



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Me yhdessä

Työntekijän kokemuksia yritysysteistyöstä

Minna Lyttä

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210op)

Arvioitavaksi jättämisaika 3 / 2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Minna Lyttä	Sivumäärä 39 ja 1 liitesivua
Työn nimi Me yhdessä - Työntekijän kokemuksia yritysysteistyöstä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Sari Höylä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Elisa Oyj, Susanna Strömbäck	
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan yritysysteistyössä toteutettua vapaaehtoistyötä ja siitä saatuja kokemuksia työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyö on toteutettu Elisa Oyj:lle. Elisalla on käynnistynyt syksyllä 2017 ”Pidetään yhtä” nimeä kantava hanke. Hankkeen pilottivaiheessa Elisan työntekijät ovat päässeet tekemään vapaaehtoistyötä Aseman Lapset ry:n kanssa omalla työajallaan. Opinnäytetyössä on keskitytty tutkimaan hankkeen pilottivaiheeseen osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia.</p> <p>”Pidetään yhtä” on Elisa Oyj:n yhteiskunnallinen hanke, jonka tavoitteena on lisätä aikuisten ja nuorten välistä vuorovaikutusta. Kesän 2017 aikana Elisa toteutti tutkimuksen, jossa selvitettiin perheiden sisäistä yhteisymmärrystä ja sukupolvien välistä kommunikaatiota. Tutkimuksessa selvisi, että yli puolet nuorista haluaisi viettää enemmän aikaa vanhempiensa kanssa. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat hankkeen takana ja hankkeen keskeisempänä tehtävänä on ollut lisätä aikuisten ja nuorten välistä vuorovaikutusta sekä edistää nuorten hyvinvointia. Elisa Oyj tarjoaa hankkeen myötä työntekijöilleen mahdollisuuden vaihtaa yhden palkallisen työpäivän vapaaehtoistyöhön.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisempänä tavoitteena on edesauttaa hankkeen tilaajaa hankkeen kehittämisessä sekä sen raportoinnissa hankkeen pilottivaiheen jälkeen. Opinnäytetyössä selvitetään Elisa Oyj:n työntekijöiden kokemuksia yritysysteistyössä toteutetusta vapaaehtoistyöstä kokonaisvaltaisesti haastatteluiden avulla. Opinnäytetyön tuloksia on käytetty Elisa Oyj:n sisäisissä sekä ulkoisissa kanavissa hankkeen markkinoinnissa.</p> <p>Opinnäytetyölle on myös tarvetta. Määrärahoja leikatessa yhä useampi järjestö joutuu miettimään uusia rahoituskeinoja toimintansa tueksi. Yrityksille taas henkilöstön hyvinvointi ja brändi-imago ovat entistä isommassa roolissa osana yrityksen päivittäistä toimintaa. Yritysysteistyöstä ja eteenkin nuorisotyössä toteutetusta yritysysteistyöstä löytyy toistaiseksi hyvin vähän tutkimuksia Suomesta. Tutkimalla aihetta ja kehittämällä sitä, voi yritysysteistyöstä syntyä pysyvä toimintamuoto yritysten sekä kumppaniorganisaatioiden toimintaan.</p> <p>Jatkoa ajatellen yritysysteistyötä tulisi tutkia ja kehittää, koska aihetta on yleisesti tutkittu todella vähän Suomessa.</p>	
Asiasanat yritysysteistyö, yhteiskuntavastuu, vapaaehtoistyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Minna Lyttä	Number of Pages 39
Title We together - Volunteer work experiences of employees	
Supervisor(s) Sari Höylä	
Subscriber and/or Mentor Elisa Oyj, Susanna Strömbäck	
Abstract <p>The aim of this thesis is to survey volunteer work experiences of employees that has been participate in employee volunteer program in corporate collaboration with organization. This thesis is executed to Elisa Oyj. Elisa Oyj has started in fall 2017 an employee volunteer program named "Pidetään yhtä". Elisa Oyj Employees did volunteer work with Aseman Lapset ry organization in the pilot period of the project. This thesis is focused on employee experiences from the pilot period of the project.</p> <p>"Pidetään yhtä" is a societal project which main goal is to enhance the interaction between adults and youths. During the summer of 2017 Elisa Oyj executed a research, that was focused on understanding in families and the communication between generations. It turned out that over half of the youths wanted to spent more time with their parents. The results of the research are behind the whole project. Elisa Oyj provides to their employee an opportunity to do volunteer work for one workday during the project.</p> <p>This thesis essential aim is to provide and help the subscriber of this thesis to develop the project and report about it after the pilot period of the project. This thesis is also focused on to find out volunteer work experiences of Elisa Oyj employees. The results of this thesis are used in internal and external marketing of the project.</p> <p>This thesis is also necessary. When the budget of organizations is decreased, has the organizations start to think over new ways to support financially their activity. Corporations employee well-being and the image of brand are more important part of corporation daily agency. Corporate collaboration with organization is a low examined field in Finland. Corporate collaboration with organization can be an enduring way to effect in our society in the future. By examining and developing the subject, can it be a new operating model for organizations and corporations.</p> <p>Developing and examining the subject should continue in the future, because the subject is so low examined in Finland.</p>	
Keywords cooperation with companies, societal responsibility, volunteer work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Pidetään yhtä - hanke	7
2.2 Aseman Lapset ry	8
3 TIETOPERUSTA	10
3.1 Yritysyhteistyö	10
3.2 Yrityksen yhteiskuntavastuu	13
3.3 Kumppaniorganisaatio yritysyhteistyössä	14
3.4 Yritysyhteistyö osana työhyvinvointia	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	19
4.1 Laadullinen tutkimus	19
4.2 Haastattelut	20
4.3 Haastatteluiden analyysi	22
5 TULOKSET	24
5.1 Motivaatio	24
5.2 Hankkeen toteutus	25
5.3 Tavoitteiden täyttyminen	28
5.4 Työnantaja osana hanketta	29
5.5 Haastatteluiden lopputulokset	32
6 POHDINTA & TULEVAISUUS	34
6.1 Työn luotettavuus	36
6.2 Tulevaisuus sekä jatkotoimenpiteet	37
LÄHTEET	40
LIITTEET	43
Liite 1 – Haastattelukysymykset	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia yritysysteistyössä toteutettua vapaaehtoistyön muotoa, siihen osallistuneiden työntekijöiden näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan yrityksen sekä järjestön välillä tehtävää yritysysteistyötä. Opinnäytetyön tilaajana toimii Elisa Oyj sekä yrityksen vuonna 2017 käynnistynyt Pidetään Yhtä – hanke. Elisa Oyj:n työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta tehdä vapaaehtoistyötä yhden työpäivän verran hankkeen myötä. Opinnäytetyön kohteena toimi Pidetään Yhtä- hankkeen pilottivaiheeseen osallistuneet työntekijät. Hankkeen pilottivaiheessa Elisa Oyj:n työntekijät tekevät vapaaehtoistyötä yhdessä Aseman Lapset ry:n kanssa. Työn tarkoituksena on tuottaa sen tilaajalle oleellista tietoa sen kehitysmahdollisuuksista sekä auttaa hankkeen mainonnassa. Työn tuloksia ollaan käytetty hankkeen mainonnassa yrityksen sisäisissä sekä ulkoisissa kanavissa.

Pyrin omassa tutkimustyössäni tunnistamaan hankkeen kehitysmahdollisuuksia sekä auttamaan opinnäytetyön tilaajaa sen raportoinnissa sekä kehittämisessä haastatteleamalla vapaaehtoistyöhön osallistuneita työntekijöitä. Työssä tutkitaan, toteutuiko hankkeen keskeisimmät tavoitteet yrityksen työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä olen keskittynyt ainoastaan yrityksen työntekijöiden kokemuksiin aihealueen rajaamiseen helpottamiseksi. Työssä olisi yhtä hyvin voitu keskittyä Aseman Lapset ry:n työntekijöihin tai vapaaehtoistyön kohteena oleviin nuoriin. Koin kuitenkin, että yrityksen omista työntekijöistä saisi kattavimmat tulokset ja siitä olisi eniten hyötyä opinnäytetyön tilaajalle.

Opinnäytetyö on ajankohtainen sekä tarpeellinen. Yhdistyksen ja järjestöjen määrärahoja leikatessa, yhä useampi vapaaehtoistyötä tuottava taho joutuu miettimään uusia rahoituskeinoja toimintansa tukemiseksi. Tutkimalla yritysysteistyön ilmiötä ja kehittämällä yritysysteistyötä järjestöjen sekä yritysten välillä, voi yritysysteistyöstä muodostua toimiva toimintamuoto yrityksille sekä siinä mukana olevalle kumppanijärjestöille. Yritysten yhteiskuntavastuuseen sekä sen vastuulliseen toimintaan kiinnitetään yhä enemmän huomiota yrityksen työntekijöiden sekä kuluttajien näkökulmasta. Yritysysteistyö voidaan liittää osaksi yrityksen yhteiskuntavastuuta ja parhaassa tapauksessa se voi lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä sekä lisätä yrityksen lii-

kevaihtoa. Tutkimusalue on myös erityisen tärkeä, koska työajalla tapahtuvaa vapaaehtoistyötä ollaan tutkittu toistaiseksi Suomessa melko vähän. (Pessi, Martela & Paakkanen 2017, 204.)

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksena. Työ on toteutettu haastattele-
malla Elisa Oyj:n työntekijöitä puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla. Haastatte-
luihin osallistui seitsemäntoista kolmestakymmenestäseitsemästä hankkeen pilotti-
vaiheeseen osallistuneesta Elisa Oyj:n työntekijästä. Haastatteluiden avulla sain laa-
jan kuvan yritysyhteistyön kokemuksista siihen osallistuneiden työntekijöiden näkö-
kulmasta. Olen tutustunut tätä opinnäytetyötä tehdessäni yritysyhteistyön ilmiötä kä-
sittelevään kirjallisuuteen, verkkotutkimuksiin, julkaisuihin sekä tilastoihin. Yritysyh-
teistyötä tutkiessa on myös ollut tarpeen perehtyä vapaaehtoistyön, yritys vastuuseen
sekä työhyvinvointiin liittyviin teemoihin.

Kerron tässä opinnäytetyössäni yritysyhteistyöstä ja sen laajoista vaikutuksista yri-
tykseen sekä sen työntekijöihin, vapaaehtoistyön kohteena olevaan ryhmään sekä
siinä mukana olevalle kumppaniorganisaatiolle.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Työn tilaajana toimi Elisa Oyj. Elisa Oyj on suomalainen tietoliikenne-, ICT- ja online-
palveluita tarjoava yritys. Elisa Oyj on 130-vuotias yritys mikä toimii Suomessa sekä
Virossa. Elisa Oyj:llä on Suomessa sekä virossa yhteensä yli 2,3 miljoonaa asiakas-
ta. Pörssiyhtiön statuksesta huolimatta Elisa Oyj:n kaikkea toimintaa ohjaavat yrityk-
sen omat arvot, jotka on kiteytetty viiteen eri arvoon. Elisa Oyj:n perusarvot ovat
asiakaskeskeisyys, vastuullisuus, uusiutuminen, tuloksellisuus sekä yhteistyö. (Elisa
Oyj 2018a.)

Elisa Oyj on jakanut oman yritys vastuunsa viiteen eri osa-alueeseen jotka ovat; ta-
loudellinen vastuu, digitaalinen vastuu, sosiaalinen vastuu sekä ympäristö vastuu.
Elisa Oyj on vastuullinen työnantaja, joka haluaa tukea työntekijöitään heidän hyvin-
voinnissa digitalisoitumisen muuttaessa heidän työympäristöään jatkuvasti. Elisa Oyj

panostaa henkilöstönsä jatkuvaan kehittymiseen, luottamukseen, hyvinvointiin sekä avoimeen vuorovaikutukseen. (Elisa Oyj 2018b.)

Elisa Oyj tekee yhteistyötä useiden eri toimijoiden kanssa, yhteistyön kohteet ovat aina tarkkaan harkittuja. Yhteistyön kumppaniorganisaatioiden omat arvot ja toiminnan tavoitteet kohtaavat Elisa Oyj:n arvojen sekä toiminnan kanssa. Toteutettava yhteistyö linkittyy näin luontevasti osaksi yrityksen toimintaan. Elisa on perustanut useita hankkeita ja säätiöitä. Yhtenä esimerkkinä on Shed Helsinki, joka on Helsingin kaupunginteatterin kanssa yhteistyössä toteutettu hanke. Hanke on nuorille ja lapsille suunnattu teatterihanke, joka tarjoaa osallistujilleen mahdollisuuden toimia yksilöinä taiteen muodossa. Toinen esimerkki Elisan käynnistämistä hankkeista on vuonna 2017 käynnistynyt Word-hanke. Hankkeen tarkoituksena on lisätä nuorten miesten innostusta lukemiseen ja kirjoittamiseen nyky-yhteiskunnassa. (Elisa Oyj 2018c.)

2.1 Pidetään yhtä - hanke

Pidetään yhtä – hanke sai alkunsa Elisa Oyj:n teettämästä tutkimuksesta, jonka on toteuttanut Prior Konsultointi Oy Elisa Oyj:n toimeksiannosta vuonna 2017. Tutkimuksessa tutkittiin nuorten ja aikuisten välistä vuorovaikutusta. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista nuorista halusi viettää enemmän aikaa vanhempiensa kanssa. Tutkimuksessa kysyttiin nuorilta, kuinka usein he viettävät aikaansa vanhempiensa kanssa. Joka viides tutkimukseen osallistuneesta nuoresta kertoi, että he eivät juttele vanhempiensa kanssa kymmentä minuuttia pidempään yhtäjaksoisesti viikon aikana. Tutkimuksessa selvisi myös se, että nuorten etääntyminen omista vanhemmistaan vaikutti nuoren onnellisuuden tunteeseen. Tutkimuksessa selvisi se, että ne nuoret jotka ilmoittivat viettävänsä vähän aikaa yhdessä vanhempiensa kanssa, kokevat myös itsensä onnettomammiksi, kuin ne nuoret jotka viettivät paljon aikaa vanhempiensa kanssa. (Elisa Oyj 2018e.)

Tutkimuksen pohjalta käynnistettiin Pidetään – hanke. Hankkeessa jokaiselle Elisa Oyj:n työntekijälle tarjotaan mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä yhden työpäivän verran. Vapaaehtoistyöhön osallistuneelle työntekijälle maksetaan normaali päiväkohtainen palkka vapaaehtoistyöpäivästä. Hankkeen keskeisempänä tavoitteena on

lisätä aikuisten ja nuorten välistä vuorovaikutusta sekä edistää lasten hyvinvointia. Tämä opinnäytetyö pohjautuu hankkeen pilottivaiheeseen tehtyyn vapaaehtoistyöhön yhdessä Aseman Lapset ry:n kanssa. Hanke laajenee myöhemmin muille paikkakunnille ja yritys yhteistyössä toteutettua vapaaehtoistyötä tullaan tekemään HOPE ry:n sekä Mannerheimin Lastensuojelu liiton kanssa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on saada kymmenen prosenttia Elisan henkilöstöstä osallistumaan vapaaehtoistyöhön. Tämä vastaa henkilömääränä noin kolmesataaviisikymmentä Elisa Oyj:n työntekijää. Hankkeen pilottivaiheeseen osallistui noin seitsemänkymmentä Elisa Oyj:n työntekijää. (Elisa Oyj 2018d.)

2.2 Aseman Lapset ry

Me yhdessä – hankkeen pilottivaiheen kumppaniorganisaationa toimi Aseman Lapset ry. Aseman Lapset ry on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton valtakunnallinen järjestö. Järjestön toiminnan tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua sekä aikuisten ja nuorten välistä vuorovaikutusta. Järjestö harjoittaa monipuolista yhteistyötä ja luo aktiivisesti uusia kumppanuuksia nuorten ja lasten hyvinvoinnin edistämiseksi. Aseman Lapset ry harjoittaa yhteistyötä eri yritysten, seurakuntien, kuntien sekä yhdistysten ja järjestöjen kanssa. Järjestö tukee lasten ja nuorten hyvinvointia usean eri toimintamuodon kautta ympäri Suomen. Järjestöllä on vakiintunut asema Suomessa ja sillä on yli 400 vapaaehtoistyöntekijää. (Aseman Lapset ry 2018a.)

Me yhdessä – hankkeen myötä Elisa Oyj:n työntekijät saivat päättää osallistumisestaan järjestön Walkers tai Löytävä nuorisotyön toimintaan. Suurin osa hankkeen pilottivaiheeseen osallistuneista työntekijöistä päätti osallistua Walkers – toimintaan. Työntekijät saivat vielä valita osallistumisestaan Walkers-toiminnassa Walkers-bussin sekä Walkers-kahvilan välillä. Suurin joukko Elisan Oyj:n työntekijöistä vietti vapaaehtoistyöpäivänsä Walkers-kahvilalla. (Elisa Oyj 2018d.)

Walkers-toiminta on Aseman Lapset ry:n kehittämä nuorisotyönmuoto, joka edistää aikuisten lasten välistä vuorovaikutusta. Toiminta perustuu aikuisen antamaan aikaan ja läsnäoloon nuorelle. Toiminta on suunnattu kaikille alle 18-vuotiaille nuorille. Toiminnassa pyritään lisäämään aikuisten aitoa läsnäoloa nuorten arkeen siellä, missä

nuoret viettävät aikaansa. Toiminnassa jokainen nuori kohdataan yksilönä, ilman tuomitsemiseksi tulemisen pelkoa. Nuori voi tulla yksin tai kavereiden kanssa kaikkiin Walkers-kohtaamispaikkoihin ja viettää siellä aikaa yksin, kavereiden tai aikuisten kanssa. Nuorille tarjotaan myös tukea ja tarvittaessa nuoret ohjataan muihin kumppaniorganisaatioihin.

Walkers-kahvilan toimintaa toteutetaan Helsingissä Kampissa sijaitsevassa Walkers-talossa. Kahvila on tarkoitettu alle 18 vuotiaille nuorille ja kahvilan hinnat ovat hyvin lompakkoystävällisiä sekä nuorille suunnattuja. Walkers-kahvilan toiminta toteutetaan samalla periaatteella kuin kaikkea muuta Walkers-toimintaa. (Aseman Lapset ry 2018b.)

Osa Elisa Oyj:n työntekijöistä osallistui Walkers-bussin toimintaan. Walkers-bussin tarkoituksena on liikkua sinne, missä nuoret viettävät aikaansa. Toimintaa harjoitetaan yhteistyössä eri alueiden palveluiden kanssa. Bussi on Walkers-toiminnan nopeinten reagoiva toimintamuoto ja sillä pyritään puuttumaan eri alueilla havaittuihin huolestuttaviin ilmiöihin. Walkers-bussi vaihtaa sijaintiaan aina noin 2-3 kuukauden välin. Toiminnan tarkoituksena on tarjota tukea myös niille nuorille, jotka eivät välttämättä tavoita muuten alueellisten palveluiden tukea. Walkers-bussin avulla pysytään lisäämään alueellista turvallisuutta vähentämään nuorten riskikäyttäytymistä. (Aseman Lapset ry 2018c.)

Kolmas Aseman Lapset Ry:n toimintamuoto, mihin Elisa Oyj:n työntekijät saivat halutessaan osallistua, oli löytävän nuorisotyön-toimintamuoto. Löytävässä nuorisotyössä viedään nuorisotyön osaamista niihin paikkoihin missä nuoret viettävät aikaansa. Toimintamuotoa toteutetaan yleensä julkisissa tiloissa kuten ostoskeskuksissa, puistoissa tai muissa tiloissa mihin julkinen liikenne ylettyy.

Toimintamuodon tavoitteena on jalkautua sinne, missä nuoret viettävät jo valmiiksi aikaansa. Toiminnan kautta tavoitetaan nuorten ääni sekä tuetaan aikuisten ja nuorten välistä vuorovaikutusta. Jalkautuvassa nuorisotyössä tuodaan aikuisten aitoa läsnäoloa sinne missä nuoret viettävät aikaansa ja puututaan tarvittaessa rauhoittavasti nuorten konflikteihin. Toiminnassa tehdään tiivistä monialaista yhteistyötä eri tahojen

kanssa. Yhteistyötä tehdään mm poliisin, kauppakeskusten, nuoriso- sekä lastensuojelutyön kanssa. (Aseman Lapset ry 2018b.)

3 TIETOPERUSTA

Perehdyin oman kehittämistyöni aikana tietoperustaan mikä liittyi yritys yhteistyöhön, työhyvinvointiin, nuorisotyöhön sekä vapaaehtoistyön aihepiireihin. Perehdyin myös oman kehittämistyöni toteuttamiseen liittyvään tietoperustaan. Syvennyin myös oman työni aikana laadullisen tutkimuksen toteuttamisen sekä teemahaastatteluiden tietoperustaan.

”Yritysyhteistyössä toteutettu vapaaehtoistyö luo avuntarpeisiin kokonaisen uuden toimintamuodon julkisen setorin tukimuotojen, yksittäisten ja lähipiirin auttajien, ostettujen palvelujen sekä kansalaissektorin toimijoiden lisäksi. Se myös vahvistaa yritysten toiminnassa pehmeämpää logiikkaa hienosti karrikoiden: vaalitaanko yrityksessä vain tehokkuuden ja rahan logiikka vai myös inhimillisuus ja rakkaus?” (Pessi ym. 2017, 205.)

Mielestäni edellisessä tekstissä on kiteytetty yritys yhteistyön hyödyt hyvin. Rohkeista kokeiluista ja ideoista saattaa syntyä tulevaisuutemme kannalta merkittäviä toimintamalleja. Monialaista yhteistyötä tulisi harjoittaa eri sektoreiden välillä uusien verkostojen luomiseksi sekä eri alojen osaamisen yhdistämisen vuoksi. Uudet rohkeat kokeilut saattavat olla juuri niitä malleja, jotka ovat rakentamassa tulevaisuutemme hyvinvointia. Eri alat kykenevät yritys yhteistyössä tuottamaan palveluita, jotka edistävät ennaltaehkäisten kansalaisten hyvinvointia sekä tarjoavat tämän hetkisiin tarpeisiin avun. Taiteen ja kulttuurin, urheilun ja liikunnan sekä nuorisotyön kanssa tehtävässä yhteistyössä ihmiset pääsevät ilmaisemaan itseään ja olemaan yhteydessä muihin. (Tolvanen, Vanhapiha, Tiilikainen, Veikkolainen, Kuokka & Kinnunen 2013, 10.)

3.1 Yritysyhteistyö

Yritysyhteistyöllä tarkoitetaan yhteistyötä, jota toteutetaan yritysten sekä järjestöjen, korkeakoulujen, tutkimuslaitosten tai muun organisaation välillä. Tässä opinnäyte-

työssä perehdyn yritysten ja kansalaisjärjestöjen välillä tehtävään yritysyhteistyöhön. Suomessa ollaan toteutettu yritysyhteistyötä kansalais- ja kehitysjärjestöjen sekä yksityisensekoterin välillä pienissä määrin vuosikymmenet.

Yritysyhteistyötä voidaan tehdä monessa eri muodossa, muutamana esimerkkinä on: sponsori-, koulutus, keräys, kummi- tai hanketoiminta. Yritysyhteistyön toteutuksessa voi olla suuria eroja, toimintamuoto määräytyy usein yhteistyön tavoitteiden sekä sen luonteen perusteella. Yritysten suhtautuminen yritysyhteistyöhön on muuttunut positiivisemmaksi ajan saatossa. Yritysyhteistyö ei enää tunnisteta pelkästään brändi-imagoa kohentavana tekijänä, vaan yhteistyön mahdollisuudet tunnistetaan myös pidempikantoisena hyötyinä. Yritysyhteistyön hyödyt ollaan tunnistettu yhteistyön kohteena lisäksi yrityksen sisällä. Yritysyhteistyötä ollaan ryhdytty kehittämään ja muuttamaan entistä kestävimpiin toimintamalleihin. (Mäkinen, Hakkarainen 2010, 5-9.)

Yritysyhteistyön muoto on rantautunut Suomeen viime vuosina. Suomalaiset yritykset ovat perinteisesti tukeneet rahalahjoituksin tai muun sponsoritoiminnan kautta järjestöjen toimintaa. Suomalaisten yhteiskuntamalli on ollut mielletty tähän saakka siten, että vapaaehtoistyön toteuttaminen ollaan nähty pääsääntöisesti julkisen sekä kolmannen sektorin tehtävänä. Suomessa vallitsee yhä edelleen nimettömyyttä korostava hyväntekeväisyyskulttuuri. (Pessi ym. 2017, 230-232.)

Yritysyhteistyöstä ollaan myös kiinnostuneita työntekijöiden näkökulmasta. Grönlund toteutti Kansalaisareenan, Helsinki Missio ry:n sekä kirkkohallituksen kanssa vuonna 2015 tutkimuksen, jossa tutkittiin vapaaehtoistyön tekemistä Suomessa. Tutkimuksessa selvisi, että jopa kuusikymmentä prosenttia tutkimukseen osallistuneista suomalaisista olisivat kiinnostuneita tekemään vapaaehtoistyötä omalla työajallaan, jos siihen tarjottaisiin mahdollisuutta. (emt., 207.)

Järjestöjen, viranomaisten ja yritysten väliseen yritysyhteistyöhön kannustetaan ja siitä halutaan myös tukea myös valtiollisella tasolla. Suomen kehityspolitiikan tiivistelmässä vuodelta 2016 ilmoitetaan, että Suomi haluaa tukea yritys vastuun ja yritysyhteistyön kehittämistä. Yrityksiä halutaan kannustaa tekemään kannattavia ratkaisuja niin kaupallisen kuin kestävän kehityksen näkökulmasta. Suomelaisten yritysten

toivotaan kehittävän yhteistyötään ulkomaalaisten sekä suomalaisten järjestöjen kanssa yhä edelleen. (Suomen kehityspolitiikka 2016.)

Yritysyhteistyö on herättänyt keskustelua jo 2000-luvun alkupuolelta. Yritysyhteistyöhön ollaan kannustettu valtiollisella tasolla ulkomailla jo useamman vuoden ajan, vaikka ilmiö on vasta rantautunut viime vuosina Suomeen. Vuonna 2000 Iso-Britannian pääministeri suositteli, että työnantajien pitäisi mahdollistaa työntekijöiden vapaaehtoistyötä vähintään yhtenä päivänä vuodessa. Iso-Britanniassa on tämän jälkeen käynnistetty erilaisia hankkeita yritysten sisällä vapaaehtoistyön mahdollistamiseksi työnantajan toimesta. (Bussel, Forbes 2007.)

Vuonna 2007 Bussel ja Forbes toteutetti Isossa-Britanniassa tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli tutkia yritysyhteistyössä käynnistyneiden hankkeiden vapaaehtoistoinnin toteutumista, tuloksia ja jatkosuunnitelmia. Tutkimuksessa todettiin, että useimmat yritykset havaitsivat positiivisia vaikutuksia yritysyhteistyöstä yrityksen sisällä, kumppani organisaatiossa sekä vapaaehtoistyön kohteena olevassa ryhmässä. (Emt., 8-10.)

Kolmannella sektorilla ollaan tehty Suomessa jo jonkin aikaa yritysyhteistyötä erilaisien yritysten kanssa. Erilaiset urheiluseurat ovat perinteisesti olleet erityisen aktiivisia tässä asiassa. Esimerkiksi Suomen Palloliitto toteutti vuosina 2008-2010 ”hyvinvointia ja osaamista liikunnan avulla” pilottihankeen. Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa yritysyhteistyössä hyvinvointipalveluita työyhteisöille. Hankkeeseen osallistui 14 jalkapalloseuraa, jotka olivat mukana kehittämässä erilaisia hyvinvointipalveluita yrityksille. (Tolvanen ym. 2013.)

Hankeen pilottivaiheen jälkeen todettiin, että työhyvinvointipalveluiden tuottaminen sopii hyvin urheiluseuroille pitkän sponsoriyhteistyön ansiosta ja että yhteistyö ei pelkästään tarjoa yrityksille näkyvyyttä, vaan yhteistyö tarjoaa myös konkreettisempia hyötyjä yritykselle. Urheiluseurat ovat järjestäneet erilaisia yksittäisiä virkistyspäiviä tai työhyvinvointipäiviä osaksi yritysten työhyvinvointipalveluita. Myöhemmin on lähdetty testaamaan pidempikestoisia palvelumalleja ja tämän myötä on saatu sitoutettua työntekijöitä uuden harrastuksen pariin ja lisätty seuran näkyvyyttä. (Emt., 87-89.)

Urheiluseuroilla on pitkä historia yritysten ja seurojen välisestä sponsoriyhteistyöstä (emt., 88-100). Nuorisotyötä on tuettu rahallisesti yritysten toimesta myös perinteisesti, joten voidaan luotettavasti todeta, että nuorisotyöllä on myöskin pitkä tausta sponsoriyhteistyöstä yksityisen sektorin kanssa. Urheiluseurojen ja yritysten välinen yhteistyö on huomattu tuottavaksi toiminnaksi niin seurojen kuin yrityksen näkökulmasta. (Mäkinen, Hakkarainen 2010.)

Miksi nuorisotyön parissa tehtävää yritys yhteistyötä ei olla toteutettu aikaisemmin aktiivisemmin? Yritysyhteistyössä toteutettavan vapaaehtoistyön hyödyt on tunnistettu lukuisissa tutkimuksissa yrityksessä, kumppaniorganisaatiossa sekä vapaaehtoistyön kohteena olevassa ryhmässä (Pessi ym. 2017). Kansalaistoimintaan osallistuminen on osoitettu lisäävään ihmisten tietoisuutta sekä innostusta muuttamaan vallitsevia käytäntöjä. Vapaaehtoistyön laajeneminen edistää myös uusien ammattinimikkeiden syntymistä ja se voi mahdollistaa kokonaisten ammattiryhmien kehitystä. (Nylund, Yeng 2005, 19.)

3.2 Yrityksen yhteiskuntavastuu

Yritykset ovat keskittyneet omassa toimintasuunnitelmassaan myös yrityksen yhteiskuntavastuuseen. Yhteiskuntavastuu ulottuu niin taloudelliseen, ekologiseen kuin sosiaaliseen vastuuseen. Yritysten yhteiskuntavastuussa pyritään ottamaan huomioon kestävän kehityksen periaatteita ja sen päämääriä myös yrityksen omassa toiminnassa. Yrityksen tulisi kuitenkin huolehtia ympäristöstä, asiakkaistaan ja työntekijöistään samaan aikaan kun se kehittää omaa yhteiskuntavastuutaan, jotta sen kestävä kehitys toteutuisi. Yrityksen oma vakavarainen talous onkin yhtenä edellytyksenä onnistuneen yritys yhteistyön toteutumisiksi. (Hietala, 2009, 3-5.)

Yhteiskuntavastuu on myös noussut merkittäväksi tekijäksi, kun mitataan yrityksen mainetta sekä kilpailukykyyn vaikuttavia tekijöitä. Yrityksen yhteiskunnalliseen vastuuseen kiinnitetään myös yhä enemmän huomiota kuluttajan sekä työntekijän näkökulmasta. Yrityksen oma vastuullinen toiminta on myös selvä kilpailuetu yritykselle. Yrityksen yhteiskuntavastuu lisää yrityksen tunnettavuutta vastuullisena yrityksenä ja

tämä vaikuttaa taas suoranaisesti yrityksen liiketoimintaan positiivisena tekijänä. (FIBS ry 2018a.)

Yritysyhteistyö eri sektoreiden välillä voidaan useammissa tapauksissa liittää osaksi yrityksen yhteiskuntavastuuta. Suomalaisten yritysten ei odoteta toteutettavan yritysyhteistyötä osana omaa yhteiskuntavastuutaan, mutta sen toteuttaminen ja kehittäminen voidaan kuitenkin helposti liittää osaksi yrityksen yhteiskuntavastuuta ja nähdä sitä edistävänä asiana. Yritysvapaaehtoistoimina on yksi tapa edistää yrityksen yhteiskuntavastuuta ja se voidaan nähdä eteenkin yrityksen sosiaalisen vastuun edistäjänä. (Mäkinen, Hakkarainen 2010, 8-12.)

Yritysten yhteiskuntavastuu ja sen näkyvyys on puhututtava aihe ja asiasta on järjestetty useita kilpailuja sekä myönnetty erilaisia tunnustuksia. Yhteiskunnassamme yritysten yhteiskuntavastuu on arvostettu asia ja yrityksen vastuullisuutta halutaan tukea ja kehittää monin eri tavoin. (FIBS ry 2018b.) Yhtenä hyvänä esimerkkinä yrityksen yhteiskuntavastuuta edistävästä kilpailusta on Ilmarisen ja sen henkilöstöjohdon ryhmän organisoima kilpailu Vuoden Henkilöstöteko. Vuoden henkilöstöteko on teko tai hanke, jonka mitattavat vaikutukset organisaation toimintaan ovat jo nähtävissä, ja jolla on kokonaisvaltaista merkitystä henkilöstön hyvinvointiin sekä liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi arvioinnissa huomioidaan teon tai hankkeen innovatiivisuus, esimerkillisyys, ajankohtaisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus. (Hypänen 2010.)

3.3 Kumppaniorganisaatio yritysyhteistyössä

Järjestö- sekä yhdistystoiminnan toimenkuvassa on ollut vahvasti osana moniammatillinen yhteistyö. Yhteistyötä yli eri sektoreiden ollaan toteutettu jo pidemmän aikaa. Yhteistyö ja verkostojen luominen ovat oleellinen osa järjestöjen toimintaa. Järjestötoiminnan ja kehittämisen työnkuvaan alkanut kuulua yhä vahvemmin erilaisten verkostosuhteiden ylläpito, kehittäminen ja luominen. Oman toiminnan kehittäminen ei enää nykypäivänä riitä, vaan organisaatioiden jatkuvasti yritettävä luoda uusia toimivia verkostoja. Toimivan verkostoyhteistyön edellytyksenä on, että verkoston yhteiset tavoitteet ovat selkeät ja niiden saavuttamiseksi on toimintasuunnitelma. Järjestön

verkostojen luominen ja niiden kehittäminen eivät ole ainoastaan kannattavaa, vaan se on järjestötoiminnan kehittämismielessä jopa vaadittavaa. (Riikonen, Nyman 2015.)

Kun puhutaan järjestötoiminnasta, puhutaan myös usein moniammatillisesta yhteistyöstä. Usein moniammatillisesta yhteistyöstä puhutaan eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, joka pitää sisällään monenlaisia yhteistyömuotoja. Moniammatillisesta yhteistyöstä voidaan lyhyesti kuvata tilanteena, jossa asiantuntijoilla on yhteinen työ tai tehtävä suoritettavana ja jotta he pääsevät tavoitteeseensa, he yhdistävät tietonsa ja osaamisensa. (Isoherranen, Rekola, Nurminen 2008.)

Voidaan siis ajatella, että järjestöjen sekä yhdistyksien olisi suotavaa laajentaa omaa verkostoaan. Samaan aikaan yritysten yhteiskunnallista vastuuta tarkkaillaan yhä enemmän. Yritysyhteistyö tarjoaa molemmille osapuolille tässä tapauksessa jotain. Yritysyhteistyö tarjoaa järjestöille sekä yhdistyksille uusia verkostoja ja se voi parhaassa tapauksessa luoda uusia verkostoja yhdistää eri aloja ja niiden toimintalogiikoita.

Stefan Mutanen on tiivistänyt vuoden 2016 Järjestöbarometrissa järjestöiden toiminnan laadun sekä markkinoinnin tärkeyden:

”Järjestöjen pitää varmistaa, että niiden palveluiden laatu on korkea. Se on kaiken a ja o. Brändi vahvistuu laadun kautta, mutta myös markkinointi tulee koko ajan yhä tärkeämmäksi.”

Yritysyhteistyö ei tarjoa pelkästään kumppaniorganisaatioilleen uusia verkostoja, yritysyhteistyö tarjoaa uusia resursseja sekä uudenlaista näkyvyyttä kumppaniorganisaation toiminnalle. Yritysyhteistyö on uudenlainen kanava myös kumppaniorganisaatiolle mainostaa omaa toimintaansa ja lisätä sen näkyvyyttä. Yritysyhteistyö ei ainoastaan tarjoa uusia verkostoja kumppaniorganisaatiolle, vaan parhaassa tapauksessa organisaatio saa uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaansa. (Pessi ym. 2017, 215.)

Kansalaisjärjestöt suhtautuvat suurimmalta osin yritysyhteistyöhön myönteisesti, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokainen Suomessa toimiva kansalaisjärjestö ha-

luaisi toteuttaa yhteistyötä yritysten kanssa. Yritysyhteistyön luonne sekä siitä saadut kokemukset voivat vaihdella työn laajuudesta riippuen hyvinkin vahvasti. (Mäkinen, Hakkarainen 2010.)

Suomen taloustilanne on parantunut viime vuosina, tutkimusten mukaan järjestöille jaettavien avustuksien määrä on kuitenkin laskenut. Vuoden 2016 järjestöbarometrissä selviää, että vuonna 2015 kuntien myöntämä avustus järjestöille oli vähentynyt. Vajaa neljäsosa järjestöistä piti taloudellista tilannettaan kohtalaisena ja viidesosa melko huonona tai huonona. On myös selvää, että Sote – uudistus tulee omalta osaltaan muokkaamaan järjestöjen toiminnan kenttää ja rahoitusta. (Järjestöbarometri 2016.) Järjestöt tulevat tarvitsemaan uusia rahoituskeinoja toimintansa tueksi kuntien myöntämien avustuksien laskiessa. Yritysyhteistyö voi tarjota pienemmille sekä suuremmille järjestöille tukea toimintansa rahoittamiseen. (Pessi ym. 2017, 213.)

3.4 Yritysyhteistyö osana työhyvinvointia

Kansainvälisissä tutkimuksissa ollaan havaittu, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen edistää osallistujan onnellisuutta. Meierin & Stutzerin toteuttamassa saksalais-tutkimuksessa havaittiin, että säännöllisesti vapaaehtoistyötä tekevät henkilöt ovat yleisesti ottaen tyytyväisempiä omaan elämäänsä kuin sellaiset henkilöt jotka eivät osallistu mihinkään vapaaehtoistyöhön. (Meier, Stutzer 2007.)

Vapaaehtoistyön tekeminen ollaan nähty yksinäisyyttä sekä emootonaalista stressiä lieventävänä tekijänä. Työntekijöiden osallistuttua vapaaehtoistyöhön voi heidän itsetuntonsa vahvistua ja osallisuuden kokemuksensa lisääntyä. (Pessi ym. 2017.) Vapaaehtoistyö liittyy usein sosiaalisuuteen, sillä vapaaehtoistyötä tehdään usein toisten henkilöiden kanssa yhteistyössä. Tämä lisää omasta puolestaan vapaaehtoisen sosiaalisan kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa ja voi jossain tapauksissa olla yhteydessä osallistujan onnellisuuteen. Täten vapaaehtoistyö voidaan nähdä lisäävän osallistujan sosiaalista pääomaa. (Tanskanen, Danielsbacka 2015, 279.)

Yritysyhteistyö kytkeytyy myös työntekijän työnantajan mielikuvaan, sillä se on nähty useimmissa tutkimuksissa edistävän työntekijän myönteistä mielikuvaa omasta työnantajastaan. Vapaaehtoistyön harjoittaminen yrityksessä on todettu lisäävän työnteki-

jän ylpeyttä omasta työnantajastaan ja näin se on nähty suorittamiseen sekä sitouttamiseen edistävänä tekijänä työntekijässä. Nykyään monet työntekijät odottavat myös paljon muuta omalta työnantajaltaan kuin pelkkää palkkatuloa. Oman työnantajan arvojen halutaan kohtaavan omien arvojen kanssa. (Deloitte 2016.)

Empatian perään kuulutetaan yhä haastavammassa ja muuttuvassa työelämässämme. Empatialla tarkoitetaan kykyä nähdä itsensä toisen asemassa. Empaattinen ihminen osaa ymmärtää mitä toinen ihminen kokee hänen näkökulmastaan. Monet nyky-yhteiskuntamme piirteistä edistää ihmisten empatiavajetta. Elämämme kilpailuyhteiskunnassa, jolloin elämämme on yhä enemmän itseensä keskittymistä ja silloin voi olla vaikea samaistua muiden elämään. Empatia on kuitenkin taito, mitä voi oppia ja kehittää. (Aaltola, Keto 2017, 10-16.)

Miksi empatiaa ja myötätuntoa tarvitaan työelämässä? Työelämän jatkuissa muutoksissa työntekijän hyvinvointi voi olla koetuksella. Oman työn mielekkyys sekä luovuus voivat vahingoittua työn muuttuessa entistä tuloskeskeisemmäksi. Työnantajien on ymmärrettävä, että työntekijät eivät välttämättä pysy jatkuvasti muuttuvan työn muutoksessa mukana. Jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä saattaa huonot kokemukset, esimerkiksi epäoikeudenmukaiset kokemukset lisääntyä, eteenkin jos tapahtuvat muutoksia ei ymmärretä tai niiden tarpeellisuutta ei tunnisteta työntekijöissä. Empatian ja myötätunnon lisääminen työpaikoilla auttaa työpaikkojen moniin ongelmiin kuten syrjintään, työpaikkakiusaamiseen sekä muihin työyhteisöongelmiin. Myötätunto on jaettua ihmisyyttä ja se koetaankin rakentavan pohjaa yhteisöllisyydelle. Ilman myötätuntoa ei ole yhteisöllisyyttä ja jokaisella työpaikalla tarvitaan yhteisöllisyyttä yhteisten tavoitteiden sekä hyvinvoinnin saavuttamiseksi. (Pessi ym. 2017.)

Aikaisemmin todettiin, että empatiaa voi oppia. Empatian oppimiseen on monia hyödyllisiä menetelmiä. Kun ajattelemme erilaisia työympäristöjä esimerkiksi pörssiyhtiöitä tai muita talouskasvuun pyrkiviä yrityksiä, emme välttämättä näe yrityksen työkulttuuria kovin myötätuntoisena. Yritysyhteistyössä toteutettu vapaaehtoistyö tarjoaa empatian opetteluun monia työkaluja. (Aaltola & Keto 2017.)

Nordea on osallistunut vuosittain toteutettuun taloushankkeeseen. Taloustaitohankkeessa OP:n, Nordean sekä Danske Bankin työntekijät tarjoavat syrjäytymisvaarassa

oleville nuorille talousneuvoja. Hankkeen kohderyhmänä ovat 16-29 vuotiaat nuoret. Taloustaitohankkeen kaltaiset yritys vapaaehtoishjelmat ovat vielä toistaiseksi Suomessa melko vähäisiä. Hankkeeseen osallistuneille Nordean työntekijöille teetettiin tutkimus, jossa tutkittiin vapaaehtoistyöhön osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia ja vaikutuksia. (Taloustaitohanke 2018.)

Tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistyöhön osallistuneet työntekijät arvostivat eniten enemmän vapaaehtoistyötä nuorten parissa tuottavia järjestöjä sekä yhdistyksiä. Vapaaehtoistyöstä saadut positiiviset kokemukset eivät olleet pelkästään ohimeneviä, vaan ne yhdistivät tiimiä ja muuta työyhteisöä pidemmäksi aikaa. Nordean työntekijöille teetetyssä tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistyö lisäsi asiakaspalveluosaamista sekä paransi työntekijöiden työnantajakuva. Vapaaehtoistyössä koettu myötätunto nuoria kohtaan heijastui myös työntekijöiden asiakaskontakteissa. Vapaaehtoistyö sekä myötätunto voidaan nähdä toisiinsa kytkeytyvinä ilmiöinä. Yritysyhteistyössä toteutettuun vapaaehtoistyön muotoon liittyy avun tarpeen tunnistaminen, siihen paneutuminen ja kaikista tärkein konkreettinen toimiminen. (Nordea 2018.)

Vapaaehtoistyö ollaan osoitettu useassa tutkimuksessa sekä käytännön kokemuksissa tukevan ihmisten tietoisuuden lisääntymistä. Vapaaehtoistyön myötä ihminen alkaa aktiivisemmin edistämään omia oikeuksiaan ja haastamaan vallitsevia toimintamalleja. Vapaaehtoistyön tekeminen lisää sen tekijän aktiivisuutta myös häntä itseään koskevissa asioissa. Työntekijän aktivoituminen myös omalla työpaikalla häntä koskevissa asioissa voidaan nähdä hyvänä asiana, sillä aktiivinen työntekijä on aina tehokkaampi ja sitoutuneempi kuin passiivinen työntekijä. (Nylund, 2005.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus sopi mielestäni parhaiten tämän opinnäytetyön luonteeseen, koska en päässyt tutkijana itse vaikuttamaan Pidetään yhtä - hankkeen sisältöön, toteutukseen tai sen tavoitteisiin. Yritysyhteistyö on käsitteenä melko vähän tutkittu Suomessa ja halusin lisätä

ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tämän opinnäytetyön myötä. Laadullinen tutkimus sopii hyvin tutkimukseen, jossa halutaan lisätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi, Sarajärvi 2009).

4.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tavoitteena oli päästä mahdollisemman lähelle tutkittavan kokemuksia ja näkökulmia vapaaehtoistyöstä. Laadullisen tutkimuksen yhtenä tavoitteena on saada selville mahdollisimman tarkasti tutkittavien näkökulma tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tekemään uusia löydöksiä, ilman tilastollisia tai määrällisiä menetelmiä. Laadullisella aineistolla tarkoitetaan aineistoa, mikä on muotoiltu tekstin muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään siis sanoihin, kun taas määrällisessä tutkimuksessa keskitytään pääsääntöisesti lukuihin. (Eskola, Suonranta 2000.)

Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin muistettava teorian merkityksellisyys. Se on olennainen osaa tutkimusta ja on näin ollen välttämätön. Koko opinnäytetyötä ohjasi teoreettinen viitekehys vapaaehtoistyön positiivisista vaikutuksista siihen osallistuneiden näkökulmasta. Vapaaehtoistyön antia ollaan tutkittu pidempään ja useissa tutkimuksissa ollaan todettu vapaaehtoistyön olevan kytkettynä osallistujan onnellisuuteen (Tanskanen & Danielsbacka 2015; Tuomi, Sarajärvi 2009, 17-20.)

4.2 Haastattelut

Työn keskeisempänä tavoitteena on ollut tutkia Elisa Oyj:n työntekijöiden kokemuksia vapaaehtoistyöstä. Haastattelu sopi parhaiten tiedonkeruun menetelmäksi, sillä työntekijä pääsi haastattelun muodossa avaamaan tarkemmin omia kokemuksiaan tehdystä vapaaehtoistyöstä. Haastattelut ovat olleet merkityksellisessä osassa opinnäytetyötä, sillä alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen jouduin luopumaan vapaaehtoistyön havainnoinnista. Työntekijöiden haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluina eli teemahaastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa on olennaista, että haastateltavien kysymykset ovat lähes samat sekä ennalta laaditut.

Haastatteluissa käsitellään samoja teemoja ja aihepiirejä, mutta haastattelukysymykset saattavat kuitenkin muuttaa järjestystään tai muotoaan haastattelun aikana. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelija saattaa usein myös kysyä haastateltavalta lisäkysymyksiä asian tarkentamiseksi. (Kananen 2014, 17.)

Haastattelut toteutettiin Elisa Oyj:n työntekijän osallistuttuaan vapaaehtoistyöhön marras- joulukuussa 2017. Jokaiselle hankkeen pilottivaiheeseen osallistuneelle työntekijälle lähetettiin sähköisesti haastattelukutsu. Haastattelukutsussa ilmoitettiin etukäteen haastatteluissa käsiteltäviä teemoja, jotta haastatteluun osallistuva työntekijä voisi pohtia haastattelun aihepiiriä ja siihen liittyviä käsitteitä jo ennen haastattelua. Haastattelukutsuja lähetettiin yhteensä kolmekymmentäkolme kappaletta. Haastatteluihin osallistumisen innokkuus yllätti, seitsemäntoista Elisa Oyj:n työntekijää vastasi myöntävästi haastattelukutsuun. Niin usean ihmisen haastattelu ei välttämättä olisi ollut oleellinen asia ajatellen itse tutkimustyötä, mielestäni oli kuitenkin tärkeää, että jokainen työntekijä pääsi kertomaan omista vapaaehtoistyön kokemuksistaan niin halutessaan.

Jokainen haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna. Haastattelut olisi voitu toteuttaa myös ryhmähaastatteluiden muodossa. Ryhmähaastatteluissa haastateltavat olisivat päässeet kuulemaan heti toisten vapaaehtoistyöhön osallistuneiden näkökulmia ja kokemuksia. Ryhmähaastatteluiden muodossa järjestetyt haastattelut olisi voinut herättää tutkimuksen kannalta arvokasta keskustelua. Ryhmähaastatteluiden aikatauluttaminen on kuitenkin haasteellisempaa kuin yksilöhaastatteluiden. Ryhmähaastatteluissa on myös se vaara, että jokaisen haastateltavan näkökulma sekä mielipide eivät pääse esille samalla tavalla kuin yksilöhaastattelussa. (Ruusuvuori, Tiittula 2005.)

Yksilöhaastatteluiden tarkoituksena on ollut saada mahdollisimman kattava kuva työntekijän vapaaehtoistyön kokemuksista. Haastattelussa on myös tärkeää pohtia omaa roolia haastattelijana. Haastattelutilanne on kahden henkilön välistä vuorovaikutusta, haastattelija itse vaikuttaa siihen, kuinka paljon hän saa haastateltavista irti. Haastattelutilanteissa haastateltavan on tärkeä ohjata haastattelutilannetta. Hyvä haastattelija kannustaa haastateltavaa vastaamaan kysymyksiin sekä ohjaa keskustelua, jotta haastattelussa pysytään aiheeseen liittyvissä asioissa. Haastattelun erot-

taa normaalisti keskustelutilanteesta se, että molemmilla haastatteluun osallistuneella on omat selkeät roolinsa. Haastattelija ohjaa keskustelua, kysyy kysymyksiä ja kerää tietoa. Haastateltavan roolina on enimmäkseen vastata kysymyksiin ja tarvittaessa kysyä haastateltavalta tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastateltavan on hyvä perehtyä haastattelun aihepiiriin ennen haastatteluiden aloittamista, jonka oli tehnyt ennen haastatteluiden aloittamista. (Emt., 2005, 9-29.)

Haastattelukysymysten oli tarkoitus auttaa saamaan mahdollisimman monipuolisen käsityksen työntekijän kokemuksista vapaaehtoistyöstä ja niiden vaikutuksista työntekijään. Kysymysten piti olla relevantteja työn tilaajalle sekä opinnäytetyölleni. Hyväksytin kysymykset erikseen Elisa Oyj:n opinnäytetyön ohjaajallani. Tämän jälkeen kysymyspatteristoon lisättiin yksi lisäkysymys, vaikuttiko tehty vapaaehtoistyö työntekijän mielikuvaan työnantajastaan. Jos kyllä, niin miten? Laadullista tutkimusta tehdessä on muistettava, että saatu aineisto ei välttämättä anna suoria vastauksia tutkimusongelmaan. Alakysymysten esittäminen oli myös tärkeässä osassa, jotta työntekijä pääsi tarkentamaan vastaustaan ja tutkijana pääsin syy seuraus suhteen juurille. (Eskola, Suonranta 1998.) Haastattelukysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteistä. (LIITE 1)

Jokainen haastattelu nauhoitettiin. Haastattelun nauhoittaminen antaa tutkijalle mahdollisuuden palata takaisin haastattelutilanteeseen myös tämän jälkeen. Haastattelut kestivät kahdenkymmen minuutin sekä neljäkymmenen viiden minuutin välillä. Haastatteluiden nauhoittaminen oli välttämätöntä haastatteluiden luonteen sekä keston takia. Parhaiden tulosten saamiseksi haastattelijan aito läsnäolo tilanteessa on vaadittavaa, eikä se onnistuisi, mikäli haastattelija joutuu keskittymään kirjoittamiseen sekä haastateltavana olemiseen haastattelun aikana samanaikaisesti. Haastattelun nauhoittaminen mahdollistaa sen, että haastattelun etenemistä voi tarkastella jälkikäteen ja tilannetta voidaan analysoida täysin eri tavoin, kuin itse tilanteessa. Haastateltavan äänenpaino sekä epäröinti vastauksien yhteydessä on helpompi havaita tilanteen jälkeen nauhoittamisen avulla. Nämä asiat voivat olla oleellisia tutkijan analysoidessa haastateltavan vastauksia. (Ruusuvuori, Nikander, Hyvärinen 2010.)

4.3 Haastatteluiden analyysi

Haastatteluiden analyysien on tarkoitus selventää tutkittua aineistoa. Haastatteluista saadun aineiston analyysi tehtiin kolmessa eri vaiheessa; aineiston luokittelu, analysointi ja lopuksi tulkinta. Haastatteluiden analyysi lähti liikkeelle nauhoitettujen haastatteluiden litteroinnista. Litteroinnilla tarkoitetaan haastatteluiden puhtaaksi kirjoittamista tekstin muotoon. Litterointi osoittautui yllättävän aikaa vieväksi prosessiksi. Haastateltavia oli yhteensä seitsemäntoista ja haastattelut olivat pitkiä, joten litteroitua tekstiä kertyi yhteensä kahdeksankymmentä seitsemän sivua. Litterointi toteutettiin eksaktina litterointina, jokainen lause ja virke litterointiin, eikä puhekielessä käytettyjä sanoja (esimerkiksi niinku, sillei, tota) jätetty litteroinnista pois. Litterointia tehdessä en tiennyt onko haastateltavan eleillä tai ääntelyillä vaikutusta aineiston analyysiin, joten kaikki mahdolliset tauot, eleet, naurut kirjattiin varmuuden vuoksi ylös. (Ruusuvuori, Tiittula 2005.)

Olen pitänyt huolta opinnäytetyön eettisyydestä, jokaiselta haastatteluun osallistuvalla työntekijältä on kysytty lupa haastatteluun osallistumisesta sekä sen nauhoittamisesta. Painotin haastattelun aluksi tutkimuksen kohteena olevalle henkilölle, että haastateltavan anonymiteetti säilyy koko opinnäytetyön ajan. Litterointiin olen käyttänyt henkilöiden nimien tilalla kirjaimia, eikä litteroituja haastatteluja olla luovutettu ulkopuolisille henkilöille. Poistin haastattelun nauhoitteen heti litterointivaiheen jälkeen. Haastatteluun ei kysytty erikseen kirjallista lupaa, sillä haastatteluun osallistuminen nähtiin suostumuksena osallistua tutkimukseen. Kerroin jokaiselle haastateltavalle haastattelun aluksi haastattelun sekä haastattelun tulosten käyttötarkoituksen. (Kananen 2014.)

Haastatteluiden jälkeen tutustuin haastatteluiden tuloksiin. Järjestin jokaisen haastateltavan kirjaimesta A, kirjaimeen Q. Annoin jokaiselle litteroidulle haastattelulle oman värikoodinsa haastatteluiden järjestämisen ja niiden analyysin helpottamiseksi. Olin kirjannut jokaisen haastattelun jälkeen itselleni muistiin haastattelun tärkeimmät oivallukset haastattelusta, mitä ajatuksia se herätti ja työntekijän eniten painottamat asiat ylös. Omat muistiinpanot haastatteluista helpotti litteroituun haastatteluaineistoon tutustumista huomattavan paljon. Pystyin muistamaan jokaisen haastattelun

tärkeimmät piirteet helpommin haastatteluiden analyysivaiheessa omien muistiinpanojeni avulla (mt. 2014, 70.)

5 TULOKSET

Tutustuessani tarkemmin haastattelujen tuloksiin, nousi neljä eri teemaa selvästi esille haastattelujen tuloksissa. Motivaatio, hankkeen toteutus, hankkeen tavoitteiden täyttyminen sekä työnantajan rooli hankkeessa olivat haastattelujen tuloksissa selkeät pääteemat. Olen vielä lopuksi rajannut haastatteluiden lopputulokset omaan kappaleeseen. Tulosten rajaaminen näihin eri osioihin tuntui loogiselta, koska jokainen teema toistui useammassa haastattelussa ja teemat puhututtivat eniten haastateltavia. Teemat ovat myös selvästi kytköksissä alkuperäiseen tutkimuskysymykseen, työntekijöiden kokemuksiin vapaaehtoistyöstä. Jokainen teema käsittelee omalla tavallaan työntekijän kokemuksia ja vaikutuksia hankkeeseen osallistumisesta. Olen lisännyt jokaisen haastatteluissa nousseen kommentin perään vastaajan koodin.

5.1 Motivaatio

Haastattelun aluksi kysyin syytä siihen, miksi haastateltava oli lähtenyt mukaan hankkeeseen. Vastauksista nousi erinäisiä syitä osallistua hankkeeseen. Useimmiten haastateltavilla oli jokin omakohtainen lähtökohta siihen, miksi hän halusi tehdä nuorten kanssa vapaaehtoistyötä. Omakohtainen kokemus saattoi olla se, että työntekijällä oli oma jälkikasvu hankkeeseen osallistumisen hetkellä teini-iässä tai osallistuja halusi nähdä tarkemmin mitä nuoren elämä nykypäivänä on. Osa työntekijöistä koki, että he pääsivät antamaan hankkeen myötä takaisin jotain hyvää yhteiskunnalle. Sel-laista hyvää, mitä he ovat joskus itse saaneet. Haastatteluissa ilmeni, että hankkeeseen osallistuminen oli myös työntekijöille mahdollisuus kokeilla jotain uutta sekä poistua omalta mukavuusalueeltaan. Vastauksissa toistui myös selkeä halu tehdä jo ennestään vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoistyön tärkeänä pitäminen.

Mulle oli tosi tärkeätä päästä tekemään vapaaehtoistyötä. Mulle oli ihan ykkösjuttu, että Elisa on lähtenyt tän tyyppiseen toimintaan mukaan. Nuoret on mulle tärkeitä ja mulla on itselläni 18-vuotias lapsi. Ei meillä ole ollut mitään hankaluuksia, mutta ehkä tää olis ollut hyvä nähdä jo pari vuotta sitten. Mää tykkäsin tästä Elisan anta-masta mahdollisuudesta ihan älyttömän paljon. (Haastateltava A.)

No siinä on ihan omakohtainen halu antaa takaisin jotain sellaista vastaavaa, mitä oon joskus itsekkin saanut. Mun mielestä tässä hankkeessa yhdisty hyvin omat aikaisemmat kokemukset ja sitten se avuntarve mitä on joskus saanut, niin se tavallaan tuntu siinnä hetkessä niin hienolta, että sitä halus antaa tässä muodossa sitten takaisin. Mun mielestä tää projekti on ihan samanlainen, tässä pyrittiin antaa apua sinne nuorille ja sille kahvila toiminnalle. Mää koin, että mää pääsen enemmän vaikuttamaan nuoriin tätä kautta ja antamaan heille jotain itsestäni lyhyessä ajassa. Se oli kyllä se pääteema tässä. Mää teen silloin tällöin tällaisia keikkoja, niin ei pääse maailma unohtumaan, että missä se oikein menee. (Haastateltava E.)

Yhtenäistä kuitenkin lähes jokaisessa vastauksessa oli se, että hankkeeseen osallistumista pidettiin vaivattomana ja helppona. Useimmat vastaajista olivat jo ennen hankkeeseen osallistumista miettineet tekevänsä vapaaehtoistyötä joskus tulevaisuudessa, mutta ajatus oli ehkä jäänyt arjen keskellä taka-alalle. Hankkeeseen osallistumisen helppoutta pidettiin yhtenä ratkaisevana tekijänä siihen, että miksi hankkeeseen päätettiin lähteä mukaan.

Se oli mulle ihan itsestään selvää, että mää lähden siihen mukaan. Musta se on ihan loistava ajatus siis ylipäätänsä. Se oli hieno tapa osallistua, siinnä annettiin suoraan avaimet käteen meille. Meidän ei tarvinnut itse etsiä sitä paikkaa, missä vapaaehtoistyötä olisi ollut mahdollista tehdä ja me saatiin koulutuskin siihen nopeesti. (Haastateltava J.)

Mun mielestä tää oli tämmönen helppo tapa osallistua. Ei tarvitse lähteä itse selvittämään eikä miettimään mitään eikä kyselemään mitään. Tää tuotiin meille valmiina, sitten kun sää sait käyttää siihen yhden työpäivän, niin se meni entistä helpommin. Koin sen helpoksi. Ylipäätänsä tykkään tehdä vapaaehtoistyötä, mutta tää oli tuotu valmiiksi ja tää oli sellainen helppo, matalan kynnyksen tapa lähteä tähän mukaan. (Haastateltava C.)

Tässä se itelleen ehkä isoin juttu on, että pääsee oikeesti kokeilleen vapaaehtoistyötä. Itselleen sopivaa vapaaehtoistyötä on loppujen lopuks aika vaikee löytää. Tai siis jos mää itse miettisin että, mitä sitä lähtis tekemään niin ensin pitäis valita kaikista vaihtoehdoista sopiva ja sitten vielä kysellä pääseekö sinne ja sitten mennä sinne kattoon onko se hyvä. Niin kyllä mää koin, että tää oli semmoinen helppo tapa mennä mukaan tekemään vapaaehtoistyötä. (Haastateltava N.)

5.2 Hankkeen toteutus

Haastattelussa kysyttiin myös haastateltavilta, millaisen perehdytyksen he saivat omasta mielestään tehtävään. Kysymys kysyttiin, koska halusin tietää, onko nykyinen perehdytys riittävän hyvä. Perehdytys tuntui jakavan eniten mielipiteitä haastateltavissa. Osa vastaajista koki perehdytyksen riittävänä, osa puutteellisena ja osa vastaajista koki perehdytyksen tarpeettomana. Viisitoista vastaajista oli osallistunut paikan päällä käytävään perehdytykseen, mikä järjestettiin Elisa Oyj:n työntekijöille. Kaksi vastaajista oli katsonut saman perehdytyksen videolta myöhemmin. Perehdytyksen sisältö oli jokaisella Elisa Oyj:n työntekijällä sama riippumatta siitä, mihin vapaaehtoistyönmuotoon työntekijä osallistui. Haastateltavien vastauksilla ei ollut havaittavissa eroja siinä, oliko haastateltava käynyt koulutuksen paikan päällä tai katsonut sen videolta.

Joissain vastauksessa toistui kritiikki perehdytyksen sisältöä kohtaan. Perehdytys koettiin jossain määrin enemmän yritysesittelynä kuin perehdytyksenä. Osa vastaajista olisivat jääneet kaipaamaan tietoa siitä, mitä heiltä odotetaan tulevan päivän aikana.

Meillä oli täällä silloin se semmoinen kahden tunnin infoluento. Siinä kerrottiin vähän siitä niiden toiminnasta. Mää en sinänsä sitä ehkä kokenut niinkään perehdytyksenä. Siinä setissä oli semmoista tietoa mitä mun olisi tarvinnut tietää, niin ehkä noin vartin verran. (Haastateltava G.)

Mun mielestä se perehdytys oli aika huono. Ehkä se osittain johtui siitä että, Aseman Lapset ei oo aikaisemmin ollut tän kaltaisessa tekemisessä. He tekivät ensimmäistä kertaa sitä perehdytystä ja heillä oli sellainen agenda, että ne kerto kaikkee kamalaa mitä siellä voi tapahtua ja miten sen sitten ammatti-ihminen hienosti sen hoitaa. Yleisössä oli sitten vähän semmoinen, että Jaha, mitä sitten jos ei ole ammatti-ihminen? (Haastateltava J.)

Suurin osa vastaajista oli kuitenkin tyytyväinen perehdytykseen ja koki sen olevan asianmukainen ja kattava. Osa vastaajista pohti, että voiko annettuun tehtävään mitenkään valmistaa perehdyttämällä.

Emmä siihen mitään perehdytystä kaivannut, se oli se video ihan riittävä ja hyvä. Siellä paikan päällä sitten tehdään ja ollaan. Emmä siis koe että, semmoista erityistä parannettavaa olisi meidän tai heidän puolestaan. Mun mielestä se oli just hyvin, että siinnä ei ollut mitään liian tiukkaa sapluunaa, niin kuin esivalmistelua jotain kahta viikkoa. (Haastateltava E.)

Sain oikein hyvän perehdytyksen. Mää olin kuuntelemassa sen perehdytyssetin, enkä kaivannut yhtään enempää mitään. Musta se oli siis ihan hyvä. Mää olisin kyllä voinut mennä sinne ilman sitä perehdytystä myöskin. Mutta hyvähän se oli, nähdä niitä ihmisiä ja kuulla siitä. Oikein hyvä perehdytys oli. (Haastateltava B.)

Se oli mun mielestä riittävä varmaan siinnä määrin mitä se voi olla. Eihän tuota tilannetta voi ennalta tietää, että mitä nuoria sinne tulee tai minkälaisia juttuja siellä tulee vastaan. Siinnä mielessä siihen oli selvät sävelet ja kyllähän siellä oli paikan päällä niitä kokeneempia. Mulle ei missään vaiheessa tullut semmoinen tunne, että mää olisin yksin siinnä tilanteessa. (Haastateltava L.)

Kiitosta keräsi päivän lopuksi käytävä palautekeskustelu. Keskustelu käytiin vapaaehtoisten ja Aseman lasten työntekijöiden kesken. Työntekijältä saatu palaute vahvisti useimmassa tapauksessa hankkeeseen osallistuneiden mielikuvaa omasta tarpeellisuudestaan päivän aikana. Usea vastaajista olit sitä mieltä, että vapaaehtoistyöpäivän runko oli toteutettu alusta loppuun hyvin. Ennen päivää suoritettava koulutus, päivän aluksi käytävä perehdytys sekä lopuksi saatu palaute muodostivat 13:n vastaajan mielestä selkeän kokonaisuuden.

Se oli yllättävän miellyttävä kokemus kuitenkin ja musta se oli hyvin järjestetty. Kaikki toimi tosi hyvin, mää ilmoitinkin sen jälkeen, että mää mielelläni tekisin tota myös jatkossa. (Haastateltava M.)

Mun mielestä erityisesti se päivän lopuksi käytävä osuus oli tosi hyvä. Oli kiva kuulla mitä ne muutkin oli tehnyt päivän aikana. Mulle tuli sellainen olo, että se mun oma tekeminen on myös ollut osaa sitä koko kokonaisuutta, että mää en ollu vaan mikään riesa vaan musta oli siellä hyötyä. (Haastateltava N.)

Siinnä päivän päätteeksi jaettiin palautetta, mikä oli musta hyvä. Se palautekeskustelu oli mun mielestä hyvä lopetus sille päivälle. (Haastateltava C.)

Haastatteluissa ilmeni, että kymmenen vastaajista olisi toivonut parempaa tiedotusta sisäisesti sekä ulkoisesti hankkeen tiimoilta. Useimmat osallistujista olivat saaneet tiedon hankkeesta yrityksen sisäisiltä verkkosivuilta. Haastatteluissa muutama työn-

tekijä pohti, jäikö hankkeen tiedotus muun yrityksen sisäisen tiedotuksen jalkoihin. Esimiehen asema hankkeen tiedotuksessa korostui muutamassa haastattelussa.

Esimiesten olisi minusta pitänyt olla tässä enemmän mukana ja boostata tätä toimintaa. Mielestäni esimies olisi voinut nostaa asiaa esille esimerkiksi jossain viikkopalaverissa tai vuoronavauksessa, kun tuntui että moni ei tiennyt tästä.”
(Haastateltava A.)

Kehitysideoita hankkeesta tuli useampia. Haastateltavat toivoivat, että jatkossa hankkeeseen voisi osallistua työkaverin tai tiimin kanssa. Tällä hetkellä vapaaehtoistyöhön pystyi osallistumaan vain itsenäisesti. Haastatteluissa ehdotettiin, että hankkeesta voisi myös tiedottaa tiimien viikkopalavereissa sekä vuoronavauksissa nykyistä paremmin. Hankkeen sisäisen näkyvyyden kehittämiseen ehdotettiin yrityksen ”info-taulujen” hyödyntämistä. Hankkeen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa toivottiin lisääntyvän. Hankkeen tulevien vapaaehtoistyön kohteista nousi myös paljon kehitysideoita haastatteluissa. Työntekijät ehdottivat CV-pajaa, jossa nuoria autettaisiin työnhakemusten tekemissä. Ehdotuksissa nousi myös nuorten työllistymiseen liittyvän tutustumiskäynnin järjestäminen Elisa Oyj:llä. Haastattelussa ehdotettiin, että tutustumiskäynnillä voitaisiin esitellä Elisa Oyj:n eri osastojen työtehtäviä ja tiloja. Kulttuurinen nuorisotyö sai myös kannatusta, vapaaehtoistyötä ehdotettiin tehtäväksi eri taustaisten nuorten kanssa. Seurakunnan kanssa toteutettava nuorisotyö kiinnosti myös vastaajia. Osa vastaajista toivoi, että hanketta voitaisiin toteuttaa myös jatkossa eri ihmisryhmien kanssa. Iäkkäiden kanssa tehtävä vapaaehtoistyö sai kannatusta useamassa haastattelussa, myös lasten sekä erityislasten kanssa tehtävä vapaaehtoistyö kiinnosti haastateltavia.

5.3 Tavoitteiden täyttyminen

Haastatteluissa haluttiin myös selvittää, onnistuiko hanke omalta osaltaan lisäämään aikuisten ja nuorten välistä yhteyttä. 14 vastaajaa oli sitä mieltä, että hanke lisäsi suoraan aikuisten ja nuorten välistä yhteyttä, sillä hankkeeseen osallistuneet aikuiset pääsivät hankkeen myötä viettämään aikaa nuorten kanssa. Vastauksissa nousi esiin erityisesti se, että yhtä hankkeen tavoitetta päästiin toteuttamaan sen osallistujissa konkreettisella tasolla. Näin ollen hankkeen yhden keskeisimmän tavoitteen täyttyminen on helpommin havaittavissa hankkeeseen osallistujista.

Edistää! No nyt päästään helposti tähän mittaamiseen. Mutta kyllä minusta, koska mun oma ymmärrys, eteenkin positiivinen ymmärrys nuorista kasvoi. (Haastateltava M.)

Mää pääsin heti juttelemaan nuorten kanssa. Menin heti istumaan pöytään heidän kanssaan. Mää sain kontaktia ja muhun otettiin kontaktia. Siinnä päivän päätteeksi jaettiin vähän palautetta, niin kyllä mää siinnä tunnistin kanssaihmiä ja kuulin tarinoita ja osallistuin siihen keskusteluun. Kyllä mää siitä päivästä sain itselleni niin paljon. (Haastateltava J.)

Kyllä, mun mielestä tää hanke edistää aikuisten ja nuorten välistä yhteyttä hyvinkin paljon. Varsinkin se, kun sä pääset tässä kohtaamaan niitä oikeita nuoria, joita ei oo millään tavalla valittu siihen hommaan, että tulkaa nyt katsomaan, kun täällä on näitä Elisalaisia, vaan ne on ihan niitä normaaleja nuoria mitä siellä nyt sattuu olemaan sillä hetkellä siellä paikan päällä. (Haastateltava P.)

Oma osallisuus hankkeeseen koettiin erityisen tärkeänä. Hanke tuntui tärkeämmältä, kun oma työpanos oli mukana. Hankkeeseen osallistunut työntekijä sai näin lähemmän kosketuspinnan hankkeeseen. Työntekijöiden osallistaminen vapaaehtoistyöhön loi heille tunteen siitä, että he olivat mukana luomassa hyvää.

Tämä oli minulle henkilökohtaisesti, henkilökohtainen tapa auttaa nuoria. (Haastateltava J.)

Se, että me tehdään oikeesti konkreettisesti jotain hyvää, niin se on mun mielestä hieno asia. Meillä on semmoisia ihmisiä töissä jotka näkee sen, että on muututtu sanoista tekoihin, on muutettu konkreettisesti siihen, että me ei vaan jaeta rahaa. Me ollaan täällä Elisalla jaettu rahaa aina, aina on jokin hyväntekeväisyyteen jaettu. Se ei kuitenkaan ole sama asia, rahaa jakaessa ei kuitenkaan kohtaa konkreettisesti niitä tyyppejä mihin tämä Walkers antaa mahdollisuuden (Haastateltava L.)

Tämmöinen toiminta, missä työntekijät pääsee osallistumaan niin on ehkä parempi. Tuntuu ehkä enemmän siltä, että pääsee oikeasti itse mukaan kun siinnä kun syynätään rahaa vain johonkin. Toki sillä, saa enemmän näkyvyyttä, mutta eihän se sillain samalla tavalla itseään kosketa. (Haastateltava D.)

”Mutta näin mun mielestä firma pystyy tekemään jotain konkreettista hyvää, mikä on enemmän kuin pelkästään rahan antaminen. Rahaa voi antaa kuka tahansa, mutta vapaaehtoistyön organisointi ja sen fasilitointi, että ihmiset uskalla lähtee tekemään sitä, niin siinnä se firma pystyy tuottamaan jotain täysin uutta.” (Haastateltava Q.)

5.4 Työnantaja osana hanketta

Haastatteluissa tutkittiin, näkyykö Elisa Oyj:n omat arvot hankkeessa työntekijöiden näkökulmasta. Vastauksista kävi ilmi, että Elisa Oyj:n arvoista erityisesti vastuullisuus koettiin näkyvän hankkeessa. Vastuullisuus linkitettiin useaan otteeseen osaksi yrityksen yhteiskuntavastuuta. Vastaajat olivat eri mieltä siitä, onko vapaaehtoistoiminnan harjoittaminen osa Elisan yritys vastuuta. Hanketta pidettiin kuitenkin yleisesti ottaen vastuullisena sekä kannattavana toimintana sekä Elisa Oyj:tä yhteiskuntavastuuta edistävän tekijänä.

Mehän kannetaan tässä vastuuta, yhteiskuntavastuuta. Eime tehdä täällä Elisalla vaan jotain puhelinyhteyksiä ja olla sillain, että me ei välitetä muusta maailmasta mitään. Me ollaan tällä tapaa mukana siinä muussakin elämässä. (Vastaaja M.)

Hankkeeseen osallistuneet kokivat erityisen hyvänä sen, että hankkeessa toteutui myös yrityksen omia arvoja. Vastauksista ilmeni, että hankkeen läpivieminen ja sen ymmärtäminen oli helpompaa työntekijälle, mikäli toimintaa oltiin linkitetty jollain tapaa yrityksen muuhun tekemiseen.

Ehkä se päällimmäinen on tosiaan se ylpeys Elisasta työnantajana. Elisa osallistuu ja toteuttaa Elisan omia arvoja. Oma usko niihin vahvistuu vain edelleen tämänlaisten hankkeiden myötä. (Vastaaja B.)

Haastatteluissa selvitettiin myös, pitävätkö yrityksen työntekijät työnantajansa yhteiskunnallista vastuullisuutta tärkeänä asiana. Haastatteluissa ilmeni, että työntäjät eivät pitäneet työnantajan vastuullisuutta yhteiskunnallisissa asioissa tärkeimpänä tekijänä miettiessään omaa työnantajaansa. Kuusitoista vastaaja oli kuitenkin sitä mieltä, että työnantajan vastuullisuus yhteiskunnallisissa asioissa lisää työntekijän positiivista mielikuvaa omasta työnantajastaan.

Ei se ehkä välttämättä oo se kaikista tärkein kriteeri. Mutta tietysti sehä on hyvä juttu. Mun mielestä on hyvä juttu, jos oma työnantaja tekee näkyvästi sitä hyvää yhteiskunnassa. Kyllähän se herättää ylpeyttä, kun se hyvän tekeminen näkyy myös muualle. (Vastaaja N.)

Sanotaanko vaikka näin, että tota, ehkä enemmän sillälailla niin, että se vaikuttaa enemmän jos se oma työnantaja ei oo yhteiskunnallisesti vastuullinen. Mulle riittä periaatteessa, että se on neutraali. Se ei oo mulle semmonen arvo, millä mää valitsen mun työnantajan. Kasvattaa tää kuitenkin arvostusta niikö Elisaa kohtaan. (Vastaaja D.)

Osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että työnantajan yhteiskunnallinen vastuullisuus on heille ehdottoman tärkeää. Vastauksista ilmeni, että yrityksen vastuullinen toiminta herättää työntekijöissä ylpeyttä omasta työnantajastaan.

Ilman muuta, ihan hurjan tärkeitä. Mää oon tosi ylpee siitä, että me lähdetään tämmösiin hankkeisiin. Selvästikkin hyvä synnyttää hyvää. (Vastaaja B.)

Oonhan mää ylpee. Todellakin. Olihan se mahtava, kun meni sinne kahvilalle. Heidän mukaan tää on tämmönen ensimmäinen iso avaus, kun Elisalaiset on mukana tässä niin. Olihan siinnä helppo vähän selkää suoristaa. Ei tarvitse kuitenkaan leukaa nostaa, mutta olihan se joo tosi mahtavaa, että meillä tämmöstä on. Onhan se hyvä juttu. (Vastaaja J.)

Tärkeänä tekijänä koettiin myös, että yrityksen arvot kohtaavat jollain tapaa työntekijän omien arvojen kanssa.

On se. Kyllä, joo. Tavallan jos työnantajan arvot sotis omaa moraalikäsitystä vastaan tai esimerkiksi jos yrityksen tuote tai palvelu olis joku pikavippifirma. Olis se vähän vaikeaa, kun se sotis kuitenkin vähän omia arvoja vastaan, että kyllä sillä on merkitystä. Ylipäätään sillä mitä se firma tekee ja että se toiminta on läpinäkyvää. Kyllähän aika monet laitkin säätelee sitä, mutta tavallaan se juttu on se, että se yrityskulttuuri on sillä tavalla läpinäkyvä. (Vastaaja D.)

Haastatteluissa haluttiin myös selvittää, muuttuiko työntekijän mielikuva omasta työnantajastaan jollain tapaa hankkeeseen osallistumisen myötä. Suurin osa vastaajista koki, että hankkeeseen osallistuminen ei muuttanut heidän mielikuvaansa omasta työnantajastaan. Yhtenäistä kuitenkin oli se, että vastaajien joiden mielestä työnantajan mielikuva ei muuttunut hankkeeseen osallistumisen myötä oli jo ennestään positiivinen mielikuva omasta työnantajastaan.

Olen ollut täällä niin kauan, niin ei ehkä tää muuttanut mun mielikuvaa Elisasta suuntaan tai toiseen. Sitä vois ehkä kuvitella, että mielikuva vois muuttua negatiiviseen tai positiiviseen suuntaan, mutta eipä se tässä oo hirveesti muuttunut. En kävele tuolla vapaa-ajalla Elisan kyltin kanssa, mutta en ole koskaan niinkö, pitänyt Elisaa huonona työnantajana. Nään tässä ehkä muut asiat tärkeempänä kun työnantajan mielikuva. (Vastaaja C.)

No emmä tiedä oikeastaan vaikuttiko se mitenkään mun mielikuvaan. Mää oon ollu oikeastaan yli viisitoista vuotta Elisalla töissä, niin ehkä siitäkin näkee vähän että tota se on jo valmiiksi hyvä. Ei se vaikuttanut oikeastaan suuntaan tai toiseen millään tavoin tai no oikeastaan ainoastaan sillä tavalla, että musta oli todella hienoa Elisa lähtee tämmöiseen mukaan ja tarjoaa tällaisen mahdollisuuden. Se mielikuva on oikeastaan aika positiivinen muutenkin. (Vastaaja K.)

No, kyllä se samana pysy. Kyllä mää pidän Elisaa hyvänä ja kohtuullisena työnantajana. Hyvänä työnantajana, joka kuuntelee työntekijöitään ja sieltä nousevia aloitteita. Mun mielestä tää on vain yksi esimerkki siitä. Mulle tää todisti sen, että tää ei oo pelkästään puhetta vaan myös tekoja (Vastaaja L.)

Osa vastaajista oli sitä mieltä että, hankkeeseen osallistuminen lisäsi positiivista mielikuvaa omasta työnantajastaan.

Joo, kyllä se positiiviseksi muuttui, tai siis positiivisemmaksi muuttui. Ei mulla kyllä oo ollu mitenkään negatiivinen kuva Elisasta työnantajana, mutta se muuttui vielä positiivisemmaksi tuon jälkeen. Ja mikä oli musta aivan huippua, niin se että Ve-makin on ollut siellä mukana. Se oli todellakin todella hienoa. Koko yrityksen ja Tj:n pisteet nousi vaan vielä entisestään. Mun mielestä todella hyvä. Ja mun mielestä se että, toimitusjohtajakin osallistuu niin se jotenkin vähän alleviivaa tätä. (Vastaaja B.)

Ehkä siinnä kun tehdään tämmöistä toimintaa, missä ei suoraan haeta sitä voittoa. Mun mielestä ehkä muutenkin, tai siis kun Suomessa on ollu talous kohtuu tiukoilla, niin kaikesta mitä tehdään, niin halutaan hyötyä jollain tapaa. Niin mun mielestä tää ei oo niinkään sitä. Kyllähän siinnä tulee heti sitä positiivista mielikuvaa Elisasta. (Vastaaja E.)

5.5 Haastatteluiden lopputulokset

Haastatteluissa selvisi että, useampi työntekijä oli sitä mieltä, että vapaaehtoistoimintaa olisi hyvä jatkaa myös tulevaisuudessa Elisa Oyj:n sisällä. Elisa Oyj:n työntekijät toivoivat myös, että vastaavanlaista toimintaa harjoitettaisiin myös jatkossa kilpailuvissa sekä muissa yrityksissä.

Mun mielestä tää on hieno askel, että me ollaan siirretty sanoista tekoihin. Mun mielestä tätä pitää jatkaa. Mun mielestä se asia on niin, että ne jotka saa tästä sen kimmokkeen, siirtyy sitten jatkamaan vapaaehtoistyötä tämän jälkeen. Se

on taval-laan niille ollut helppo kynnys siirtyä tätä kautta. Myöhemmin voisi sitten tulla joku toinen. Me ollaan nyt huomatta täällä Elisalla, että tämä on kiinnostanut ihmisiä ja että tällä on ollut merkitystä. (Vastaaja Q.)

Mää ehkä toivoisin että tämmösillä niikö, hankkeilla tai miksi tätä kutsuis olis ehkä enemmän vaikutuksia muihin. Toivoisin että myös kilpailijat tekis myös tämmöstä samanlaista. (Vastaaja M.)

Olisi se kyllä tärkeätä, että firmat lähis enemmänkin mukaan tämmösiin juttuihin. Etenkin nyt kun nuorten syrjäytyminen on puhuttanut paljon viime aikoina. Musta olisi erityisen hienoa jos yritykset tekis töitä yhdessä vapaaehtoistyötä tuottavien tahojen kanssa näiden ongelmien kitkemiseksi. Olishan se tosi hienoa, sillä onhan se Suomen tulevaisuus kuitenkin meidän nuorissa. (Vastaaja B.)

Mun mielestä on hienoa, että tämmöisiä on. Voihan se olla, että vuosienkin jälkeen tämmöinen tulisi osaksi työnantajankuvaa sekä työnantajanimagoa. Toivottavasti kaikki rahavelvoitteet helpottais joskus, niin jos sitten pystyis keskittymään tämmöisiin tärkeimpiin asioihin. (Vastaaja J.)

Haastateltavien joukosta kolme haastateltavaa ilmoitti, että aikoo jatkaa vapaaehtoistyötä myös jatkossa Aseman Lasten kanssa. Kymmenen haastateltavaa kertoi myös, että aikoo jatkaa vapaaehtoistyötä, mutta jossain muussa muodossa. Hankkeeseen osallistumista pidettiin yhtenä kannustavana tekijänä vapaaehtoistyön tekemiseen tulevaisuudessa. Lopuksi voidaan todeta, että lähes jokainen vastaajista koki kokemuksen positiivisena ja suositteli myös muille Elisa Oyj:n työntekijöille mukaan lähtemistä hankkeeseen.

Oli todella mielenkiintoinen kokemus, enkä mää yhtään kadu sitä, että mää lähdin siellä käymään. Mää kyllä suosittelisin mukaan lähtemistä tähän hankkeeseen ihan jokaiselle. Mun mielestä se oli todella yleissivistävä kokemus jossain määrin. Miksi se ei olisi hyvä asia ihan jokaiselle? Tai että miks se olis jotenkin vähemmän tärkeätä kuin jollekin toiselle. (Vastaaja E.)

Mun mielestä ihan jokaisen pitäisi mennä. Mun mielestä jokaisen Elisalaisen pitäis käyttää se yksi päivä. Meillä kaikilla on kuitenkin mun mielestä hyvät oltavat; meillä on kiva työpaikka mihin saadaan tulla aamuisin ja palkka tulee säännöllisesti. Kyllä meillä kaikilla olisi varaa osallistua. Ne on kuitenkin helppoja juttuja mitä siellä tehdään, niin jokainen pystyy siihen. (Vastaaja P.)

Haastatteluissa useat Elisa Oyj:n työntekijät pohtivat omaa osallisuuttaan hankkeeseen ja sen kokonaisvaltaista potentiaalia. Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että oma osallisuus hankkeeseen oli vain pieni osa sen kokonaiskuvaa. Hankkeen positiivisia

vaikutuksia ei nähty ainoastaan vain työntekijässä itsessään, vaan ne nähtiin osana yrityksen brändi-imagoa sekä vapaaehtoistyötä edistävänä tekijänä. Useat haastatteluun osallistuneet olivat halunneet omalta osaltaan lisätä tietoisuutta hankkeesta kertomalla siitä lähipiirilleen sekä jakamalla sitä koskevia julkaisuja sosiaalisessa mediassa. Työntekijät toivoivat, että hanke herättäisi yleisesti keskustelua ja antaisi näkyvyyttä nuorten kanssa tehtävälle vapaaehtoistyölle.

Kyllähän se rakentaa sitä työnantajan mielikuvaa ihan erilailla ja se saa ihmiset puhumaan niistä asioista. Sieltähän se sitten rakentuu se yrityksen hyvä brändi. Ei pelkästään työnantajalle vaan ylipäätään. Kyllä siellä jollain on sydän paikallaan. Toki Elisalla tavoitellaan voittoa, niin kuin pörssiyhtiön kuuluukin. (Vastaa-ja K.)

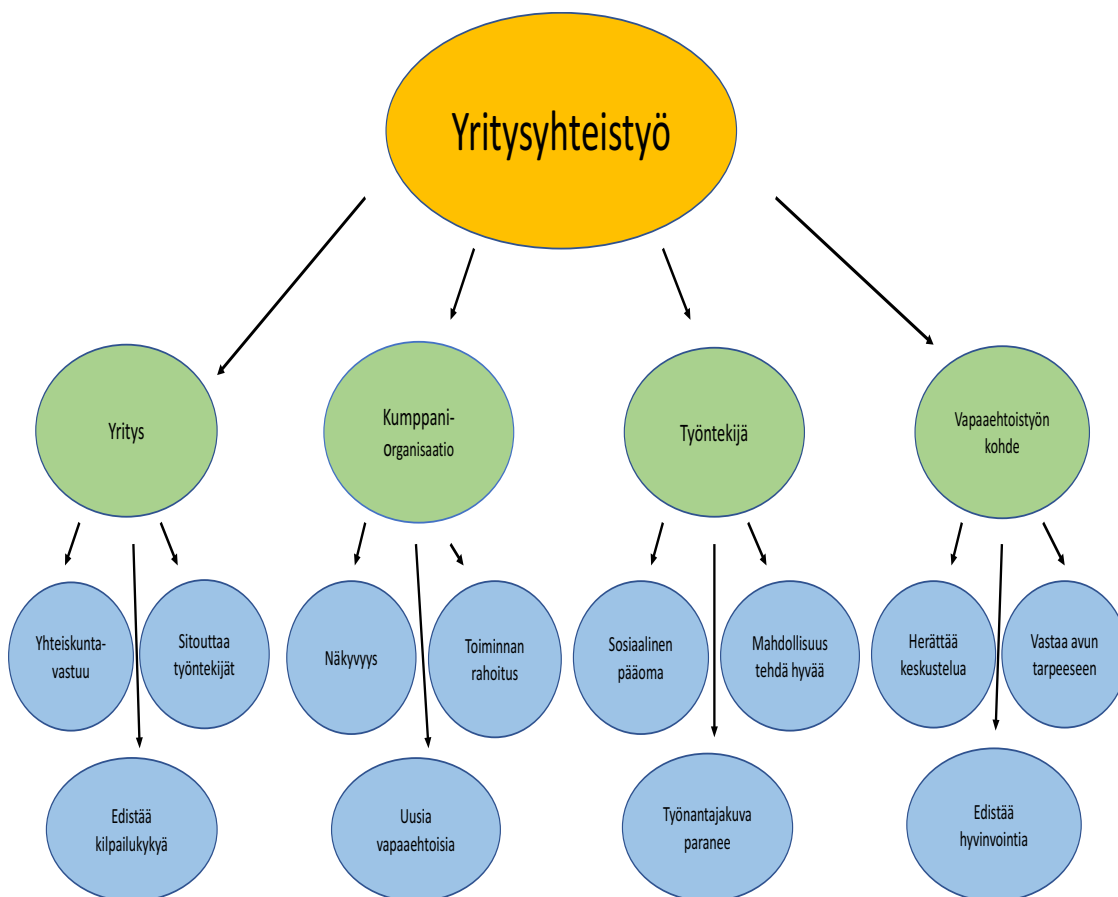
Toivon että mahdollisimman moni kokis tän, näin me saataisiin enemmän keskusteltavaa täällä ja opittais enemmän toisiltamme. (Vastaa-ja A.)

Musta on mukavaa, että näitä vapaaehtoistyön kuviot on mukana myös työelämässä. Tällä on iso vaikutus tähän meidän imagoon ja tekemiseen. Mun mielestä nää on työntekijöiden kannalta niin tärkeitä asioita. Meitä pitää ajaa enemmän ihmisten imoille ja eri asioihin. Näin me pystytään tarjoamaan palveluita ja tuotteita tällaisille ihmisille, kun me ymmärretään minkälaisessa ympäristössä ne elää. (Vastaa-ja D.)

Haastatteluissa ilmeni useampi hankkeen kehitysmahdollisuus. Haastatteluiden tuloksia ollaan käytetty hankkeen kehittämisessä. Työntekijöiden ehdottama CV-työpaja tullaan toteuttamaan hankkeen edetessä. Hankkeen tiedotukseen on panostettu Elisa Oyj:n sisäisissä sekä ulkoisissa kanavissa haastatteluiden toteuttamisen jälkeen. Tämän opinnäytetyön haastatteluiden tuloksia on hyödynnetty erityisesti hankkeen sisäisessä markkinoinnissa ja työntekijöiden omakohtaiset kokemukset ovat näkyvillä hankkeen sisäisellä tiedotussivulla. Haastatteluissa ilmenneet työntekijöiden kokemukset toivotaan innostavan muita Elisa Oyj:n työntekijöitä lähtemään mukaan hankkeeseen. Pidetään Yhtä – hanke on keskittynyt nuorten ja aikuisten välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Nähtäväksi jää, tullaanko Elisa Oyj:n sisällä käynnistämään tulevaisuudessa hanke, joka mahdollistaisi paljon toivotun vapaaehtoistyön tekemisen myös iäkkäiden ihmisten kanssa.

6 POHDINTA & TULEVAISUUS

Työn johtopäätös on ollut, että yritysysteistyöstä saadut kokemukset ovat pääsääntöisesti positiivisia siihen osallistuneiden yrityksen työntekijöiden näkökulmasta. Yritysysteistyön hyötyjä ei tunnista ainoastaan sitä harjoittavan yrityksen työntekijöissä, vaan vapaaehtoistyön tekeminen nähdään osana isompaa kokonaiskuvaa. Haastatteluiden tulokset sekä työn teoria vahvistavat, että yritysysteistyön laajat hyödyt ollaan tunnustettu yrityksessä itsessään, yrityksen työntekijöissä, kumppaniorganisaatioissa sekä vapaaehtoistyön kohteena oleviin nuoriin.



Kuvio 1.

Yllä oleva kuvio auttaa hahmottamaan yritysysteistyön laajoja hyötyjä siinä mukana olevassa yrityksen, kumppaniorganisaation, työntekijän sekä vapaaehtoistyön kohteen näkökulmasta. Kuvion on syntynyt tämän opinnäytetyön haastattelujen tulosten sekä aihetta käsittelevän teorian avulla. Kuviossa kuvataan kuinka onnistunut yritys-

yhteistyö ei ainoastaan näy siinä mukana olevassa yrityksessä, vaan sen laajat hyödyt ulottautuvat isommalle osa-alueelle ja se tuottaa konkreettista hyötyä kaikille mukana olleille osapuolille. (Pessi ym. 2017.)

Olen ottanut mukaan kuvioon kunkin ryhmän kolme keskeisintä hyötyä yritysytteistyöstä. Kuvio on tarkoitettu esimerkkikuvaksi, se sopii kuvaamaan tässä opinnäytetyössä tarkasteltavaa yritysytteistytötä. Kuvaa tarkastellessa on muistettava, että yritysytteistytöstä saatavat hyödyt sekä sen tulokset riippuvat paljon toteutettavasta yritysytteistytön luonteesta sekä sen tavoitteista. Yritysytteistytö on kuvattu kuvassa keskeisenä ilmiönä ja sen alapuolella näkyy siihen osallistuvat ryhmät ja näiden alapuolella kunkin ryhmän keskeisimmät hyödyt.

Kuvio pohjautuu tämän tutkimustytön tuloksiin ja aihetta käsitteleviin jo olemassa oleviin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen. Kuvassa on kuvattu yritysytteistytön hyöttyjen ulottuvan yrityksen yhteiskuntavastuuseen, työntekijöiden sitouttamiseen sekä kilpailukykyä edistävänä tekijänä. Kumppaniorganisaation näkyvyys lisääntyy yritysytteistytön myötä. Yritysytteistytö voi parhaimmassa tapauksessa tarjota kumppaniorganisaatiolleen uusia vapaaehtoistytöntekijöitä ja toimia yhtenä organisaation toiminnan rahoittajana. Työntekijän sosiaalinen pääoma kasvaa, työntantajan mielikuva paranee sekä yleinen hyvinvointi kohenee yritysytteistytön myötä. Tämä taas johtaa tuottavampaan työntekijään, mikä taas tuottaa enemmän tulosta yritykselle. Yritysytteistytö lisää ylpeyttä omaa työntantajastaan työntekijässä ja näin se voidaan nähdä työntekijän sitouttamista yritykseen lisäävänä tekijänä. Vapaaehtoistytön kohteelle yritysytteistytö tarjoaa avun tarpeeseen vastaamista. Tämän tutkimustytön kohteena Elisa Oyj:n järjestämän Pidetään yhtä – hankkeen vapaaehtoistytön kohteena olevien nuorten vuorovaikutus aikuisten kanssa lisääntyi konkreettisesti, kun he viettivät aikaa Elisa Oyj:n työntekijöiden kanssa. Lisääntynyt vuorovaikutus aikuisten kanssa voidaan nähdä nuorten hyvinvointiaan edistävänä tekijänä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan keskitytty vapaaehtoistytön kohteena oleviin nuoriin, mutta työn teoriaosuudessa ilmenevät tutkimukset sekä kirjallisuus tukevat väittämää siitä, että onnistunut yritysytteistytö edistää työn kohteena olevien ryhmien hyvinvointia.

Viimeisempänä, mutta ei vähäisempänä on listattu keskustelun herättäminen. Onnistunut yritysytteistytö ottaa kantaa ajankohtaisiin ilmiöihin ja herättää keskustelua.

Tässä tapauksessa yritysyhteistyöhön osallistuneet työntekijät olivat suurimmaksi osaksi tarkoituksen mukaisesti lisännyt aiheeseen liittyvää keskustelua. Yritysyhteistyö lisää keskustelua aiheesta myös sellaisilla osa-alueilla, jossa asiasta ei aktiivisesti keskustella.

Pidetään yhtä - hanke on tämän opinnäytetyön perusteella lisännyt tärkeää keskustelua nuorten syrjäytymisen ehkäisystä sekä tuonut esille sitä edistävän järjestön toimintaa. Parhaimmassa tapauksessa yritysyhteistyön ulkopuolella olevat tekijät, kuten yrityksen työntekijöiden ystävät tai perheenjäsenet ovat voineet innostua tekemään vapaaehtoistyötä nuorten parissa. Tutkimuksessa selvisi myös, että yritysyhteistyöhön osallistuneet työntekijät toivoivat muiden yritysten lähtevän mukaan saman kaltaiseen toimintaan jatkossa. Yleinen keskustelu aiheesta voi lisätä myös muiden yritysten kiinnostusta lähteä mukaan samankaltaiseen toimintaan.

Kuviossa on kuvattu jokainen yritysyhteistyöstä saatava hyöty yhden kohderyhmän alle. Osa hyödyistä voidaan kuitenkin nähdä vaikuttavan useampaan yritysyhteistyössä mukana olevaan kohderyhmään. Esimerkiksi työntekijän hyvinvointi lisää työntekijän viihtyvyyttä, mutta on suoranaisesti yhteydessä työntekijän tuottavuuteen, mikä taas vaikuttaa yritykseen. Vastaavasti vapaaehtoistyössä toteutettu yritysyhteistyö tarjoaa vapaaehtoistyön kohteena olevalle apua tarpeeseen ja näin lisää kohteena olevan onnellisuutta. Samanaikaisesti vapaaehtoistyö edistää vapaaehtoistyöntekijän onnellisuutta. (Pessi ym. 2017.)

6.1 Työn luotettavuus

Jokaiseen tutkimustyöhön kuuluu luotettavuuden arviointi. Olen ottanut huomioon opinnäytetyön luotettavuuteen liittyvät asiat jo työn suunnitteluvaiheessa. Olen pyrkinyt perustelemaan jokaista valintaani ja ratkaisuani tässä työssä. Olen tukeutunut ilmiötä jo valmiiksi käsittelevään teoriaan ja tutkimuksiin. Tässä työssä tutkitaan ihmisten toimintaa ja ajattelua, joten on selvää, että tutkimustilanteiden valikoiminen on ollut haasteellista. (Kananen 2014.)

Jo haastatteluita tehdessä oli selvää, että haastatteluihin osallistuivat ne Elisa Oyj:n työntekijät, joilla olivat pääsääntöisesti positiiviset kokemukset vapaaehtoistyöstä. Tämä on otettu huomioon työn arvioinnissa ja on selvää, että se vaikuttaa omalta osaltaan työn luotettavuuteen. Haastatteluihin osallistui seitsemätoista hankkeen pilottivaiheeseen osallistuneesta kolmestakymmenestäkolmesta Elisan Oyj:n työntekijöistä. Yleisestettävyys olisi kunnossa, mikäli työn otos vastaisi kohderyhmää. Haastatteluihin osallistui puolet hankkeen pilottivaiheen suorittaneista työntekijästä, joten en ole tässä työssäni voinut yleistää työntekijöiden haastatteluiden tuloksia. (mt. 2014.)

Tässä työssä haastatteluiden tulokset vahvistavat jo olemassa olevaa teoriaa siitä, että vapaaehtoistyön tekeminen tuottaa positiivisia vaikutuksia, joten työn tuloksia voidaan pitää melko luotettavina. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät ovat vahvistaneet omia tulkintojani tässä työssä. Työn kannalta ei välttämättä olisi ollut oleellista suorittaa niin monta haastattelua kuin tein tässä opinnäytetyössäni. Koen kuitenkin, että useampi haastattelu on vahvistanut ja lisännyt työn luotettavuutta sekä omia tulkintojani. (Mäkinen, Hakkarainen 2010.)

Luotettavien ja mahdollisimman monipuolisten tulosten saamiseksi tullaan Elisa Oyj:llä toteuttamaan jatkossa vapaaehtoistyön kokemusten tulosten keruu sähköisellä kyselylomakkeella. Näin pysytään myös keräämään kriittisempää sekä kehittävää palautteita työntekijöiltä (Ruusuvuori, Tiittula 2005).

6.2 Tulevaisuus & jatkotoimenpiteet

Työn alussa kävi ilmi, että yritysysteistyötä ollaan tutkittu toistaiseksi Suomessa melko vähän. Tutkimalla ja kehittämällä yritysysteistyötä, voi yritysysteistyöstä syntyä kokonaan uusi toimintamenetelmä vapaaehtoistyön organisaatioille sekä yrityksille. Tämä tutkimustyö käsitteli yritysysteistyöhön osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia. Aihetta olisi tulevaisuuden kannalta hyvä tutkia myös yritysysteistyön muista näkökulmista. Vapaaehtoistyön kohteena ja kumppaniorganisaation näkökulma on vähintään yhtä tärkeä kuin siinä mukana olevan yrityksen. Yritysysteistyöstä löytyy toistaiseksi melko vähän tutkimuksia Suomessa. On selvää, että aiheen kehittäminen

ja jalostaminen toimivaksi toimintamenetelmäksi on haasteellista vähäisen teorian vuoksi. Siksi olisi erityisen toivottavaa, että aiheeseen tartuttaisiin myös tutkimuksellisesti näkökulmasta mahdollisimman pian.

Tutkimustyö on tutkittavasta kohderyhmästä huolimatta, erittäin tärkeä yhteisöpedagogien ammattialalle. Suuri osa tulevista yhteisöpedagogeista tulee työllistymään erilaisiin järjestöihin sekä yhdistyksiin. Työympäristö ei ainoastaan jatkuvasti muutu pörssiyhtiöissä tai isoissa yrityksissä, vaan työympäristö muokkautuu ja uusiutuu myös yhteisöpedagogien työnkentällä jatkuvasti. (Järjestöbarometri 2016.)

Useamassa kansalaisjärjestössä ollaan leikattu määrärahoja systemaattisesti ja toiminnan rahoittamisen tueksi tulee järjestöjen olla yhä luovaisempia. Yritysyhteistyö ei toimi ainoastaan yhtenä mahdollisena toiminnan rahoittajana kansalaisjärjestöissä. Yritysyhteistyö lisää organisaation näkyvyyttä ja se voi tuoda uusia vapaaehtoistyöntekijöitä toiminnan tueksi. Yritysyhteistyö voi parhaassa tapauksessa luoda uusia työpaikkoja jota aikaisemmin ei ole ollut. (Pessi ym. 2017.)

Tulevana yhteisöpedagogina näen myös yritysyhteistyössä olevan äärettömän paljon potentiaalia, se voi toimia tulevaisuudessa yhteisöpedagogeja työllistävänä tekijänä. Ulkomailla ollaan perustettu lukuisia säätiöitä sekä järjestöjä yritysyhteistyön edistämiseksi. Yhteisöpedagogit ovat järjestöalan ammattilaisia ja he voivat toimia onnistuneen yritysyhteistyön saavuttamiseksi avainasemassa. Yhteisöpedagogeilla on laaja osaaminen järjestö- sekä yhdistyskentästä sekä vahva osaaminen vapaaehtoistyön kentältä. Yhteisöpedagogit voisivat tulevaisuudessa toimia yritysyhteistyön eräänlaisina ”lähettiläinä” ja auttaa sen toiminnan kehittämisessä. Yhteisöpedagogin osaamisen avulla pystytään myös tunnistamaan työyhteisöissä yritysyhteistyön laajat hyödyt. Yhteisöpedagogien avulla yritysyhteistyöstä saatavat hyödyt olisi helpompi jalostaa osaksi työntekijän arkipäiväistä työtä. (Ks. esim. Points of Light 2018; Volunteer match 2018.)

Koen, että yhteisöpedagogien on oltava tulevaisuuden työmarkkinoilla entistä kekseliäimpiä ja tunnistettava oman osaamisensa laajat ulottuvuudet. Yhteisöpedagogien osaamiselle ei ole ainoastaan tarvetta voittoa tavoittelemattomissa tahoissa ja sitä pitäisi nykyistä enemmän hyödyntää myös yrityksissä. Jatkuvasti muuttuva työympä-

ristö ja sen tuomat haasteet tarjoavat yhteisöpedagogien osaamiselle uusia työllistymismahdollisuuksia. Toivonkin, että yhteisöpedagogit voivat tulevaisuudessa toimia yrityksiä ja järjestöjä yhdistävänä sekä yritysysteistyötä eteenpäin vievänä tekijänä.

Tätä opinnäytetyötä voivat hyödyntää yhteisöpedagogien lisäksi yritykset, jotka pohjivat yritysysteistyön toteuttamista. Toivon, että tämä opinnäytetyö auttaa hahmottamaan yritysysteistyön laajat hyödyt siinä mukana olevassa yrityksessä sekä kumppaniorganisaatiossa. Opinnäytetyötä voivat myös hyödyntää kumppaniorganisaatiot, jotka haluavat laajentaa omaa toimintaympäristöään yritysysteistyön muodossa.

LÄHTEET

Aaltola, Elisa & Keto, Sami 2017. Empatia – Myötäelämisen tiede. Helsinki: intokustannus Oy.

Aseman Lapset ry 2018a. <http://www.asemanlapset.fi/fi/aseman-lapset-ry>

Viitattu 29.1.2018

Aseman Lapset ry 2018b. <http://www.asemanlapset.fi/fi/toimintamuotomme/walkers>

Viitattu 29.1.2018

Aseman Lapset ry 2018c. <http://www.asemanlapset.fi/fi/toimintamuotomme/walkers-bussi> Viitattu 29.1.2018

Bussell, Helen & Forbes Deborah 2007. How UK universities engage with their local communities: a study of employer supported volunteering. London: John Wiley & Sons

Elisa Oyj 2018a. Elisa yrityksenä. <http://corporate.elisa.fi> Viitattu 29.1.2018

Elisa Oyj 2018b. Elisan Yritysvastuu. <http://corporate.elisa.fi/vastuullisuus/>

Viitattu 29.1.2018

Elisa Oyj 2018c. Elisan sosiaalinen vastuu.

<http://corporate.elisa.fi/vastuullisuus/sosiaalinen-vastuu/> Viitattu 29.1.2018

Elisa Oyj 2018d. Pidetään Yhtä – hanke.

https://elisa.fi/pidetaanyhta/?_ga=2.109982661.1572918062.1519203367-430526597.1483517373 Viitattu 29.1.2018

Elisa Oyj 2018e. Pidetään Yhtä – tutkimus

https://elisa.fi/attachment/content/PIDETAAN_YHTA-tutkimus.pdf Viitattu 29.1.2018

Eskola, Jari & Suonranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Deloitte 2018. The Deloitte millennial Survey: Winning over the next generation of leaders. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf> Viitattu 20.2.2018

FIBS ry 2018a. Yritysvastuun osa-alueet ja teemat.

<http://www.fibsry.fi/fi/yritysvastuu/yritysvastuun-osa-alueet> Viitattu 14.2.2018

FIBS ry 2018b. Yritysvastuun määritelmät ja historia.

<http://www.fibsry.fi/fi/yritysvastuu/maaritelma-ja-historia> Viitattu 14.2.2018

Hietala, Harri 2009. Suomen yrittäjät – Pk-yritykset vastuullisena kansalaisina. Helsinki: Suomen Yrittäjät.

Hyppänen, Riitta 2010. Työnhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum media Oy.

Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen Raija 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kepa ry 2018a. Yritysyhteistyö <https://www.kepa.fi/jaseninfo-palvelut/yritysyhteistyö> Viitattu 21.2.2018
- Meier, Stephan & Stutzer Alois 2007. Is Volunteering Rewarding in Itself? London: The London School of Economics and Political Science
- Mäkinen, Mika & Hakkarainen, Henna 2010. Tehoa yritysyhteistyöhön. Käsikirja Kepan jäsenjärjestöjen yritysyhteistyön kehittämiseksi. Helsinki: Kepa ry.
- Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus Oy.
- Nordea 2018. Sustainability Report. https://www.nordea.com/Images/33-169617/Nordea_Sustainability_Report_2016.pdf Viitattu 2.1.2018
- Nylund, Marianne 2000. Varieties of mutual support and voluntary action – a study of Finnish Self-help groups and volunteers. Helsinki: Finnish Federation for Social Welfare and health.
- Nylund, Marianne & Yeng Anne 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvo ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Nyman, Tarja & Riikonen, Satu 2015. Moninainen ja kehittävä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja,10.
- Points of light Institute 2018. Corporate institute. <http://www.pointsoflight.org/corporate-institute> Viitattu 5.3.2018
- Pessi, Anne Birgitta & Saari, Juho 2011. Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Pessi, Anne Birgitta, Martela, Frank & Paakkanen, Miia 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Suomen sosiaali ja terveys ry 2018. Järjestöbarometri 2016. https://www.soste.fi/media/soste_jarjestobarometri_2016.pdf Viitattu 12.1.2018
- Suomen kehityspolitiikka. Valtioneuvoston Selonteko 4.2.2016. <http://formin.finland.fi/doc/KEPOSelonteko2016/files/assets/basic-html/page-1.html#> Viitattu 20.1.2018
- Riikonen, Satu & Nyman, Tarja 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu – Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, Johana & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun Analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Tammi, Tuukka 2015. Yhteiskuntapolitiikka 5/2015. Helsinki: Juvenes Print -Suomen Yliopistopaino Oy. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Taloustaitohanke 2018. <https://taloustaitohanke.yhdistysavain.fi> Viitattu 12.2.2018
- Tolvanen, Pirita & Vanhapiha, Elina & Tiilikainen, Taneli & Veikkolainen, Arsi & Kuokka, Nelli & Kinnunen, Riitta 2013. Yhdistykset palvelemissa yhteiskuntaa – ja

toteuttamassa itseään. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskus.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. Painos. Helsinki: Tammi

Vanhapiha, Elina & Tiilikainen, Taneli & Veikkolainen, Arsi & Tolvanen, Pirita & Kuokka, Nelli & Lindman, Jukka 2013. Yhdistykset toteuttamassa itseään – ja palvelemassa yhteiskuntaa. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskus.

Volunteer match 2018. <https://www.volunteermatch.org/> Viitattu 4.3.2018

LIITTEET

Haastattelukysymykset

Miksi päätit lähteä mukaan hankkeeseen?

Minkälaisen perehdytyksen sait tehtävään?

Hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena on lisätä aikuisten ja nuorten välistä yhteydenpitoa. Onnistuuko hanke omalta osaltaan mielestäsi siinä? Miksi, Miksi ei?

Onko sinulle tärkeätä, että työnantajasi on yhteiskunnallisesti vastuullinen. Miksi, miksi ei?

Edistääkö hanke mielestäsi Elisan yritys vastuuta? Jos kyllä, miten?

Kohtaat päivittäin ihmisiä työssäsi. Empatia, myötätunto sekä vuorovaikutustaidot ovat yhä keskeisemmässä osassa päivittäistä työtä. Koitko että opit hankkeesta jotain uusia taitoja, mitä voisit hyödyntää omassa työssäsi? -> Jos kyllä, niin mitä?

Elisan arvoja ovat mm. vastuullisuus sekä yhteistyö. Koetko, että nämä tai jotkin muut Elisan arvot toteutuvat hankkeessa? Jos kyllä, miten?

Onko mielestäsi tärkeätä, että Elisa olisi mukana myös jatkossa tämän tapaisissa hankkeissa jossa vapaaehtoistoiminta on osana työntekijöiden työtä? Miksi? Miksi ei?

Aiotko tehdä vapaaehtoistyötä jatkossa? -> Jos kyllä, innostiko hanke tekemään vapaaehtoistyötä myös jatkossa?

Vaikuttiko tehty vapaaehtoistyö mielikuvaasi Elisasta työnantajana? Jos kyllä, niin miten?

Lopuksi vapaa palaute