia toiminnallisia tilanteita, jotka antavat vapaaehtoistyöntekijälle mahdollisuuden mielekkyyden kokemiseen. (Räyhä, Äyräväinen, Rantakokko, Lyyra ja Rantanen 2012, 231-232)

### 3.5 Vapaaehtoistyö Päijät-Hämeessä

PHHYKY:llä ei ole omaa vapaaehtoistyön palveluohjaajaa, vaan vapaaehtoiset tulevat yksiköihin monin eri tavoin. Vapaaehtoisia tulee eri järjestöjen ja kolmannen sektorin toimijoiden kautta, mutta myös yksittäiset ihmiset hakeutuvat itse vapaaehtoistoiminnan pariin. Päijät-Hämeessä toimii palvelunvälityskeskus PalveluSantra, joka tukee ikäihmisten kotona selviytymistä välittämällä tietoa palveluista. Tietoa on tarjolla sekä julkisista että yksityisen ja kolmannen sektorin palveluista. PalveluSantra julkaisee vuosittain kuntakohtaisia Ikäihmisten palveluoppaita. PalveluSantran vapaaehtoistyön toimijoiksi on palveluoppaassa nimetty Lahden seurakunta, Lahden lähimmäisyhdistys ja Suomen Punainen Risti.

PHHYKY tekee yhteistyötä Lahden seurakuntayhtymän kanssa. Lahden Seurakuntien diakoniatyö tarjoaa henkistä, hengellistä ja aineellista apua. PHHYKY:n asiakas tai potilas tai hänen läheisensä voi kaivata sielunhoidollista keskustelua seurakuntien työntekijöiden kanssa. Sielunhoidollisessa keskustelussa käsitellään sielunhoitoon hakeutuvan asioita ja siihen voi sisältyä rippi tai rukous. Sielunhoito on huolenpitoa ja neuvontaa ja sillä pyritään ymmärtämään ihmisen monimuotoisuutta. Sairaalasielunhoidollisia tarpeita voi olla esimerkiksi kuolema, sairaus, suru, onnettomuus tai saattohoito. Lahden Seurakuntayhtymä toimii aktiivisesti mukana PHHYKY:n vapaaehtoistyössä järjestäen vuosittain vapaaehtoistyön koulutusta henkilöille, jotka haluavat toimia vapaaehtoistyössä. Marian Kammarin on Lahden seurakuntayhtymän vapaaehtoistyönkeskus, joka kutsuu vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita ihmisiä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Marian Kammarin vanhus- ja vammaispalvelut perustuvat kaikki vapaaehtoistyöhön. Palveluja on tuottamassa 300 vapaaehtoistyöntekijää. Seurakunnan järjestämä kurssi kestää 24 tuntia ja sen aikana käydään läpi keskeisimpiä vapaaehtoistyössä tarvittavia asioita. (Lahden seurakunnat, 2019.)

Lahdessa toimii myös Lahden Lähimmäispalvelu, joka on perustettu 1987. Perustajajäseniä olivat vanhusten ystävinä toimineet vapaaehtoiset. Nykyään Lahden lähimmäispalvelu on yksi Lahden suurimmista vapaaehtoistoiminnan organisaatioista. Vuonna 2017 Lahden Lähimmäispalvelun kautta tehtiin yli 3000 tuntia vapaaehtoistyötä. Suurin osa vapaaehtoisista toimii ystäväpalvelussa tietyn ikäihmisen juttuseurana tai ulkoiluapuna. Lähimmäispalvelun vapaaehtoiset myös vierailvat lahtelaisissa palvelutaloissa ilahduttaen asukkaita ryhmätoiminnalla ja musiikkiesityksillä, myös vuodeasukkaille on järjestetty virkistystoimintaa. Lahden Lähimmäispalvelu järjestää peruskurssin lisäksi muutakin koulutusta vapaaehtoistemme toiminnan tueksi, esimerkiksi työn ohjausta, tapaamisia ja virkistystä. (Lahden lähimmäispalvelu, 2019.)

Suomen Punaisen Ristin toimintaan kuuluu vapaaehtoinen ystäväpalvelu vapaaehtoistoimintana. Vapaaehtoinen ystävä voi toimia henkilökohtaisena ystäväenä, joka vierailee seuraa kaipaavan luona tai he voivat käydä vaikkapa ulkona. Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoinen ystävä toimii kertaluontoisena saattajana esimerkiksi lääkärikäynneillä, vierailee muiden vapaaehtoisten kanssa laitoksessa ulkoiluttamassa tai järjestää erilaisia tapahtumia. (Suomen Punainen Risti, 2019.)

Päijät-Hämeessä on vapaaehtoistyön alueellinen koordinaattori, joka toimii Lahden lähimmäispalvelussa. Päijät-Hämeen vapaaehtoistoiminnan verkosto on osa Virtaa vapaaehtoistyöhön- toimintaa, jota koordinoi Lahden Lähimmäispalvelu ry. Toiminnan tavoitteena on saada Päijät-Hämeen seutukunnat verkostoitumaan ja kehittämään yhdessä vapaaehtoistoimintaa. Verkoston toiminnan rahoittaa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA. Päijät-Hämeen vapaaehtoistoiminnan verkostoon on koottuna yhteen Päijät-Hämeen vapaaehtoistimijoita. Verkoston toimintaa hyödyntävät kaikki siinä mukana olevia yhdistykset, säätiöt, alueiden asumispalvelut.<sup>1</sup> Päijät-Hämeen vapaaehtoistoiminnan verkostossa suunnitellaan ja järjestetään yhdessä tapahtumia, koulutuksia ja virkistystä vapaaehtoisille ja vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneille. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan verkosto tarjoaa mahdollisuuden vapaaehtoistoimintaa organisoiville koordinaattoreille koulutautua ja jakaa kokemuksia sekä tietoa. (Päijät-Hämeen Vapaaehtoistyön verkosto 2019). PHHYKY on siis julkisen sektorin toimija, joka kuuluu verkostoon. Omaa, erillistä sosiaali- ja terveysalan koordinaattoria ei PHHYKY:n ikääntyneiden perusterveydenhuollon palveluissa ole.

---

<sup>1</sup> Päijät-Hämeen Hyvinvointiyhtymä; Lapsiperhepalvelut/Arjen tuki, Päijät-Hämeen seurakunnat ja kaupungit ja kunnat. Päijät-Hämeen alueen verkostoon kuuluu Diakonialaitos Lahti, Harjulan Setlementti, Hope Yhdessä ja Yhteisesti Lahti, Irti Huumeista ry, Kiusaamisasioiden Tuki- ja neuvontakeskus Valopilkku, Lahden Elokolo, Lahden Ensi- ja Turvakoti ry, Lahden Kaupungin kirjasto, Lahden Kaupunki; Ympäristökehitys, Lahden Lähimmäispalvelu ry, Lahden NNKY, Lahden Pelastakaa Lapset ry, Lahden Seudun Yhden Vanhemman perheet ry, Lahden seudun kehitysvammaisten tuki ry, Lahden Seurakuntayhtymä, Lahden Seta ry, Mannerheimin Lastensuojeluliitto; Lahden Yhdistys, Monikulttuurikeskus Multi-Culti, Monon Side ry, Päijät-Hämeen Eläinsuojeluyhdistys ry, Päijät-Hämeen Hyvintointiyhtymä; Ikääntynät-Hämeen Hyvinvointiyhtymä; Vammaispalvelut/Arjen tuki, Päijät-Hämeen Mielenterveysomaiset- FinFami ry, Päijät-Hämeen Mielenterveysseura ry, Päijät-Hämeen Mielenterveystyön Tuki Miete ry, Päijät-Hämeen Muistiyhdistys ry, Päijät-Hämeen Omaishoitaja ja Läheiset ry, Päijät-Hämeen Sovittelutoimisto, Rikosuhripäivystys, Siskot ja Simot; Lahden ryhmä. Pop up -vapaaehtoistoimintaa ”Välittämisen keikoilla”, Suomen karvakaverit ry, Lahden seutu, Suomen pakolaisapu; Lahden paikallisryhmä, Suomen Punainen Risti; Lahden alueen osasto ja Veteraanikummit.



## 4 PROJEKTITYÖN MENETELMÄT

### 4.1 Projektityö tutkimus- ja kehittämismenetelmänä

Projekti on ajan ja laajuuden suhteen rajattu ainutkertainen kokonaisuus. Projektille on ominaista tavoitteen selkeys sekä resurssien rajallisuus. (Mäntyneva 2016, 11.) Projekti tähtää tyypillisesti muutokseen, sopimusten täyttämiseen, strategisten päätösten toimeenpanoon tai määriteltyjen ongelmien ratkaisemiseen. Projektin tavoite on tulos, hyöty tai olotila, joka aiotaan saavuttaa tietyssä määräaikaan. (Kymäläinen, Lakkala, Carver & Kamppari 2016, 25-26.)

Projektin elinkaari jaetaan tyypillisesti valmisteluun, suunnitteluun, toteuttamiseen ja päättämiseen (Kymäläinen ym. 2016, 12; Mäntyneva 2016, 15). Projektin käynnistymiseen tarvitaan aina projekti-idea. Joidenkin projektien käynnistyminen voi kestää pitkään, toiset ideat eivät ehkä koskaan johda projektin käynnistymiseen. Projektin valmistelu kannattaa hoitaa huolella, se helpottaa siirtymistä varsinaiseen suunnitteluvaiheeseen. (Mäntyneva 2016, 16.)

Projektia varten tarvitaan suunnitelma projektin jäsentämisen, toteuttamisen ja hallinnan takia. Projektisuunnitelma on yleensä tuotos, jonka pitää olla määräaikaan mennessä valmis. Projektisuunnitelma on kuitenkin jatkuva ja iteratiivinen. Projektin suunnittelu ei siis lopu projektisuunnitelman valmistumiseen, vaan se jatkuu läpi koko projektin. (Kymäläinen ym. 2016, 25-26.) Projektisuunnitelmaan on hyvä sopia ajankohta, jolloin projektin eteneminen ja sille asetetut tavoitteet tarkistetaan. Projektisuunnitelmassa on vähintäänkin oltava kuvattuna tavoiteltu tuotos, projektin tehtävät, miten vastuut eri tehtävien suhteen on jaettu, projektin aikataulu sekä budjetti. (Mäntyneva 2016, 47-48.)

Projekti toteutetaan projektisuunnitelman mukaan. Käytännössä projektin toteutusvaiheessa suunnitelmaa on tarkennettava, jotta tehtävät voidaan käytännössä suorittaa. Projektin jokainen menetelmä ja osatehtävä käydään tarkennusvaiheessa läpi, todellista toteutusta, käytännön toimintaolosuhteita ja resursseja ajatellen. Tässä vaiheessa projektisuunnitelmaan tehdään projektin vaatimat tarkennukset. Joskus jotakin suunnitelman kohtaa, toteutustapaa tai jopa tavoitetta voidaan joutua kyseenalaistamaan tai tulkitsemaan. Jos suunnitelmaan tulee

muutoksia, näistä tulee viestiä sidosryhmälle selkeästi, jotta kaikki ymmärtävät, mitä muutoksia on tehty ja miksi. (Kymäläinen ym. 2016, 50-51.)

Lopuksi projekti päätetään. Projekti on päätettävä sekä sisällöllisesti että hallinnollisesti. Projektin päättyessä työn tuotokset viimeistellään luovutuskuntoon ja tuotos saatetaan asiakkaalle ja käyttäjälle. (Kymäläinen ym. 2016, 53.) Keskeistä onnistuneelle projektille on, että toimeksiantaja hyväksyy projektissa aikaansaadun tuotoksen sekä lopputuloksen. Toinen keskeinen seikka on saadun tuotoksen hyödyntäminen ja käyttöönotto. Projektin päättäminen ei kuitenkaan aina tapahdu suunnitellulla tavalla vaan se saattaa päättyä ennen kuin kaikki tavoitteet on saavutettu. (Mäntyneva 2016, 143-144.)

Vaikka kehittämistoimintaan liittyy kehittämisprojekteja, tavoitteena ei ole pelkästään kehitystyön tulokset, vaan niiden kuvaaminen ja käsitteellistäminen sekä hyödyntäminen yleisemmin. Tällä tuodaan esille kehittämisprojektin tutkimuksellista puolta. (Toikko & Rantanen 2009, 21-22.) Tässä työssä kehitämme vapaaehtoistyön organisointia toimeksiantajien kanssa yhteistyössä. Tutkimuksen tietoperustan, pidettyjen palaverien, kyselyn ja yhteisen lopputapaamisen avulla projektityössämme näkyy yhdessä kehittäminen ja jo olemassa olevien käytäntöjen parantaminen.

## 4.2 Kysymysten laatiminen

Tutkimussuunnitelma hahmottaa pääpiirteissä sen, mitä tietoa kyselyyn osallistujilta halutaan saada. Kysymyssideltöjen ja niihin annettujen vastausvaihtoehtojen yhteyttä säätelee lainalaisuudet ihmisen ajattelu- ja muistitoiminnoissa. Tätä on tutkittu psykologian ja sosiaalipsykologian kentällä paljon ja tästä on kehittynyt "kysymys vastaaminen" -toimintaa kuvaava malli, jota käytetään laajasti. Tässä mallissa ovat tärkeimpiä käsitteitä kysymyksen ymmärtäminen, tietojen palautus mielestä, vastauksen muotoilu ja näiden jälkeen itse vastaaminen. (Pahkinen 2012, 216-217.)

Kysymyksen ymmärtämisellä tarkoitetaan sitä, miten vastaaja tulkitsee kysymyksen. Jos kysymyksen asettelu tuo kysyttävälle eri merkityksiä, on kysymystä tarkennettava niin, että sen voi tulkita vain yhdellä tavalla. Tietojen mieleen palauttamiseen muistista vaikuttaa se, onko asia valmiina muistissa vai joudutaanko asiaa

palauttamaan useista eri tapahtumista ja ajankohdista. Varsinkin kysymykset, jotka koskevat toimintaa, korostavat muistinvaraisuutta. Vastausten muotoilussa vastaaja muotoilee vastauksensa muistiin palautettujen tietojen pohjalta ja sovittaa vastauksensa annetun vaihtoehdon kehykseen. Vaikka vastaus olisi nyt valmiina, vastaaja saattaa vielä harkita aikomansa vastauksen sopivuutta ja vaikutuksia. Haluttomuus vastata totuuden mukaisesti saattaa olla yhteydessä siihen, että vastaaja haluaa vastaustensa näyttävän paremmalta kysyjän silmissä. Toisaalta myös käsitteiden erilaisuus vastaajan muistitiedossa ja vastausvaihtoehdoissa voi tehdä vastaamisesta haastavaa. (Pahkinen 2012, 217-218.)

Kyselylomake on mittausväline, joka soveltuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, soveltuvuustesteihin, katukyselyihin ja palautemittauksiin. Haastattelulomakkeesta kyselylomake eroaa siinä, että kyselylomakkeen on toimittava omillaan, ilman haastattelijan apua. (Vehkalahti 2014, 11-12.)

Kyselyssä aineistoa kerätään kysymyksillä, jotka ovat muodoltaan vakioituja eli standardoituja. Tällä tarkoitetaan, että kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään samat kysymykset samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Kyselyssä osallistuja vastaa kysymykseen luettuaan sen itse. (Vilkkä 2007, 28; Hirsjärvi, Remes, Saajavaara 2009, 193.) Kyselylomake sopii aineiston keräämiseen, kun kyseessä on henkilö ja häneen liittyvät mielipiteet, asenteet tai ominaisuudet. Kysely voi olla joko verkossa vastattavissa oleva tai postitse toimitettu. (Vilkkä 2007, 28.)

Kyselyssä on tärkeää kohdentaa se oikeille ihmisille. Siksi kohdejoukko, jolle kysely lähetetään, on rajattava hyvin tai kyselyssä on tehtävä sellaisia karsivia kysymyksiä, jotka paljastavat onko kyselyyn vastaajalla tietoa kysyttävästä asiasta. Oikealla kysymystekniikalla voidaan varmistaa kyselyyn vastaajan tietämys asiasta tai laittaa jopa olemattomia vaihtoehtoja vastausvaihtoehtoihin ja näin testata vastaajan luotettavuutta. Kompakysymysten asetteluun ei kuitenkaan kannata ryhtyä, sillä ne voivat hämmentää vastaajia ja tuoda vastausten mittaamiseen luotettavuusongelman. (Kananen, 2011, 38-39.)

### 4.3 Webropol -kysely

Käytimme kyselyn tekemiseen Webropol 3.0 -tiedonkeruujärjestelmää. Webropol toimii internetin välityksellä ja on tutkimustyökalu, jonka avulla voi tehdä tutkimuksia, muokata ja analysoida niitä. Webropol on työkalu online-tutkimuksen tekoon ja sitä käytetään työtyytyväisyystutkimuksiin, markkina- ja asiakastyytyväisyystutkimuksiin, kutsuihin ja ilmoittautumisiin, kurssiarviointien tekoon ja hallinointiin oppilaitoksissa. Webropolia käyttävät useimmiten yritysten HR-yksiköt, viestintä, asiakaspalvelu, myynti ja markkinointi sekä laadunvalvonta. Asiakkaina on myös sairaaloita ja kaupunkeja. (Webropol 2019.)

Kyselymme koostui sekä avoimista että monivalintakysymyksistä. Monivalintakysymyksissä käytettiin asteikkoa 1-5. Asteikko oli määritelty niin, että vastaaja sai valita, oliko hän väittämän kanssa täysin erimieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä.

Vastauksia analysoimme nostamalla esiin ne vaihtoehdot, joihin saimme vastauksia ja avoimet vastaukset kirjattiin ylös kirjaimellisesti niin, miten kysymykseen on vastattu. Teimme toimenpide-ehdotukset kyselyn vastausten sekä tietoperustan perusteella.

## 5 PROJEKTIN TOTEUTUS

### 5.1 Yhteistyö toimeksiantajien kanssa

Kehitimme vapaaehtoistyön organisointia toimeksiantajien kanssa yhteistyössä sähköpostien ja palaverien avulla. Palavereja olimme sopineet tarvittaessa työn aloituksesta lähtien ja kaikkiin palavereihin saimme joka kerralla mukaan kaikki toimeksiantajat. Palavereissa kävimme aina yhdessä läpi siihen saakka tehtyä työtä, pohdimme esimerkiksi sitä, kenelle kyselyä olisi suunnattava, että se tavoittaisi kaikki vapaaehtoistyötä tekevät tahot kohdeorganisaatiossa tai miten aikataulullisesti työn esittely olisi organisaatiossa toimivaa. Palavereja pidettiin tarpeen mukaan.

Yhteistyömme oli alusta asti tiivistä, vaikka aluksi työn rajaamisessa oli haasteita. Keskustelimme pitkään tavoitteista ja saimme lopulta rajattua työtä niin, että se oli meille tutkijoina hallittu kokonaisuus ja vastasi toimeksiantajien toivetta saada käyttökelpoinen toimenpide-ehdotus, jolla vapaaehtoisten organisointia ja koordinaointia voitaisiin kehittää ja selkeyttää PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluissa ja Salpausselän kuntoutussairaalassa. Keräsimme aineistoa tietoperustan ja kyselyn avulla ja näiden perusteella suunnittelimme toimintaehdotuksen, jonka esittelimme toimeksiantajillemme.

### 5.2 Palaverit projektin aikana

Ensimmäisen palaverin pidimme Jalmari Salpausselän kuntoutussairaalan osastonhoitajan kanssa ja silloin keskustelimme työn tekemisestä heidän sairaalaansa. Sovimme osallistuvamme vapaaehtoistyöryhmän palaveriin, jossa esittelisimme aiheemme myös muille vapaaehtoistyön kanssa toimiville henkilöille. Vapaaehtoistyöryhmässä olivat mukana myös Onnelanpolun asumispalveluiden esimies ja Lahden seurakuntien johtava sairaalapastori, jotka kiinnostuivat opinnäytetyömme aiheesta. Päädyimme myös siihen, että opinnäytetyömme toimeksiantajia olisivat Onnelanpolun asumispalvelut ja Jalmari Salpausselän kuntoutussairaala yhdessä Lahden seurakuntien kanssa. Ideoimme heidän kanssaan tulevaa opinnäytetyötämme ja aloimme tietoperustan etsimisen sen perusteella. Työtä tehdessämme huomasimme sen kasvavan liian laajaksi, joten pidimme uuden palaverin toimeksiantajiemme kanssa. Palaverissa pohdimme uudelleen toimeksiantoa ja rajasimme

työn niin, että se palvelisi heidän tarpeitaan, sekä olisi meille työn tekijöille hallittavissa oleva kokonaisuus.

Palaverissa päätimme hankkia tietoa eri yksiköistä kyselyn avulla. Saimme myös toimeksiantajiltamme paljon tietoa siitä, kuinka PHHYKY:ssä vapaaehtoistyötä organisoidaan ja kuinka heidän kokemuksensa mukaan sitä pitäisi kehittää. Tämän jälkeen aloimme selvittää vapaaehtoistyön tietoperustaa ja suunnitella kyselyä, joka antaisi laajemman näkemyksen vapaaehtoistyön organisoinnista eri yksiköissä ja siitä, miten muut yksiköt ja osastot tilanteen kokivat.

Opinnäytetyösuunnitelman lähetimme toimeksiantajille luettavaksi ja pyysimme heiltä palautetta ja korjausehdotuksia. Tässä vaiheessa toimeksiantajillamme ei ollut kommentoitavaa ja pääsimme hakemaan tutkimuslupaa ja aloittamaan kyselyn suunnittelua.

Kun kysely oli tehty ja myös toimenpide-ehdotus, pidimme viimeisen palaverin toimeksiantajien kanssa. Palaverissa oli tarkoitus esitellä toimeksiantajillemme toimenpide-ehdotus ja tehdä tarvittaessa viimehetken lisäyksiä, jos toimeksiantajat näin toivoivat. Valmis työ on toimeksiantajien käytettävissä, kun he perustelevat vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämistä PHHYKY:n organisaatiossa.

Ennen viimeistä palaveria yksi toimeksiantajien edustajista lupasi lukea työn ja antaa jo ennakkoon palautetta työstä. Saimme rakentavia huomioita ja kommentteja asioista, jotka saattoivat jäädä lukijalle epäselviksi. Näitä asioita avasimme lisää toimeksiantajien toiveiden mukaisesti työhömmme.

Viimeisessä palaverissa myös muut toimeksiantajat olivat jo tutustuneet työhön. Heiltä saimme vielä muutaman, pääasiassa yksiköiden ja organisaation sisältöön liittyvien asioiden tarkennusehdotuksia ja nämä korjasimme heidän toiveidensa mukaan työhön. Toimeksiantajamme olivat kuitenkin erittäin tyytyväisiä kehittämishankkeen sisältöön ja tekemiimme toimenpide ehdotuksiin. Hankkeen aloitus oli meille kaikille haastavaa, kun yhdessä jouduimme rajaamaan ja pohtimaan toimeksiantoa toimivaksi. Lopputulos oli kuitenkin heidän mielestään hyvä, johdonmukainen ja selkeä ja vastasi hyvin siihen ongelmaan, johon he olivat kehittämishanketta halunneet. Toimeksiantajamme toivoivat, että pääsisimme vielä esittelemään valmiin työn PHHYKY:n johtoryhmään, johon kuuluu puheenjohtajana hyvinvointiyhtymän toimitusjohtaja, sihteerinä toimitusjohtajan assistentti ja jäsenenä

terveyden- ja sairaanhoitopalveluiden toimialajohtaja, ikääntyneiden palvelujen ja kuntoutuksen toimialajohtaja, sosiaali- ja perhepalvelujen toimialajohtaja, strategia- ja tukipalvelujen toimialajohtaja, hallintojohtaja, tietohallintojohtaja, strategiajohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, viestintäjohtaja ja henkilöstön edustaja.

### 5.3 Kyselyn toteutus

Kyselyn avulla halusimme saada mahdollisimman laajan näkemyksen siitä, millaiseksi vapaaehtoistyön tarve koettiin PHHYKY:n Lahden alueen asumispalveluyksiköissä ja Jalmary Salpausselän kuntoutussairaalan osastoilla ja miten eri yksiköt kokivat kehittämistarpeen. Kyselyssä oli tarkoitus selvittää mitä kautta vapaaehtoiset tulevat heidän yksiköihinsä, kohtaako vapaaehtoisten tarve tarjonnan, miten hyvin vapaaehtoistyön organisointi toimii eri yksiköissä ja tarvitaanko perusterveydenhuollon osastoilla ja asumispalveluissa vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämistä ja jos tarvitaan, mitkä ovat oleellimmat kehittämistarpeet. Näin saimme mahdollisimman laajan kuvan koko PHHYKY:n keskustan alueen osastojen ja asumispalvelujen vapaaehtoistyön tilanteesta ja kehittämistarpeesta sekä pohjaa toimenpide-ehdotuksillemme.

Päätimme lähettää kyselyn ihmisille, jotka kussakin yksikössä vastaavat vapaaehtoistyöstä. Koska emme itse työskentele PHHYKY:ssä, lähetimme sähköpostia yksiköiden esimiehille ja pyysimme heiltä vapaaehtoistyöstä vastaavien työntekijöiden sähköpostiosoitteet. Lähetimme sähköposteja 11 kappaletta. Kyselymme vastattiin hyvin, vaikka tällöin oli kesälomakausi. Saimme osastonhoitajien ja esimiesten sekä vapaaehtoistyön yhteishenkilöiden sekä vapaaehtoistyön yhteishenkilöinä toimivien hoitajien ja virikeohjaajien sähköpostiosoitteita. Tälle rajatulle joukolle lähetimme kyselyn Webropolin kautta. Kutsuja kyselyyn lähetettiin 8.8.2019 sähköpostilinkkeinä yhteensä 27 kappaletta ja 23.8.19 mennessä kyselyyn oli vastannut 11 ihmistä. Webropol antaa mahdollisuuden siihen, että vaikka vastaajien henkilöllisyys ei meille tutkijoille selviäkään, ohjelman kautta pystymme lähettämään kohdennetusti muistutusviestin niille ihmisille, jotka eivät kyselyyn vielä olleet vastanneet. Lähetimme näille henkilöille muistutusviestin ja saimme kyselyyn vastauksia määräaikaan 28.8.2019 mennessä lisää vielä viisi kappaletta. Kyselyyn vastasi yhteensä 16 ihmistä. Vastausprosentti oli 59%, joka kertoi mielestämme jo siitä, että aihe koettiin yksiköissä tärkeäksi.

## 5.4 Kyselyn sisältö

Kyselyn kysymykset suunnittelimme teorian pohjalta. Kysymyksistä on pyritty tekemään helposti vastattavia ja helposti ymmärrettäviä. Kyselyssä oli 8 kysymystä, joista kaksi oli avoimia kysymyksiä ja 6 kysymystä mittasi vastaajien asenteita. Kysymystemme pohjana käytimme Hartikaisen väitöskirjaa Vapaaehtoiset vuodeosastolla (2009), Laimion ja Välimäen kirjaa Vapaaehtoistoiminta kehittyä (2011), Willbergin Sitralle kirjoittamaa selvitystä Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille (2015), Karreisen, Halosen ja Tennilän toimittamaa kirjaa 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan (2017). Kyselyssä asenteita mitattiin seuraavien kysymysten avulla:

- Asumispalveluyksikössämme/osastollamme asiakas hyötyy vapaaehtoistoiminnasta.
- Vapaaehtoistyöntekijöitä on riittävästi vastaamaan asiakkaidemme tarpeisiin.
- Vapaaehtoistyön toiminta on hyvin organisoitua yksikössämme/osastollamme.
- Vapaaehtoistyöntekijät saavat riittävästi ohjausta yksikössämme/osastollamme.
- Vapaaehtoisten jaksamista ja sitoutumista tuetaan yksikössämme/osastollamme järjestelmällisesti.
- PHHYKY tarjoaa tukea ja ohjausta osastollamme/asumispalveluyksikössämme vapaaehtoisten kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille.

Näihin kysymyksiin vastasivat kaikki 16 kyselyn vastaajaa. Avaamme tätä tarkemmin vastausten analysointia käsittelevässä luvussa.

Avoimet kysymyksemme olivat:

- Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat osastollenne/asumispalveluyksikköönne?
- Miten toivoisitte PHHYKY:n kehittävän vapaaehtoistyön toimintaa vastaamaan yksikköönne tarpeita?

Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vastasi 15 ihmistä ja toiseen 12 ihmistä. Vastaukset avaamme seuraavassa luvussa.



## 5.5 Vastausten analysointi mielipiteitä kartoittavassa osuudessa

Kyselyssä muuttujilla mitataan mm. mielipiteitä, arvoja, asenteita tai tietämistä. Muuttujien sisällölliset ominaisuudet ovat tärkeitä. On tärkeää pohtia, millaisella muuttujalla mitäkin asiaa kuvataan. Näitä asioita kannattaa pohtia jo kyselyä suunniteltaessa. Näihin vaatimuksiin vaikuttaa millaisia tilastomenetelmiä halutaan soveltaa ja miten tutkija uskoo saavansa vastaajilta mahdollisimman merkityksellistä tietoa. (KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto 2007.)

Likert-asteikolla halutaan järjestää vastaajat "samanmielisyyden" määrän mukaan (KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto 2007). Likert-asteikossa on tavallisimmin 5 tai 7 porrasta. Vastausvaihtoehdot ovat nousevassa tai laskevassa asteikossa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Parittoman vastausvaihtoehtojen määrän ajatuksena on antaa vastaajalle mahdollisuus välttää kannanottoa kysymykseen, jos keskimmäisenä vaihtoehtona on "en osaa sanoa" tai "ei samaa eikä eri mieltä". Likert-asteikon heikkoutena pidetään sitä, että ihmiset, jotka välttelevät kannanottoa asioihin, käyttävät mielellään keskimmäistä vaihtoehtoa. Tyyppillistä on myös ääripäiden käyttämättä jättäminen, jolloin käytetään vain vaihtoehtoja "melkein samaa mieltä" ja "melkein eri mieltä". Siitä syystä, erityisesti pienen aineiston ollessa kyseessä, tutkija yhdistää nämä kaksi luokkaa analysoidessaan aineistoa. (Valli 2007, 115-117.)

Asenteita kartoitimme edellä mainitun Likert-asteikon avulla. Likert-asteikon vastausvaihtoehdot olivat kyselyssämme 'täysin samaa mieltä', 'jokseenkin samaa mieltä', 'ei samaa eikä eri mieltä', 'jokseenkin eri mieltä', 'täysin erimieltä'. Vastaukset esitimme kuvailevaa tilastoanalyysia käyttäen. Vilkan (2007, 135-136, 147-148) mukaan määrällisten tulosten esittämiseen käytetään taulukoita, tunnuslukuja, kuvioita ja tekstiä. Numerotiedon yksityiskohtaiseen esittämiseen sopii parhaiten taulukko. Tutkimuksen tulokset ei saa kuitenkaan jäädä pelkästään numeroiksi vaan ne esitetään aina myös sanallisesti. Taulukossa 2 on kyselyn asenteita mittaaviin kysymyksiin saamiemme vastausten lukumäärät.

TAULUKKO 2. Kyselyn asenteita mittaavat kysymykset (n=16)

Väite	1	2	3	4	5
Asumispalveluyksikössämme/osastollamme asiakas hyötyy vapaaehtoistoiminnasta	0	0	0	3	13
Vapaaehtoistyöntekijöitä on riittävästi vastaamaan asiakkaidemme tarpeisiin	3	9	2	2	0
Vapaaehtoistyön toiminta on hyvin organisoitua yksikössämme/osastollamme	1	5	1	9	0
Vapaaehtoistyöntekijät saavat riittävästi ohjausta yksikössämme/osastollamme	0	1	4	11	0
Vapaaehtoisten jaksamista ja sitoutumista tuetaan yksikössämme/osastollamme järjestelmällisesti	1	5	3	7	0
PHHYKY tarjoaa tukea ja ohjausta osastollamme/asumispalveluyksikössämme vapaaehtoisten kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille	3	6	7	0	0

1= Täysin eri mieltä

2= Osittain erimieltä

3= Ei samaa eikä eri mieltä

4= Osittain samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

Kyselyn ensimmäiseen väitteeseen "Asumispalveluyksikössämme /osastollamme asiakas hyötyy vapaaehtoistoiminnasta" vastaajat olivat kaikki täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä. Eriävää mielipidettä ei ollut kenelläkään vastaajalla.

Toiseen väittämään "Vapaaehtoistyöntekijöitä on riittävästi vastaamaan asiakkaittemme tarpeisiin" vastattiin suurimmaksi osaksi osittain tai eri mieltä. Kaksi vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Vastaajien työyksiköt ovat erilaisia, palveluasumisen tarve vapaaehtoisille saattaa olla suurempi kuin osastolla, jossa hoitoajat ovat

lyhyempiä. Tämä saattaa osaltaan selittää vastausten hajontaa. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että vapaaehtoisia tarvittaisiin enemmän.

Yli puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteestä "Vapaaehtoistyö on hyvin organisoitua yksikössämme/osastollamme. Väitteeseen "Vapaaehtoistyöntekijät saavat riittävästi ohjausta yksikössämme/osastollamme" suurin osa vastaajista oli osittain samaa mieltä yhden vastaajan ollessa osittain eri mieltä. Seuraava väittämä "Vapaaehtoisten jaksamista ja sitoutumista tuetaan yksikössämme/osastollamme järjestelmällisesti" koettiin yksikössä eri tavoin. Vastaukset hajaantuivat seitsemän vastaajan ollessa osittain samaa mieltä ja kuuden vastaajan osittain tai täysin eri mieltä.

Viimeisestä väittämästä "PHHYKY tarjoaa tukea ja ohjausta osastollamme/asumispalveluyksikössämme vapaaehtoisten kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille" kukaan ei ollut samaa mieltä. Yhdeksän vastaajaa oli osittain tai täysin eri mieltä.

## 5.6 Vastausten analysointi avoimista kysymyksistä

Myös avoimet kysymykset sopivat aineistoksi määrälliseen tutkimukseen. Vastaukset strukturoidaan eli luokitellaan, järjestellään tai ryhmitellään ja niistä muodostetaan luokkia. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan mahdollisimman spontaaneja vastauksia. (Vilkkä 2007, 32, 68.) Avoimiin kysymyksiin saamamme vastaukset luokittelimme eri värejä käyttäen ja ryhmittelimme ne värien mukaan.

Ensimmäinen avoin kysymyksemme oli "Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat osastollenne/asumispalveluyksikköönne?" Tähän saimme 15 vastausta. Olemme eritelleet vastaukset taulukkoon 3. Kaikki tähän kysymykseen saamamme vastaukset ovat luettavissa liitteestä 1.

TAULUKKO 3. Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat yksiköihin/osastoille? (n=15)

Vastaus	Vastaajien määrä
Erilaisten koulutusten kautta	10
Lähimmäispalvelun / lähimmäispalvelun vapaaehtoistyön koordinaattorin kautta	7
Rekrytointitapahtumien kautta	4
Muiden vapaaehtoistoimijoiden/kolmannen sektorin kautta (kotihoidon tukiryhmä, seurakunnat, Dilan vapaaehtoistyön koordinaattorit)	4
Yhteistyönä oppilaitosten kanssa	3
Sisäinen verkosto, omien työntekijöiden kautta	2
Sisäinen verkosto, asukkaiden/potilaiden kautta	2
Vapaaehtoistyöntekijä ottaa itse yhteyttä	2

Kaksi kolmasosaa vastaajista totesi vapaaehtoisten tulevan heidän yksiköihinsä tai osastolleen vapaaehtoisten koulutuksen kautta. Vapaaehtoisia kouluttaviksi ta-  
hoiksi vastaajat nimesivät PHHYKY:n, Lahden Seurakunnat sekä Lähimmäispal-  
velun.

*Srk:n järjestämän kurssin jälkeen tai Lähimmäispalvelun kautta.*

*Osa ilmeisesti koulutuksien kautta.*

Seitsemän vastaajaa kertoi vapaaehtoisia tulevan lähimmäispalvelun kautta.

*Lahden lähimmäispalvelun kautta pääasiassa.*

Vapaaehtoisia tulee osastoille/yksiköihin myös rekrytointitapahtumien kautta.

*Ohjaajan kautta sekä vapaaehtoisten koulutuksen sekä vapaaehtoisten rek-  
rytoinnin kautta.*

*Vapaaehtoiset tulevat omien koulutus ja/tai rekrytointi tilaisuuksien kautta  
esim. messut.*

Neljä vastaajaa kertoi vapaaehtoisia tulevan muiden vapaaehtoistoimijoiden ja kol-  
mannen sektorin kautta.

*Vapaaehtoisia tulee yksikköön PHHYKY:n ja srk:n koulutusten kautta, Lähimäispalvelun sekä Dilan tuetun vapaaehtoistyön koordinaattoreiden avulla.*

Osa vastaajista mainitsi myös opiskelijat, jotka koulutustensa puolesta ovat osallistuneet vapaaehtoistoimintaan.

*Tarvittaessa saadaan soittamalla esim. oppilaitoksiin (esim tapahtuma-avustus) ja opiskelijat oppiaineena vapaaehtoistyö.*

*Teemme myös yhteistyötä eri yhdistysten ja koulujen kanssa, jolloin he järjestävät asukkaille tapahtumia tai opiskelijat tekevät vapaaehtoistyötä harjoittelunaan.*

Osa vapaaehtoisista on tullut yksikköön tai osastolle jo aiemmin alkaneen vapaaehtoistyökontaktin kautta, ystävinä tai ottamalla itse yhteyttä kyseiseen yksikköön/osastolle. Vapaaehtoisia on tullut myös yksiköiden/osastojen työntekijöiden kautta.

*Vapaaehtoisella ja potilaalla on pidempi suhde jo takanaan ja potilaan tullessa osastolle he ovat jatkaneet käyntejään.*

*Joskus saattavat ottaa suoraan yhteyttä.*

*Vapaaehtoisia on tullut myös yksiköiden/osastojen työntekijöiden kautta.*

Kaksi vastaajaa kertoi, ettei heillä ole käynyt vapaaehtoisia lainkaan tai että vapaaehtoisia on ollut vain harvoin.

*Osastollamme ei ole yhtään vapaaehtoistyöntekijää käynyt.*

*Osastollamme heitä on ollut todella vähän.*

Toiseen kysymykseen ”Miten toivoisitte PHHYKY:n kehittävän vapaaehtoistyön toimintaa vastaamaan yksikköenne/osastonne tarpeita?” saimme yhteensä 13 vastausta. Vastaukset ovat kokonaisuudessaan luettavissa liitteestä 2. Olemme eritelleet annetut vastukset taulukkoon 4.

TAULUKKO 4. Miten PHHYKY:n toivotaan kehittävän vapaaehtoistyön toimintaa vastaamaan yksiköiden tarpeita? (n=13)

Vastaus	Vas- taajien määrä
Apua vapaaehtoistyön koordinointiin/organisointiin	7
Vapaaehtoistyöntekijöille lisäkoulutusta	3
Lisää vapaaehtoisia avuksi arjen tilanteisiin	2
Lisää vapaaehtoisten verkostoitumista/tapaamisia	2
Vapaaehtoistyön koulutus on hyvä tällaisenaan	1
Vapaaehtoistyön näkyvyyden lisääminen	1

Kysymykseen saatiin 13 vastausta. Näistä 12 vastaajaa esitti kehittämissuhteita. Seitsemän vastaajaa toivoi, että joku tahon koordinoisi vapaaehtoistyötä. Osa vastaajista toivoi PHHYKY:n koordinoivan vapaaehtoistyötä, osa vastaajista taas oli sitä mieltä, että koordinointi sujuisi parhaiten oman yksikön sisäisesti. Osassa vastauksista ei otettu kantaa kenen koordinointi pitäisi hoitaa.

*Toivoisin, että PHHYKY:llä olisi oma koordinaattori, joka hoitaisi vapaaehtoisten asioita. Tällä hetkellä henkilökunta hoitaa asioita oman työn ohella.*

*Ainakin sitä, että se organisoidaan muuten kuin esimiesten tekemänä sivutyönä oman työn ohessa.*

*Ison yksikkömmme kannattaisi luoda oma talon vapaaehtoistyörinki. Silloin kouluttaisimme itse vaparit, pitäisimme heistä paremmin huolta jne.*

Kolmessa vastauksessa toivottiin vapaaehtoisille lisää koulutusta erilaisten asiakkaiden kohtaamiseen.

*Koulutusta muistisairaahan kohtaamiseen*

*Palveluasumisen vapaaehtoisille säännöllisiä tapaamisia/koulutus tilaisuuksia.*

Yksi vastaaja koki nykyisen koulutuksen olevan hyvä tällaisenaan.

*Mielestäni nykyinen koulutus on hyvä.*

Kolmessa vastauksessa vapaaehtoisia toivottiin mukaan erilaisiin arjen tilanteisiin, kuten saattajaksi tutkimuksiin, avustajaksi erilaisiin ryhmätilanteisiin, seuraksi potilaille ja kuljetusavuksi tapahtumiin.

*Seuraa potilaille, tutkimuksiin saattoapua.*

*Jalmarissa on arkipäivisin toimintaryhmiä, joihin vieminen ja poishakeminen kuormittaa hoitajia. Välillä hoitajat toimivat myös ohjaajan apulaisina. Tässä tehtävässä vapaaehtoiset olisivat tärkeitä.*

Vapaaehtoistyön verkostojen luomista sekä tapaamisia vapaaehtoisille toivoi kaksi vastaajaa. Yksi vastaaja ehdotti vapaaehtoistyön näkyvyyden lisäämistä.

*Enemmän pitäisi luoda erilaisia laaja-alaisia verkostoja ja tapahtumia ja sitä kautta tehdä vapaaehtoistyötä näkyväksi.*

## 6 KEHITTÄMISIDEOITA PHHYKY:N VAPAAEHTOISTOIMINTAAN

### 6.1 Johtopäätökset kyselystä

Kyselyn vastauksista nousivat tietyt asiat esiin ja osittain vastauksissa oli paljon eroavaisuuksia. Suurin osa vastaajista koki, että vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan yksiköissä ja loputkin vastaajista olivat osittain samaa mieltä asiasta. Vapaaehtoisia ei kuitenkaan ole tarpeeksi yksiköissä. Vapaaehtoistyötä tekeviä ihmisiä on kuitenkin Suomessa paljon. Taloustutkimuksen (2018) mukaan suomalaisista noin 42 % tekee vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoistyötä tekevien määrä kasvaa koko ajan Suomessa.

Yksiköissä ja osastoilla koettiin eri tavoin se, kuinka hyvin vapaaehtoisia tuetaan, ohjataan ja sitoutetaan vapaaehtoistyössä. Toiset osastot ja yksiköt kokivat tilanteen melko hyväksi, toiset taas päinvastoin. Mietimme kuinka paljon tähän vaikuttaa se, miten paljon yksiköissä on mahdollista resursoida aikaa vapaaehtoistyön kehittämiseen ja pysyvyyteen tai millaisia kontakteja yksiköiden henkilökunnalla on. Tämä tietenkin asettaa eri osastot ja yksiköt eriarvoiseen asemaan, kun toisille kontaktien luominen on helpompaa kuin toisille.

PHHYKY:n ei koettu tarjoavan erityisesti tukea ja ohjausta osastoilla tai asumispalveluyksiköissä vapaaehtoisten kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille. Tämä on asia, johon pitäisi kiinnittää organisaatiotasolla huomiota. Vapaaehtoistyö antaa sisältöä elämään sekä asiakkaalle että vapaaehtoistyön tekijälle, lisäksi se on myös taloudellisesti kannattavaa oikein resursoituna. Taloustutkimuksen (2018) mukaan Suomessa tehdyn vapaaehtoistyön arvo rahaksi muutettuna on jopa 3 miljardia euroa.

Vapaaehtoisia tulee yksiköihin eri tavoin. Joillain yksiköillä ja osastoilla vapaaehtoistyön verkostoja on enemmän kuin toisilla vastaajilla. Valtaosa vastaajista toivoi vapaaehtoistyön kehittämistä ja lisää vapaaehtoistyöntekijöitä erilaisiin arjen tilanteisiin. Vapaaehtoistyö koettiin tärkeäksi yksiköissä ja osastoilla.

Tutkimuksen aikana meille selvisi, miten paljon erilaisia vapaaehtoistyön järjestöjä ja toimijoita Päijät-Hämeen alueella on. Kyselystä selvisi myös se, ettei kenelläkään ole oman työn ohessa aikaa selvittää kaikkia vapaaehtoistyön kanavia. Lahdessa koulutetaan paljon vapaaehtoisia ja kouluttavat tahot, kuten Lahden, SPR ja



Lähimmäispalvelu, ovat tiiviissä yhteistyössä yksiköiden ja osastojen kanssa. Lahdessa koulutetaan paljon vapaaehtoisia ja kouluttavat tahot, kuten Lahden seurakunnat, SPR ja Lähimmäispalvelu, ovat tiiviissä yhteistyössä yksiköiden ja osastojen kanssa. On kuitenkin helppo ymmärtää miksi tietty organisoimattomuuden tunne jää sekä osastoille, yksiköille että vapaaehtoistyön tekijöille.

Olisi hyvä, että jokaisessa yksikössä olisi joku vapaaehtoistyöhön sitoutunut henkilökunnan jäsen tai jäseniä. Olisi hyvä, että yksiköissä ja osastoilla olisi vapaaehtoistyöhön sitoutuneita työntekijöitä. Kyselystä saaduista vastauksista ilmeni, että pelkästään kohteena olevien osastojen ja asumispalveluyksiköiden vapaaehtoistyöllä olisi valtavasti mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa, kunhan vapaaehtoistyön toimintaa organisoitaisiin tehokkaammin.

Tutkimuksen (Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta, Kansalaisareena ry ja Suomen kuntaliitto, 2015, 12-13) mukaan kunnan palkkaamia vapaaehtoistyön koordinaattoreita on lähinnä vain suurehkoissa kaupunkimaisissa kunnissa. Vain parissa alle 5000 asukkaan kunnassa on sivutoiminen vapaaehtoistyön koordinaattori. Vapaaehtoistyön koordinaattoreita kunnat ovat palkanneet pääasiassa sosiaali- ja terveystalalle.

Helsingissä on kehitetty vapaaehtoistyön koordinointiin resursointityökalu (kts. Valtonen), joka tuottaa yhteen avun tarvitsijat ja vapaaehtoistyön toimijat. Pohdimme, riittäisikö vapaaehtoistyön kehittämiseen ja organisoinnin selkeyttämiseen vastaava resursointityökalu. Tämä ei kuitenkaan olisi riittävä apu siihen, että vapaaehtoistyöstä vastaavat ihmiset kokevat vapaaehtoistyön organisoinnin olevan muun työn ohessa kuormittavaa tai jäävän vähäiseksi tai kokonaan toteutumatta (kts. Laimio & Välimäki 2011). Myös vapaaehtoistyön organisoinnissa ja johtamisessa pitää olla ihminen, joka siitä vastaa. PHHYKY on iso organisaatio ja vapaaehtoiset ovat tärkeä osa organisaation toimintaa. Vapaaehtoistyön kehittämisestä hyötyisivät niin asiakkaat kuin organisaatio.

## 6.2 Toimintaehdotuksen esittely

Kyselyn perusteella näyttää, ettei PHHYKY:llä ole selkeää organisointia vapaaehtoistyöhön. Useimmat osastot ja asumispalveluyksiköt ovat tosin saaneet rekrytoidua vapaaehtoisia itselleen ja kolmannen sektorin toimijoiden ja Lahden

seurakuntien kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä. Erityisesti Lahden seurakuntien ja PHHYKY:n yhdessä kouluttamien vapaaehtoisten ja Lähimmäisverkoston tuottaman vapaaehtoistyön kautta ovat eri yksiköt ja osastot saaneet koulutettuja vapaaehtoistyöntekijöitä. Kyselyn perusteella tähän ollaan tyytyväisiä. Kehittämishankkeeseen osallistuneet osastot ja asumispalveluyksiköt ovat kokeneet nämä kaksi toimijaa tärkeimmiksi yhteistyökumppaneikseen vapaaehtoistyön toiminnassa, kouluttamisessa ja kehittämisessä.

PHHYKY tuottaa palveluja yli 200 000 asiakkaalle. Suurelle organisaatiolle vapaaehtoistyön organisoimattomuus on ongelmallista niin henkilökunnan kuin vapaaehtoisten näkökulmasta. Tämän projektin tutkimustulokset osoittavat, että laadukkaan vapaaehtoistyön tuottamiseen tarvitaan oma palveluvastaava tai koordinaattori, joka koordinoi ja organisoii vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyön kehittämisen ja organisoinnin näkökulmasta hyvin johdettu ja organisoitu vapaaehtoistyö on merkityksellistä, vaikuttavaa ja hyödyllistä.

Toimintaehdotuksemme on, että PHHYKY:lle pilotoidaan vapaaehtoistyön palveluvastaava tai koordinaattori. Vapaaehtoistyön koordinaattori selkeyttäisi ongelmakohtia, joita PHHYKY:n kyselyyn vastanneet ihmiset ovat työssään kokeneet. Tietoperustan mukaan (kts. Välimäki ja Laimio 2011 sekä Kuuluvainen 2015) vapaaehtoistyössä ei ole pelkkä auttaja-autettava rooli, vaan vapaaehtoistyöstä on molempien hyödyttävä jollain tavoin. Vapaaehtoistyötä ei voi tehokkaasti johtaa muun työn ohessa, vaan vapaaehtoistyötä johtavan henkilön on saatava sitä varten resursseja, aivan kuten palkkatyötäkin johtavan johtajan. Jokaisella vapaaehtoisella on oma motiivinsa, miksi hän haluaa tehdä vapaaehtoistyötä. On tärkeää miettiä vastavuoroisuutta, sitä mitä autettava saa vapaaehtoisesta avusta ja mitä vapaaehtoinen saa siitä, että hän osallistuu juuri tämän organisaation vapaaehtoistyöhön. Kaiken kaikkiaan organisaatiossa pitäisi pohtia sitä, mikä on vapaaehtoisten rooli palkkatyötä tekevän hoitohenkilökunnan rinnalla ja mihin kaikkeen vapaaehtoistyötä tarvitaan.

Vapaaehtoistyön koordinaattorin avulla yhteistyö eri yksiköiden välillä myös tiivistyisi. Eri yksiköiden ja osastojen välillä voitaisiin pitää säännöllisesti yhteisiä palaveria joko perinteisinä tapaamisina tai etätapaamisina esimerkiksi Skype-yhteyden avulla. Näitä tapaamisia voitaisiin järjestää koordinaattorin toimesta.

Vapaaehtoistyön organisointia varten voisi myös luoda PHHYKY:n intrasivuille työkalun, joka Helsingin mallin mukaisesti toisi yhteen vapaaehtoiset ja avuntarvitsijat. Se pitäisi sekä koordinaattorin että yksiköiden vapaaehtoistyöstä vastaavat ihmiset ajan tasalla eri verkostoissa toimivista vapaaehtoisista ja antaisi mahdollisuuden vapaaehtoistyön kanssa työskenteleville kehittää toimintaa niin, että se palvelisi kaikkia yksiköitä. Näin vapaaehtoistyöstä tulisi organisoidumpaa, niin yksiköiden ja osastojen näkökulmasta, kuin myös vapaaehtoisen näkökulmasta. Selkeä rakenne myös helpottaisi niin sanotun matalan kynnyksen vapaaehtoistyön kehittämisen, jota kyselyn vastauksissa toivottiin. Paremmiin organisoidulla toiminnalla PHHYKY voisi laajentaa yhteistyötä entistä tehokkaammin erilaisten oppilaitosten kanssa. Kyselyn perusteella PHHYKY ja eri oppilaitokset ovat vain harvoin ja epäsäännöllisesti tehneet vapaaehtoistyöhön liittyvää yhteistyötä.

Olemme koonneet vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuvaa kuvioon 2. Toimintamallissa on vapaaehtoistyön koordinaattorin vastuualueita, joita pilotoinnissa tulisi ottaa huomioon, jos PHHYKY päätyy vapaaehtoistyön koordinaattorin toimen pilotointiin ja resurssointiin. Toimintamalli on kehitetty tehdyn kyselyn, tietoperustan ja toimeksiantajien kommenttien perusteella.



KUVIO 2. Vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuva

Toimintamallin keskiössä on vapaaehtoistyön koordinaattori, joka tekee yhteistyötä yhteistyökumppaneiden, kuten Lahden Seurakuntien, Dilan ja Lähimmäispalvelun, kanssa. Vapaaehtoistyön koordinaattori on vastuussa yhteistyökumppaneiden

välisestä kumppanuudesta. Tämän kumppanuuden kehittäminen on erityisen tärkeää, sillä toimiva kumppanuus on pohja yhä parempien ja dialogisempien yhteistyöprosessien luomiseen (kts. Oravasaari ja Järvensivu 2012). Kuviossa on mainittu vapaaehtoisten rekrytointi ja koulutus sekä sitouttaminen ja toimintaan kannustaminen (kts. Laimio ja Välimäki 2011 sekä Willberg 2015). Lahdessa esimerkiksi Lahden Seurakunnilla on pitkät perinteet vapaaehtoisten koulutuksesta ja yhteistyöstä PHHYKY:n kanssa ja tämä nousi esille myös kyselyn vastauksista.

Vapaaehtoistyön koordinaattorin toimenkuvassa on vapaaehtoisten motivointi ja johtaminen. Se sisältää PHHYKY:n vision ja arvot, jotka määrittävät vapaaehtoistoimintaa ja sen päämääriä. Johtamisen kannalta on myös tärkeää tietää, mikä vapaaehtoisia motivoi vapaaehtoistyöhön (kts. Kuuluvainen 2015). Seuraavana vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuvaan olemme ottaneet mukaan vapaaehtoistyön hallinnoinnin ja kehittämisen. Kuten tietoperustasta

ilmeni (kts. Cravens & Stewart 2014), hallinnointi ja vapaaehtoistyön kehittäminen ovat yksi tärkeimmistä vapaaehtoistyönkoordinaattorin työnkuvista. Seuraavaksi vapaaehtoistyönkoordinaattorin työnkuvaksi olemme nostaneet vapaaehtoistyön suunnittelun, järjestämisen eri yksiköihin ja myös vapaaehtoistyön toiminnan seuraamisen. Nämä työnkuvan tarpeet nostimme suoraan kyselyn tuloksista, kun vastauksista selvisi, ettei kaikissa yksiköissä ole vapaaehtoistyöntekijöitä ollenkaan tai vapaaehtoistyön organisoinnissa on haasteita. Myös Laimio ja Välimäki (2011) mainitsivat, että laadukas vapaaehtoistyö vaatii perustan ja koko vapaaehtoistyön prosessin kokonaisnäkemyksen on oltava jollain henkilöllä.

Koordinaattorin työnkuvaan kuuluu vapaaehtoisten tukeminen. Tämä on myös Cravens ja Stewartin (2014) mukaan tärkeä osa koordinaattorin työtä. Koordinaattorin tulee kehittää vapaaehtoisten taitoja, pätevyyttä, osaamista ja tarjota tarvittaessa niin ryhmämuotoista kuin henkilökohtaistakin tukea. Koordinaattorin tulee työssään kehittää omaa vastuualuettaan. Koordinaattorin toimi olisi PHHYKY:ssä ensimmäinen, joten koordinaattori näkisi parhaiten itse työssään, miten vastuualuetta tulisi kehittää. Esimerkiksi Helsingin vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuva on kehitetty sen koko toiminnan ajan (kts. Valtonen 2014), koska työnkuvasta halutaan saada mahdollisimman toimiva ja kustannustehokas. Koordinaattorin työnkuvaan kuuluu myös vapaaehtoisten tietojen kerääminen saamaan paikkaan.

Vapaaehtoistyön koordinaattorin toimenkuvaan kuuluu myös tiedottaminen, PR, verkostoyhteistyö ja yritysyhteistyö. Laimio ja Välimäki (2011) toteavat, että kilpailu vapaaehtoisista lisääntyy ja toisaalta valinnanvara eri vapaaehtoistyön mahdollisuuksista kasvaa koko ajan. Tämän vuoksi vapaaehtoistyötä PHHYKY:ssä täytyy markkinoida ja yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa tulee lisätä ja kehittää. Esimerkiksi eri koulujen kanssa tehtävä yhteistyö on Lahdessa vielä kyselyn mukaan melko vähäistä. Kyselyn perusteella yksiköissä on pääosin omat vapaaehtoisuustyöstä vastaavat henkilöt ja tämä on varmasti hyvä jättää ennalleen. Muun muassa Hartikainen (2009) on todennut, että onnistuakseen vapaaehtoistyö vaatii selkeää vastuunjakoja ja luottamusta yksiköissä vapaaehtoisen, henkilökunnan ja asiakkaan välillä. Myös Valliluoto (2014) toteaa vapaaehtoistyön onnistumisen olevan usein tehtävänannollisesti kiinni enemmän henkilökunnan aktiivisuudesta, kuin vapaaehtoistyötä organisoivasta henkilöstä.

Asiakaskontaktien hallinnalla ajattelimme erityisesti avohoidon puolella olevien asiakkaiden, kuten saattohoitopotilaiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden yhdistämistä. Turussa tehty kehittämistyö on tästä hyvä esimerkki. Turun kaupungin internetsivuilla (2019) kerrotaan, kuinka he ovat kehittäneet ikääntyneiden yksinäisyyttä torjumaan viikoittaiset puhelinkontaktit, jotka toteutetaan vapaaehtoisvoimin.

Kustannusten hallinta on myös osa vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuvaa. Kuten kehittämishankkeen tietoperustasta selvisi (kts. Valliluoto 2014) hyvin organisoitu vapaaehtoistyö on taloudellisesti merkittävää, mutta huonosti hoidettuna se tuo enemmän kustannuksia kuin hyötyä.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Projektin tuloksien pohdinta ja projektin hyödynnettävyys

Tämä projekti antoi meille tutkijoina paljon uutta tietoa vapaaehtoistyöstä ja sen kehityksestä ja kehittämisestä. Vapaaehtoistyötä on tutkittu paljon. On tutkittu sitä, mikä motivoi ihmistä vapaaehtoistyöhön ja miten vapaaehtoistyö on muuttunut vuosien saatossa. Vapaaehtoistyön johtamiselle on olemassa omat erikoistumisopinnot ja vapaaehtoistyönkoordinaattoreita löytyy niin järjestöistä kuin julkiselta puolelta. Sitä puolestaan ei ole tutkittu kovin paljon, että miten vapaaehtoistyötä tulisi organisoida julkisella sektorilla. Koska kotimaista tutkimusaineistoa aiheesta ei löytynyt paljon, etsimme myös kansainvälisiä julkaisuja. Tässä kehittämishankkeessa kyselyyn osallistujat vastasivat oman kokemuksensa perusteella paljolti samoin, kuin mitä tietoperustakin kertoi. Kyselyyn vastanneet kokivat, että vapaaehtoistyön kehittämisessä on vielä paljon tehtävää. Tämä nousi esiin myös tietoperustassa. Laimio ja Välimäki (2011) korostavat, ettei laadukas vapaaehtoistyö synny pelkästä innostuksesta ja auttamisen halusta, vaan toimiakseen vapaaehtoistyö vaatii jatkuvaa ammatillista panostamista kehittämiseen ja resursseja rekrytointiin, motivointiin, huomiointiin ja koulutukseen.

Vapaaehtoistyö on yksilölle merkityksellistä ja sen vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollon saralla ovat myös ennaltaehkäiseviä. Kansainväliset tutkimukset osoittavat terveyshyödyn oleva merkittävä vapaaehtoistyöntekijöille verrattuna niihin ihmisiin, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä (Detollenaere, Willems, & Baert 2017.)

Myös Ruotsissa toteutettu tutkimus tuki tätä terveyshyödyn oletusta myöhemmällä iällä (Griep, Hanson, Vantilborgh, Janssens, Jones & Hyde 2017). Tämän vuoksi vapaaehtoistyön kehittäminen erityisesti sosiaali- ja terveystalveissa on eri näkökulmista katsottunakin merkityksellisiä ja siihen resurssointi on kannattavaa.

Mietimme paljon sitä, miksi Suomessa, jossa on vahvat vapaaehtoistyön perinteet ja vapaaehtoistyön arvostus on korkeaa, ei ole tämän enempää kehitetty vapaaehtoistyötä. Meistä suomalaisista vapaaehtoistyötä tekee eri tutkimusten mukaan keskimäärin vain joka kolmas (Taloustutkimus 2018; Etene 2014; Tilastokeskus 2018b), kun taas jossain maissa useampi kuin joka toinen osallistuu vapaaehtoistyöhön jollain tavoin (Pessi ja Oravasaari 2011). Tulevaisuuden suuntaukset näyttävät tutkimusten mukaan siltä, ettei Suomessa kymmenen vuoden kuluttua ole

tarpeeksi palkattua henkilökuntaa vastaamaan hoitotyön palveluntarpeeseen ja vapaaehtoisten roolin tarve osana sosiaali- ja terveysalaa vain kasvaa. (Dufva 2018; Stranius 2018). Silti eri kaupungit ovat reagoineet tilanteeseen eri tavoin. On kaupunkeja, jotka ovat jo vuosia kehittäneet vapaaehtoistyötä ja taas toisissa kaupungeissa tilanteeseen on vasta herätty.

Kyselyyn saamistamme vastauksista ilahduimme erityisesti sitä, kuinka paljon saimme vastauksia avoimiin kysymyksiin. Kun lajittelimme vastauksia, huomasimme että vaikka tilanteet olivat erilaiset eri yksiköissä ja erilaisilla osastoilla, kokemus organisaatiosta ja halu kehittää vapaaehtoistyötä toistui miltei kaikilla osastoilla ja yksiköillä. Meille jäi siis kokemus, että tällä projektilla on tärkeä merkitys vapaaehtoistyölle PHHYKY:n ikääntyneiden hoivan eri toimintaympäristöissä.

Kehittämishankkeen aikana meille selkeni, mistä syistä vapaaehtoiset ja vapaaehtoistyötä organisoivat ammattihenkilöt kokivat vapaaehtoistyön olevan PHHYKY:ssä organisoimatonta ja sekavaa. Jo tietoperustaa kirjoittaessamme, huomasimme kuinka tärkeää olisi, että vapaaehtoistyötä johdettaisiin aivan kuten muutakin työtä (Kuuluvainen 2015; Karreinen ym. 2017, Laimio & Välimäki 2011). Kyselyn tulokset tukivat tätä johtopäätöstä. Kun tutkimme, miten vapaaehtoistyötä on eri kaupungeissa kehitetty, niin huomasimme suurempien kaupunkien, kuten Helsinki ja Turku, kehittäneen vapaaehtoistyötä jo useamman vuoden ajan. Näissä kaupungeissa vapaaehtoistyön koordinaattorilla on ollut tähän kehittämiseen merkittävä rooli, joten toimintaehdotus PHHYKY:lle oli helppo tehdä. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymältä puuttuu toimi, joka on tutkitusti merkityksellinen.

Tätä projektia voi hyödyntää kaikissa PHHYKY:n toimipisteissä ja toiminta-alueissa. Projektia voi hyödyntää soveltaen myös muissa sosiaali- ja terveysalan ympäristöissä, joissa vapaaehtoistyön organisointia halutaan kehittää. Toimintaehdotuksia voi myös hyödyntää eri kunnissa ja kaupungeissa, jossa vapaaehtoistyön koordinaattoria ei vielä ole tai joissa vapaaehtoistyön koordinaattorin työtä halutaan kehittää.

## 7.2 Projektin eettisyys ja luotettavuus

Hirsjärven ym. (2009, 24-25) mukaan jo tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu. Tutkimusaihetta tai -ongelmaa valitessa kysytään, miksi tutkimukseen



ryhdytään tai kenen ehdoilla tutkimusta tehdään. Tutkimuksen tulisi olla eettisesti hyvää tieteellistä käytäntöä noudattava kaikissa tutkimuksenteon vaiheissa.

Tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen eettisenä haasteena oli se, että toimeksiantajat toivovat omaan vahvaan kokemukseensa perustuvaa, tietynlaista toimenpide-ehdotusta vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseksi PHHYKY:n vapaaehtoistoiminnassa. Kehittämishanke on kuitenkin toteutettava luotettavana ja rehellisenä, vaikka kyselyn ja tietoperustan pohjalta toimenpide-ehdotukset eivät olisikaan niitä ehdotuksia, joita kehittämishankkeen toivotaan antavan. Toimeksiantajamme toivoivat itsekkin rehellistä ja laadukasta kehittämishanketta asiasta. Tutkimuseettisen toimikunnan (2012, 6) ohjeen mukaisesti lähtökohtana tutkimuksessa tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttävää ja eettisesti kestäväää tapaa hankkia tietoa, käyttää tutkimusmenetelmiä ja arviointimenetelmiä. Tämän takia sovimme toimeksiantajien kanssa, että teoriapohjan lisäksi teemme kyselyn kaikille alueen osastoille ja palvelutaloille. Näin saimme mielestämme rehellisen näkemyksen asiasta ja kaikkien mielipiteet ja kokemukset nousivat yhtä arvokaina esiin.

Tutkimuseettisen toimikunnan (2012, 6) mukaan tutkimuksessa on toteutettava tieteellisen tietoon kuuluvaa avoimuutta ja tutkimusten tuloksia julkaistaessa on toteutettava vastuullista tiedeviestintää. Muiden tutkijoiden työt ja saavutukset on otettava asianmukaisesti huomioon niin, että muiden tekemää tutkimusta kunnioitetaan ja niihin viitataan asianmukaisella tavalla. Tutkimuksen tekemisen perustana on suunnitella, toteuttaa ja raportoida sekä tallentaa siinä syntyneet tietoaineistot tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Myös tutkimuslupa on pyydettävä asianmukaisella tavalla.

Tätä kehittämishanketta varten tutkimuslupa haettiin ja saatiin PHHYKY:n toimialajohtajalta. Tutkimuslupa on nähtävissä liitteenä 4. Valmistuneen tutkimushankkeen tulemme lähettämään sovitusti Päijät-Hämeen kuntayhtymän kirjaamoon.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on tehnyt erillisen ihmistieteisiin luettavaa tutkimusta koskevat eettiset periaatteet (2019, 2), joiden mukaan tutkimukseen osallistumisen tulee olla tutkittavalle vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuvan tulee saada riittävästi tietoa siitä, mihin hän osallistuu. Tutkittava antaa suostumuksensa

suullisesti tai kirjallisesti. Esimerkiksi kyselyyn vastaaminen voidaan tulkita tutkittavan suostuneen tutkittavaksi.

Tässä kehittämishankkeessa tutkijat ovat varmistaneet, että kyselyyn vastanneiden anonymiteetti on säilynyt koko hankkeen ajan. Ensimmäisellä kerralla kysely lähetettiin niille kaikille henkilöille, jotka ovat jollain tavoin vastuussa yksikön tai osaston vapaaehtoistyöstä. Webropol antaa työkaluna mahdollisuuden lähettää muistutusviesti niille, jotka eivät ole vastanneet kyselyyn ensimmäisellä kerralla. Kyselyyn vastanneet henkilöt eivät näy tutkijoille. Myöskään muussa vaiheessa kyselyyn vastanneet ihmiset eivät meille tutkijoille tulleet ilmi, meille välittyi ainoastaan vastaukset ja vastanneiden henkilöiden määrä. Kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt osallistuivat vapaaehtoisesti kehittämishankkeeseen.

Vaikka tutkimus pyrkii virheiden välttämiseen, tulosten pätevyys ja luotettavuus voivat vaihdella. Siksi kaikkien tehtyjen tutkimusten luotettavuutta on pyrittävä arvioimaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 226.) Tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen voidaan vaikuttaa tutkimalla tutkimusongelmassa määriteltäviä asioita. Mitattavat asiat määritellään täsmällisesti ja selkeästi ja kysymykset esitetään mahdollisimman konkreettisesti ja arkikielellä. Kysymyksiä on tutkittavaan asiaan nähden sopiva määrä. Tutkimusajankohta valitaan niin, että kohderyhmä on hyvin tavoitettavissa. Tutkimusprosessi toteutetaan rehellisesti ja huolellisesti. (Vilka 2007, 152-153.)

Tutkimuksen kohderyhmän tulee olla kooltaan riittävän suuri (Vilka 2007, 152). Satunnaisotannan, ositetun otannan ja klusteriotannan lisäksi kohderyhmä voidaan valita harkinnanvaraisesti. Tämä otantamenetelmä sopii tutkimuksiin, joissa ei haluta yleistää tuloksia suurempaan perusjoukkoon. (Vilka 2007, 51, 58.) Kyselyyn osallistuvat henkilöt valittiin tutkimukselliseen kehittämishankkeeseen kuuluvien asumispalveluyksiköiden ja sairaalan osastojen henkilökunnan puolelta eli kehittämishankkeen tekijät eivät ole tehneet päätöstä keitä haastatteluun pyydetään. Tässä kehittämishankkeessa tutkijat antoivat tutkittaville lyhyesti informaatiota kehittämishankkeen tarkoituksesta ja mitä kyselyllä haluttiin selvittää. Ensimmäisen kerran lähetimme kyselyn kohderyhmälle elokuun alkupuolella. Kahden viikon kulluttua lähetimme anonymisti muistutusviestin niille ihmisille, jotka eivät vielä olleet vastanneet kyselyyn. Lähettämäämme 27 kyselyyn vastasi 16 ihmistä, joten vastausprosentti oli 59. Kysely ajoittui kesälomakautteen johtuen kehittämishankkeen

tekijöiden omista aikatauluista. Myöhemmin syksyllä toteutettuna vastaajia olisi voinut olla enemmän. Ajankohta huomioon ottaen vastausprosentti oli kuitenkin mielestämme hyvä.

Toikko ja Rantanen (2009, 121-125) ovat todenneet, että tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus. Luotettavuus syntyy kolmesta näkökulmasta: reabilititeetin ja validiteetin näkökulmasta, vakuuttavuuden näkökulmasta ja käyttökelpoisuuden ja siirrettävyyden näkökulmasta. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että kehittämishanke on käyttökelpoinen. Ei riitä, että kehittämistoiminnasta syntyvä tieto on totuudenmukaista vaan sen täytyy olla myös hyödyllistä.

Reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta tämä kehittämishanke on ollut luotettava, vaikka se onkin reliabiliteettisen näkökulman suhteen varsin rajallinen liittyen kyselyyn. Toikko ja Rantasen (2009, 122) mukaan, validiteetti liittyy tehtyjen valintojen ja käytettyjen käsitteiden johdonmukaisuuteen. Tässä kehittämishankkeessa tehdyt tulkinnat vastaavat tietoperustaa. Reliabiliteetilla (Toikko & Rantanen 2009,122) tarkoitetaan sitä, että toinen tutkija voisi tehdä saman tutkimuksen uudelleen ja saisi samanlaisia tutkimustuloksia. Tässä kehittämishankkeessa kyselyyn osallistuvien henkilöiden määrä on kokonaisuudessaan varsin suppea, vaikka vastausprosentti olikin mielestämme hyvä, joten toistettavuuden kohdalla ei välttämättä saataisi täysin samanlaisia vastauksia.

Vakuuttavuuden näkökulmasta (Toikko & Rantanen 2009, 123-124) tutkimuksen on vakuutettava lukija siitä, että työ on uskottava ja johdonmukainen. Kehittämistoiminnan kohdalla tutkijan on myös pystyttävä sitouttamaan toimijat ja kehittäjät kehittämistoimintaan. Sitoutumattomuus heikentäisi kehittämistoiminnan aineistoja, menetelmiä ja tulosten luotettavuutta. Tässä kehittämishankkeessa toimeksi-antajat ovat olleet koko prosessin ajan tiiviisti mukana ja tavoitettavissa.

Kehittämistoiminnassa käyttökelpoisuus ja siirrettävyys ovat erityisen tärkeitä. Kehittämistulosten kannalta käyttökelpoisuus tarkoittaa erityisesti kehittämisprosessin seurauksena syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. Tulosten siirrettävyys voidaan nähdä kehittämistoiminnan ratkaisevana tekijänä. Pilottiprojektit saadaan yleensä toimimaan vähintäänkin kohtalaisesti, koska niihin yleensä saadaan poikkeukselliset taloudelliset resurssit, asiantuntija resurssit ja toteutuspaikka on

yleensä edistysellinen. Haastavaa onkin, miten tulokset saadaan levitettyä vähemmän edistysellisiin toteutuspaikkoihin. Tutkijoiden näkökulmasta tämä problematiikka ei kuitenkaan ole tutkimuksessa oleellinen. Oleellista sen sijaan on tuoda esille tutkimuksen toteutus ja konteksti niin selkeästi, että muut voivat omissa yhteisöissään arvioida tulosten käyttökelpoisuutta heidän yhteisöissään. (Toikko & Rantanen 2009, 125-126) Tässä kehittämishankkeessa olemme tehneet toimintaehtotuksen, joka on pilottina käyttökelpoinen ikääntyneiden palveluun ja kuntoutukseen Salpausselän kuntoutussairaala Jalmariin ja palveluasumisen yksiköihin alueellisesti entisen Lahden keskustan alueelle. Olemme kehittämishankkeessa tuoneet selkeästi esiin hankkeen kontekstin ja toteutuksen, joten tulosten siirtäminen erityisesti PHHYKY:n sisällä on toteutuksena mahdollinen. Eri kaupungeissa sen sijaan tulosten käyttökelpoisuuden arviointi voi olla haastavampaa, mutta toisaalta tietoperusta ja toimintamalli on soveltuva paikkakunnasta riippumatta.

### 7.3 Jatkokehittämissuhteita

Tämän projektin toteutus oli antaa toimenpide-ehdotelmia siitä, kuinka vapaaehtoistyötä voitaisiin kehittää PHHYKY:n alueella ja kuinka siitä tulisi paremmin organisoitua. Tässä työssä kehitimme PHHYKY:lle vapaaehtoistyön koordinaattorin työnkuvan, jonka pohjalta vapaaehtoistyön koordinointi ja organisointi olisi laadukkaampaa ja toimivampaa. Tästä olisi mielenkiintoista jatkaa.

Jos PHHYKY:n päättäjät kokisivat tämän tärkeäksi pilotoida, olisi mielenkiintoista nähdä kuinka vapaaehtoistyötä voitaisiin kehittää tämän projektin avulla. Saataisiinko esimerkiksi vapaaehtoistyöhön mukaan uusia ihmisiä vaikkapa opiskelijoista oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä lisäämällä? Toisiko verkostoituminen vapaaehtoisia tasaisemmin kaikille yksiköille? Lisäisikö koordinaattori vapaaehtoistyön systemaattista hyödyntämistä erilaisissa arjen toimissa? Olisi myös mielenkiintoista selvittää, kuinka vapaaehtoiset kokisivat vapaaehtoistyön organisoinnin muuttuvan, jos PHHYKY:llä olisi koordinaattori, joka organisoisi toimintaa yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa.

PHHYKY on organisaationa maantieteellisesti haastava, koska yksiköitä on niin laajalla alueella ja erilaisissa toimintaympäristöissä. Vapaaehtoisia ei välttämättä löydy niin helposti Myrskylään kuin Lahden keskustaan. Olisikin hienoa, jos vapaaehtoistyön koordinoitua laajennettaisiin koko PHHYKY:n alueelle ja eri sosiaali- ja

terveydenhuollon toimintaympäristöihin. Ikäihmisten parissa työskentelevä kotihoito olisi myös erittäin iso alue, jossa vapaaehtoistyötä on jo kehitetty paljon, mutta jossa kehitystyölle olisi edelleen tilaa.

Työkaluja vapaaehtoistyön koordinaattorin työn kentälle tarvitaan varmasti tulevaisuudessa yhä enemmän. Vapaaehtoistyöhön ei enää sitouduta entiseen tapaan, vaan ihmiset ovat kiinnostuneempia lyhytkestoisista projekteista ja pop up- tyyppisistä hankkeista. Tämän kehittämiseen ja organisointiin ei ole olemassa vielä selkeitä oppaita tai työkaluja.

Vapaaehtoistyö ikääntyneiden parissa nähdään usein myös kapeakatseisesti seurapitona, saattamisina sairaalakäynneille tai ulkoiluttamisina. Tietoperustasta selvisi, että vapaaehtoistyön arvioidaan olevan tulevaisuudessa yhä isompi osa ikääntyneiden hoivaa ja siihen pitäisi resursoida laajenevissa määrin. Vapaaehtoistyötä ikääntyneiden parissa tekee usein vanhempi sukupolvi. Mutta mielenkiintoista olisi myös tutkia, mitkä ovat ne asiat, jotka motivoivat nyt ja tulevaisuudessa nuorempia ihmisiä tekemään vapaaehtoistyötä ikääntyneen hoitotyössä ja millaisilla asioilla vapaaehtoistyöntekijöitä saadaan sitoutettua toimintaan.

## LÄHTEET

Angermann, A. & Sittermann B. 2010. Volunteering in the European Union - An Overview. Working paper no. 2 of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe.

Castaneda, A., Mäki-Opas, J., Jokela S., Kivi N. jne. 2018. Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa. PALOMA-käsikirja. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos [viitattu 15.11.19]. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136193/7.8.PALOMA\\_KA%CC%88SIKIRJA\\_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136193/7.8.PALOMA_KA%CC%88SIKIRJA_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Cravens J. & Stewart J. 2014. Internet-mediated volunteering in the EU. JRC scientific and policy reports. Publications Office of the European Union. Saatavissa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC85755/jrc85755.pdf>

Detollenaere, J., Willems, S. & Baert, S. 2017. Volunteering, income and health. PLoS ONE 12(3), p.e0173139

ETENE. 2014. Vapaaehtoistoiminnan etiikka – Etenen kannanotto. Saatavissa: <https://etene.fi/documents/1429646/1556041/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf/699021f0-dbca-4a81-8fc9-2f91ce31221f>

Euroopan parlamentin mietintö 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi (2007/2149(INI)) [viitattu 20.2.2019]. Saatavissa: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>

Dufva, M. 2018. Megatrendien vaikutus vapaaehtoistoimintaan. Julkaisussa Hirnönen, S. & Puolitaival, S. (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018 [viitattu 30.10.2019]. Saatavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Ferreira, M. 2015. Volunteering for a Lifetime? Volunteers' Intention to Stay in Portuguese Hospitals. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 26(3), 890-912.

Geriatrinen osaamiskeskus. 2019. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä [viitattu 5.5.2019]. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/ikaantyneiden-palvelut-ja-kuntoutus/geriatrinen-osaamiskeskus/>

Griep, Y., Hanson, L.M., Vantilborgh, T., Janssens, L., Jones S.K. & Hyde, M. 2017. Can volunteering in later life reduce the risk of dementia? A 5-year longitudinal study among volunteering and non-volunteering retired seniors. PLoS ONE 12(3), p.e0173885.

Grönlund, H. 2012. Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. Helsingin yliopisto, Teologian laitos. Väitöskirja.

Grönlund, H. & Falk, H. 2016. Kolmas sektori ja yksinäisyyden vähentäminen. Teoksessa Saari, J. (toim.) Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus.

Hartikainen, A. 2009. Vapaaehtoiset vuodeosastolla. Etnografinen tutkimus vanhusten ja vapaaehtoisten kohtaamisesta. Helsingin yliopisto, Yhteiskuntapolitiikan laitos. Väitöskirja.

Helsingin kaupunki. 2019. Vapaaehtoistoiminta [viitattu 7.9.2019]. Saatavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/osallistu-ja-vaikuta/asukas-jarjesto-toiminta/vapaaehtoistoiminta/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2018. Kehity vapaaehtoisten johtajana Humakissa [viitattu 3.11.2019]. Saatavissa: <https://www.humak.fi/uutiset/vapaaehtoistoinnin-johtaminen-on-taitolaji/>

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansalaisareena. 2019. Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta [viitattu 27.10.2019]. Saatavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>

Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta, Kansalaisareena ry, Suomen kuntaliitto (2015). Kuntakysely yhteistyöstä kolmannen sektorin kanssa [viitattu 27.10.2019]. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/6299812/6.+Kuntakysely+yhteisty%C3%B6st%C3%A4+kolmannen+sektorin+kanssa+%282015%29>

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2007. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet [viitattu 30.9.2019] . Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>

Koivula, U. M., Karttunen S. L. 2014. Volunteers in a hospital – opportunity or threat? Exploratory study from Finland Journal of Health Organization and Management. Bradford 28(5), 674-695.

Konttinen, E. 2019. Kolmas sektori. Jyväskylän yliopisto [viitattu 4.9.2019]. Saatavissa: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>

Kuronen, T. 2015. Hoivapommin purkajat. Väitöskirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Kymäläinen, H. R., Lakkala, M., Carver, E., & Kamppari, K. 2016. Opas projektityöskentelyyn. Tieteestä toimintaa -verkoston julkaisu. Helsingin yliopisto. Saatavissa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas\\_projektity%C3%B6skentelyyn\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Laasanen, J. 2011. Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset. Raportteja 70. Helsingin yliopisto. Ruralia-instituutti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/225281/Raportteja70.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lahden seurakuntayhtymä. 2019 [viitattu 5.5.2019]. Saatavissa: <https://www.lahdenseurakunnat.fi/>



Lahden Lähimmäispalvelu. 2019 [viitattu 2.9.2019]. Saatavissa: <http://www.lahden-lahimmaispalvelu.fi/>

Lahden seurakunnat. 2019 [viitattu 2.9.2019]. Saatavissa: <https://www.lahdenseurakunnat.fi/>

Lahden Vanhusten Asuntosäätiö. 2019 [viitattu 25.2.2019]. Saatavissa: <http://www.lvas.fi/>

Laimio, S. & Välimäki, A. 2011. Vapaaehtoistyö kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Saatavissa: [http://www.kssotu.fi/versoava/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/versoava/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)

Lancee, B. & Radl, J. 2014. Volunteering over the Life Course. Social Forces 93(2), 833-862.

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti. Jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Oravasaari, T., Järvensivu, T. (toim.) 2012. Vapaaehtoiset kumppaneiksi (Vapari) -hanke. Vapaaehtoistoiminnan ja hoivayritysten kumppanuusmalli. Laurea-ammattikorkeakoulu ja Aalto-yliopisto. Edita Prima Oy. Helsinki.

Palvelukeskus Onnelanpolku Phhyky. 2015. Facebook-sivusto [viitattu 14.11.2019].

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä [viitattu 27.5.2019]. Saatavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

Pessi, A. Vapaaehtoistoiminta – unelmia ja uhkakuvia systeemiälyn näkökulmasta. Kansalaisyhteiskunta 2(2011), 174-214.

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. 2018. Tuletko mukaan vapaaehtoistyöhön? [viitattu 14.11.2019]. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/tuletko-mukaan-vapaaehtoistyohon-vapaaehtoistoiminnan-koulutus-lahdessa-8-3-15-3-ja-22-3/>

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. 2019 [viitattu 20.2.2019]. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/>

Päijät-Hämeen vapaaehtoistyön verkosto ry. 2019 [viitattu 7.9.2019]. Saatavissa: <http://www.phvapaaehtoistointa.fi/>

Rajamäki, L. 2016. Järjestösektorin työntekijät näköalapaikalla: kolmannen sektorin vanhuspalveluiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvointiyhteiskunnasta ja vapaaehtoistyöstä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Rogers, S.E., Rogers, C.M. & Boyd, K.D. 2013. Challenges and opportunities in healthcare volunteer management: Insights from volunteer administrator. Hospital Topics 91(2), 43-51.

Räihä, K., Äyräväinen, I., Rantakokko, M., Lyyra T. M., ja Rantanen, T. 2012, Toiminnan mielekkyys vapaaehtoistyössä. Gerontologia 26(4), 224-234.

Suomen Punainen Risti. 2019 [viitattu 2.9.2019]. Saatavissa: <https://rednet.punainenristi.fi>

Stranius, L. 2018. Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus. Teoksessa Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.) Vapaaehtoistointa nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018. Saatavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistointa-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Taloustutkimus. 2018. Vapaaehtoistyö Suomessa 2018 [viitattu 6.9.2019]. <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/tutkimukset-ja-selvitykset/>

Tanskanen, A. & Danielsbacka, M. 2015. Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen? Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnonalan avoin julkaisuarkisto [viitattu 13.5.2019]. Saatavissa <http://www.julkari.fi/handle/10024/127069>

Tiihonen, A. (toim.) Vastavuoroisuutta, vertaisuutta ja osallisuutta ikäihmisille. Ikäihmisten vapaaehtois- ja vertaistoiminnan tutkimus- ja kehittämishanke (Vavero) 2007-2011. Raportteja 1/2011. Helsinki: Ikäinstituutti.

Tilastokeskus. 2011. Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttö. Osallistuminen ja vapaaehtoistyö 2009. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus [viitattu: 29.3.2019]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay\\_2009\\_04\\_2011-09-16\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_kat_002_fi.html)

Tilastokeskus. 2018 a. Suomi lukuina. Väestö [viitattu 14.9.2019]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: [https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6ennuste](https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6ennuste)

Tilastokeskus. 2018 b. Suomen virallinen tilasto (SVT): Vapaa-ajan osallistuminen. [viitattu: 30.3.2019]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa\\_2017\\_2018-08-30\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html)

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan lausunto TuVL 8/2018 vp [viitattu 8.11.2019]. Saatavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/TuVL\\_8+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/TuVL_8+2018.pdf)

Turun kaupunki. Vapaaehtoistoiminta. 2019 [viitattu 3.10.2019]. Saatavissa: [www.turku.fi/vapaaehtoistoiminta](http://www.turku.fi/vapaaehtoistoiminta)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012 [viitattu 5.10.2019]. Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat ihmistieteiden eettiset periaatteet. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. [viitattu 5.10.2019] Saatavissa: <https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/tenkperiaatteet.pdf>

Utriainen, J. 2012. Vapaaehtoistoiminnan vaikutusten osoittaminen ja tunnistaminen vanhustyössä. Kehittyvät vanhuspalvelut julkaisuja 3/2012. Helsinki: Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto.

Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ik-kunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014.

Valtiovarainministeriö. 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittä- vän työryhmän loppuraportti. Valtiovarainministeriön raportti - 39/2015.

Valtonen, O. 2014. Kohtaamisia arjessa. Valtakunnalliset kohtaamispäiväpäivät 11.3.2014 [viitattu 7.9.2019]. Saatavissa: <https://docplayer.fi/6432872-Kohtaami-sia-arjessa-valtakunnalliset-kohtaamispaikkapaivat-11-3-2014-olli-valtonen.html>

Vehkalahti, K. 2014 Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lec-tura.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Välimäki, K. 2011. Kaikille mahdollisuus hyvinvointiin. Teoksessa Puheenvuoroja suomalaisen sosiaali- ja terveys- palvelujärjestelmän tulevaisuudesta. Helsinki: Tekes.

Waikayi, L., Fearon, C., Morris, L., McLaughlin, H. 2012. Volunteer management: an exploratory case study within the British Red Cross. Management Decision; London 50(3), 349-367.

Willberg, E. 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan va-paaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93.

Webropol. 2019. Saatavissa: <https://webropol.fi>

## LIITE 1, KYSELYN VASTAUKSET OSA 1

Vastaukset kysymykseen ” Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat yksikköönne/osastollenne”

*”Ohjaajan kautta sekä vapaaehtoisten koulutuksen sekä vapaaehtoisten rekrytoinnin kautta”.*

*”Siihen on haku julkisesti ja koulutuksia vapaaehtoistyöhön järjestetään. Parhailaan on menossa julkinen rekrytointi vapaaehtoistyöhön ja siinä mainoksessa on yhteystiedot ja tapaamisajat. Osastollamme ei ole yhtään vapaaehtoistyöntekijää käynyt.”*

*”Osa ilmeisesti koulutuksien kautta. Ilmoittautumalla itse vapaaehtoiseksi.”*

*”Vapaaehtoisella ja potilaalla on pidempi suhde jo takanaan ja potilaan tullessa osastolle he ovat jatkaneet käyntejään. Kaksi vapaaehtoista tuli meille sairaalan työntekijöiden kautta.”*

*”Koulutamme vapaaehtoiset itse yhdessä sairaalapalvelut/kotihoito ja asumispalvelut, sekä seurakunta.”*

*”Vapaaehtoiskoulutusten( PHHYKY:n, Lahden Lähimmäispalvelu) ,matalan kynnyksen mallin mukaan(ystävä, asuu lähellä, oma halu tehdä, ei koulutusta). Tarvittaessa saadaan soittamalla esim. oppilaitoksiin ( esim tapahtuma-avustus) ja opiskelijat oppiaineena vapaaehtoistyö”*

*”Osastollamme heitä on ollut todella vähän. Toisaalta akuutti hoitotyö on niin nopeitempoista, että tarvetta on aika vähän. Esim. saattohoitovaiheessa olevat saavat yleensä paikan osastolta J12, palvelutaloon odottavia on tällä hetkellä aika vähän. Viimeksi vapaaehtoistyöntekijät olivat SDO-opiskelijoita, jotka kävivät osastolla sovitusti muutaman kerran. Joskus aikaisemmin on ollut vapaaehtoisia (lähimmäispalvelu?), jotka ovat tulleet ulkoiluttamaan potilaita. Hoitajat kokevat tämän toisaalta kuormittavana, koska hoitajien vastuulle jää potilaan valmistelu kuten pukeminen ja riisuminen ja vapaaehtoisten ohjaus. Yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa tulisi kuitenkin lisätä kaikin keinoin.”*

*"Lähimmäispalvelun vapaaehtoiskoordinaattorin Maarit Ahlgvist kautta ja erilaisista vapaaehtoistyön tapahtumista. Lisäksi seurakunnan kautta ja vapaaehtoistyön koulutuksien kautta."*

*"Lähimmäispalvelun ja kotihoidon tukiryhmän"*

*"Vapaaehtoiset tulevat omien koulutus ja/tai rekrytointi tilaisuuksien kautta esim. messut."*

*"Srk:n järjestämän kurssin jälkeen tai Lähimmäispalvelun kautta."*

*"Meillä on käynyt ainoastaan yksi vapaaehtoistyöntekijä lyhyen aikaa ( vajaa 2 kuukautta) ja hän tuli sisäisen verkoston kautta."*

*"PHHYKY:n omien koulutusten kautta ja Lahden Lähimmäispalvelun kautta. Joku on saattanut olla työssä täällä ja jatkanut työsuhteen päätyttyä vapaaehtoisena."*

*"Lahden lähimmäispalvelun kautta pääasiassa. Joskus saattavat ottaa suoraan yhteyttä"*

*"Vapaaehtoisia tulee yksikköön PHHYKY:n ja srk:n koulutusten kautta, Lähimmäispalvelun sekä Dilan tuetun vapaaehtoistyön koordinaattoreiden avulla. Joskus tulee suoraan soitto tai vinkki esimiehelle ja sovitaan vapaaehtoistyöstä. Teemme myös yhteistyötä eri yhdistysten ja koulujen kanssa, jolloin he järjestävät asukkaille tapahtumia tai opiskelijat tekevät vapaaehtoistyötä harjoittelunaan."*

## LIITE 2, KYSELYN VASTAUKSET OSA 2

Vastaukset kysymykseen ”Miten toivoisitte PHHYKY:n kehittävän vapaaehtoistyön toimintaa vastaamaan yksikkönne tarpeita ?

*”Ainakin sitä että se organisoidaan muuten kuin esimiesten tekemänä sivutyönä oman työn ohessa.”*

*”Joku taho, joka on perillä vapaaehtoisista ja jakaisi heitä tasaisesti yksiköiden kesken.”*

*”Seuraa potilaille, tutkimuksiin saattoapua”.*

*”Ison yksikköemme kannattaisi luoda oma talon vapaaehtoistyörinki. Silloin kouluttaisimme itse vaparit, pitäisimme heistä paremmin huolta jne. Pääkaupunkiseudulla toimitaan tällä periaatteella.”*

*”PHHYKY mahdollistaisi yhden työntekijän toimenkuvaan kuuluvaksi vapaaehtoistyön organisointi, ylläpito, koulutus, tuki jne. ”*

*”En suosittelen talon ulkopuolista koordinaattoria.”*

*”Jalmarissa on arkipäivisin toimintaryhmiä, joihin vieminen ja poishakeminen kuormittaa hoitajia. Välillä hoitajat toimivat myös ohjaajan apulaisina. Tässä tehtävässä vapaaehtoiset olisivat tärkeitä.”*

*"Enemmän pitäisi luoda erilaisia laaja-alaisia verkostoja ja tapahtumia ja sitä kautta tehdä vapaaehtoistyötä näkyväksi. Vapaaehtoisia pitäisi saada vielä lisää ja sen takia pitäisi järjestää erilaisia tapahtumia, joissa vapaaehtoistyötä tehdään tutuksi ja sitä kautta vapaaehtoisia voisi saada lisää."*

*"Koulutusta muistisairaahan kohtaamiseen"*

*"Palveluasumisen vapaaehtoisille säännöllisiä tapaamis/koulutus tilaisuuksia. Niitä on nyt, mutta saisi olla enemmän ns.matalan kynnyksen tapahtumia."*

*"Mielestäni nykyinen koulutus on hyvä."*

*"Vapaaehtoistoiminnan tulisi kattaa tasapuolisesti kaikkien sitä tarvitsevien yksiköiden tarpeet. Tietoa asiakkaista vapaaehtoistyöntekijöille, jotta he ymmärtävät toimintaympäristön. Vapaaehtoisten kouluttamista, jotta he kykenevät toimimaan työssään. Säännölliset tapaamiset esimiesten kanssa yhteistyötä tukemaan."*

*"Toivoisin, että PHHYKY:llä olisi oma koordinaattori, joka hoitaisi vapaaehtoisten asiaa. Tällä hetkellä henkilökunta hoitaa asioita oman työn ohella."*

*"Toimintaan pitäisi satsata enemmän ja sen pitäisi olla koordinoitumpaa. Nyky resursseilla vapaaehtoistyöhön satsataan liian vähän. Työtä tehdään oman työn ohella ja siihen ei ole riittävästi aikaa. Omassa yksikössäni asiat ovat melko hyvin, kun vastuuhenkilöt toimivat yhdessä. Joissakin yksikössä ei ole yhtään vapaaehtoisia."*



## LIITE 3, KYSELYLOMAKE

Miten arvioisitte tämänhetkisen tilanteenne asteikolla 1-5 (kun 1 kertoo teidän olevan väittämän kanssa täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 ei eri eikä samaa mieltä, 4 osittain samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä väittämän kanssa)

Asumispalveluyksikössämme/osastollamme asiakas hyötyy vapaaehtoistoiminnasta.

1            2            3            4            5

Vapaaehtoistyöntekijöitä on riittävästi vastaamaan asiakkaidemme tarpeisiin.

1            2            3            4            5

Vapaaehtoistyön toiminta on hyvin organisoitua yksikössämme/osastollamme.

1            2            3            4            5

Vapaaehtoistyöntekijät saavat riittävästi ohjausta yksikössämme/osastollamme.

1            2            3            4            5

Vapaaehtoisten jaksamista ja sitoutumista tuetaan yksikössämme/osastollamme järjestelmällisesti.

1            2            3            4            5

PHHYKY tarjoaa tukea ja ohjausta osastollamme/asumispalveluyksikössämme vapaaehtoisten kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille.

1            2            3            4            5

Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat osastollenne/asumispalveluyksikköönne?

---

---

---

---

---

Miten toivoisitte PHHYKY:n kehittävän vapaaehtoistyön toimintaa vastaamaan yksikkönne tarpeita ?

---

---

---

---

---

---

## LITE 4, TUTKIMUSLUPA

<b>Asianumero</b>	D/1249/13.00.00.01/2019
<b>Päätöslaji</b>	Opinnäytetyö
<b>Otsikko</b>	<b>Nousiainen Katja ja Karjalainen Tuija, Vapaaehtoistyön koordinointi PHHYKY:ssä, Lahden ammattikorkeakoulun YAMK-opinnäytetyö, H-hoitotyö</b>
<b>Päätösperustelut</b>	<p>Lahden ammattikorkeakoulun YAMK opiskelijat Tuija Karjalainen ja Katja Nousiainen anovat lupaa opinnäytetyötä varten, jonka aiheena on Vapaaehtoistyön koordinointi Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymässä. Tavoitteena on luoda toimenpide-ehdotuksia vapaaehtoistyön organisoinnin kehittämiseen Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin ja Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän Lahden alueen asumispalveluihin.</p> <p>Opinnäytetyöstä ei aiheudu kuluja Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymälle.</p>
<b>Päätös</b>	<p>Myönnän Tuija Karjalaiselle ja Katja Nousiaiselle luvan opinnäytetyöhön hakemuksensa mukaisesti Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin ja Lahden alueen asumispalveluihin.</p> <p>Valmis opinnäytetyö toimitetaan Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän kirjaamoon.</p>
<b>Lisätietojen antaja</b>	Toimialajohtaja Ismo Rautiainen p. 044 729 7982
<b>Toimivallan peruste</b>	Hallintosääntö
<b>Nähtävänäoloaika</b>	06.06.2019
<b>Nähtävänäolopaikka</b>	Kirjaamo/Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä, Keskussairaalan­katu 7
<b>Muutoksenhaku</b>	Oikaisuvaatimus
<b>Saaja</b>	Tuija Karjalainen, Katja Nousiainen
<b>Tiedoksi</b>	Niina Ahvenainen, Taru Luukkonen, Anu Poikala, Terttu Leivo, Susanna Soppi, Marjut Asikainen
<b>Liitteet</b>	
<b>Allekirjoitus</b>	Ismo Rautiainen Toimialajohtaja

**OIKAISUVAATIMUSOHJEET**

Liitetään viranhaltijan päätökseen

**Päijät-Hämeen  
hyvinvointikuntayhtymä**

Kunnallisasiat

Viranomainen:  
ToimialajohtajaPäivämäärä:  
05.06.2019Pykälä:  
22**Oikaisuvaatimusoikeus**

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

**Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksistä, jotka koskevat virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista (KvesL 26 §).

**Oikaisuvaatimusviranomainen**

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään ja sen yhteystiedot:

<b>Toimielin:</b>	<b>Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän hallitus</b>
<b>Postiosoite:</b>	<b>Keskussairaalankatu 7, 15850 Lahti</b>
<b>Käyntiosoite:</b>	<b>Keskussairaalankatu 7</b>
<b>Puh.:</b>	<b>(03) 819 11</b>
<b>Faksi:</b>	<b>(03) 819 2308</b>
<b>Sähköpostiosoite:</b>	<b>kirjaamo@phhyky.fi</b>
<b>Aukioloaika:</b>	<b>9-15</b>

**Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen**

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista ennen viraston aukioloajan päättymistä. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, sähköistä tiedoksiantoa käytettäessä kolmantena päivänä viestin lähettamisestä ja muussa tapauksessa seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettamisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Oikaisuvaatimusaika taloudellisin ja tuotannollisin perustein tehdystä irtisanomisesta koskevasta päätöksestä alkaa kulua vasta irtisanomisajan päättymisestä.

**Pöytäkirjan nähtäväksi asettaminen**

Pvm: 06.06.2019

**Kuntalain 95 §:n 1 momentin mukainen erityistiedoksianto asianosaiselle**

Asianosainen: Tuija Karjalainen, Katja Nousiainen

- Annettu tiedoksi sähköisesti, pvm:
- Lähetetty tiedoksi kirjeellä, joka on annettu postin kuljettavaksi, pvm:  
(kuntalaki 95 §) Tiedoksiantaja:
- Luovutettu asianosaiselle  
Paikka ja pvm:
- Muulla tavoin, miten tweb

Vastaanottajan allekirjoitus

**Oikaisuvaatimuksen sisältö**

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen sekä sen tekijä ja yhteystiedot.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle oikaisuvaatimusajan kuluessa ennen sen viimeisen päivän virka-ajan päättymistä riippumatta tavasta, jolla se toimitetaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen toimittaa ensimmäisenä sen jälkeisenä arkipäivänä.

3 (3)

Omailla vastuulla oikaisuvaatimuksen voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin oikaisuvaatimus on jätettävä niin ajoissa, että se ehtii perille oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.