



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Vapaaehtoisena Kansallisessa Lastenliitossa**

Konkreettisia toimenpiteitä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen

*Julia Lastunen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2017

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Julia Lastunen	<b>Sivumäärä</b> 39 & 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Vapaaehtoisena Kansallisessa Lastenliitossa – konkreettisia toimenpiteitä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Satu Riikonen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Kansallinen Lastenliitto ry / Mia Syysnummi	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa vapaaehtoistoiminnan nykytilaa sekä luoda kartoituksen pohjalta kehittämisideoita vapaaehtoistoiminnan parantamiseksi, uudistamiseksi ja yhtenäistämiseksi Kansallinen Lastenliitto ry:llä. Järjestö toimi opinnäytetyön tilaajana. Kansallinen Lastenliitto on koko Suomen alueella toimiva lapsi- ja varhaisnuorisojärjestö, joka järjestää kerho- ja leiritoimintaa sekä koko perheen tapahtumia ja koulutuksia.</p> <p>Vapaaehtoistoiminta on järjestökentällä yleinen puheenaihe. Se kohtaa paljon muutoksia, joihin järjestöjen on mukauduttava. Ihmisten ajatusmaailma on muuttunut. Sitoutuminen pitkäaikaiseen vapaaehtoisuuteen vähenee, ja erityisesti lyhyet ja tärkeät vapaaehtoisuudet kiinnostavat. Järjestöt joutuvat käyttämään enemmän aikaa vapaaehtoisten etsimiseen ja sopivien tehtävien löytämiseen. Myös yhteiskunnalliset muutokset luovat haasteita vapaaehtoistoiminnalle. Kilpailu vapaaehtoisista on kovaa, joten järjestöillä on suuri työ tehdä omasta toiminnastaan houkuttelevaa ja vaikuttavaa.</p> <p>Kehittämistyön tärkein tavoite oli luoda konkreettisia toimenpide-ehdotuksia Kansallisen Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyössäni huomioitiin erityisesti Lastenliiton eri piirien työntekijöiden näkökulmia, toiveita ja tarpeita vapaaehtoistoiminnan sen hetkiseen tilaan ja tulevaisuuteen liittyen. Opinnäytetyön tuotoksena loin tilaajalle kehittämis ehdotuksista koostuvan ideapankin sekä Lastenliiton työntekijöille ja mahdollisille vapaaehtoisille suunnatut perehdytyspaketit.</p> <p>Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytin benchmarkkausta, Webropol –kyselyä sekä yhteisöllistä ideointia. Webropol –kysely sekä yhteisöllinen ideointi olivat suunnattu Lastenliiton työntekijöille, ja ne toteutettiin alkusyksystä 2017. Benchmarkkauksen kohteina olivat muut järjestöt sekä vapaaehtoistoimintaan liittyvät internetpalvelut. Benchmarkkaus toteutettiin kesällä 2017.</p> <p>Kehittämistyön tulosten perusteella vapaaehtoistoiminnan tila Lastenliitolla on heikko, mutta kiinnostusta toiminnan kehittämiseen löytyy. Aineistojen perusteella työntekijöillä on selkeä tarve yhtenäisille suuntaviivoille, joiden perusteella vapaaehtoistoiminnassa pääsisi helpommin alkuun. Vaikka kehittämistyön kohteena oli vain yksi järjestö, sen pohjalta saadut kehitysideat tuottavat hyödyllistä tietoa muillekin järjestöille. Vapaaehtoistoiminta on lähes jokaiselle järjestölle tärkeä toiminnan osa, kaikki sen eteen tehtävä kehittävä toiminta on tarpeellista koko järjestökentälle.</p>	
<b>Asiasanat</b> Vapaaehtoistoiminta, sitouttaminen, osallistaminen	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Civic Activities and Youth Work Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Julia Lastunen	<b>Number of Pages</b> 39 & 4 attached
<b>Title</b> Volunteering at the National Organization for Children – concrete actions for improving volunteer work	
<b>Supervisor(s)</b> Satu Riikonen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> The National Organization for Children / Mia Syysnummi	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this thesis was to investigate the state of volunteer work at the National Organization for Children and to develop tangible ideas for improving and standardizing volunteer-related activities at the organization. The thesis is not only about but also commissioned by the National Organization for Children, a Finnish national organization that offers after school clubs, camps, events and educational activities to children, adolescents and their families.</p> <p>Volunteer work has long been an important component of everyday activities at Finnish organizations. It is undergoing changes and facing challenges that require organizations to adapt and reorient their practices. The mindset of potential volunteers is changing: engagement in long-term volunteering is becoming weaker while interest in short-term, ideally meaningful volunteering opportunities is on the rise. Organizations are forced to spend more time recruiting volunteers and identifying suitable assignments. Broader societal changes also create challenges for volunteer work. Competition for volunteers is fierce, and organizations struggle to make their activities more attractive and influential.</p> <p>The most important goal of this thesis was to generate concrete recommendations for improving volunteer work at the National Organization for Children. In doing this, the thesis paid particular attention to the organization's employees; their opinions, wishes and needs concerning past and future volunteer work at the organization. The main outputs of the thesis include an "idea bank", which consists of recommendations for improving volunteer activities at the organization, and also separate introduction guidelines for potential volunteers and current employees.</p> <p>The methods used in this thesis included benchmarking as well as an online survey and brainstorming. The target group of both the online survey and the brainstorming session was the employees of the National Organization for Children. The survey and brainstorming were carried out during the early fall of 2017. The subjects of the benchmarking analysis were other organizations and volunteer-related internet services. The benchmarking was carried out during the summer of 2017.</p> <p>Based on the results of the study, the current state of volunteer work at the National Organization for Children is poor. At the same time, the analysis points to genuine interest among employees in taking steps to respond to the challenges at hand. Most importantly, the data collected reveals a need for shared guidelines within the organization, in particular to help the organization and its employees initiate and ramp up volunteer work with more ease. Even though this thesis focused mainly on a single organization, the information collected can be helpful to other organizations as well. Volunteer work is an essential part of the everyday operations of a wide range of organizations across various sectors, and serious developmental studies in the area are therefore crucial for improving the organizational field as a whole.</p>	
<b>Keywords</b> Volunteer work, engagement, participation	

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	5
2 KANSALLINEN LASTENLIITTO RY	8
2.1 Yleisesti Kansallisesta Lastenliitosta	8
2.2 Vapaaehtoistoiminnan haasteet Lastenliitossa	10
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA MURROKSESSA	11
3.1 Käytetyt käsitteet	11
3.2 Vapaaehtoistoiminta muuttuvassa yhteiskunnassa	13
3.3 Ihmisten ajattelutavat muutoksessa - miten sitouttaa vapaaehtoinen?	14
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	17
4.1 Käytetyt menetelmät	17
4.2 Benchmarking	18
4.3 Webropol-kysely	20
4.4 Yhteisöllinen ideointi	23
5 ANALYSOINTI JA TULOKSET	25
5.1 Tutkimuksen luotettavuus ja vaikuttavat tekijät	25
5.2 Nettisivuilla on suuri vaikutus vapaaehtoistoiminnassa	26
5.3 Yhteiset suuntaviivat vapaaehtoistoiminnan pohjana	30
5.4 Perehdyttämistä ja erottuvaa ideologiaa	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT	36
LÄHTEET	40
LIITTEET	43

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminta nähdään yhtenä järjestötoiminnan tärkeimmistä osa-alueista. Se on myös yksi tämän hetken suurimmista haasteista järjestöjen arjessa. Järjestöihin ei tahdo löytyä tarpeeksi vapaaehtoisia, etenkin sitoutumista vaativiin tehtäviin. Pelkästään järjestön jäseneksi ryhtyminen on ajatuksena kovin sitouttava, ja usein myös vapaaehtoisuus nähdään liian velvoittavana. Järjestön tulee tarjota koko ajan enemmän mahdollisuuksia kertaluontoisiin vapaaehtoisuuksiin, jotka ovat kuitenkin merkittäviä. (Heikkala 2015, 25; Häyrynen 2015, 41.) Järjestöjen tulee vastata näihin haasteisiin miettimällä, minkälaista vapaaehtoistoiminnan tulee olla ja mitä sen tulee tarjota kiinnostaakseen ihmisiä. Vapaaehtoistoimintaan liittyvien haasteiden ratkaiseminen järkevästi ei ole nyky-yhteiskunnassa helppoa.

Vapaaehtoistoiminta on ja on ollut jo pitkään merkittävä keskustelunaihe tiedotusvälineissä ja järjestöjen omissa piireissä. Esimerkiksi Kansalaisyhteiskunnan verkkolehden päätoimittaja Aaro Harju kirjoittaa Kansalaisfoorumin artikkelissaan suomalaisten osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan ja siitä, kuinka siihen pitäisi saada uusia osallistujia. Monelta järjestöltä löytyy muutama paljon tekevä aktiivi, mutta ei toisinaan osallistuvia vapaaehtoisia. (Harju 2017.) Vuonna 2008 Suomen Punaisen Ristin Varsinais-Suomen piirin toiminnanjohtaja Pauli Heikkinen kirjoitti Turun Sanomien artikkelissaan vapaaehtoisuuden vaikutuksesta hyvinvointiin. Jo silloin vapaaehtoistoiminnassa oli näkyvissä samoja haasteita kuin nyt. Se ei kuitenkaan ole muuttunut, että monet ihmiset haluavat toimia vapaaehtoisina. (Heikkinen 2008.) Myös Työväen Sivistysliiton koulutuspäällikkö Inari Juntumaa puhuu artikkelissaan ihmisten halukkuudesta vapaaehtoisuuteen ja muiden auttamiseen. Vapaaehtoisuus on sosiaalista pääomaa, hyvän tekemistä ja luottamista. (Juntumaa 2016.) Vapaaehtoistoiminta puhututtaa, se kokee muutoksia ja muokkautuu yhteiskunnan mukana. Silti se on vieläkin arvokasta vapaaehtoiselle itselleen, vapaaehtoistoimintaa toteuttaville järjestöille ja koko yhteiskunnalle.

Vapaaehtoistoiminta on aiheena ajankohtainen ja tarpeellinen koko järjestökentällä, ja kaikki etsivät sen kehittämiseen uudenlaisia ratkaisuja ja menetelmiä. Tutkin opinnäytetyössäni lapsi- ja varhaisnuorisojärjestö Kansallisen Lastenlii-

ton vapaaehtoistoiminnan nykytilaa ja pyrin yhtenäistämään järjestön toimintatapoja vapaaehtoistoimintaan liittyen. Tarkoituksena on myös luoda konkreettisia kehittämis ehdotuksia vapaaehtoistoiminnan lisäämiseksi. Vapaaehtoistoiminta ja sen vähäisyys on Lastenliiton, kuten monien muidenkin pienten järjestöjen, arjessa suuri haaste. Kansalliselle Lastenliitolle ei ole vielä tehty opinnäytetyötä vapaaehtoistoiminnan aiheeseen liittyen. Vaikka opinnäytetyöni keskittyykin juuri Kansalliseen Lastenliittoon, voi siitä olla hyötyä muillekin alalla toimiville.

Tärkeä osa opinnäytetyöprosessia oli selvittää tarkemmin, minkälainen vapaaehtoistoiminnan nykytila Lastenliitossa on, ja miten se vaihtelee järjestön eri piirien välillä. Tämän pohjatyon perusteella tarkoitus oli lähteä kehittämään toimintaa pidemmälle. Kansallisella Lastenliitolla on työn alla järjestön työntekijöille ja toiminnasta kiinnostuneille kohdennettu Lastenliittolaisen käsikirja, jossa on tietoa laajalti järjestön toimintaan liittyvistä aiheista. Toivon mukaan vapaaehtoistoiminta saadaan yhdeksi käsikirjaan lisättävistä aiheista. Opinnäytetyön konkreettinen tuotos on yhteenveto aineiston ja tutkimuksen perusteella kootuista kehittämisideoista, eli niin sanottu ideapankki. Tämän lisäksi tuotoksena toimivat Lastenliiton työntekijöille sekä vapaaehtoisuudesta kiinnostuneille suunnatut perehdytyspaketit.

Aloitin työskentelyn piirikoordinaattorina Lastenliiton Varsinais-Suomen piirissä huhtikuussa 2017. Pystyin käyttämään opinnäytetyössäni työntekijänä keräämääni tietoa, materiaaleja ja omaa kokemustani. Tietopohjana käytin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja ajankohtaista materiaalia. Löytämäni tiedon perusteella avasin vapaaehtoistoimintaan liittyviä käsitteitä ja tämän hetken tärkeitä aihealueita. Käsitteistä kerrotaan luvussa kolme. Tutkimusmenetelminä kehittämistyössä käytin benchmarkingia eli vertailukehittämistä sekä Lastenliiton työntekijöille suunnattua Webropol -kyselyä ja yhteisöllistä kehittämistä. Tutkimusmenetelmistä kerrotaan tarkemmin luvussa neljä. Tutkimuksen tuloksia ja analyysia avataan luvussa viisi.

Vastaa opinnäytetyölläni seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälainen on vapaaehtoistoiminnan nykytila Kansallisessa Lastenliitossa?
2. Minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä ja yhtenäisiä toimintatapoja Lastenliitto tarvitsee vapaaehtoistoiminnan onnistuneeseen toteuttamiseen?

## 2 KANSALLINEN LASTENLIITTO RY

Aloitin opintoihini liittyvän viimeisen työharjoitteluni Kansallisen Lastenliiton Varsinais-Suomen piirissä alkuvuodesta 2017. Huomasin harjoitteluni aikana, että vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi voisi ainakin Lastenliiton Varsinais-Suomen piirissä olla tarvetta. Ehdotin vapaaehtoistoiminnan kehittämistä opinnäytetyöni aiheeksi, ja aiheelle koettiin olevan Lastenliitolla aitoa kysyntää, joten opinnäytetyötä ryhdyttiin pohtimaan tarkemmin. Tässä luvussa kerron Kansallisesta Lastenliitosta pääpiirteittäin sekä tuon esiin niitä ongelmia, joita vapaaehtoistoiminta kohtaa Lastenliitossa tällä hetkellä.

### 1.1 Yleisesti Kansallisesta Lastenliitosta

Kansallinen Lastenliitto ry (Lastenliitto) on valtakunnallinen lapsi- ja varhaisnuorisojärjestö, joka järjestää erityisesti leiri- ja kerhotoimintaa kaikenikäisille lapsille ja nuorille ympäri Suomea. Lisäksi Lastenliitto tarjoaa tapahtumia ja koulutuksia sekä muutamassa kaupungissa iltapäivätoimintaa. Lastenliitto koostuu keskusjärjestöstä, yhdeksästä piirijärjestöstä ympäri Suomea, sekä piirijärjestöjen alla toimivista paikallisyhdistyksistä. Työntekijöitä Lastenliitolla on 12, jotka toimivat eri nimikkeillä eri piireissä ja keskusjärjestössä. Lisäksi jokaisessa piirissä toimii palkattuja ohjaajia kerhoissa, leireillä ja muussa toiminnassa. Jokaisella Lastenliiton piirillä on oma jäsenrekisterinsä, mutta yhteensä järjestöllä on jäseniä yli kaksi tuhatta.

Lastenliiton kerhoissa suurimpia kohderyhmiä ovat ala-asteikäiset ja sitä nuoremmat lapset, joille kerhoja löytyy kokki- ja taidekerhoista liikunnallisiin ja musiikkiteemaisiin kerhoihin. Teemat vaihtelevat eri piireissä. Toimintaa suunnitellaan alueellisesti kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Kerhoja järjestetään syys- ja kevätlukukausittain, ja ne kokoontuvat viikoittain aina lähes koko lukukauden ajan. Kerhotoimintaa ei järjestetä koulujen loma-aikoihin, mutta tällöin Lastenliitto tarjoaa leiritoimintaa. Osa leireistä on päiväleirejä, osa yöleirejä. Myös leireissä teemat voivat vaihdella tiede- ja taideleireistä seikkailuteemaisiin leireihin. Kerho- ja leiritoiminnan lisäksi



iltapäivätoiminta on riippuvainen koulujen toiminta-ajoista, mutta sen sijaan tapahtumia ja koulutuksia voidaan järjestää koska tahansa. Lastenliiton tapahtumat ovat lähes aina kaikille avoimia, lapsiperheille suunnattuja toiminnallisia tapahtumia. Koulutukset ovat usein suunnattu piirien omalle henkilöstölle, kuten ohjaajille ja luottamushenkilöille heidän tarpeidensa mukaan.

Lastenliitto toimii moninaisesti, aktiivisesti sekä yhteiskunnallisesti vaikuttavavasti edistääkseen lasten ja nuorten hyvää elämää. Lastenliiton toiminta pohjautuu erityisesti kolmelle arvolle; erilaisuuden hyväksymiselle, oman elämän hallinnalle sekä vastuuntuntoisuudelle (Lastenliitto 2017). Työssäni piirikoordinaattorina olen päässyt seuraamaan järjestön toimintaa läheltä erityisesti Varsinais-Suomessa, mutta nähnyt myös miten muissa piireissä toimitaan. Jokainen piiri toimii omalla tavallaan, ja toiminta voi vaihdella paljonkin. Suurpiiriteittäin toiminta on kuitenkin samankaltaista, eli esimerkiksi kerhoja ja leirejä on tarjolla jokaisessa piirissä. Toisaalta esimerkiksi iltapäivätoimintaa ei jokaisessa piirissä järjestetä, ja koulutustoiminta voi olla vähäisempää osassa piireistä. Kaikki toiminta pohjautuu samoihin arvoihin ja lähtökohtana on tarjota lapsille, nuorille ja lapsiperheille mukavaa toimintaa matalalla kynnyksellä.

Kansallinen Lastenliitto on Kansallisen Kokoomuksen läheisjärjestö. Tämä tarkoittaa sitä, että Lastenliitto on oma erillinen organisaationsa, mutta yhteistyötä Kokoomuksen kanssa tehdään jonkin verran. Vaikka Lastenliitto voidaan määritellä Kansallisen Kokoomuksen omaksi varhaisnuorisojärjestöksi, ei toiminnassa näy politiikka tai poliittiset aatteet. Toiminta on riippumatonta ja kaikille avointa. Lastenliiton toimistot kuitenkin sijaitsevat Kokoomuksen piiritoimistoilla ympäri Suomea, ja lisäksi luottamustoimissa on jonkin verran Kokoomustaustaisia ihmisiä. Kansallinen Lastenliitto on perustettu vuonna 1972. Vuosien saatossa Lastenliitto on vaihtanut nimeään useasti, ja se on tunnettu aiemmin esimerkiksi nimillä Porvarillinen Nuorisoliitto ja Minijellonat. (Kansallinen Lastenliitto 2017.)

## 2.1 Vapaaehtoistoiminnan haasteet Lastenliitossa

Kansallinen Lastenliitto on varsin tuntematon järjestö Suomessa, joskin pääkaupunkiseudulla tunnettavuus on paremmalla saralla kuin muualla Suomessa. Toiminnasta kiinnostuneita ei löydy helposti, vaan etenkin vapaaehtoisten löytäminen vie aikaa. Luottamushenkilöitä Lastenliitolta löytyy juuri tarpeeksi, mutta opinnäytetyössäni keskittyminen kiinnittyi erityisesti luottamustehtävien ulkopuolella oleviin vapaaehtoiisiin. Näillä tarkoitan tapahtumissa, kerhoissa ja leireillä tarvittavia vapaaehtoisia, jotka eivät halua mukaan sitouttavaan vapaaehtoistoimintaan. Lyhyisiin vapaaehtoisuuksiin ei kiinnostuneita Lastenliiton useista piireistä löydy lähes ollenkaan, vaikka nimenomaan heitä tarvittaisiin. Lastenliitto tarvitsee nykyistä selkeämpiä toimintatapoja vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen ja organisointiin. Minkäänlaisista yhtenäistä formaattia vapaaehtoistoiminnan organisointiin ei löydy, vaan vapaaehtoisia on tähän asti etsitty ja löydetty lähinnä järjestön työntekijöiden ja luottamushenkilöiden omista piireistä.

Vapaaehtoistoiminta Lastenliitolla vaatii sellaiset ohjeet, että uusikin työntekijä tietää, mistä lähteä liikkeelle vapaaehtoisia etsiessä ja ylipäättään toiminnan aloittamisessa. Tarkoituksena opinnäytetyöprojektini aikana oli nimenomaan selvittää, mitä nämä ohjeet olisivat ja minkälaisessa muodossa niiden olisi hyvä olla. Pohdin sitä, miten potentiaaliset vapaaehtoiset saataisiin kiinnostumaan juuri Lastenliitosta ja miten heidät houkutellaan mukaan toimintaan. Lisäksi mietin, miten vapaaehtoistoimintaa voidaan järjestää ja kehittää mahdollisimman yksinkertaisesti ja aikaa vaatimatta. Lastenliiton työntekijöillä ei omien työtehtäviensä lisäksi ole aikaa kehittää vapaaehtoistoimintaa tai aloittaa sitä laajemmalla skaalalla. Tämän olen itsekkin työntekijänä huomannut.

### 3 VAPAAEHTOISTOIMINTA MURROKSESSA

Vapaaehtoistoiminta on yksi olennaisista elementeistä lähes jokaisen yhdistyksen arjessa. Se vaatii yhtä paljon huomiota kuin mikä tahansa muu järjestön toiminnan osa. Vapaaehtoistoiminnan merkitys suomalaisessa yhdistyskentässä on huomattavan suuri, ja suomalaiset myös osallistuvat vapaaehtoistoimintaan kansainvälisesti verrattain varsin paljon. Muuttuvassa maailmassa vapaaehtoistoiminta on kuitenkin monelle yhdistykselle huolenaihe. (Häyrinen 2015, 41.) Tässä kappaleessa avaan opinnäytetyöhöni liittyviä käsitteitä sekä tuon esille vapaaehtoistoimintaan liittyvää tietoperustaa.

#### 3.1 Käytetyt käsitteet

Tärkein tässä opinnäytetyössä esiintyvä käsite on **vapaaehtoistoiminta**. Järjestökentällä vapaaehtoistoinnalla tarkoitetaan yhdistyksen hyväksi tehtyä työtä, josta ei saa rahallista korvausta. Vapaaehtoistojat pyrkivät yleensä vaikuttamaan lähiympäristöönsä sekä omaan elämäänsä, ja vapaaehtoisuus voikin avata tien laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Vapaaehtoisena pääsee osallistumaan ja auttamaan, luomaan uusia kontakteja sekä saamaan kokemusta eri alueilta. (Jyväskylän kaupunki 2017; Kansalaisareena 2016.) Yhdistyksessä vapaaehtoisella voidaan tarkoittaa luottamushenkilöitä, jotka esimerkiksi toimivat yhdistyksen hallituksessa. Lisäksi vapaaehtoisilla tarkoitetaan niitä, jotka osallistuvat auttajina varsinaisiin tapahtumiin sekä niitä, jotka ovat vastuussa toimintojen järjestämisestä. Myös toimintaan osallistuvat voidaan nähdä vapaaehtoisina (Häyrinen 2017).

Vapaaehtoistoimintaan liittyvät vahvasti myös käsitteet **sitoutuminen** ja **sitouttaminen**. Yleisesti järjestötoiminnassa sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen tahtoo osallistua toimintaan ja pysyä siinä mukana, ottaa vastuuta ja on motivoitunut (Kuuluvainen 2015, 49). Vapaaehtoisille tarjotaan merkityksellistä toimintaa, vaihtelevia tehtäviä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sitoutuminen järjestön toimintaan riippuu paljon siitä, mitkä vapaaehtoisten omat motiivinsa osallistumiseen ovat. Järjestön tehtäväksi jää huomioida

jokaisen vapaaehtoisen yksilölliset tarpeet. Monen järjestön toiminta riippuu vahvasti vapaaehtoisten määrästä, joten kaikilla on vahva pyrkimys sitouttaa vapaaehtoinen juuri omaan toimintaansa. Halutaan saada ”meidän omia vapaaehtoisia”, joilla on pitkältä ajalta kehittyntä hiljaista tietoa. (Vetyhanke 2014, 63; Kuuluvainen 2015, 49.)

Sitoutumiseen liittyvät vahvasti myös käsitteet **osallistaminen**, **osallistuminen** sekä **innostaminen**. Kun sitoutuminen ja sitouttaminen käsitteinä liittyvät mukana pysymiseen pidemmällä kaavalla, osallistaminen ja osallistuminen liitetään useammin lyhyempään mukana olemiseen. Osallistuminen tarkoittaa ennen kaikkea hetkellistä ja aktiivista mukana olemista, esimerkiksi mukana olemista jossakin tapahtumassa. Osallistaminen taas on se prosessi, jolla ihminen saadaan mukaan ja tehdään osalliseksi. Lyhyesti sanottuna osallistamisessa luodaan mahdollisuuksia ja osallistuminen on niiden mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 90; Heinonen 2016.) Innostaminen tapahtuu usein ennen osallistamista tai osallistumista. Innostamisella saadaan liikkeelle toisen ihmisen kykyjä ja saadaan heidät sitä kautta kiinnostumaan osallistumisesta (Kurki 2008). Innostuminen voidaan nähdä onnistumisen edellytyksenä, ja se voi tarttua toisiin tahallisesti tai tahattomasti (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 13-17). Osallistaminen ja innostaminen ovat monella tavoin samanlaisia käsitteitä.

Vapaaehtoistoimintaan ja sen organisointiin liittyy vahvasti myös **johtaminen**. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja vapaaehtoisten johtaminen ovat kaksi eri asiaa. Vapaaehtoistoiminnan johtamisella tarkoitetaan niitä toimia, joilla vapaaehtoisille luodaan mahdollisuus olla järjestön toiminnassa mukana. Siihen kuuluu toiminnan suunnittelua alusta alkaen, kuten vision ja merkityksellisyyden luomista vapaaehtoistoimintaan. Äärimmäisen tärkeää on miettiä ja ymmärtää, miksi vapaaehtoiset haluavat juuri kyseessä olevaan järjestöön mukaan. Se edistää vapaaehtoisten motivointia. Vapaaehtoistoiminnan johtajan täytyy osata luoda vapaaehtoisille sopivia tehtäviä sekä keksiä tapoja kommunikoida ja kehittyä vapaaehtoistoiminnassa. (Kuuluvainen 2015, 9-11.) Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa johdetaan siihen liittyviä prosesseja, kun taas vapaaehtoisten johtaminen on ihmisten ohjaamista, yhteydenpitoa ja kannustamista (Karreinen 2010, 93).

### 3.2 Vapaaehtoistoiminta muuttuvassa yhteiskunnassa

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin pyritään koko ajan keksimään innovatiivisia ratkaisuja ja menetelmiä sekä uudenlaista osaamista. Usein etenkin vähemmän tunnetuilla järjestöillä, kuten Kansallisella Lastenliitolla, vapaaehtoisten löytäminen on tunnettuja järjestöjä vaikeampaa. Siksi näkyvyyden lisääminen on ensimmäinen askel vapaaehtoisten löytämiseen. Kun tiedetään enemmän kyseessä olevasta järjestöstä, on helpompi osallistua sen toimintaan. Vapaaehtoistoiminta muuttuu ja kehittyy yhteiskunnan muutosten mukana. Järjestökentän on oltava muutoksista tietoinen, ymmärrettävä niiden vaikutuksia sekä osattava vastata niihin. (Heikkala 2015, 37-30.) Tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa on näkyvissä monta sellaista asiaa, jotka vaikuttavat vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja sisältöön. Järjestöt taistelevat hyvin käytännöllisten muutosten kanssa. Avaan tässä alakappaleessa hieman vapaaehtoistoimintaan tällä hetkellä vaikuttavia yhteiskunnallisia, konkreettisia muutoksia.

Yksi tärkeimmistä järjestöihin vaikuttavista muutoksista on vuonna 2020 käyttöön tuleva sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (Sote-uudistus). Sote-uudistuksessa tällä hetkellä kuntien järjestämät sosiaali- ja terveystalvet siirtyvät kokonaan maakuntien järjestettäväksi. Uudistuksen tavoitteena on tarjota yhdenvertaisempaa ja yksilöllisempää terveydenhuoltoa sekä sujuvampaa ja nopeampaa palvelunsaantia. Järjestöjen roolista yleishyödyllisinä toimijoina sekä palveluntarjoajina halutaan pitää kiinni. Järjestöillä on yhä merkittävä rooli terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä sekä palvelujen tuottamisessa, ja ne toimivat yhteistyössä maakuntien kanssa uudistuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Palvelujen tuottaminen halutaan kuitenkin erottaa täysin yleishyödyllisestä toiminnasta. Tämä tulee olemaan hankalaa myös Lastenliitolle, joka toimii sekä palvelujen tuottajana että yleishyödyllisenä toimijana. Lisäksi Sosiaali- ja terveystalvet rahoitus tulee olemaan maakuntien vastuulla. (Sote- ja maakuntauudistus 2017.) Jorma Niemelä pohtii Muutoksessa –blogissaan, minkälaiseen asemaan vapaaehtoistoimintaa tarjoavat järjestöt sote-uudistuksen myötä joutuvat, ja mikä rooli järjestöillä tulee olemaan palveluntarjoajina. (Niemelä 2017.) Järjestöille tulee uutta pohdittavaa erityisesti avustustusten, kuntien tarjoamien

toimitilojen sekä palvelujen tuottamisen kanssa. Myös Lastenliitto joutuu pohtimaan omaa asemaansa palveluntarjoajana, ja millä tavoin Sote-uudistus vaikuttaa mahdollisuuksiin tarjota palveluja laaja-alaisesti. Myös avustusten saanti tulee olemaan hankalampaa, jolloin myös vapaaehtoisten tarve lisääntyy. Järjestö joutuu kuitenkin kamppailemaan suurien muutosten kanssa, joten vapaaehtoistoiminnan lisäämiselle tai edes huomioimiselle ei välttämättä riitä tarpeeksi aikaa ja resursseja.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen on osittain tarkoitus vastata toiseen yhteiskunnalliseen haasteeseen, eli ihmisten ikääntymiseen. Vaikka ikääntyminen onkin eritoten terveydenhuollollinen rasite, vaikuttaa se vahvasti myös järjestöjen toimintaan. Väestön ikääntyminen vaatii järjestöiltä uusia ratkaisuja siihen, minkälaisia palveluja tai minkälaista toimintaa ikääntyville tarjotaan. Järjestöt haluavat tuoda oman panoksensa vanhenevista ikäluokista huolehtimiseen. Lisäksi iäkkäämmät, pitkään mukana järjestöjen toiminnassa ja vapaaehtoisina olleet eivät pian enää voi osallistua samalla tavalla järjestötoimintaan. Ilman näitä harjaantuneita vapaaehtoistoimijoita monet järjestöt saattavat joutua pulaan. Nuoremmat ikäluokat eivät ole yhtä kiinnostuneita tai valmiita sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan samalla tavalla. Haaste on siinä, miten vanhenevan ikäluokan hiljainen tieto sekä ymmärrys vapaaehtoisuuden tärkeydestä saadaan siirrettyä seuraavien sukupolvien järjestötoimijoille. Myös Lastenliitossa, etenkin luottamustoimissa, on paljon tietoa omaavia iäkkäitä ihmisiä. Jo nyt järjestössä on hankala löytää nuoria henkilöitä luottamus- ja vapaaehtoistoiimiin. Se tulee hankaloitumaan väestön ikääntymisen myötä.

### 3.3 Ihmisten ajattelutavat muutoksessa – miten sitouttaa vapaaehtoinen?

”Potentiaalisia vapaaehtoisia on yhtä paljon kuin ennenkin. Joku vain tarjoaa heille vetovoimaisempaa toimintaa kuin me.” (Häyrynen 2017)

Tämä Suomen sosiaali ja terveys ry:n kehitysjohtaja Kiril Häyrysen lause kiteyttää vapaaehtoisuuden tämän hetkisen tilanteen. Halukkaita löytyy, mutta he valitsevat itselleen sopivimmat ja houkuttelevimmat mahdollisuudet. Järjestö

tarvitsee uusia ja innovatiivisia keinoja vapaaehtoisten löytämiseksi. Tärkeää on yrittää pysyä kehityksen mukana, mutta vielä parempi on olla yhden askeleen muita edellä. Kuten liiketoiminnassa, myös järjestöalalla menestyneimpiä ovat juuri ne, jotka vievät kehitystä eteenpäin (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 13). Se ei kuitenkaan ole helppoa. Järjestön täytyy tuoda omaa ainutlaatuisuuttaan esille saadakseen vapaaehtoisia. Potentiaalinen vapaaehtoinen valitsee sellaisen järjestön ja tehtävän, joka sopii juuri hänelle itselleen. Ihmisten ajattelutapojen muutos näkyy selkeästi vapaaehtoisten sitoutumisessa. Järjestökentälle tarvitaan huomattavasti enemmän lyhyttä sitoutumista vaativia vapaaehtoistehtäviä. Ihmisten kiinnostus vapaaehtoisuuteen pohjautuu uudenlaisiin tarpeisiin. Aikaisemmin ihminen saattoi sitoutua koko elämäkseen yhteen järjestöön, kun taas nykyään elämä nähdään monien mahdollisuuksien verkkona. Nykyään kaivataan selkeitä ja merkityksellisiä vapaaehtoisuuksia. (Kuuluvainen 2015, 49-50.) Lastenliitossakin joudutaan pohtimaan, miten saadaan tarjottua kiinnostavampaa toimintaa kuin muut järjestöt.

Vapaaehtoisten johtaminen vaatii vuorovaikutusta ja vapaaehtoisten motivoimista. Ilman konkreettista palkkiota kiittäminen ja arvostaminen ovat entistä tärkeämpiä. (Häyrinen 2015, 41-45.) Vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoisia johtavien järjestön henkilöiden on osattava motivoida, innostaa ja osallistaa. Taitavasti motivoiva johtaja osaa kohdata jokaisen ihmisen yksilönä sekä rakentaa avoimen ilmapiirin. Laadukas vuorovaikutus on kaiken pohja, ja sen tulee sujua kaikkien järjestön toimijoiden välillä. Sen kautta luodaan luottamuksellinen yhteisö, jossa jokaista kuunnellaan ja jokainen uskaltaa ilmaista itseään. Motivoiva johtaja myös osaa ottaa huomioon sekä koko järjestön että jokaisen vapaaehtoisen ja toimijan omat toiveet ja tavoitteet. (Ilvonen 2011, 47-48.) Vapaaehtoisia tulee kannustaa ja heille pitää tarjota juuri heille sopivia mahdollisuuksia, joissa he pääsevät kehittymään.

Jokainen ihminen määrittelee itse, mikä on heille merkityksellistä. Motivointia, innostamista ja kannustamista tulee järjestön puolelta, mutta ihmisen omat motiivit ovat tärkein perusta vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa. Jokaisen syyt ja vaikuttimet ovat erilaisia, tunteiden ajamia. (Mt. 48-50.) Niihin ei järjestö pysty vaikuttamaan. Suuri syy vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa on aito halu vaikuttaa. Vapaaehtoistoiminta nähdään toisia ihmisiä tai yhteisöä hyödyttävä,

oikeana keinona auttaa. (Kaukinen 2015, 48-49; Kuuluvainen 2015, 45-46.) Kuukaan ei halua vain osallistua, vaan tehdä jotain merkittävää ja saada oikeasti jotakin hyvää aikaan (McKee 2017). Jotkut haluavat auttaa sellaisia ihmisiä, joilla on samankaltaisia kokemuksia kuin heillä. Jotkut taas ovat itse saaneet apua, ja auttavat siksi. Suurimmalla osalla on kuitenkin yksinkertainen auttamisen palo. (Mikkola 2008, 7.) Muita syitä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle on tahto tavata uusia ihmisiä, saada uusia verkostoja ja päästä tekemään asioita yhdessä toisten kanssa. Tällöin ihminen myös tuntee kuuluvansa ryhmään. Lisäksi moni kaipaa yksinkertaisesti mielekästä tekemistä, ja osallistuu siksi vapaaehtoisena järjestöjen toimintaan. Tahto tehdä jotakin tarpeellista, toteuttaa itseään ja olla hyödyllinen on monelle tärkeää. (Mikkola 2008, 7; Kuuluvainen 2015, 45-46.) Kun vapaaehtoistoiminnasta saa itse jotain irti, siihen on myös helpompi sitoutua, kuten seuraavassa sitaatissa todetaan.

”What's in it for me and commitment go hand-in-hand.”

(Thomas W. McKee 2017)



## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Kehittämistyössä valitaan yleensä lähestymistapa, joka määrittelee miten kehittämisen kohdetta käsitellään. Omaan opinnäytetyöhöni soveltuvien lähestymistapojen oli tapauksetutkimus, jossa pyrkimys yleensä on uusien kehittämis ehdotuksien luominen. Tapauksetutkimuksessa pyritään ymmärtämään perinpohjaisesti tarkkaan määriteltyä kehittämisen kohdetta, tässä tapauksessa Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa. (Ojasalo ym. 51-53.) Valitsemani kehittämistyön tiedonkeruumenetelmät ovat hyvin tapauksetutkimukseen soveltuvia.

### 4.1 Käytetyt menetelmät

Opinnäytetyöni toteutus tapahtui erityisesti kolmen kehittämistyön menetelmän avulla; benchmarkingin, kyselyn sekä yhteisöllisen ideoinnin. Benchmarkauksen avulla tein pohjatyötä vapaaehtoistoiminnan toimivuudesta ja menetelmistä muissa järjestöissä sekä tutkin vapaaehtoistoimintaan liittyviä verkkopalveluja. Webropol -kyselyn ja yhteisöllisen ideoinnin avulla selvitin vapaaehtoistoiminnan nykytilaa Kansallisessa Lastenliitossa sekä kehitin yhdessä järjestön työntekijöiden kanssa uusia ideoita toiminnan kehittämiseen ja uusien menetelmien luomiseen nimenomaan Lastenliitolle. Menetelmien käytössä korostui toiminnan kehittäminen nimenomaan järjestötoimijoiden näkökulmasta.

Kehittämistyössä on mukana sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, joskin laadulliset menetelmät ovat selvästi vahvempina esillä. Määrällisillä eli kvantitatiivilla menetelmillä tarkoitetaan esimerkiksi lomakekyselyä, jossa samoja asioita kysytään suurelta joukolta ihmisiä, ja kerätty aineisto analysoidaan tilastollisesti (Ojasalo ym. 2015, 104). Kyselyllä saa myös hankittua laadullista tietoa, ja myös omassa opinnäytetyössäni kysely oli osittain laadullinen menetelmä. Laadullisilla eli kvalitatiivisilla menetelmillä pyritään ymmärtämään kyseessä olevaa ilmiötä perusteellisesti, tässä tapauksessa vapaaehtoistoimintaa. Laadullisessa tutkimuksessa yhdestä kohteesta saadaan paljon tietoa, eikä tutkittavia kohteita välttämättä ole paljon. Saatua tietoa ei kuitenkaan välttämättä ole yhtä luotettavaa

kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Mt. 105.) Omassa opinnäytetyössäni oli suuri etu, että käytössä oli toisistaan eroavia menetelmiä, ja jokaisen menetelmän käyttö oli hyödyllistä ja hyvin perusteltua.

## 4.2 Benchmarking

Benchmarking eli vertailukehittäminen on prosessi, jolla pyritään selvittämään hyvien palvelujen ja toimintojen suorituskykyä ja verrataan sitä omaan toimintaan. Benchmarkingin kautta halutaan kehittää omaa toimintaa oppien niiltä, jotka tekevät asian paremmin. Kiinnostus on siinä, miten toiset toimivat ja menestyvät toimintansa avulla. (Niva & Tuominen 2005, 5; Ojasalo ym. 2015, 186.) Benchmarkkaus voidaan nähdä opinnäytetyössäni lähinnä laadullisena kehittämismenetelmänä, sillä valitsin kohteet harkiten ja tein itse omat tulkintani kohteista. Käytin benchmarkkausta opinnäytetyössäni siksi, että halusin löytää jo olemassa olevia ja onnistuneita toimintatapoja vapaaehtoistoimintaan ja sen aloittamiseen, johtamiseen ja organisoimiseen liittyen. Benchmarking koostui opinnäytetyössäni tiedonhaun lisäksi kahdesta sähköpostihaastattelusta.

Yleensä benchmarkingissa käytetään kohteena hyvin menestyvää organisaatiota, joilla on tunnetusti hyviä toimintatapoja (Ojasalo ym, 186). Joidenkin tutkijoiden mukaan benchmarkkaus voidaan jakaa neljään tyyppiin; yleiseen, kilpailulliseen, funktionaaliseen ja sisäiseen. Yleisessä benchmarkkauksessa etsitään jo tiedettävästi toimivia ja hyviä käytäntöjä. Kilpailullinen benchmarkkaus keskittyy oman alan muiden, kilpailevien toimijoiden toimintaan. Funktionaalisessa benchmarkkauksessa sen sijaan saatetaan etsiä hyviä menetelmiä ja prosesseja täysin toisenlaisten alojen toimijoista. Sisäinen benchmarkkaus taas keskittyy pelkästään oman organisaation sisäisiin eroihin tutkittavassa aiheessa. (Spacey 2017; Foley 2017.) Yksinkertaisesti benchmarkkauksen voisi kuitenkin jaotella sisäiseen ja ulkoiseen benchmarkkaukseen. Siinä yleinen, funktionaalinen ja kilpailullinen benchmarkkaus nähdään ulkoisen benchmarkkauksen menetelmänä. Sisäinen benchmarkkaus taas on oma erillinen menetelmänsä. Opinnäytetyössäni käytin oikeastaan kaikkia muita menetelmiä paitsi funktionaalista benchmarkkausta. Tämä siksi, että täysin eri aloilta ei löydy juurikaan vapaaehtoisuuden aiheeseen liittyviä prosesseja.

Tärkein benchmarkkauksen keino opinnäytetyössäni oli tiedonhaku juuri internetin välityksellä. Tutkin yhdistysten ja järjestöjen nettisivuja yrittäen löytää tietoa vapaaehtoistoiminnasta ja vapaaehtoiseksi ryhtymisestä. Pitäydyin lähinnä sellaisten järjestöjen toiminnan tutkimisessa, joissa järjestetään toimintaan lapsille, nuorille ja perheille ainakin jossain määrin. Alkuvaiheessa tutkin määrällisesti suurta joukkoa eri järjestöjä, yhteensä noin kolmeakymmentä. Myöhemmin siirsin keskittymiseni niihin järjestöihin, joiden nettisivuilta löytyi aiheeseen sopivaa sisältöä. Näitä järjestöjä ja heidän nettisivujaan tutkin huomattavasti tarkemmin. Lisäksi lähetin sähköpostitse kysymyksiä (liite 1) Turun Seudun Luustoyhdistys ry:lle sekä Amerikan Punaisen Ristin Los Angelesin piirijärjestölle.

Halusin tutkia myös vähemmän tunnettujen järjestön toimintaa ja löytää selkeitä eroja järjestöjen väliltä. Siksi benchmarkkasin sekä pieniä että suuria järjestöjä. Benchmarkattuihin järjestöihin kuuluivat muun muassa Punainen Risti, Nuorten Miesten Kristillinen Yhdistys, Turun Seudun Luustoyhdistys ja Lasten ja nuorten hyvinvointi ry (KOTA ry). Tarkoituksena oli erityisesti selvittää millä tavoin nettisivut auttavat vapaaehtoisia etsimisessä ja löytämisessä sekä minkälaisia tehtäviä vapaaehtoisille on. Lisäksi halusin selvittää mitä järjestöt tekevät pitääkseen vapaaehtoisensa sitoutuneina ja mitä heille annetaan ”palkkiona”. Selvitin myös sitä, onko järjestöillä käytössään jonkinlaisia palveluja tai ohjelmia vapaaehtoistoiminnan pyörittämisessä. Tärkeää oli vertailla järjestöjen mahdollisuuksia vapaaehtoisille, nähdä kuinka helposti järjestöjen nettisivuilta löytyy tietoa toiminnasta kiinnostuneille sekä millä tavalla vapaaehtoisuutta järjestöissä markkinoidaan.

Sen lisäksi, että tutkin järjestöjen omia nettisivuja, etsin internetistä myös vapaaehtoistoimintaan liittyviä palveluja. Tärkeimpänä tutkimuskohteina olivat sellaiset sivustot, joihin järjestöt voivat ilmoittaa vapaaehtoistehtäviä sekä löytää muiden tekemiä ilmoituksia. Tutkin yleisesti tunnettuja sivustoja kuten Kansalaisareenaa sekä Toimeksi –verkostoa. Näiden avulla löysin muita sivustoja ja palveluita, jotka toimivat eri puolella Suomea. Tarkastelin sivustojen tarjontaa sekä mahdollisia rekisteröitymisvaatimuksia ja käyttömaksuja. Olin etukäteen tietoinen muutamasta palvelusta, ja pyrin löytämään niille vertailukohteita. Tärkein etukäteen tietämäni palvelu oli Osuuspankin valtakunnallinen Hiip –

palvelu, jossa yksilöt ja yhteisöt voivat ilmoittaa vapaaehtoistehtäviä ja etsiä muiden tekemiä ilmoituksia omalta alueeltaan.

Tekemässäni benchmarkkauksessa oli monta fokusta ja menettelytapana internet -tiedonhaun lisäksi sähköpostihaastattelut. Vaikka kysymyksiä oli monia, seuraavat viisi kysymystä olivat tiivistettynä benchmarkkaukseni pääkysymykset:

1. Minkälaista tietoa järjestöjen nettisivuilta löytyy vapaaehtoistoiminnasta?
2. Auttavatko nettisivut vapaaehtoisten etsimisessä ja löytämisessä?
3. Minkälaisia tehtäviä vapaaehtoisille on tarjolla?
4. Minkälaisia keinoja järjestöillä on vapaaehtoisten sitouttamisessa ja pal-kitsemisessa?
5. Minkälaisia vapaaehtoistoimintaan liittyviä palveluja internetistä löytyy ja miten ne toimivat?

#### 4.3 Webropol -kysely

Suunnittelin ja kokosin Lastenliiton työntekijöille suunnatun Webropol –kyselyn kesällä 2017. Kyselyn tekeminen oli erittäin tärkeä pohjatyö vapaaehtoistoimin-nan kehittämisessä Lastenliitolla. Tarkoituksena kyselyssä oli selvittää vapaa-ehtoistoiminnan nykytilaa ja kehittämiskohteita Lastenliitolla työntekijöiden nä-kökulmasta. Halusin saada selville tarkemmin, minkälaista vapaaehtoistoimin-taan eri piireissä on ja minkälaista sen haluttaisiin olevan. Kyselyyn vastasivat kaikki Lastenliiton työntekijät, lukuun ottamatta toiminnassa mukana olevia oh-jaajia, sillä aihe ei kosketa heidän työtään. Vastaajissa oli mukana muun muas-sa piirikoordinaattoreita, toiminnanjohtajia sekä iltapäivätoiminnan koordinaatto-reita. Kysymyksiä oli esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan tämän hetken suurim-mista haasteista, vapaaehtoisten määrästä ja työntekijöiden omista kehittä-misideoista. Kyselypohja näkyy seuraavassa kuviossa.

## Kysely Lastenliiton vapaaehtoistoiminnasta

1. Työnimikkeesi?
2. Kauanko olet työskennellyt Kansallisella Lastenliitolla?
3. Miten vapaaehtoistoiminta näkyy työssäsi?
4. Minkälainen on vapaaehtoistoiminnan nykytila (vapaaehtoisten määrä, sitoutuneisuus, tehtävät) piirissäsi omasta mielestäsi?
5. Onko vapaaehtoistoiminta muuttunut omana aikanasasi Lastenliitolla? Jos on, niin millä tavoin?
6. Kuinka paljon sitoutuneita vapaaehtoisia piirissäsi on tällä hetkellä?
7. Mikä on mielestäsi suurin haaste Lastenliiton vapaaehtoistoiminnassa tällä hetkellä?
8. Mitä kautta etsitte vapaaehtoisia?
9. Mistä suurin osa vapaaehtoisistanne tulee?
10. Minkälaisia tehtäviä vapaaehtoiset tällä hetkellä tekevät?
11. Minkälaisiin tehtäviin vapaaehtoisia tarvitaan?
12. Miten vapaaehtoisia kiitetään heidän tekemästään työstä?
13. Millä tavoin vapaaehtoistoimintaa mielestäsi olisi parasta lähteä kehittämään?
14. Kuinka paljon olisit valmis käyttämään työaikaasi vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen?
15. Omia ideoitasi, toiveitasi tai ajatuksiasi Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan ja sen kehittämiseen liittyen.

Kuvio 1. Webropol –kyselyn kysymykset Lastenliiton työntekijöille.

Kysely on yleensä määrällisen tutkimuksen menetelmä, mutta sitä voidaan käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2012, 74-75.) Useasti kyselyn tuloksia käsitellään tilastollisesti, ja sen takia aineiston analysointi on verrattain helppoa. Tietysti aineiston tulosten tutkiminen riippuu vahvasti siitä, minkälaisia kysymyksiä kyselyssä on, kuten onko kyselyssä paljon avoimia kysymyksiä. Tulosten tulkinta voi olla hankalaa, sillä kyselyn tekijä ei voi tietää, kuinka vakavasti vastaajat ovat kyselyyn osallistuneet. Kyselyn tekeminen vaatii pohjatyötä, jotta kyselyssä osataan kysyä tarpeelliset kysymykset. Tärkeää kyselyn tekemisessä on muistaa selkeys ja loogisuus sekä kyselyn täyttämisen kesto. (Ojasalo ym. 121-122; Hiltunen 2008.) Omassa opinnäytetyössäni työntekijöille suunnattu kysely oli sopiva vaihtoehto, sillä Lastenliiton työntekijänä ja vapaaehtoistoiminnan aiheeseen perehtyneenä olin kerännyt paljon taustatietoa kyselyä varten. Kyselyn laatiminen ja olennaisten kysymysten keksiminen ei ollut hankalaa.

Yleensä kyselyssä on alussa niin sanottuja lämmittelykysymyksiä, esimerkiksi liittyen vastaajan taustatietoon. Opinnäytetyössäni tämänkaltaisia kysymyksiä olivat esimerkiksi kysymykset tittelistä ja työsuhteen kestosta. Taustatietojen jälkeen kyselyssä kysyttiin vapaaehtoistoiminnasta, esimerkiksi vapaaehtoisten määrästä, sen haasteista, hakukanavista ja vapaaehtoisten kiittämisestä. Viimeisissä kysymyksissä keskityttiin vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen, sekä siihen liittyviin toiveisiin ja ajatuksiin. Mukana oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Lisäksi joukossa oli kysymyksiä avointen- ja monivalintakysymysten väliltä, jossa vastaajat saivat lisätä oman vaihtoehtonsa.

Vaikka kyselyssä tarkoitus onkin yleensä tuottaa määrällistä tietoa, on niissä myös avoimia kysymyksiä, jotka tuottavat laadullista tietoa. Tekemässäni kyselyssä oli vahvasti molempia. Näiden kysymysten tuottaman tiedon käsittely, analysointi ja tulkinta eroavat vahvasti toisistaan. (Ojasalo ym. 2015, 134; Tuomi & Sarajärvi 2012, 74-75.) Tilastollista tietoa tuottavien kysymysten, kuten monivalintakysymysten, purkaminen on nopeampaa, sillä niissä saa selkeät keskiarvot vastauksista. Sen sijaan avoimet kysymykset vaativat enemmän aikaa purkamiselle. Etenkin niissä täytyy huomioida, kuinka vakavasti vastaajat ovat vastanneet. Kaikki vastaukset eivät myöskään välttämättä ole ymmärrettäviä, ja niistä voi olla hankala tehdä tulkintaa. (Hiltunen 2008.) Avoimista kysymyksistä voi kuitenkin saada paljon tietoa, hyvin arvokasta sellaista.

#### 4.4 Yhteisöllinen ideointityöpaja

Viimeisenä menetelmänä käytin yhteisöllistä kehittämismenetelmää, jossa Lastenliiton työntekijät pääsivät yhdessä ryhmittäin pohtimaan vapaaehtoistoimintaa ja tuomaan omia ajatuksiaan esille. Kyseessä oli niin sanottu ideointityöpaja, jossa tarkoituksena oli saada luovuus liikkeelle sekä ideoida uusia ratkaisuja ja menetelmiä vapaaehtoistoimintaan. Yhteisöllisissä ideointimenetelmissä luovuus onkin keskiössä, ja ryhmässä pyritään tuottamaan uusia näkökulmia uskaliaasti (Ojasalo ym. 158). Jotta luovuus lähtee ryhmässä liikkeelle, on ilmapiiriin oltava myönteinen ja luottavainen. Avoin vuorovaikutus tuottaa viljelejäkin ideoita, ja kielteinen ilmapiiri saattaa tyrehtyttää ideoinnin heti alkuunsa. Yhteisöllisissä

ideointimenetelmissä määrä synnyttää laatua, eikä hullujakaan ideoita siksi kannata laiminlyödä. (Ojasalo ym. 158-159; Koski 2011.) Ryhmän vetäjän rooli on tärkeä, kun kyseessä on luova ideointi, ja hänellä on oltava kyky ratkaista ongelmia. Ryhmässä olevilta ihmisiltä taas vaaditaan kykyä toimia ryhmässä ja oikeaa asennetta kyseessä olevaan tehtävään. (Ojasalo ym. 158-159.)

Ideointityöpajan pohjalta oli tarkoitus saada kuva niistä tarpeista ja toiveista, jotka Kansallisessa Lastenliitossa vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat. Ideointityöpaja toimi käytännössä niin, että työntekijät saivat pienissä ryhmissä pohtia ja suunnitella vapaaehtoistoiminnan uusia suuntia tulevaisuudelle. Olin luonut kuusi pääaihetta tai -kysymystä, joiden ympärille ryhmien piti kirjoittaa omia mieleen tulevia ajatuksiaan ja ideoitaan. Halusin jättää kysymykset hyvin avoimiksi, jotta ne eivät johdata ideointia mihinkään tiettyyn suuntaan. Koska olin aiemmin tehnyt työntekijöille Webropol -kyselyn, käytin kyselystä saamiani tietoja aivoriihen työstämisessä ja sopivien aiheiden keksimisessä. Niiden pohjalta sain luotua hyödyllisen aivoriihen, ja työntekijöilläkin oli käsitys, minkälaiseen ideointityöpajaan he olivat tulossa. Ideointityöpajan kuusi pääkysymystä tai -aihetta olivat seuraavat:

1. Minkälaisia yhtenäisiä toimintatapoja Lastenliitto tarvitsee vapaaehtoistoimintaan liittyen?
2. Miksi vapaaehtoisen kannattaa valita juuri Lastenliitto?
3. Miten vapaaehtoinen saadaan sitoutumaan toimintaan?
4. Mikä teitä työntekijöinä motivoi vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen?
5. Vapaaehtoisten löytäminen
6. Vapaaehtoisille sopivat tehtävät

Ideointityöpaja koostuu normaalisti esivaiheesta, lämmittelyvaiheesta ja ideointivaiheesta (Mt. 161). Pitämäni ideointityöpajan esivaiheessa kerroin tehtävän idean sekä tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa muistutin, että ideoinnin tulee olla vapaata ja rajoittamatonta. Ideointivaiheen hoitivat ryhmäläiset itse. Olin myös itse mukana auttamassa ryhmiä eteenpäin etenkin niissä tilanteissa, joissa osallistujat eivät päässeet ideoinnissa eteenpäin. Ryhmiä oli kolme, joissa kaikissa oli 3-4 ihmistä. Aikaa ryhmille annettiin 45 minuuttia. Jokainen

kysymys tai aihe oli omalla paperillaan, johon ryhmäläiset sitten kirjoittivat ideoitaan. Koska kysymykset olivat jossain määrin hankalia, olin luonut joidenkin kysymysten kohdalle apuotsikoita, jotta ideoinnissa on helpompi lähteä liikkeelle.



## 5 ANALYSOINTI JA TULOKSET

Tutkimustyössä tärkeä vaihe on kerätyn aineiston analysointi, tulkinta sekä johtopäätösten teko. Usein tutkimusta tehdessä on ajatus, että tutkimusaineiston analysointi tapahtuu aineiston keräämisen ja järjestämisen jälkeen. Opinnäytetyöni koostui kuitenkin lähinnä laadullisista menetelmistä, joita käytettiin rinnakkain. Tällöin aineistoa on järkevä analysoida jatkuvasti prosessin aikana. Aineistojen analysointimenetelmiä on monia, ja itse käytin menetelmänä teemoittelua, jossa aineistoista etsitään toistuvia aiheita. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 223-23; Ojasalo ym. 119.) Avaan jokaisen käyttämäni aineistonkeruumenetelmän analysointia erikseen, sillä jokaisessa menetelmässä oli osittain erilaisia tavoitteita ja esille nousseita teemoja.

### 5.1 Tutkimuksen luotettavuus ja vaikuttavat tekijät

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistuvuutta, ja sen avulla arvioidaan tilastollisesti vastausten luotettavuutta sekä esimerkiksi sattumanvaraisuutta. Validiteetin eli pätevyyden avulla seurataan, onko menetelmä onnistunut mittaamaan juuri sitä, mitä sen pitikin mitata. (Ojasalo ym. 105; Hiltunen 2008; Hirsjärvi ym. 231.) Reliabiliteetin ja validiteetin suhde on selkeä. Jos luotettavuus on alhainen, niin on myös pätevyys. Toisaalta vaikka tutkimus ei olisikaan täysin validi, voi se antaa luotettavia tuloksia jostakin muusta aiheesta. (Hiltunen 2009.) Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ja pätevyyttä ei tulkita samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa, eikä kyseisiä termejä välttämättä edes haluta käyttää. Joka tapauksessa tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta tulee jollain tavalla arvioida. Totuudenmukainen kertominen tutkimuksen toteutuksesta sekä huolellisesti ja tarkkaan vaaditut tulkinnat luovat luotettavuutta tutkimukselle. (Hirsjärvi ym. 231-232.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen luotettavuuteen ja pätevyyteen vaikuttivat monet asiat. Tärkein luotettavuutta ja pätevyyttä mittaava tekijä työssä oli useiden tutkimusmenetelmien käyttö samassa tutkimuksessa. Tätä voidaan triangulaatioksi tai metodien yhdistämiseksi. Triangulaatioon voi liittyä myös

useiden tutkijoiden tai eri teorioiden käyttämistä. (Ojasalo ym. 105; Hirsjärvi ym. 233.) Käyttämissäni menetelmissä oli jokaisessa sekä luotettavuutta lisääviä että vähentäviä tekijöitä. Esimerkiksi kysely sekä kyselyn täyttäneiden henkilöiden yhdessä suorittama idearihi lisäävät tulosten luotettavuutta ja pätevyyttä, sillä ne täydentävät toisiaan. Sen sijaan benchmarkkaus näistä hieman erillisenä menetelmänä ei välttämättä ole yhtä luotettava tai pätevä, sillä sen antamat tulokset eivät välttämättä täysin korreloidu muuhun tutkimuksessa tuotettuun tietoon. Jokaisen opinnäytetyössä käytetyn menetelmän reliabiliteetti ja validius vaihtelevat. Kerron jokaisen menetelmän tuottamista tuloksista tarkemmin seuraavassa kolmessa kappaleessa.

## 5.2 Nettisivuilla on suuri vaikutus vapaaehtoistoiminnassa

Käytin opinnäytetyössäni benchmarkkausta, sillä vapaaehtoistoiminnan aiheeseen löytyy hyvin paljon käytettävää tutkimustietoa. Järjestöjen nettisivujen kautta löytämäni tieto auttoi ymmärtämään, minkälaisia virheitä järjestön ei kannata etenkään nettisivuihin liittyen tehdä. Toisaalta vinkkejä löytyi myös siihen, minkälaiset nettisivut ovat vapaaehtoistoiminnan kannalta onnistuneet ja minkälaista tietoa mahdollisille kiinnostuneille vapaaehtoisille kannattaa tarjota. Myös vapaaehtoistointaan liittyviä laajempia palveluita löytyi useita. Käyn läpi benchmarkkauksen tuloksia tärkeysjärjestyksessä.

Tärkeimmäksi benchmarkkauksen kohteeksi opinnäytetyössäni nousi Punainen Risti. Punainen Risti tekee maailmanlaajuista humanitaarista työtä tarjoten nopeaa apua paikallisesti, ja se on laajuutensa takia yleisesti todella tunnettu. Järjestöllä on jopa 17 miljoonaa vapaaehtoista ympäri maailmaa. (Suomen Punainen Risti 2017.) Tästä tietoisena halusin tutustua juuri Punaisen Ristin vapaaehtoistointaan tarkemmin. Jo ensitarkastelulla Suomen Punaisen Ristin (SPR) nettisivuilta löytyy hyvin nopeasti tietoa siitä, miten vapaaehtoiseksi pääsee ja minkälaisia mahdollisuuksia on tarjolla. Sivuilla otetaan huomioon se, että kaikilla on ei ole yhtä paljon aikaa vapaaehtoisuudelle ja jokaisella on erilaiset mielenkiinnon kohteet. Kuten tietoperustassani toin esiin, motivoiva vapaaehtoistointa nimenomaan huomioi jokaisen omat toiveet ja tavoitteet (Ilvonen 2011, 47-48). Pelkästään SPR:n nettisivuilta löytyy lähes

kaksikymmentä erilaista mahdollisuutta ryhtyä toimimaan vapaaehtoisena. Lisäksi sivuilta löytyy helposti nettisivujen kautta lähetettävä lomake, jolla kiinnostunut vapaaehtoinen voi kertoa kiinnostuksestaan. Vapaaehtoiseksi ryhtyminen on tehty helpoksi ja kiinnostaksi. Nettisivut ovat samalla tavalla rakennettu myös muiden maiden, kuten Yhdysvaltojen, Ruotsin ja Espanjan Punaisella Ristillä.

Sen lisäksi, että tutkin SPR:ää, otin lähempään tarkasteluun myös Amerikan Punaisen Ristin (ARC). Haastattelin Los Angelesin alueen vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina toimivaa henkilöä sähköpostitse. Kysymykset olivat samankaltaisia kuin Webropol -kyselyssäni, ja ne liittyivät esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan haasteisiin ja vapaaehtoisten löytämiseen. Kuten jo nettisivujen tutkimisen perusteella pystyy päättämään, haastateltavan mukaan suurin osa Los Angelesin alueen vapaaehtoisista saadaan juuri internetin kautta. Vapaaehtoisille tarjotaan hyvin vaihtelevia tehtäviä sosiaalityöstä teknologiaan. Tästä tarjonnan suuruudesta on kuitenkin tullut myös haastetta. Vapaaehtoiset eivät välttämättä helposti löydä sopivia tehtäviä, sillä Punaisen Ristin nettisivuilta löytyy monta erillistä vapaaehtoistoiminnan ohjelmaa. Saadut vapaaehtoiset ovat kuitenkin hyvin sitoutuneita, sillä heille järjestetään hyvä perehdytys sekä useasti koulutuksia. Lisäksi ARC käyttää kiittämisen- ja kannustehjelmia, joista yksi on esimerkiksi rintamerkkien jakaminen tehtyjen vapaaehtoistuntien perusteella. Tässäkin huomaa, että hyvät kannusteet ja ”palkinnot” pitävät vapaaehtoiset sitoutuneina (McKee 2017). Punaisella Ristillä vapaaehtoistoiminta on onnistunutta, ja heillä nettisivut ovat osa hyvin toimivaa kokonaisuutta. Tämän perusteella voi päätellä, että nettisivut ovat tärkeässä osassa vapaaehtoistoiminnassa, ja muilla järjestöillä on mahdollisuus oppia Punaisen Ristin toimintatavoista.

Punaisen Ristin lisäksi suurella osalla muitakin suuria järjestöjä vapaaehtoistoimintaan panostetaan, ainakin nettisivujen perusteella. Benchmarkkasin vertauksen vuoksi myös muiden Suomessa toimivien maailmanlaajuisien järjestöjen, kuten Nuorten Miesten Kristillisen Yhdistyksen (NMKY), Amnesty Internationalin ja World Wide Fund for Naturen (WWF) nettisivuja. NMKYn valitsin siksi, että olin työskennellyt järjestön Turun yhdistyksessä ohjaajana opinnäytetyön kirjoittamisen aikaan noin kaksi vuotta.

Amnesty International ja WWF valikoituivat tunnettavuutensa perusteella. Näillä kaikilla järjestöillä on vapaaehtoisia sekä tarpeeksi resursseja vapaaehtoistoiminnan esille tuomiseen, mutta eivät sitä silti korosta. Sekä Amnesty Internationalin että WWF:n nettisivuilta löytää halutessaan hyvinkin tietoa vapaaehtoisuudesta ja sen mahdollisuuksista. Nettisivut oli tehty selkeästi ja tietoa oli tarpeeksi. Suomen NMKY:n sivuilta sen sijaan vapaaehtoistointaan liittyvää tietoa ei löytynyt. Edes käyttämällä sopivia hakusanoja ei minkäänlaista sisältöä tullut. Tunnettavuutensa takia järjestö saa vapaaehtoisia hakemattakin, mutta helppoa tiedonhausta ei ole tehty.

Pienten järjestöjen kohdalla havaitsin, että vapaaehtoistointaan ei ole ehditty panostaa lainkaan yhtä paljon kuin suurissa järjestöissä. Benchmarkkasin erityisesti KOTA ry:n, Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n (LiikU ry) ja Turun Seudun Luustoyhdistyksen internetsivuja. KOTA ry:n sivuilla ei mainita vapaaehtoisuudesta lainkaan. LiikU ry:n nettisivut ovat äärimmäisen laajat ja paljon tietoa tarjoavat, mutta vapaaehtoistoinnasta tietoa löytyi vasta pitkän etsimisen jälkeen. Näistä kahdesta erottui Turun Seudun Luustoyhdistys. Yhdistyksen sivulla mainitaan heti etusivulla vapaaehtoisuus. Haastattelin myös sähköpostitse Turun Seudun Luustoyhdistyksen sihteerä Minttu Lindiä. Lind toi esille saman ongelman mikä monissa pienissä järjestöissä on, eli vapaaehtoisten löytämisen hankaluuden. Lindin mukaan vapaaehtoisia Turun Seudun Luustoyhdistyksellä on, mutta ei tarpeeksi. Sitoutuneitakin vapaaehtoisia löytyy, mutta he kuormittuvat. Tärkeää olisi löytää enemmän vapaaehtoisia, jotta kenenkään ei tarvitsisi tehdä liikaa. Vapaaehtoiset tulevat enimmäkseen lähipiiristä, mutta internetiä ja sosiaalista mediaa on yritetty käyttää apuna vapaaehtoisten etsimisessä. Lindin mielestä tärkeintä on muistaa, että jokaisen vapaaehtoisen omia tarpeita tulee kuunnella ja heidät pitää ottaa osaksi yhdistystä. (Lind 2017.) Haastatteleamalla sekä suuren että pienen järjestön edustajaa huomasin selkeät erot erikokoisten järjestöjen vapaaehtoistoinnassa. Pienemmillä yhdistyksillä vapaaehtoisten löytäminen ja sitouttaminen ovat suurimpia ongelmia, kun taas suuremmat järjestöt joutuvat keskittymään vapaaehtoistoiminnan selkeään organisointiin.

Löysin myös jonkin verran vapaaehtoistointaan liittyviä palveluita, joissa järjestöt saavat ilmoittaa vapaaehtoistehtäviä ja mahdollisesti palvelujen kautta

löytää sopivia vapaaehtoisia. Kyseiset palvelut sopivat hyvin pienille ja vähäisiä resursseja omaaville järjestöille. Laajoja vapaaehtoistoiminnan palveluita olivat esimerkiksi Toimeksi ja Kansalaisareena, jotka tuottavat tietoa vapaaehtoisuudesta ja sen mahdollisuuksista. Niissä pääsee osaksi suurta vapaaehtoistoiminnan verkostoa, mutta vapaaehtoistehtävien ilmoittaminen niiden kautta ei ole yksinkertaista. Yksinkertainempi tapa ilmoittaa järjestön vapaaehtoistehtäviä on tehdä se pienien ja keskitettyjen sivujen kautta. Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi Osuuspankin Hiiop –palvelu, jonne järjestöt voivat ilmoittaa mahdollisia vapaaehtoistehtäviä. Lisäksi esimerkiksi Keski-Suomessa toimiva Yhdistystori sekä Vapari, Pohjois-Karjalassa toimiva Jelli sekä Kaakkois-Suomessa toimiva Yhdistysinfo olivat hyviä paikkoja saada oman järjestön vapaaehtoismahdollisuuksia esiin. Näistä palveluista Hiiop on ollut osalla Lastenliiton piireistä jo käytössä.

Tekemäni benchmarkkauksen perusteella voi päätellä, että suuremmilla järjestöillä on aikaa ja resursseja etsiä vapaaehtoisia, vaikka heidän ei sitä välttämättä edes tarvitsisi tehdä, kun vapaaehtoiset löytävät tiensä järjestöihin muutenkin. Pienillä järjestöillä resurssit eivät etsiskelyyn välttämättä riitä, vaikka siihen olisi tarve. Myös vapaaehtoisten sitouttaminen on pulmallista juuri siitä syystä, että ihmisten ajatusmaailma ja tarpeet ovat on erilaisia kuin ennen. Vapaaehtoistoiminnan täytyy vastata tähän haasteeseen tarjoten sopivia vapaaehtoistehtäviä ja paljon vaihtoehtoja. Benchmarkkaus antoi minulle myös suurempaa ymmärrystä siihen, kuinka tärkeässä osassa nettisivut ovat vapaaehtoistoiminnassa. Sivujen avulla on helppo antaa tietoa vapaaehtoistoiminnasta ja saada kiinnostus heräämään. Omien nettisivujen lisäksi vapaaehtoistoimintaan liittyvät internet-palvelut saattavat tarjota apua. Lisäksi benchmarkkauksen kautta vahvistui ajatus siitä, että järjestöjen tunnettavuuden lisääminen korreloituu suoraan vapaaehtoisten määrään. Nettisivut sekä mahdollisimman monien vapaaehtoisia välittävien palvelujen käyttäminen tuovat näkyvyyttä, ja niitä voi myös tuoda enemmän esille esimerkiksi sosiaalisen median kautta. Näkyvyys tuo tuloksia.

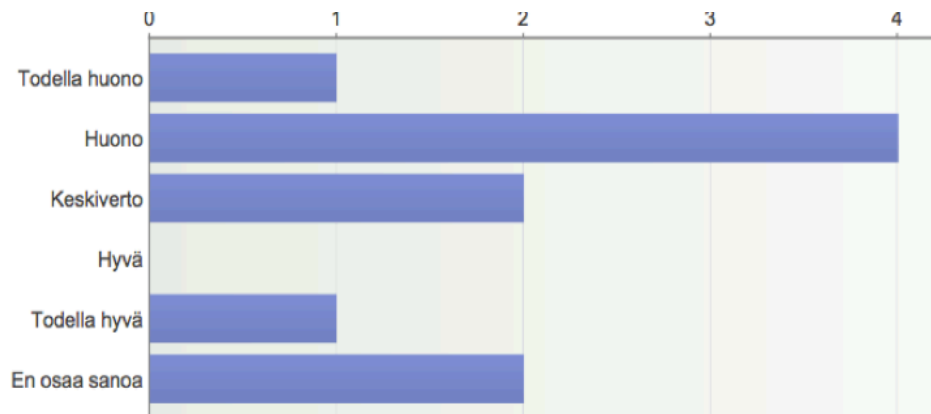
### 5.3 Yhteiset suuntaviivat vapaaehtoistoiminnan pohjana

Lastenliiton työntekijöille tekemässäni Webropol –kyselyssä kysymykset olivat vapaaehtoistoimintaan ja sen kehittämiseen liittyviä ydinkysymyksiä. Halusin saada kysymyksiin Lastenliiton työntekijöiden näkökulmaa. Kyselyn tarkoitus oli saada mahdollisimman rehellisiä vastauksia aiheeseen, jotta sitä pystyttiin lähteä kehittämään työntekijöiden toivomalla tavalla. Kyselyn vastaukset antoivat pohjaa myös hieman myöhemmin toteutetulle yhteisölliselle ideointityöpajalle. Käyn kyselyn tuloksia läpi nostoen esille tärkeimpiä vastauksissa korostuneita teemoja.

Kyselyyn vastasi yhteensä 10 Lastenliiton työntekijää, koostuen neljästä toiminnanjohtajasta, neljästä piirikoordinaattorista ja kahdesta toiminnanohjaajasta. Vastaajista suurin osa oli kyselyn aikaan työskennellyt Lastenliitolla noin 3-5 vuotta. Vastaajien mukaan vapaaehtoistoiminta ei näy heidän työssään pääasiassa muuten kuin hallitusten kanssa työskennellessä. Vapaaehtoistoiminnassa myöskään ole tapahtunut juurikaan muutoksia heidän työskentelyaikanaan Lastenliitolla, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Kun kysymys tuli vapaaehtoistoiminnan tämän hetken tilasta, olivat vastaukset suhteutettuna negatiivisia, kuten alla olevasta kuviosta 2 voi päätellä. Myös ongelmia vapaaehtoistoiminnassa on monia, joista osa näkyy kuviosta 3.

#### 4. Minkälainen on vapaaehtoistoiminnan nykytila (vapaaehtoisten määrä, sitoutuneisuus, tehtävät) piirissäsi omasta mielestäsi?

Vastaajien määrä: 10



Kuvio 2. Vapaaehtoistoiminnan nykytila Lastenliitolla.

### 7. Mikä on mielestäsi suurin haaste Lastenliiton vapaaehtoistoiminnassa tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 10



Kuvio 3. Vapaaehtoistoiminnan haasteita Lastenliitolla.

Kuten kuvasta kaksi huomaa, vastaajista yli puolet olivat sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminnan tila Lastenliitolla on joko keskiverto tai huono. Kaksi vastaajaa ei osannut vastata ja ainoastaan yksi oli sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminnan tila on todella hyvä. Yhdelläkään piirillä ei niin sanottuja sitoutuneita vapaaehtoisia ole yli kymmentä, ja näistäkin lähes kaikki ovat hallituksen jäseniä. Kuvassa kolme on lueteltuna vapaaehtoistoiminnan yleisiä ongelmia, ja mitkä niistä pitävät paikkansa Lastenliitolla. Näistä tärkeimmäksi nousivat vapaaehtoisten löytäminen, sitouttaminen ja sopivien tehtävien löytäminen. Lisäksi ongelmia näytti nousseen työajan riittämättömyydestä ja toiminnan aloittamisesta. Hieman alle puolet vastaajista myös kaipasivat selkeämpiä suuntaviivoja vapaaehtoistoimintaan Lastenliiton sisällä. Vastausten perusteella voi päätellä, että hankaluuksia on monia ja kehittämisen varaa on.

Kyselyn vastauksissa selkeiksi teemoiksi nousivat juurikin hallitustyön ulkopuolisten vapaaehtoisten löytäminen, kuten tapahtuma-avuksi tarvittavat vapaaehtoiset. Aikaa työntekijöillä ei kuitenkaan vapaaehtoisten etsimiseen juurikaan ole, joten vapaaehtoistoimintaan kaivataan selkeitä ohjeita sekä apua siihen, miten aloittaa ja kehittää vapaaehtoistoimintaa. Vaikka suurin osa vastaajista koki yhteisten linjausten luomisen olevan tärkeitä, oli osa myös sitä

mieltä, että koska jokainen Lastenliiton piiri toimii eri tavalla, joten kaikki yhtenäiset suuntaviivat eivät ehkä toimisi. Moni koki myös tärkeäksi miettiä, mitä juuri Lastenliitolla on tarjota mahdollisille vapaaehtoisille. Miksi juuri me? Voimmeko tarjota jotain muutakin kuin kiitosta, kannustustusta ja kahvia? Ehdotuksia tuli lähinnä yhteisöllisyyteen liittyen, kuten tapahtumien järjestämistä. Koska moni kyselyn vastaajista koki, että asiaa on hyvä lähteä kehittämään keskustelun kautta, sain vielä enemmän aihetta järjestää myöhemmin pitämäni yhteisöllisen ideoinnin työntekijöille.

Vaikka kysely toi antoi paljon tietoa työntekijöiden ajatuksista, ei siitä irronnut kovin konkreettisia tarpeita ja toiveita vapaaehtoistoiminnan kehittämisen suhteen. Kysely vahvisti tietoa siitä, että vapaaehtoistoiminnan tila ei Lastenliitolla ole erityisen hyvä, ja että yhteiskunnan tuomat haasteet kohtaavat Lastenliittoa kuten mitä tahansa muutakin järjestöä. Väestön ikääntymistä tai Sote-uudistusta vastaajat eivät tuoneet esille, mutta ajatustapojen muutokset ja sitouttamisen vaikeus tulivat ilmi. Yhtenäisiä toimintatapoja kaivataan. Siitä, minkälaisia tai missä muodossa näiden toimintatapojen olisi hyvä olla, ei selvyttä tullut. Kyselyn analysoinnissa on myös vaikea tietää, kuinka vakavasti vastaavat ovat vastanneet, tai jos kysymysten kohdalla on ollut väärinymmäryksiä (Hirsjärvi ym. 195). Vaikka monet asiat voivat vaikuttaa vastausten luotettavuuteen, uskon saaneeni avoimia ja rehellisiä vastauksia. Tämä sen takia, että monen vastaajan vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, joten tuloksia voi nojata enemmistön vastauksiin. Lisäksi monista vastauksista näki, että asia on vastaajille tärkeä. Pieni vastaajajoukko ja hyvä vastausprosentti helpottivat asiaa. Sain kyselyn perusteella ajatuksia yhteiseen ideointityöpajaan ja hieman ideoita kehittämistyöhön.

#### 5.4 Perehdyttämistä ja erottuvaa ideologiaa

Yhteisöllisen ideoinnin tarkoitus oli antaa Lastenliiton työntekijöille mahdollisuus päästä ääneen ja kehittämään toimintaa yhdessä. Yhteisöllisesti toteutetun ideoinnin ajatuksena on saada liikkeelle luovuutta ja hullujakin ideoita (Ojasalo ym. 158). Aihe oli osallistujille jo ennestään tuttu, mikä helpotti luovuuden pääsyä valloilleen. Ideoinnin aiheet olivat samankaltaisia kuin aiemmin



tehdyssä kyselyssä. Kyselyn ja benchmarkkauksen pohjalta olin päättänyt nostaa kuusi jo aiemmin mainittua aihetta, jotka mielestäni ovat tärkeimpiä lähtökohtia vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Näitä olivat esimerkiksi vapaaehtoisten löytäminen ja sitouttaminen.

Ideoinnin aikana nousi monia selkeitä teemoja. Näitä teemoja olivat perehdyttäminen, motivointi ja sitouttaminen, vapaaehtoisten hakeminen samalla tavalla sekä samanlaiset tavat kiittää vapaaehtoisia. Perehdytyksen koettiin olevan tärkeää sekä työntekijöille, toiminnassa oleville luottamushenkilöille, ohjaajille ja vapaaehtoisille itselleen. Tarve löytyi selkeästi tehdyille ohjeille tai perehdytyspaketeille. Ohjeiden pitäisi vastaajien mielestä olla selkeä kokonaisuus, mutta helposti sisäistettävissä. Näihin ohjeisiin, erityisesti työntekijöille suunnattuihin, voisi lisätä tietoa toisesta esille nousseesta teemasta eli vapaaehtoisten hakemisesta. Ohjeissa pitäisi olla selkeä tieto siitä, mistä Lastenliitto hakee vapaaehtoisia, kuten kuntien verkostoista tai vapaaehtoisia välittävistä palveluista. Vapaaehtoispalveluista nousi selkeänä esille Hiiop -palvelu, jota etenkin palvelua jo käyttäneiden piirien työntekijät suosittelivat. Vapaaehtoisten etsimisen lisäksi työntekijöille suunnattuihin ohjeisiin tulisi lisätä erilaisia kiittämistapoja vapaaehtoisille. Näitä voisivat olla yhteisölliset tapahtumat, edut Lastenliiton toimintaan osallistuessa tai jokin muu kannustin. Vapaaehtoisille suunnatuissa ohjeissa tulisi olla selkeät pelisäännöt, vastuut ja tehtävät.

Perehdytyksen lisäksi keskusteltiin siitä, miten vapaaehtoinen saadaan kiinnostumaan juuri Lastenliitosta sekä miten vapaaehtoista motivoidaan ja miten hänet saadaan oikeasti sitoutumaan toimintaan. Yhteiset arvot ja kokemukset sekä aito kohtaaminen nähtiin lähtökohtina onnistuneelle vapaaehtoistoiminnalle. Olennaisena osana vapaaehtoisten motivoimista ja sitouttamista nähtiin aito arvostaminen ja kiittäminen. Aineelliset palkkiot eivät vastaajien mukaan merkitse lainkaan niin paljon kuin aito kiinnostuneisuus ja kunnioitus. Myös järjestön kiinnostavuus sekä innovatiivisten keinojen ja kannustimien keksiminen voivat helpottaa vapaaehtoisten löytämistä. Osallistujat näkivät tärkeänä kertoa mahdollisille vapaaehtoisille, mitä ainutlaatuista Lastenliitto tarjoaa. Lastenliiton vapaaehtoisena pääsee vaikuttamaan lasten oikeuksiin ja lapsille suunnattuun toimintaan, saa mielenkiintoista työkokemusta ja uusia

verkostoja sekä pääsee mukaan mahtavaan porukkaan. Osallistujien mukaan nämä asiat ovat syitä tulla mukaan Lastenliiton toimintaan. Nämä nähtiin myös hyvinä syinä siihen, että vapaaehtoinen voisi sitoutua toimintaan pidemmäksikin aikaa, vaikka sitoutuminen ei nyky-yhteiskunnassa monia houkuttelekaan. Osan mielestä Lastenliiton ideologia ei kuitenkaan ole tarpeeksi selkeä, vaan aivan kuten muissakin lapsi- ja varhaisnuorisojärjestöissä. Tietysti aatemaailma on kaikissa vastaavanlaisissa järjestöissä samankaltainen, mutta sitä pitäisi silti tarkentaa ja saada Lastenliitto erottumaan joukosta.

Yksi ideoinnin pääaiheista oli työntekijöiden oma motivaatio vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Tähän aiheeseen liittyen teemoiksi nousivat talous, yhteisöllisyys ja vapaaehtoisten tuoma yleinen painoarvo. Rahallinen arvo, jonka vapaaehtoisuus voi tuoda, on todella merkittävä. Jokaiseen tehtävään, johon vapaaehtoisia ei saada, joudutaan yleensä palkkamaan työntekijä. Lisäksi työntekijöiden näkökulmasta on mukava tietää, että vapaaehtoinen on tullut tekemään työtä omasta halustaan, ja siksi todennäköisesti tuntee asian läheiseksi itselleen ja tekee työn hyvin. Vapaaehtoisuus nähdään yhteisöllisyyttä lisäävänä asiana, ja työntekijät haluavat luoda mahdollisuuksia hyvän tekemiselle. Tällä hetkellä Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan toimiva toteuttaminen vaatii kuitenkin paljon työtä, joten kaikki työntekijät eivät ole motivoituneita sen kehittämiseen. Aivan kuten aiemmin tehdyn kyselyn perusteella, huomasi myös ideointityöpajassa sen, että työntekijät kaipaavat edes jonkinlaisia suuntaviivoja, joiden pohjalta lähteä kehittämään vapaaehtoistoimintaa omissa piireissään. Jokaisella piirillä on tarvetta vapaaehtoisille sekä selkeitä tehtäviä heitä varten, kunhan toimintaa saadaan kehitettyä siihen suuntaan, että vapaaehtoisia saadaan mukaan toimintaan.

Vaikka kysymykset olivat hyvin laajoja ja osittain hankalia, ottivat työntekijät hyvin haasteen vastaan. Koska kaikki osallistujat tuntevat toisensa hyvin ja tekevät hyvin samankaltaista työtä, päästiin ideoinnissa hyvinkin nopeasti vauhtiin. Aikaa olisikin voinut olla hieman enemmän, sillä vasta loppupuolella ryhmät alkoivat saada tiettyihin kysymyksiin enemmän ideoita. Tilanteen osittainen kiireys vaikutti varmasti tuotettujen ideoiden määrään. Aikaa olisi yksinkertaisesti pitänyt olla hieman enemmän. Lisäksi ryhmät olisivat voineet

olla hieman isompia, jolloin ehdotukset ja ideat olisivat ”kimpoilleet” enemmän ja uusia ideoita olisi voinut tulla lisää. Osassa aiheista ideoita ja tekstiä tuli paljon enemmän kuin toisissa, ja lisäksi aiheet menivät useasti päällekkäin. Myös annetuista aiheista poikkeavaa keskustelua syntyi, erityisesti yhteiskunnallisista järjestökenttään vaikuttavista muutoksista kuten Sote-uudistuksesta sekä nuorten innostamisesta vapaaehtoistoimintaan. Yhteiskunnan muutoksia ei kuitenkaan nähty vielä tässä vaiheessa tärkeinä Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan liittyen, vaan vapaaehtoistoiminta kaipaa ensin vankan pohjan. Kaiken kaikkiaan yhteisöllinen ideointi toimi opinnäytetyöni osalta hyvin, ja sillä saatiin varteenotettavaa tietoa. Ideointi vahvisti kyselystä oppineitani asioita sekä toi joihinkin aiheisiin konkreettisempaa tietoa. Sain selkeitä ideoita, miten tiettyihin haasteisiin voidaan vastata.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT

Tämän opinnäyte- ja kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää vapaaehtoistoiminnan tilaa Kansallisessa Lastenliitossa työn tekemisen aikaan sekä luoda käytännöllisiä ideoita sen kehittämiseksi. Aineistojen ja oman pohdintani perusteella loin tilaajalle ideapankin, jossa on konkreettisia ajatuksia vapaaehtoistoiminnan vahvistamiseksi ja vakiinnuttamiseksi Lastenliitolla. Ideapankin lisäksi loin tilaajalle kaksi yhden sivun mittaista perehdytyspakettia, yhden Lastenliiton työntekijöille ja yhden potentiaalisille vapaaehtoisille. Ideapankki sekä perehdytyspaketit toimivat opinnäytetyöni tuotoksena ja niiden sisältö on esitelty tarkemmin tässä kappaleessa. Ne löytyvät myös liitteinä opinnäytetyön lopusta (liitteet 2-4).

Opinnäytetyön kyselyn ja yhteisöllisen ideoinnin tuloksista ilmenee, että Lastenliiton vapaaehtoistoiminnassa on paljon kehittämisen varaa. Luottamustoimiin löydetään yleensä täpärästi tarpeeksi henkilöitä, mutta niin sanottuja ylimääräisiä vapaaehtoisia ei ole. Vapaaehtoistoiminta nähdään tärkeänä osana järjestön arkea, mutta työntekijöillä ei ole tarpeeksi aikaa siihen keskittymiseen tai vapaaehtoisten etsimiseen ja perehdyttämiseen. Tuloksista päätellen työntekijät ovat kuitenkin sitä mieltä, että Lastenliitto on järjestönä houkutteleva ja toiminnassa pääsee vaikuttamaan tärkeisiin asioihin kannustavassa porukassa. Kiinnostuneita vapaaehtoisia uskotaan löytyvän, kunhan niitä osataan etsiä ja vapaaehtoistoiminta saadaan enemmän esille Lastenliitolla. Yhteiskunnallisten muutosten, kuten ikääntyvän väestön tai sosiaali- ja terveysuudistuksen, ei juurikaan uskota vaikuttavan vapaaehtoistoimintaan Lastenliitolla. Johtopäätöksenä voi todeta, että vapaaehtoistoimintaan panostaminen olisi työntekijöiden osalta helpompaa ja toiminta saataisiin laajemmaksi ulkoisista muutoksista huolimatta, kunhan toiminnassa olisi selkeät ohjeet.

Benchmarkkauksen tuloksista käy ilmi, että internet –sivujen tärkeys uusien vapaaehtoisten löytämisessä on merkittävä. Vapaaehtoistoiminnasta tulisi löytyä järjestön omilta sivuilta perustietoa sekä selkeät ohjeet vapaaehtoiseksi liittymisestä. Myös mahdollisten tehtävien löytyminen tulisi tehdä helpoksi.

Kansallisella Lastenliitolla ei tällä hetkellä ole nettisivuilla lainkaan tietoa vapaaehtoistoiminnasta, vaan toiminnasta kiinnostuneiden tulee olla suoraan yhteydessä eri piirien työntekijöihin. Kertomalla vapaaehtoistoiminnasta järjestön internet-sivuilla voidaan ratkaista monia haasteita. Yleinen kertominen Lastenliitosta, sen merkittävyydestä ja miksi vapaaehtoisen kannattaa valita juuri Lastenliitto ovat avaimia vapaaehtoisten löytämiseen. Lisäksi nettisivuille pystyisi lisäämään jokaisen piirin avoimet vapaaehtoistehtävät sekä niiden tarkat sisällöt ja vastuut. Olisi hienoa, jos vapaaehtoinen pystyisi ilmaisemaan kiinnostuksensa ja mahdollisesti suoraan ilmoittautumaan vapaaehtoiseksi haluamaansa tehtävään sivujen kautta. Lisäksi Lastenliiton eri piirit pystyisivät jakamaan tarjolla olevia vapaaehtoistehtäviä omien sosiaalisen median kanaviensa kautta helposti ja nopeasti.

Opinnäytetyöni tavoite oli vaikuttaa Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan pitkällä tähtäimellä. Työn tulosten pohjalta tekemäni ideapankki (liite 2) koostuu muutamasta aiheesta, jotka ovat aineiston perusteella löytämiäni suuria kokonaisuuksia. Nämä kolme aiheetta ovat seuraavat: nettisivut, vapaaehtoistoiminnan internet –palvelut sekä kannustimet. Näiden aiheiden alle olen kirjannut erillisiä toimenpiteitä. Nettisivujen alle olen kirjannut benchmarkkauksen tuloksista ilmenneitä asioita, kuten vapaaehtoisuudesta kertomisen ja avoinna olevien vapaaehtoistehtävien listauksen. Internet – palveluissa olen tuonut esiin löytämiäni palveluja valtakunnallisesti ja eri puolilla Suomea. Vapaaehtoisten kannustimissa olen esittänyt muutaman mahdollisen ajatuksen siitä, mitä konkreettista vapaaehtoisille voi tarjota kiitoksena heidän käyttämästään ajasta.

Työntekijöille ja kiinnostuneille vapaaehtoisille suunnatut lyhyet perehdytyspaketit on tehty sen nojalla, että ideapankissa mainitut asiat tai ainakin osa niistä laitetaan alulle ensimmäisenä. Ajatus on, että ideapankissa mainittujen kehittämisideoiden avulla Lastenliiton vapaaehtoistoiminta lähtee liikkeelle paremmin ja kasvaa laajemmaksi. Perehdytyspaketit ovat suurempana tukena siinä vaiheessa, kun vapaaehtoistoimintaa on ryhdytty kehittämään. Työntekijöille suunnatussa perehdytyspaketissa (liite 3) on ideoita sopivien tehtävien suunnitteluun, vapaaehtoisten etsimiseen, ohjeistamiseen ja kiittämiseen. Kiinnostuneille vapaaehtoisille suunnitellussa perehdytyspaketissa

(liite 4) helpotetaan sopivan tehtävän löytämisessä, muistutetaan kertomaan omista toiveista ja tarpeista, kannustetaan kysymään apua tarvittaessa ja pyydetään antamaan palautetta. Kiinnostuneille vapaaehtoisille suunnattua perehdytyspakettia on helppo jakaa esimerkiksi tapahtumissa.

Vaikka luomani ideapankki sekä perehdytyspaketit on suunnattu Kansalliselle Lastenliitolle, niistä voi olla hyötyä koko järjestökentällä. Kuten jo tietoperustassani toin esille, järjestöt kohtaavat tällä hetkellä ja tulevaisuudessa suuria muutoksia. Yksi näistä muutoksista on vapaaehtoistoiminta, sopivien vapaaehtoistehtävien tarjoaminen ja vapaaehtoisten sitouttaminen. Moni muukin järjestö kokee vapaaehtoistoiminnan haasteena ja kaipaa sen kehittämiseen uusia ideoita. Tekemistäni perehdytyspaketeista ja ideapankista voivat muutkin, erityisesti pienet järjestöt, saada hyötyä ja ideoita vapaaehtoistoiminnassa etenemiseen.

Koska työskentelen itse Kansallisella Lastenliitolla, pystyn vaikuttamaan opinnäytetyöstä saatujen kehittämisideoiden toteuttamiseen ja eteenpäin viemiseen järjestössä. Ensimmäinen askel on lisätä tietoa Lastenliiton nettisivuille, ja lisäksi tällä hetkellä työn alla olevaan Lastenliittolaisen käsikirjaan voidaan lisätä vapaaehtoistoiminta yhdeksi aiheeksi. Pystyn itsekkin tuottamaan sisältöä aiheeseen liittyen ja varmistaa, että asia pysyy muidenkin työntekijöiden mielessä. Nyt kun vapaaehtoistoiminta on nostettu kunnolla esiin Lastenliitolla, siitä voidaan jatkossa keskustella enemmän ja kehittää edelleen huomattavasti helpommin. Nyt kun työntekijöiden näkökulmaa vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen on saatu, seuraavana vaiheena voisi olla vapaaehtoisten oman näkökulman tuominen toiminnan kehittämiseen.

Opinnäyte- ja kehittämistyö oli tilaajan mielestä erittäin tärkeä Kansalliselle Lastenliitolle. Työn kautta kirjatut nykytila, johtopäätökset sekä tehdyt tuotokset auttavat Lastenliittoa starttaamaan ja kehittämään vapaaehtoistyötään sekä suunnittelemaan sitä asiantuntijoina työssä kuultujen hallinnon työntekijöiden näkemään suuntaan. Työntekijät ovat tehdyn opinnäytetyön kautta jo nyt osallistutettu ja sitä kautta sitoutettu vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen Lastenliitossa. Ilman opinnäytetyötä vapaaehtoistoiminnan startti ja näkemykset sen kehittämi-

sen suunnasta olisivat jääneet tekemättä tai siirtyneet paljon pidemmälle. Tilaa-  
ja oli opinnäytetyöhön, sen tekemisen tapaan ja tuotoksiin erittäin tyytyväinen.

## LÄHTEET

Foley, Andrew 2017. 4 types of benchmarking in healthcare & the benefits of each. ClearPoint Strategy 19.5.2017. Viitattu 13.10.2017.

<https://www.clearpointstrategy.com/4-types-of-benchmarking-in-healthcare-benefits-of-each/>

Hakola, Tero 2016. Rahapelifuusio jäi puolitiehen, RAY:n valvojat olisivat tukistaneet Olympiakomiteaa ajat sitten. Helsingin Sanomat 26.5.2016.

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000002903040.html>

Harju, Aaro 2017. Uudet osallistujat mukaan toimintaan. Kansalaisfoorumi 4.9.2017. Viitattu 6.10.2017.

[https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat\\_kirjoitukset?737\\_m=1861](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset?737_m=1861)

Heikkinen, Pauli 2008. Vapaaehtoistoiminta tärkeä osa hyvinvointia. Turun Sanomat 6.5.2008. Viitattu 6.10.2017.

<http://www.ts.fi/mielipiteet/aliot/1074280537/Vapaaehtoistoiminta+tarkea+osa+hyvinvointia>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2015. Tutki ja kirjoita (20. painos). Helsinki: Tammi.

Häyrinen, Kiril 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa Tarja Nyman ja Satu Riikonen (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta – Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu, julkaisu 10, 38-46.

Häyrinen, Kiril 2017. Vapaaehtoistoiminnan systemaattinen kehittäminen ja vaikutusten mittaaminen. Diaesitys, esitetty 13.3.2017. Viitattu 23.9.2017. Suomen sosiaali ja terveys ry.



Ilvonen, Anne 2011. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. OK-opintokeskus.

Juntunen, Inari 2016. Vapaaehtoistyöllä pääomaa. Kansalaisfoorumi 21.10.2016. Viitattu 6.10.2017.

[http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat\\_kirjoitukset?737\\_m=1779&737\\_o=15&v\\_1811=4194](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset?737_m=1779&737_o=15&v_1811=4194)

Kansalaisareena 2016. Vapaaehtoistoiminta. Viitattu 1.11.2017.

<http://www.kansalaisareena.fi/osallistu/vapaaehtoistoiminta/>

Karreinen, Lari 2010. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan, 9 askel. Teoksessa Lari Karreinen & Maria Halonen & Meri Tennilä (toim.) 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 93-103.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen (2. painos). Sivistysliitto Helsinki: Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Niva, Mikael & Tuominen, Kari 2005. Benchmarking käytännössä – Itsearviointin työkirja. Oy Benchmarking Ltd.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3.-4. painos). Helsinki: Sano-ma Pro Oy.

Sote- ja maakuntauudistus 2017. Mikä on sote-uudistus? Viitattu 10.10.2017.

<http://alueuudistus.fi/mika-on-sote-uudistus>

Sote- ja maakuntauudistus 2017. Järjestöjen rooli sote- ja maakuntamallissa.

Viitattu 10.10.2017. <http://alueuudistus.fi/jarjestot>

Spacey, John 2017. 4 types of benchmarking. Simplicable, 26.4.2017. Viitattu

13.10.2017. <https://simplicable.com/new/types-of-benchmarking>

Suomen Punainen Risti 2017. Viitattu 19.10.2017.

<https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan>

Thomas W. McKee 2017. Creating a high-commitment volunteer culture. Viitattu 12.10.2017. <http://www.volunteerpower.com/articles/highcommitment.asp>

Toikka, Kati 2016. Miten ratkaisukeskeisyys tukee muutoskyvykkyyttä? Blogi, 19.5.2016. Viitattu 21.9.2017. <http://www.hyvejohtajuus.fi/16134/miten-ratkaisukeskeisyys-tukee-muutoskyvykkyytta/>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta (3. painos). Tampere: Tampereen yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (9. painos). Helsinki: Tammi.

Vehkasalo, Veera & Kostiainen, Aino & Lilja, Hanna & Kaila, Katja & Londesborough, Sally & Sademies, Jenni & Nikodin, Joanna & Mantere, Noora & Iranta, Sanna 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta – opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Kierrätyskeskuksen Vety-hanke.

## HAASTATTELUT

Molemmat sähköpostihaastattelut on tehnyt Julia Lastunen.

Lind, Minttu 2017. Turun Seudun Luustoyhdistys, sihteeri. Haastateltu sähköpostitse 1.8.2017.

Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, Amerikan Punainen Risti, Los Angelesin piiri. Haastateltu sähköpostitse 10.8.2017.

## LIITTEET

Liite 1. Benchmarkkaukseen liittyvien sähköpostihaastattelujen kysymykset.

### Kysymyksiä vapaaehtoistoiminnasta

1. Oma järjestösi (+ piiri/alue) ja työnimikkeesi?
2. Minkälainen on vapaaehtoistoiminnan nykytila järjestössäsi? (Esim. onko vapaaehtoisia tarpeeksi ja onko heille sopivia tehtäviä)
3. Kuinka paljon sitoutuneita vapaaehtoisia järjestölläsi/omalla alueellasi on?
4. Mikä on suurin haaste vapaaehtoistoiminnassa mielestäsi tällä hetkellä? (Esim. vapaaehtoisten löytäminen, sitouttaminen, sopivien tehtävien löytäminen)
5. Mitä kautta etsitte vapaaehtoisia ja mistä suurin osa heistä tulee? (Esim. luottamushenkilöistä, lähipiiristä, netistä, vapaaehtoisia välittävistä palveluista)
6. Minkälaisiin tehtäviin tarvitsette vapaaehtoisia?
7. Miten pyritte sitouttamaan vapaaehtoisia toimintaanne pitkäkestoisesti?
8. Miten vapaaehtoisia kiitetään heidän tekemästään työstä? (Esim. kiittäminen, kannustaminen, aineelliset palkkiot kuten kahvipalkka)

Liite 2. "Ideapankki" - ideoita Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi.

## Ideoita Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi

### Nettisivut

- Nettisivuille Tule mukaan –otsikon alle Vapaaehtoistointa
- Alkuvuilla yleistä tietoa Lastenliiton vapaaehtoistoinnasta ja miksi kannattaa valita juuri Lastenliitto
- Alle luettelona avoinna olevat vapaaehtoistehvät alueittain (samalla tavalla kuin tällä hetkellä esimerkiksi Kerhot –sivun tekstin alapuolella avoinna olevat kerhot)
- Lisäksi jokaisen piirin yhteystiedot



### Vapaaehtoistoiminnan internet-palvelut

- Otetaan laajemmin käyttöön vapaaehtoistointaan liittyviä palveluja
- Koko Suomen alueella toimivia palveluja:
  - o Kansalaisareena
    - Lastenliiton tulisi liittyä jäseneksi
    - Jokainen piiri voi liittyä erillisiin valikkoverkostoihin
  - o Hiiop (Ilmainen & helppo tapa ilmoittaa vapaaehtoistehviä)
  - o Toimeksi (monta rinnakkaisverkkopalvelua)
  - o Vapaaehtoistyö.fi
- Alueellisia palveluja:
  - o Yhdistystori & Vapari (Keski-Suomi)
  - o Lappilaiset (Lappi)
  - o Jelli (Pohjois-Karjala)
  - o Espoolaiset (Espoo)
  - o Ihimiset & Vares (Pohjois-Pohjanmaa)
  - o Yhdistysinfo (Kaakkois-Suomi)



### Kannustimia

- Arvostuksen, kannustuksen ja kiitoksen lisäksi Lastenliitto voisi tarjota jotain konkreettista kiitoksena vapaaehtoiselle, esimerkiksi:
  - o Jokaiselle vapaaehtoiselle kiitospaketti (Lastenliiton logolla varustettu kangaskassi, jossa Lastenliitolle arkisia tavaroita, kuten heijastin, karkkirasia ja ilmapalloja)
  - o Alennukset toiminnasta vapaaehtoisille (esim. kolmen tunnin vapaaehtoisuudesta 20% alennus kerhoista), joka lisääntyy vapaaehtoisuuden määrästä riippuen)

Liite 3. Lastenliiton työntekijöille suunnattu perehdytyspaketti.

## Vapaaehtoistoimintaa toteuttavalle työntekijälle

### Mihin tarvitset vapaaehtoisia?

- Selvitä ensimmäiseksi itsellesi, mihin tarvitset vapaaehtoisia (luottamushenkilöksi, tapahtuma-avuksi, kerho-ohjaajaksi?)
- Tee selkeä tehtäväkuvaus ja lisää se Lastenliiton nettisivuille
- Mieti miksi vapaaehtoisen kannattaa valita juuri tämä tehtävä
  - o Mitä tehtävästä oppii, mitä taitoja se vaatii, mitä siitä saa irti?
  - o Kenelle tehtävä sopii?



### Mistä lähdet liikkeelle?

- Vapaaehtoisten etsiminen sopivista paikoista
  - o Lastenliiton nettisivujen kautta
  - o Verkostot
    - Aiemmat vapaaehtoiset, ohjaajat, tuttavat, Kokoomus
  - o Vapaaehtoisia välittävät palvelut
    - Esim. Hiip, Toimeksi, Vapaaehtoistyö.fi
    - Kuntien omat vapaaehtoispalvelut



### Mitä sitten, kun halukas vapaaehtoinen löytyy?

- Anna vapaaehtoiselle selkeät ohjeet, missä pitää olla ja milloin sekä tieto siitä, mitä tarvitaan mukaan
- Paikan päällä perehdytä vapaaehtoinen selkeästi; kerro mitä tehtäviin kuuluu ja minkälaisia vastuita tehtävässä on
- Huomioi vapaaehtoisen omat ehdotukset, mielipiteet, tarpeet ja toiveet – Ota vapaaehtoinen osaksi porukkaa!
- Ole tukena ja apuna
- Mikäli et itse ole paikalla, muista olla tavoitettavissa ja huolehtia, että vapaaehtoinen tietää kaiken tarpeellisen



### Mitä sitten, kun vapaaehtoistehtävä on ohi?

- Kiitä vapaaehtoista ja muistuta, kuinka tärkeä hänen panostuksensa on
- Anna muistoksi Lastenliiton kassi
- Pyydä palautetta
- Tee todistus vapaaehtoisuudesta, mikäli vapaaehtoinen niin toivoo
- Muistuta vapaaehtoista tarjouksista, joihin hän on oikeutettu
- Kannusta vapaaehtoista osallistumaan toimintaan myös uudestaan!

## Liite 4. Vapaaehtoisille suunnattu perehdytyspaketti.

## Haluatko vapaaehtoiseksi Lastenliitolle?

### Miksi haluat juuri meille vapaaehtoiseksi?

- Mieti, mitä haluat vapaaehtoisuudellasi saavuttaa. Uusia kokemuksia ja haasteita? Uusien ihmisten tapaamista? Lasten asioiden edistämistä?
- Muista kertoa se myös meille!



### Minkälaisia vapaaehtoistehtäviä haluat tehdä?

- Haluatko vaikuttaa toimintaan luottamustehtävissä tai päästä suunnittelemaan ohjelmaa? Vai haluatko päästä ohjaamaan ja tekemään ja touhuamaan lasten kanssa? Olisiko sinulle ominaista toimia valvovana silmänä tai kenties pitää kahviota?
- Valitse itsellesi sopivat tehtävät tarjolla olevista tehtävistä.
- Jos sopivaa tehtävää ei löydy, ota yhteyttä alueesi Lastenliiton työntekijään, niin tehtäviä varmasti löytyy!



### Mitä sitten, kun tehtävä on löytynyt?

- Selvitä, missä ja koska sinun pitää olla.
- Kysy etukäteen, mitä tehtäviisi ja vastuihisi kuuluu.
- Muista mainita jo etukäteen toiveistasi tai mahdollisista huolistasi!



### Vapaaehtoisuuden aikana ja sen jälkeen

- Osallistu innokkaasti!
- Anna palautetta!
- Osallistu jatkossakin!
- Pyydä halutessasi todistus osallistumisestasi!

**KIITOS!!!!**