

Kreetta Pernu ja Salla Tiainen

# Vapaaehtoistoiminta antaa enemmän kuin ottaa

Kysely Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtois-  
toimijoille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

Sosionomi AMK

2.11.2017

Tekijä(t) Otsikko  Sivumäärä Aika	Kreetta Pernu, Salla Tiainen Vapaaehtoistoiminta antaa enemmän kuin ottaa - Kysely Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoistoimijoille  55 sivua + 2 liitettä 2.11.2017
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaaja(t)	Lehtori Kirsi Lutala Lehtori Niina Pietilä
<p>Vapaaehtoistoiminta on palkatonta, vapaaehtoista ja yleishyödyllistä toimintaa, joka tapahtuu perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. Vapaaehtoistoiminta on organisoitua ja johdettua toimintaa yhteisön tai yhteiskunnan hyväksi. Suomessa vuonna 2015 toimi 1.37 miljoonaa vapaaehtoista, joten heidän panoksensa yhteiskunnan toimivuuteen on merkittävää. Vapaaehtoistoimintaa tehdään auttamisen parissa laaja-alaisesti ja tuntimäärällisesti paljon sekä osallistujia on runsaasti. Tämän takia on tärkeää selvittää ja kehittää vapaaehtoistoimintaa sosiaalialalla.</p> <p>Opinnäytetyö on kvantitatiivinen kysely Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisille. Työelämän yhteistyökumppanina toimi nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoistyön koordinaattori. Kvantitatiivinen kysely toteutettiin strukturoiduilla kyselylomakkeella, jossa selvitettiin vapaaehtoisten kokemuksia vapaaehtoistoiminnan johtamisesta ja motivaatiosta sekä koetusta työhyvinvoinnista. Johtamista koskevat kysymykset rakentuivat rekrytinnin, koulutuksen, ohjauksen ja toimintaympäristön avulla. Työhyvinvointi-osuus pohjautui kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malliin ja motivaatio-osuus vapaaehtoismotivaation timanttimalliin.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka vapaaehtoisten johtaminen, työhyvinvointi ja motivaatio toteutuvat Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoiset kokevat tullessa hyvin johdetuksi Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksessa ja erityisen onnistunutta on rekrytointi kun taas koulutukseen tulisi tulosten mukaan kiinnittää enemmän huomiota. Vapaaehtoiset kokivat olevansa kokonaisvaltaisesti hyvinvoivia. Erityisesti he kokivat hyväksi toimintaan vaikuttamisen mahdollisuudet. Vapaaehtoisten motivaatio rakentuu uuden oppimisesta ja uusien kokemusten kautta sekä itse toiminta motivoi heitä vapaaehtoisuuteen.</p> <p>Tulosten perusteella kehitettiin vapaaehtoinen vapaaehtoiselle -mallin, jossa heille luodaan viestintäalue. Viestintäalueella vapaaehtoiset voivat jakaa kokemuksiaan ja saada vertaistukea. Toisena mallina oli uusintarekrytointi, jonka tarkoituksena on motivoida jo lopettaneet vapaaehtoiset takaisin toimintaan kertaluontoisesti tai säännöllisesti.</p>	
Avainsanat	Vapaaehtoistoiminta, johtaminen, motivaatio, työhyvinvointi, vapaaehtoistoimija, Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskus.

Author(s) Title	Kreetta Pernu, Salla Tiainen Volunteer work gives more than takes - Questionnaire for Volunteers' in Youth Department of Helsinki City
Number of Pages Date	55 pages + 2 appendices 2 November 2017
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Niina Pietilä, Senior Lecturer
<p>Volunteering is organized, unpaid and takes place outside the family or the friend circle. The volunteer work is non-profitable and it benefits society or community. In 2015, Finland had 1.37 million volunteer workers and many of them were volunteering among helping people. Volunteer work is a significant part of social work and that's why it's important to study and develop volunteer work.</p> <p>This bachelor thesis tries to find out how volunteer workers are managed, how their well being at work is realized and what motivates them. A structured questionnaire is made for volunteers in the Youth Department of Helsinki City and the co-operative partner was the co-ordinator of volunteers in the Youth Department of Helsinki City. In the questionnaire volunteers' were asked experiences of management, well being at work and motivation. Recruitment, training, guidance and work environment formed the foundation of questions regarding management. The questions about well being at work were based upon Manka's model of comprehensive well being at work. Motivational questions were based on Yeung's theory of motivation among volunteers.</p> <p>The aim of this bachelor's thesis is to clear how management, well being at work and motivation is taken care of in the Youth Department of Helsinki City. The results indicate that the volunteers are well lead and especially recruiting is successful. Where more attention should be paid, is training the volunteers. Volunteer workers felt that their overall wellbeing at volunteer work is good and especially they felt that they have enough possibilities to influence their work. Motivation of volunteers is based on learning and experience new things as well as they are motivated by the volunteer work itself.</p> <p>Based on the results volunteer-to-volunteer model was developed. In the model the volunteers are made a communication area where they can share their experiences, knowledge and interact with each other. The second new model for volunteers is re-recruiting. The idea is to motivate non-active volunteers back to participate in volunteering.</p>	
Keywords	Volunteer work, management, motivation, well being at work, volunteer, Helsinki City Youth Department

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vapaaehtoistoiminta	2
2.1	Historiasta nykypäivään	4
2.2	Vapaaehtoistoiminnan kenttä	5
2.3	Vapaaehtoistoimija	7
2.4	Vapaaehtoismotivaation timanttimali	10
3	Vapaaehtoistoimijan johtaminen ja työhyvinvointi	12
3.1	Vapaaehtoistoimintaa koskeva lainsäädäntö	13
3.2	Rekrytointi, sopimus ja koulutus	14
3.3	Johtaminen vapaaehtoistoiminnassa	16
3.4	Kokonaisvaltainen työhyvinvoinninmalli	17
4	Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus	19
4.1	Visio, toimintaperiaate ja arvot	21
4.2	Palvelut ja hankkeet	22
4.3	Vapaaehtoistoiminta	22
5	Opinnäytetyön toteutus	23
5.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	24
5.2	Kohderyhmä ja toimintaympäristö	24
5.3	Kvantitatiivinen opinnäytetyö ja kysely menetelmänä	25
5.4	Kyselyn toteuttaminen	25
5.5	Analyysi	27
6	Kyselyn tulokset	28
6.1	Johtaminen	31
6.2	Työhyvinvointi	34
6.3	Motivaatio	36
6.4	Palaute	37
7	Johtopäätökset	38
8	Pohdinta	40
8.1	Teorian tarkastelua	40

8.2	Kyselyn toteutus ja tulokset	42
8.3	Eettisyys	43
8.4	Kehitysideat	46
8.5	Ammatillinen kasvu prosessina	47
	Lähteet	49
	Liite 1	
	Saatekirje	
	Liite 2	
	Kyselylomake	

## 1 Johdanto

Vapaaehtoistoimintaa tarvitaan yhä enemmän kannattelemaan yhteiskunnan jo olemassa olevia rakenteita (Matintupa 2015). Vapaaehtoistoiminta on yleishyödyllistä, palkatonta, omasta vapaasta tahdosta tehtävää ja se suuntautuu perheen tai ystäväpiirin ulkopuolelle (Valtiovarainministeriö 2015; Nylund – Yeung 2005: 15). Opinnäytetyön tavoite on kartoittaa työelämän yhteistyökumppanin Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisten johtamista, työhyvinvoinnin toteutumista ja motivaatiota kyselyn avulla. Käytössä on työhyvinvoinnin käsite, koska opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vapaaehtoistoiminnassa koettua hyvinvointia eikä toimijan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Opinnäytetyössä käytetään rinnakkain käsitteitä vapaaehtoinen ja vapaaehtoistoimija.

Opinnäytetyön kysely pohjautuu osittain vapaaehtoismotivaation timanttimalliin, jonka avulla pystytään kartoittamaan vapaaehtoisen motivaation toteutumista (Yeung 2005a: 83–84). Lisäksi vapaaehtoistoiminnan johtajuutta tarkastellaan eri osa-alueiden kautta. Hyvällä johtamisella varmistetaan toimijoiden työhyvinvointi, jossa motivaation on yksi osatekijä (Manka 2011: 95–97; Manka – Manka 2016: 51–54). Kysely pohjautuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malliin, joka on voimavarakeskeinen ja sen tavoitteena on ymmärtää kuinka henkilön kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakentuu (Manka 2011: 75–77).

Olemme molemmat toimineet vapaaehtoisina ja yhteisenä kiinnostuksen kohteena on vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Verkostojen kautta otimme yhteyttä Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnan koordinaattoriin, jolla oli kiinnostusta kehittää vapaaehtoistoimintaa omassa organisaatiossaan. Yhteistyössä pohdimme, miten vapaaehtoistoimintaa voisi kehittää ja päädyimme selvittämään työhyvinvoinnin toteutumista. Teorian pohjalta päädyimme kvantitatiiviseen eli määrälliseen opinnäytetyöhön. Saaduilla tuloksilla koordinaattori, vapaaehtoiset ja nuorisosiainkeskuksen työntekijät voivat kehittää vapaaehtoistoimintaa. Opinnäytetyö mahdollistaa vapaaehtoisten osallisuuden toiminnan kehittämiseen.

Kvantitatiivisen kyselyn tutkimuskysymykset ovat: kuinka vapaaehtoiset kokevat tulensa johdetuiksi vapaaehtoistoiminnassa, miten vapaaehtoiset kokevat työhyvinvoinnin toteutumisen ja miten vapaaehtoiset kokevat motivoituneensa Helsingin kaupungin

nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa. Kysely toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, koska tulokset pyrittiin yleistämään kaikkia Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoisia koskeviksi.

Opinnäytetyö alkaa vapaaehtoistoiminnan ja -toimijan määrittelyllä, josta se etenee vapaaehtoistoiminnan historian kautta vapaaehtoistoiminnan kenttään ja sen tekijöihin eli vapaaehtoistoiimijoihin. Vapaaehtoistoiimintaan liittyy aina tekijän motivaatio, johon perehdytään vapaaehtoisuuden motivaation timanttimallissa. Vapaaehtoistoiimijan johtaminen ja työhyvinvointi -osuus sisältää vapaaehtoistoiminnan lainsäädäntöä, johtamista vapaaehtoistoiminnassa sekä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallin. Seuraavaksi perehdytään toimintaympäristö eli Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen organisaation ja heidän toimintaansa. Opinnäytetyön toteutuksessa avataan opinnäytetyön tavoitteet, kohderyhmän ja toimintaympäristön. Kvantitatiivinen opinnäytetyö ja kysely menetelmänä, kyselyn toteuttaminen ja analyysin toteuttaminen kappaleet pohjustavat tuloksia, jotka kuvataan luvussa tulokset. Johtopäätöksissä nostetaan esille merkityksellisimmät tulokset ja niitä verrataan aikaisemmin saatuihin tutkimustuloksiin.

## 2 Vapaaehtoistoiiminta

Vapaaehtoistoiimintaa määritellään monin eri käsittein. Sen yhteydessä puhutaan muun muassa vapaaehtoistyöstä, aktiivisesta kansalaisuudesta, kansalaistoiiminnasta, tukihenkilötyöstä ja osallisuudesta kansalaisyhteiskuntaan (ks. mm. Harju 2005; Musick – Wilson 2008; Nylund – Yeung 2005; Porkka 2009). Vapaaehtoistoiiminta-käsite on vakiintunut järjestöissä 1980-luvulla. Sillä haluttiin korostaa, ettei kyseessä ole palkkatyö. Kansainvälisesti käytössä on vapaaehtoistyö-termi (voluntary work ja frivilling arbete) ja sillä painotetaan toiminnan merkitystä yhtä arvokkaana kuin palkkatyö. (Porkka 2009: 60.) Opinnäytetyössä käytetään käsitettä vapaaehtoistoiiminta, koska termi työ on vahvasti sidottuna palkkaan ja palkkatyökulttuuriin. Vapaaehtoistoiiminta ja vapaaehtoistyö eivät ole ristiriidassa toistensa kanssa, vaan usein niitä käytetään rinnakkain. Määritelmien erot muodostuvat termien laajuudesta ja painotuksista. (Porkka 2009: 60.)

Euroopan parlamentti määrittelee vapaaehtoistoiimintaa seuraavasti:

- 1) *Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan eli siitä ei makseta.*
- 2) *Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta.*

3) *Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella.*

4) *Se on kaikille avointa.* (Euroopan parlamentti 2008.)

Samankaltaisia määritelmiä käyttävät myös Nylund ja Yeung (2005). He määrittelevät vapaaehtoistoiminnan olevan palkatonta, vapaasta tahdosta kumpuavaa ja usein jonkin tahon organisoitua yleishyödyllistä toimintaa. (Nylund – Yeung 2005: 15.) Eskolan ja Kurjen määritelmän mukaan vapaaehtoistoiminta on vuorovaikutuksellista osallistumista organisoituun auttamis- ja tukitoimintaan. Toiminnan tavoitteena ei ole taloudellinen voitto tai palkkatyö, vaan motivaation lähteenä toimivat apuna oleminen ja merkityksellinen oppiminen. (Eskola – Kurki 2001: 10.)

Porkka (2009) määrittelee vapaaehtoistoiminnan tunnusmerkeiksi työnpanoksen käytön, toiminnan suuntautumisen itsestään pois päin, yhdessä organisoidusti toimimisen ja toimintaa tehdään yhteiseksi hyväksi. Työpanoksen käytöllä hän tarkoittaa toiminnan olevan palkatonta. Toiminta on konkreettinen työpanos, eikä esimerkiksi lahjoituksen tekeminen. Itsestään ulospäin suuntautuvasta toiminnasta hyödyn tulee näkyä muille kuin itselle, lähipiirille tai työnantajalle. Vapaaehtoistoiminnan tulee olla voittoa tavoittelematonta. (Porkka 2009: 62–63.)

Musick ja Wilson (2008) näkevät vapaaehtoistoiminnan olevan altruitistista toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa toisia saamatta materiaalista palkkiota. Altruismi tarkoittaa vapaaehtoista ja tietoista toimintaa toisten hyväksi ilman odotusta palkkiosta. Avun kohteena voivat olla yksilöt, ryhmät, organisaatiot tai yhteisöt. (Musick – Wilson 2008: 3–23.) Vapaaehtoistoimintaa olisi tässä ajassa tärkeää ymmärtää monimuotoisena ja laajana ilmiönä. Se itsessään on paljon altruismia ja avun tarjoamista suurempaa. Sen merkitykset menevät syvälle tekijän elämään, työhön ja vapaa-aikaan. (Marjovuori 2014: 11–12.)

Vapaaehtoistoiminta ilmenee sosiaalisena vastuuna, joka on kantaaottavaa sekä hyvinvointiin vaikuttavaa toimintaa yhteiskunnassa, se on kansalaisten luomaa sekä kulluttamaa sosiaalista tukea (Hokkanen 2003a: 1). Sosiaalinen tuki on henkilöiden keskinäistä tietoista kanssakäymistä, millä vahvistetaan ja vastaanotetaan tukea (Rantanen 2009: 39). Sosiaaliseen vastuuseen nojaten on valtio tai kunta pyytännyt vapaaehtoisia osalliseksi yhteiskunnalliseen vapaaehtoistoimintaan (Hokkanen 2003a: 1).



Vapaaehtoistoimintaan liitetään pyyteettömyyttä ja positiivisia mielikuvia. Kuitenkaan ei voida todeta kaiken vapaaehtoistoinnin olevan myönteistä, eikä vapaasti valittavaa. Valintaan vaikuttavia tekijöitä voivat olla ryhmän muodostama paine ja yhteiskunnan oletus osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. (Marjovuori 2014: 21.) Vapaaehtoisuudesta saattaa muodostua moraalinen pulma. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa vapaaehtoistoiminta tapahtuu moraalista velvoitteesta. (Hokkanen 2003b: 257.) Hallitusohjelman 2025 yksi kärkihanke osallistavasta sosiaaliturvasta on esimerkki yhteiskunnan oletuksesta kansalaisten osallistumiseen (Valtioneuvosto 2017). Osallistavan sosiaaliturvan mallissa pitkäaikaistyöttömien tulee ottaa osaa järjestötyöhön, koulutukseen tai samankaltaiseen toimintaan ansaitakseen toimeentulon. Tällöin toimeentulon saaminen vaatii vastapalveluksen ja osallistumatta jättäminen sanktioidaan. (Aaltonen ym. 2017: 11.) Toisena esimerkkinä on velvoitettu vapaaehtoistoiminta, jota joutuvat tekemään etenkin nuoret ja maahanmuuttajat. Tällä tarkoitetaan tilannetta jossa työkoemuksen ja tietotaitojen hankkiminen työpaikan saamiseksi edellyttää ilmaista työtä. (Harju 2013.)

## 2.1 Historiasta nykypäivään

Jokaisella maalla ja yhteisöllä on historiansa, politiikkaansa ja kulttuurinsa. Näillä kaikilla on vaikutusta maassa tehtävään vapaaehtoistoimintaan. (Euroopan nuorisofoorumi n.d.) Suomalaisessa yhteiskunnassa muodostui 1800-luvun loppupuoliskolla uudenlaisia kansalaisten aktiivisuutta, joka tuotti vapaata yhteiskunnallista toimintaa. Kansanliikkeet ja yhteiskunnalliset liikkeet mahdollistivat suomalaisten toimijuuden aktiivisina kansalaisyhteiskunnan jäseninä. (Markkola 2005: 39–40.)

Sosiaalisen työn kentällä vapaaehtoisella toimivilla rouvaisväen- ja naisyhdistykset esimerkiksi köyhäinhoidossa. Pelastusarmeija ja kaupunkilähetykset toimivat virallisen sosiaalityön rinnalla. Naisyhdistykset, raittiusseurat ja nuorisoseurat perustettiin 1880-luvulla. Myöhemmin näiden toimintojen vakiintuessa ja voimistuessa yhdistyivät kansalaisjärjestöjen toiminta yhdessä valtion ja kuntien kanssa. (Markkola 2005: 43.)

Maatalousyhteisöissä naapurit, sukulaiset ja koko kyläyhteisö auttoivat toisiaan maatalous- ja metsätoissa, sillä he saivat työtä nopeutumaan ja järjestymään tehokkaasti. Auttaminen kattoi huolenpidon yhteisön muista jäsenistä. Tällainen vapaaehtoistoiminta laajentui maatalousyhteisöistä kaupunkiyhteisöihin. Maaseudulta kaupunkiin siirtyi tiivis yhteisöllinen malli, joka eli vahvana työläiskaupunginosissa. (Harju 2005: 72–74.)

Palvelujärjestelmän perspektiivistä 1980-luvulla vapaaehtoistoiminta oli järjestöjen toimintaa, joka tuki ja täydensi julkisia palveluita. Vapaaehtoistoimintaa pidettiin toisarvoisena eikä sillä oletettu olevan arvoa vapaaehtoistojalle. Seuraavan vuosikymmenen alussa vapaaehtoistoiminta oli edelleen järjestöjen organisoimaa palvelutoimintaa, mutta oma-aloitteinen vapaaehtoistoiminta oli lisääntymässä. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjohtajat ilmaisivat mielipiteensä siitä, että vapaaehtoistoiminta tapahtuu järjestöjen alaisuudessa, jolloin oma-aloitteinen vapaaehtoisuus rajattiin organisoidun vapaaehtoistoinnin ulkopuolelle. Vapaaehtoistoiminta kehittyi laaja-alaiseksi sekä sosiaali- ja terveysalojen rajoja rikkovaksi. (Lehtinen 1997: 17–18.)

Nykysuomessa yhteisöllisyys on muuttunut maatalousyhteisöiden tiivistä yhteisöllisyydestä joustavampaan ja monipuolisempaan yhteisöllisyyteen. Yhtenä näkymänä voi olla se, että sukulaisuuteen tai lähiympäristöön suuntautuva yhteisöllisyys vähenee, työhön sekä harrastamiseen liittyvä yhteisöllisyys pysyy muuttumattomana ja yksilölle merkityksellinen yhteisöllisyys kasvaa. Tämä tarkoittaa muutosta vapaaehtoistoinnassa. Harju pohtii vapaaehtoistoinnin kehityssuunnan olevan työavun pieneneminen, koska halukkuus tehdä palkatonta työtä on vähentynyt elintason kohotessa sekä erilaisten elämäntapojen mahdollistuessa. Veroja maksamalla ihmiset kokevat hyvinvointiyhteiskunnan huolehtivan muista ihmisistä, jolloin oma työpanos katsotaan tarpeettomaksi. Ihmiset aktivoituvat suurkatastrofien tapahtuessa. Tällöin rahallisen lahjoituksen lisäksi he tarjoavat omaa työpanostaan. (Harju 2005: 72–74.)

## 2.2 Vapaaehtoistoinnin kenttä

Nyky-yhteiskunnassa on paljon mahdollisuuksia osallistua ja vapaaehtoistoinnin kentällä on runsaasti eri vaihtoehtoja. Ihmiset toimivat vapaaehtoistoinnin kentällä harrastustensa tai muiden henkilökohtaisten kiinnostustensa mukaan. Toimintaa ollaan valmiita tekemään yhteisöissä, jotka ovat itselle merkityksellisiä, ja jonka henkilö kokee mieleiseksi tai sillä saavutetaan etuja. (Harju 2005: 75.) Vapaaehtoisena toimitaan aina kiinnittyneenä johonkin kenttään tai ympäristöön, joka luo toimintaympäristön. Toimintaympäristönä voi olla lähipiiri, kuten naapurusto tai sukulaisuus ja laajempaan ympäristönä voi toimia yhteisö, kunta, seurakunta, kaupunginosa tai yhdistys. Lisäksi henkilön toimintaympäristönä voiva olla esimerkiksi tapahtumat tai maanlaajuinen yhteisö. Henkilökohtainen toimintaympäristö saattaa ulottua maan rajojen ulkopuolelle esimerkiksi toimiessa Unicefin vapaaehtoisena. (Harju 2005: 58.)

Yleisesti vapaaehtoistoimintaa organisoidaan ryhmien tai järjestöjen kautta, nämä edustava yli puolta organisoidusta vapaaehtoistoinnasta. Lähes kolmannes tapahtuvasta vapaaehtoistoinnasta on organisoimatonta ja alle viidennes on näiden kahden yhdistelmä. (Hokkanen 2003a: 1; Kansalaisareena ry 2015.) Vapaaehtoistoiminta tapahtuu aina yhteiskunnassa ja sen yhteydessä. Vapaaehtoisuus sijoittuu aina tiettyyn paikkaan. (Harju 2005: 58.) Kuitenkin vapaaehtoistoimintaa järjestetään osittain tai kokonaan internetin välityksellä, vaikkakin kasvokkain tehty vapaaehtoistoiminta on vielä selvästi suositumpaa kuin internetissä tehty vapaaehtoistoiminta (Kansalaisareena ry 2015).

Yhteiskunnan muuttuessa vapaaehtoisuus näkyy internetin lisäksi nousevina suuntauksina muun muassa episodisena sekä globaalina vapaaehtoisuutena ja yritysten työntekijöiden vapaaehtoistoinnana. Episodinen vapaaehtoisuus jaetaan kolmeen osaluokkaan: hetkellinen vapaaehtoisuus, harjoittelu-vapaaehtoisuus ja satunnainen vapaaehtoisuus. Hetkellinen vapaaehtoisuus on lyhytaikaista toimintaa, joka ei välttämättä toistu. Harjoittelu-vapaaehtoisuus taas voi olla osana koulutusta ja se on usein säännöllistä, mutta kestää alle kuusi kuukautta. Satunnainen vapaaehtoisuus taas viittaa siihen, että toimintaa osallistutaan esimerkiksi kerran vuodessa, mutta osallistuminen on säännöllistä. Globaalia vapaaehtoisuutta tehdään episodimaisesti ja toisessa maassa tai internetin välityksellä toiseen maahan. Yhtenä vapaaehtoisuuden suuntana on yritysten työntekijöiden kannustaminen yhteisölliseen toimintaan erilaisten hankkeiden kautta. (Nylund – Yeung 2005: 27–30.)

Valtion ja ammatillisen erityisosaamisen rinnalle on syntynyt uusia hyvinvointipalveluiden tuottajia. Tällöin puhutaan welfare mixistä tai hyvinvoinnin monituottajamallista. Tässä mallissa hyvinvointia tuottavat valtion lisäksi yksityinen ja kolmas sektori sekä henkilöiden ja perheiden keskinäinen huolenpito. Welfare mix on tuonut vapaaehtoistoiminnan kentän yhteiskunnassa yhä tärkeämpään asemaan, koska valtion leikkaukset karsivat julkisia palveluita, jolloin vapaaehtoistoiminnan kenttä joutuu vastaamaan sosiaaliseen vastuuseen. Tässä kohtaa ammatillisuus ja aktiivinen kansalaisuus, mistä voi kehittyä ristiriita palkattoman toiminnan ja palkkatyön välille. (Hokkanen 2003a 1–2; Hokkanen 2003b 257–258.) Valtioiden oletusarvona on yhä suurempi vapaaehtoistojen hyödyntäminen, mikä on välttämätöntä valtioiden sosiaalipalveluiden toimimisen ja tavoitteiden toteutumiseksi (Musick – Wilson 2008: 3–4).

Kulttuurin ja taiteen sekä lapsi- ja nuorisotyön kentällä tehdään tuntimäärällisesti eniten vapaaehtoistoimintaa. Suomessa vapaaehtoistoiminnassa oli mukana vajaa 1.5 miljoonaa henkilöä ja eniten ihmisiä toimi auttamisen parissa. Euroopan Unionin (2010) laajuisessa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksessa todettiin Euroopassa olevan 92–94 miljoonaa aikuista (yli 15–vuotiasta) vapaaehtoistojaa. Suomi ylsi toiseksi korkeimmalle sijalle aktiivisuusluokissa Saksan, Tanskan ja Luxemburgin kanssa. Euroopan Unionin sisällä 30–50-vuotiaat edustavat suurinta vapaaehtoistojien ikäryhmää, kuten myös Suomessa. (Kansalaisareena ry 2015; Volunteering in European Union 2010: 6–11.)

### 2.3 Vapaaehtoistoimija

Kansalaisyhteiskunta määritellään laaja-alaisesti ja se nivoutuu usein kolmanteen sektoriin. Todellisuudessa se muodostaa valtion kanssa kokonaisuuden, jossa yhteiskunnan jäsenet elävät, vaikuttavat, toimivat ja osallistuvat. Valtio antaa kansalaisyhteiskuntaan kehykset ja lait, jotka takaavat kansalaisten oikeudet ja vapaudet. Kansalaisyhteiskunta muodostuu ihmisten kautta ja on mahdollinen vain jos sen toimijat ovat aktiivisia kansalaisia. Vapaaehtoistoiminta on aktiivisen kansalaisen esiintymismuoto, sillä he tekevät toimintaa yhteiseksi hyväksi. (Harju 2005: 59–70.)

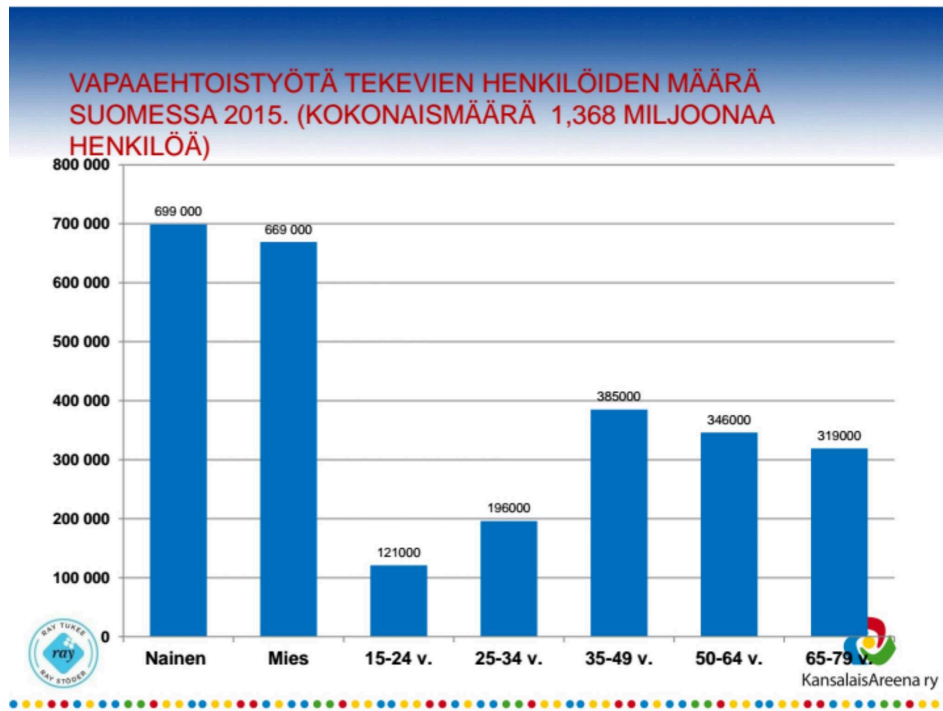
Vapaaehtoiset voidaan jakaa viiteen eri elämäntilanteeseen:

1. Totutun elämäntilanteen jatkuminen vapaaehtoistoiminnassa
2. Urakehityksen tukeminen vapaaehtoistoiminnan luottamustoimilla
3. Vapaaehtoisuus oman elämäntilanteen ja kriisien pohjalta
4. Itsensä kehittäminen vapaaehtoistoiminnalla
5. Ulkoapäin osoitettu vapaaehtoistoiminta (Sorri 2005: 131–133).

Kun puhutaan totutun elämäntilanteen jatkumisesta vapaaehtoistoiminnassa (1.) sillä tarkoitetaan perheen määrittämää vapaaehtoistoiminnan toteuttamista perhettä ympäröivässä yhteisössä. Tällöin vapaaehtoisena toimitaan perheen asettamien säästöjen, aseman, sitoumuksen tai omantunnon pohjalta ja samalla usein toteutuu vanhempien toivoma elämän suunta. Vapaaehtoisena saatetaan toimia tavoitellen oman nousujohtoisen urakehityksen rakentumista (2.). Tässä toisessa kategoriassa uran kehittäminen tapahtuu vapaaehtoisuustyön sääntöillä esimerkiksi poliittiset vapaaehtoiset luottamustoimet, jotka saattavat nousta ajallisesti merkittäväksi. (Sorri 2005: 131–133.)

Kolmannessa kategoriassa vapaaehtoiset toimivat omien elämäkokemusten ja kriisien pohjalta (3.), mikä saattaa näkyä vapaaehtoisen oman elämän konfliktien avaamisena. Tässä vapaaehtoisuus pohjautuu vuorovaikutukseen oman persoonan kanssa. Samalla vapaaehtoinen saattaa löytää omalle elämälleen uuden suunnan tai alkaa kehittämään itsenään. Neljännessä kategoriassa vapaaehtoinen kehittää itseään tai toteuttaa omia unelmiaan (4.), esimerkkinä ovat eläkkeelle siirtyneet aktiiviset henkilöt. Viimeisessä kategoriassa vapaaehtoisena toimiminen ei ole lähtöisin ihmisen omista haluista, vaan on jonkun ulkopuolisen tahon osoittamaa toimintaa (5.). Tällöin henkilön sitoutuminen, motivaatio ja vapaaehtoistyön merkitys saattavat jäädä vapaaehtoiselle vähäisiksi. (Sorri 2005: 131–133.)

Jäsenyys ja osanotto vapaaehtoistoiminnan organisaatioon sekä vapaaehtoistoiminta ovat yhteydessä toisiinsa, mutta eivät ole sama asia. Voidaan sanoa, että henkilöt jotka kuuluvat vapaaehtoistoiminnan organisaatioihin ja rajaavat osanottonsa osallistumalla viriketoimintaan tai hyödyntävät vain jäsenyyden edut ovat vapaamatkustajia. He kuluttavat muiden luomia yhteisiä vapaaehtoistoiminnan etuja antamatta toimintaan omaa panostaan. Itse asiassa jokainen aktiivisesti toimiva vapaaehtoinen ymmärtää, että vapaaehtoistoiminnan organisaatiossa pieni joukko vapaaehtoisista tekee suurimman osan vapaaehtoistoiminnasta. (Musick – Wilson 2008: 13.) Tätä tukee Suomessa 2015 tehty tutkimus vapaaehtoistoiminnasta, missä ilmeni, että osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on vähentynyt viimeisen viiden vuoden aikana. Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat ovat sitoutuneita toimintaan, eli toimivat tuntimäärällisesti vapaaehtoisina enemmän kuin ennen. (Kansalaisareena ry 2015.)



Kuvio 1: Vapaaehtoistyötä tekevien henkilöiden määrä Suomessa 2015 (Kansalaisareena ry 2015).

Vuonna 2015 Suomessa toimi vapaaehtoisena 1.37 miljoonaa henkilöä (kuvio 1). Määrä on laskenut vuodesta 2010, jolloin tekijöitä oli 1.5 miljoonaa henkilöä (Kansalaisareena ry 2015.) Samaan aikaan länsimaissa osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on runsaassa kasvussa. Osatekijöinä kasvuun ovat eri valtioiden heikko taloustilanne, jolloin vapaaehtoiset pystyvät ylläpitämään toiminnallaan palveluja. Suomessa vapaaehtoiset kattaisivat viiden suurimman kaupungin kaikki asunnot. (Marjovuuo 2014: 11.) Tämä kuvaa konkreettisesti Suomen vapaaehtoistoimijoiden määrää. Viidessä vuodessa (vuodesta 2010 vuoteen 2015) vapaaehtoisten osallistuminen henkilömäärällisesti väheni, mutta heidän tekemänsä tuntimäärät nousivat. Toinen merkittävä muutos viiden vuoden aikana oli, että naiset olivat vapaaehtoistoiminnassa miehiä aktiivisempia, mutta vuonna 2010 tilanne oli päinvastoin. (Kansalaisareena ry 2015.)

Yli 65-vuotiaat henkilöt olivat kolmanneksi suurin ikäluokka vapaaehtoistoiminnassa (kuvio 1) ja samalla he olivat ainoa ikäryhmä, jonka määrä oli noussut viimeisen viiden vuoden aikana. Eläkeläiset olivat myös toiseksi suurin vapaaehtoistoimintaa tekevä yksittäinen ryhmä. (Kansalaisareena ry 2015.) Eläkeläisten korkea koulutusaste ja hyvä terveys ovat edesauttaneet eläkeläisiä ottamaan osaa työelämäänsä esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan kautta (Sitra n.d.). Eläkeläiset voivat siirtyä vapaaehtoistoiminnan kautta joustavasti pois palkkatyöstä ja olla edelleen aktiivisena jäsenenä yhteiskunnassa

(Mykkänen-Hänninen 2007: 22–23). Näkyvästi edustettuina olivat myös eläkeläisten tapaan osa-aikatyössä ja ei palkkatyössä olevat henkilöt (Kansalaisareena ry 2015). Vapaaehtoisena toimiminen antaa kosketuspintaa ympäröivään yhteiskuntaan ja sisältöä olemassa olevaan vapaa-aikaan (Mykkänen-Hänninen 2007: 22–23).

35–49-vuotiaat ovat kuviossa 1 edustetuin ikäryhmänä (Kansalaisareena 2015). Kuitenkin ikäryhmästä noin 35–40-vuotiaat kuuluvat väestön osaan, joka elää niin sanottuja ruuhkavuosia. Ruuhkavuodet käsitetään arkikielessä ajan jakamisella perheen ja työn välillä (Kaarti – Korvela 2014: 146). Ristiriidassa tämän kanssa on se, että ruuhkavuosina vapaaehtoistoimintaan haluttaisiin ottaa osaa, mutta ajallisesti se on usein mahdotonta (Mykkänen-Hänninen 2007: 23). Samalla kotona oleva vanhempi osallistuu suhteellisen paljon vapaaehtoistoimintaan (Kansalaisareena ry 2015).

Euroopan unionin kansalliset raportit kertovat niin korkealla koulutusasteella kuin työsuhteella olevan selkeä positiivinen yhteys vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen, mikä näkyy sitoutumisena vapaaehtoisuuteen (Volunteering in European Union 2010: 9). Suomessa saadut tulokset ovat samanlaisia. Suurimpana edustettuna joukkona vapaaehtoistoiminnassa ovat ylemmät toimihenkilöt ja asiantuntijat (Kansalaisareena ry 2015.) Korkeampi koulutusaste rakentaa parempaa itsetuntoa, parantaa älyllisiä taitoja, lisää tietoisuutta maailmasta sekä sosiaalisten ongelmien ilmentymisestä, lisää kriittisyyttä sekä analyttisyyttä ihmisiä, ongelmia ja organisaatiota kohtaan. Korkeasti koulutettu henkilö pystyy priorisoimaan itsetuntemuksensa kautta omaa ajankäyttöään vapaaehtoistoiminnassa. Lisäksi tällaisella henkilöllä on yleensä laajat sosiaaliset verkostot, joiden kautta he pystyvät ottamaan osaa vapaaehtoistoimintaan. (Musick – Wilson 2008: 119–120.)

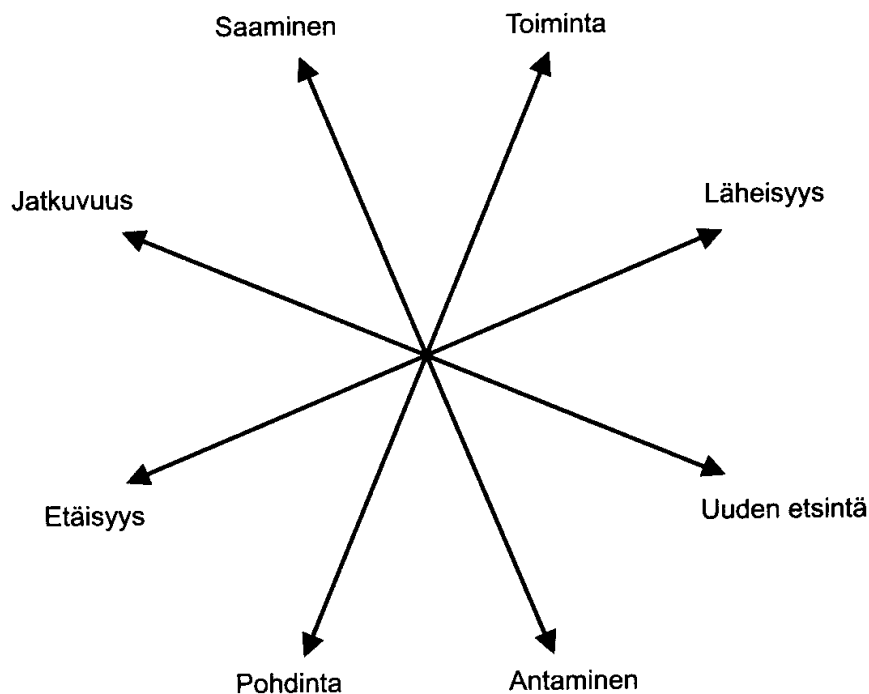
#### 2.4 Vapaaehtoismotivaation timanttimalli

Ihmisten yksilöllisten valintojen määrä ja mahdollisuudet ovat lisääntyneet nykyajan kehittyneissä valtioissa, joissa yleisesti hyväksytyt säännökset joustavat yksilöiden mukaan. Yhteiskuntien modernisoituessa yhteisöllisyys vähenee, yksilöllisyys ja itsetutkiskelu taas ottavat yhteisöllisyyteen verrattuna suurempaa roolia vapaaehtoistoiminnassa. Tämä muutos aiheuttaa uudenlaista suhtautumista vapaaehtoisten osallistumiseen, motivoitumiseen ja pitkäkestoisuuteen toiminnassa. (Yeung 2005a: 104.) Vapaaehtoisuuden tullessa yhä suuremmaksi osaksi yhteiskuntaa, on varmistettava, että sitä teh-

dään oikeista syistä. Motivoitunut ja oikeista syistä vapaaehtoistoimintaa tekevä henkilö ottaa oman paikkansa yhteiskunnassa. (Musick – Wilson 2008: 422.)

Motivaatiota voidaan tulkita monella eri tavalla ja tarkastella sitä eri näkökulmista. Vapaaehtoistoimintaa tutkineen Yeungin (2005) näkemys motivaatioon on ihmisen subjektiivisten tavoitteiden, tuntemusten ja henkilökohtaisten käsitysten sekä uskomusten kokonaisuus. Näiden elementtien lisäksi on otettava huomioon henkilön historia, hänen tämän hetkinen elämäntilanteensa ja tulevat tapahtumat. Näiden osa-alueiden toteutuessa ihminen toimii motivoituneesti vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoisten henkilökohtainen motivaatio luo perustan vapaaehtoistoiminnan toteutumiselle. (Yeung 2005b: 83–87.)

Vapaaehtoistoiminnan tutkimusten pohjalta Yeung (2005) on kehittänyt timanttimalin vapaaehtoisuuden kuvaamiseksi. Timanttimalia käytettäessä tulkitaan vapaaehtoisuuden motivaatiota ilmiönä ja kokonaisuutena (Yeung 2005a: 109.) Timanttimali kuvaa henkilön nykyisyyttä, johon sisältyy hänen näkemyksensä, ymmärryksensä ja kokemuksensa menneisyydestä, tästä hetkestä sekä tulevaisuudesta. Mallin tulkinta siis muuttuu ihmisen elämäkokemusten mukana. (Yeung 2005a: 122.)



Kuvio 2. Vapaaehtoisuuden motivaation timanttimali (Yeung 2005a: 107)



Timanttimalli on neliulotteinen kahdeksankulmainen malli, joka muodoltaan mallintaa timanttia. Mallista saadaan tietoa kaksisuuntaisesti: toisessa päässä on itselleen saatavat asiat kun taas toisessa itsestään annettavat. Timanttimalli kuvaa vapaaehtoismotivaatiota kokonaisvaltaisesti, eikä sitä tule tulkita kaksijakoisesti egoismi-altruismi-akselilla. Neljä oikealle suuntaavaa nuolta ovat motivaation osa-alueita, jotka suuntautuvat itsestään poispäin kohti toimintoja, sosiaalisuutta, uusia sisältöjä ja toisille antamista. Kuviossa (2) nuolet ovat toiminta, läheisyys, uuden etsintä ja antaminen. Vasemmalla olevat neljä vastapuolta taas ovat saaminen, jatkuvuus, etäisyys ja pohdinta. Nämä edustavat henkilön sisäistä ajattelua, etäisyyttä muista ihmisistä, tuttujen teemojen jatkuvuus ja itselleen saamista. (Yeung 2004: 96–97; Yeung 2005a: 107–109.)

Akseli saaminen - antaminen sisältää vapaaehtoisen henkilökohtaisia saamisen kokemuksia tai sitä mitä hän voi antaa toisille toimintansa kautta. Saaminen muodostuu siitä, mitä vapaaehtoinen saa itselleen vapaaehtoistoiminnasta. Antamisessa vapaaehtoisen motivaatio vapaaehtoistoimintaan syntyy toisten auttamisesta. Jatkuvuus - uuden etsintä taas tuo esille vapaaehtoisuuden lisääntymisen toimiessa tutun aiheen parissa tai saada uuden oppimisen ja kokemisen kautta mahdollisuuden laajentaa omaa elämänpiiriään. Motivaation sosiaalisen ulottuvuuden akseli etäisyys - läheisyys näyttää saako henkilö motivaatiota sosiaalisista tilanteista vai syntyykö motivaatio etäisyydestä ja omasta päätöksestä ottaa etäisyyttä toisiin ihmisiin. Viimeinen akseleista pohdinta - toiminta kertoo syntyykö motivaatio osallisuudesta toimintaan vai antaako vapaaehtoistoiminta mahdollisuuden tulkita omia henkilökohtaisia arvoja. (Yeung 2005a: 109–117.)

### **3 Vapaaehtoistoimijan johtaminen ja työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon sisältyy työ, työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Motivoitunut ja hyvä johtaja, työyhteisön luoma ilmapiiri sekä ammattitaitoinen henkilökunta lisäävät työhyvinvointia. (STM n.d.) Turvallinen ympäristö toiminnalle luodaan lainsäädännöllä (Työturvallisuuskeskus n.d.). Työhyvinvoinnin historia ylettyy yli sadan vuoden päähän, jolloin työhyvinvointi oli työturvallisuuden edistämistä ja sairauksien vähentämistä. Nykyään työhyvinvointi käsitetään laajana kokonaisuutena, johon kuuluu henkilön fyysinen ja psyykinen kokonaisuus. Työhyvinvoinnin tulee lähteä jo strategian ja tavoitteiden luomisesta ja sen tulisi näkyä yksilötasolla asti. Työhyvinvointia ylläpitääkseen tarvitaan yhteistyötä ja ymmärrystä yksilön, työn, työ-

paikan, esimiesten sekä kollegojen kesken. (Heikkilä-Tammi – Manka – Vauhkonen 2012: 12.)

Työhyvinvointi syntyy osittain työyhteisön luomasta hyvästä ilmapiiristä, johon vapaaehtoinen pystyy osallistumaan hyvän rekrytoinnin avulla. Hyvä rekrytointi mahdollistaa vapaaehtoistoimijan sijoittumaan hänelle oikeisiin ja mielekkäisiin tehtäviin. Näin edesautetaan vapaaehtoistoimijan sitoutumista työyhteisöön. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 27; STM: n.d.) Sopimuksella vapaaehtoiselle mahdollistetaan raamit, joiden sisällä on turvallista toimia työyhteisön jäsenenä (Vihreä Sivistysliitto ry 2010: 16). Uuden oppiminen vapaaehtoistoiminnassa saattaa olla vapaaehtoisille merkityksellistä ja se saavutetaan muun muassa koulutusten avulla. Koulutuksilla tuetaan vapaaehtoista ja se motivoi vapaaehtoista toiminnassa. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 59.)

Tämän hetken työhyvinvoinnissa painotetaan inhimillisen pääoman tekijöitä. Näillä tekijöillä tarkoitetaan aineettomia arvoja kuten uudistumiskykyä eli innovatiivisuutta, muutosvalmiutta organisaation kulttuurissa, yksilön motivaatiota ja työhön suhtautumista, terveyttä, työkykyä sekä työyhteisötaitoja. Näitä kaikkia edistäessä syntyy kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja sitä kautta muodostuu inhimillistä pääomaa. (Manka – Manka 2016: 51–54.)

### 3.1 Vapaaehtoistoimintaa koskeva lainsäädäntö

Suomi poikkeaa monista muista Euroopan maista, sillä Suomella ei ole omaa lakia vapaaehtoistoiminnasta. Suomessa vapaaehtoistoimintaa koskevat säädökset ovat eri lakien alaisuudessa. Tämä saattaa johtaa tilanteeseen, jossa viranomaiset voivat tulkita lakeja toisistaan poiketen. Vapaaehtoistoimintaa koskevia säännöksiä on löydettävissä muun muassa tuloverolaissa, työttömyysturvalaissa, työturvallisuuslaissa, henkilötietolaki, laki nuorista työntekijöistä ja laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 112–119.) Toisaalta valtion luodessa lakeja ja sääntöjä vapaaehtoistoiminnalle, se voi johtaa siihen, että vapaaehtoistoimintaa verrataan palkkatyöhön. Tämä saattaa heikentää vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien sitoutumista. (Musick – Wilson 2008: 433.)

Vapaaehtoistoiminnasta on muutamia säännöksiä tuloverolaissa yleishyödyllisen yhteisön yhteydessä, joka voidaan tulkita vapaaehtoistoiminnan järjestäjäksi (Kostiainen –

Sademies n.d.: 5). Yhteishyödyllinen yhteisö on voittoa tavoittelematon ja siinä toimivalle vapaaehtoiselle voidaan korvata toiminnasta aiheutuvia kustannuksia esimerkiksi matkakuluina (Tulooverolaki 1992/1535 § 22; § 72). Työttömät saavat olla mukana vapaaehtoistoiminnassa kunhan toiminta ei ole rinnastettavissa palkkatyöhön tai yritystoimintaan (Työttömyysturvalaki 2012/1001 § 4). Vapaaehtoisen turvallisuudesta vastaa vapaaehtoistoiminnan järjestäjä, jonka on huolehdittava, ettei vapaaehtoisen turvallisuudelle tai terveydelle koidu vaaraa tai haittaa vapaaehtoistoiminnan aikana. Vapaaehtoisen tulee noudattaa vallitsevia turvallisuusohjeita. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 55.) Vapaaehtoistoiminnan järjestäjä voi ylläpitää rekisteriä vapaaehtoisista ja henkilökohtaiset tiedot kerätään rajatuin ehdoin (Kostiainen – Sademies n.d.: 7). Tällöin järjestäjän on noudatettava henkilötietolaissa annettuja säädöksiä (Henkilötietolaki 1999/523 § 1).

Alle 18-vuotiaiden toimiessa vapaaehtoisina heihin voidaan sovelletaan lakia nuorista työntekijöistä. Lakia voi tulkita monin tavoin ja siinä on päällekkäisyyksiä työturvallisuuslain kanssa. (Kostiainen – Sademies n.d 6.) Alaikäisen työnteko ei saa estää koulunkäyntiä, heikentää kasvua tai henkistä kehitystä ja työn on oltava suhteessa ikään sekä voimiin nähden (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998 §4; § 9). Vapaaehtoisilta, jotka toimivat alle 18-vuotiaiden kanssa, voidaan pyytää esittämään rikosrekisteriote (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 2014/148 § 5). Rekisteri sisältää tietoja annetuista tuomioista seksuaali-, huume-, ihmiskauppa- ja väkivaltarikoksissa (Rikosrekisterilaki 2012/215 § 6).

### 3.2 Rekrytointi, sopimus ja koulutus

Vapaaehtoistoimijoiden rekrytointi eli uusien henkilöiden hankkiminen toimintaan on pitkäkestoista ja aikaa vievää työtä sekä erilaista verrattuna työntekijän rekrytointiin. Toisaalta onnistunut rekrytointi saattaa parantaa vapaaehtoisten pysyvyyttä toiminnassa. (Musick – Wilson 2008: 400–401; Kuuluvainen 2015: 9.) Rekrytoinnit tapahtuvat sosiaalisen ja perinteisen median, tapahtumien, markkinoinnin sekä vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien henkilöiden verkostoja hyödyntäen. Verkostojen hyödyntäminen on tehokkain tapa saada uusia vapaaehtoistoimijoita, koska jo mukana olevat vapaaehtoiset antavat mielekästä kuvaa vapaaehtoistoiminnasta. Lisäksi vapaaehtoistoimijat levittävät positiivista mielikuvaa toiminnasta ja omistajuuden tunnetta eli mehenkeä. (Kuuluvainen 2015: 97.)

Onnistuneeseen rekrytointiin tarvitaan koko organisaation avoimuutta, jolloin jokainen organisaatiossa toimiva tietää miksi vapaaehtoiset ovat mukana toiminnassa. Vapaaehtoisten rekrytointiin tarvitaan vähintään yksi vastaava henkilö, jonka olisi koordinoitava viestintää sekä vapaaehtoistoiminnan kehittämistä. Vapaaehtoisia on helpompi saada mukaan toimintaan kun on tiedossa yhteisön arvot, tavoitteet ja toiminnan luonne. Lisäksi on tiedettävä mihin vapaaehtoisia toiminnassa tarvitaan ja heille on tarjolla oikein mitoitettua toimintaa. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 7–9.)

Kun vapaaehtoistoimijan osaaminen, motivaatio ja kiinnostus kohtaavat organisaation vapaaehtoistoiminnan kriteerit, tulee toiminnasta mielekästä organisaatiolle ja vapaaehtoiselle. Vapaaehtoisen sitoutumiskyky, motiivit, vahvuudet, elämäntilanne ja mahdolliset pelot ovat tärkeitä piirteitä vapaaehtoistoiminnan toimivuuden kannalta. Näiden henkilökohtaisten piirteiden on kohdattava organisaation olemassa olevan vapaaehtoistoiminnan kanssa. Vapaaehtoistoiminnan tulee pysyä ammattivastuun ulkopuolella (Mykkänen-Hänninen 2007: 54–56.)

Vapaaehtoinen voi tehdä sopimuksen suullisesti tai kirjallisesti, mutta tärkeintä on, että vapaaehtoiselle tulee selväksi tehtäväkuva, tavoitteet ja aikataulut. Sopimus antaa vapaaehtoistoiminnalle kehykset, joiden puitteissa toiminta on turvallista. (Vihreä Sivistysliitto ry 2010: 16.) Sopimus takaa sen, että organisaatio ja vapaaehtoinen tietävät mistä toiminnassa on kyse. Sopimukseen voidaan myös kirjata vaitioloon, vakuutuksiin tai muunlaisiin vastuukysymyksiin liittyviä seikkoja. Sopimus ei ole työsopimuksen kaltainen vaan pikemminkin periaatesopimus, jossa hyväksytään organisaation tavat ja toiminnan arvot. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 30.)

Kouluttaminen on yksi vapaaehtoistoiminnan organisoinnin merkittävimpiä perusedellytyksiä. Tämän avulla vapaaehtoinen tutustuu vapaaehtoistoimintaan sekä mahdollisiin ongelmatilanteisiin etukäteen. Kouluttaminen luo vapaaehtoistoimintaan siirtymiseen turvaa ja selkeyttä, eikä vapaaehtoisen tarvitse itse määrittää toimintansa rajoja. (Marjovuori 2014: 89–91.) Vapaaehtoistoimintaa organisoiva taho järjestää peruskoulutuksia, joiden sisältö ja kesto vaihtelevat. Vapaaehtoistoiminnan asiakasryhmä määrittää koulutuksen sisällön ja vapaaehtoistoimijan roolia. Koulutus on ammattilaisten järjestämää, mutta siinä on muistettava, ettei liiallinen ammattitermistö ole tarpeellista. Ammattitermistö saattaa aiheuttaa vapaaehtoistoimijassa negatiivisia tunteita, joten koulutuksen tulee olla mahdollisimman käytäntöön liittyvää ja vapaaehtoistoimintaan suunnattua. (Mykkänen-Hänninen 2007: 56–57.)

Koulutus tukee, kannustaa ja palkitsee vapaaehtoisia hoitamaan tehtäväänsä mahdollisimman onnistuneesti. Vapaaehtoistoimintaa järjestävän organisaation tulisi järjestää muutamia koulutuksia vuodessa vapaaehtoisilleen tai vaihtoehtoisesti antaa vapaaehtoisille mahdollisuuden osallistua muiden tahojen järjestämiin aihepiirin koulutuksiin. Koulutuksella viestitetään vapaaehtoiselle hänen arvostuksestaan ja toimintansa tärkeydestä organisaatiossa. Vapaaehtoiselle koulutus voi lisätä osallistumisen tasoa ja innostusta. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 59; Vihreä Sivistysliitto ry 2010: 56.)

### 3.3 Johtaminen vapaaehtoistoiminnassa

Päämäärätietoisien ja organisoituneen toiminnan taustalla on aina johtamista (Niiranen – Seppänen-Järvelä – Sinkkonen – Vartiainen 2010: 14). Vapaaehtoiset haluavat, että joku organisaatiossa ajattelee heitä ja sitä, kuinka vapaaehtoiset pääsevät käyttämään omaa panostaan mahdollisimman tehokkaasti. Vapaaehtoistoimijoilla on selkeitä ajatuksia siitä, kuinka he haluaisivat tulla johdetuiksi vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoiset haluavat tietää kuinka he omalla toiminnallaan pystyvät parantamaan toimintansa laatua. Hyvällä johtamisella saadaan ja pystytään pitämään vapaaehtoisia mukana toiminnassa mahdollisimman pitkään. (Howlett – Paine – Rochester – Zimmeck 2010: 150; Musick – Wilson 2008: 433.)

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen on pohjimmiltaan ihmisiin vaikuttamista sekä inspiroimista, yhteisen vision luomista sekä sen viestintää ja me-hengen rakentamista sekä motivointia. Näiden kautta on tarkoitus luoda yhdessä tekemisen -tunne, joka johtaa merkityksellisiin päämääriin. Merkitykselliset päämäärät auttavat innostamisessa ja sitoutumisessa vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnan luonne määrittää johtamista, koska toiminta on palkatonta ja palkkiot ovat harvoin ylellisiä. (Kuuluvainen 2015: 9.) Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa tulee ottaa huomioon koko palkatun henkilöstön valmiudet ottaa vapaaehtoistoiminta huomioon ja auttaa vapaaehtoisia heidän sitä tarvitessaan. Lisäksi vapaaehtoisen on pystyttävä luottamaan muihin vapaaehtoisiin ja siihen, että kaikki organisaatiossa tekevät toimintaa yhteisen hyvän eteen. (Musick – Wilson 2008: 432–433.)

Muuttuvalla ja monipuolisella vapaaehtoistoiminnan kentällä tarvitaan laaja-alaisesti monenlaisia johtamisen eri tyylejä (Howlett – Paine – Rochester – Zimmeck 2010: 147). Asioiden johtaminen ja ihmisten johtaminen ovat esimerkkejä johtamisen eri tyy-

leistä. Asioiden johtamisella tarkoitetaan muun muassa vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdytystä, kouluttamista ja sen suunnittelua, viestintää ja sen suunnittelua, vapaaehtoisten tehtäviä ja niiden suunnittelua, raportointia, toiminnan mittaamista sekä vapaaehtoistoiminnan strategian suunnittelua. Ihmisten johtamisella taas tarkoitetaan yhteisen vision rakentamista ja sen viestimistä, me-hengen mahdollistamista, päätöksenteon mahdollistamista, luottamuksen rakentamista, innostamista, vapaaehtoisten kohtaamisten mahdollistamista, ongelmatilanteiden ratkaisemista sekä sitoutumishalun luomista. (Kuuluvainen 2015: 31.)

Vapaaehtoistoimijat ovat motivoituneita toimintaan ja käytännön tekemiseen, joten pelkkä läsnäolo esimerkiksi kokouksissa ei täytä omia tarpeita ja toiveita vapaaehtoisuudesta. Tämän vuoksi organisaatiossa on tarpeellista olla vapaaehtoistoiminnan koordinoitaitaitoja ja henkilö, joka vastaa toiminnan koordinoinnista ja johtamisesta (Kuuluvainen 2015: 100; Marjovuori 2014: 124.) Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori vastaa niin ihmisten kuin asioidenkin johtamisesta (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 7–61; Kuuluvainen 2015: 31). Koordinaattorin tulee ymmärtää vapaaehtoistoiminnan perusteet ja piirteet. Hänen työnkuvaansa kuuluu huolehtia vapaaehtoistojen tehtävistä niin, etteivät ne täytä ammattivaatimuksia. (Mykkänen-Hänninen 2007: 54.)

### 3.4 Kokonaisvaltainen työhyvinvoinninmalli

Työhyvinvoinnista on rakennettu erilaisia malleja, joista yksi tunnetuimmista suomalaisista on Mankan (2011) kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli. Mallin perustana ovat monialaiset tieteelliset tutkimukset, jotka ovat mallin avulla kiinnittyneet käytäntöön. Malli lähtee henkilöstä itsestään ulospäin, jolloin henkilön vaikuttavat hänen omat tulokset asioista, asenteet ja oma sen hetkinen elämäntilanne. Työntekijän hyvinvointi on aina yksilöllistä, joten samassa työyhteisössä sen jäsenet voivat kokea työhyvinvoinnin hyvin erilaisena. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin toteutuessa mallin mukaisesti on jokaisen sen osa-alueen toteuduttava henkilölle sen keskiössä, jolloin vuorovaikutus organisaation ja toimijan välillä toteutuu. Mallin on voimavarakeskeinen ja sen osa-alueiden toimiessa yhteistyössä on mahdollista kokea työn iloa. (Manka 2011: 75–77.)



Kuvio 3. Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Manka 2011: 76; Manka 2006: 11; Manka – Manka 2016: 76).

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallissa (kuvi 3) organisaatio on tavoitteellinen ja sillä tulee olla visio sekä strateginen toimintasuunnitelma. Visio on tila, johon pyritään erilaisten strategioiden eli valintojen kautta. Strategia tulee olla sidottuna ympäristöstä tuleviin viesteihin ja ottaa työntekijät osaksi toimintaa. Näin toimien organisaatio mahdollistaa työntekijöiden aktiivisen osallisuuden ja näin heidän vaikutusmahdollisuudet paranevat. Joustavalla rakenteella mahdollistuu itsenäinen päätöksenteko, joka pohjautuu kollektiiviseen tietoon. Tavoitteena on uusi joustava organisaatorakenne, joka ei toimi hierarkkisesti. Nopeasti muuttuva ympäristö vaatii jatkuvaa kehittymistä ja oppimista. Oppiminen onnistuakseen edellyttää innovatiivisuutta, vuorovaikutteisuutta ja uutta ajankäytön ajattelua. Työympäristöä määrittävät lait ja säännökset, ja näillä taataan turvallinen työympäristö. Viihtyisä ja toimiva työympäristö ovat osatekijöinä työhyvinvoinnin toteutumiseksi. (Manka 2011: 78–87; Manka 2006: 17.)

Johtaminen jakautuu kahteen osioon, jotka muodostavat johtamisen kokonaisuuden. Jaottelu tapahtuu suoritusten johtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Kummallakin osalla on todettu olevan suuri merkitys koettuun hyvinvointiin. Suoritusten johtamisessa edetään kohti tavoitteita, ohjataan ja neuvotaan sekä annetaan palautetta työskentelystä. Ihmisten johtaminen on yhä tärkeämpää ja siinä tulisi toteutua aito kuuleminen, oikeudenmukaisuus sekä luottamuksellisuus. Johtamisen kehittäminen painottuu ihmisten

johtamiseen, koska sillä voidaan reagoida nopeasti ympäristö muuttuviin tilanteisiin. (Manka 2011: 95–97; Manka 2006: 18.)

Parhaimmillaan työyhteisö luo toimivan yhteisön, joka on merkityksellinen voimavara organisaatiolle. Tällöin yhteisö sisältää luottamusta, toisen auttamista ja arvostamista sekä vahvoja verkostoja, joissa hyväksytään erilaisuus. Työyhteisö on organisaatiolle sosiaalista pääomaa, jonka vaikutus on kasvaa sitä käytettäessä ja se on niin työyhteisön kuin yksilönkin voimavara. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan esimiehen, työntekijöiden, organisaation sisälle tai ulkopuolelle suuntautuvia vuorovaikutussuhteita. Toimivan työyhteisön sisällä välittyvät organisaation arvot ja pelisäännöt sekä siellä siirtyy työn osaamista henkilöltä toiselle. (Manka 2011: 115–120.)

Työn imusta puhuttaessa sen tekijä on sitoutunut, motivoitunut ja innostunut työstään, mikä parhaimmillaan tarttuu muihin toimijoihin. Määrällisesti sopivat haasteet työssä ja arvostus yhteisössä mahdollistavat työn imun pysyvyyden. Nykypäivän työelämässä henkilöllä on yhä enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, joten hänen subjektiivinen itseohjautuvuutensa on suuressa roolissa. Tämä edellyttää henkilöiltä sopeutumiskykyä, työyhteisötaitoja, tuen vastaanottamista, positiivisen palautteen tuottamista ja jatkuvaa henkisen pääoman kasvattamista. (Manka 2011: 139–146.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallin keskiössä on henkilö itse, jolta nykypäivänä vaaditaan yhä enemmän sopeutumiskykyä sekä itsestään lähtevää muuntautumis- ja organisaatiokykyä. Omalla elämänhallinnalla, johon kuuluvat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet, ihminen pystyy hallitsemaan ja tunnistamaan negatiivisia tunteita. Tällä on suuri vaikutus motivaatioon, kehittymiseen ja uuden oppimiseen, jotka kaikki ovat vahvasti sidottuina työhyvinvointiin. (Manka 2011: 148; Manka 2006: 15–17.)

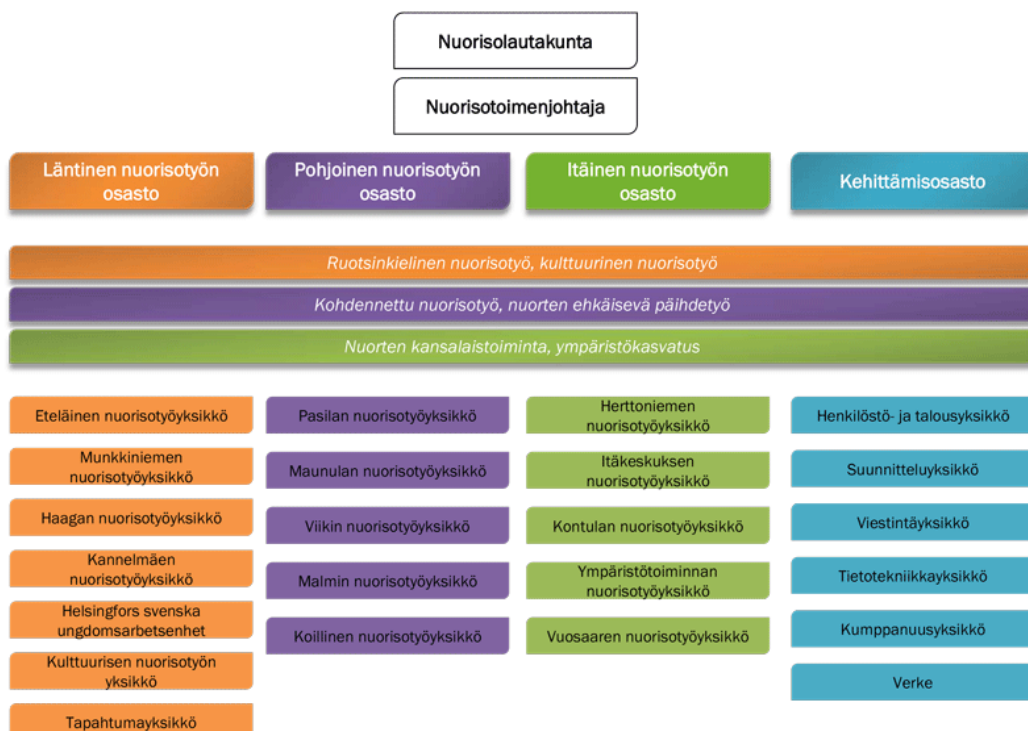
#### **4 Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus**

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus on kulttuuripalveluita, loma-ajan toimintaa, projekteja ja harrastustoimintaa järjestävä organisaatio, jossa nuoret ovat mukana päättämässä ja suunnittelemassa toimintaa. Nuorisoasiainkeskuksen tavoitteena on mahdollistaa nuorten osallisuus yhteiskuntaan sekä antaa neuvontapalveluita ja tukea elämässä. Pääkohderyhmänä on 13–17-vuotiaat nuoret, mutta toiminnassa on mukana



myös 9–18-vuotiaita. Nuorten parissa tehtävä työ nuorisoasiainkeskuksessa tapahtuu muun muassa yli kuudessakymmenessä eri nuorisotilassa tai -talossa ympäri Helsinkiä. (Nuorisoasiainkeskus n.d.: 5.) Nuorisotaloilla tai -tiloilla tarkoitetaan paikkoja, joissa nuori voi viettää vapaa-aikaansa oleskelemalla tai osallistumalla järjestettyyn toimintaan. Taloilla tai tiloissa nuoret saavat olla mukana päätöksenteossa ja luomassa nuorten toimintaa. (Helsingin kaupunki 2016a.) Toiminnan mahdollistajina toimivat yli 400 työntekijää, joista suurin osa toimii nuoriso-ohjaajina. Vuosibudjetti on noin 31 miljoonaa euroa ja vuonna 2015 osallistujia nuorisoasiainkeskuksen toimintaan oli lähes 1,5 miljoonaa. (Nuorisoasiainkeskus n.d.: 5; Nuorisoasiainkeskus 2016c.)

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen toiminnasta vastaa sivistystoimi, jota ohjaa nuorisolautakunta. Lautakunta määrittää nuorisotoimen toimintalinjat ja tuloksellisuuden sekä se kontrolloi talousarvion toteutumista. (Nuorisoasiainkeskus 2015a; Nuorisoasiainkeskus n.d.:5.) Kuviossa neljä on Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen organisaatiokaavio. Nuorisotyö on jaettu neljään osastoon, joista jokaisella on erityisnuorisotyön osa-alueita. Esimerkiksi pohjoinen nuorisotyön osasto huolehtii kohdennetusta nuorisotyöstä ja ehkäisevästä päihdetyöstä koko Helsingin alueella. Kehittämisosasto tukee nuorisoasiainkeskuksen toimintaa ja mahdollistaa muiden kolmen osaston toimimista. (Nuorisoasiainkeskus 2016.)



Kuvio 4. Nuorisoasiainkeskuksen organisaatorakenne (Nuorisoasiainkeskus 2016).

#### 4.1 Visio, toimintaperiaate ja arvot

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen visiona on kehittää asuinalueita nuorille toimiviksi ja saada nuoria hyödyntämään asuinalueiden palveluita sekä vaikuttamaan Helsingin kaupungin nuorisotyöhön. Tällä halutaan tukea nuorten valtaa ja vastuuta sekä parantaa luottamusta henkilökohtaisen ja fyysisen ympäristön tulevaisuuteen. Toimintaperiaatteiden päämääränä on tehdä mahdolliseksi helsinkiläisille nuorille yhdessä toimiminen ja asettuminen toisen ihmisen asemaan. Keskeisenä toimintaperiaatteena on saada tietoa alueella asuvien nuorten arjesta ja hyödyntää tietoja viemällä nuorisotyön palveluita alueille, joissa nuoret niitä eniten tarvitsevat. (Nuorisoasiainkeskus 2015b; Nuorisoasiainkeskus n.d.:5.)

Arvoikseen Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus määrittelee elämisen ilon, asukaslähtöisyyden, ekologisuuden, yrittäjämielisyyden, oikeudenmukaisuuden, taloudellisuuden ja turvallisuuden. Elämisen ilo pitää olla jokaiselle mahdollista ja sitä tuovat elämykset sekä yhdessä oleminen. Tähän sisältyy toisista välittäminen, unohtamatta kiinnostusta elämästä ja uskallusta kysyä kysymyksiä. Asukaslähtöisyydessä nuoret luovat elinympäristönsä yhteisöllisyyttä ja pohjana nuorisoasiainkeskuksen toiminnalle on kiinnostus nuorten arkeen, elämään sekä ympäristöön. Kestävänkehityksen periaatteet näkyvät nuorisoasiainkeskuksen työssä nuorten ja luonnon välisen vuorovaikutuksen, luontoelämysten, lähiympäristön sekä globaalin ympäristötietoisuuden lisäämisellä nuorille. Työntekijät sitoutuvat samoihin arvoihin nuorten kanssa. (Nuorisoasiainkeskus 2015b.)

Nuorisoasiainkeskuksessa yrittäjämielisyys tuodaan esille kannustamalla nuoria suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan omaan elämäänsä vaikuttavia päätöksentekoa ja toimintaa. Tasa-arvo ja yhdenmukainen toimiminen koskevat nuorisoasiainkeskuksessa nuoria sekä työntekijöitä. Oikeudenmukaisuuden-arvolla puolustetaan nuoria ja lisätään tasavertaisuutta yhteiseksi hyväksi. Taloudellisuus merkitsee vastuullisia toimintatapoja ja -suunnitelmia resurssien sekä laadun takaamiseksi. Toimintatapojen ja -suunnitelmien tuloksia analysoidaan ja niiden pohjalta toimitaan entistä taloudellisemmin. Turvallisuus nuorisoasiainkeskuksessa tarkoittaa yhteisöllisyyttä, joka takaa toiminnan olevan syrjinnästä vapaata. Niin nuorella kuin työntekijälläkin on mahdollisuus tuntea itsensä turvatuksi. (Nuorisoasiainkeskus 2015b.)

## 4.2 Palvelut ja hankkeet

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen nuorisotalot ja -tilat tarjoavat nuorille erilaisia tekemisen ja toimimisen mahdollisuuksia Helsingissä. Harrastusmahdollisuudet ovat ilmaisia tai lähes ilmaisia, ja niitä on satoja erilaisia. Saatavilla on harrastuksia tekniikan, urheilun, taiteen, luonnon, eläinten, muodin, tanssin ja kädentaitojen parissa. (Helsingin kaupunki 2016a; Helsingin kaupunki 2016b.) Nuorisoasiainkeskus tuottaa myös tapahtumia, joiden suunnitteluun ja toteutukseen nuoret voivat osallistua. Suurimpia tapahtumia ovat hiihtolomatapahtuma Reaktori, tanssin, musiikin ja teatterin Loistefestivaali, musiikkiin keskittyvä Rock Academy ja RuutiExpo, jossa nuoret voivat vaikuttaa Helsingissä tapahtuviin asioihin. (Helsingin kaupunki 2016c.)

Helsingin kaupunki ja nuorisoasiainkeskus yhdessä mahdollistavat nuorille työkokemuksia, kesätöitä, työkokeiluja, työharjoitteluja sekä HOK-elannon kanssa yhteistyössä kesätyöhaku-kursseja (Helsingin kaupunki 2017a). Nuorisoasiainkeskus tarjoaa myös tukea ja neuvontaa nuorille ohjaamalla heitä Helsingin kaupungin palveluihin sekä muiden ylläpitämiin nuorisopalveluihin (Helsingin kaupunki 2017b).

Nuorisoasiainkeskuksen toiminnan laajuudesta kertoo päätetyt ja käynnissä olevat hankkeet. Tällä hetkellä toimivia hankkeita ovat muun muassa lähiöpuutarha-hanke, jonka tarkoituksena on yhdistää nuoria ja muita asukkaita viljelemään yhdessä ja näin mahdollisesti lisäämään yhteisöllisyyttä. Toisena esimerkkinä on Boosti-hanke, jolla pyritään vahvistamaan liikkumista vähän liikkuvien ja erityistukea tarvitsevien nuorten parissa. (Nuorisoasiainkeskus 2017.)

## 4.3 Vapaaehtoistoiminta

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksella on omat vapaaehtoistoiminnan internet-sivut ja Facebook-sivu, joiden kautta jaetaan ajankohtaista tietoa vapaaehtoistoiminnassa oleville tai siitä kiinnostuneille. Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoimintaan voi osallistua 18–70-vuotiaat aikuiset, joista jokainen osallistuu toimintaa omilla taidoillaan. Kuuleminen sekä taito olla läsnä ovat avainasemassa toimiessa vapaaehtoisena nuorten parissa. Vapaaehtoiselle tarjotaan omaan kiinnostukseen ja taitoihin pohjautuvaa toimintaa erilaisissa nuorisotaloissa ja -tiloissa. Vapaaehtoinen voi halutessaan opettaa nuorille omaa osaamistaan. Vapaaehtoinen voi tukea ja antaa aikaansa nuorille. Vastineeksi vapaaehtoinen saa käytännön kokemuksia nuorten elämästä. Vastuu

ohjaamisesta ja nuorista on henkilökunnalla ei vapaaehtoisella. (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.a; Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.b.)

Vapaaehtoistoimija voi määrittää omia työaikoja, työtehtäviä ja osallistumisensa tasoa. Toimintaa, johon vapaaehtoinen voi ottaa osaa ilta-, yö-, viikonloppu- ja leirit toiminta sekä hänen on mahdollista osallistua peli- ja turnaustoimintaan. Halutessaan vapaaehtoinen voi toimia kohdennetusti tietyn nuorisoryhmän kanssa esimerkiksi tyttötoiminnassa tai monikulttuurisessa nuorisotyössä. (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.a; Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.c.)

Nuorisoasiainkeskus järjestää kaksi kertaa vuodessa ilmaisen koulutuksen kaikille vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneille aikuisille. Koulutus kestää viikonlopun ja siinä tarkastellaan vapaaehtoisuutta. Asiakasryhmän eli nuorten kohtaaminen ja nuorisoon liittyvät teemat tuodaan tutuiksi koulutuksessa oleville. Viikonlopun aikana tulevalle vapaaehtoiselle valitaan oman mielenkiintonsa pohjalta nuorisotalo tai -tila, jossa vapaaehtoinen voi toimia tulevaisuudessa. Nuorisotalon tai -tilan työntekijät ja nuoret perehdyttävät uuden vapaaehtoisensa heidän käytäntöihinsä. Koulutuksesta ja vapaaehtoisena olemisesta vapaaehtoinen saa todistuksen työskentelystä nuorten parissa. (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.d.)

Täydennyskoulutuksena vapaaehtoisille nuorisoasiainkeskus tarjoaa erilaisten teemojen ympärillä olevia iltoja. Teemoina voivat olla muun muassa päihteet, monikulttuurisuus ja seksuaalisuus. Illoissa vapaaehtoinen kohtaa vertaisiaan, vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneita, työntekijöitä, alaa opiskelevia ja muita illan aiheesta kiinnostuneita. Teemaillat järjestetään eri nuorisotaloilla ja niihin osallistuminen on ilmaista. (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.e.)

## **5 Opinnäytetyön toteutus**

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena kyselynä, koska päämääränä oli tulosten yleistettävyyden mahdollisimman suuren otannan avulla. Päädyimme määrälliseen opinnäytetyöhön yhteistyössä työelämän yhteistyökumppanin kanssa, koska määrällisellä kyselyllä pystyttiin saavuttamaan yhteiset päämäärät ja tavoitteet. Työelämän yhteistyökumppanina toimi Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistyön koordinaattori.

Vapaaehtoistyön koordinaattori antoi toimeksiannon kyselyyn, koska hän tarvitsi tietoa vapaaehtoisten työhyvinvoinnista, johtamisesta ja motivaatiosta. Samalla opinnäyteyöllä pyrittiin antamaan vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville ja olleille henkilöille mahdollisuus vaikuttaa vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa.

## 5.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäyteyden tavoitteena oli selvittää valittujen teorioiden pohjalta, kuinka vapaaehtoistoimijoiden johtaminen, työhyvinvointi ja motivaatio toteutuvat Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa. Saaduilla tuloksilla ohjaajat toimipisteissä, koordinaattori ja vapaaehtoiset voivat kehittää sekä täsmentää toimintaansa vapaaehtoisten työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tekijöinä tavoitteenamme oli tehdä eettisesti kestävä ja laadukas kysely, jonka tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä.

Tutkimuskysymyksiksi teorian pohjalta muodostui:

1. Kuinka Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoiset kokevat tulensa johdetuiksi vapaaehtoistoiminnassa?
2. Miten vapaaehtoiset kokevat työhyvinvoinnin toteutumisen Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa?
3. Miten vapaaehtoiset kokevat motivoituneensa Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa?

## 5.2 Kohderyhmä ja toimintaympäristö

Kohderyhmänä oli Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat tai olleet henkilöt, joista vastaajat edustivat perusjoukon otosta. Perusjoukolla tarkoitetaan tutkittavaa kohderyhmää kokonaisuutena. Otoksen tarkoitus on edustaa perusjoukkoa ja sen erityispiirteitä samassa mittakaavassa kuin perusjoukossa. Otoksen ollessa tarpeeksi laaja pystytään kuvaamaan koko perusjoukon piirteitä ja otoksen tulokset voidaan esittää koko perusjoukkoa koskeviksi. (Heikkilä 2008: 16; 33–34.) Käytimme otantaa, koska on mahdotonta saada koko perusjoukkoa vastaamaan kyselyyn.

Ainoa rajaus kohderyhmälle oli se, että he joko toimivat tai olivat toimineet Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminnassa. Koordinaattorin lähetti kyselyn linkin omalla postituslistalla oleville vapaaehtoisille tai toiminnassa mukana olleille. Lisäksi koordinaattori jakoi kyselyn linkkiä organisaation sisällä työntekijöille, jotta he voivat ohjata vapaaehtoisia vastaamaan kyselyyn. Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoisten Facebook-sivuilla vapaaehtoistyön koordinaattori jakoi linkin ja pyysi vapaaehtoisia osallistumaan kyselyyn.

Toimintaympäristönä oli Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta. Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta on hyvin laaja-alaista sisältäen erilaisia tehtäviä vapaaehtoisten omien kiinnostuksen kohteiden mukaan (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.b). Vapaaehtoistoiminnan tuli olla tapahtunut nuorisoasiainkeskuksen alaisuudessa, muuten toimintaympäristö ei oltu rajoitettu.

### 5.3 Kvantitatiivinen opinnäytetyö ja kysely menetelmänä

Opinnäytetyö oli kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii kuvaamaan määriä, tuomaan esille syyseurauksia ja löytämään riippuvuuksia. Prosessin määrittelee tutkimuskysymys, johon pyritään vastaamaan tuloksilla. Kohde tulee olla määritetty niin tarkasti, että sitä pystytään mittaamaan tilastollisin menetelmin. Vastaukset tulee olla muutettavissa numeroiksi ja näitä lukuja analysoidaan erilaisia tilasto-ohjelmilla. (Kananen 2006: 10–16; 51.)

Opinnäytetyön menetelmäksi teorian kartoituksen ja tavoitteiden jälkeen muodostui kvantitatiivinen kysely. Päädyimme kyselyyn saadaksemme yleistettävää tietoa työelämän yhteistyökumppanille. Lisäksi menetelmä on mahdollista ilman budjettia kahden henkilön työpanoksella. Kyselyn aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Vastausvaihtoehdot olivat numeroitu, jotta niiden koodaus ja vertailu on mahdollista tilasto-ohjelmissa (Kananen 2006: 25–26).

### 5.4 Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn toteutettiin Metropolian e-lomakkeella, koska silloin vastaukset ovat salasanan takana, käyttö on maksutonta ja e-lomake on yhteensopiva SPSS-ohjelman kanssa. E-

lomake oli meille tuntematon työväline, joten teimme sillä testikyselyn. Testikyselyn avulla opimme e-lomakkeen käyttöä ja näimme kyselyn vastaajan näkökulmasta.

Kyselylomakkeen (liite 2) kysymykset laadittiin opinnäytetyön teoriaan pohjaten. Lomakkeessa pyrittiin yhdistämään työelämän yhteistyökumppanin toiveet kyselyn sisällöstä. Kyselylomakkeen tekeminen alkoi jakamalla kysymykset osioihin:

1. perustiedot,
2. johtaminen vapaaehtoistoiminnassa,
3. työhyvinvointi ja
4. motivaatio.

Perustieto-osio (1.) selvitti tietoja vapaaehtoisten iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, vapaaehtoisuuden kestosta ja tämän hetken vapaaehtoisuuden aktiivisuudesta. Perustieto-osion vastaukset antavat perustietoja, joita on mahdollista verrata muiden tulosten kanssa. Johtaminen vapaaehtoistoiminnassa (2.) kattoi kysymyksiä toimintaympäristöstä, työturvallisuudesta, rekrytoinnista, koulutuksesta ja ohjauksesta. Johtamisen kysymykset nousivat esille teoriassa ja kysymyksillä pyritään saamaan kattavaa tietoa vapaaehtoistoiminnan johtamisesta. Työhyvinvointi-osuus (3.) pohjautui kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malliin. Motivaatio-osuuden (4.) kysymykset pohjautuivat vapaaehtoismotivaation timanttimaliin.

Kysymykset olivat strukturoituja ja perustieto-osiota lukuun ottamatta vastauksissa on käytetty Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään mielipidekysymyksissä, joissa vastauksissa käytetään 4- tai 5-vaiheista asteikkoa. Vastausvaihtoehdot ovat usein täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. (Heikkilä 2008: 53–54.) Näitä vastausvaihtoehtoja käytettiin kyselylomakkeessa. Vastausvaihtoehdot on koodattu numeraalisiksi asteikolla yhdestä viiteen, jotta niitä pystyy käsittelemään tilasto-ohjelmassa. Likertin asteikko sopi mielestämme parhaiten kyselylomakkeeseen, koska asteikko antaa variaatioiden mahdollisuuden vastauksiin.

Selkeän ja toimivan kyselyn luomiseen tarvitaan arkikielisiä termejä, jotka ovat helposti ymmärrettävissä. Kysymykset tulee pitää lyhyinä ja niissä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Vastausvaihtoehdoissa tulee huomioida se, ettei vastaaja välttämättä osaa tai halua vastata kysymykseen. Kyselylomakkeen tulee olla mahdollisimman lyhyt, jotta vastaajan motivaatio pysyy yllä. Huomioitavaa on kysyä välttämättömiä kysymyksiä

tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi. (Kananen 2006: 15; 29–35.) Näitä ohjeita noudatettiin kysymyksiä luodessa. Kiinnitimme erityisesti huomiota siihen, ettei kysely ole liian pitkä ja päädyimme karsimaan muutamia kysymyksiä. Kysymykset laadittiin neutraaleiksi ja kyselyssä vältettiin johdattelevia kysymyksiä.

Kysymysten valmistuttua kirjoitettiin saatekirje, jonka sisältöä avataan kappaleessa 5.6. Kyselylomakkeeseen kirjoitettiin selventävän yläviitteen, jossa tiivistettiin saatekirjeen sisältöä (ks. liite 2). Kyselylomakkeen linkki ja saatekirje lähetettiin työelämän yhteistyökumppanille, joka luki kyselylomakkeen ja luetutti sen kollegallaan. Työelämän yhteistyökumppani hyväksyi kyselylomakkeen, jonka jälkeen kysely julkaistiin 17.5.2017. Samalla vapaaehtoistyön koordinaattori julkaisi saatekirjeen ja linkin kyselyyn Facebookissa sekä lähetti ne omalla postituslistalla oleville henkilöille. Koordinaattori muistutti kyselyyn vastaamisesta vielä 24.5.2017 sähköpostilla ja Facebookissa. Kysely sulkeutui 4.6.2017 ja siihen vastasi 26 henkilöä.

## 5.5 Analyysi

Tiedon keräämisen ja sen analyysin tavoitteena on vastata tutkimuskysymyksiin. Analyysin eli vastausten tarkastelun pohjana toimii kerätty aineisto eli vastaukset. (Heikkilä 2008: 143–144.) Vastaukset ovat esitetty sanallisessa muodossa ja suurin osa on esitetty myös kaavioiden avulla. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa vastauksia havainnollistetaan numeroin, taulukoin tai kuvioin. Pelkkä teksti tai taulukko ei välttämättä riitä tulosten mielenkiintoiseen esittämiseen. (Heikkilä 2008: 14–16; 143–144.) Kaaviot ja kuvat ovat informatiivisia, visuaalisesti helppo lukea sekä ylläpitävät lukijan mielenkiintoa. Sanallisessa muodossa esitettyinä ovat vastaukset, joissa vastausvaihtoehtoja on vain muutama, eikä kaavio tai kuva toisi lisäarvoa.

Analyysissä on käytetty kolmea eri analyysimenetelmää: frekvenssijakaumaa, ristiintaulukointia ja keskiarvoja. Frekvenssijakaumalla tarkoitetaan sitä, kuinka frekvenssi eli vastauksen lukumäärä on jakautunut eri vastausvaihtoehtojen kesken. Ristiintaulukoinnissa verrataan kahden vastauksen välistä yhteyttä ja kuinka ne vaikuttavat toisiinsa. Vastausten summa jaettuna niiden lukumäärällä on keskiarvo. (Heikkilä 2008: 210; 294–295.) Keskiarvo toimii vapaaehtoisuuden timanttimallin analyysin perustana.

Valikoidut ristiintaulukoitavat muuttujat perustuvat teoriasta nouseviin ilmiöihin. Yhtä taulukkoa lukuun ottamatta ristiintaulukoinnin tulokset esitetään sanallisessa muodossa



ilman graafista ulkoasua. Päädyimme tekstimuotoon, jotta tulosten analysointi -osuus olisi mahdollisimman helposti luettava. Ensimmäiset ristiintaulukoitavat tulokset ovat sukupuoli ja aktiivisuus, koska Suomessa naiset ovat miehiä aktiivisemmin vapaaehtoisina (Kansalaisareena ry 2015). Ikä ja aktiivisuus ristiintaulukoitiin, koska iällä on ollut merkitystä vapaaehtoistoiminnassa mukana olemisessa (ks. Kansalaisareena ry 2015). Vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville tulisi järjestää koulutusta säännöllisesti (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 59). Tämän vuoksi ristiintaulukoinnissa on vapaaehtoistoiminnan keston ja vapaaehtoistoiminnassa saadun koulutuksen. Viimeisenä ristiintaulukointina oli vapaaehtoisen koulutusaste ja vapaaehtoistoiminnan tehtävien mielekkyyden, koska koulutusasteella on positiivinen yhteys vapaaehtoistoimintaan (ks. mm. Musick – Wilson 2008; Kansalaisareena ry 2015).

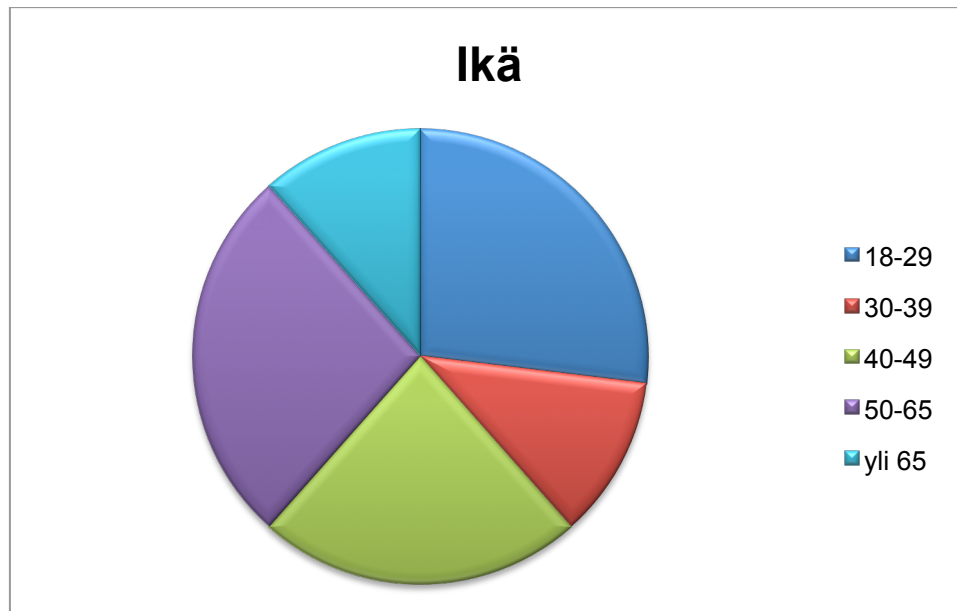
Vapaaehtoismotivaation timanttimallin analyysin perustana toimi jokaisesta vastaparisesta (esimerkiksi saaminen - antaminen) tehdyt kaksi kysymystä. Tavoitteena on piirtää timanttimalli kaksiulotteisena. Ensin laskettiin jokaisen yksittäisen vastaajan kahdesta vastauksesta keskiarvon, jonka jälkeen laskettiin kaikkien vastaajien keskiarvoista keskiarvon. Näistä keskiarvoista piirrettiin vapaaehtoismotivaation timanttimallin. Päädyimme käyttämään keskiarvoa eli mediaania, emmekä moodia, koska otos oli pieni ja moodi olisi antanut harhaanjohtavaa tietoa. Mediaani on havaintojen laskennallinen keskiarvo. Moodi on useimmiten esiintyvä arvo. (Heikkilä 2008: 84.)

## **6 Kyselyn tulokset**

Kyselyyn vastasi 26 henkilöä, joista jokainen vastasi jokaiseen kysymykseen. Pienen otannan vuoksi jokaisella vastauksella on merkitystä lopputulokseen. Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksella ei ole tarkkaa tietoa vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien tai olleiden henkilöiden lukumäärästä. Tämän vuoksi on mahdotonta määrittää perusjoukon kokoa, minkä vuoksi vastausprosentin laskeminen on mahdotonta. Tulosten prosentit on pyöristetty lähimmäksi tasaluvuksi, jotta tulokset on helppo lukea.

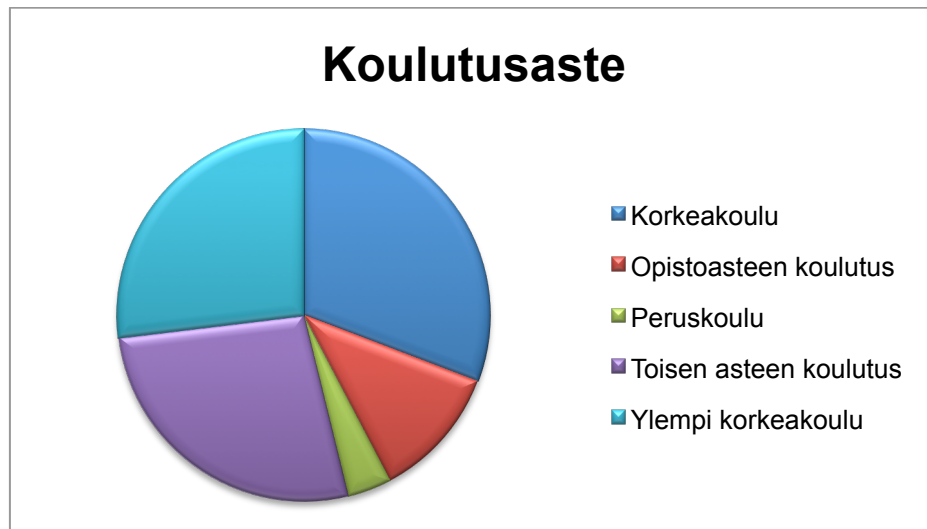
Perustieto-osiossa oli viisi kartoitettavaa kysymystä. Naisia vastanneista oli 65 % ja miehiä 31 %. Loput vastanneista eivät halunneet kertoa omaa sukupuoltaan. Vapaaehtoisina tällä hetkellä toimi 65 % vastaajista. Vapaaehtoistoiminnan Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa lopettaneita vastaajia oli 31 %. Loput vastaajista eivät halunneet kertoa toimivatko he tällä hetkellä vapaaehtoisina nuorisoasiainkeskuksessa.

Naisista aktiivisena toimi 71 % vastaajista ja miehistä 50 %. Vastanneista naisista 29 % oli jo lopettanut toiminnan. Miehistä osuus oli 38 % ja 13 % eivät kertoneet ovatko edelleen aktiivisia vapaaehtoisia.



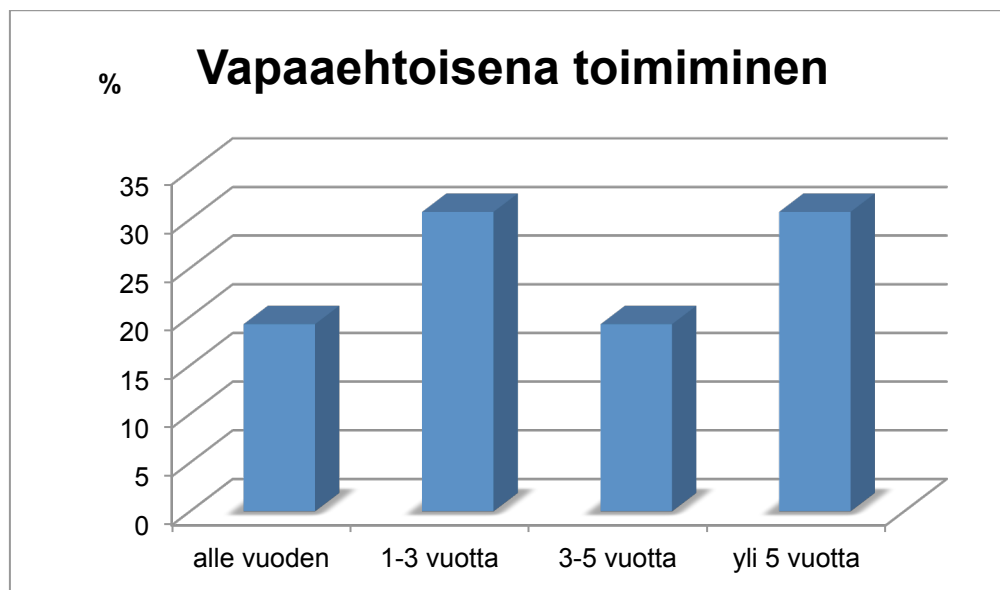
Kuvio 5. Vastanneiden vapaaehtoisten ikäjakauma nuorisoiasiankeskuksessa (n=26).

Vastaajat sijoittuivat kaikkiin kysytyihin ikäryhmiin paitsi alaikäisiin. Vastaajien suurimmat ikäryhmät olivat 18–29-vuotiaat ja 50–65-vuotiaat, joista molemmat edustivat 27 % vastaajista. 40–49-vuotiaat kattoivat 23 % vastaajista. 30–39-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat olivat edustettuina 12 prosentilla. Ikäryhmässä 18–29-vuotiaat aktiivisina vapaaehtoisina toimi 71 %. Vastaajista 14 % ei kertonut aktiivisuuttaan ja 14 % oli lopettanut vapaaehtoistoiminnan. Seuraavassa ikäluokassa aktiivisena toimi 67 % ja lopettaneita oli 33 %. Ikäluokassa 40–49 aktiivisuus jakautui tasan puoliksi. 50–65-vuotiaissa aktiivisena toimi 57 % ja 43 % ei ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa. Viimeisessä ikäluokassa yli 65-vuotiaat kaikki olivat aktiivisena toiminnassa mukana.



Kuvio 6. Vastaajien koulutusaste (n=26).

Yli puolet vastaajista olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon (31 %) tai ylemmän korkeakoulututkinnon (27 %). Toisen asteen koulutuksen suorittaneita vastaajia oli 27 %. Opistoasteen koulutuksen käyneitä oli 12 % ja peruskoulun suorittaneita oli 4 %.

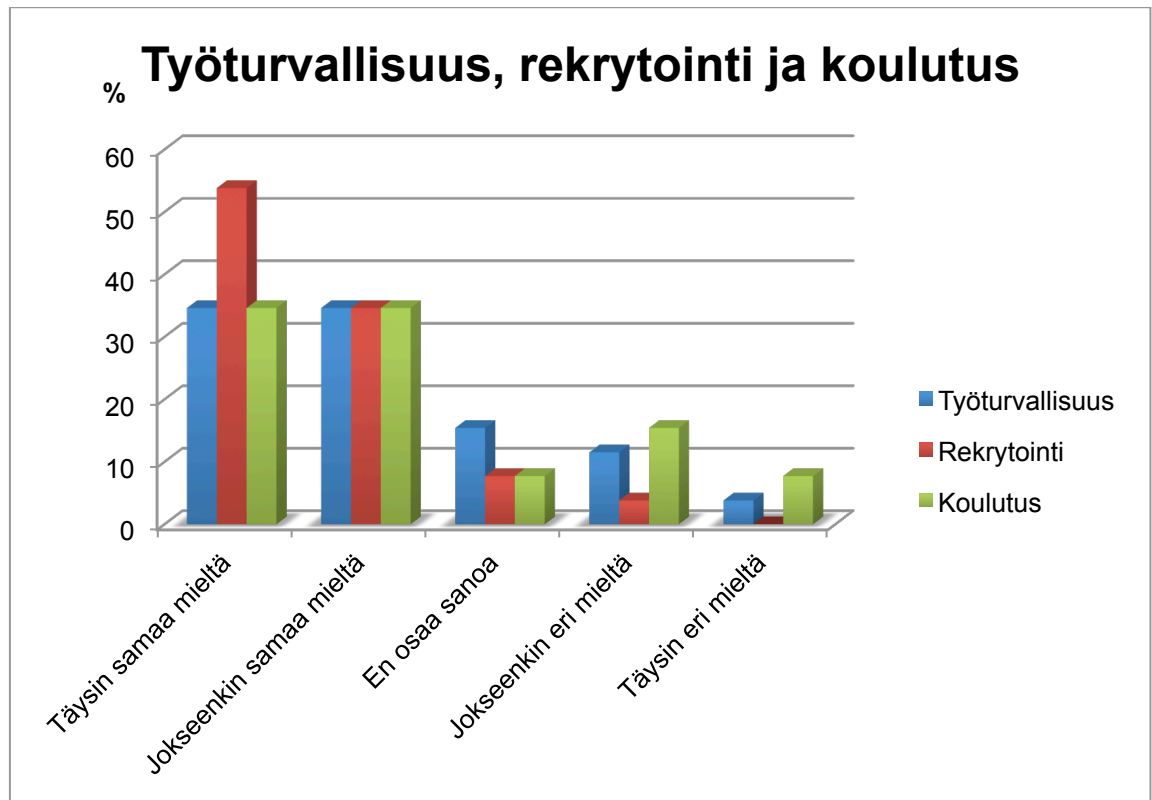


Kuvio 7. Vapaaehtoistoiminnan kesto vastaajien kesken (n=26).

Vapaaehtoisena toimimisen aika jakautui kaikille neljälle kysytylle aikajanelle. 31 % vastaajista oli ollut mukana toiminnassa 1–3-vuotta tai yli 5 vuotta. Alle vuoden tai 3–5-vuotta toiminnassa mukana olleita oli 19 %.

## 6.1 Johtaminen

Johtamista koskevia kysymyksiä oli yhteensä kahdeksan kappaletta, jotka on jaettu kolmeen eri pylväsdiagrammiin.



Kuvio 8. Vastaajien koettu työturvallisuus, rekrytointi ja koulutus (n=26).

Vastaajista 35 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet riittävästi tietoa työturvallisuudesta. 15 % vastaajista eivät osanneet sanoa olivatko saaneet riittävästi tietoa työturvallisuudesta. Vastaajista 12 % olivat jokseenkin eri mieltä ja 4 % täysin eri mieltä siitä, että olivat saaneet riittävästi tietoa työturvallisuudesta.

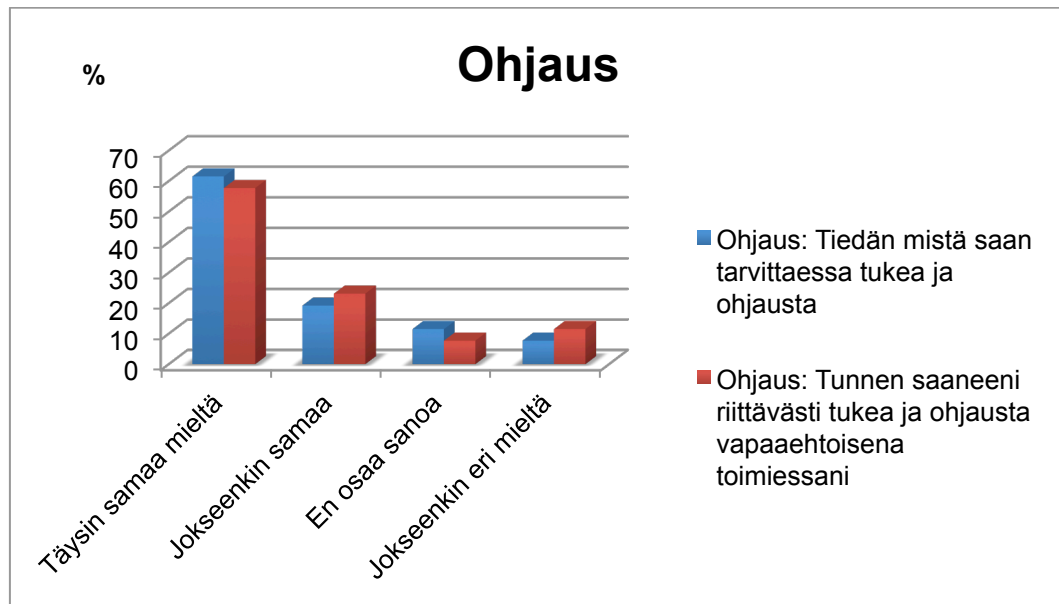
Vastaajista 54 % tunsi saaneensa riittävästi tietoa vapaaehtoistoiminnasta ennen sen alkua (rekrytointi). 35 % oli jokseenkin samaa mieltä, 8 % ei osannut vastata ja 4 % oli jokseenkin erimieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä vapaaehtoistoiminnan rekrytoinnin riittävytydestä. Vastaajista 35 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat saaneet koulutusta toimiessaan vapaaehtoisina. Vastaajista 8 % ei osannut sanoa, 15 % oli jokseenkin eri mieltä ja 8 % täysin samaa mieltä.



Kuvio 9. Ristiintaulukointi vapaaehtoistoiminnan kestosta ja saadusta koulutuksesta (n=26).

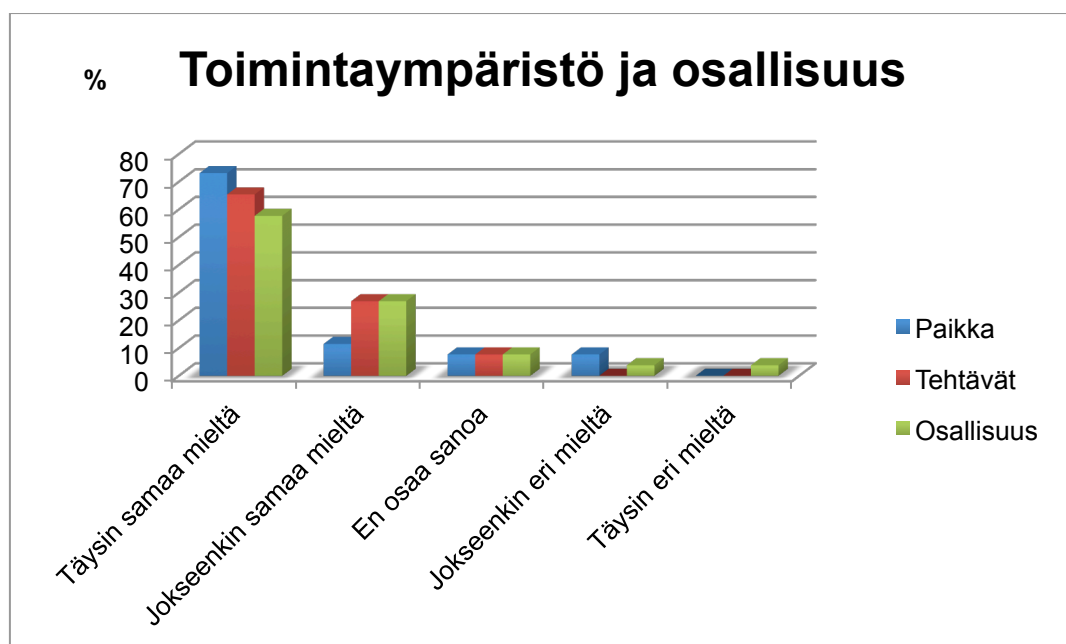
Alle vuoden vapaaehtoistoiminnassa mukana olleista vastaajista 60 % tunsi saaneensa koulutusta vapaaehtoisena toimiessaan. 1–3 vuotta vapaaehtoisina olleista vastaajista 38 % koki saaneensa koulutusta, 3–5 vuotta olleista 40 % ja yli 5 vuotta olleista 13 %. Jokseenkin samaa mieltä koulutuksen saannista oli 20 % alle vuoden vapaaehtoisina olleista, 1–3 vuotta mukana olleista 25 % koki samoin ja yli viisi vuotta olleista 75 %. Kukaan 3–5 vuotta toiminnassa mukana olleista ei vastannut kategoriaan.

1–3 vuotta toiminnassa mukana olleista vapaaehtoisista 25 % ei osannut sanoa koulutuksen saannista. Muilla vastaajilla oli kokemus koulutuksesta, eikä tähän kategoriaan tullut muita vastauksia. Jokseenkin eri mieltä koulutuksen saannista 3–5 vuotta vapaaehtoistoiminnassa oli 40 % vastaajista ja 13 % luokissa 1–3 vuotta ja yli 5 vuotta. Alle vuoden toiminnassa olleista kukaan ei vastannut. Täysin eri mieltä koulutuksen saannista löytyi kahdesta kategoriasta alle vuoden toimineet ja 3–5 vuotta toimineet, joiden molempien osuus oli 20 %.



Kuvio 10. Vastaajien ohjauksen tuki (n=26).

Kysyttäessä Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen antamasta ohjauksesta vapaaehtoisille 62 % vastaajista oli sitä mieltä, että he tietävät mistä saavat tarvittaessa tukea tai ohjausta. 19 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja vastauskategoriaan en osaa sanoa vastasi 12 %. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 8 % ja kukaan ei antanut vastukseksi täysin eri mieltä. Ohjausta ja tukea vapaaehtoistoiminnassa tunsivat saaneensa 58 %. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli 23 % ja 8 % ei osannut sanoa. Jokseenkin eri mieltä oli 12 % ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä.



Kuvio 11. Vastaajien kokema sijoittuminen, tehtävät ja osallisuus (n=26).

Toimintaympäristöä kartoitettiin kahdella eri kysymyksellä. Ensimmäinen kysymys koski vapaaehtoistoiminnan paikan mielekkyyttä. Vastaajista 73 % koki vapaaehtoistoiminnan tapahtuvan itselleen mieleisessä paikassa ja 12 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Vastauskategoriasa en osaa sanoa vastauksia oli 8 % kuten myös kategoriasa jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan.

Toinen toimintaympäristöä kartoittava kysymys koski vapaaehtoistoiminnan tehtävien mielekkyyttä. 65 % vastaajista koki vapaaehtoistehtävät mielekkäiksi ja 27 % oli jokseenkin samaa mieltä. En osaa sanoa vastasi 8 % ja jokseenkin tai täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Vapaaehtoistoiminnan tehtäviä ristiintaulukoitiin koulutusasteen kanssa. Korkeakoulutetuista vastaajista 63 % toimivat täysin mieleisissä tehtävissä, 13 % jokseenkin mieleisissä ja 25 % ei osannut arvioida tehtäviensä mielekkyyttä. Opistoasteen koulutuksen käyneistä 67 % oli täysin tyytyväisiä omiin tehtäviinsä vapaaehtoisena ja 33 % jokseenkin tyytyväisiä. Peruskoulunkäyneistä 100% oli jokseenkin tyytyväisiä tehtäviinsä. Toisen asteen koulutuksen ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon saaneista 71 % olivat täysin tyytyväisiä tehtäviinsä sekä 29 % oli jokseenkin tyytyväisiä.

Osallisuutta vapaaehtoistoiminnassa kysyttiin yhdellä kysymyksellä: koen tulleen huomioduksi toimiessani vapaaehtoisena. 58 % vastaajista kokivat tulleen huomioduksi ja 27 % oli jokseenkin samaa mieltä. En osaa sanoa vastasi 8 %. Vastaajista 4 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tehtävien mielekkyydestä.

## 6.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia kartoitettiin kuudella kysymyksellä, joista viisi ensimmäistä oli laadittu pohjautuen kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin malliin. Kuudennella kysymyksellä yhdistettiin kaikki kysymykset kokonaisvaltaiseksi työhyvinvoinnin kysymykseksi.



Kuvio 12. Vastaajien koettu työhyvinvointi (n=26).

Organisaation arvot ja toimintaperiaatteet tunsivat riittävän hyvin 35 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 43 %. En osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä kategorioissa jokaisessa oli 8 % vastauksista. 35 % vastaajista tunsivat, että vapaaehtoistoimintaa johdetaan Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa. Jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli 31 % ja en osaa sanoa vastasi 12 %. Jokseenkin eri mieltä oli 23 % ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä vapaaehtoisten johtamisesta. Kysymykseen: tunnen kuuluvani osaksi työyhteisöä, jossa toimin vapaaehtoisena oli täysin samaa mieltä 65 %. Jokseenkin samaa mieltä oli vastaajista oli 8 % kuten myös en osaa sanoa vastauskategoriossa. Vastaajista 19 % oli jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.

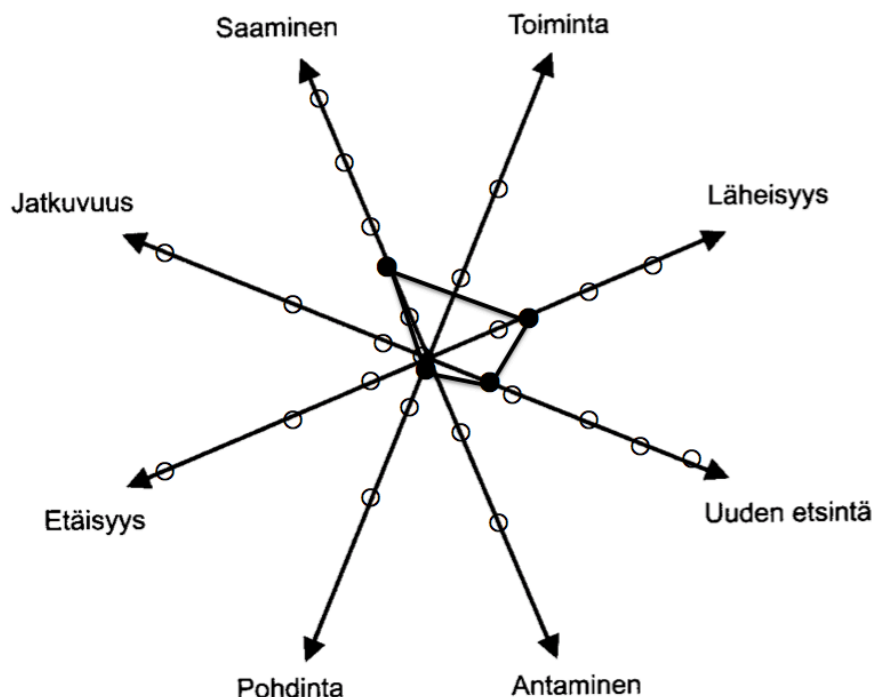
Vaikutusmahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnassa koki 62 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 27 %. Vastaajista 4 % ei osannut sanoa, oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että heillä olisi mahdollisuutta vaikuttaa omaan vapaaehtoistoimintaansa. Vastaajista 42 % tunsivat, ettei vapaaehtoistoiminta kuormita heitä. Jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli 27 % ja 8 % vastasi en osaa sanoa. Jokseenkin eri mieltä oli 4 % ja täysin eri mieltä oli 8 % vastaajista.



Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kysymyksessä 62 % vastaajista koki voivansa hyvin vapaaehtoisena. 27 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. 4 % vastaajista ei osannut sanoa ja 8 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei kokenut olevansa täysin eri mieltä vapaaehtoistoiminnan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tunteesta.

### 6.3 Motivaatio

Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa oli kahdeksan kysymystä vapaaehtoistoiminnan motivaation timanttimalista. Kysymykset olivat vastapareina (esimerkiksi saaminen - antaminen) ja niistä laskettiin jokaisen vastaajan kahden erillisen vastauksen keskiarvo. Keskiarvot ovat esitettyinä kaaviossa 11 läpinäkyvillä pisteillä. Tämän jälkeen laskettiin keskiarvojen keskiarvo, joka on kuvattu kaaviossa mustilla pisteillä ja piirretyillä yhdysviivoilla. Akselit on jaettu viiteen vastausvaihtoehtoon, joista arvo yksi on täysin samaa mieltä ja sijoittuu akselin päihin saaminen, jatkuvuus, etäisyys ja pohdinta. En osaa sanoa on keskipisteessä arvolla 3 ja täysin eri mieltä on arvo 5.



Kuvio 13. Vastaajien piirretty vapaaehtoisuuden motivaation timanttimali (n=26).

Musta piste akselilla saaminen - antaminen sijoittuu kohtaan 2.2 ja on näin lähempänä saamista kuin antamista. Akselilla jatkuvuus - uuden etsintä musta piste sijoittuu kohdalle 3.4 ja on näin hieman lähempänä uuden etsintää kuin jatkuvuutta. Akselilla etäisyys - läheisyys musta piste sijoittuu kohtaan 3.6 ja on kauempana etäisyyttä kuin läheisyyttä. Musta piste akselilla pohdinta - toiminta sijoittuu arvolle 3 eli vapaaehtoistoiminnan timanttimalin keskelle. Läpinäkyvien pisteiden arvot ja määrät löytyvät alaviitteestä.<sup>1</sup>

#### 6.4 Palaute

Viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, johon oli mahdollisuus kirjoittaa vapaaehtoistoimintaa liittyvää palautetta tai antaa palautetta kyselystä. Vastauksia tuli kahdeksan kappaletta, joista kaksi koski kyselyä itsessään. Molemmat kyselyyn liittyvät vastaukset koskivat kyselylomakkeen viimeistä kysymystä. Molemmissa tapauksissa kysymystä ei ymmärretty. Kaksi vastauksista eivät olleet palautetta koskien kyselyä tai vapaaehtoistoimintaa.

Vapaaehtoistoimintaa koskevia palautteita tuli yhteensä neljä kappaletta. Positiivisia palautteita oli kaksi, neutraaleja ja negatiivisia yksi. Yksi vastaajista kertoi:

*Vapaaehtoistyö antaa enemmän kuin ottaa. On ihana asia saada olla tarpeellinen jollekin jossain. (Vastaaja 1)*

Toinen positiivinen palaute oli:

*Eipä muuta kuin, että on ollut hienoa olla nutalla mukana Stadin touhuissa. (Vastaaja 2)*

Neutraali palaute koski informaatiota:

---

<sup>1</sup> Saaminen - antaminen: 1 (2 kpl), 1.5 (7 kpl), 2 (4 kpl), 2.5 (8 kpl), 3 (3 kpl), 3.5 (1 kpl) ja 4 (1 kpl).  
 Jatkuvuus - uuden etsintä: 1 (1 kpl), 2 (2 kpl), 2.5 (2 kpl), 3 (8 kpl), 3.5 (4 kpl), 4 (3 kpl), 4.5 (4 kpl) ja 5 (2 kpl).  
 Etäisyys - läheisyys: 1 (1 kpl), 2 (1 kpl), 2.5 (2 kpl), 3 (4 kpl), 3.5 (8 kpl), 4 (4 kpl), 4.5 (3 kpl) ja 5 (3 kpl).  
 Pohdinta - toiminta: 2 (4 kpl), 2.5 (2 kpl), 3 (15 kpl), 3.5 (3 kpl), 4 (1 kpl) ja 4.5 (1 kpl).

*Vapaaehtoisille jotka eivät ole aktiivisena mukana olisi kiva saada välillä (esim. 2krt vuodessa) ajankohtaista tietoa missä voisi olla hyödyksi kun edellinen vapaaehtoistehtävän sijainti on (...) liian kaukana. (Vastaja 3)*

Negatiivinen palaute koski koettua syrjintää:

*Olen kokenut melkoista syrjintää. Olen ollut hieman pöyristynyt, kuinka toimintaa on hoidettu! (Vastaja 4)*

## 7 Johtopäätökset

Yllättävänä erona aikaisempiin tutkimuksiin on kyselyyn vastaajien ikäjakauma (ks. Kansalaisareena ry 2015). Saatujen tulosten mukaan yksi suurin ikäryhmä Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa on 18–29-vuotiaat ja tämän kaltaiset tulokset eivät ole havaittavissa koko Suomea kattavissa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksissa, vaan edustetuimpana ovat vanhemmat ikäluokat (Kansalaisareena ry 2015). Toinen samankokoinen ikäryhmä 18–29-vuotiaiden kanssa on 50–65-vuotiaat, jotka edustavat suurta joukkoa myös kansallisissa tutkimuksissa (Kansalaisareena ry 2015). Ikäryhmässä 18–29-vuotiaat vapaaehtoiset ovat huomattavan aktiivisia, mutta aktiivisuus laskee hiukan seuraavaan ikäluokkaan (30–39-vuotiaat) tultaessa. 30–39-vuotiaat ovat kuitenkin hyvin aktiivisia ja tätä tukee kansalliset tutkimukset siitä, että vapaaehtoisina toimitaan ruuhkavuosista huolimatta (ks. Kansalaisareena ry 2015; Mykkänen-Hänninen 2007).

Naisten osuus vapaaehtoisina on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana (Kansalaisareena ry 2015) ja tämä näkyy saaduissa tuloksissa. Naiset ovat enemmistönä vastaajissa ja he toimivat aktiivisemmin vapaaehtoisina kuin miehet. Aikaisemmat tutkimukset tukevat kyselyn tuloksia koulutusasteen ja vapaaehtoistoimintaan osallistumisen positiivisesta yhteydestä (ks. Kansalaisareena ry 2015; Volunteering in European Union 2010). Kyselyyn vastanneista yli puolet ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Verratessa koulutusastetta ja vapaaehtoistoiminnan tehtävien mielekkyyttä korkeakoulutetuista lähes kaksi kolmasosaa toimi itselleen täysin mieleisissä tehtävissä. Tulokset eivät ole kiistattomia, koska myös toisen asteen koulutuksen saaneista suurin osa piti vapaaehtoistehtäviään täysin mielekkäinä.

Johtamisosion tulokset viittaavat siihen, että Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa vapaaehtoiset ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä johtamisen eri osa-alueisiin. Eri-tyisesti johtamisessa on onnistuttu rekrytoinnin osalla, koska lähes kaikki (noin 90 %) ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet riittävästi tietoa vapaaehtoistoiminnasta ennen sen alkamista. Onnistunut rekrytointi saattaa edesauttaa pysyvyyttä vapaaehtoistoiminnassa (Musick – Wilson 2008: 400–401; Kuuluvainen 2015: 9). Vastaajista suurin osa on toiminut vapaaehtoisena nuorisoasiainkeskuksessa 1–3-vuotta tai yli viisi vuotta. Toiminnassa 3–5-vuotta olleiden keskuudesta nousi esille kouluttamisen tarve, koska 60 % heistä koki, etteivät olleet saaneet juurikaan tai ollenkaan koulutusta vapaaehtoisina toimiessaan. Toisaalta on huomattava, että toiminnassa yli viisi vuotta olleiden keskuudessa suurin osa (80 %) koki saaneensa koulutusta. Koulutuksella palkitaan, motivoidaan ja sitoutetaan vapaaehtoisia toimintaan sekä koulutus lisää vapaaehtoistoimijan arvostusta (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 59; Vihreä Sivistysliitto ry 2010: 56). Olisi tärkeää järjestää koulutuksia säännöllisesti, jotta vapaaehtoiset saisivat tarvittavaa arvostusta ja sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan saattaisi parantua.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin tulokset näyttävät, että vastaajat kokevat olevansa kokonaisvaltaisesti hyvinvoivia vapaaehtoistoiminnassa. Organisaation tunteminen vastaajien kesken on erittäin hyvää ja vapaaehtoiset tuntevat heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia. Johtamisessa vastausten hajonta oli huomattavaa, mutta se ei yksittäisenä tekijänä vaikuttanut kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemukseen. Tämän päivän johtaminen on suurelta osin ihmisten johtamista, joka reagoi nopeasti ympärillä oleviin muutoksiin (Manka 2011: 95–97). Kokemus työyhteisöön kuulumisesta jakautuu pääsääntöisesti kahteen kategoriaan: täysin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä. Toimiva työyhteisö on organisaatiolle ja yksilölle voimavara. Työyhteisö syntyy vuorovaikutuksesta. (Manka 2011: 115–120.)

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoisuuden motivaation timanttimallin vastausten pohjalta piirretty kuva (s. 37) osoittaa, että vapaaehtoisten motivaatio syntyy itsestään annettavista ja itselleen saatavista asioista. Piirtyneen mallin mukaan nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoisten motivaatio rakentuu saamisesta, läheisyydestä, uuden etsinnästä ja akselilla toiminta-pohdinta motivaation osa-alue sijoittuu keskelelle. Saaminen ja pohdinta edustavat itselleen saatavia asioita kun taas läheisyys, uuden etsintä ja toiminta edustavat itsestään annettavia asioita (Yeung 2005a: 107–109).

Saaminen edustaa motivaation osaa, jossa vapaaehtoinen saa toiminnasta itselleen sisältöä elämään. Läheisyys tuo ilmi, että vapaaehtoisena halutaan toimia muiden kanssa ja osana yhteisöä. Uuden etsintä motivaation osa-alueena mahdollistaa elämänpiirin laajenemisen uusien kokemusten ja oppimisen kautta. Toiminta-pohdinta akselilla motivaation osa-alue sijoittuu keskelle, jolloin vastaajat kokevat saavansa molemmista osa-alueista yhtä paljon. Toiminta motivaation alueena tarkoittaa osallistumista vapaaehtoistoiminnan tehtäviin. Pohdinnassa vapaaehtoinen peilaa omia sisäisiä arvojaan ja arvomaailmaansa. (Yeung 2005a: 109–117.) Vastaukset eivät sijoittuneet millään akseleilla ääripäihin, eikä timanttimaalia tulisikaan tulkita kaksijakoisesti.

## 8 Pohdinta

Olemme tyytyväisiä opinnäytetyöprosessiin, koska prosessi pysyi mielekkäänä loppuun asti. Olemme molemmat kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä ja toimineet vapaaehtoisina. Toinen meistä oli toiminut vuosia Helsingin kaupungin nuori-soasiainkeskuksen vapaaehtoisena ja toisella oli kokemusta järjestöpuolen vapaaehtoistoiminnasta. Aiheen kiinnostavuutta lisäsi vapaaehtoistoiminnan näkyvyys mediasa ja käytännön sosiaalialan työssä. Tulevaisuudessa kvantitatiivisen opinnäytetyön tekemisestä saattaa olla meille hyötyä työelämässä tai jatko-opinnoissa. Ymmärrämme nyt vapaaehtoisuuden merkityksen sosiaalialalla ja sen kehityksessä.

### 8.1 Teorian tarkastelua

Vapaaehtoistoiminnan historian kartoittaminen oli haastavaa, koska sitä löytyi eri organisaatioiden ja järjestöjen historiasta. Teosta vapaaehtoistoiminnan historiasta Suomessa, ei löytynyt. Pohdimme historia-osuuden laajuutta opinnäytetyössä, koska kyselyyn ei hyödynnetty vapaaehtoistoiminnan historiaa. Koimme, että historian kartoittaminen antoi meille ymmärrystä vapaaehtoistoiminnan merkityksestä ja laajuudesta. Eikä vapaaehtoisuus ole vain tämän päivän ilmiö, vaan sillä on pitkät historialliset juuret, joiden ymmärtäminen auttaa lukijaa hahmottamaan vapaaehtoisuuden kokonaisuutta.

Olemme onnistuneet löytämään teoriaosuuteen kattavasti tietoa eri lähteistä ja olemme pystyneet keskustelemaan lähteillä keskenään. Erityisen tyytyväisiä olemme vapaaehtoisuuden timanttimaaliin ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malliin, koska ne

ovat molemmat hyvin kattavia ja perusteellisia. Ne sopivat malleina opinnäytetyöhöme, eivätkä ole keskenään ristiriidassa vaan täydentävät. Löysimme relevanttia ja monipuolista tutkittua tietoa Suomessa tehdystä vapaaehtoistoiminnasta (ks. Kansalaisareena ry 2015).

Yeung (2004; 2005a) muistuttaa, ettei vapaaehtoisuutta voi tulkita vain hedonistisena tai altruistisena. Pohdimme sitä, mistä syistä itse olemme toimineet vapaaehtoisina. Syyt eivät olleet puhtaasti altruistisia kuten ei ollut kyselyyn vastanneiden vapaaehtoistenkaan. Vapaaehtoistoimintaa koskevissa teoksissa vapaaehtoisuus nähdään usein altruistisena (ks. mm. Eskola – Kurki 2011; Musick – Wilson 2008; Porkkala 2009). Ehkä vapaaehtoisuuden muoto on muuttumassa ja sitä tehdään enemmän omista tarpeista lähtöisin. Tuleeko tulevaisuudessa olemaan ryhmä vapaaehtoisia, jotka ovat toiminnassa ulkoisten motivaatiotekijöiden takia? Onko olemassa puhtaasti altruistista vapaaehtoistoimintaa ja onko sitä koskaan ollutkaan?

Voiko vapaaehtoistoiminta eriarvoistaa vapaaehtoisia? On todettu, että hyvin toimeentulevat haluavat osallistua vapaaehtoistoimintaa enemmän kuin vähemmän ansaitsevat (Kansalaisareena ry 2015). Yhteiskunta saattaa olettaa vähemmän ansaitsevalta osallistumista vapaaehtoistoimintaan (Marjovuori 2014: 21; Valtioneuvosto 2017). Hyvin ansaitsevat voivat toimia vapaaehtoisina omasta halusta. Onko vapaaehtoisuuden sisälle muodostumassa kaksi vastakkaista ryhmää? Toinen ryhmistä voi toimia vapaaehtoisena omista motiiveista lähtien, olivat ne altruistisia tai hedonistisia. Toinen taas toimii vapaaehtoisena pakotteiden takia (ks. Harju 2013). Jokaisella tulee olla mahdollisuus itse valita syynsä vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen, koska vapaaehtoistoimintaan osallistumisen tulee olla omasta tahdosta kumpuavaa ja vapaaehtoista. Muuten vapaaehtoisuuden luonne muuttuu, eikä tällöin ole enää kysymys vapaaehtoisuudesta. Saattaako vapaaehtoisuuden pakottaminen heikentää vapaaehtoistoiminnan laatua?

Ruuhkavuosien ja vapaaehtoisuuden yhdistäminen aiheutti välillemme keskustelua. Ihmettelemme sitä, että ruuhkavuosien aikana on mahdollisuus toimia vapaaehtoisena (ks. Kansalaisareena ry 2015). Voiko vapaaehtoisuus ruuhkavuosissa olla kiinnittynyt lasten ja nuorten harrastuksiin tai kouluun? Voiko olla niin, että osallistujia on ruuhkavuosissa paljon, mutta heidän tuntimäärällinen osallistuminen on muihin ikäluokkiin verrattuna pienempää? Entä onko heidän vapaaehtoisuus satunnaista?

## 8.2 Kyselyn toteutus ja tulokset

Mielestämme kyselyn toteutus oli onnistunut kokonaisuus, koska olimme perehtyneen aiheeseen ja kyselyyn menetelmänä. Työskentely pitkäkestoisesti mahdollisti kyselylomakkeen tekemisen opettelun ja julkaistua kyselylomaketta oli muokattu useaan otteeseen. Kysymysten asettelu positiiviseen muotoon oli lomakkeessa onnistunutta, mutta motivaatio-osuuden viimeisen kysymyksen muotoilua olisi voinut selventää. Motivaatio-osuus oli hankala rakentaa, koska halusimme piirtää kaksiulotteisen vapaaehtoismotivaatio timanttimalin vastausten perusteella. Emme ymmärtäneen mallin moniulotteisuutta kyselylomaketta laatiessa ja analyysivaiheessa mallin rakentaminen oli työlästä. Olemme lopputulokseen hyvin tyytyväisiä, koska pystyimme piirtämään mallin sellaisena kuin olimme sen alussa visioineet.

Aloitimme kyselylomakkeen perustieto-osiolla, jotta ensimmäiset kysymykset olisivat helposti vastattavissa. Kyselyssä oli huomioitu alaikäiset yhteistyökumppanin toiveesta, vaikka vapaaehtoisina toimivat virallisesti vain aikuiset (Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.b.). Kysymykset monimutkaistuvat kyselyn edetessä ja haastavat pohtimaan omaa vapaaehtoisuutta. Analyysiä tehdessä havaitsimme kuinka hyvin olimme rakentaneet kyselylomakkeen. Rakenteen ansiosta pystyimme jakamaan analyysissa eri osiot selkeiksi omiksi kokonaisuuksiksi. Jälkikäteen olisimme johtamisen osiossa kysyneet ensin rekrytoinnista, sitten koulutuksesta ja tämä jälkeen työturvallisuudesta (ks. liite 2). Tällöin kyselylomake olisi mennyt vapaaehtoistoimijan näkökulmasta ajallisesti oikein. Sähköisen kyselylomakkeen käyttö mahdollisti tietoturvallisuuden ja vastausten suoran siirtymisen SPSS-ohjelmaan sekä sen käyttö on ollut helposti opeteltavissa.

Vastausten määrä jäi liian vähäiseksi. Tilastoyksiköitä on oltava vähintään 50, jotta otanta on kattava (Heikkilä 2008: 44). Olemme yllättyneitä vastausten vähyydestä, koska oletimme vapaaehtoisia olevan runsaasti. Olemme pohtineet, karsiko sähköisesti toteutettu kysely vastaajia. Kaikilla ei välttämättä ole mahdollisuutta vastata sähköisiin kyselyihin tai sähköisiä kyselyitä niitä on liian paljon. Pystytäänkö kyselyä pitämään luotettavana pienen otannan vuoksi ja pystytäänkö siitä tekemään johtopäätöksiä? Voimme pitää kyselyä viitteellisenä ja validina, mutta reabiliteetti saattaa muuttua otannan kasvaessa. Kyselymme voi toimia pohjana mahdollisille jatkotutkimuksille Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa.

### 8.3 Eettisyys

Eettiset valinnat vaikuttavat tutkimuksessa aiheen valintaan, tehtyihin päätöksiin ja kulkevat mukana tutkimusprosessissa tuloksiin ja niiden vaikutuksiin. Tutkimuksessa tutkimusetiikasta vastaaminen kuuluu tutkijoille, vaikka he toimivat yhteisten eettisten periaatteiden ja tavoitteiden alaisuudessa. Tutkimusetiikalla pyritään luomaan vilpitöntä, läpinäkyvää, kriittistä ja kaikille avointa tutkimuskäytäntöä, joka pohjaa arkielämän inhimillisyyteen kuten älä petä, älä valehtele ja älä ota toisen omaa. (Kuula 2006: 11–29.) Opinnäytetyöprosessissa eettiset kysymykset ovat nousseet esille alusta alkaen.

Tiedeyhteisö on määrittänyt toimintatapoja, joiden pohjalta eettinen tutkimus on mahdollista. Nämä toimintatavat ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus tutkimustyössä ja sen tallentamisessa, julkistamisessa sekä arvioinnissa. Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien on oltava kriteerien mukaisia, eettisesti pitäviä ja vilpittömiä. Tutkimuksessa tutkijan ei saa käyttää toisen aineistoa omanaan, vaan viittaa toisen tutkijan tekemiin tutkimuksiin. (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7.) Teoriaa kartoittaessamme olemme hyödyntäneet jo olemassa olevaa tutkimustietoa laajasti, kriittisesti ja käyttäen tuoreita tutkimustuloksia. Emme ole käyttäneet työssämme toisten aineistoa omanamme vaan aina merkinneet lähdemerkinnät, jotta tieto on jäljitettävissä.

Rahoitus tutkimuksessa tulee olla läpinäkyvää eli siitä raportoidaan läpi tutkimuksen. Tutkijan tulee jäädä itsensä päätöksenteosta ja arvioinnista, jos on syytä epäillä hänen olevan esteellinen. (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7.) Tekijöinä emme ole saaneet työstä palkkaa tai hyödykkeitä ja kysely on toteutettu teoriasta nousseiden intressien pohjalta sekä käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Ennen tutkimusta on hankittavat tarvittavat tutkimusluvut (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7). Haimme Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskukselta tutkimuslupaa kyselyllemme. Luvan saaminen edellytti teoriapohjan kartoitusta, aiheen rajaamista ja eettisten kysymysten pohdintaa.

Tutkimuksen aineistot tulee tallentaa noudattaen tieteellistä vaatimustasoa (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7). Päädyimme tästä syystä valitsemaan Metropolian E-lomakkeen kyselyn toteuttamiseen, koska se mahdollisti vastausten tallentamisen salasanan taakse. Tällöin kyselyaineisto pysyy turvassa ja kaikki käytetyt aineistot ovat salasanojen takana. Saadut vastaukset ovat pysyneet opinnäytetyön tekijöillä, eikä



niitä ole näytetty ulkopuolisille. Kysely on toteutettu vastaajille annetussa aikataulussa, jotta toiminta olisi mahdollisimman luotettavaa.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselylomakkeen tekeminen on tärkeää, jotta kysymykset pysyivät yksinkertaisina, eivät antaisi suuntaa vastauksille ja niihin voisi vastata vain yhdellä tavalla. On tärkeää antaa kyselylomake testattavaksi ulkopuoliselle, koska hän pystyy näkemään kriittisesti asiat, joille tutkija saattaa olla sokeutunut. Tutkimukseen vastaamisen tulee olla ilmaista ja siihen ei saa liittyä pakkoa. Vastaajalla tulee olla mahdollisuus keskeyttää kyselyyn vastaaminen halutessaan. Ennen kyselyn aloittamista vastaajalle tulee antaa tieto siitä, ketkä kyselyn tekevät, tavoitteet, aineiston hankinnan keruumenetelmät, vastaamisen vapaaehtoisuus, tietoturvasuus ja aineiston käyttö aikatauluineen, käyttötarkoitus sekä ketkä aineistoa käyttävät. Vastaajien tulee olla tietoisia siitä, ketkä näkevät heidän antamat vastaukset ja tietoja ei saa antaa eteenpäin henkilötunnisteiden kanssa. Tutkimuksen päätyttyä tutkijan tulee hakea arkistointi lupaa tai hävittää aineisto. (Mäkinen 2006: 92–95; 115–116; 148.)

Kysely on tehnyt niin, että siihen vastaaminen on helppoa, sen voi lopettaa halutessaan ja oli mahdollista vastata en osaa sanoa. Kyselylomake luetutettiin työelämän yhteistyökumppanilla, jotta saisimme tarvittavaa palautetta kyselyn rakenteesta ja kysymysten muotoilusta. Tutkimuksen alkaessa kaikilla siihen osallistuvilla tulee olla tiedossa heidän vastuut ja velvollisuudet sekä aineiston tekijän- ja käyttöoikeudet (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7). Kirjoitimme kyselylomakkeeseen saatekirjeen (liite 1), jotta vastaajat tietävät heidän oikeutensa ja velvollisuudet. Saatekirjeessä kerroimme vastaajille mistä kysely tehdään, kuka tekee, kenelle tehdään, miksi tehdään ja miten toteutetaan. Kirje sisälsi myös tiedon vastaamisen vapaaehtoisuudesta, tärkeydestä, vastaamisen lopettamisesta ja vastaajan anonymiteetistä. Toimimme avoimesti kertoen omat nimemme ja yhteystietomme. Saatekirjeessä emme maininneet aineiston hävittämistä, emmekä kertoneet opinnäytetyön julkaisemisesta, emmekä maininneet, ettei yksittäin vastauksia anneta kolmannelle osapuolelle. Jos nyt kirjoittaisimme saatekirjeen, osaisimme ottaa nämä seikat huomioon, emmekä käyttäisi opinnäytetyöstä sanaa tutkimus.

Tutkimukseen osallistuvalla tulee taata anonymisuus eli heidän henkilöllisyytensä salataan. Anonymiteetti antaa myös tutkijalle vapautta, koska näin vastaajat eivät muodostu henkilöiksi tutkijalle. (Mäkinen 2006: 87.) Kysely jaettiin avoimesti kaikille vapaaehtoisille, jolloin vapaaehtoisilla säilyi anonymiteettisyys. Tietosuojan tulee kattaa kaikki

henkilöt, jotka toimivat tutkimuksessa tai sen yhteydessä (Tutkimuseettinen lautakunta 2012: 6–7). Vastaajia ei ole valittu ennakoon tiettyjen ominaisuuksien perusteella eli emme ole ohjanneet sitä, kuka kyselyyn vastaa. Tarkennettuja henkilötietoja kyselyssä ei ollut ja vastaajille annettiin mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin iästä, ammatista, sukupuolesta, koulutuksesta, vapaaehtoisena toimimisesta ja onko edelleen aktiivinen vapaaehtoinen. Halusimme antaa vapaaehtoiselle mahdollisuuden vastata kyselyyn, vaikka hän ei haluaisi vastata perustieto-osion kysymyksiin.

Kyselylinkki lähetettiin koordinaattorin sähköpostilistalla oleville vapaaehtoisille tai toiminnan lopettaneille. Meille ehdotettiin, että lähettäisimme itse sähköpostin listalla oleville henkilöille. Pohdimme sitä, onko tekijällä oikeutta nähdä potentiaalisten vastaajien sähköpostiosoitteet, koska ne saattavat sisältää henkilöiden nimiä, sukupuolen tai iän. Päädyimme kieltäytymään sähköpostien lähettämisestä. Sähköpostien lähettäminen tapahtui siis koordinaattorin toimesta, jotta potentiaalisten vastaajien anonymiteetti säilyisi.

Tutkimuksessa pyritään virheettömyyteen ja tämän varmistamiseksi reabiliteetti sekä validiteetti ovat tutkimuksen tulosten ja luotettavuuden kannalta olennaisia (Hirsijärvi – Remes – Sajavaara 2004: 216). Reabiliteetillä eli luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta eli tutkimuskerrasta riippumatta tulokset pysyvät samana. Validiteetti eli pätevyys on mittareiden tai tutkimusmenetelmien sopivuus tutkimukseen eli mitataan haluttua asiaa oikein. (Mäkinen 2006: 114–115.) Kyselyn reabiliteetti ei pienen otannan vuoksi toteutunut toivotusti. Kysely voidaan todeta validiksi, koska menetelmä oli toimiva. Reabiliteetti ja validiteetti olivat mukana koko prosessin ajan aina teorian kartoituksesta menetelmän valitsemiseen ja analyysiin.

Analysoinnissa käytämme vain omassa kyselyssämme saatuja tuloksia emmekä näytä saatuja yksittäisiä tuloksia eteenpäin. Tulosten analysoinnin jälkeen poistamme saadun aineiston tietokoneilta ja e-lomakkeesta. Tutkimuksen tulokset tulee olla julkisia, jotta niitä voidaan hyödyntää, kehittää ja ne altistuisivat kriittisille näkökulmille (Mäkinen 2006: 121). Analysoidut aineistot julkistetaan tuloksina opinnäytetyössä, joka julkaistaan Theseus-alustalla. Näin tulokset annetaan avoimesti tiedeyhteisön kriittiselle tarkastukselle ja mahdollistetaan tulosten hyödyntäminen tulevaisuudessa niin Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa kuin muissakin organisaatioissa.

## 8.4 Kehitysideat

Opinnäytetyöstämme nousi esille kaksi kehitysideaa, jotka kohdistuvat kehittämään vapaaehtoistyön koordinaattorin työtä ja tätä kautta koko vapaaehtoistoimintaa Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa. Koordinaattori vastaa viestinnästä sekä toiminnan kehittamisestä (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014: 7–9). Tämän takia kehitysideamme kohdistuvat juuri vapaaehtoistyön koordinaattorin työhön. Kehitysideat pohjautuvat kyselyssä saatuihin tuloksiin ja kartoitettuun teoriaan.

Ensimmäinen kehitysidea koskee lopettaneiden vapaaehtoisten uusintarekrytointia. Uusintarekrytoinnilla tarkoitamme aktiivista lopettaneiden vapaaehtoisten motivointia takaisin toiminnan pariin. Uusintarekrytointi voi esimerkiksi olla kutsu koulutukseen, jossa vapaaehtoistoiminnassa mukana olevia ja olleita vapaaehtoisia koulutetaan tiettyihin vapaaehtoistoiminnan tehtäviin. Esimerkiksi keväällä voisi olla koulutus, jossa koulutetaan vapaaehtoisia tulevan kesän leiritoimintaan. Koulutukseen kutsuttaisiin myös vapaaehtoistoiminnan lopettaneet henkilöt. Oma nykyinen elämäntilanne on iso osa-tekijä vapaaehtoistoiminnassa (Mykkänen-Hänninen 2007: 54–56). Oma elämäntilanne saattaa muuttua kuten vastaaja 3 totesi palautteessaan (ks. s. 38).

Omalla vapaaehtoisuudella tulee olla mahdollisuus muuttua elämäntilanteiden mukana ja toimintaan on saatava osallistua oman sen hetkisen panoksen mukaisesti. Kyselyyn vastanneista vapaaehtoisista lähes kolmannes oli lopettanut vapaaehtoistoiminnan. Heillä on kokemusta, koulutusta ja heidät on jo perehdytetty vapaaehtoistoimintaan, lisäksi heillä on jo ollut kiinnostusta vapaaehtoistoimintaan. Uusintarekrytoinnin avulla lopettaneiden vapaaehtoisten potentiaali saadaan mahdollisesti taas käyttöön. Uusintarekrytoinnin keinoina voivat olla muodolliset tai epämuodolliset tavat ottaa yhteyttä entiseen vapaaehtoiseen. Esimerkkinä yhteydenotosta on puhelinsoitto, sähköposti, tapaaminen, kutsu tilaisuuteen tai yleisen tiedotteen jakelu. Uusintarekrytointi voidaan tehdä koordinaattorin toimesta, mutta myös ohjaajat eri toimipisteissä voivat toimia Uusintarekrytoijina. Se voi olla yleistä ja kaikille suunnattua tai spesifioidusti kohdistettu tiettyyn henkilöön ja tiettyyn tilanteeseen. Uusintarekrytointi voi olla puhelinsoitto henkilölle, jonka osaamista tarvittaisiin tulevassa tapahtumassa.

Toisena kehitysideana on vapaaehtoinen vapaaehtoiselle -malli, jonka perustana on innostaminen, vertaistuki ja oman vapaaehtoistoiminnan osaamisen jakaminen. Ideana on perustaa vapaaehtoisille viestintäalue. Kyselyn tuloksista nousi esille koulutuksen

puutteellisuus ja työyhteisöön kuulumattomuuden tunne. Vapaaehtoisuuden rakentumisen taustalla kyselymme tulosten mukaan on uusien kokemusten saaminen. Näiden tulosten pohjalta ideoimme vapaaehtoinen vapaaehtoiselle -mallin. Vapaaehtoiset haluavat ottaa osaa toimintaan ja sen kehittämiseen, eikä pelkästään osallistuminen kokouksiin ei täytä vapaaehtoisuuden merkitystä (Kuuluvainen 2015: 100; Marjovuori 2014: 124). Tämän takia ideoimme mallin, jossa vapaaehtoinen kehittää vapaaehtoistoimintaa ja omaa vapaaehtoistehtäväänsä.

Vapaaehtoinen vapaaehtoiselle -mallissa vapaaehtoisilla luodaan viestintäalue, jossa he voivat kommunikoida keskenään ja he voivat jakaa kokemuksiaan, osaamistaan sekä saada vertaistukea. Viestintäalueena voi toimia sähköinen alusta kuten Facebook tai Whatsup tai se voi olla säännöllisesti järjestettävä tapaaminen. Tarkoituksena olisi se, että toiminta pitäisi itse itseään yllä, eikä se välttämättä ole vapaaehtoistyön koordinaattorin järjestämää. Viestintäalueelta koordinaattori saa vapaaehtoisilta tietoa ja palautetta, joiden kautta vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää vapaaehtoisjohtoisesti. Vapaaehtoiset kokivat osittain itsensä ulkopuolisiksi työyhteisöstä ja viestintäalueella he voivat olla vertaisten kanssa tekemisissä. Tätä kautta he voivat kokea yhteisöön kuulumista. Tällä viestintäalueella voi lisäksi sopia vierailuja toisten vapaaehtoisten toimipisteisiin ja näin tutustua toisten vapaaehtoistoiminnan tehtäviin. Tätä kautta vapaaehtoiset jakavat hiljaista tietoaan ja saavat epämuodollista koulutusta. Tutustumiskäyntien ansiosta vapaaehtoiset saavat laajan kuvan organisaation vapaaehtoistoiminnasta ja näin mahdollisesti muuttaa omaa vapaaehtoistoiminnan tehtävää organisaation sisällä.

## 8.5 Ammatillinen kasvu prosessina

Halusimme tehdä opinnäytetyömme yhdessä, koska jaoimme yhteiset intressit opinnäytetyön aiheesta. Päätimme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, koska se tuntui monelle luontevalta. Aiheen tarkentuessa ja työelämän yhteistyökumppanin löydyttyä päädyimme kvantitatiiviseen opinnäytetyöhön. Tästä alkoi uudenlainen oppimisen prosessi, koska olimme menneet epämuodolliselle alueelle. Olimme aiheesta ja menetelmästä hyvin innoissamme. Samalla pohdimme kuinka toteutamme kvantitatiivisen opinnäytetyön, sillä sosiaalialan opinnäytetyöt ovat harvoin määrällisiä. Aloitimme opinnäytetyöprosessin jo kolmannen opiskeluvuoden alussa eli tammikuussa 2017. Työstimme opinnäytetyömme alussa täysin itsenäisesti saaden tukea työelämän yhteistyökumppanilta.

Rajasimme ja tarkensimme aihetta sekä teorioita useaan otteeseen tiedon lisääntyessä. Työelämän yhteistyökumppani ja Metropolia toivat omat reunaehdot työn rajaamiselle. Opinnäytetyön tuli antaa tietoa työelämän yhteistyökumppanille ja mahdollistaa meille ammatillisen kasvun prosessin. Opinnäytetyön tekeminen on opettanut meille vapaaehtoistoiminnan kokonaisuudesta sekä luonteesta uusia puolia ja mahdollistanut perehtymisen kvantitatiiviseen tutkimukseen ja määrällisen opinnäytetyön tekemiseen. Olemme oppineet omaa ajanhallintaa, kielenhuoltoa, yhteistyökumppanin kanssa työskentelyä, parityöskentelyä ja keskeneräisyyden sietämistä sekä hakemaan relevanttia tietoa eli olemaan lähdekriittisiä, rajaamaan materiaalia, käyttämään erilaisia tietoteknisiä ohjelmia.

Tehdessämme opinnäytetyötä itsenäisesti, haimme apuja erilaisista opinnäytetyökirjoista ja julkaistuista opinnäytetöistä. Hetkittäin koimme haastavaksi sen, olemmeko tehneet opinnäytetyötä oikein. Luetuimme työtä monilla eri ihmisillä, jotta saisimme työstämme palautetta. Koska prosessimme on ollut pitkäkestoinen ja olemme sitoutuneet siihen vakavasti, työtämme on välillä ollut vaikea nähdä objektiivisesti. Haastavinta opinnäytetyössä on ollut analyysin toteuttaminen ja analyysimenetelmien löytäminen. Jälkikäteen huomasimme, että olisimme kaivanneet tukea analyysin toteuttamisessa. Olimme tutustuneet analyysimenetelmiin jo ennen kyselyn toteuttamista, mutta analyysivaiheessa ymmärsimme menetelmien tärkeyden ja merkityksen. Jos nyt toteuttaisimme kyselyn uudestaan, osaisimme varautua prosessiin ja pitää analyysimenetelmät mukana läpi koko prosessin.

## Lähteet

Aaltonen, Henri – Hiilamo, Heikki – Karimo, Aasa – Komp, Kathrin – Lauronen, Juha-Pekka – Moisio, Pasi – Mäntyneva, Päivi – Parpo, Antti – Sama, Thomas Babila 2017. Neljä osallistavan sosiaaliturvan mallia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18. Saatavana osoitteessa

<[http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/18\\_2017\\_Nelj%C3%A4+osallistavan+sosiaaliturvan+mallia.pdf/4e31990f-5e94-4b64-b73a-a72784c91f85?version=1.0](http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/18_2017_Nelj%C3%A4+osallistavan+sosiaaliturvan+mallia.pdf/4e31990f-5e94-4b64-b73a-a72784c91f85?version=1.0)>.

Luettu 17.10.2017.

Eskola, Antti – Kurki, Leena 2001. Johdannoksi. Teoksessa Eskola, Antti – Kurki, Leena (toim.): Vapaaehtoistyön auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 7–12.

Euroopan nuorisofoorumi n.d. Vapaaehtoistyötä Euroopassa. Verkkodokumentti. <[http://europa.eu/youth/eu/article/45/757\\_fi](http://europa.eu/youth/eu/article/45/757_fi)>. Luettu 3.2.2017.

Euroopan parlamentti 2008. Euroopan parlamentin päätöslauselmaesitys vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisessä. Mietintö. Verkkodokumentti. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>>. Luettu 3.2.2017.

Harju, Aaro 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 58–80.

Harju, Aaro 2013. Pakotettu vapaaehtoistyö. Kansalaisyhteiskunta verkkolehti. Verkkodokumentti.

<[http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat\\_kirjoitukset/pakotettu\\_vapaaehtoistyö.1352.blog](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset/pakotettu_vapaaehtoistyö.1352.blog)>. Luettu 22.2.2017.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Heikkilä-Tammi, Kirsi – Manka, Marja-Liisa – Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa verkossa. <[http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas\\_netti.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf)>.

Helsingin kaupunki 2016a. Nuorisotalot. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/asukasryhmat/nuoret/nuorisotalot/>>. Luettu 1.3.2017.

Helsingin kaupunki 2016b. Tekemistä ja toimintaa. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/asukasryhmat/nuoret/Tekemista+ja+toimintaa/>>. Luettu 1.3.2017.

Helsingin kaupunki 2016c. Nuorten tapahtumat. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/asukasryhmat/nuoret/tapahtumat/>>. Luettu 1.3.2017.

Helsingin kaupunki 2017a. Työ ja harjoittelu. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/asukasryhmat/nuoret/tyo-ja-harjoittelu/>>. Luettu 1.3.2017.

Helsingin kaupunki 2017b. Tukea ja neuvontaa. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/asukasryhmat/nuoret/tukea-ja-neuvontaa/>>. Luettu 4.3.2017.

Henkilötietolaki 1999/523. Annettu Helsingissä 22.4.1999.

Hirsijärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2004. Tutkija ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä oy.

Hokkanen, Liisa 2003a. Vapaaehtoisuus - pala elämää. Julkaisusarja 6. Oulu: Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Verkkodokumentti.  
<[http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaistu\\_6.pdf](http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaistu_6.pdf)>. Luettu 1.2.2017.

Hokkanen, Liisa 2003b. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa Laitinen, Merja – Pohjola, Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä: PS-kustannus. 254–274.

Howlett, Steven – Paine, Angela Ellis – Rochester, Colin – Zimmeck, Meta 2010. Volunteering and Society in the 21st Century. Yhdistynyt Kuningaskunta Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Kaarti, Noora – Korvela, Pirjo 2014. Aika- ja perhekäsitykset ruuhkavuosien määrittäjänä. Teoksessa Korvela, Pirjo – Tuomi-Gröhn, Terttu (toim.): Arjen rakentuminen ja rytmit perhe-elämän käännekohdissa. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. 146–167. Saatavissa verkossa. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153029/Arjen-rakentuminen-kokonaan.pdf?sequence=15#page=146>>.

Kananen, Jorma 2006. Kvantti kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu liiketalous.

Kansalaisareena ry 2015. Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Verkkodokumentti. <[http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö\\_Suomessa\\_2010ja2015.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf)>. Luettu 15.2.2017.

Kostiainen, Aino – Sademies, Jenni n.d. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. VETY - Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä. Helsinki: Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy. Saatavana osoitteessa <[http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Vapaaehtoistyohon\\_liittyvat\\_lait\\_suomessa\\_VETY\\_verkko.pdf](http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf)>. Luettu 17.10.2017.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

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

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 2014/148. Annettu Helsingissä 28.2.2014.

Laki nuorista työntekijöistä 1993/998. Annettu Helsingissä 19.11.1993.

Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta - kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Helsinki: Kansalaisareena ry.



Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media OY.

Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY pro OY.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Saatavana verkkodokumenttina. <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori\\_vaitoskirja.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_vaitoskirja.pdf)>.

Markkola, Pirjo 2005. Kristillissosiaalinen työ, kansalaisaktivismi ja naiset 188-luvulla. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 39–57.

Matintupa, Minna 2015. Suomalainen auttaa vapaaehtoisesti - käskyttäminen ei kannata. Yle uutiset. Verkkodokumentti. <<https://yle.fi/uutiset/3-8499739>>. Luettu 29.9.2017.

Musick, Marc A. – Wilson, John 2008. Volunteers A Social Profile. Yhdysvallat Bloomington: Indiana University Press.

Mykkänen-Hänninen, Riitta 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Ammattikorkeakoulu Stadia.

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Niiranen, Vuokko – Seppänen-Järvelä, Riitta – Sinkkonen, Merja – Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Nuorisosiainkeskus 2015a. Päätöksenteko. Verkkodokumentti. <<http://www.hel.fi/www/nk/fi/paatoksenteko/>>. Luettu 13.3.2017.

Nuorisosiainkeskus 2015b. Toimintaperiaatteet ja strategia. Verkkodokumentti. <<http://www.hel.fi/www/nk/fi/Tietoa+meista/Strategia/>>. Luettu 13.3.2017.

Nuorisoasiainkeskus 2016. Organisaatio. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/nk/fi/Tietoa+meista/Organisaatio/>>. Luettu 13.3.2017.

Nuorisoasiainkeskus 2017. Hankkeet. Verkkodokumentti.  
<<http://www.hel.fi/www/nk/fi/Hankkeet/>>. Luettu 13.3.2017.

Nuorisoasiainkeskus n.d. Uusi innovatiivinen nuorisoasiainkeskus. Nuorisoasiainkeskus - Toimintakertomus 2015. 5. Saatavissa verkossa. <[http://www.ejulkaisu.fi/helsingin\\_kaupunki/nuorisoasiainkeskus/toimintakertomus\\_2015/](http://www.ejulkaisu.fi/helsingin_kaupunki/nuorisoasiainkeskus/toimintakertomus_2015/)>. Luettu 4.4.2017.

Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.a. Toiminta Verkkodokumentti.  
<<http://vapaaehtoistoiminta.munstadi.fi/toiminta/>>. Luettu 8.3.2017.

Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.b. Vapaaehtoisten aikuisten tehtävät. Verkkodokumentti. <<http://vapaaehtoistoiminta.munstadi.fi/toiminta/avoimet-tehtavat/>>. Luettu 8.3.2017.

Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.c. Viikonlopputoiminta. Verkkodokumentti. <<http://vapaaehtoistoiminta.munstadi.fi/toiminta/viikonlopputoiminta/>>. Luettu 8.3.2017.

Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.d. Koulutus vapaaehtoisille. Verkkodokumentti. <<http://vapaaehtoistoiminta.munstadi.fi/koulutus/>>. Luettu 8.3.2017.

Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoistoiminta n.d.e. Teemaillat. Verkkodokumentti. <<http://vapaaehtoistoiminta.munstadi.fi/vapaaehtoisille/teemaillat/>>. Luettu 8.3.2017.

Nylund, Marianne – Yeung, Anne 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 13–38.

Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta: opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Vety-hanke. Saatavissa verkossa:

<[http://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut\\_vapaaehtoistoiminta\\_opas\\_VETY\\_0514web.pdf](http://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf)>.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito: oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajille. Helsinki: Suomen mielenterveysseura ry.

Rikosrekisteri 2012/215. Annettu Helsingissä 11.5.2012.

Sitra n.d. Ikäihmiset. Aktiivinen kansalainen, kaiken ikäisenä. Verkkodokumentti. <<https://www.sitra.fi/aiheet/ikaihmiset/#ajankohtaista>>. Luettu 21.4.2017.

Sorri, Hannu 2005. Elämän käännteet. Arvojen ja identiteetin muutokset. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 126–140.

STM n.d. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 21.4.2017.

Työturvallisuus keskus n.d. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Verkkodokumentti. <[https://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla](https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla)>. Luettu 27.9.2017.

Tuloverolaki 1992/1535. Annettu Helsingissä 30.12.1992.

Tutkimuseettinen lautakunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkasepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti. <[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Luettu 8.8.2017.

Työttömyysturvalaki 2012/1001. Annettu Helsingissä 28.12.2012.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Valtioneuvosto 2017. Työllisyys ja kilpailukyky. Verkkodokumentti. <<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys>>. Luettu 8.8.2017.

Valtiovarainministeriö 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Verkodokumentti. <[http://vm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/vapaaehtoistyö-talkootyö-naapuriapu-kaikki-kay](http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/vapaaehtoistyö-talkootyö-naapuriapu-kaikki-kay)>. Luettu 6.9.2017.

Volunteering in European Union 2010. Final report submitted by GHK. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC). Saatavissa sähköisesti. <[http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf)>.

Vihreä Sivistysliitto ry 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Teoksessa Halonen, Maria – Karreinen, Lari – Tennilä, Meri (toim.): 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. PINKO - oppimateriaalit. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry. 5–113.

Yeung, Anne Birgitta 2004. Individually Volunteering in Late Modernity: Social Work in the Finnish Church. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.

Yeung, Anne Birgitta 2005a. Vapaaehtoistoiminnan timantti miten mallintaa motivaatiota. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 104–125.

Yeung, Anne Birgitta 2005b. Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriin. Teoksessa Nylund, Marianne – Yeung, Anne (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 83–103.

**Liite 1**

Saatekirje

Hei vapaaehtoinen,

Kyselytutkimus: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/19535/lomake.html>

Teemme kyselytutkimuksen vapaaehtoisten työhyvinvoinnista ja toivoisimme teidän ottavan siihen osaa. Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Metropolian ammattikorkeakoulusta ja kyselytutkimus on osa opinnätetyötämme. Opinnätetyötämme aiheena on Nuorisoasiainkeskuksen vapaaehtoisten työhyvinvointi. Kyselytutkimus pyrkii tuomaan esille vapaaehtoisten kokemuksia ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa vastauksien pohjalta. Haluamme saada teidän äänenne vapaaehtoisena kuuluviin.

Tutkimus toteutetaan sähköisesti Metropolian e-lomakkeella ja linkki kyselytutkimukseen löytyy viestin alusta. Kyselyssä on neljä osiota ja sen tekemiseen kuuluu viidestä kymmeneen minuuttia. Kyselyyn vastataan anonymisti, eikä siinä kysytä tarkkoja henkilötietoja. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä se tallennu ennen kuin vastauksesi on lähetetty sivulta viisi. Kysely on avoinna 4.6. asti.

Kiitos jo etukäteen vastauksista. Jokainen vastaus on meille tärkeä.

Mukavaa kesän alkua!

Terveisin,

Kreetta Pernu & Salla Tiainen.

## Liite 2

### Kyselylomake

#### Vapaaehtoisten työhyvinvointi

*Teemme kyselytutkimuksen Helsingin kaupungin Nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisten työhyvinvoinnista.*

*Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Metropolian ammattikorkeakoulusta ja kyselytutkimus on osa opinnäytetyötämme.*

*Kyselytutkimus pyrkii tuomaan esille vapaaehtoisten kokemuksia ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa vastauksien pohjalta.*

*Kysely on neljässä osassa ja siihen vastaamiseen menee viidestä kymmeneen minuuttia.*

*Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä siinä kysytä tarkkoja henkilötietoja. Kyselyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä vastauksenne tallennu ennen kuin se on lähetetty sivulta viisi. Kysely on avoinna 4.6. asti.*

*Kiitos jo etukäteen vastauksistanne. Jokainen vastaus on meille tärkeä.*

*Mukavaa kesän alkua!*

#### Perustiedot

Ikä

- Valitse ikäryhmäsi**
- alle 18
- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-65
- yli 65
- En halua vastata

Sukupuoli

- Valitse sukupuolesi**
- Nainen
- Mies
- Muunsukupuolinen
- En halua vastata

Koulutusaste

- Valitse koulusasteesi**
- Peruskoulu
- Opistoasteen koulutus
- Toisen asteen koulutus (Ammatillinen koulutus / lukio)
- Korkeakoulu (Ammattikorkeakoulu / yliopisto)
- Ylempi korkeakoulu
- Muu koulutus
- En halua vastata

Vapaaehtoisena toimiminen

- Kauanko olet toiminut vapaaehtoisena**
- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta
- En halua vastata

Aktiivisuus

- Toimitko tällä hetkellä vapaaehtoisena?**
- Kyllä
- En
- En halua vastata

Seuraava >>

## Vapaaehtoisten työhyvinvointi

Teemme kyselytutkimuksen Helsingin kaupungin Nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisten työhyvinvoinnista.

Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Metropolian ammattikorkeakoulusta ja kyselytutkimus on osa opinnäytetyötämme.

Kyselytutkimus pyrkii tuomaan esille vapaaehtoisten kokemuksia ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa vastauksien pohjalta.

Kysely on neljässä osassa ja siihen vastaamiseen menee viidestä kymmeneen minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä siinä kysytä tarkkoja henkilötietoja. Kyselyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä vastauksenne tallennu ennen kuin se on lähetetty sivulta viisi. Kysely on avoinna 4.6. asti.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne. Jokainen vastaus on meille tärkeä.

Mukavaa kesän alkua!

### Johtaminen vapaaehtoistoiminnassa

#### Työturvallisuus

- Tunnen saaneeni riittävästi tietoa työturvallisuudesta**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Rekrytointi

- Tunnen saaneeni riittävästi tietoa vapaaehtoistoiminnasta ennen sen alkamista**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Koulutus

- Olen saanut koulutusta vapaaehtoisena toimiessani**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Ohjaus

- Tiedän mistä saan tarvittaessa tukea ja ohjausta**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Ohjaus

- Tunnen saaneeni riittävästi tukea ja ohjausta vapaaehtoisena toimiessani**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Toimintaympäristö

- Toimin itselleni mieleisessä paikassa vapaaehtoisena**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Toimintaympäristö

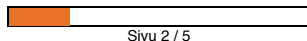
- Vapaaehtoistehtäväni ovat minulle mieleisiä**
- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

#### Osallisuus

- Koen tulleet huomioiduksi toimiessani vapaaehtoisena
- Täysin samaa mieltä
  - Jotseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jotseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

<< Edellinen

Seuraava >>



Sivu 2 / 5



## Vapaaehtoisten työhyvinvointi

Teemme kyselytutkimuksen Helsingin kaupungin Nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisten työhyvinvoinnista.

Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Metropolian ammattikorkeakoulusta ja kyselytutkimus on osa opinnätetyötämme.

Kyselytutkimus pyrkii tuomaan esille vapaaehtoisten kokemuksia ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa vastauksien pohjalta.

Kysely on neljässä osassa ja siihen vastaamiseen menee viidestä kymmeneen minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä siinä kysytä tarkkoja henkilötietoja. Kyselyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä vastauksenne tallennu ennen kuin se on lähetetty sivulta viisi. Kysely on avoinna 4.6. asti.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne. Jokainen vastaus on meille tärkeä.

Mukavaa kesän alkua!

### Työhyvinvointi

Organisaatio

Tunnen riittävän hyvin Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen arvot ja toimintaperiaatteet

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

Johtaminen

Tunnen, että vapaaehtoistoimintaa johdetaan nuorisosiainkeskuksessa

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

Työyhteisö

Tunnen kuuluvani osaksi yhteisöä, jossa toimin vapaaehtoisena

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

Toimintaan vaikuttaminen

Tunnen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia päättää vapaaehtoistoiminnastani

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

Henkilökohtainen työhyvinvointi

Tunnen, ettei vapaaehtoistoiminta kuormita minua

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

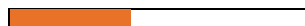
Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Tunnen voivani hyvin vapaaehtoisena

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

<< Edellinen

Seuraava >>



## Vapaaehtoisten työhyvinvointi

Teemme kyselytutkimuksen Helsingin kaupungin Nuorisosiainkeskuksen vapaaehtoisten työhyvinvoinnista.

Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Metropolian ammattikorkeakoulusta ja kyselytutkimus on osa opinnätetyötämme.

Kyselytutkimus pyrkii tuomaan esille vapaaehtoisten kokemuksia ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa vastauksien pohjalta.

Kysely on neljässä osassa ja siihen vastaamiseen menee viidestä kymmeneen minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä siinä kysytä tarkkoja henkilötietoja. Kyselyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä vastauksenne tallennu ennen kuin se on lähetetty sivulta viisi. Kysely on avoinna 4.6. asti.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne. Jokainen vastaus on meille tärkeä.

Mukavaa kesän alkua!

### Motivaatio

Saaminen - antaminen

- Tunnen saavani vapaaehtoistoiminnasta mielihyvää**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Saaminen - antaminen

- Toimin vapaaehtoisena itseäni varten**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Jatkuvuus - uuden etsintä

- Toimin mieluiten itselleni ennestään tutuissa tehtävissä**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Jatkuvuus - uuden etsintä

- En kaipaa uusia kokemuksia tai uuden oppimista vapaaehtoistehtävissä**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Etäisyys - läheisyys

- Haluan vapaaehtoisena toimia pienessä ryhmässä tai yksin**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Etäisyys - läheisyys

- En pyri vapaaehtoistoiminnassa tapaamaan tai tutustumaan uusiin ihmisiin**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Pohdinta - toiminta

- Vapaaehtoistoiminta antaa minulle mahdollisuuden pohtia omia arvojeni**
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä

Pohdinta - toiminta

Mielestäni vapaaehtoistävänä eivät motivoi minua toimintaan

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

Tähän voit halutessasi kirjoittaa vapaaehtoistoimintaan liittyvää palautetta tai antaa kyselystä palautetta

<< Edellinen

Seuraava >>

Mukavaa kesän alkua.

KIITOS vastauksestasi.

