



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Vapaaehtoisten sitoutuminen toimintaan

Case: Naisasialiitto Unioni

Vanhala, Eveliina

2016 Laurea



LAUREA Laurea-ammattikorkeakoulu
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Vapaaehtoisten sitoutuminen toimintaan Case: Naisasialiitto Unioni

Eveliina Vanhala
Liiketalous
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2016

Eveliina Vanhala

Vapaaehtoisten sitoutuminen toimintaan
Case: Naisasialiitto Unioni

Vuosi 2016 Sivumäärä 40

Opinnäytetyö kertoo vapaaehtoisten sitoutumisesta organisaatioon ja sen toimintaan. Aihe valikoitui opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaation Naisasialiitto Unionin toiveiden mukaisesti. Työssä kartoitetaan Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoiden sitoutuneisuutta toimintaan ja millä tekijöillä on vaikutusta vapaaehtoistoimintaan sitoutumiseen. Opinnäytetyö päätettiin toteuttaa kyselynä Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille.

Suomalaiset ovat melko aktiivisia vapaaehtoistoiminnan harjoittajia, ja Suomi onkin Euroopan kärkimaissa vapaaehtoistoiminnan suhteen. Vapaaehtoistoimintaan lähtemiselle on monia erilaisia syitä. Syyt voivat liittyä omaan elämäntilanteeseen tai ympärillä tapahtuviin asioihin, ja vapaaehtoistoiminta voi olla myös tapa ilmaista itseään tai täydentää ammatti-identiteettiä.

Vapaaehtoisorganisaatioita tulisi johtaa kuin mitä tahansa muutakin organisaatiota. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen vaatii organisaatiolta resursseja, näkyvyyttä ja toiminnasta tiedostusta sekä vapaaehtoisten arvostusta. Vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan pitää tukea ja rohkaista erilaisin keinoin. Psykologinen sopimus organisaation ja vapaaehtoistoimijan välillä tulee tehdä näkyväksi, ja sopimusta vahvistaa hyvä vuorovaikutus. Vapaaehtoisia tulisi rekrytoida aktiivisesti ja heidät tulisi perehdyttää toimintaan hyvin. Perehdytyksen avuksi organisaatio voi luoda perehdytysmateriaaleja. Vapaaehtoisten sitoutumista tukee myös työnohjauksen järjestäminen ja palkitseminen jatkuvan palautteen ja esimerkiksi kiitosjuhlan järjestämisen avulla.

Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille toteutettiin Laurean e-lomakepohjassa aikavälillä 23.3-13.4.2016. Kyselyä mainostettiin Naisasialiitto Unionin Facebookissa sekä sähköpostilistalla. Kysely suoritettiin määrällisenä tutkimuksena, mutta kyselyn loppuun valittiin kaksi avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat halutessaan vastata omin sanoin. Vastauksia kyselyyn tuli 23 kappaletta. Kyselytutkimuksen tulosten yleistettävyyttä heikensi haastateltavien suppea otanta.

Vastaajat toivoivat saavansa enemmän palautetta ja tunnustusta tekemästään vapaaehtoistoiminnasta. He myös kaipasivat selkeämpiä ohjeita ja perehdytysmateriaaleja liittyen vapaaehtoistoiminnan eri muotoihin ja järjestöön yleisesti. Vastaajat toivoivat myös enemmän dialogia ja vuorovaikutusta eri ikäryhmien välillä. Vapaamuotoisia tapaamisia pidettiin hyvänä ideana, ja jotkut vastaajat olivat kiinnostuneita toiminnasta omien tehtäviensä ulkopuolelta järjestössä, mutta kokivat, että toiminta on liian eksklusiivista eikä siitä tiedoteta tarpeeksi. Naisasialiitto Unionin kannattaisi keskittyä perehdytyksen syventämiseen sekä nykyisten vapaaehtoisten palkitsemiseen esimerkiksi vapaamuotoisten iltamien kautta. Jatkossa järjestö voi hyötyä tehdyn kyselyn toistamisesta, jotta voitaisiin arvioida vapaaehtoisten sitoutumisessa tapahtuneita muutoksia.

Asiasanat: vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö, sitoutuminen, vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Eveliina Vanhala

The engagement of volunteers
Case: Naisasialiitto Unioni

Year	2016	Pages	40
------	------	-------	----

The subject of this thesis is engagement of volunteers to an organisation. Naisasialiitto Unioni thought it was beneficial for their volunteer work. This thesis reveals how engaged the volunteers in Naisasialiitto Unioni are, and what are the affecting factors in the engagement in volunteer work. The thesis was carried out as a survey to Naisasialiitto Unioni's volunteers.

The Finns are quite active in volunteering, and Finland is one of the top countries in Europe concerning volunteering. There are many possible reasons to start participating in volunteer work. The reasons might have to do with a person's own life situation or the world around them. Volunteering can also be a way to express oneself and reinforce one's professional identity.

Volunteer organisations should be managed like any other organisation. Volunteer management requires resources, visibility and efficient informing as well as giving recognition to volunteers. The engagement of volunteers should be supported and encouraged in different ways. Psychological contract between an organisation and a volunteer should be made visible, and to reinforce the contract, clear interaction between the parties is needed. New volunteers should be actively recruited and they should be familiarised well to the organisation. To help the familiarisation, an organisation can create different familiarization materials. Offering work-counselling and giving feedback and recognition through e.g. thank-you parties to volunteers is an efficient way to improve their engagement.

The survey to the volunteers in Naisasialiitto Unioni was carried out in Laurea's e-form layout between 23.3-13.4.2016. The survey was advertised in Naisasialiitto Unioni's Facebook page as well as their email list. The survey was executed as a quantitative research, but there were two questions to which the answerers could answer with their own words if they wanted to. The number of replies was 23. The generalisation of the results of the survey was weakened because of the small number of answers.

The answerers wished to get more feedback and recognition to their volunteer work. They also wanted clear instructions, and familiarisation materials concerning the different forms of volunteer work and Naisasialiitto Unioni as an organisation. They wished for more dialogue and communication between different age groups of volunteers in Naisasialiitto Unioni. The answerers thought that informal meetings would be a good idea. Some were interested in volunteer work outside their current tasks in Naisasialiitto Unioni but at the same time felt that some activities are exclusive and are not informed of. Naisasialiitto Unioni should focus on deepening the familiarisation and recognising their current volunteers through e.g. informal events. In the future the organisation might benefit from duplicating the survey to evaluate the change in the engagement of their volunteers.

Keywords: volunteer work, volunteering, engagement, volunteer management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön kuvaus ja tavoitteet	6
1.2	Toimeksiantajan kuvaus	6
2	Vapaaehtoistoiminta	7
2.1	Vapaaehtoistoiminnan määritelmä.....	8
2.2	Vapaaehtoistoiminta Suomessa	8
2.3	Mikä saa ihmiset osallistumaan vapaaehtoistoimintaan?.....	9
2.4	Vapaaehtoistoiminnan johtaminen.....	11
3	Vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	12
3.1	Psykologinen sopimus sitoutumisen kulmakivenä	13
3.2	Rekrytointi ja perehdytys toimintaan	14
3.3	Työnohjaus tukemassa toimintaa	16
3.4	Palkitseminen	17
4	Kyselyn toteuttaminen	18
4.1	Kysely tiedonkeruumenetelmänä.....	19
4.2	Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistojille.....	19
5	Kyselyn tulokset	20
5.1	Taustakysymykset	20
5.2	Vapaaehtoistoiminta Naisasialiitto Unionissa	23
5.3	Väittämät ja avoimet kysymykset	25
6	Tulosten analysointi	28
6.1	Kyselyn luotettavuus ja eettisyys	28
6.2	Johtopäätökset ja pohdinta	29
6.3	Yhteenveto	31
7	Lähteet.....	33
	Kuviot..	36
	Taulukot	37
	Liitteet.....	38

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoisten sitoutuminen toimintaan Naisasialiitto Unionissa. Opinnäytetyön aihepiiri valikoitui opiskelijan oman järjestötoimintaan kohdistuvan kiinnostuksen takia. Opinnäytetyö toteutettiin keväällä 2016.

1.1 Opinnäytetyön kuvaus ja tavoitteet

Opinnäytetyön aihe muovautui toimeksiantajaorganisaatio Naisasialiitto Unionin tarpeiden ja toiveiden mukaan. Lopulliseksi työksi valikoitui kartoitus, joka kohdistui Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoihin. Opinnäytetyö tutki sitä, ovatko Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijat sitoutuneita organisaatioon tai tekemäänsä vapaaehtoistoimintaan. Opinnäytetyön tutkimusongelmiksi koostuivat:

- Ovatko Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijat sitoutuneita järjestöön ja sen toimintaan?

- Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen vapaaehtoistyössä?

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten Naisasialiitto Unioni voisi kehittää toimintaansa niin, että se saisi valjastettua vapaaehtoistoimijansa paremmin järjestön voimavaraksi.

Opinnäytetyön sisältö koostuu teoriaosuudesta, tutkimusosuudesta sekä analyysiosuudesta. Teoreettisessa viitekehyksessä on kaksi päälukua: ”Vapaaehtoistoiminta” sekä ”vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät”. Vapaaehtoistoiminta-luvussa esitellään vapaaehtoistoimintaa yleisesti sekä Suomessa, ja kerrotaan vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisen syitä. Vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät - luvussa taas esitellään, millaisia eri asioita organisaation tulisi ottaa huomioon, jotta sitoutuminen organisaatioon ja sen toimintaan kasvaisi.

Tutkimusosuus koostuu kyselystä, joka Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille suoritettiin. Tutkimusosio kertoo kyselystä aineistonkeruumenetelmänä ja esittelee sitten opinnäytetyötä varten tehdyn kyselyn tulokset. Tutkimusosuuden jälkeen on analyysiosuus, jossa analysoidaan ja tarkastellaan kyselyä, sen tuloksia ja sen luotettavuutta tarkemmin, sekä tehdään johtopäätöksiä tulosten pohjalta.

1.2 Toimeksiantajan kuvaus

Naisasialiitto Unioni on poliittisesti sitoutumaton, feministinen naisjärjestö, joka on perustettu vuonna 1892. Järjestön tavoitteita ovat naisten aseman parantaminen ja sukupuolten

välinen tasa-arvo. Naisasialiitto Unioni muun muassa julkaisee feminististä aikakauslehti Tulvaa, kirjoittaa lausuntoja ja kannanottoja sekä järjestää tapahtumia ja seminaareja. Tällä hetkellä Naisasialiitto Unionilla on jäseniä noin 2200, ja jäseneksi voivat liittyä kaikki naiset, itsemääräämisoikeutta kunnioittaen.

Hallinnollisesti Naisasialiitto Unionin toiminnasta vastaavat pääsihteeri sekä Naisasialiitto Unionin hallitus. Hallituksen alla toimii lisäksi kaksi hoitokuntaa: Ida Salinin Kesäkotirahaston hoitokunta sekä Helmi Tengénin testamenttirahaston hoitokunta. Näillä hoitokunnilla on omat hallitusjäsenensä. Kaikki hallituksen jäsenet ovat mukana toiminnassa vapaaehtoisesti.

Avoin Naisten Korkeakoulu (ANK) on Naisasialiitto Unionin kurssikeskus, joka järjestää luentoja ja kursseja. Se on perustettu vuonna 1980 ja se tarjoaa naisille itsensä kehittämisen mahdollisuuksia. Tilaisuuksia järjestetään pääasiassa Maikki Friberg - kodissa Bulevardilla ja Lauttasaarella sijaitsevassa Villa Salinissa.

Naisasialiitto Unioni tarjoaa myös ilmaista juristipäivystystä naisille joka keskiviikko Maikki Friberg - kodissa. Juristit auttavat kaikissa juridisissa ongelmissa ja esimerkiksi asiakirjaluonnosten tekemisessä.

Yksi järjestön keskisimmistä vapaaehtoisuudoista ovat sen toimintaryhmät. Toimintaryhmät tapaavat ja keskustelevat heitä koskettavista, feministisistä asioista. Aktiivisia ryhmiä on tällä hetkellä noin kaksikymmentä. Mikäli sopivaa ryhmää ei löydy, voi jäsen perustaa oman toimintaryhmän itseään kiinnostavasta aiheesta. Ryhmät saavat muun muassa käyttää Unionin tiloja tapaamisiinsa.

Naisasialiitto Unionista puhutaan tässä opinnäytetyössä lyhennetysti Unionina.

2 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminnan hedelmällinen työ vaikuttaa kaikilla elämän osa-alueilla, vaikka emme sitä huomaisikaan: Erilaiset rahakeräykset ja vaatelahjoitukset auttavat vähävaraisia Suomessa ja ulkomailla, ja paljon lasten ja nuorten leiri- ja urheilutoiminnasta pyörii vapaaehtoistoiminnan avulla. Myös esimerkiksi seniori- ja ystävätoimintaa järjestetään vapaaehtoisten voimin. Erilaisissa tapahtumissa on apuna vapaaehtoisia, sekä ammattiapua tarjoavat hädän edessä esimerkiksi kriisityöntekijät. Suomessakin on lukuisia suuria ja pienempiä järjestöjä, jotka organisoivat vapaaehtoistoimintaa.

2.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä

Vapaaehtoistoiminnalle on olemassa useita määritelmiä, mutta yksinkertaisesti selitettynä se on ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtyä vapaaehtoista toimintaa, jota organisoivat usein yhdistykset tai vapaaehtoiset ryhmät (Kuuluvainen 2015, 8; Hakkarainen (toim.) 2004, 13). Vapaaehtoistoiminnan perusajatus on se, että siihen osallistutaan omasta halusta ja ilman palkkaa tai palkkiota. Muita vapaaehtoistoiminnan periaatteita ovat esimerkiksi tasa-arvoisuus, toisten kunnioittaminen ja suvaitsevaisuus. Euroopan parlamentti on lisännyt vuonna 2008 vapaaehtoistoiminnan kriteeriksi sen, että se on kaikille avointa toimintaa. (Sitra 2015, 6-9) Vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteisiin kuuluu myös se, että sitä saa tehdä oman jaksamisen ja kiinnostuksen mukaan (Hakkarainen (toim.) 2004, 14).

Vapaaehtoistoiminnasta käytetään usein myös käsitettä *vapaaehtoistyö*. Monet kuitenkin nykyisin mieltävät vapaaehtoistoiminnan paremmaksi termiksi kuin vapaaehtoistyö, sillä vapaaehtoistoiminta kuvaa paremmin yhdessä tehtävää toimintaa. (Sitra 2015, 6.) Suomessa järjestöt alkoivat käyttää termiä vapaaehtoistoiminta vapaaehtoistyön sijasta 1980-luvun alkupuolella, jotta ero palkkatyön ja vapaaehtoistyön välillä korostuisi paremmin (Hakkarainen (toim.) 2004, 13).

Vapaaehtoistoiminnan muodot eivät rajoitu millekään tietylle osa-alueelle elämässä, vaan toiminta voi olla muiden auttamista ja vertaisten tukemista, tapahtumien, keräysten ja talkoiden järjestämistä tai palveluiden tuottamista. Myös monien yhdistysten ja järjestöjen hallitukset pyörivät vapaaehtoisten avulla. Usein vapaaehtoistoimintaa järjestävät eri järjestöt tai yhdistykset, ja joskus vapaaehtoisilta vaaditaan organisaation jäseneksi kuulumisen, jotta organisaation vapaaehtoistoimintaan voi osallistua. Kaikki eivät kuitenkaan halua sitoutua mihinkään aatteelliseen vaan haluavat toimia mieluummin vapaasti omien kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti. Jotkut myös etsivät määräaikaista tehtäviä kun taas toiset etsivät pidempää suhdetta organisaation kanssa. (Sitra 2015, 7.) Vapaaehtoistoiminnan kirjosta löytyykin onneksi paljon toisistaan eroavia tehtäviä, eikä se ole sidottu aikaan, paikkaan tai tiettyyn malliin, eli vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunut henkilö löytää varmasti itseään miellyttävän toiminnanmuodon.

2.2 Vapaaehtoistoiminta Suomessa

Suomalaiset ovat melko aktiivisia vapaaehtoistoiminnan harjoittajia. Taloustutkimus oy:n vuonna 2015 tekemä tutkimus osoittaa, että vuosien 2010 ja 2015 välillä vapaaehtoistoimintaa tehneiden henkilöiden määrä väheni, mutta sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan kasvoi, sillä ne, jotka vapaaehtoistoimintaa olivat tehneet, käyttivät keskimäärin toimintaan enemmän tunteja. Vuonna 2010 34,4 % vastaajista ilmoitti tekevänsä vapaaehtoistoimintaa ja

keskimääräinen tuntimäärä oli 13,35 viimeisen neljän viikon ajalta, kun taas vuonna 2015 vastaavat luvut olivat 32,7 % ja 18,09 tuntia. Tutkimuksen otanta oli 1026 vastausta. (Rahkonen 2015.)

Samaisen tutkimuksen mukaan kulttuuri ja taide oli suosituin vapaaehtoistoiminnan toimiala vuonna 2015. Toiseksi suosituin auttamisen toimiala oli lapset ja nuoriso ja kolmanneksi sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoiminta. Poliittisen toiminnan vapaaehtoistoimintaan ei osallistunut vuonna 2010 kuin 5,73 prosenttia vastaajista, mutta vuoteen 2015 mennessä luku oli noussut 13 prosenttiin. (Rahkonen 2015.)

Euroopan mittakaavassakin suomalaiset ovat melko aktiivisia vapaaehtoistoimintaan osallistujia. Euroopan parlamentin Eurobarometrin tutkimuksessa, johon osallistui yli 26 000 ihmistä 27 jäsenvaltiosta, kävi ilmi, että Suomi on selkeästi tutkimuksen kärkipäässä yli kolmasosan vastaajista vastattua osallistuvansa vapaaehtoistoimintaan. Aktiivisin maa oli Alankomaat 57 %:lla. Myös esimerkiksi Tanska, Itävalta ja Saksa olivat Euroopan Unionin jäsenvaltioista aktiivisimmasta päästä, kun taas esimerkiksi Malta (16 %) ja Puola (9 %) jäivät selkeästi keskiarvon alle. (European Parliament 2011, 6.)

Suomessa on monia isoja vapaaehtoisjärjestöjä. Esimerkiksi Suomen Punaisella Ristillä on 40 000 vapaaehtoista monissa erilaisissa tehtävissä, kuten esimerkiksi ensiapuryhmissä, ystävätoiminnassa, vastaanottokeskuksissa ja varhaisnuorten kerhoissa ja leireissä. (Suomen Punainen Risti.) Muita tunnettuja vapaaehtoistoimintaa järjestäviä järjestöjä ovat muun muassa Helsinki Missio, Pelastusarmeija ja Plan.

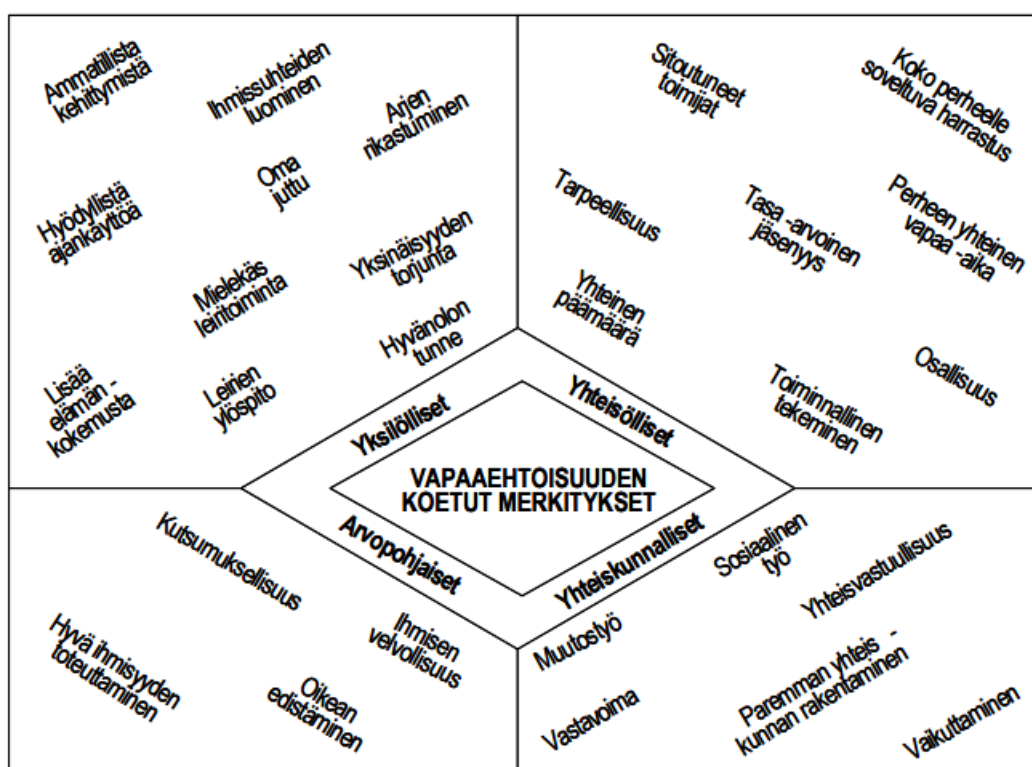
2.3 Mikä saa ihmiset osallistumaan vapaaehtoistoimintaan?

Jokaisella on omat syynsä ja motiivinsa lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Usein syyt liittyvät oman elämäntilanteen muuttumiseen tai ympärillä tapahtuviin asioihin. Oman elämäntilanteen muutokset voivat olla esimerkiksi eläkkeelle siirtyminen tai muuttuneet perhesuhteet. Henkilön oma elämäntilanne myös vaikuttaa useasti siihen, mistä hän on kiinnostunut. Pienten lasten vanhemmat kiinnostuvat helposti lasten hyväksi tehtävästä toiminnasta, ja joku saattaa aktivoitua sairaus- ja vammaisjärjestöjen kanssa toimimisesta jos esimerkiksi oma läheinen ihminen sairastuu tai vammautuu. Myös omat kokemukset elämässä (matkustaminen, opiskelu, jne.) vaikuttavat ajatusmaailmaan ja muokkaavat arvoja. Myös muutokset ympäröivässä maailmassa, esimerkiksi sodat ja luonnonkatastrofit, saattavat herättää henkilön auttamishalun. (Hakkarainen (toim.) 2004, 21-24.)

Vapaaehtoisuus voi myös olla tapa ilmaista itseään. Kaikki eivät ole työelämässä unelma-ammattissaan, joten he hakevat merkityksiä ja mielekkyyttä vapaaehtoistyön kautta. Vapaaehtoistyö voi myös täydentää ammatti-identiteettiä. (Hokkanen 2003, 61.)

Vapaaehtoistoiminta voi olla tapa toteuttaa itseään ja korostaa omia arvojaan ja toimia niiden puolesta. Arvot voivat olla esimerkiksi uskonnollisia, moraalisia tai ideologisia. Jotkut kokevat, että heidän tehtävänsä on kantaa vastuuta ja olla osana yhteiskuntaa, niin sanotusti ”kantaa kortensa kekoon”. Tarpeellisuuden ja suorittamisen tunne vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää. Se nostaa itsetuntoa ja motivoi jatkamaan. Myös halu solmia uusia sosiaalisia suhteita saattaa ohjata henkilön vapaaehtoistoiminnan pariin. (Hakkarainen (toim.) 2004, 21-24.)

Liisa Hokkanen on teoksessaan *Vapaaehtoistyö - pala elämään* (2003) hahmotellut kuvan siitä, millaisia tuntemuksia vapaaehtoistoiminnan tekemisestä voi tulla (kuva 1). Kuten kuvasta käy ilmi, koetut merkitykset on jaoteltu yksilöllisiin, yhteisöllisiin, arvopohjaisiin ja yhteiskunnallisiin, ja jokaisen alle on listattuna erilaisia teemoja.



Kuva 1: Vapaaehtoisuuden koetut merkitykset (Hokkanen 2003, 59.)

2.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

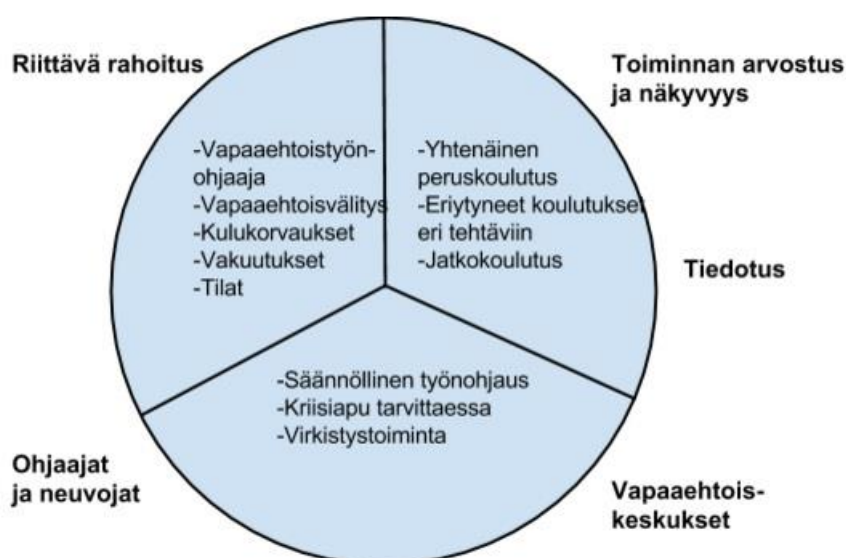
Vaikka vapaaehtoistoiminta onkin henkilön vapaasta tahdosta ilmaiseksi harjoittamaa toimintaa, täytyy sitä johtaa siinä missä työelämän organisaatioitakin. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa tärkeintä on luoda vapaaehtoisille puitteet toimia organisaation päämäärien hyväksi. Vapaaehtoistyötä täytyy koordinoida ja vapaaehtoistoimijoita innostaa ja motivoida tehtäviinsä. Organisaatiolla itsellään tulee olla selkeä visio, päämäärä ja tavoitteita, mitä kohti työskennellään, sekä näkökulmaa siihen, miten vapaaehtoiset voivat auttaa tässä. (Kuuluvainen 2015, 8-9.)

Huolimatta siitä, että vapaaehtoistoimintaan osallistutaan palkatta, sen ylläpitäminen ei ole järjestäjille ilmaista. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja pyörittäminen vaatii organisointia, tukijoita, toimitiloja sekä toiminnasta aiheutuvien kulujen korvaamista. Kun toimintaa aloitetaan, resursseja siihen ei välttämättä ole vielä olemassa, ja toiminta joudutaan aloittamaan muun työskentelyn sivussa. Vasta toiminnan alkaessa tuottaa tulosta ja organisaation saadessa enemmän vapaaehtoistoimijoita mukaansa resursseja toimintaan löytyy paremmin. (Hakkarainen 2004, 26-27.) Tätä jatkumoa kuvaa alla oleva Hakkaraiselta (toim.) mukailtu kuvio (kuva 2) (2004, 26.).



Kuva 2: Vapaaehtoistoiminnan perusresurssien saaminen. (Mukailtu Hakkarainen (toim.) 2004, 26.)

Vapaaehtoistoiminta vaatii toimiakseen useita perusedellytyksiä. Näitä perusedellytyksiä on kuvattu alla olevassa kuviossa (kuva 3), joka on mukailtu Pirkko Hakkaraiselta ja Kaisli Syrjäselältä (2004, 28). Vapaaehtoistoiminta vaatii taustalleen riittävän rahoituksen ja resurssit vapaaehtoistyön ohjaukseen ja koulutuksen järjestämiseen. Kun perusedellytykset ovat kunnossa, voi organisaatio keskittyä vapaaehtoistoimijoidensa johtamiseen.



Kuva 3: Vapaaehtoistoiminnan perusedellytykset. (Mukailtu Hakkarainen & Syrjänen 2004, 28).

Vapaaehtoisia voi laittaa tekemään yksittäisiä työtehtäviä ja sitäkin kautta voi tehdä tuloksia, mutta jos vapaaehtoinen ei ymmärrä päämääriä siihen, miksi tehtävää suoritetaan, ei hän pysty sitoutumaan organisaation toimintaan. Sen tähden vision ja päämäärien kertominen ja selittäminen vapaaehtoisille on niin tärkeää. Organisaation päämäärien ymmärtäminen auttaa vapaaehtoisia työskentelemään niiden parissa ja niitä kohti. (Alatalo 2010, 9.)

Useimmilla organisaatioilla on myös palkattuja työntekijöitä, ja on tärkeää sitouttaa heidätkin vapaaehtoistoimintaan niin, että he ymmärtävät, miksi vapaaehtoisia tarvitaan ja kuinka iso voimavara oikein johdettu vapaaehtoistoiminta on (Kierrätyskeskus 2014, 65). Vapaaehtoistoimijoiden ja palkattujen työntekijöiden välille ei pitäisi vetää viivaa, vaan heidän tulisi täydentää toistensa ammatillista oppimista. Organisaatio toimii ja saa aikaan tuloksia, kun vapaaehtoiset ja palkattu henkilöstö ymmärtävät toisiaan. (ETENE 2014, 6.) Organisaation on hyvä huomioida vapaaehtoistoimintaa koordinoivat palkatut työntekijät. Heitä voi pitää hyvänä esimerkkinä ja roolimallina koko organisaatiolla siitä, miten vapaaehtoisten kanssa toimitaan (Fox 2010).

3 Vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Henkilön sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan tai -organisaatioon on monen tekijän summa. Vapaaehtoistoimintaa tarjoavalla organisaatiolla tulee olla kunnossa perusedellytykset vapaaehtoistoiminnalle, jotta toimintaa pystytään johtamaan oikein. Vapaaehtoisia tulee opastaa ja alusta asti perehdyttää organisaation arvoihin, päämääriin ja toimintatapoihin. Heitä tulee

kuunnella, motivoida ja kiittää arkisissa tilanteissa sekä järjestämällä virkistystä, toiminnan-ohjausta ja koulutuksia. Vapaaehtoiset tulee ottaa mukaan kehittämään toimintaa eikä vain suorittamaan tiettyjä toimia antamatta vaikutusvaltaa. Organisaation on myös tärkeää selvittää, miksi heidän vapaaehtoistoimijansa ovat lähteneet mukaan toimintaan ja mitkä tekijät sitouttavat heitä (Kierrätyskeskus 2014 63-64).

3.1 Psykologinen sopimus sitoutumisen kulmakivenä

Psykologinen sopimus on termi, joka tarkoittaa usein sanattomasti tehtyä sopimusta, jonka organisaatio ja henkilö solmivat yhteistyönsä alussa. Psykologinen sopimus syntyy sekä palkkatyön että vapaaehtoistoiminnan alkuvaiheessa. Psykologinen sopimus muodostuu esimerkiksi odotuksista, havainnoista ja lupauksista toimintaa kohtaan. Vapaaehtoistoimintaa aloittaessaan henkilö odottaa saavansa toiminnasta jotain itselleen, ja joskus psykologisen sopimuksen olemassaolo huomataankin vasta siinä vaiheessa, kun joku asia vapaaehtoistoiminnassa on tuottanut pettymyksen. (Porkka 2011, 5-7.) Psykologisen sopimuksen voi kuitenkin tehdä näkyvämmäksi organisaation ja henkilön vuorovaikutuksen avulla ja muun muassa mahdollisuuksien ja yhteisten pelisääntöjen ääneen sanomisella on vaikutusta (Jabe 2012). Esimerkiksi perehdytys ja kehityskeskustelut vahvistavat psykologista sopimusta. Psykologinen sopimus tekee kuitenkin vapaaehtoistoiminnan johtamisesta haastavaa, sillä eri ihmiset voivat hahmottaa sopimuksen eri tavalla, ja sen sisältö ja merkitys vaihtelevat henkilöstä riippuen (Porkka 2011, 8-12).

Suvi-Tuuli Porkka on tehnyt kuvion, joka kuvaa psykologisen sopimuksen аспектеja vapaaehtoistoimintaan liittyen (kuva 4). Kuviossa on hahmoteltu, mitä vapaaehtoinen odottaa organisaatiolta ja tarjoaa organisaatiolle, sekä mitä organisaatio odottaa vapaaehtoiselta ja tarjoaa hänelle. Vapaaehtoinen voi odottaa organisaatiolta esimerkiksi työnohjausta, arvostusta, palautetta ja vaikuttamismahdollisuuksia organisaatiossa. Organisaatio puolestaan voi odottaa vapaaehtoiselta muun muassa sitoutumista, aloitteellisuutta, luotettavuutta ja halua kehittyä. (Porkka 2011, 11.)

<p>Vapaaehtoiset odottavat yhdistykseltä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mielekästä tehtävää • Toiminnassa tarvittavia tietoja • Mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn • Turvallisia työskentelyolosuhteita • Vaikuttamismahdollisuutta • Tasapuolista kohtelua • Luottamusta • Arvostusta • Tukea • Koulutusta • Työnohjausta • Mahdollisuutta kehittyä • Kuulumista joukkoon • Palautetta • Kuulluksi tulemistä 	<p>Yhdistys tarjoaa vapaaehtoisille</p> <ul style="list-style-type: none"> • Itsenäisen ja merkittävän tehtävän • Kannustusta • Tukea • Koulutusta • Työnohjausta • Kehityskeskusteluja • Mahdollisuuden tuoda esiin ideoita • Mahdollisuuden vaikuttaa • Mahdollisuuden toimia samanhenkisten kollegojen kanssa
<p>Vapaaehtoiset tarjoavat yhdistykselle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lojaalisuutta • Oma-aloitteisuutta • Sitoutumista • Pitkäjänteisyyttä • Uusia ideoita ja niiden kokeilemistä • Joustavuutta • Luotettavuutta • Arjen asiantuntijuutta • Elämäkokemusta • Vastuun ottamista • Yhdistyksen edustamista kunnialla ja sen hyvän imagon edistämistä • Kollegojen tukemista • Hyvän ilmapiirin rakentamista 	<p>Yhdistys odottaa vapaaehtoisilta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sitoutumista tehtävään • Osallistumista esim. työnohjaukseen ja kehityskeskusteluihin • Lojaalisuutta • Aloitteellisuutta • Kykyä itsenäiseen työskentelyyn • Luotettavuutta • Halua kehittyä tehtävässä ja kehittää sitä

Kuva 4: Psykologinen sopimus organisaation ja vapaaehtoisen välillä. (Porkka 2011, 11.)

Psykologista sopimusta voi loukata useammalla eri tavalla. Tahaton loukkaaminen tapahtuu esimerkiksi silloin, kun osapuolien välillä tapahtuu inhimillinen kommunikaatiokatkos ennalta sovitusta ajankohdasta tapaamiselle. Psykologinen sopimus voi kärsiä myös olosuhteiden tuotamasta häiriöstä, joka estää toista osapuolta täyttämästä lupaustaan. Todellinen psykologisen sopimuksen rikkoutuminen tapahtuu kuitenkin silloin, kun toinen osapuoli ei pidä tekemäänsä lupausta. (Harwood). Esimerkiksi Porkan (2011, 11) kaaviosta mallia katsoen, organisaatio saattaisi loukata psykologista sopimusta vapaaehtoisen kanssa silloin, kun se ei olekaan tarjonnut vapaaehtoiselle koulutusta tai vaikuttamismahdollisuuksia organisaatiossa. Psykologisen sopimuksen loukkaaminen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että se olisi lopullisesti rikkoutunut (Harwood).

Psykologinen sopimus saa henkilön tekemään töitä organisaation eteen ja haluamaan hänet olemaan osana organisaatiota ja sen yhteisiä päämääriä (Hanhela 2013, 19). Tämän tähden psykologisen sopimuksen (esimerkiksi osapuolien odotusten ja toiveiden) kartoittaminen ääneen, sen säilyttäminen ja vaaliminen ovat tärkeitä asioita, mikäli organisaatio haluaa sitoutuneita toimijoita riveihinsä.

3.2 Rekrytointi ja perehdytys toimintaan

Vapaaehtoistoimintaa aloittaessa uusien vapaaehtoisten saaminen vaatii tiedotusta ja markkinointia (Hakkarainen (toim.) 2004, 27). Organisaation halukkuus saada vapaaehtoistoimijoita

riveihinsä tulisi näkyä ulospäin organisaation kaikessa toiminnassa. Organisaation omat verkkosivut on hyvä ja ilmainen tapa kertoa mahdollisuudesta ryhtyä vapaaehtoiseksi, eikä sosiaalisen median mahtia tule unohtaa. Facebook, Twitter ja muut sosiaalisen median sovellukset kannattaa pitää ajan tasalla vapaaehtoistoiminnasta ja esimerkiksi mainostaa tulevia vapaaehtoisten rekrytointi-iltoja niissä. Rekrytoinnissa aktiivisuus viestinnässä on tärkeää, jotta mahdollinen vapaaehtoinen saa alusta asti organisaatiosta lämminhenkisen kuvan. (Heinonen.)

Vapaaehtoistoimintaan mukaan haluaville on hyödyllistä järjestää haastattelu, joka toimii perehdytyksen aloituksena. Tässä haastattelussa voidaan kartoittaa vapaaehtoisen motiiveja ja toiveita liittyen vapaaehtoistyöhön, ja samalla hänelle voi kertoa toiminnasta ja eri vapaaehtoistyön mahdollisuuksista. (Malinen & Tulikallio 2009, 29.) Vaikka organisaatio ottaisikin mukaan toimintaansa kaikki sinne hakevat henkilöt, vapaamuotoinen haastattelutilanne tai alkutapaaminen kasvotusten on hyvä ottaa tavaksi.

Perehdyttäminen organisaation toimintaan on iso osa työntekijän sitouttamisesta. Hyvin perehdytetty henkilö sitoutuu työyhteisöönsä paremmin kuin huonosti perehdytetty henkilö. Perehdyttäminen ei sisällä ainoastaan henkilön omia työtehtäviä, vaan myös koko organisaatiota. (Surakka & Laine 2011, 153.)

Vapaaehtoistoiminnan sopimuksen tekeminen on hyvä tapa perehdyttää vapaaehtoistoimijoita ja se sitouttaa ja motivoi aloittamaan toiminnan. Sopimuksessa ei käsitellä samanlaisia asioita kuin työsopimuksessa eikä velvoiteta vapaaehtoistoimijaa esimerkiksi työaikoihin, vaan enemmänkin perehdyttään ja sitoudutaan organisaation toimintaperiaatteisiin ja arvomaailmaan. Sopimuksen tekeminen selkiyttää monia asioita niin, että vapaaehtoistoiminnan aloittaminen on helppoa. Ainakin organisaation vapaaehtoisten kontaktihenkilön sekä vapaaehtoistoimijan yhteystiedot, yhteydenpitotapa, alustavat tehtävät ja esimerkiksi aloituspäivä ovat hyviä mainita. Myös organisaatiokohtaiset tärkeät asiat, esim. vaitiolovelvollisuus, on hyvä selvittää jo tässä vaiheessa. (Kierrätyskeskus 2014, 30-32.)

Vapaaehtoisten perehdyttämiseen kannattaa käyttää aikaa, sillä siten vapaaehtoistoimija varmasti ymmärtää organisaation periaatteet ja arvot. Kouluttaminen voi myös rohkaista vapaaehtoista aloittamaan työskentelynsä reippaammin. Organisaation kannattaa perehdyttämisessä miettiä mahdollisuutta delegoida osa perehdytyksestä vanhoille vapaaehtoistoimijoille. He voivat kertoa kokemuksiaan uudelle toimijalle ja innostaa tätä toimintaan paremmin. (Malinen & Tulikallio 2009, 28.)

On aina hyödyllisempää vapaaehtoistyötä tarjoavalle organisaatiolle, jos heillä on olemassa perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelman sisältöä voi käydä läpi organisaatiossa yhteisesti niin, että kaikilla olisi selkeä, yhtenäinen näkemys siitä, millaisia tietoja vapaaehtoisten tulisi tietää. Perehdytysuunnitelmassa olisi hyvä käydä läpi ainakin organisaatio, millaisia käytäntöjä organisaatiossa on, sekä vapaaehtoisen omat tehtävät. Perehdytysmateriaalien tekemiseen kannattaa käyttää aikaa, sillä sen olemassaolo helpottaa kaikkia tulevia perehdytyksiä, kun vapaaehtoinen saa tietoonsa perustiedot heti alussa. On myös mietittävä, laitetaanko vapaaehtois materiaali esille esimerkiksi internetiin, josta siitä voivat lukea myös ulkopuoliset henkilöt ja näin toimia myös esittelypakettina toiminnasta kiinnostuneille, vai onko materiaalit tarkoitettu ainoastaan organisaation toiminnassa mukana oleville. (Kierrätyskeskus 2014, 33-36.)

3.3 Työnohjaus tukemassa toimintaa

Työnohjaus on yhtä tärkeää vapaaehtoistoiminnassa kuin työelämässäkin. Vaikka vapaaehtois toiminnasta puhuttaessa istuvampi termi saattaisi olla esimerkiksi toiminnanohjaus, on työnohjaus käsitteenä jo niin vakiintunut, että sitä käytetään myös vapaaehtoistoiminnan yhteydessä. (Introspekt 2009.)

Vaikka vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on monia erilaisia syitä (ks. luku 2.2. Mikä saa ihmiset osallistumaan vapaaehtoistoimintaan?), lähtökohtaisesti vapaaehtoistoimijat ovat usein sisäisesti motivoituneita toimintaan, sillä he eivät osallistu toimintaan rahallisista syistä. Sisäiset motivaatiotekijät pitävät sisällään esimerkiksi henkilön oman kehittymisen ja toteuttamisen tarpeet sekä halu oppia uutta (Laimio & Välimäki 2011, 22). Työnohjauksen yksi tarkoitus on tukea sisäistä motivaatiota edellä mainittujen teemojen kautta.

Jo pelkästään se, että vapaaehtoistyötä tarjoava organisaatio järjestää työnohjausta, on tapa ilmaista vapaaehtoisille, että heidän työpanostaan ja osallisuuttaan arvostetaan ja että he voivat tarvittaessa saada apua ja tukea. Työnohjauksen tärkeys kuitenkin korostuu henkisesti kuormittavissa vapaaehtoistöissä, kuten esimerkiksi tukihenkilönä tai kriisipuhelimessa toimiminen. (Introspekt 2009.) Työnohjausta kannattaa järjestää myös esimerkiksi silloin, kun vapaaehtoistoiminnalta vaaditaan pitkäaikaista sitoutumista, joissa vapaaehtoisella on vaitiolovelvollisuus tai joissa vapaaehtoiselta vaaditaan itsenäistä suunnittelua ja toiminnan toteuttamista. (Sakasti a.)

Työnohjauksessa korostuu itsereflektointi oman kehittymisen välineenä, ja siinä pystytään kehittämään vuorovaikutusta organisaation henkilöiden välillä. Työnohjaus on myös hyvä hetki kyseenalaistaa omaa esimiestyötä ja kehittää sitä keskustelussa nousevien teemojen avulla (Rantala 2004). Keskeistä työnohjauksessa on kuitenkin ennen kaikkea se, että vapaaehtoinen

pääsee purkamaan kokemuksiaan ja tuntemuksiaan ja saamaan tukea sekä kiitosta tekemästään työstä. Työnohjaus korostaa ja selkiyttää ammatti-identiteettiä ja työroolia, jotka kummatkin tuovat toimintaan lisää mielekkyyttä ja jaksamista (Työterveyslaitos 2014).

Työnohjaustilanteessa on myös mahdollisuus kasvattaa vapaaehtoistoimijan yhteenkuuluvuudentunnetta ja kasvattaa ja kehittää hänen vapaaehtoistoiminnan identiteettiään. Työnohjaus on myös hyvä tapa kartoittaa vapaaehtoisten motivaatiota nykyisiin työtehtäviinsä ja niiden uudelleenmäärittelyä. Myös omien työtehtävien määritelmän hataruus vaikuttaa toimintaan sitoutumiseen, joten on tärkeä käydä läpi, onko henkilön nykyinen rooli selkeä ja sopiva hänelle. (Introspekt 2009.)

Vapaaehtoistoiminnassa ei välttämättä muodostu samanlaista työyhteisöä kuin työelämässä. Sen tähden yhteinen työnohjaus voi olla vapaaehtoiselle tilaisuus nähdä muita organisaatiossa toimivia henkilöitä ja tutustua heihin. Sitä kautta vapaaehtoiset saattavat tutustua, luoda siteitä myös vapaaehtoistoiminnan ulkopuolelle ja pitää yhteyttä vapaa-ajalla. Ryhmään kuulumisen tunne yhdistää ja myös sitouttaa organisaation toimintaan. (Introspekt 2009.) Ryhmätyönohjaus sopii vapaaehtoistoimintaan myös siten, että ryhmässä omaa arvomaailmaa pystyy peilaamaan muiden vapaaehtoistojen omaan, sekä muiden kokemusten kuunteleminen voi avartaa omaa maailmankuvaa ja muuttaa omia käsityksiä. (Lahtinen 2003, 53-54, 63.)

Vapaaehtoistoiminnan työnohjauksessa tulee muistaa, että työnohjaukseen osallistuvilla ihmisillä voi olla hyvin erilaiset taustat, eikä heitä välttämättä yhdistä muu kuin halu osallistua vapaaehtoistoimintaan. Työnohjaus eroaa ammatillisesta työnohjauksesta siinä mielessä, että vapaaehtoistoiminnan työnohjauksessa haetaan enemmän henkilökohtaista kasvua. Hyvä työnohjaaja kuitenkin pystyy vetämään rajan työnohjauksen ja henkilökohtaisen terapian välille. (Lahtinen 2003, 62, 65.) Organisaatio voi myös edeltä käsin miettiä työnohjauksen menetelmät ja aihealueet. Se helpottaa ohjaustehtävässä pysymistä sekä työnohjauksen tavoitteiden arvioimista. (Porkka & Salmenjaakko 2006, 33.)

3.4 Palkitseminen

Vapaaehtoistoiminnan tunnusmerkkeihin kuuluu se, että toiminta on vastikkeetonta. Se tarkoittaa, ettei vapaaehtoistojalle voida luvata palkkiota tai muuta vastiketta työstä, sillä yleensä kaikki rahanarvoiset edut ovat veronalaisia ellei niitä ole säädetty verovapaaksi. Kuitenkin esimerkiksi arvoltaan pienet tavaralahjat tai kahvitarjoilu voivat olla verovapaita vapaaehtoiselle. (Valliluoto 2014, 44).

Jokainen haluaa saada arvostusta ja kiitosta tekemästään työstä, eikä vapaaehtoistoiminta ole poikkeus. Palaute antaa tukea omalle toiminnalle ja tavoitteille sekä niiden saavuttamiselle. Vapaaehtoisia tulisi kannustaa, mutta tarvittaessa on osattava antaa myös rakentavaa palautetta. (Sakasti b.)

Sopivana palkitsemisen muotona voi toimia muun muassa vapaamuotoiset virkistystilaisuudet. Kuten aiemmassa Työnohjaus-luvussa tuli esille, yhteen kuuluvuuden tunne on tärkeää ryhmätyönohjaustilanteissa. Virkistystilaisuudet voivat toimia palkitsemisen lisäksi luontevasti myös ryhmätyönohjaukseen vaadittavan yhteenkuuluvuuden synnyttämiseksi, sekä vapaaehtoisten mahdollisuutena tutustua ja verkostoitua keskenään. (Sakasti b.) Virkistystilaisuudet ovat verovapaita ainakin siinä tapauksessa, jos esimerkiksi kustannukset osallistujaa kohden pysyvät alhaisina. (Valliluoto 2014, 44.)

Vapaaehtoiset haluavat myös saada arvostusta tekemästään työstä reaaliaikaisesti. Siksi henkilökohtainen kiitos saattaa olla hedelmällisempi ja sitouttavampi tapa kiittää kuin se, että organisaatio ainoastaan pitäisi kerran vuodessa kiitosjuhlan vapaaehtoisille. (Fox 2010.) Virallisen (juhlat, tapaamiset, lahjat, jne.) ja epävirallisen (jatkuva, reaaliaikainen palaute) palautteen ja huomioimisen yhdistelmä voikin olla toimivin ratkaisu vapaaehtoistoimijoiden motivoimisessa (Kontakos & Edmondson 2012).

Kiitosjuhlassa voidaan palkita vapaaehtoisia erilaisilla todistuksilla tai muilla pienehköillä tunnustuksilla esimerkiksi vuoden aikana tehdystä merkittävästä työstä. Myös vapaaehtoiset, jotka ovat olleet toiminnassa jo pidemmän aikaa, on hyvä huomioda sitoutuneisuudestaan. (Merrill 2015.) Esimerkiksi Suomen Punainen Risti pitää vuosittaisen, valtakunnallisen kiitogaalan vapaaehtoisilleen, jossa eri paikkakuntien vapaaehtoistoiminnassa ansioituneita palkitaan hyvästä työstä (Suomen Punainen Risti 2013).

Vapaaehtoisillekin on tärkeää päästä vaikuttamaan työnsä sisältöihin ja kehityskohteisiin. Heitä voi palkita myös siis siten, että heille antaa mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittää toimintaa. Vapaaehtoiset haluavat tuntea olonsa ja tehtävänsä merkityksellisiksi, siksi arvostus ja huomionosoitukset ovat tärkeitä. (Häyrinen 2014, 30.)

4 Kyselyn toteuttaminen

Unionin vapaaehtoisten sitoutumista päädyttiin kartoittamaan kyselymenetelmällä järjestön kannalta mahdollisimman kattavan tuloksen saamiseksi. Kyselytutkimuksella vapaaehtoisten tavoittaminen oli luonnollista, ja se mahdollistaa tulevaisuudessa kyselyn toistamisen samantapaisena. Koska vastaavaa kyselyä ei ole Unionissa aiemmin tehty, nähtiin toteutetun kaltainen

kysely parhaaksi menetelmäksi toteuttaa tutkimus. Jatkossa vapaaehtoisten ajatukset sitoutumisesta ovat helposti tulkittavissa ja verrattavissa aiempiin tuloksiin.

4.1 Kysely tiedonkeruumenetelmänä

Kysely on aineistonkeruumenetelmänä nopea ja helppo, koska se helpottaa vastausten keräämistä suurelta määrältä ihmisiä. Kysely sopii hyvin kvantitatiivisen eli määrällisen tiedon keräämiseen. Nykyaikana internetissä tapahtuvat verkkokyselyt ovat vieneet voiton posti- ja puhelinkyselyistä. Internetissä suoritettavat kyselyt ovat helppoja vastaajalle sekä usein täysin ilmaisia niiden tekijälle. Joissain tapauksissa kuitenkin kannattaa kiinnittää huomiota siihen, käyttävätkö kaikki kyselyn kohderyhmään kuuluvat internetiä vai karsiutuuko osa potentiaalisista vastaajista pois verkossa suoritettavan kyselyn takia. (Creative Research Systems 2014.)

Kyselylomaketta suunniteltaessa huomioon pitää ottaa vastausvaihtoehtojen yksiselitteisyys, eli vastausvaihtoehtojen tulee olla niin yksinkertaisia, että ne voi ymmärtää vain yhdellä tavalla. Myös sanoja, joita kysymyksissä ja vastausvaihtoehdoissa käytetään, tulee harkita. Vaikka kyselylomakkeen laatija itse tietäisi terminologian, huomioon pitää ottaa se mahdollisuus, että kaikki eivät välttämättä ymmärrä esimerkiksi ammattisanastoa. Joskus kyselyt saattavat sisältää sellaisia kysymyksiä, joihin vastaajat eivät halua vastata. On siis hyvä harkita, otetaanko yhdeksi vastausvaihtoehdoksi myös ”En halua vastata”. (Laaksonen 2013, 21-22.)

Kyselylomakkeeseen täyttäminen tulee olla vastaajalle mahdollisimman helppo ja matalakynnyksinen suorite, jotta tarpeeksi moni henkilö jaksaa tehdä sen. Esimerkiksi kirjeenä lähetettävien kyselyiden vastausprosentti on pienempi kuin verkossa suoritettavat kyselyt. Lomakkeen pituuteen tulee kiinnittää huomiota. Jos kysely on liian pitkä, vastaaja ei välttämättä jaksaa suorittaa sitä loppuun asti. On hyvä siis miettiä kunnolla, mitkä kysymykset ovat tarpeellisia jättää lomakkeeseen. (Laaksonen 2013, 21-22.)

4.2 Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille

Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake (liite 1), joka lähetettiin sähköpostilla Unionin vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville henkilöille. Yhdessä Unionin yhteyshenkilön kanssa päätettiin, ketkä lasketaan mukaan vapaaehtoistoimijoiksi. Kysely päätettiin laittaa henkilöille, jotka ovat olleet mukana jossain seuraavista: Naisasialiitto Unionin hallitus, Ida Salinin Kesäkotirahaston hoitokunta, Helmi Tengénin testamenttirahaston hoitokunta, Tasa-arvoinen päiväkotihanke, Tulva, juristipäivystys, erilaisten tilaisuuksien järjestelyt, Unionin toimintaryhmät. Näitä vapaaehtoisryhmiä on aktiivisina tällä hetkellä 20: Bi-Naiset, Elovenlat,

Femact, Feministinen lukupiiri, Feministiäidit Helsinki, FRT-verkosto, FSF-FIP, Iidan tyttäret, Kari Mattilan säätiö, Mummolaakso Ry, Naiset rauhan puolesta, Naisten kehitysapuryhmä, Oulun Naisunioni ry, Puutarharyhmä, Solvig Trops pigor, Turun feministinen keskusteluryhmä, Uniryhmä, Vulvodynia-vertaistukiryhmä, Wanhan ajan ompeluseura sekä WILPF Suomen osasto.

Toimintaryhmät ovat Unionin keskeisimpiä vapaaehtoistoiminnan muotoja. Toimeksiantajan toiveesta vastausmahdollisuus annettiin myös Unionin hallituksen sekä Ida Salinin ja Helmi Téngenin testamenttirahaston hoitokuntien jäsenille. Kaikki näistä toimijoista ovat mukana toiminnassa vapaaehtoisesti sekä tuntevat järjestön toimintaa muualta kuin palkkatehtävistä. Myös juristipäivystys päätettiin ottaa mukaan yhdeksi vapaaehtoistoiminnan muodoista, koska suuri osa juristien hoitamista työtehtävistä tehdään palkkatuntien ulkopuolella vapaaehtoisesti.

Kyselylomakkeessa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja siitä, mihin kyselyn vastauksia käytetään. Kyselylomakkeessa mainittiin myös se, että sen vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Lomakkeessa oli myös opiskelijan yhteystiedot, mikäli vastaajalle tulee jotain kysyttävää tai tarkennettavaa.

Kyselylomaketta tehdessä keskityttiin siihen, että sen vastaukset vastaisivat tutkimusongelmiin: Ovatko Naisialiitto Unionin vapaaehtoistoimijat sitoutuneita Unioniin? Mitkä tekijät vaikuttavat vapaaehtoistoimintaan sitoutumiseen? Vastauksista voitiin myös päätellä se, mitkä asiat ovat kyseiseen järjestöön sitoutumisen syitä ja mitä voitaisiin kehittää, jotta vapaaehtoistoimintaa ja siihen osallistuvia voitaisiin Unionissa aktivoida tulevaisuudessa enemmän.

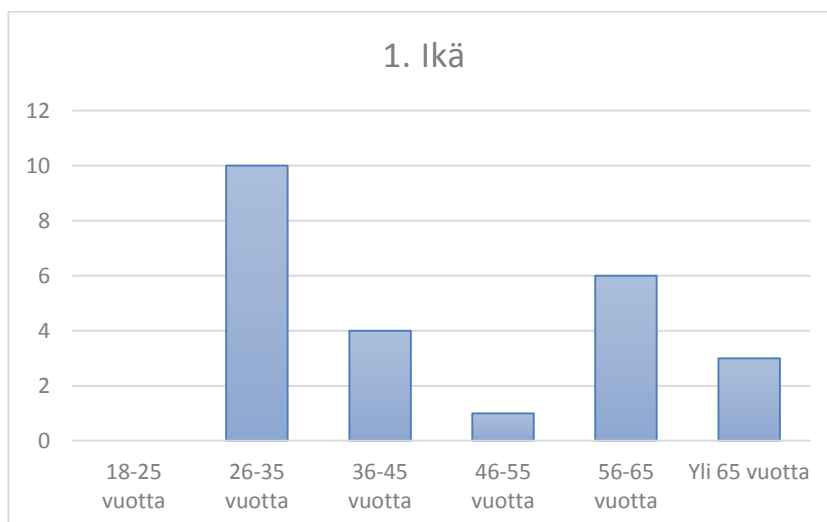
5 Kyselyn tulokset

Kysely toteutettiin ajalla 23.3-13.4.2016. Kysely toteutettiin Laurean e-lomakepohjassa ja sitä mainostettiin Unionin Facebook-sivuilla sekä Unionin sähköpostilistojen kautta. Kyselyyn vastasi 24 henkilöä. Yksi vastaus hylättiin vaillinaisena, joten kyselyn vastauksissa on käsitelty 23 vastausta.

5.1 Taustakysymykset

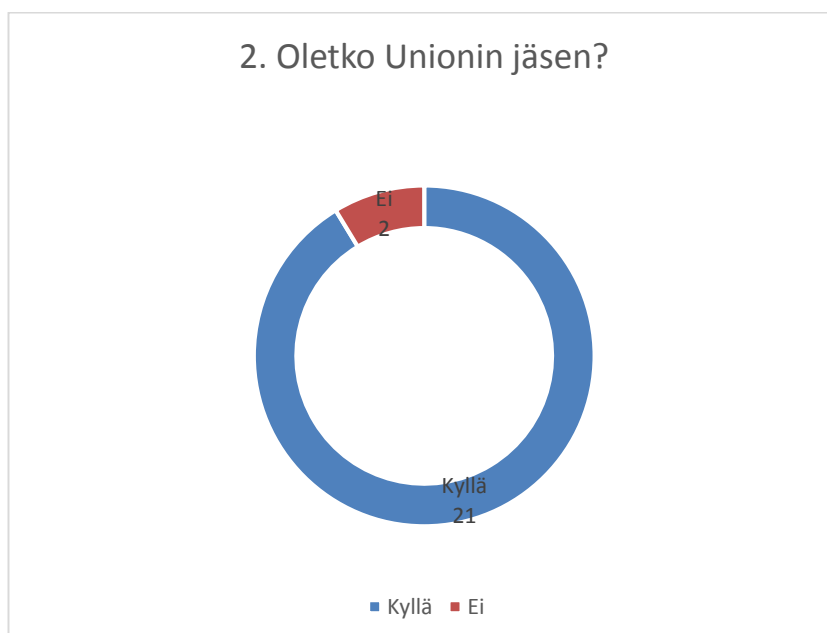
Kyselyn taustakysymyksiin ei otettu mukaan sukupuolta, sillä ainoastaan naiset saavat liittyä Unionin jäseniksi sekä olla mukana vapaaehtoistoiminnassa.

Vastaajista iältään suurin osa oli joko 26-35 vuotta tai 56-65 vuotta. Kukaan vastaajista ei ollut alle 25-vuotias, mutta sen sijaan kolme vastaajaa oli yli 65-vuotiaita. Vähiten vastaajia oli iältään 46-55 vuotta. (Kuva 5.)



Kuva 5: Vastaajien ikä.

Ainoastaan kaksi vastaajaa ilmoitti, että he eivät ole Unionin jäseniä. Unioni ei vaadi ketään liittymään jäsenekseen, jos joku haluaa liittyä esimerkiksi jo olemassa olevaan toimintaryhmään, mutta ainoastaan Unionin jäsenet pystyvät perustamaan toimintaryhmiä itse. (Kuva 6.)



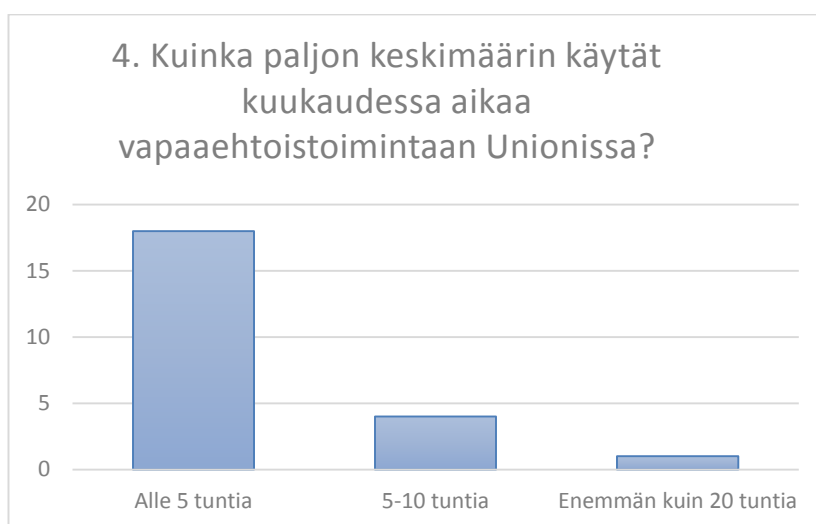
Kuva 6: Kuuluvatko vastaajat Unioniin.

Suurin osa vastaajista kertoi olleensa mukana Unionin vapaaehtoistoiminnassa yli viisi vuotta. Toiseksi eniten vastaajista oli ollut mukana toiminnassa 1-3 vuotta. Ainoastaan yksi vastaajista oli ollut alle vuoden mukana toiminnassa. (Kuva 7.)



Kuva 7: Vapaaehtoisten viettämä aika Unionin vapaaehtoistoiminnassa.

Unionin vapaaehtoistoimintaan käytetty aika kuukaudessa oli suurimmalla osalla vastaajista (18) alle viisi tuntia. Neljä vastaajaa käytti kuukaudessa 5-10 tuntia, ja ainoastaan yksi kertoi käyttävänsä yli kaksikymmentä tuntia kuussa. (Kuva 8.)



Kuva 8: Keskimääräinen vapaaehtoistoimintaan käytetty aika.

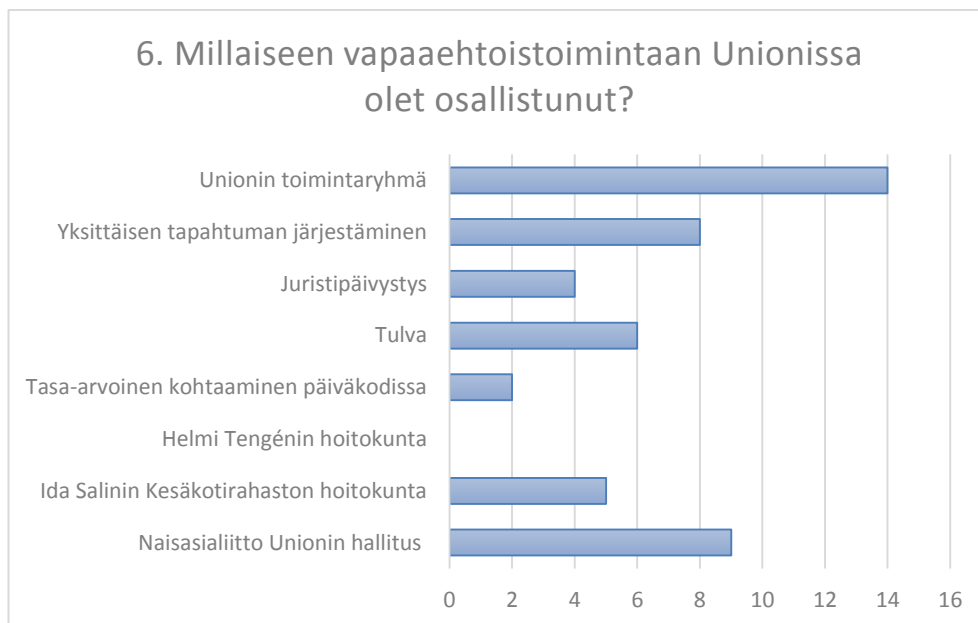
5.2 Vapaaehtoistoiminta Naisasialiitto Unionissa

Vastaajista suurin osa (9 kappaletta) oli kuullut Unionin vapaaehtoistoinnasta tuttavien kautta. Seuraavaksi eniten vastauksia sai vaihtoehto ”jotain muuta kautta”. Vastaajille oli jätetty avoin kohta, johon he saivat tarkentaa vastaustaan. Osaa heistä oli esimerkiksi pyydetty mukaan, ja joihinkin vapaaehtoistehtäviin Unioni oli järjestänyt avoimen haun. Viisi vastaajaa oli osallistunut Unionin järjestämään tapahtumaan tai tilaisuuteen ja sitä kautta löytänyt vapaaehtoistoinnin. Jäsenkirje, Unionin sähköpostilista ja Twitter eivät taas olleet tavoitaneet ketään. (Kuva 9.)



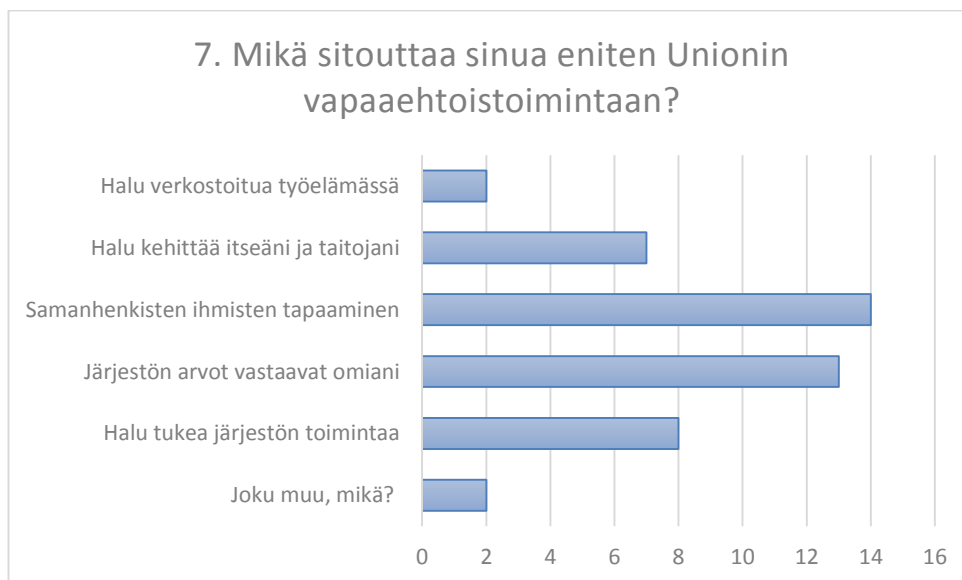
Kuva 9: Miten vastaajat kuulivat Unionin vapaaehtoistoinnasta.

Kysymyksessä 6 kartoitettiin sitä, minkälaiseen vapaaehtoistoinnastaan vastaajat ovat Unionissa osallistuneet. Kysymyksessä sai valita useamman kohdan. Suurin osa vastaajista (14) oli ollut ainakin osana jotain Unionin toimintaryhmää. Yhdeksän vastaajaa on myös ollut Unionin hallituksessa, ja kahdeksan on osallistunut yksittäisen tapahtuman järjestämiseen. Vastaajista yli puolet (13) valitsi kysymyksessä kaksi tai useampaa kohtaa. (Kuva 10.)



Kuva 10: Mihin toimintaan vastaajat ovat Unionissa osallistuneet.

Kysymys 7 kartoitti sitä, mitkä tekijät sitouttavat vastaajia eniten Unionin vapaaehtoistoimintaan. Vastaajia pyydettiin valitsemaan heille kaksi tärkeintä kohtaa. Eniten toimintaan vetivät samanhenkisten ihmisten tapaaminen sekä järjestön arvot. Vähiten vastaajia kiinnosti työelämässä verkostoituminen tai ”joku muu, mikä?”. Tässä vaihtoehdossa esille tuli muun muassa järjestön resurssit toiminnassa sekä feministisen toiminnan edistäminen. (Kuva 11.)



Kuva 11: Syy, mikä sitouttaa vastaajia eniten toimintaan.

5.3 Väittämät ja avoimet kysymykset

Väittämiä oli kyselylomakkeessa kuusi kappaletta, ja niihin vastattiin asteikolla 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Vastajille annettiin myös mahdollisuus valita 0, joka tarkoitti ”en halua vastata”. Alla oleva taulukko (taulukko 1) kuvaa vastausten jakautumista vastaajien kesken. Esimerkiksi väittämässä ”tiedän, millaista eri vapaaehtoistoimintaa voin Unionissa tehdä”, 10 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja yhdeksän olevansa täysin samaa mieltä.

Väittämässä ”sain riittävästi perehdytystä liittyessäni Unionin vapaaehtoistoimintaan” vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Yhteensä 13 vastasi olevansa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, mutta seitsemän vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä, ja kolme ei osannut sanoa. Yli puolet koki siis saaneensa tarpeeksi perehdytystä tehtäviinsä.

Myös väittämässä ”haluan enemmän ryhmätoimintaa vapaaehtoisten kesken” vastaukset jakautuivat. Yhteensä viisi oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, seitsemän ei osannut sanoa ja yhteensä 10 oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Yksi henkilö ei halunnut vastata. Enemmistö vastaajista ei siis halunnut ryhmätoimintaa vapaaehtoisten kesken.

Väitteessä ”saan Unionilta riittävästi palautetta liittyen vapaaehtoistoimintaani” vastaukset jakautuivat niin, että suurin osa (10) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Viisi vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, seitsemän ei osannut sanoa ja yksi ei halunnut vastata. Vain vähemmistö vastaajista oli tyytyväisiä saamansa palautteen määrään.

Taulukko 1: Vastauksien määrät eri väittämiin.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En halua vastata
Tiedän, millaista eri vapaaehtoistoimintaa voin Unionissa tehdä	9	10	1	3	0	0
Vapaaehtoistoiminta Unionissa on vastannut odotuksiani	5	12	2	3	1	0
Sain riittävästi perehdytystä liittyessäni Unionin vapaaehtoistoimintaan	7	6	3	5	2	0

Kaipaisin lisää työoh- jausta liittyen vapaaehtois- toimintaani	0	5	3	7	7	1
Haluan enemmän ryhmä- toimintaa vapaaehtoisten kesken	1	4	7	7	3	1
Saan Unionilta riittävästi palautetta liittyen vapaa- ehtoistoimintaani	2	3	7	8	2	1

Kyselyssä oli viimeisenä kohtana kaksi avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat kirjoittaa omin sanoin halutessaan. Ensimmäisenä oli kysymys 9. *Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?* Sen vastauksissa moni toi esille, että he kaipaivat nykyistä enemmän perehdytystä järjestön toimintaan ja työtehtäviin. Toiminta- ja työtavat eivät ole selkiytyneet toivotulla tavalla, ja kyselyn vastauksissa toivottiin esimerkiksi kirjallisia ohjeita Unionin toimintaryhmien perustamiseen. Jotkut kaipaivat myös enemmän vuorovai-
kutusta ja dialogia järjestön eri toimijoiden kesken tilaisuuksien sekä avoimien tapahtumien kautta. Toiminnalta toivottiin myös eri ikäryhmien huomioimista ja dialogin luomista heidän välilleen.

Unionin puolelta toivottiin enemmän vapaaehtoistoimijoiden tunnustusta ja kiinnostusta heidän ajatuksiaan kohtaan. Vastauksissa tuli esille palautteen ja tunnustuksen merkitys motivaatiolle ja oman työn arvokkuuden tunnistamiselle. Vastaajat toivoivat järjestössä myös kysyttävän säännöllisemmin heidän mahdollisuuksistaan ja haluistaan sitoutua toimintaan sekä heidän ennako-odotuksistaan toimintaan liittyen. Panostusta kaivattiin myös vapaaehtoistoiminnan toimintaperiaatteiden ja vaikuttavuuden arvioimiseen. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi sekä toiminnan ja periaatteiden pitkäjänteisyys koettiin tärkeäksi sitouttavaksi tekijäksi.

”Vapaaehtoistoiminnan toimintaperiaatteiden ja -tapojen sekä vaikutuksellisuuden arvioimisen toivoisin olevan suunnitelmallisempaa (...) Pitkäjänteisyys ja toiminnan merkityksellisyyden ja tärkeäksi koettavuuden tuominen mukaan työhön toisi lisää motivaatiota ja oman työn arvon tunnistamista (...) Ehkäpä onnistuneiden tapausten jakaminen muille toimijoille tai vaikka koko Unionin toiminnassa ja yhteinen oman työn pohtiminen olisi virkistävä ajatus toiminnalle.”

Vastaajat sanoivat myös, että he kokevat huolta toiminnan jatkuvuudesta. He toivoivat muun muassa kampanjoita vapaaehtoisten rekrytoimiseksi. Toiminnan toivotaan kehittyvän kaikkia ikäryhmiä kiinnostavaksi, jotta työltä eivät loppuisi tekijät.

Kyselyn toinen avoin kysymys oli *10. Mikä vapaaehtoistoiminnan muoto sitouttaisi sinua enemmän järjestön toimintaan?* Osa vastaajista antoi vastauksissaan ehdotuksia, kun taas noin puolet koki sitoutumisen asteen olevan heille riittävää tällä hetkellä eivätkä siksi kommentoineet aihetta enempää.

Mahdollisuus päästä käyttämään omaa ammatillista osaamista vapaaehtoistoiminnassa tulevaisuudessakin koettiin tärkeänä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Vapaaehtoiset toivoivat pääsevänsä jatkossa käyttämään osaamistaan esimerkiksi erilaisissa hankkeissa, asiantuntijatyöryhmissä ja toimintaryhmissä. Kokemus itselle merkittäviin asioihin vaikuttamisesta sekä työn tuloksellisuudesta ylläpitää jaksamista ja motivaatiota työhön.

"Pidän [toiminnasta] jota nyt teen, ja koen sen motivoivana ja tärkeänä tapana käyttää ammattiosaamistani. Konkreettinen toiminta sitouttaa."

Vastaajat toivoivat pääsevänsä myös jatkossa osallisiksi vapaamuotoisiin tapahtumiin ja keskustelutilaisuuksiin. Muiden toimijoiden tapaaminen, ajatusten vaihtaminen ja positiivinen ilmapiiri koettiin tekevän työn tekemisestä ja toiminnassa jatkamisesta mielekkäämpää. Myös muuhun kuin omaan toimenkuvaan, kuten kulttuuriin ja yhteiskuntaan liittyvistä asioista keskusteleminen tilaisuuksissa mainittiin osana järjestöön kuulumisen mielekkyyttä.

Sitoutumiseen muutoin vaikuttavana tekijänä esille tuli toiminnan jatkuvuuden ja varmuuden merkitys. Jos oma työ ja asema vapaaehtoisena on epävarmaa, sillä on välitön vaikutus toiminnassa jatkamiseen ja siihen sitoutumiseen.

"Toimintaryhmä on sinänsä sitouttava toimintamuoto, mutta ryhmän pienuus tekee toiminnasta epävarmaa, josta motivaationi kärsii."

Esille tuli myös koettu toiminnan eksklusiivisuus, mikä on vaikeuttanut toimintamuotoon osallistumista. Esimerkiksi Unionin lehden Tulvan toimittamiseen ja kirjoittamiseen osallistuminen on mielletty sopivan vain yhdelle ikäryhmälle, vaikka virallista linjausta asiasta ei ole tehty.

Alle on koottu taulukko (taulukko 2), jossa on ilmoitettu sellaisia vastauksissa ilmenneitä toimintamuotoja, joissa ollaan mukana ja erityisesti halutaan jatkaa toiminnassa, sekä sellaisia

muotoja, joissa ei olla mukana, mutta haluttaisiin olla. Kyselyssä ilmi tulleet työryhmät tarkoittavat tässä kontekstissa esimerkiksi asiantuntijatyöryhmiä, ja toimintaryhmät tarkoittavat Unionin jäsenten itse perustamia ryhmiä heitä kiinnostavista aiheista. Villa Salin on Unionin omistama huvila, jossa järjestetään erilaisia Unionin tapahtumia, ja paikkaa vuokrataan myös ulkopuolisille.

Taulukko 2: Eri toimintamuotojen kiinnostavuus.

Mukana ja haluaa jatkaa	Ei ole mukana, mutta haluaisi
Hallitus	Työryhmät
Juristipäivystys	Hankkeet
Toimintaryhmät	Tulva-lehti
Villa Salinin toiminta	

6 Tulosten analysointi

Vaikka kyselyyn ei tullut niin paljoa vastauksia että sitä voisi kutsua laajamittaiseksi kyselyksi, vastauksissa tuli kuitenkin ilmi paljon sellaista tietoa, jonka avulla Unioni pystyy kehittämään omaa vapaaehtoistoimintaansa.

6.1 Kyselyn luotettavuus ja eettisyys

Kysely ei välttämättä tavoittanut kaikkia potentiaalisia vapaaehtoistoimijoita, sillä se toteutettiin ainoastaan verkossa. Jos vapaaehtoinen ei ole seurannut Unionin Facebookia tai sähköpostilistaa, on kysely voinut mennä ohitse. Lisäksi luultavasti ne, jotka ovat Unionin olleet tai ovat nykyisin vapaaehtoistoimijoina mutta jotka eivät ole kovin sitoutuneita toimintaan, eivät ole kokeneet olevansa tarpeeksi kiinnostuneita, että he olisivat halunneet käyttää aikaa kyselyn tekemiseen.

Osa kyselyn vastaajista myös kuului Unionin hallitukseen, jolloin he ovat sitoutuneita toimintaan eri tavalla kuin esimerkiksi pelkkään toimintaryhmään kuuluvat (kaavio 6). Jos esimerkiksi Unionin erilaisiin toimintaryhmiin kuuluvia olisi kyselyssä ollut enemmän, olisivat vastaukset voineet olla erilaisia.

Osittain kyselyn rakenteessa oli heikompia kohtia, jotka ovat saattaneet vaikuttaa vastauksiin. Esimerkiksi väittämässä ”haluan enemmän ryhmätoimintaa vapaaehtoisten kesken” (taulukko 1) jopa seitsemän vastasi, ettei osaa sanoa. Se saattaa tarkoittaa sitä, että vastaajat eivät ole täysin ymmärtäneet sitä, mitä ryhmätoiminta tässä kontekstissa tarkoittaa.

Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin vastaajille kaikki tarpeellinen tieto kyselyyn liittyen, eli kyselyn tarkoitus, mihin aineistoa käytetään ja miten sitä käsitellään. Aineisto oli vain opiskelijan saatavilla, ja aineistoa analysoidessa pyrittiin suojaamaan vastaajien anonymiteettiä. Aineiston tuloksia esiteltäessä ja analysoitaessa pyrittiin esittämään kyselyn vastaukset mahdollisimman objektiivisesti.

6.2 Johtopäätökset ja pohdinta

Kyselyn taustakysymyksissä kysyttiin vastaajien ikää (kuva 5). Eniten vastaajia oli 26-35 vuotta tai 56-65 vuotta. Voidaan ajatella, että yli 35-vuotiaat naiset ovat toiminnassa vähemmistönä, koska tuolloin monilla on kiire työurallaan tai esimerkiksi perhe-elämässä eikä heillä siksi ole ylimääräistä aikaa käytettävissä vapaaehtoistoimintaan. Enemmistö vastasi olevansa 26-35 vuotta. Usein tuona aikana nuoruuden siirtymävaiheet, kuten esimerkiksi opinnot, on käyty läpi ja omat arvot, joiden eteen haluaa tehdä töitä, alkavat hahmottua paremmin. Kyselyn toiseksi suurin ikäryhmä (56-65-vuotiaat) alkaa pikkuhiljaa siirtyä ja valmistautumaan eläkeikään, ja heidän usein alkavat etsiä jotain, joka on työelämän jälkeen mielekästä tekemistä.

Kysymyksessä 3 kartoitettiin sitä, kuinka kauan vastaajat ovat toimineet Unionin vapaaehtoisina. Ilahduttavasti suurin osa oli ollut mukana toiminnassa yli viisi vuotta. Kun tarkasteltiin sitä, millaisissa tehtävissä nämä henkilöt ovat Unionissa toimineet, saatiin vastaukseksi muun muassa Naisasialiitto Unionin hallitus, Ida Salinin Kesäkotirahaston hoitokunta sekä Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa - hanke sekä Unionin joku toimintaryhmä, esimerkiksi Naisien kehitysapuryhmä. Voidaan todeta, että nämä yli 5 vuotta mukana toimineet ovat sitoutuneita Unionin toimintaan, sillä esimerkiksi hallituksessa toimiminen sitouttaa vuodeksi tai kahdeksi kerrallaan ja vaatii tasaista jaksamista toiminnassa esimerkiksi hallitusten kokousten muodossa. Vaikka suurin osa vastaajista käytti vapaaehtoistoimintaan ainoastaan 1-5 tuntia kuukaudessa (kuva 4), ovat he kuitenkin sitoutuneet toimintaan tehtävien pitkäaikaisuuden ja luottamustoiminnallisen luonteensa takia. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan kuuluneet tehtäviin, jotka sitouttaisivat pitkäksi aikaa, vaan he kuuluivat esimerkiksi ainoastaan toimintaryhmiin. Tulevaisuudessa toimintaryhmiin kuuluvien vapaaehtoistoimijoiden sitoutumista voitaisiin kartoittaa ja kehittää kartoituksesta saatavien tulosten perusteella.

Sosiaalinen media ei ole tähän asti toiminut vapaaehtoisten löytämisessä (kuva 9). Kyse voi olla enemmänkin siitä, että Unioni ei ole käyttänyt sosiaalisen median kanavia hyödykseen vapaaehtoisten rekrytoinnissa kuin siitä, että se olisi kanavana toimimaton. Unionin kannattaisikin mainostaa erilaisia vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksiaan esimerkiksi Facebookissa ja Twitterissä, sillä ne tavoittavat paljon ihmisiä. Kuitenkin iso osa vastaajista oli löytänyt mukaan toimintaan jonkun Unionin järjestämän tapahtuman tai tilaisuuden kautta. *Luvussa 3.2*

Rekrytointi ja perehdytys toimintaan kerrottiin, että sosiaalista mediaa kannattaa kuitenkin käyttää hyödyksi vapaaehtoisten rekrytointi-iltoja ja kaikille toiminnasta kiinnostuneiden tilaisuuksien mainostamisessa. Muutenkin ulospäin näkyvä viestintä tulevista järjestöstä kiinnostuneiden tapahtumista voi antaa organisaatiosta lämminhenkisen ja helpommin lähestyttävän kuvan. Unionin kannattaa siis ehdottomasti panostaa erilaisiin rekrytointitilaisuuksiin ja toiminnasta kiinnostuneiden iltamiin myös tulevaisuudessa.

Yhdeksän vastaajaa eli suurin osa kertoi kuulleensa Unionin vapaaehtoistoiminnasta tuttavien kautta. Puskaradio yleensäkin toimii hyvin, ja toiminnasta innostuneet usein kertovat tutuilensa eteenpäin, miksi he tykkäävät olla mukana kyseisessä toiminnassa. Unionin kannattaakin pitää huolta myös siitä, että jo olemassa olevat vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä toimintaan tulevaisuudessakin. Yksi mahdollinen ajatus on myös se, että joku Unionin vapaaehtoinen alkaisi rekrytoida ja koordinoida muita vapaaehtoisia - hänellä saattaisi olla näkemystä ja kokemusta vapaaehtoistoiminnan toimimiseen ja kehityskohtiin ruohonjuuritasolta, ja se voisi olla hyödyllistä sekä Unionille sekä aloitteleville vapaaehtoisille.

Avoimessa kysymyksessä 9 (*"Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?"*) kävi ilmi, että vastaajat kokivat oman ammatillisen osaamisen käyttämisen vapaaehtoistoiminnassakin tärkeänä. Vapaaehtoisilla on usein ammattiosaamista, jota he toivovat pääsevänsä hyödyntämään myös järjestön toiminnassa. Vapaaehtoisille on tärkeää päästä käyttämään vahvuuksiaan ja osaamistaan konkreettisesti toiminnassa, jonka kokevat merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi. Vapaaehtoistoimintaan on helpompi sitoutua, mikäli se antaa eväitä kehittymiseen ja oman osaamisen soveltamiseen. Näitä teemoja tukee muun muassa työnohjauksen järjestäminen, josta kerrottiin luvussa 3.3 *Työnohjaus tukemassa toimintaa*.

Samassa kysymyksessä (9. *Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?*) kävi ilmi, että vastaajat kaipaavat enemmän Unionin toiminnan esittelyä ja esimerkiksi ohjeita toimintaryhmien perustamiseen. Kuten *kappaleessa 3.2 Rekrytointi ja perehdytys toimintaan* kerrottiin, perehdytys on yksi toimintaan sitoutumisen kulmakivistä, ja Unioni voisikin ottaa käytännökseen vapaaehtoisten "haastattelun" toiminnan alkaessa. Alkuhaastattelussa tulisivat aloittavan vapaaehtoisen toiveet ja motiivit toimintaan liittyen esille, ja samalla hänelle voisi esitellä Unionin eri toimintamahdollisuuksia. Unioni voisi myös harkita perehdytysmateriaalien laatimista vapaaehtoisille, sillä ne yhtenä osa-alueena sitouttaisivat mukaan järjestön toimintaan sekä poistaisivat epävarmuutta vapaaehtoistoimijoilta. Tähän perehdytyskansioon voitaisiin ohjeiden lisäksi kerätä esimerkiksi järjestön yhteiset pelisäännöt sekä vapaaehtoistoiminnasta vastaavan henkilön yhteystiedot.

Vapaaehtoisille järjestettävä alkuhaastattelu on hyvä tapa myös siksi, sillä aina, kun yhteistyö henkilön ja organisaation välillä alkaa, muodostavat molemmat mielessään psykologisen sopimuksen. Alkuhaastattelun avulla psykologinen sopimus voidaan tehdä näkyväksi ja molemmilla osapuolilla on tiedossa esimerkiksi toisen osapuolen odotukset toimintaa kohtaan. Psykologisesta sopimuksesta kerrottiin luvussa *3.1 Psykologinen sopimus toiminnan kulmakivenä*.

Kyselyn väittämät - kohdassa enemmistö vastaajista toivoi enemmän palautetta Unionin puolelta liittyen heidän vapaaehtoistoimintaansa (taulukko 1). Myös avointen kysymysten vastauksissa kävi ilmi vapaaehtoisten tarve saada tunnustusta ja kiitosta (kysymys 9. *Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?*). Vastaajat toivoivat, että vapaaehtoisia huomioitaisiin Unionissa enemmän, ja että heidän kiinnostuksestaan ja motivaatiosta toimintaan kyseltäisiin. Luvussa *3.4 Palkitseminen* kerrottiin vapaaehtoisten palkittamisen tärkeydestä. Palaute, joka antaa tukea omalle toiminnalle ja tavoitteille, on yksi tapa kiittää ja antaa vapaaehtoisille tunnustusta. Myös virkistystilaisuuksia ja muita vapaamuotoisia iltamia kaivattiin, ja niiden järjestäminen onkin organisaatiolta hyvä tapa kiittää vapaaehtoisia ja oppia tuntemaan heitä. Vapaaehtoisten tunnustaminen ja arvostaminen voidaan osoittaa myös kiitosgaalojen tyyppisillä tapahtumilla. Niissä vuoden aikana ahkerat vapaaehtoiset palkitaan heidän tekemästään merkittävästä vapaaehtoistoiminnasta. Tällaiset tilaisuudet vapaaehtoisille toimisivat vapaaehtoisten palkittamisena, mutta se myös voisi tuoda vapaaehtoisia yhteen ja luoda dialogia eri ikäryhmien välille, kuten *kysymyksen 9. Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?* vastauksissa toivottiin.

Avoimessa kysymyksessä *10. Mikä vapaaehtoistoiminnan muoto sitouttaisi sinua paremmin järjestön toimintaan?* kävi ilmi, että vaikka Unionilla on toimintaan sitoutuneita toimijoita, välillä vapaaehtoistoimijoita vaivaa joidenkin tehtävien eksklusiivisuus. Vaikka innostusta ja halua tehdä tietynlaista toimintaa löytyisi, ei ole toimintaan osallistuminen onnistunut sen tähden, että toiminta ei ole koettu tarpeeksi avoimeksi. Unoni voi tähän vaikuttaa kertomalla toiminnastaan avoimemmin ja kasvattamalla vuorovaikutusta järjestön ja vapaaehtoistoimijoiden välillä.

6.3 Yhteenveto

Vaikka kyselyssä vastauksia saatiinkin vain 23 kappaletta, vastaajien joukossa oli paljon erilaisia tehtäviä tekeviä vapaaehtoisia, joten vastaukset edustivat melko hyvin Unionin eri vapaaehtoistoimijoiden kirjoa. Kuitenkin yleisellä tasolla tulokset tällä vastaajamäärällä ovat vain suuntaa antavia, ja jotta tuloksista tehtyjä johtopäätöksiä voitaisiin yleistää sovellettaviksi muihin vapaaehtoistoimintaa järjestäviin organisaatioihin, tulisi aihetta tutkia laajemmalla otannalla.

Kyselyn tuloksista nousseet kehittämissuositukset on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 3). Yksi keskeinen kehittämissuositus on, että Unionin kannattaa kiinnittää huomiota erityisesti vapaaehtoisten rekrytointiin ja kertoa vapaaehtoistoiminnastaan avoimemmin esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja toiminnasta kiinnostuneille järjestettävien tapahtumien. Perehdytysmateriaalien ja ohjeistuksen tekeminen vapaaehtoisille vie järjestöä paljon eteenpäin, sillä kirjallisen materiaalin avulla kaikille saadaan kerrottua samat asiat Unionista ja he lähtevät siten samalta viivalta aloittaessaan vapaaehtoistoiminnan Unionissa. Vapaaehtoisia tulisi kuunnella ja heiltä tulisi kysellä heidän motivaatiostaan, työtehtävistään ja ajatuksistaan esimerkiksi työnohjauksen tai vapaamuotoisten tapahtumien muodossa. Unioni voisi hyötyä myös tämän tutkimuksen toistamisesta esimerkiksi vuoden päästä selvittääkseen, ovatko vapaaehtoisten ajatuksen Unionin vapaaehtoistoiminnasta muuttuneet, ja miten sitoutuneita he järjestöön ovat. Jatkotutkimuksena Unioni voisi myös kartoittaa erityisesti toimintaryhmissä toimivien vapaaehtoisten sitoutumista, sillä ryhmiä on Unionissa tällä hetkellä aktiivisena 20, ja tämän opinnäytetyön kyselyn vastauksissa kävi ilmi, että vaikka toimintaryhmä on sitouttava vapaaehtoistoiminnan muoto, välillä ryhmissä vallitsee epävarmuudesta johtuva motivaation puute jatkaa toimintaa. Lisäksi toimintaryhmien perustamiseen ja johtamiseen kaivattiin lisää ohjeistusta.

Taulukko 3: Kehittämissuositukset tiivistetysti.

Vapaaehtoisten aktiivinen rekrytointi
Perehdytysmateriaalien laatiminen vapaaehtoisille
Ohjeistuksen laatiminen erityisesti toimintaryhmien perustamiseen ja johtamiseen
Kyselytutkimuksen toistaminen tietyn aikajakson (esim. vuoden) päästä
Toimintaryhmissä toimivien vapaaehtoisten sitoutumisen kartoittaminen

Yleisesti Suomessa ovat tällä hetkellä ajat, jotka vaikuttavat järjestötyöhön. Järjestöjen toiminnalle on kasvava tarve, sillä esimerkiksi julkisista palveluista leikataan paljon. Suomeen on ilmaantunut entistä enemmän yhteiskunnallista kitkaa poliittisten asioiden myötä, mikä tarkoittaa järjestöille yhä näkyvämpää, yhteiskunnallisiin arvoihin vaikuttavan työn tekemistä. Myös tavallisten ihmisten auttamishalu nousee vaikeampina aikoina, ja siksi voisikin ennustaa, että Naisasialiitto Unionillakin on paljon mahdollisuuksia elävöittää vapaaehtoistointaansa juuri tässä hetkessä.

7 Lähteet

Alatalo, E. 2010. Sinun täytyy astua johtoon. Opas vapaaehtoisten johtamiseen. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.3.2016 <http://www.osakoweb.fi/wp-content/uploads/2014/12/Opas-vapaaehtoisten-johtamiseen.pdf>

Creative Research Systems. 2014. Survey Design. Viitattu 7.3.2016. <http://www.surveysystem.com/sdesign.htm>

European Parliament. 2011. Eurobarometer 75.2. Volunteering And Intergenerational Solidarity. Belgium: TNS Opinion & Social. Viitattu 27.4.2016. http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_en.pdf

Fox, A. 2010. Pave the way for volunteers. HR Magazine. June 2010, Vol. 55 Issue 6, p. 70-74. Viitattu 1.5.2016. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=51431793&site=ehost-live>

Hakkarainen, P. (toim). 2004. Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Riihimäki: Riihimäen kirjapaino.

Hanhela, Annu, 2013. Psykologinen sopimus sitouttajana ja motivoijana. Odotukset ja velvoitteet organisaation ja työntekijän välisessä suhteessa. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. Viitattu 28.5.2016. <https://www.tritonia.fi/fi/e-opin-naytteet/tiivistelma/5201/Psykologinen+sopimus+sitouttajana+ja+motivoijana.+Odotukset+ja+velvoitteet+organisaation+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%A4n+v%C3%A4lisess%C3%A4+suhteessa>

Harwood, R. Psychological Contract. The Role of the Psychological Contract in the Contemporary Workplace - An Interview with Prof. Denise M. Rousseau. Concrete Human Resources. Viitattu 28.5.2016. <https://rafeharwood.com/articles/psychological-contract/>

Heinonen, T. Aktiivisella rekrytoinnilla lisää vapaaehtoistoimijoita. Power Point -esitys. Viitattu 7.3.2016. http://www.hus.fi/potilaalle/hyvinkaa-potilasoppimiskeskus-soppi/ajakohtaista-sopes-sa/Documents/Aktiivisella%20rekrytoinnilla%20uusia%20vapaaehtoistoimijoita_parastalapsilery.ppt..

Hokkanen, L. 2003. Vapaaehtoisuus - pala elämää. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten julkaisusarja 6. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Oulu: Oulun kaupungin painatuskeskus. Viitattu 1.3.2016 http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaisu_6.pdf

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing.

Häyrinen, K. 2014. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Power Point -esitys 14.5.2014. Viitattu 21.5.2016 http://www.soste.fi/media/koulutukset-2014/soste_vapaaehtoistoiminnan_johtaminen_kiril_h-e4yrinen_14-5-2014.pdf

Introspekt. 2009. Vapaaehtoisten työhöjaus - tuen ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. Viitattu 12.2.2016. <http://www.introspekt.fi/artikkelit/vapaaehtoisten-tyonohjaus-tuen-ja-kasvun-mahdollisuuksia-toimijoille/>

Jabe, M. 2012. Näin teet psykologisen sopimuksen näkyväksi. Talouselämä. Artikkelit 14.8.2012. Viitattu 18.5.2016. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/nain-teet-psykologisen-sopimuksen-nakyvaksi-3426208>

Kontakos, P. & Edmondson, J. 2012. Giving Volunteers Feedback That Makes a Difference. Volunteer Maine. Viitattu 2.5.2016
<http://volunteermaine.org/blog/giving-volunteers-feedback-that-makes-a-difference>

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.

Kierrätyskeskus. 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. VETY-hanke. Viitattu 24.2.2016 http://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtois-toiminta_opas_VETY_0514web.pdf

Laaksonen, S. 2013. Survey metodiikka. Aineiston kokoamisesta puhdistamisen kautta analyysiin. Seppo Laaksonen & bookboon.com. Viitattu 5.3.2016 <http://bookboon.com/fi/survey-metodiikka-ebook>

Lahtinen, P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Suomen Mielenterveysseuran julkaisu. Vantaa: SMS-Tuotanto. Viitattu 27.4.2016

Laimio, A. & Välimäki S. 2011 Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä: Kopijyvä. Viitattu 27.4.2016
<http://www.kssotu.fi/media/Vapaaehtoistoiminta%20kehittyy.pdf>

Malinen, H. & Tulikallio, T. 2009. Vapaaehtoistoiminta - hyvin organisoituna valtava voimavara. Oppaita ja työpajoja 2009:2. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Viitattu 24.2.2016
<http://www.kumppanuusverkosto.fi/wp-content/uploads/2012/06/vapaaehtoistoiminta-organisoituna-on-valtava-voimavara.pdf>

Merrill, M. 2005. Recognizing volunteers. World Volunteer Web. Artikkelit 27.9.2005. Viitattu 24.5.2016.
<http://www.worldvolunteerweb.org/resources/how-to-guides/manage-volunteers/doc/recognizing-volunteers.html>

Porkka, S. 2011. Voiko vapaaehtoistyötä johtaa? Suomen Mielenterveysseura. Power Point -esitys 21.2.2011. Viitattu 17.5.2016.

Porkka, S. & Salmenjaakko, J. 2006. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen. Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura. Vantaa: Dark. Viitattu 27.4.2016

Rahkonen, J. 2015. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. Taloustutkimus oy. Power Point -esitys. Viitattu 7.3.2016 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content25B241>

Rantala, R. 2004. Työnohjaus järjestötoiminnan kehittämisessä. Järjestötoiminnan tietopalvelu 31.12.2004. Viitattu 7.3.2016
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/johtaminen_ja_ohjaaminen/tyonohjaus_jarjestotoiminnan_kehittamisessa

Sakasti a. Vapaaehtoisten työnohjaus. Viitattu 26.4.2016
[http://www.sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/09BFE423E0E3824EC225771A0026992C/\\$FILE/Vapaaehtoisten%20ty%F6nohjaus.pdf](http://www.sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/09BFE423E0E3824EC225771A0026992C/$FILE/Vapaaehtoisten%20ty%F6nohjaus.pdf)

Sakasti b. Vapaaehtoisten tuki ja palkitseminen. Viitattu 20.5.2016.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BD587>

Sitra. 2015. Sitran selvityksiä 93. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Viitattu 23.2.2016
<https://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia93.pdf>

Suomen Punainen Risti. 2013. Kiitosgaalassa juhlittiin vapaaehtoisia. Uutinen 5.12.2013. Viitattu 25.5.2016.

<https://www.punainenristi.fi/uutiset/20131205/kiitosgaalassa-juhlittiin-vapaaehtoisia>

Suomen Punainen Risti. Mikä on Suomen Punainen Risti? Viitattu 26.4.2016

<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tallinna: Uniprint.

Työterveyslaitos 2014. Työnohjaus. Viitattu 6.3.2016 http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjaus/sivut/default.aspx

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Viitattu 26.5.2016.

<http://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistoiminta.pdf>

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2014. Vapaaehtoistoiminnan etiikka - ETENEn kannanotto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 6.3.2016 http://kamu.metropolia.fi/wp-content/uploads/2015/04/ETENE_kannanotto_Vapaaehtoistoiminnan_etiikka.pdf

Kuviot

Kuva 1: Vapaaehtoisuuden koetut merkitykset (Hokkanen 2003, 59.)	10
Kuva 2: Vapaaehtoistoiminnan perusresurssien saaminen. (Mukailtu Hakkarainen (toim.) 2004, 26.)	11
Kuva 3: Vapaaehtoistoiminnan perusedellytykset. (Mukailtu Hakkarainen & Syrjänen 2004, 28).	12
Kuva 4: Psykologinen sopimus organisaation ja vapaaehtoisen välillä. (Porkka 2011, 11.).	14
Kuva 5: Vastaajien ikä.	21
Kuva 6: Kuuluvatko vastaajat Unioniin.	21
Kuva 7: Vapaaehtoisten viettämä aika Unionin vapaaehtoistoiminnassa.	22
Kuva 8: Keskimääräinen vapaaehtoistoimintaan käytetty aika.	22
Kuva 9: Miten vastaajat kuulivat Unionin vapaaehtoistoiminnasta.	23
Kuva 10: Mihin toimintaan vastaajat ovat Unionissa osallistuneet.	24
Kuva 11: Syy, mikä sitouttaa vastaajia eniten toimintaan.	24

Taulukot

Taulukko 1: Vastauksien määrät eri väittämiin.....	25
Taulukko 2: Eri toimintamuotojen kiinnostavuus.	28
Taulukko 3: Kehittämissuhteet tiivistetysti.....	32

Liitteet

Liite 1: Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille.....	39
--	----

Liite 1: Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille

Kysely Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoimijoille

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 23.3.2016 0.00 ja päättyy 13.4.2016 23.59

Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijan opinnäytetyötä vapaaehtoisten sitoutumisesta Naisasialiitto Unionin toimintaan. Lomake täytetään anonyymisti. Kyselyn vastauksia käytetään ainoastaan Naisasialiitto Unionin vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyö tuloksineen on julkinen. Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 5 minuuttia. Kyselyyn voi vastata aikavälillä 23.3.-13.4.2016.

Vapaaehtoistoimijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on toiminut Naisasialiitto Unionin hallituksessa, Ida Salinin kesäkotirahaston hoitokunnassa, Helmi Tengénin testamenttirahaston hoitokunnassa tai jossain Unionin toimintaryhmässä esim. Femact tai Feministinen lukupiiri. Lisäksi vapaaehtoistoimijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on toiminut Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa –hankkeessa tai Tulva-lehdessä sekä henkilöitä, jotka ovat osallistuneet yksittäisen tilaisuuden/tapahtuman järjestämiseen tai juristipäivystyksessä toimimiseen.

Lisätietoja tarvittaessa antaa Eveliina Vanhala, harjoittelija(at)naisunioni.fi.

Taustakysymykset

1. Ikä
- 18-25 vuotta
 - 26-35 vuotta
 - 36-45 vuotta
 - 46-55 vuotta
 - 56-65 vuotta
 - + 65 vuotta

Kyllä En

2. Oletko Unionin jäsen?

3. Kuinka kauan olet ollut mukana Unionin vapaaehtoistoiminnassa?
- 1 vuoden tai alle 1-3 vuotta 3-5 vuotta Yli 5 vuotta
-

4. Kuinka paljon keskimäärin käytät kuukaudessa aikaa vapaaehtoistoimintaan Unionissa?
- Alle 5 tuntia
 - 5-10 tuntia
 - 10-20 tuntia
 - Enemmän kuin 20 tuntia

Vapaaehtoistoiminta

5. Mitä kautta tulit mukaan Unionin vapaaehtoistoimintaan?
- Unionin omat nettisivut
 - Tuttava
 - Jäsenkirje
 - Facebook
 - Twitter
 - Unionin järjestämä tapahtuma
 - Unionin sähköpostilista
 - Jotain muuta kautta

Jos vastasit edelliseen "jotain muuta kautta", tarkenna tähän, mitä kautta tulit mukaan.

6. Millaiseen vapaaehtoistoimintaan Unionissa olet osallistunut? Voit valita useampia kohtia.

- Naisasialiitto Unionin hallitus
- Ida Salinin Kesäkotirahaston hoitokunta
- Helmi Tengenin hoitokunta
- Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa -hanke
- Tulva
- Juristipäivystys
- Yksittäisen tilaisuuden tai tapatuman järjestäminen
- Unionin toimintaryhmä

Jos valitsit edellisessä kysymyksessä Unionin toimintaryhmä -kohdan, voit halutessasi tähän tarkentaa missä ryhmässä olet toiminut.

7. Mikä sitouttaa sinua eniten Unionin vapaaehtoistoimintaan? Valitse kaksi sinulle tärkeintä.

- Halu tukea järjestön toimintaa
- Järjestön arvot vastaavat omiani
- Samanhenkisten ihmisten tapaaminen
- Halu kehittää itseäni ja taitojani
- Halu verkostoitua työelämässä

Joku muu, mikä?

8. Väittämiä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En halua vastata
Tiedän, millaista eri vapaaehtoistoimintaa voin Unionissa tehdä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoiminta Unionissa on vastannut odotuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi perehdytystä liittyessäni mukaan Unionin vapaaehtoistoimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaisin lisää työnohjausta liittyen vapaaehtoistoimintaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan enemmän ryhmätoimintaa vapaaehtoisten kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan Unionilta riittävästi palautetta liittyen vapaaehtoistoimintaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitä Unioni voisi kehittää, jotta sen toimintaan sitouduttaisiin paremmin?

10. Mikä vapaaehtoistoiminnan muoto sitouttaisi sinua paremmin järjestön toimintaan?

Tietojen lähetyks

Tallenna

Kiitos kyselyyn vastaamisesta! Paina "tallenna" ja vastauksesi tallentuvat järjestelmään.