

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

## Tulevaisuuden Kunnan työn lähettiläs

Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin lähettiläs-  
toiminnan kehittäminen ja analyysi

*Maiju Salminen*

Kansalaistoiminnan & nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
11/2019



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijä: Maiju Salminen  
Opinnäytetyön nimi: Tulevaisuuden Kunnan työn lähettiläs  
Sivumäärä: 63 ja 4 liitesivua  
Työn ohjaaja(t): Antti Pelttari ja Laura Ventä  
Työn tilaaja(t): Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK

---

Opinnäytetyön tilaaja on Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK. SASKin jäsenenä on 37 suomalaista ammattiliittoa, 1 opiskelijajärjestö ja 2 ammattiliittojen keskusjärjestöä. Opinnäytetyö keskittyy SASKin vapaaehtoisverkoston, Kunnan työn lähettiläiden, toiminnan kokonaisuuden ja sen johtamisen kehittämiseen sekä analyysiin.

Kunnan työn lähettiläät ovat vuonna 2014 alkanut verkosto työntekijöiden oikeuksista ja solidaarisuudesta kiinnostuneita ammattiliittojen jäseniä. Vuonna 2019 SASKin lähettiläsvierokostossa lähettiläitä on noin 340. Uusia lähettiläskoulutuksia SASK pitää tällä hetkellä 2-3 kertaa vuodessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on määritellä, mitä lähettilästoiminta oikeastaan on, miten toiminta linkittyy solidaarisuusaatteeseen ja globaaliin ammattiyhdistysliikkeeseen, sekä miten lähettilästoiminta toimii globaalikasvatusmenetelmänä. Työn tavoitteena on myös pohtia sitä, miten SASK voisi johtaa vapaaehtoistoimintaansa paremmin, ja siten saada lähettilästoiminnasta vielä runsaampaa ja parempaa.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät ovat kvalitatiivisia eli laadullisia. Pääasiallisena tutkimusmetodina ovat teemahaastattelut, joissa haastattelun yhdeksää jo koulutettua lähettilästä. Toisena metodina toimii benchmarkkaus, eli vertaisarviointi. Benchmarkkauksessa vertailussa oli Plan International Suomen vapaaehtoistoiminta SASKin lähettilästoimintaan.

Teemahaastatteluissa haastattelin lähettiläitä heidän ammattiyhdistys- ja vapaaehtoistoiminnastaan, aikaisemmista odotuksista toimintaa kohtaan, miten toiminnan todellisuus on vastannut odotuksiin, ja miltä SASKin lähettiläskoulutukset, seminaarit ja muut tapahtumat ovat tuntuneet. Haastatteluissa kysyin myös lähettilään alkuperäisistä syistä ja motivaatioista lähteä toimintaan mukaan, sekä siitä, miltä tulevaisuuden lähettilästoiminta voisi näyttää. Haastatteluissa selvisi miksi lähettiläät ovat lähteneet juuri SASKin toimintaan mukaan, mitä toiveita heillä on ollut toimintaa kohtaan, miten he parantaisivat sitä, ja mitä he toivoisivat sen tulevaisuudelta. Keskustelussa oli myös se, mikä on ollut toiminnassa hyvää, ja mitä parannettavaa siinä vielä olisi.

Benchmarkkauksella tutkin, mitä kaikkea SASK voi oppia Planilta, ja mitä hyviä käytänteitä SASKin kannattaisi tosissaan miettiä otettavan myös omaan toimintaansa. Benchmarkkauksella selvisi myös mikä erottaa Planin kaltaisen suuren toimijan vapaaehtoistoiminnan SASKin lähettilästoiminnasta, kuten mitä vahvuuksia ja mitä heikkouksia lähettilästoiminnalla on.

Tulevaisuudessa opinnäytetyö tulee toimimaan lähettilästoimintaan keskittyvän uuden vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin työkaluna, mutta palvelee toivottavasti myös muita SASKin työntekijöitä, jotka ovat tavalla tai toisella mukana lähettilästoiminnassa. Tulevaisuudessa opinnäytetyö saattaa myös toimia suuremman kehitystyön katalyyttinä. Tässä tapauksessa opinnäytetyö voi hyvin toimia kehityksen pohjamateriaalina.

---

Asiasanat: Vapaaehtoistyö, Solidaarisuus, Kansainvälisyys, Globaalikasvatus, Kehitystyö, Ammattiyhdistysliike

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Civic Activities and Youth Work

---

Author: Maiju Salminen  
Title: The Decent Work Ambassador of The Future  
Number of Pages: 63 and 4 attachment pages  
Supervisor(s): Antti Pelttari and Laura Ventä  
Subscriber(s): The Trade Union Solidarity Centre of Finland SASK

---

The employer of this thesis is The Trade Union Solidarity Centre of Finland SASK. SASK's members consist of 37 Finnish trade unions, 1 student organisation, and 2 trade union confederations. This thesis focuses on developing and analyzing SASK's volunteer network, Decent work ambassadors.

Decent work ambassadors are a volunteer network of trade union members interested in workers' rights and solidarity. The network was founded in 2014. In 2019 the Decent work ambassador's network has about 340 ambassadors. SASK organizes new ambassador-trainings 2-3 times a year.

The goal of this thesis is to define what ambassador work is at its core, how the work is associated with the ideal of solidarity and global trade unionism, and also how ambassador work functions as a global education method. The goal is also to ponder how SASK could lead its volunteer network better, and by doing so make ambassador work even greater.

The research methods in this thesis are qualitative. The main research methods are theme interviews, in which I interviewed nine ambassadors. The second research method is benchmarking. I'm benchmarking Plan International Finland's volunteer work methods to SASK's ambassador work.

In the theme interviews I interviewed about the ambassadors' trade union and volunteer work, about previous expectations about ambassador work, how the reality of the work has met the expectations about it, and how SASK's trainings, seminars and other events had been perceived by the ambassadors. In the interviews I also asked about the initial reasons and motivations the ambassador had about the work, and also about what they thought that the future of ambassador work could be. In the interviews I also found out why the interviewee had wanted to join SASK's ambassador network in the first place, what hopes they had about it, how they would improve it, and what they thought of its future. We also discussed what had been excellent about the work, and what could be done to develop it even further.

With benchmarking I examined what SASK could learn from Plan, what good practices SASK could seriously consider adopting to its own work. In the benchmarking process I also found out what separates a big organization's volunteer network from SASK's ambassador network, such as what strengths and weaknesses ambassador work has.

In the future this thesis will function as a tool for the new volunteer work coordinator, but hopefully will also serve other employees of SASK, who are working with the ambassador network in one way or another. In the future, this thesis might even be a catalyst in a grander development project. In that case, this thesis would work well as a source material for development.

---

Keywords: Volunteer Work, Solidarity, Internationality, Global Education, Development, Trade Union Movement

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	Tilaja – Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK ry .....	7
2.1	Oma taustani SASKilla.....	8
3	Kunnon työn lähettiläät .....	9
3.1	Mitä on lähettilästoiminta?.....	11
3.2	Lähettilästoiminta globaalikasvatusmenetelmänä.....	13
3.3	Lähettilästoiminta ja solidaarisuusaate .....	14
3.4	Globaali ammattiyhdistysliike ja lähettilästoiminta .....	17
4	Lähettiläiden ohjelmavuosi.....	19
4.1	Lähettiläskoulutukset.....	22
5	Tutkimusmenetelmät .....	25
5.1	Haastattelut .....	28
5.1.1	Yksilöhaastattelut.....	34
5.1.2	Parihaastattelu.....	45
5.2	Benchmarkkaus .....	50
5.2.1	Plan International Suomi .....	50
5.2.2	Kymmenen askeleen benchmarkkaus.....	54
6	Opinnäytetyön johtopäätökset.....	58
7	Prosessin kuvaus ja arvio.....	63
8	Kehitysehdotuksia lähettilästoimintaan.....	65
	LÄHTEET.....	68
	LIITTEET .....	72

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyön tekeminen on Suomessa kasvussa. Kansalaisareenan selvityksen (Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa, 2018) mukaan vuonna 2015 33% haastatelluista suomalaisista teki vapaaehtoistyötä noin 15 tuntia kuukaudessa. Kolmen vuoden päästä luku oli hypännyt 9%, kun 42% prosenttia ilmoitti tehneensä vapaaehtoistyötä viimeisen neljän viikon aikana. (Stranius 2018, 8-9.)

Vapaaehtoistyön tekeminen kasvaa, mutta miksi vapaaehtoiset valitsevat tietyn organisaation, seuran tai järjestön, jolle tarjota työpanostaan, aikaansa ilman korvausta? Mikä saa ihmiset hakemaan uudelleen ja suurin joukoin juuri Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin lähettiläskoulutuksiin?

Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK on tämän opinnäytetyön tilaaja. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja analysoida SASKin vapaaehtoistoimintaa, Kunnan työn lähettiläitä. Pyrin löytämään vastauksia erinäisiin kehittämiskysymyksiin. Miten lähettilästoiminnasta saisi vielä parempaa ja houkuttelevampaa potentiaalisille, uusille lähettiläille? Entä miten jo olemassa olevaa toimintaa voisi kehittää, jotta toiminta kokonaisuudessaan vastaisi paremmin jo koulutettujen lähettiläiden toiveisiin? Miten toiminta voisi vastata SASKin itsensä tavoitteisiin toimintaa kohtaan? Miten SASK voi johtaa toimintaa paremmin, jotta jo koulutetut lähettiläät saavat toiminnasta mahdollisimman paljon irti? Pitäisikö lähettiläille tarjota enemmän toimintaa ja tapahtumia? Mitä toimintaa lähettiläät itse toivovat?

Opinnäytetyössä pyrin löytämään vastauksia näihin kysymyksiin. Tutkin toimintaa ja sen kehittämispotentiaalia laajojen temahaastattelujen ja benchmarkkauksen avulla. Työssä tutkin myös toiminnan luonnetta ja lähettiläiden motivaatioita, pohtimalla muun muassa lähettilästoiminnan ja solidaarisuusaatteen yhteenkuuluvuutta, sekä sitä miten lähettilästoiminta istuu globaaliin ammattiyhdistysliikkeeseen. Tarkastelen työssä myös sitä, miten lähettilästoiminta mahtuu globaalikasvatuksen malliin.

Pääasiallisesti tutkimusmetodiksi valitsin teemahaastattelut. Haastattelin yhdeksää jo koulutettua lähettilästä loppukesästä 2019 alkusyksyyn 2019. Haastatteluissa keskustelimme monipuolisesti niin vapaaehtoistoiminnan ja kansalaisaktiivisuuden teemoista, kuin myös lähettilästoiminnan sisällöistä ja toiveista sen tulevaisuudellekin. Haastattelut valitsin pääasiallisesti tutkimusmetodikseni, koska halusin kuulla lähettiläiltä itseltään heidän mielipiteitään toiminnasta. Miltä toiminta on tuntunut, mikä on ollut hyvää, ja mikä olisi voinut olla parempaa? Miten lähettiläs muuttaisi hänelle tarkoitettua toimintaa, mitä hän toivoisi sen olevan, tai miten hän haluaisi sitä parannettavan? Halusin kuulla, mikä saa ihmisen juuri SASKin toimintaan mukaan. Tärkeimmäksi koin sen, että opinnäytetyössäni, jonka aiheena on juuri lähettilästoiminta, on myös lähettiläiden itsensä ääni kuuluvissa.

Haastatteluihin tuli lähettiläitä laidasta laitaan. Haastateltavat olivat kouluttautuneet lähettiläeksi eri vuosina ja olivat eri ammattiliitoista, eli työskentelivät siis eri aloilla. Haastatteluissa keskustelin lähettiläiden kanssa ammattiliittoaktiivisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Keskustelin haastateltavien kanssaan heidän tuntemuksistaan juuri lähettilästoimintaa kohtaan. Miltä toiminta on tuntunut, olisiko siinä parannettavaa, vai onko kaikki hyvin juuri nyt? Lähettiläät pohtivat haastatteluissa myös omista odotuksistaan ennen toimintaan mukaan lähtemistä, ja miten toiminnan todellisuus on vastannut odotuksiin. Keskustelimme myös ideaalista tulevaisuudesta. Mitä olisi unelmien lähettilästoiminta?

Teemahaastattelujen lisäksi toinen tutkimusmetodini oli benchmarkkaus, eli vertaisarviointi. Benchmarkkauksen valitsin, sillä halusin haastattelujen ohelle tutkimusmetodin, joka on objektiivisempi. Kun teemahaastatteluissa haastattelen lähettiläitä, jotka ovat jo toiminnassa mukana, ja siten toiminnassa ns. "sisällä", tulokset ovat hyvin subjektiivisia, inhimillisiä tuntemuksia ja kokemuksia toiminnasta. Vastapainoksi halusin tehdä benchmarkkauksen, jolla tein vertailua toisen järjestön vapaaehtoistoimintaan. Benchmarkattavaksi valitsin Plan International Suomen vapaaehtoistoiminnan. Tarkastelin missä Plan on onnistunut, mitä SASK voisi Planilta oppia, ja mitä Planin hyviä ideoita SASK voisi ottaa omaan käyttöönsä.

Lopulta, opinnäytetyön, tutkimusmetodien ja muun tutkimuksen tarkoituksena, on analysoida mitä lähettilästoiminta tarkoittaa, mitä se sisältää ja miten se kiinnittyy konkreettista toimintaa suurempiin teemoihin. Tavoitteena on myös vastata kysymyksen siitä, miten lähettilästoiminta voidaan saada uudelle tasolle?

## 2 Tilaja – Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK ry

Vuonna 1986, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK perustettiin koordinoimaan SAK:n kehitysyhteistyötä. 70-luvulla SAK oli ryhtynyt toteuttamaan ammattiyhdistysliikkeitä tukevia hankkeita Latinalaisessa Amerikassa, sekä eteläisessä Afrikassa. Hankkeiden mittakaavat kasvoivat sen verran, että toiminnan hallinnointiin kaivattiin tukevampaa otetta. Toimintaan alettiin myös hakea valtionavustusta. Päädyttiin perustamaan erillinen yhdistys, SASK. (Kastenskov 2011, 9.)

SASK on kehitysyhteistyöjärjestö, ja edelleen tänä päivänä Suomen ainoa työntekijöiden oikeuksiin keskittyvä kehitysyhteistyöjärjestö. SASK ylläpitää ja kehittää toiminnallaan suomalaisen ammattiyhdistyskentän solidaarisuustoimintaa, etenkin kehittyvissä maissa. SASKin jäsenjärjestöinä toimii 37 suomalaista ammattiliittoa ja yksi opiskelijajärjestö. Jäsenjärjestöjä on kaikista kolmesta keskusjärjestöstä (SAK, STTK & Akava), SAK & STTK ovat myös itse SASKin jäseniä. (SASK 2019, Näin SASK toimii.)

Jäsenjärjestöt osallistuvat SASKin toimintaan niin hallinnollisesti, kuin konkreettisesti (toimivat asiantuntijoina). Jäsenjärjestöjen jäsenmaksut toimivat yhtenä SASKin rahoituksen osana. SASKin jäseninä olevat ammattiliitot valitsevat keskuudestaan ehdokkaan SASKin hallitukseen, ja vuosikokoukseen. Jäsenjärjestöillä on siis hyvinkin suuri vaikutus SASKin työhön. (SASK 2019, Jäsenjärjestöt.)

SASK toimii kolmella mantereella, Aasiassa, Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa. Toimintaa on yhteensä kymmenessä maassa. Käynnissä olevia hankkeita SASKilla on noin 35. SASKin rahoitus koostuu 74% valtionavusta (Ulkoministeriön kehitysyhteistyörahat). Jäsenammattiliittojen jäsenmaksutuloista & hankkeiden omavastuista koostuu 19% rahoituksesta. Loput 7% tulee muista mahdollisista tuloista, kuten viestinnän & varainhankinnan tuotoista. (SASK 2019, Rahoitus.)

Työntekijöitä SASKilla on yhteensä 14. Suomen toimistolla työntekijöitä on 10. Maailmalla SASKin aluetoimistoilla työntekijöitä on neljä (joista yksi on osa-aikainen työntekijä). Aluetoimistoja SASKilla on Mosambikissa, Filippiineillä, Intiassa ja Ecuadorissa. (SASK 2019, Yhteystiedot.)

## 2.1 Oma taustani SASKilla

Päädyn SASKille tekemään ammatillisen työharjoitteluni opintojeni toisena vuonna. Tein SASKille ammatillisen työharjoittelun kaikki 30 opintopistettä, joten harjoittelu oli suhteellisen pitkä, kestäen vuoden 2017 syyskuusta vuoden 2018 helmikuuhun.

Harjoitteluni aikana tein muiden tehtävieni ohella lähettilästoiminnan kehitystyötä. Innostukseni toiminnan kehittämiseen sai minut tutkimaan toimintaa tarkemmin, ja todella tarkastelemaan sen kehitysmahdollisuuksia. Kehitystyötä tein muun muassa luomalla lähettiläille toiminnasta kyselyn, analysoimalla vastauksia, ja pitämällä toiminnasta vastaaville työntekijöille toiminnan kehittämisen teemoihin keskittyviä muutamia palavereja ja työpajan.

Lähettilästoiminnan kehitystyön loppusilauksena tein lähettilästoiminnan kehittämisen dokumentin. Dokumentissa analysoin toiminnan nykyisyyttä ja sen tulevaisuutta, annoin ideoita konkreettiselle toiminnalle, kertosin vapaaehtoistyön johtamisen teemoihin tukien toiminnan kehittämisen mahdollisuuksia, ja toin ilmi tuotteistamisen teorioita käyttäen lähettilästoiminnan kehittymisen mahdollisuuksia. Dokumentti oli



suunnattu erityisesti lähettilästoiminnasta vastaavalle työntekijälle, mutta myös muille asiasta kiinnostuneille SASKin työntekijöille.

Dokumenttia kirjoittaessani ja työntekijöitä lähettilästoimintaa koskien haastatellesani, heräsi minulla innostus laajentaa kehittämistä. Miltä voisi näyttää lähettilästoiminnan kehittämiseen keskittyvä opinnäytetyö? Kun oli opinnäytetyöprosessini aloituksen aika, olin yhteydessä SASKiin ideani kanssa.

Opinnäytetyöni lisäksi muotoilen prosessin aikana lähettilään oppaan. Koska pääsin jo tutustumaan toimintaan ja muutamaan lähettiläeseen jo harjoitteluni aikana, sekä muotoilemaan työyhteisölle toiminnan kehittämisestä oppaan, opinnäytetyön ja lähettilästoiminnan oppaan alkuaskeleet on jo otettu.

### 3 Kunnan työn lähettiläät

SASKin Kunnan työn lähettiläät ovat SASKin vapaaehtoisverkosto. Kunnan työn lähettiläät, lyhennettynä lähettiläät, ovat verkosto työntekijöiden oikeuksista kiinnostuneita ammattiliittojen jäseniä. Lähettilästoiminta sai alkunsa vuonna 2014, alun perin SASKin jäsenammattiliittojen toiveesta tarjota jäsenilleen kansainvälisyyskoulutusta globaaleista ammattiyhdistyskysymyksistä ja työntekijöiden oikeuksista. Tällä hetkellä SASKin lähettiläsverkostossa on 340 lähettilästä (Ventä & Saaritsa 2019).

Tullakseen SASKin Kunnan työn lähettilääksi, pitää käydä viikonlopun kestävä lähettiläskoulutus. Lähettiläskoulutuksia on järjestetty vuosien varrella 2-3 kertaa vuodessa. Aikaisempina vuosina lähettiläskoulutukset järjestettiin peruskoulutus + syventävä koulutus –mallilla. Tässä mallissa päästäkseen vuoden toiseen koulutukseen, piti pohjana olla käytynä peruskoulutus. Myöhemmin kyseisestä mallista on luovuttu, ja koulutukset ovat enemmän teemapohjaisia. Oletan, että mallista luovuttiin osittain

siksi, että jatkokoulutuksien hakumäärät olivat matalia verrattuna muihin lähettiläskoulutuksiin. Jatkokoulutuksiin haki vain 18-29 henkilöä vuosina 2016-2017, kun muihin lähettiläskoulutuksiin haki parhaimmillaan jopa 150 henkilöä (Saaritsa 2019). Ajatus myös oli, että tiettyihin teemoihin kerrallaan keskittyvät koulutukset voisivat olla kiinnostavampia potentiaalisille lähettiläille.

Syitä hakea koulutukseen monia. Käsitykseni mukaan syitä on muun muassa halu päästä mukaan kansainväliseen toimintaan, halu tutustua SASKin itsensä toimintaan, halu auttaa maailman työntekijöitä (varsinkin vahvan ammattiyhdistystaustan omaavilla ihmisillä) ja halu tehdä solidaarisuustyötä. Osa haluaa tutustua enemmän itseään kiinnostaviin spesifeihin teemoihin, kuten vaikka yritysvastuuseen tai lapsityön vastaiseen työhön. Osa kiinnostaa toiminnan taustalla vaikuttava solidaarisuusaate. Kokemukseni mukaan suurinta osaa lähettiläitä yhdistää kuitenkin halu auttaa ja tehdä maailmasta parempaa paikkaa.

Koulutuksen käytyään lähettiläät toimivat pääasiallisesti omissa verkostoissaan, usein ammattiliitoissaan/-osastoissaan. Lähettiläät toimivat omissa verkostoissaan suhteellisen vapaamuotoisesti, eli tekevät lähettilästoimintaa itse hyväksi näkemällään tavalla. Monesti toiminta on tietoisuuden levittämistä, oman ammattiosastonsa/-liittonsa kouluttamista, tai tapahtumien järjestämistä. Lähettiläät osallistuvat myös silloin tällöin SASKin muihin tempauksiin, esimerkiksi erinäisiin flashmobeihin, mielenilmauksiin tai koulutustilaisuuksiin/seminaareihin. Välillä SASK välittää lähettiläille kutsuja tulla puhumaan SASKista erinäisiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin. Lähettiläät toimivat myös omissa sosiaalisen median kanavissaan, esimerkiksi Facebookissa, Instagramissa tai Twitterissä, jossa he jakavat tai kirjoittavat SASKin teemoihin liittyviä päivityksiä.

Toiminta on hyvin vapaata, ja jokainen lähettiläs on saanut toteuttaa toimintaa kuten itse haluaa. Lähettiläs on halutessaan saanut tehdä niin paljon, tai niin vähän, kun haluaa. Arvioin, että juuri toimintamallin väljyys on luonut tilan, joissa hyvin aktiiviset

lähettiläät ovat tehneet paljon, ja suuriakin asioita, mutta vähemmän aktiiviset lähettiläät eivät ole osallistuneet juurikaan toimintaan lähettiläskoulutuksen jälkeen.

Tukea toimistolta lähettiläs saa halutessaan, mutta SASKin järjestämiä koulutuksia ja muita suurempia tapahtumia (kuten Nenäpäivää) lukuun ottamatta, toiminta on hyvin itseohjautuvaa. SASK jakaa informaatiota muista, omista tapahtumistaan (kuten omista miniseminaareistaan) lähettiläille, mutta tapahtumat ovat SASKin itsensä järjestämiä, ja kutsu on siis osallistumiskutsu, ei sinänsä kutsu olemaan osallisena järjestelyissä/tapahtuman toteutuksessa. Toki joissakin tapahtumissa lähettiläillä on ollut suurempikin osa tapahtuman sisällön tuottamisessa, lähettiläät ovat esimerkiksi saattaneet SASKin opintomatkoilla pitää työpajan tai luennon. Monesti opintomatalla käynyt on myös saattanut tulla lähettiläskoulutukseen pitämään luennon matkastaan.

Vaikka toiminta on hyvin vapaata, joitain ohjenuoria ja raameja toiminnalle koetaan SASKin puolelta tarpeelliseksi asettaa. Osaksi toiminnan muotoilun tarpeeseen myös opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan. Kesken opinnäytetyöprosessiani SASK on myös muuttamassa viestintätiiminsä rakennetta, muokaten aikaisemman viestinnän suunnittelijan pestin vapaaehtoistyön suunnittelijaksi. SASKilla tulee siis olemaan täysin vapaaehtoistoimintaan suuntautuva työntekijä. Tulevaisuudessa lähettiläverkosto tulee luultavasti kasvamaan vielä, kuten se on vuosien varrella jatkanut tasaisesti kasvuun. Mitä toiminnan muotoiluun ja kehittymiseen tulee, toivon opinnäytetyöni toimivan muutoksen alkusysäyksenä.

### 3.1 Mitä on lähettilästoiminta?

Lähettilästoiminta kasvaa vuosi vuodelta, ja kiinnostaa joka vuosi yhä uusia hakijoita. Tämän voi havaita jo siitä, että joka vuosi lähettiläskoulutuksien hakumäärät pysyvät suurina. Joka vuosi koulutuksiin, johon osallistujia otetaan 30-40, hakee keskimäärin jopa n. 60-150 hakijaa (Saaritsa 2019). Osa hakijoista on saattanut hakea koulutukseen useaan kertaan, koska ei ole päässyt ensimmäistä kertaa koulutukseen sisään.

Mutta tarkalleen, mikä on lähettilästoiminnan rooli SASKin tekemän työn ja toiminnan kokonaisuudessa? Onko toiminta SASKin tekemää globaalikasvatusta, vai onko kyseessä solidaarisuustoiminta? Mikä on näiden ero? Entä mitä tavoitteita toiminnalla on?

SASKin sivuilla kuvaillaan lähettiläskoulutuksen ja lähettilästoiminnan tavoitteena olevan lisätä tietoa SASKin työstä maailmalla, ja tavoista vaikuttaa. Sivuilla kerrotaan lähettiläiden voivan toimia koulutuksen jälkeen ihmisarvoisen työn äänitorvina omissa verkostoissaan ja tapahtumissaan. Lähettiläät jakavat saamiensa tietoja ja taitoja omiin yhteisöihinsä, kuten ammattiliittoihinsa, työpaikoilleensa tai sosiaalisiin ympyröihinsä, ja siten lisäävät tietoisuutta omissa verkostoissaan luontevalla tavalla. (SASK 2019, Vapaaehtoistoiminta.)

Lähettiläät voivat haastaa omaa ammattiosastoaan/-yhdistystään liittymään SASKin kannatusjäsenten joukkoon. Kannatusjäsenet maksavat jäsenmääräänsä pohjautuvaa maksua SASKille, ja samalla solidaarisuuden osoituksena maailman työntekijöille. (SASK 2019, Kannatusjäsenet.) Kannatusjäsenien myötä SASKin asema suomalaisten ammattiliittojen solidaarisuustyötä tekevänä tahona vahvistuu Suomessa, mutta myös hankkeet saavat lisää rahoitusta, kun maksavia kannatusjäseniä on enemmän.

Lähettiläät toimivat ammattiosastonsa/-yhdistyksensä lisäksi myös avustavissa tehtävissä SASKin suuremmissa tapahtumissa, kuten Nenäpäivä-keräyksessä, Maailma Kylässä -festivaaleilla, tai SASKin omilla Solidaarisuuspäivillä. Halustaan, taidoistaan ja omasta aktiivisuudestaan riippuen lähettiläät voivat toimia SASKin tapahtumissa avustavissa tehtävissä, tai järjestää itse omia SASKin teemoihin liittyviä tapahtumia/tempauksia.

Toiminnan tarkoituksena on myös ollut pitää SASKin toiminta avoimena ja saavutettavana jäsen/-kohdeyleisölleen, eli Suomen ammattiyhdistysliikkeeseen kuuluville, ammattiliittojen jäsenille. Toimintaa ei ole haluttu rajata vain SASKin jäsenammatti-

liitoille, tai ammattiliittojen jäsenille, vaan mukaan voit tulla kuka tahansa SASKin asioista kiinnostunut. Loppujen lopuksi, toiminnan tavoitteen voidaan myös sanoa olevan SASKin työn tuominen saavutettavammaksi ja avoimeksi, sekä SASKin jäsenammattiliittojen jäsenille, että muille asioista kiinnostuneille.

### 3.2 Lähettilästoiminta globaalikasvatusmenetelmänä

Lähettilästoiminnan voi luokitella SASKin toteuttamaksi globaalikasvatukseksi. Globaalikasvatus on toimintaa, jolla kannustetaan aktiiviseen maailmankansalaisuuteen. Globaalikasvatus lisää ymmärrystä yhteyksistämme maailmanlaajuisiin ilmiöihin, ja kykyymme edistää omalla toiminnallamme globaalia oikeudenmukaisuutta. (Globaalikasvatus 2019, Mikä Globaalikasvatus?)

Globaalikasvatus ohjaa maailmanlaajuiseen yhteisvastuuseen. Maailmanlaajuinen yhteisvastuu tarkoittaa vaikuttamista maailmanlaajuisiin rakenteisiin ja riippuvuussuhteisiin, jotka pitävät maailmaa epätasa-arvoisena, ja ylläpitävät köyhyyttä. Maailmaa muutetaan poliittisilla päätöksillä, joihin aktiivinen kansalaisvaikuttaminen voi vaikuttaa. Globaalikasvatuksella herätellään ihmisten kiinnostusta ja rohkeutta vaikuttaa globaaleihin kehityskysymyksiin, ja toimia oikeudenmukaisuuden ja kestävän kehityksen edistämiseksi. (Rekola 2010, 8)

Yksi tunnetuimmista määritelmistä globaalikasvatuksesta on vuonna 2002 laadittu Maastrichtin julistus globaalikasvatuksesta (The Maastricht Global Education Declaration). Julistus toteaa globaalikasvatuksen olevan: “(--) *toimintaa, joka avaa ihmisten silmät ja mielen maailman todellisuudelle ja herättää heidät toimimaan kaikille kuuluvien ihmisoikeuksien sekä oikeudenmukaisemman ja tasa-arvoisemman maailman puolesta*”. Julistus on toki jo vanha, eikä välttämättä täysin kuvaa globaalikasvatuksen kaikkia ulottuvuuksia, mutta julistuksen perustavanlaatuinen viesti on pysynyt relevanttina. Globaalikasvatus opettaa & kasvattaa, mutta saa ihmiset myös toimimaan.

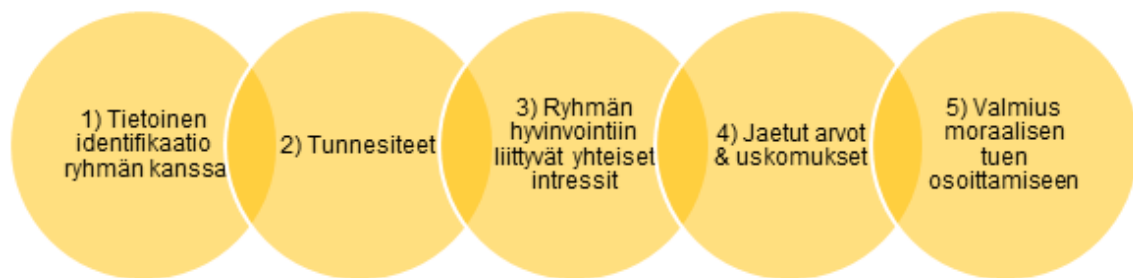
SASKin lähettilästoiminta istuu erittäin hyvin globaalikasvatuksen tematiikkaan ja tavoitteisiin. Lähettiläskoulutukset opettavat ja kouluttavat osallistujia muun muassa maailman työntekijöiden tilanteista & oikeuksista, eri teollisuuksien ja tuotantoketjujen eettisyydestä, ja kehitysyhteistyöstä. Koulutuksissa lähettiläät sekä saavat tietoa, mutta oppivat myös tapoja, miten vaikuttaa. Koulutuksien myötä he pääsevät myös osaksi SASKin verkostoja, mikä tuo lähettilään lähelle SASKin tekemää työtä. Tämä antaa lähettiläelle erityisen aseman päästä sekä oppimaan, että osallistumaan ja vaikuttamaan. Olisi osallistuminen sitten Nenäpäivän keräyksessä avustaminen, SASKin seminaariin osallistuminen, oman tapahtuman järjestäminen, tai SASKin päivityksien jakaminen somessa, lähettiläiden kaikki toiminta juontaa juurensa oikeudenmukaisemman ja tasa-arvoisemman maailman puolesta toimimiseen, aivan kuten Maastrichtin globaalikasvatuksen julistuksessa julistetaankin.

### 3.3 Lähettilästoiminta ja solidaarisuusaate

Lähettilästoiminta nivoutuu vahvasti yhteen solidaarisuusaatteen kanssa, ja myös perustuu siihen – vilahaathan solidaarisuus sanana myös Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin nimessäkin. Lähettilästoiminnan pohjana ja tarkoituksena on tiedon lisääminen SASKin työstä, ja siitä, miten maailman työntekijöiden oloihin voi vaikuttaa. SASKin työ perustuu suuresti kehittyvien maiden työntekijöiden järjestäytymisen, ja ammattiliittojen toiminnan tukemiseen. Tarkoituksena on tukea kehittyvien maiden työntekijöitä parantamaan asemaansa työpaikalla ja muualla yhteiskunnassa. (SASK 2019, Vapaaehtoistoiminta.)

Monilla lähettiläillä on taustaa ammattiliittoaktiivina. Yhteystietolistoista saatujen tietojen mukaan 304 lähettilästä yhteensä 18 ei ole tietoa kuuluvatko he liittoon. Kaksi lähettilästä ovat yrittäjiä, eli eivät kuulu liittoon. Loput 284 kuuluvat alansa ammattiliittoon, eli lähettiläistä 93,42% kuuluu siis oman alansa ammattiliittoon. (Ventä & Saaritsa, 2019). Voimakas pohja lähettilästoiminnassa on siis ammattiliitot ja ammattiliittoaktiivisuus, sekä siihen monesti liittyvä solidaarisuuden tunne maailman työntekijöiden kanssa.

Solidaarisuutta voidaan määritellä monin eri sanankääntein. Solidaarisuus on yhteyttä ihmisten välillä. Solidaarisuus on yhteisvastuuta, me-ajattelua, vastakohta minäkeskeiselle egoismille (Laitinen & Pessi 2011, 7-8). Arto Laitisen & Anne Birgitta Pessin kirjassa Solidaarisuus, mainitaan yhteiskuntafilosofin Larry Mayn teoria solidaarisuuden rakenteesta. May hahmotteli vuonna 1996 kirjassaan “The Socially Responsible Self: Social Theory and Professional Ethics” solidaarisuuden koostuvan viidestä osaluueesta:



Kuvio 1/2: Larry Mayn teoria solidaarisuuden rakenteesta

Keskeisintä Mayn solidaarisuuden määrittelyssä on ryhmään samaistuminen, ja ajattelu siitä, että koko ryhmän hyvinvointi vaikuttaa ryhmän jokaisen yksilön hyvinvointiin. Tärkeää on myös ryhmän tukeminen – solidaarisuus ei ole pelkkää passiivista yhteenkuuluvuuden tunnetta, vaan myös aktiivista tekemistä. (Laitinen & Pessi 2011, 12)

Solidaarisuuteen kuuluu vahvasti ajatus yhteisvastuusta. Mayn solidaarisuuden määrittely solahtaa sujuvasti lähettilästoiminnan tarkoituksiin ja lähettiläiden omiin motivaatioihin toimintaan osallistumisesta (ks. Kuvio 2/2). Usein vahvan ammattiyhdistysaktiivitaustan omaavat lähettiläät identifioituvat oman taustansa kanssa parempia työoloja tavoittelevat ryhmän (lähettilästoiminnan tapauksessa globaalien etelän työntekijöiden) kanssa. Monet myös kokevat tiettyä tunnesidettä ryhmän kanssa - koska minulla, läheisilläni ja perheelläni on oikeus työskennellä turvallisissa oloissa, ja saada tekemästäni työstä elämiseen riittävää palkkaa, myös muilla työntekijöillä kuuluisi olla samat oikeudet.

Ryhmän hyvinvointi on tärkeää lähettiläille. Kun kaikilla työntekijöillä on heille kuuluvat oikeudet, maailma on oikeudenmukainen. Monesti hyvin eri taustoista tulevat lähettiläät jakavat erilaisuudestaan huolimatta samoja arvoja – jokaisella kuuluisi olla oikeus säälliseen työhön. Ja mikä tärkeintä, lähettiläät ovat osoittaneet jo koulutukseen hakiessaan valmiutensa ja halunsa osoittaa tukea maailman työntekijöille. Kuviossa 2/2 olen sijoittanut lähettilästoiminnan perustan ja lähettiläiden motivaatiot Mayn solidaarisuuden viiden kohdan määritelmään.



Kuvio 2/2: Larry Mayn teoria solidaarisuuden rakenteesta sovellettuna SASKin lähettilästoimintaan

Australialaisessa vapaaehtoisten motivaatioita tutkivan projektin, Developing the Volunteer Motivating Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteer in Western Australia, raportissa vapaaehtoisten motivaatioita oli muotoiltu kymmeneen eri alalajiin. Vahvimmin solidaarisuuden teemaan, ja siten SASKin lähettiläisiin, sopivat tutkimuksen motivaatiolajit 1, 2 & 4.

Motivaatiolaji 1:sen motivaatiotekijä on *arvot*. Arvojen kautta motivoitunut vapaaehtoinen tekee vapaaehtoistyötä, sillä hän kokee vahvasti muiden auttamisen tärkeäksi. Motivaatiolaji 2:sen motivaatiotekijä on *vastavuoroisuus*. Vastavuoroisuutta motivaatiokseen kokeva vapaaehtoinen uskoo siihen, että hänen kuuluu tehdä hyvää maailmassa saadakseen sitä itse. 2:nen uskoo siis, että hänen universaali velvollisuutensa on auttaa. Motivaatiotekijä motivaatiolaji 4:selle on taas *ymmärrys*. Tämän motivaation omaaville on tärkeää ymmärtää maailmaa, ja saada uusia taitoja ja tietoja. (Esmond & Dunlop 2004, 51.)



Kaikki valitut motivaatiolajit (1,2 & 4) soveltuvat solidaarisuuden vastavuoroisuuden, ja yhteisvastuun määritelmään. Motivaatiolaji 1 haluaa tehdä vapaaehtoistyötä arvopohjansa vuoksi. Motivaatiolaji 2 tekee vapaaehtoistyötä, koska kokee vastavuoroisuuden velvollisuudekseen. Motivaatiolaji 4 haluaa ymmärtää maailmaa, ja tekee vapaaehtoisesti työtä sitä ymmärtääkseen. Lähettilästoiminnassa on perimillään kyse siitä, että vapaaehtoiset tekevät työtään, sillä solidaarisuus on edelleen tarpeellista taistelussa reilun työn tiellä.

SASKin Etelä-Aasian aluekoordinaattorin Manoranjan Pegun mukaan solidaarisuus tarkoittaa sitä, että käymämme kamppailut oikeudenmukaisuuden puolesta eivät ole toisistaan erillisiä, vaan yhteyksissä toisiinsa. Solidaarisuus on vastavuoroista, eikä niin sanotusti “pohjoisesta etelään” valuvaa, hierarkiallista hyväntekeväisyystyötä. Hyökkäys yhtä kohtaan on hyökkäys kaikkia kohtaan. Solidaarisuudessa on kyse vahvasti oikeudenmukaisen kehityksen tuomisesta maailmaan. (Pegu 2019.)

### 3.4 Globaali ammattiyhdistysliike ja lähettilästoiminta

Kansainvälinen solidaarisuus on ollut aina tärkeä osa ammattiliittojen perinnettä. Eri maiden ammattiliitot ovat aina tukeneet toisiaan kamppailussa työoikeuksien saavuttamiseksi. Noin kahdeksankymmentä vuotta sitten, ennen toista maailmansotaa, suomalaiset ammattiliitot saivat tukea kamppailuihinsa mm. saksalaisilta ja pohjoismaalaisilta ammattiliitoilta. Globaalin ammattiyhdistysliikkeen perusta pohjautuu muiden auttamiseen ja globaaliin solidaarisuuteen. Kansainvälisen solidaarisuuden, ja globaalin ammattiyhdistystoiminnan Suomessa voidaan argumentoida siten, että koska Suomen ammattiliittojen nykyinen tilanne on vankka, mutta tilanne ei ole sama muilla ammattiliitoilla maailmalla, on Suomen vuoro tarjota tukeansa. (Toikka 2010, 169.)

SASKin tehtävänä oli perustamisen aikaan, ja edelleen on, tukea ammattiyhdistystoimintaa, ja siten tukea maailman työntekijöiden työoikeuksien toteutumista. Vaikka SASKin työ tietyllä tavalla asettuukin globaalin ammattiyhdistysliikkeen aatokseen,

kansainvälinen ammattiliitto SASK ei ole (kuten esim. Maailman teollisuustyöntekijöiden globaali liitto IndustriAll). Tarkennettuna, SASK on kehitysyhteistyöjärjestö, joka toimii globaalien ay-liikkeen kentillä.

Vapaaehtoistoiminnallaan SASK pyrkii toteuttamaan ammattiliittojen kansainvälisen solidaarisuuden perinnettä. Lähettilästoiminnan aatteena on tarjota tietoa, ja vaikuttamisen mahdollisuuksia kaikille vaikuttamisesta, ja työntekijöiden globaaleista oikeuksista kiinnostuneille. Kaikille avoin toiminta vaatii ainoastaan kiinnostuksen ihmisoikeuksiin, ja halun tietää, miten asioihin vaikuttaa. (SASK 2019, Vapaaehtoistoiminta.)

SASKin jäseneksi vuonna 2019 liittyneet Diakoniatyöntekijöiden liitto Dtl ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KTL mainitsevat jäsenlehdessään liittymisensä SASKiin olleen arvovalinta, jolla he haluavat viestiä jäsenilleen tasapuolisen kohtelun ja työoikeuksien kuulumisesta kaikille. Lehdessä korostetaan sitä, että ay-liikkeen missio on edelleen relevantti. Lehdessä kuulutetaan ay-liikkeen globaalien solidaarisuuden puolesta - ay-liikkeen kuuluu nähdä “omaa napaa” kauemmaksi (Lusa 2019a.)

*“Ay-liikkeen sanoma on globaali, työelämän pelisääntöjä tarvitaan kaikkialla maailmassa. Suomessa monet työsuhde-edut ovat ay-liikkeen aikaansaannoksia, kuten viisipäiväinen työviikko ja palkallinen loma. Näitä asioita voimme edistää yhdessä kehittyvissä maissa” - Lusa, Arja 2019b*

Monissa SASKin jäsenammattiliitoissa paketoidaan SASKin lähettilästoiminta mahdollisuutena liiton jäsenistölle vaikuttaa kansainvälisellä tasolla – ja osallistua siten kansainväliseen ay-liikkeeseen. Muun muassa Teollisuusliitto mainitsee solidaaristoiminnan olevan osa heidän liittonsa kansainvälistä toimintaansa. Teollisuusliitto kertoo sivuillaan SASKin olevan heidän pääasiallinen kumppaninsa kehitysyhteistyötoiminnassa. (Teollisuusliitto 2019, Liitto maailmalla.) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry mainitsee sivuillaan olevansa SASKin jäsen, kertoo yhteistyöstään SASKin kanssa, ja mainitsee vaikuttamisen olevan mahdollista kaikille (SAK:

Kansainvälinen SAK, 2019.) Suoraa kehotusta SASKin lähettilästoimintaan osallistumiseen SAK ei sivuillaan mainitse. Voi tietenkin olla, että suurempi kutsu osallistumaan tulee muualta, esim. liiton uutiskirjeistä.

Monet ammattiliittojäsenet käyvät lähettiläskoulutuksen omasta mielenkiinnostaan kansainvälisyys- & solidaarisuustoimintaa, sekä ihmisoikeustyötä kohtaan. Vuoden 2018 lähettiläskyselyyn vastasi 35 lähettilästä, joista 25 mainitsi solidaarisuuden, halun auttaa, ihmisoikeudet tai kansainvälisen ammattiyhdistystoiminnan jossakin muodossa kysymykseen: “Mikä sai sinut alun perin osallistumaan lähettiläskoulutukseen?”. Potentiaalisen lähettilään oman kiinnostuksen lisäksi, monissa ammattiliitoissa myös kannustetaan jäseniä osallistumaan, esimerkiksi jakamalla lähettiläskoulutuksen mainos liiton sivuilla.

Lähettiläät lisäävät omalla työpanoksellaan tietoa epäkohdista maailmassa, sekä pyrkivät tukemaan globaalin ay-liikkeen jäseniä taisteluissaan. On siis luonnollista vetää johtopäätös, että SASKilla, ja lähettilästoiminnalla on luonnollinen paikka globaalissa ay-liikkeessä.

#### 4 Lähettiläiden ohjelmavuosi

Lähettiläille tarjotaan vuosittain tapahtumia, mihin he voivat osallistua tavalla tai toisella. Lähettiläille tarjottavat tapahtumat ovat koulutus- ja seminaaripainotteisia. Lähettilään vuoteen mahtuu myös monia muita mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Muut tapahtumat voivat liittyä esimerkiksi johonkin tiettyyn kampanjaan, jossa SASK on mukana, tai ne voivat olla lähettiläiden itsensä järjestämiä ja koordinoimia.

Suurin ja säännöllisin näistä tapahtumista lienee Nenäpäivä, jossa SASK on ollut mukana vuodesta 2007 (SASK 2016, SASK on mukana Nenäpäivässä). Nenäpäivään lähettiläät ovat saaneet osallistua joustavasti. Osa on esimerkiksi järjestänyt omalla

paikkakunnallaan Nenäpäivän varainkeruun, ja osa on tullut mukaan Helsingissä järjestettyihin Nenäpäivään liittyviin tapahtumiin ja keräyksiin.

Säännöllisin lähettiläille tarjottava tapahtuma on lähettiläskoulutukset. Joka vuosi lähettiläille järjestetään 2-3 koulutusta. Vuonna 2019 koulutuksista kaksi oli yleisiä lähettiläskoulutuksia, joissa koulutettiin pääasiallisesti uusia lähettiläitä. Vuoden kolmas koulutus oli erillinen teemakoulutus, jossa painopisteenä oli tietty aihe ("Ihmisoikeudet siirtotyöntekijöille - Qatar 2022" 18.-19.5.2019). Tähän koulutukseen osallistui myös ns. vanhoja lähettiläitä (käyneet ensimmäisen koulutuksensa jo aiemmin), sillä koulutuksella oli spesifi teema, joka kiinnosti monia. Vuonna 2020 tarkoituksena on jälleen pitää kolme koulutusta samalla 2 + 1 mallilla, jossa kaksi koulutusta ovat yleisiä, ja kolmas koulutus on yhteen teemaan keskittyvä. Vuoden 2020 kolmannen koulutuksen tulee korvaamaan poikkeuksellisesti muutaman vuoden välein järjestettävä, suurempi tapahtuma, Solidaarisuuspäivät. (Saaritsa, 2019.)

Yksi lähettiläille tarjottava, luonteva paikka osallistua on joka toukokuu järjestettävät, Fingo ry:n (ent. Kepa ry) koordinoimat Maailma Kylässä -festivaalit. Muutaman vuoden taukoa festivaaleilta pidettyään, SASK palaa vuoden 2020 festivaaleille. Festivaaleilla SASKilla on ollut tapana pitää omaa pistettään, jossa jakaa tietoisuutta ja materiaaleja SASKin teemoista. Maailma Kylässä -festivaaleilla lähettiläät ovat olleet avustamassa SASKin työntekijöitä pisteen pystyttämässä ja pyörittämässä. Festivaaleille osallistuminen päätetään vuosikohtaisesti. (Saaritsa 2019.)

Lisäksi SASK järjestää vuosittain kaksi miniseminaaria (muutaman tunnin mittaisia) vaihtuvin teemoin. Miniseminaarit pyritään järjestämään kesäkuussa ja joulukuussa. Vuoden 2019 joulukuun miniseminaaria poikkeuksellisesti järjestetä, sillä vuoden vaihteen jälkeen järjestetään Solidaarisuuspäivät. (Saaritsa, 2019.)

Myös SASKin järjestämät opintomatkat eri hankemaihin ovat vuosittaisia, ja suuri osa SASKin toimintaa. Muutaman viikon mittaisille opintomatkoille osallistuu SASKin

hankemaiden työstä, kehitysmaiden arjesta ja ay-liikkeestä kiinnostuneita ammattiliittojen jäseniä. Opintomatkoissa on painotettu aiemmin lähettilyyttä, ja moni matkailaisista kävikin ennen matkaa, tai matkan jälkeen lähettiläskoulutuksen. Nykyään kaikkien opintomatalle haluavien kuuluu käydä koulutus ennen matkaa. Matkat eivät ole olleet aiemmin pelkille lähettiläille järjestettäviä, vaan kuka tahansa kiinnostunut on voinut hakea ja päästä matkalle. Jätän opintomatkat nyt tässä kohdassa kuitenkin käsittelemättä, sillä opintomatkat eivät ole tapahtumia, joihin ihan jokainen halukas voi osallistua, jo siitä syystä, että matkoille otetaan vuosittain vain noin 15 henkilöä. Matkaan vaadittavaan omavastuusummaan ei myöskään kaikilla halukkailla ole varaa. Koen siis, että vaikka jokainen opintomatalle osallistuja käykin nykyään lähettiläskoulutuksen, ei opintomatkat sinänsä ole osa lähettiläille tarjottavaa vuosittain tapahtuvaa toimintaa. Tämä jo siitä syystä, koska lähettiläskoulutus tai lähettilyys itsessään ei ole välttämättä se motivaatiotekijä henkilöille, joka käy ennen matkaa lähettiläskoulutuksen. Opintomatkojen rajattu osallistujamäärä, ja omavastuusumma eivät myöskään tee mielestäni opintomatkoista kiinteää osaa lähettilään tapahtumavuoteen, sillä näiden tekijöiden vuoksi kaikki kiinnostuneet eivät voi osallistua opintomatkoille. (SASK 2019, Opintomatkat.)

Lähettiläiden vuoteen kuuluu myös heidän itsensä järjestämät tapahtumat. Koska lähettilästoiminta on hyvin vapaata, on toiminnan luonne yhdistettynä innokkaisiin vapaaehtoiseihin, saanut lähettiläät suunnittelemaan ja toteuttamaan itsenäisesti moninaisia tapahtumia/tempauksia. Lähettiläiden toiminnan raportointimallin/-käytänteiden uupuessa valitettavasti kaikki tapahtumat eivät ole kuitenkaan ehtineet viestinnän piiriin, joten tietoa niistä ei ainakaan SASKin kotisivuilta löydy. Syy voi tietysti myös olla, että viestintä on syystä tai toisesta päättänyt olla viestimättä tapahtumista. Lähettiläiden järjestämät tapahtumat/tempaukset ovat myös mahdollisesti voineet ilmaantua sosiaalisen median kanavissa, joissa postaus häviää tietyn ajanjakson jälkeen (esim. Instagram-tarinat). Voi myös olla, että tapahtumat ovat jääneet viestimättä inhimillisten virheiden vuoksi, joko lähettiläältä itseltään SASKiin päin, tai SASKilta on mennyt tapahtuma ohi.

Esimerkeiksi lähettiläiden itsensä järjestämistä tapahtumista nostan muutaman tapauksen. Vuonna 2015 Rakennusliiton nuorisotyöryhmä, Raksanuoret toteuttivat varainkeruuprojektin, jolla he keräsivät rahaa SASKin hankkeisiin. Raksanuoret toteuttivat tyttö-/poikakalenterin, joista saadut voitot nuoret lahjoittivat lyhentämättöminä SASKille. Voittoa tempauksellaan Raksanuoret keräsivät tempauksellaan jopa noin 5000 euroa. Idea kalenteriin tuli Raksanuorilta itseltään, ja myös he itse poseerasivat kalenterissa. Kalenteria myytiin netissä, tapahtumissa ja työpaikoilla. (Rakennusliitto 2016, Raksanuorten kalenteri.)

Samana vuonna (2015) lähettiläät toteuttivat täysin vapaaehtoisvoimin Nenäpäivän tiimoilta Kuopiossa musiikkitapahtuma Nenärockin, ja lastentapahtuma Nenäkidsin kylpylähotelli Rauhalahdessa. Tapahtumilla oli tarkoituksena kerätä varoja Nenäpäivän kautta SASKille. Tapahtumat saatiin järjestettyä lähettiläiden voimin. Kipinä tapahtumien järjestämiseen sai alkunsa lähettiläskoulutuksesta. (SASK 2015 Nenäpäivä huipentuu tänään Nenäpäiväshow'hun.)

#### 4.1 Lähettiläskoulutukset

Vaikka lähettiläille järjestetään lähettiläskoulutuksien lisäksi myös muuta tapahtumaa, lähettiläskoulutukset lienevät edelleen olevan lähettiläille järjestettävistä tapahtumista tärkeimmät ja mieleenpainuvimmat. Luonnollisesti suuren painoarvon koulutuksille antaa se, että niissä koulutetaan uusia vapaaehtoisia, mutta myös se, että ne ovat säännöllisiä (järjestetään usean kerran joka vuosi) ja hyvin pidettyjä.

Ensimmäinen lähettiläskoulutus järjestettiin vuonna 2014, jonka jälkeen koulutuksia on ollut vähintään kaksi kertaa vuodessa. Vuoden 2014 koulutuksesta alkoi SASKin lähettilästoiminta. Tutustuakseni koulutuksien sisältöjen kehittymiseen ja muuttumiseen, tutkin vuosien 2014-2019 lähettiläskoulutuksien ohjelmia. Tein seuraavia huomioita koulutuksien sisällöistä.

Koulutukset ovat aina kestäneet viikonlopun (lauantai & sunnuntai). Vuodesta 2015 asti lähettiläskoulutuksissa on ollut kansainvälinen vieras osana virallista ohjelmaa. Vuonna 2014 koulutuksessa oli kansainvälinen vieras kuuntelemassa koulutusta, mutta hänellä ei ollut virallista esittelyvuoroa. Kansainvälisten vieraiden esitysten aiheet ovat vaihdelleet riippuen vieraasta. Aiheet liittyvät usein esittelijän kotimaahan, tai maihin missä esittelijä vaikuttaa ja tekee töitä.

Alusta asti koulutuksissa on jollain tavalla avattu SASKin toimintaa, joko erillisenä aloituspuheenvuorona, tai muilla keinoilla (esim. työpajoissa). Koulutuksissa on luentoja, työpajoja, ja joinain vuosina myös muuta ohjelmaa, kuten esim. Varainkeruuilta Decent Work Club Cafe Mascotissa vuonna 2014, ja tapahtuma Solidaarisuutta Haitille vuonna 2015. Tapahtuma toimi varainkeruutapahtumana, jossa näytettiin illan päätteeksi dokumenttielokuva.

Koulutukset ovat koostuneet enimmäkseen eri aiheisista luennoista, mm. “Nenäpäivä ja tiilitehtaiden lapset” (Rantanen, J-P: Lähettiläskoulutuksessa 11.-12.4.2015), ja “Sosiaalipornoa vai selvää asiaa? Miten puhutaan maailman ongelmista” (Lähettiläskoulutuksessa 7.-8.4.2018). Luennoitsijoina on ollut vieraita eri kansalaisjärjestöistä (mm. vuonna 2016 Maailma Kylässä -ohjelmakoordinaattori ja vuonna 2019 Ihmisoikeusliiton pääsihteerin), erinäisiä asiantuntijoita, ja SASKin omaa henkilöstöä.

Jokaiseen koulutukseen on laitettu mukaan jokin osallistava elementti. Useimmiten lähettiläille on järjestetty työpajoja, missä he ovat saaneet ideoida SASKin kampanjoita tai opetella erilaisia vaikuttamisen keinoja. Esimerkiksi Vuoden 2018 huhtikuun koulutuksessa ideoitiin SASKille kokonaan uutta viestintäkampanjaa. Vuonna 2016 lähes tyi SASKin 30-vuotisjuhlat sekä Solidaarisuuspäivät, joten lähettiläät saivat ideoida sisältöjä kyseisiin juhlapäiviin.

Lähettiläskoulutuksien ohjelmia läpikäytyäni, vedän johtopäätöksen siitä, että lähettiläskoulutukset eivät ole rakenteellisesti muuttuneet paljon vuosien varrella. Muutoksia ja parannuksia on varmasti vuosien varrella ollut, mutta ne ovat olleet oletettavasti

enemmän koulutuksien hienosäätöä. Muutokset ovat luultavasti olleet aikataulujen hiomista, uusien puhujien miettimistä ja koulutuksien teemojen pohtimista. Koulutuksissa on aina ollut laadukkaita puhujia, usein SASKin yhteistyöverkostoista, tai SASKin henkilöstöstä. Koulutuksiin on useimmiten tullut myös kansainvälinen vieras puhumaan työstään. Luentojen vastapainona useimmissa koulutuksissa on ollut vielä jokin osallistava elementti, kuten ryhmätyöpaja. Koulutuksen loputtua tuoreille lähettiläille lähetetään palautekysely, jossa lähettiläät saavat antaa palautetta koulutuksen sisällöistä ja onnistumisista.

Käytyäni läpi vuosien 2016-2019 lähettiläskoulutuksien palautekyselyitä, voin todeta, että yleinen mielipide koulutuksien kokonaisuudesta on positiivinen. Olen laskenut vuosien 2016-2019 lähettiläskoulutuksien palautekyselyiden yleisarvosanan prosentin (mukana kevät- ja syyskoulutukset). Huom.! Mukana ei ole vuosien 2014-2015 kyselyitä, sillä niitä ei löytynyt. Mukana ei ole myöskään vuoden 2016 kevään kyselyä, sillä vastausmäärä oli kyseisessä kyselyssä erittäin pieni. Vuoden 2016 syyskoulutuksen palautekyselyn tulokset ovat mukana. Mukana ei ole myöskään vuoden 2019 syksyn koulutuksen kyselyä, sillä kysely ei ole vielä julki. Kevätkoulutuksen tulokset ovat mukana. Asteikko, jolla lähettiläät ovat saaneet antaa yleisarvosanaa koulutuksista, on 1-5. Vertailuun ottamieni lähettiläskyselyihin oli vastannut yhteensä 149 koulutettua lähettilästä.



Taulukko 1. Lähettiläskoulutuksien palautekyselyjen 2016-2019 yleisarvosanat (asteikolla 1-5) koulutuksien laadusta

Arvosana:	5	4	3	2	1
2016 (syksy)	67%	33%	0%	0%	0%
2017 (kevät)	62%	33%	5%	0%	0%
2017 (syksy)	78%	22%	0%	0%	0%
2018 (kevät)	77%	20%	3%	0%	0%
2018 (syksy)	59%	41%	0%	0%	0%
2019 (kevät)	84%	16%	0%	0%	0%

*(Tulokset SASKin kyselyistä: Lähettiläiden jatkokoulutus 2016, Lähettiläskoulutus kevät 2017 -palaute, Lähettiläskoulutus syksy 2017 -palaute, Lähettiläskoulutus kevät 2018 -palaute, Lähettiläskoulutus syksy 2018 -palaute & Lähettiläskoulutus kevät 2019 -palaute)*

Vertailussa olleiden, reilun kolmen vuoden lähettiläskoulutuksille eniten annettu arvosana oli korkein, arvosana 5. Arvosanan 5 antoi 71% vastaajista. Toiseksi suurimman arvosanan (4), antoi 28%. Arvosanan 3 antoi 1% vastaajista.

## 5 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusmetodeiksi valitsin teemahaastattelut (yksilö- ja parihaastattelut) ja benchmarkkauksen. Teemahaastatteluissa haastattelin jo koulutettuja lähettiläisiä, jotka olivat koulutuneet vuosien 2014-2018 aikana. Toteutin kahdeksan haastattelua, joissa haastattelin yhteensä yhdeksän lähettiläistä. Seitsemän haastattelua olivat yksilöhaastatteluja, kahdeksas haastattelu oli parihaastattelu, jossa haastattelin kahta lähettiläistä. Ajallisesti haastattelut kestivät noin 20-60 minuuttia (lyhin

haastattelu oli 21 minuuttia, ja pisin 58 minuuttia). Keskimääräisesti haastattelut olivat kuitenkin noin puolen tunnin mittaisia.

Valitsin teemahaastattelut pääasialliseksi tutkimusmetodikseni. Toteuttamani haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille haastatelluille samat, mutta valmiita vastauksia haastatteluissa ei ole, vaan haastateltavat saavat kertoa omin sanoin vastauksensa. Teemahaastatteluille tyypillistä on määrätä haastattelun aihepiirit ja tema-alueet, vaikka kysymyksillä ei ole välttämättä tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Valli & Aaltola 2015, 29.) Ennen haastattelua olin tehnyt haastatteluille niin sanotun haastattelurungon (liite 1), johon olin kirjoittanut tukea antavia kysymyksiä. Kysymykset liittyivät kaikki haastattelujen teemoihin. Haastatteluissa otin tukea luomastani haastattelurungosta, mutta saatoin tarvittaessa poiketa siitä.

Miten puolistrukturoitu haastattelu sitten eroaa strukturoidusta haastattelusta? Kun puolistrukturoidussa haastattelussa valmiita vastauksia kysymyksiin ei ole muotoiltu, strukturoidussa haastattelussa vastausvaihtoehdot ovat valmiit. Strukturoitu haastattelu on monesti esimerkiksi verkkokysely, jossa on monivalintakysymyksiä. Strukturoidussa haastattelussa myös oletetaan, että kaikilla kysymyksillä on sama merkitys jokaiselle vastaajalle. (Valli & Aaltola 2015, 29.)

Koin että strukturoidun haastattelun valmiit vastausvaihtoehdot eivät olisi palvelleet tätä opinnäytetyötä, joten päätin toteuttaa puolistrukturoidut teemahaastattelut. Puolistrukturoidut teemahaastattelut valitsin strukturoidun kyselyn sijasta siksi, koska halusin tutkia haastattelutyypille tyypilliseen tapaan tutkia monen erilaisen yksilön subjektiivista kokemusta lähettilästoiminnasta. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa tutkitaan nimenomaan yksilön ajatuksia, tuntemuksia ja kokemuksia, sekä korostetaan haastateltavien omaa elämysmaailmaa. Puolistrukturoidulla haastattelulla tuodaan tarkoituksellisesti haastateltavien omaa ääntä kuuluviin. (Hannila & Kyngäs 2008, 3.) Puolistrukturoidun haastattelun yksilön kokemusten ja tuntemusten korostavan ot-

teen vuoksi päädyin valitsemaan tutkimusmetodikseni juuri puolistrukturoidun teemahaastattelun. Tavoitteena oli saada vapaaehtoisen omilla sanoilla kuvailemia, omia kokemuksia ja tunteita toiminnasta, tuoda yksilön ääntä kuuluviin lähettilästoiminnan kehitystyöhön.

Haastatteluihin hain tarkoituksenmukaisesti haastateltavaksi mahdollisimman heterogeenistä otosta lähettiläitä. Halusin mahdollisimman moninaisia mielipiteitä ja kokemuksia toiminnasta. Koin, että mahdollisimman moninaisella haastatteluotoksella mahdollisuuteni tähän olisivat suuremmat. Haastateltavani olivat kotoisin monista eri kaupungeista ja eri ammattiliitoista (ja siten myös työskentelevät eri aloilla), sekä edustivat eri sukupuolia. Osa haastateltavista oli ollut jo vuosia SASKilla lähettiläänä, ja osa vasta aloittanut.

Toiseksi tutkimusmetodikseni valitsin benchmarkkauksen, eli vertaisanalyysin. Benchmarkkauksessa vertailin SASKin lähettilästoimintaa Plan International Suomen vapaaehtoistoimintaan. Plan International Suomen valitsin, sillä se on SASKin tavoin kehitysyhteistyöjärjestö, mutta toisin kuin SASKilla, Planilla on erittäin monikanavaista vapaaehtoistyötä (mm. Maahanmuuttajatyön vapaaehtoiset, Viestinnän ja sosiaalisen median vapaaehtoiset, toimistovapaaehtoiset, ja monia muita). Kooltaan Suomen Plan on myös huomattavasti SASKia isompi.

Benchmarkkaus on prosessi, jossa identifioidaan toisissa organisaatioissa hyväksi havaittuja käytänteitä, ja pyritään ymmärtämään ja sopeuttamaan hyviä käytänteitä myös omaan organisaatioon. Benchmarkkaus on jatkuvaa, ja koko organisaation kokoista, eikä siis vain yksittäinen, satunnainen teko. Benchmarkkausta voi harjoittaa yksittäisesti niin tuotteisiin, palveluihin kuin operaatioprosesseihinkin. Tärkeintä on, että benchmarkkauksen prosessi tukee koko organisaation lopullisia tavoitteita, vaikka se keskittyisikin vain yksittäisen prosessin parantamiseen. (Tuominen 2016, 9-10.)

Opinnäytetyöni tapauksessa benchmarkkauksella kehitettävä tuote/palvelu on lähettilästoiminta. Suoraan verrattavissa voittoa tavoittelemattoman järjestön vapaaehtoistoiminta ei yritysmaailman toimintoihin tietenkään ole, mutta soveltamalla teorioita ja mukauttamalla yritysmaailman termejä omiin tarkoituksiperiini, benchmarkkaus metodina toimii erittäin hyvin.

Onnistuneen benchmarkkauksen voi jakaa kahteen osioon, oppimiseen ja kehittymiseen. Oppiminen tarkoittaa omien prosessiensa oppimista. Mikäli ei ensin osaa tunnistaa ja ymmärtää omia prosessejaan, miten niitä voisi vertailla toiseen organisaatioon? Noin puolet benchmarkkaukselle varatusta ajasta menee yleensä omien prosessien, metodien ja käytänteiden tutkimiseen. Kun oma prosessi ja käytänteet on määritelty ja hallussa, voi kehittymisprosessi alkaa. Kehittyminen ei tarkoita benchmarkattavien organisaatioiden toiminnan pelkkää dokumentoimista, vaan syvällistä ymmärtämistä, mikä tekee benchmarkattavan organisaation toiminnasta hyvää, ja mitä siitä voi oppia. Loppujen lopuksi, benchmarkkaus ei ole siis pelkkää pinnallista vertailua ja analyysiä. Prosessista kuuluu saada lopputuloksena todellista parannusta omaan organisaatioon. (Tuominen 2016, 14.)

## 5.1 Haastattelut

Haastatteluprosessin aloitin kirjoittamalla itsestäni esittelyn lähettiläiden Facebook-ryhmään (liite 2). Esittelyssä kerroin lyhyesti itsestäni, opinnäytetyöstäni, ja siitä että tulen olemaan pian yhteydessä koskien lähettiläiden haastatteluja. Esittelyn laitoin, sillä olimme päättäneet opinnäytetyöni ohjaavan SASKin työntekijän kanssa aloittaa haastateltavien kerääminen siten, että SASK kerää minulle mahdollisten haastateltavien listan, joihin otan yhteyttä. Koin siis tarpeelliseksi esittäytyä, jotta sähköpostin minulta saaneet lähettiläät eivät hämmentyisi kuka heihin ottaa yhteyttä. Varsinkin, koska olin yhteydessä lähettiläisiin kouluni @humak.fi sähköpostiosoitteesta.

Kun sain listan mahdollisista haastateltavista SASKilta, laitoin koko listalle sähköpostikutsut haastatteluun. Haastattelukutsussa (liite 3) kerroin vielä kuka olen, mitä opiskelen ja mitä varten haastattelut tehdään. Kerroin myös missä teemoissa haastattelut tulevat liikkumaan, sekä milloin haastattelut tapahtuvat (millä viikolla, sillä tarkkoja päivämääriä minulla ei vielä ollut), missä ne tapahtuvat (SASKin toimistolla) ja kuinka pitkiä ne tulevat suunnilleen olemaan (0,5-1h). Kerroin viestissä vielä lyhyesti mitä opinnäytetyöni tulee käsittelemään. Sähköpostiviestissä oli myös yhteystietoni. Kun sain kiinnostuneilta viestejä haastatteluun osallistumisesta, sovin tarkemmat haastatteluajat.

Haastatteluja tehdessä ja niitä analysoidessa, tärkeä laki on luonnollisesti henkilötietolaki (1999/523). Lain mukaan haastateltava voi antaa pätevän suullisen suostumuksen haastatteluun, silloin kun haastattelu on vapaaehtoista, yksilöityä, ja kun haastattelu perustuu riittävään tietoon. Tunnisteellisia aineistoja voi käyttää, kun niiden käyttäminen on suunniteltua, tarkoituksenmukaista, ja perusteltua. Haastateltaville pitää antaa tiedot tutkimuksesta ja haastattelusta, sillä haastateltava suostuu haastateltavaksi sen tiedon varassa mitä haastatteli hänelle antaa. Haastateltavan tulisi tietää ainakin: tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen aihe & tavoite, toteutus (aika, paikka, tallennus, kesto), haastattelun vapaaehtoisuus, haastattelun käsittelyn luottamuksellisuus, mikäli haastatteluotteita sisällytetään julkaisuun ja haastattelun jatkokäyttö & arkistointi. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori (toim.) 2017, 357-358.)

Haastattelut aloitin esittäytymällä, ja kertomalla että haastattelu jää nimettömäksi. Kuten jo esittäytymisessäni lähettiläiden Facebook-ryhmässä ja haastattelukutsussa, kerroin että tiedot, joita tulen opinnäytetyössäni käyttämään, ovat: mihin ammattiliittoon haastateltava kuuluu (ja mikä on kyseisen ammattiliiton keskusjärjestö), kuinka kauan hän on ollut lähettiläs ja minkä ikäinen hän on. Ennen nauhoituksen päälle laittamista, kysyin haastateltavalta, sopiiko että haastattelu nauhoitetaan. Kerroin nauhoitteen jäävän vain minulle kuunneltavaksi. Kerroin myös litteroivani haastattelut (ja että muut kuin minä eivät tule lukemaan litterointeja). Mainitsin myös mahdollisesti käyttäväni haastatteluissa tulleita kommentteja lainauksina opinnäytetyössäni. Tämä

sopi kaikille haastateltaville. Haastattelujen loppupuolella kerroin milloin opinnäytetyö julkaistaan, ja että opinnäytetyö julkaistaan theseus.fi -palvelussa, josta sen voi vapaasti ladata luettavaksi.

Kuten puolistrukturoituun teemahaastatteluihin kuuluu, en ollut ennen haastatteluja niinkään lyönyt lukkoon haastattelukysymyksiäni, vaan määrittänyt haastatteluille keskeiset teemat, joiden alle olin kirjannut alakysymyksiäni. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 17-18.) Muotoilin itselleni haastattelujen toteuttamista varten haastattelurungon (liite 1). Haastattelurungossa olin kirjannut muutamat haastattelun näkökulmat teemoittain valmiiksi ennen haastattelujen toteuttamista. Vaikka muuten varsinaisissa haastatteluissa oli enemmän tai vähemmän selkeä rakenne (riippuen haastattelusta), pyrin luomaan jokaisessa haastattelussa edes jonkinlaista keskustelua jokaisesta haastattelurunkooni kirjaamastani aiheesta.

Haastattelurunkoni teemat ryhmittelin seuraavasti: lämmittelykysymys, ammattiliittoaktiivisuus & muu vapaaehtoistoiminta, tapahtumat/koulutukset & seminaarit, odotukset vs. todellisuus, lähettilästoiminnan opas, ja loppuun vielä lopetuskysymys. Lämmittelykohdassa kysyin kaikilta haastateltavilta saman kysymyksen: Miksi olet kunnan työn lähettiläs? Halusin tällä kysymyksellä lämmitellä haastateltavaa itse haastatteluun, ja saada haastateltavan pohtimaan perimmäisiä syitä miksi oli aikoinaan lähtenyt juuri lähettiläskoulutukseen.

Seuraava teema koski ammattiliittoaktiivisuutta & muuta vapaaehtoistoimintaa. Koska SASKin työhön (ks. Kappale 2 Tilaaaja – Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK ry), ja siten myös SASKin vapaaehtoistyöhön liittyvät vahvasti myös ammattiliitot (93,42% lähettiläistä on ammattiliittojäsenyys (Saaritsa, 2019).), halusin tiedustella haastateltavilta heidän aktiivisuuttaan omissa ammattiliitoissaan. Kysymyksellä kartoitin ammattiliittoaktiivisuuden ja lähettilyyden korreloimista keskenään. Halusin myös tiedustella heidän mahdollisista muista vapaaehtoistöistään.

Kysymyksellä halusin tunnustella niin vastaajan aktiivisuutta kansalaisaktiivina, kuin myös omistajuuden tunnetta SASKin toimintaan. Puhuvatko vastaajat muista organisaatioista, joissa toteuttavat vapaaehtoistoimintaa eri tavalla? Salla Kuuluvainen puhuu kirjassaan *Vapaaehtoistyön johtaminen (2015)* vapaaehtoistoiminnan omistajuuden tunteesta. Kuuluvainen mainitsee omistajuuden tunteen olevan psykologinen kokemus siitä, että toiminta tuntuu omalta. Vahvan omistajuuden tunteen omaava vapaaehtoinen sitoutuu toimintaan vahvemmin, ja pystyy ottamaan luontevammin myös vastuullisia tehtäviä vastaan. Vahvan omistajuuden tunteen luominen on edellytys sille, jos haluaa vapaaehtoisen haluavan ja kykenevän ottaa suurempaa vastuuta toiminnasta. (Kuuluvainen 2015, 51-52.) Haastatteluissa kiinnitin huomiota puheeseen - onko lähettilästoiminta ja SASK “me” ja “meidän toimintaamme”?

Tapahtumat/koulutukset & seminaarit –teemalla hain suoraviivaisesti mielipiteitä, ajatuksia ja kehitysehdotuksia koskien SASKin lähettiläille tällä hetkellä tarjoamaa toimintaa. Kysymyksellä halusin myös kartoittaa sitä, miten houkutteleviksi tapahtumat koetaan, sekä minkälaisia tapahtumia lähettiläät haluaisivat lisää. Hain teeman kysymyksillä myös sitä, haluaisivatko lähettiläät olla aktiivisemmin mukana tapahtumien suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Kansalaistoiminnassa on eri osallistumisen tasoja, joita kaikkia tarvitaan. Lujan vapaaehtoistoiminnan luomisen vuoksi olisi kuitenkin tärkeää saada toimintaan hyvin sitoutuneita vapaaehtoisia, jotka myös luovat uutta toimintaa. Aaro Harju puhuu kirjassaan *Yhteisellä asialla – Kansalaistoiminta ja sen haasteet*, David Unruhin kehittämästä luokituksesta eri osallistujatyypeistä. Unruh määrittelee luokituksessaan sitä, kuinka syvällä osallistuja on kyseessä olevassa sosiaalisessa maailmassa. Unruhin mukaan toiminnassa voi olla mukana “muukalaisena”, “turistina”, “säännöllisenä/regulaarina” tai “sisäpiiriläisenä/insaidarina”. (Harju 2003, 47.)

Teorian mukaan “muukalainen” seuraa tapahtumia taustarooleissa. Lähettilästoiminnan tapauksessa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi SASKin seuraamista somessa, ja ehkä lähettiläskoulutukseen osallistumistakin, mutta koulutuksessa ja sen jälkeen

enemmän taustaroolin ottamista kuin aktiivista osallistumisesta. “Turistin” roolin ottava vapaaehtoinen vierailee välillä eri tehtävissä, mutta ei osallistu pitkäjänteisemmin. “Turisti” voisi SASKin tapauksessa olla muutamiin satunnaisiin tapahtumiin osallistuva, mutta joka ei ota osaa pitkäjänteisempään toimintaan. Osallistujatyypin “säännöllinen/regulaari” on jo sitoutunut säännölliseen toimintaan. SASKin tapauksessa säännöllinen toiminta voi olla melkein mitä vain. Säännöllinen toiminta voi esimerkiksi olla oman paikkakuntaansa paikallistoiminnan luomista ja pyörittämistä, tai vaikka oman ammattiliiton & SASKin hankkeessa aktiivista toimintaa. Syvimmissä roolissa on “sisäpiiriläiset/insaidit”. Nämä toimijat ovat mukana toiminnassa syvimmillä ja säännöllisimmin - he luovat toimintaa, ja myös pyörittävät sitä. “Sisäpiiriläinen” lähettiläs voi olla sellainen lähettiläs, joka luo itse tapahtumia SASKin teemoissa, esimerkiksi varainhankintakonsertin, järjestää SASK-aiheisen ständin tapahtumassa, tai jopa istuu SASKin hallituksessa.

Harju muistuttaa, että kansalaistoiminnassa toimii aina jokaista tyyppiä edustavia henkilöitä. Henkilön rooli voi myös vaihtua - muukalaisesta voi hypätä sisäpiiriläiseksi saamalla vastuullisen roolin järjestössä. Ihanteellisinta olisi, jos mahdollisimman moni olisi säännöllinen ja sisäpiiriläinen, sillä heidän sitoutumisensa toimintaan on vahvinta. Todellisuus kuitenkin on, että roolit ovat ainaisessa muutoksessa, ja esimerkiksi henkilökohtaisessa elämässä tapahtunut muutos saattaa tipauttaa entisen sisäpiiriläisen muukalaisen rooliin. (Harju 2003, 47.) Muutoksia ei mielestäni kannata pelätä, eikä myöskään liikaa tarttua ajatukseen siitä, että aivan kaikki lähettiläät kuuluisivat saada syvimpiin rooleihin. Todellisuus on, että eri elämäntilanteiden ja muiden tekijöiden takia kaikki eivät ikinä tule olemaan samassa tilanteessa, eivätkä pysty antamaan yhtä paljon aikaansa, kuin toiset. Tärkeintä olisi varmistaa, että pieni joukko pysyisi toimintaan hyvin sitoutuneena. Jo sillä pääsee pitkälle.

Haastattelujeni kolmas teema koski odotuksia ja todellisuutta. Halusin kuulla, minkälaisia odotuksia ja toiveita lähettiläillä oli ollut toimintaa kohtaan ennen siihen mukaan lähtemistä. Halusin kuulla myös realistisesti, miten toiminta oli vastannut odotuksiin. Motivaatio saa vapaaehtoisen hakemaan toimintaan, ja osallistumaan siihen



ensimmäisen kerran. Pelkkä motivaatio ei kuitenkaan riitä ensimmäistä kertaa pidemmäksi, jos sitä ei ruokita. Järjestön on tärkeää luoda hyvä ilmapiiri, jossa vapaaehtoinen kokee, että häntä arvostetaan. Arvostus ja vankka sosiaalinen asema lisäävät sitoutumista ja motivaatiota toimintaan. Alkuinnostuksen jälkeen on myös tärkeää ruokkia innostusta antamalla vapaaehtoiselle uusia haasteita, mutta myös mahdollisesti tarjota ”lomaa” vapaaehtoiselle niin halutessaan. (Karreinen, Halonen & Tennilä (toim.) 2017, 40.) SASKin tapauksessa ensimmäinen kosketus toimintaan on lähettiläskoulutus. Tästä syystä koin tarpeelliseksi kysellä ennen lähettiläskoulutusta olleista odotuksista, mutta myös siitä, mitä koulutuksen jälkeen tapahtui. Ruokittiinko motivaatiota, joka innosti eteenpäin, vai jäikö koulutuksen jälkeen tunne, että ei tiedä mihin edetä?

Odotuksista ja todellisuudesta puhumisen jälkeen kerroin lyhyesti tekeväni oppaan lähettilästoimintaan opinnäytetyöni oheen. Toive oppaasta tuli SASKilta. Oppaassa tulee olemaan vinkkejä, miten lähteä toteuttamaan lähettilästoimintaa (tapahtuman järjestämistä, varainhankintaa, some-kampanjointia, jne.), konkreettisia neuvoja miten puhua SASKista (esim. tapahtumissa, työpaikalla ja omassa ammattiliitossaan/-osastossaan) ja lisää tietoa SASKista, sekä lähettilästoiminnasta. Halusin tässä kohdassa kuulla lähettiläiden ideoita ja toiveita opasta kohtaan. Mikä olisi ollut sellainen opas minkä he olisivat halunneet lukea aikoinaan tuoreina lähettiläinä. Mahdollisuus osallistua itse toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen lisää omistajuutta toimintaan, eli lisää vapaaehtoisesta motivaatiota. (Kuuluvainen 2015, 53.) Koen lähettiläiden osallistamisen SASKin toiminnan sisältöjen tekemiseen ja vaikuttamiseen tärkeäksi, joten myös tästä syystä halusin tuoda oppaan esille haastattelussa, ja tarjota haastateltaville mahdollisuutta kertoa omia ideoitaan ja ajatuksiaan oppaasta.

Lopetuskysymyksenä kysyin kaikilta haastateltavilta saman kysymyksen. Miltä näyttää sellainen lähettilästoiminnan tulevaisuus, jossa ei ole mitään rajoituksia? Ei raharajoituksia, ei aikarajoituksia. Pyysin haastateltavaa kertomaan kaikki viltimmät ideansa ja toiveensa toimintaa kohtaan. Lopetuskysymyksen halusin toimivan tilanteen ja haastattelun sulkijana ja selkeänä lopettajana (kerroin haastateltaville, että kyseinen kysymys on viimeinen). Halusin myös kuulla lähettiläiden viltimmistä toiveista, mitä

olisi juuri sellainen toiminta mitä he haluaisivat, jos aika ja raha eivät tulisi esteeksi? Jos toimintaa mieltii aina rajoitukset edellä, innovaatioita ei synny. Villejä ideoita taas ei voi olla liikaa. Niitä voi aina karsia ja muotoilla, jotta ne saadaan toteutettua.

Haastattelun viimeisen kysymykseen vastattuaan, haastattelu oli valmis. Kertasin vielä kerran, milloin opinnäytetyö ilmestyy ja missä se ilmestyy. Kerroin nauhoitteen loppuvan, ja lopetin nauhoittamisen. Kiitin loppuun vielä osallistumisesta.

### 5.1.1 Yksilöhaastattelut

Seitsemän kahdeksasta haastattelustani oli yksilöhaastatteluja. Yksilöhaastatteluni kestivät 20-60 minuuttia, keskimääräinen haastattelu oli 30 minuuttia. Haastateltavista kaksi kuului Teollisuusliittoon (SAK), yksi Rakennusliittoon (SAK), yksi JHL:ään (SAK), yksi Tehyyn (STTK), yksi Akavan Erityisaloihin (Akava) ja yksi Ekonomiliittoon (Akava). Ekonomiliittoon kuuluva haastateltava tarkensi kuuluneensa lähettilääksi kouluttautumisen aikoihin PAM:iin (SAK), mutta alanvaihdon myötä liiton vaihtuneen Ekonomiliitoksi.

Yksi haastateltavista oli kouluttautunut lähettilääksi vuonna 2019. Kaksi haastateltavista oli käynyt koulutuksen vuonna 2018. Yksi haastateltavista ei ollut täysin varma, milloin koulutus oli käyty. Haastateltava oli kuitenkin varma, että koulutus oli käyty ennen vuotta 2018. Yksi haastateltavista oli käynyt koulutuksen 2015, ja kaksi oli ollut ensimmäisen vuoden koulutuksissa, eli vuonna 2014.

Lämmittelykysymykseen, “Miksi olet Kunnon työn lähettiläs?” tuli moninaisia vastauksia. Monet lähtivät vastaamaan kysymykseen kertomalla mistä he olivat alun perin löytäneet SASKin ja lähettiläskoulutuksen. Muutama kertoi bonganneensa SASKin ja lähettiläskoulutuksen oman liiton viestinnästään (liiton lehdestä tai liiton sosiaalisen median kanavista). Muut olivat löytäneet SASKin joko sosiaalisesta mediasta, tai netistä sattumalta, tai SASKin teemoihin liittyviä asioita etsineenä. Eräs haastateltavista

oli ollut SASKin opintomatalla, jossa kerrottiin SASKin tulevista tapahtumista, mukaan lukien lähettiläskoulutuksesta, ja oli siten päättänyt osallistua.

Muutama haastateltava lähti avaamaan taustalla olevia syitä, arvojaan ja tuntemuksiaan yksityiskohtaisemmin. Eräs haastateltavista kertoi olevansa lähettiläs, koska koki, että halusi tehdä SASKille syvempää vapaaehtoistyötä, ja olla mukana toiminnassa muutenkin kuin lahjoittajana. Vastaaja oli iloinen, kun kuuli lähettiläskoulutuksesta, ja mahdollisuudesta päästä syventämään vapaaehtoisuuttaan. Toinen haastateltava kertoi tehneensä paljon töitä eri yhteisöjen kanssa, ja oli erityisen ilahtunut toiminnan yhteisöllisyydestä. Kyseinen vastaaja lähti avaamaan enemmän kokemuksiaan koulutuksen jälkeisistä tunnelmistaan, ja koulutuksessa havaitsemastaan yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyys ja yhteisöjen rakentaminen nousi tärkeäksi arvoksi haastateltavan vastauksessa. Vastaaja koki myös, että jokaisen ihmisen kuuluisi joskus elämässään olla mukana toiminnassa, jossa tehdään hyviä tekoja.

*“Keräsin tietoa tästä, Kunnon työn lähettiläskoulutuksesta, ja mielestäni tässä oli tosi hyviä arvoja, kuten yhteisöllisyyttä... Kiinnostuin tästä, ja päätin, että jokaisen ihmisen olisi hyvä olla jossakin sellaisessa mukana, missä tehdään hyviä tekoja. Ja sitä kautta sitten lähdin tähän mukaan”*

Yksi vastaajistaan kertoi lapsuudestaan, ja jo lapsuuden kodissa vallinneista solidaarisuuden arvoista. Vastaaja kertoi, että solidaarisuus, auttaminen ja kansainvälisyys olivat olleet vahvasti läsnä kasvatuksessa. Vastaaja myös kertoi, että häntä oli aikoinaan autettu, joten halusi nyt vuorollaan auttaa muita. Yksi haastateltavista kertoi eräs päivä hakeneensa netistä tietoa yritysvastuusta. Hakiessaan tietoa, yhdeksi hakutulokseksi tuli SASK, ja lähettiläskoulutus. Mielenkiinnosta vastaaja päätti hakea koulutukseen. Vastaaja kertoi innostuneensa alun perin etenkin SASKin työn ainutlaatuisuudesta.

Lämmittelykysymyksen jälkeen siirryimme keskustelemaan ammattiliittoaktiivisuudesta, ja muusta vapaaehtoistoiminnasta. Haastateltavista reilusti yli puolet kokivat toimivansa omassa ammattiliitossaan aktiivina. Kaikki haastateltavat kuuluivat alansa ammattiliittoon, vaikka eivät siellä aktiivisesti toiminetkaan. Ne vastaajat, jotka eivät

kokeneet toimivansa ammattiliitossaan aktiivina, toimivat kuitenkin muualla kansalaisyhteiskunnassa hyvin aktiivisesti, esimerkiksi vapaaehtoisena muissa järjestöissä tai aktiivina puoluetoiminnassa. Myös ammattiliittoaktiivina itsensä kokevat lähettiläät tekivät vähintään yhtä muuta vapaaehtoistyötä. Haastateltavista vain yksi toimi pelkästään ammattiliitossaan aktiivina, tosin hän toimi todella laajasti omassa ammattiliitossaan (mukana monessa työryhmässä, projektissa, jne.).

Kysymykseeni vastaajien syistä ja motivaatioista tehdä vapaaehtoistyötä nousi yllättävän usein toiminnassa mukana olevat ihmiset ja yhteisöt. Vastaajat kokivat, että toiminnassa mukana oleva porukka inspiroi, ja auttaa jaksamisessa. Muutamissa haastatteluissa yhteisön merkitys korostui suoraan - haastateltavat kertoivat nauttivansa vapaaehtoistoiminnasta juuri toiminnassa olevan yhteisön ja yhteisöllisyyden vuoksi. Yhteisön merkitys korostui myös monissa muissa haastatteluissa, tosin epäsuoremmin. Haastatteluissa kerrottiin toiminnassa mukana olevista ihmisistä, jotka inspiroivat, sekä myös toiminnassa solmituista ihmissuhteista. Vaikka toimintaan mukaan astumisessa oli monia muita syitä, yhteisön merkitys nousi silti vastauksissa uudelleen ja uudelleen esille.

*“Huomaan inspiroituvani muista ihmisistä. Kun on ihmisten kanssa tekemisissä, alkaa tulla ideoita”*

*“Matkan varrella olen huomannut tavanneeni kivoja tyyppejä. Ei sitä (vapaaehtoistoimintaa) varmaan olisi muuten vuosia jaksanut ja jatkanut”*

Yhteisön lisäksi haastateltavilla oli myös monia muita syitä, miksi he tekivät vapaaehtoistyötä, tai toimivat ammattiliitossaan aktiivina. Useissa vastauksissa vastaajat kertoivat lähteneensä SASKin lähettilääksi, ja muihin vapaaehtoistöihin halusta auttaa ihmisiä. Eräs haastateltava kertoi kokeneensa työelämässä epäoikeudenmukaisuutta työnantajan puolelta, jonka takia oli itse lähtenyt aikoinaan omaan ammattiliittoonsa aktiiviksi. Suoraan haastateltava sitä ei maininnut, mutta vastauksesta tulkitsin sen, että suurimmaksi motivaattoriksi oli alun jälkeen muodostunut halu auttaa vuorollaan muita, kun oli saanut omaan tilanteeseensa tukea ja apua.

*“Luin kirjan, jossa puhuttiin mielenkiintoisista asioista. Keskeinen seikka oli, että ole olemassa yhteiskuntaa varten. Kun teet hyviä tekoja, ja pistät hyvän kiertämään - sillä on aina hyviä vaikutuksia”.* Näin eräs haastateltava muotoili vastauksensa kysymykseen, miksi tekee vapaaehtoistöitä, ja miksi on juuri SASKin lähettiläs. Vastaaja koki, että auttaminen ja hyvien tekojen tekeminen on ihmisen velvollisuus yhteiskunnassa, ja että hyvää tekemällä hyvä lähtee kiertämään. Samaa ajatusta toisti myös toinen haastateltava, joka kertoi saaneensa apua, kun elämässä oli hankala tilanne. Nyt hän halusi auttaa muita, kuten oli itse saanut apua.

Kansainvälisyys kiinnosti myös muutamaa vastaajaa. Vastaajat kertoivat osittain kiinnostuneensa SASKista juuri tästä syystä. Useat vastaajat olivat myös omassa ammattiliitossaan liiton kansainvälisten asioiden työryhmässä. Kansainvälisyyttä ajateltiin laajemminkin kuin mahdollisuutena päästä matkustamaan. Kansainvälisyyden koettiin olevan myös monien maiden ihmisten tapaamista ja yhteistyötä, sekä oman ajatusmaailman laajentumista. Paljon kiitosta saikin juuri lähettiläskoulutuksien kansainväliset vieraat, sekä luonnollisesti myös opintomatkat.

Solidaarisuuden tärkeys ja kokemus vastuusta oikeudenmukaisuuden tapahtumisesta mainittiin myös muutamissa haastatteluissa. Eräs haastateltava muotoili: *“Jos haluaa asioita tapahtuvan maailmassa, jonkun ne pitää aina tehdä. Miksi ei yhtä hyvin minä, kuin joku muu?”*

Kun olimme keskustelleet ammattiliittoaktiivisuudesta ja vapaaehtoistoiminnasta, siirryimme keskustelemaan odotuksista ja todellisuudesta. Halusin kuulla vastaajien alkuperäisistä odotuksista ja mielikuvista koskien lähettilästoimintaa, sekä siitä, miten todellisuus on vastannut odotuksiin. Muutamat vastaajat kertoivat lähteneensä toimintaan avoimin mielin, vailla suurempia odotuksia. Toisilla vastaajilla oli ollut tarkempia odotuksia.

Vastaajista suurin osa kertoi odottaneensa saavansa tietää lisää SASKista, ja tarkemmin SASKin toiminnasta. Odotuksena oli myös, että saisi tietää koulutuksen myötä, miten vaikuttaa konkreettisesti. Eniten vastauksissa korostui halu saada tietoa, ja päästä vaikuttamaan. Monet olivat odottaneet saavansa laadukasta tietoa, jonka myötä saada työkaluja, joilla päästä itse vaikuttamaan.

Odotuksista keskusteltuamme siirryimme keskustelemaan todellisuudesta, ja miten se oli vastannut odotuksiin. Keskustelumme liikkui monen haastateltavan kanssa myös siinä, miten haastateltavat oli otettu vastaan eri tilanteissa. Esimerkiksi kun he olivat olleet lähettiläinä eri tapahtumissa mukana, tai kun he olivat puhuneet SASKista (ja lähettilästoiminnasta) esimerkiksi työpaikallaan, tai oman ammattiliiton tapahtumissa.

Toiminnan todellisuudesta puhuessa keskustelumme liikkui siinä, miltä lähettilästoiminta on tuntunut koulutuksen, ja sitä edeltävien odotusten jälkeen. Monet vastaajat kehuivat koulutuksien sisällöllistä monipuolisuutta, sekä koulutuksessa olleita muita lähettiläitä. Lähettiläskoulutuksista kehuttiin myös etenkin kouluttajien ja puhujien ammattitaitoa, sekä heidän laajaa osaamistaan. Toiminnasta haastateltavat kertoivat saaneensa paljon henkilökohtaisesti, niin tietoa, kuin uusia ajatuksiakin maailmasta.

*“Joudun oman tontin rajoja siirtelemään joka kerta kun olen ollut SASKin koulutuksessa. Ihan joka kerta. Minusta tämä on avartanut ihan älyttömästi.”*

Osa haastateltavista, jotka eivät asu pääkaupunkiseudulla, kokivat toiminnan painottumisen pääkaupunkiseudulle miinuksena. Kyseisistä vastaajista osa koki, että painottuminen pk-seudulle oli syönyt heidän intoaan osallistua toimintaan. Jo valmiiksi olemassa olevaa paikallistoimintaa toivottiin osassa haastatteluissa, tai ainakin tukea SASKilta sen aloittamiseen. Vastaajat kokivat, että yksin heillä ei ole voimia aloittaa paikallistoimintaa omalle paikkakunnalleen, mutta osallistuisivat mielellään, jos paikkakunnalla jo sellaista olisi. Osa vastaajista ei kokenut pk-seudulle painottumista ongelmana, vaan kertoivat olevansa valmiita matkustamaan tapahtumiin.

Lähettiläskoulutuksista haastateltavista osa toivoi, että olisi enemmän painotettu sitä, mitä sellaisia tapahtumia SASKilla on, johon lähettiläät voivat tulla avustamaan ja osallistumaan. Osa koki, että lähettiläskoulutuksen mahtava porukka hajosi koulutuksen jälkeen, kun seuraavasta lähettiläille mahdollisesta tapahtumasta ei juurikaan puhuttu koulutuksessa. Osa haastateltavien koulutus oli sattunut juuri ennen SASKin jotain suurempaa tapahtumaa, jolloin tapahtumaa oli siis markkinoitu heidän koulutuksessaan, eikä siten kyseistä ongelmaa ollut heille muodostunut.

Toiminnan omaehtoisuuden moni haastateltava mainitsi toiminnan hyväksi puoleksi. Vastaajat kertoivat pitäneensä siitä, että toimintaa voi tehdä oman jaksamisen ja ajan puitteissa niin paljon, tai niin vähän kuin haluaa. Plussaksi mainittiin myös toiminnan omaehtoisuuden tuoma vapaus saada tehdä aivan omanlaista toimintaa. Osa kuitenkin havaitsi myös sen, että vapaa malli on passivoinut toimintaa kohtaan.

*“Siinä (lähettilästoiminnassa) on hyvä ja huono puoli, että on vapaat kädet tehdä omalla tyylillään asioita. Huono puoli on se, että se on käytännössä tarkoittanut, että ei paljon mitään tapahdu.”*

Tuen tarvetta (SASKilta) omaan lähettilästoimintaan haastateltavat eivät aluksi maininneet. Kuitenkin kysyessäni, olisivatko he toivoneet SASKilta enemmän tukea, kaikki vastaajat vastasivat, että tuki olisi ollut tervetullutta ja tärkeää. Ainakin alkuun (juuri lähettiläskoulutuksen jälkeen) tukea olisi toivottu. Toiminnan vapaudesta kuitenkin yleensä ottaen pidettiin.

Keskustelu liikkui myös siinä, minkälainen vastaanotto lähettiläillä on ollut heidän pidettyään SASK-aiheisia puheenvuoroja eri tilanteissa. Tilanteet vaihtelivat virallisesta puheenvuorosta oman ammattiliiton/-osaston kokouksessa vapaamuotoisempaan keskusteluun epävirallisemmassa ympäristössä (esim. Kaveriporukassa toiminnasta puhumiseen). Osa oli puhunut toiminnasta myös omalla työpaikallaan.

Melkein kaikki vastaajat kertoivat yleisen ilmapiirin olleen positiivinen ja kiinnostunut lähettilästoimintaa ja SASKia kohtaan. Vastaajista muutama kertoi, että kuuntelijoista osa oli jopa hakenut lähettiläskoulutukseen heidän kerrottuaan toiminnasta. Negatiivista suhtautumista jotkut lähettiläät olivat kohdanneet lähinnä satunnaisesti, esimerkiksi pitäessään eri tapahtumissa SASKin pistettä. Näissä tilanteissa SASKin toimintaa avattuaan (miten toimintaa rahoitetaan, miten hankkeet toteutetaan & mitä niissä oikeastaan tehdään), oli yleensä saatu mielipide jo positiiviselle puolelle. Loppujen lopuksi vastaajat tuumivat, että negatiivinen palaute oli oikeastaan ollut kuitenkin enemmän epäilevää, kuin täysin tyrmäävää.

Toiminnan kansainvälisestä näkökulmasta, yritysvastuusta ja eettisestä kuluttamisesta oli kuuntelijat olleet hyvin kiinnostuneita erään haastateltavan mukaan. Etenkin niissä liitoissa, jotka tekevät SASKin kanssa paljon yhteistyötä hankkeissa, on ollut paljon kiinnostunutta väkeä. Kiinnostusta on haastateltavan mukaan ollut niin hankkeisiin osallistumiseen, kuin myös lähettilästoimintaan.

Muutama vastaaja kertoi vastaanoton (lähettilästoiminnasta) olleen sinänsä kiinnostunutta, mutta heidän yleisöilleen (työ- ja opiskeluyhteisöille) SASKin toiminta oli jo niin tuttua, että vastaajat kokivat, että uutta kerrottavaa he eivät voineet enää antaa. Eräs vastaaja kertoi myös kokeneensa tulleen umpikujaan oman ammattiosastonsa kanssa, kun osasto ei lähtenyt lähettilään yrityksestä huolimatta SASKin kannatusjäseneksi. Eräänlaisen umpikujan kohdanneiden vastaajien vastauksista pystyi päättelemään, että umpikujan kohdatessaan tuki SASKilta ja/tai muilta lähettiläiltä olisi ollut tarpeellista. Osa koki saaneensa omaan innostukseensa kolhun, kun viesti ei saanut yhtä innostunutta vastaanottoa kuin olisi ehkä ajatellut. Jokainen vastaaja kuitenkin koki lähettilästoiminnan niin tärkeäksi ja mukavaksi toiminnaksi, että halusi edelleen toimia lähettiläänä.

Siirryttyämme puhumaan SASKin tapahtumista, seminaareista ja koulutuksista, kaikissa vastauksissa toistui pääasiallisesti sama palaute. Kaikki vastaajat pitivät SASKin



järjestämistä tapahtumista. Tapahtumat koettiin yleisesti hyvin järjestetyiksi, mielenkiintoisiksi ja opettavaisiksi. Melkein kaikki haastateltavat olivat osallistuneet lähettäläskoulutuksen lisäksi vähintään yhteen muuhun tapahtumaan.

*“Olen pitänyt tapahtumien keveydestä, mutta myös siitä, että puhutaan oikeasti isoista asioista”*

Vastaajat kokivat, että tällä hetkellä järjestettävät tapahtumat ovat hyviä, mutta myös uudet tapahtumat, ja uudenlaiset konseptit olisivat hyvin tervetulleita. Monet vastaajat korostivat, että eivät halua, että tällä hetkellä järjestettävästä seminaari-/koulutussällöistä luovutaan, mutta uudet ja erilaiset tapahtumat olisivat kiinnostavia. Uutta toimintaa toivottiin olevan monenlaista - niin vahvasti lähettäläitä osallistavaa, kuin matalan kynnyksen toimintaakin.

Paikallistoimintaa toivoivat etenkin muualla kuin pk-seudulla asuvat. Vastaajat ilmaisivat, että SASKista olisi apua toiminnan käynnistämässä, mutta se ei olisi välttämättä pakollista. Suurimmaksi ongelmaksi paikallistoiminnan käynnistämässä vastaajat kokivat sen, että he eivät välttämättä tiedä, kuka muu heidän paikkakunnallaan on heidän lisäksi lähettäläs. Vastaajat kokivat, että yksin paikallistoimintaa olisi raskasta aloittaa. Miltei kaikki haastateltavat kertoivat olevansa valmis matkustamaan SASKin tapahtumaa varten, mikäli SASK hajauttaisi omia tapahtumiaan järjestettäväksi muualle kuin pk-seudulle.

Ennen haastattelun lopetuskysymystä kerroin haastateltaville opinnäytetyöni ohella valmistuvasta lähettälästoiminnan oppaasta. Kerroin aluksi muutamalla lauseella, mitä asioita oppaaseen olisi mahdollisesti tulossa. Tämän jälkeen pyysin lähettäläitä kertomaan mielipiteensä siitä, mitä oppaassa olisi heidän mielestään hyvä olla.

Monissa haastatteluissa korostui, että konkreettiset vinkit ja esimerkit, mitä lähettäläs voi tehdä, ja mihin hän voi osallistua, olisivat tervetulleita oppaaseen. Vastaajat koros-

tivat, että tarve olisi nimenomaan yksinkertaisten tapahtumien toteuttamisen vinkeille. Toivomuksena oli myös selvitys, mitä lähettiläänä voi tehdä (mihin osallistua, mitä on mahdollista tehdä, jne.). Toiveina nousi myös konkreettinen listaus siitä, mihin jo olemassa oleviin verkostoihin ja tapahtumiin uutena lähettiläänä voi hypätä mukaan.

Haastatteluissa toivottiin myös tarinoita/kuvauksia siitä, mitä lähettiläät ovat jo tehneet. Niin sanotuilla onnistumistarinoilla katsottiin vastaajien mukaan olevan hyötyä, sillä niistä pystyisi katsomaan vinkkejä ja inspiaraatiota myös omaan toimintaan. Toive myös oli, että kaikki tarinat eivät olisi erittäin suurien tapahtumien järjestämistarinoita, vaan pienempiäkin onnistumisia.

*“Parhaat ideathan kopioidaan muilta. Että jos se toimii noilla muilla, miksi tarvitsee tehdä jotain kokonaan uutta juttua?”*

Kannatusta sai myös se, että oppaassa olisi ohjeet siitä, miten SASKista puhua, kun on pitämässä jotakin virallisempaa puheenvuoroa toiminnasta. Esimerkiksi siitä mitä kertoa, kun on puhumassa SASKista ja lähettilästoiminnasta oman ammattiliittonsa/-osastonsa tilaisuudessa? Haastatteluissa nousi myös toiveen siitä, että oppaassa olisi vinkkejä, miten viestiä SASKista sosiaalisessa mediassa.

Eräs haastateltava antoi toiveitaan myös oppaan kokonaisuuteen. Haastateltava kertoi, että oppaassa olisi hyvä olla keskeisenä teemana lähettiläsyhteisö, ja uuden lähettilään yhteisöön tervetulleeksi toivottaminen. Haastateltavan mukaan, oppaassa voisi olla vielä kertaus SASKista kokonaisuutena, eli mitä hankkeita SASKilla on, miten hankkeet toimivat, ja mistä SASK saa rahoituksen toimintaansa.

*“Sitten pitäisi korostaa (lähettiläsoppaan) lopuksi, että tervetuloa mukaan yhteisöön, yhteisöllisyyteen. Tekemään tärkeitä ja hyviä asioita”*

Yksi haastateltavista ilmaisi huolensa siitä, että opas ohjaisi toimintaa liikaa tiettyyn suuntaan. Kyseinen haastateltava kertoi pitävänsä juuri toiminnan vapaudesta, eikä kokenut haluavansa tarkkoja suuntaviivoja määrittelemään toimintaa. Oppaalle haastateltava kuitenkin lämpeni, kun alleviivasin sitä, että oppaasta ei tule pakollinen, jota kaikkien lähettiläiden tulisi noudattaa.

Loppukysymyksenä kysyin vilsimmistä tulevaisuuden ideoista ja toiveista lähettilästoimintaa kohtaan. Suurin osa haastateltavista lähti vastaamaan kysymykseen hyvin realistisesti, jopa vaatimattomasti. Myös suurellisempiakin vastauksia tuli, mutta pääasiallisesti pohdinta pysyi hyvin realistisella tasolla.

Muutamissa vastauksissa korostui se, että SASKille ja lähettilästoiminnalle haluttiin enemmän näkyvyyttä. Näkyvyyttä lähettiläille toivottiin niin SASKin sivuilla, kuin sosiaalisen median kanavissakin (Facebook, Instagram & Twitter). Kaikki vastaajat kokivat SASKin työn erityisen tärkeäksi, ja siten siis toivoivat, että työn tunnettuus kasvaisi. Myös lähettilästoiminnan ja lähettiläiden tekemän työn suurempi näkyvyys koettiin tärkeäksi. Suuremmalla näkyvyydellä vastaajat kokivat, että toimintaan saisi lisää osallistujia, sekä toiminta kasvaisi. Vastaajat kokivat myös, että mikäli lähettilästoiminta olisi näkyvämmän SASKin viestinnässä, toiminta olisi houkuttelevampaa.

Lähettilästoiminnan kohderyhmän (suomalaisten ammattiliittojen ay-aktiivit) laajentaminen tuli ilmi muutamissa vastauksissa. Vastaajat kokivat, että etenkin toisen asteen ja korkeakoulujen koulujen kanssa voisi tehdä yhteistyötä, ja saada siten monipuolistettua ja laajennettua toimintaa. Vastaajista osa ehdotti, että lähettilästoimintaa voisi viedä suoraan kouluihin. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi saamalla lähettilästoimintaa yhdistettyä osaksi opetusta. Osa mainitsi, että kouluilta voisi saada osallistujia lähettiläskoulutuksiin mainostamalla toimintaa kouluille/oppilaille. Vastauksissa korostettiin, että kohderyhmän laajentamisella ei olisi kyse lähettilästoiminnan ytimen väheksymisestä (lähettilästoiminnan ytimenä ay-aktiivit ja ammattiliitot), vaan niin sanotusti horisonttien laajentamisesta, ja uusien mahdollisuuksien näkemisestä.

*“Kauppakorkeassa ihmisillä ei juuri ole tietoa SASKista. Siellähän koulutetaan tulevaisuuden varallisuuspäälliköitä, joihin tämäkin työ linkittyy ihan oleellisesti. Jos heidät saa ymmärtämään asioita tästä oleellisesta näkökulmasta, ehkä he pystyvät tuomaan sitä omaan työhönsä, ja siten hankintaketjuihin, ja niin edelleen”*

Monessa vastauksessa korostui toive sille, että tapahtumia olisi enemmän. Osa muotoili toiveensa tapahtumista tarkemmin, osa toivoi yleisesti enemmän tapahtumia. Eräs haastateltava kertoi toivovansa enemmän juuri seminaareja, myös pienemmäsäkin mittakoossa (esim. Muutaman tunnin mittaisia), ja mahdollisesti myös etäyhteydellä toteutettuina. Toinen haastateltava toivoi uudenlaisia tapahtumia vuoteen, esimerkiksi illanviettoja, työpajoja, jne. Haastateltava korosti myös sitä, että tapahtumat voisivat todella hyvin olla myös pienemmällä mittakaavalla toteutettuja. Tämä haastateltava oli myös sitä mieltä, että rennommat, esimerkiksi illanviettohenkiset tapahtumat voisivat hyvin olla lähettiläiden itsensä toisille lähettiläille järjestämiä.

SASKin muutaman vuoden välein järjestettävät Solidaarisuuspäivät saivat kiitosta, sillä niihin tulee lähettiläitä ympäri Suomea. Vastaajat kaipasivat kuitenkin koko yhteisön kokoavia tapahtumia enemmän, vaikka ne olisivatkin pienemmässä mittakoossa. Muutama vastaaja koki, että koska koko lähettiläsverkoston kokoavia tapahtumia ei ole kovin paljon, saattaa välillä jäädä pimentoon siitä, mitä muualla Suomessa toteutettavassa lähettilästoiminnassa tapahtuu. Vastaaja toivoi, että välillä esim. SASKin viestinnässä voitaisiin tehdä nostoja siitä, mitä toimintaa muualla Suomessa tehdään.

Paljon puhetta haastatteluissa oli myös siitä, että lähettilästäpahtumia olisi hyvä hajauttaa myös muille paikkakunnille. Eräs haastateltava korosti, että SASK voisi hyvin tehdä yhteistyötä jäsenammattiliittojensa kanssa, ja esimerkiksi hyödyntää ammattiliittojen koulutuskeskuksia ja muita tiloja koulutuksiin. Kaikki haastateltavat (myös pk-seudulla asuvat) kokivat, että tapahtumien hajauttaminen olisi positiivista.

Villeimmät, suureellisimmat ideat heittivät lopulta vain muutama haastateltava. Yksi haastateltava ideoi, että tulevaisuudessa lähettilästoiminta voisi olla niin vahvalla pohjalla, että lähettiläskoulutus olisi pakollinen jokaisen ammattiliiton jokaiselle kansainvälisen työryhmän jäsenelle. Toinen haastateltava heitti, että SASK voisi tarjota ilmaisia tutustumismatkoja hankemaihin. Hyvin villejä ideoita, mutta niistä voi oppia. Osa lähettiläistä kaipaa uudenlaista ja kunnianhimoisempaa toimintaa. Eräs vastaaja kertoi suoraan, että toiminnassa voisi olla lisää laatikon ulkopuolelta ajattelua. Osa ei tuonut asiaa ilmi yhtä suorasti, mutta vastauksista voi päätellä, että lähettiläät ovat avoimia toiminnan uudistuksille.

### 5.1.2 Parihaastattelu

Kahdeksas haastatteluni oli parihaastattelu (kaksi haastateltavaa). Alkuperäisessä suunnitelmassani olin suunnitellut tekeväni kaksi ryhmähaastattelua, joissa molemmissa olisi ollut 2-3 haastateltavaa. Haastateltavista kuitenkin miltei kaikki ilmaisivat haluavansa yksilöhaastatteluun, joten jouduin muuttamaan suunnitelmaani. Alun perin haastatteluissa oli myös toinen parihaastattelu, mutta kyseinen haastattelu toteutettiin loppujen lopuksi yksilöhaastatteluina viime hetken aikataulumuutoksien vuoksi. Halusin muutaman ryhmähaastattelun tasapainottamaan yksilöhaastatteluja, sillä koin, että sen keskustelu ja pointit voisivat erota yksilöhaastattelusta ryhmädynamiikan vuoksi.

Jälkikäteen haastatteluja analysoidessani, tulin siihen tulokseen, että suuria eroavaisuuksia parihaastattelulla ja yksilöhaastattelulla ei ollut. Toisen haastateltavan läsnäolo toi runsaampaa keskustelua haastatteluun, mutta haastatteluissa tulleet pointit pysyivät suhteellisen samoina kuin yksilöhaastatteluissa.

Toinen haastateltavista kuului ammattiliitto Pro:hon (STTK) ja toinen Rakennusliittoon (SAK). Parihaastattelu kesti 35 minuuttia. Haastattelu olisi varmaan kestänyt pitempäänkin, mutta haastateltavien aikataulusyistä jouduimme pitämään haastattelun

puolituntisena. Toinen haastateltava oli käynyt lähettiläskoulutuksen vuonna 2014, ja toinen oli ollut vuonna 2018 koulutuksessa.

Koska kyseessä oli parihaastattelu, halusin toteuttaa haastattelun lämmittelyn eri tavalla kuin yksilöhaastatteluissa. Parihaastatteluun olin muotoillut kaksi kysymystä, joista haastateltavat saivat keskustella keskenään, minun heitä keskeyttämättä. Molempiin kysymyksiin annoin kaksi minuuttia aikaa keskusteluun. Otin aikaa, ja kerroin kun oli aika siirtyä seuraavaan kysymykseen. Ensimmäinen kysymys oli sama, kuin yksilöhaastatteluissa, eli: Miksi olen lähettiläs? Toinen kysymys oli: Miltä lähettilästoiminta näyttää vuonna 2030?

Haastateltavat keskustelivat lähteneensä lähettilästoimintaan, koska halusivat levittää tietoutta globaaleista työoikeuksista ja ay-liikkeestä suomalaiselle ay-liikkeelle. Molemmat haastateltavat kokivat SASKin tavan tehdä kehitysyhteistyötä mielenkiintoiseksi, ja halusivat lähteä oppimaan siitä. Toinen haastateltavista kertoi kokevansa, että hyvä tapa vaikuttaa globaalisti, on olla osa SASKin toimintaa. Juuri globaali vaikuttaminen oli häntä kiinnostanut, joka oli lopulta ollut myös yksi syy lähteä lähettilästoimintaan.

Aloituskysymyksen aikana lähettiläät puhuivat myös, mistä olivat saaneet aikoinaan tiedon lähettiläskoulutuksesta, ja mikä oli saanut lähtemään koulutukseen. Toinen haastateltavista oli ollut oman ammattiosastonsa luottamusmiespäivillä, jossa oli puhuttu SASKin opintomatkasta. Haastateltava kertoi hakeneensa matkalle, ja päässeen sinne. Tämän jälkeen hän inspiroitui hakemaan myös lähettiläskoulutukseen. Toisen haastateltavan päästyä oman ammattiosastonsa puheenjohtajaksi, hän sai sähköpostiinsa mainoksen lähettiläskoulutuksesta. Mainos oli saanut hänet kiinnostumaan koulutuksesta, ja hakemaan.

Kun kaksi minuuttia oli kulunut, haastateltavat saivat seuraavaksi keskustella, miltä heidän mielestään lähettilästoiminta voisi näyttää vuonna 2030. Toinen haastateltava pohti, tarvitaanko lähettilästoimintaa enää 2030-luvulla? Jos maailma kehittyisi alati

parempaan suuntaan, voisiko maailma olla vuonna 30-luvulla jo niin hyvä paikka, että toiminta olisi tarpeetonta? Toinen haastateltava taas uskoi, että lähettilästoimintaa tullaan ehdottomasti edelleen tarvitsemaan 30-luvulla.

Toinen haastateltavista toivoi, että vuonna 2030 Suomen työelämän murros olisi mennyt siihen suuntaan, että työ ei enää veisi niin suurta osaa ajastamme. Haastateltava toivoi, että siten olisi enemmän aikaa tehdä yleishyödyllisiä asioita, kuten vapaaehtoistoimintaa. Molemmat haastateltavat eivät kuitenkaan uskoneet, että ay-toiminnan tärkeys ja sen tukeminen kriittisillä alueilla tulee loppumaan, joten lopullisena toiveena 30-luvun lähettilästoiminnalle oli, että toiminta olisi edelleen elinvoimaista ja aktiivista.

*“Ammattiyhdistystoiminta kriittisillä alueilla on kuitenkin edelleen niin... Se on käytännössä mahdotonta. Siellä ihmiset voi kuolla, jotka yrittävät. Kyllä sille tarvetta on, ei niin isoja muutoksia ehdi tapahtua”*

Lämmittelykysymyksen jälkeen siirryimme keskustelemaan ammattiliittoaktiivisuudesta, ja vapaaehtoistoiminnasta, kuten yksilöhaastatteluissakin. Molemmat olivat omissa ammattiliitoissaan ja -osastoissaan aktiiveja. Tehtävät olivat kummallakin vaihdelleet vuosien varrella, mutta haastateltavat olivat olleet kaikenlaisissa tehtävissä puheenjohtajasta luottamusmiestehtäviin. Molemmat haastateltavat eivät olleet tehneet muita vapaaehtoistöitä. Syiksi haastateltavat mainitsivat ajan puutteen, sillä molemmat olivat erittäin aktiivisesti mukana omissa ammattiliitoissaan/-osastoissaan.

Kun aloimme puhumaan SASKin tapahtumista, toinen haastateltavista kertoi olleensa Nenäpäivän katsomossa omalla paikkakunnallansa. Toinen haastateltava mainitsi olleensa mm. paikallisen ammattikoulun orientaatiopäivillä ja Taiteiden yössä pitämässä pistettä SASKista. Toinen haastateltavista kertoi myös pitäneensä omalle ammattiliitollensa/-osastollensa puheenvuoroja SASKista. Molemmat kertoivat vastaanoton olleen useimmiten erittäin positiivista, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

*“Kun olemme olleet avoimesti jossakin (tapahtumassa), niin kyllähän siellä ihmiset keskustelevat. Osa on että, onko tästä mitään hyötyä? Ja taas toiset kokevat sen erityisen tärkeäksi”*

Siirryttyämme puhumaan minkälaisia odotuksia vastaajilla oli koskien toimintaa, toinen haastateltavista kertoi heti menneensä koulutukseen ilman odotuksia. Hän halusi nähdä ja tietää miten kehitysysteistyjärjestöt toimivat käytännössä, ja tiesi että SAS-Killa on kansainvälistä toimintaa, mutta muita odotuksia ei ollut. Toinen haastateltavista ei osannut sanoa millaisia odotuksia hänellä oli ollut.

Odotuksien jälkeen keskustelimme toiminnan todellisuudesta - sen positiivisista ja negatiivisista puolista. Toinen, vuodesta 2014 asti lähettiläänä ollut haastateltavista otti esille koulutukset ja niiden kehittymisen. Haastateltava koki, että sekä lähettilästoiminta, että lähettiläskoulutukset ovat kehittyneet huomasti viiden vuoden aikana. Koulutukset ja niiden puhujat ovat vuosi vuodelta parempia, ja viestintä toiminnasta on parantunut.

Toinen haastateltava puhui myös lähettilästoiminnan verkostomaisesta toimintamallista. Haastateltava koki, että verkostomaisuus on mahtavaa, koska sillä voi tutustua, mahtaviin ja saman mielisiin ihmisiin. Huonoksi puoleksi hän kuitenkin näki sen, että toiminnan verkostomaisuus välillä tuntuu siltä, että verkostoidutaan vain oman kuplan sisällä. Näin toiminnan vaikuttavuus ei pääse suurimpiin mittoihinsa.

Kokonaisuudessaan toiminnan todellisuus oli kuitenkin molempien haastateltavien vastauksia tarkastellessani tulkittavissa positiiviseksi. Molemmat haastateltavat olivat ottaneet lähettilästoiminnan luontevasti mukaan ammattiliittotoimintaansa, lisäämällä tietoutta lähettilästoiminnasta omissa ammattiosastoissaan/-liitoissaan, ja osallistamalla lähettiläille tarjottaviin koulutuksiin. Opintomatkoillekin molemmat haastateltavat olivat osallistuneet. Molemmat kokivat niiden olleet elämää muuttavia matkoja.



Seuraavaksi keskustelimme opinnäytetyöni ohella tekemästäni lähettilästoiminnan oppaasta. Molemmat haastateltavat korostivat vahvasti sitä, että oppaassa olisi hyvä olla kehoitus hakemaan opintomatkalta, ja mahdollisesti myös kuvia ja kertomuksia aikaisemmista opintomatkoista. Myös kehotuksen osallistua kaikkiin SASKin tapahtumiin haastateltavat kokivat tärkeäksi.

Haastateltavat toivat ilmi myös sen, että kuvaus SASKista, ja etenkin siitä miten SASK tekee työtään, olisi hyvä olla oppaassa. Oppaasta voisi siten ottaa tukea, kun menee puhumaan SASKista paikkoihin, missä ihmisillä ei välttämättä ole mitään tietoa, miten kehitysyhteistyöjärjestöt toimivat. Toinen haastateltavista mainitsi myös sen, että oppaan tekstin kuuluisi olla selkokielenä.

Haastateltavista toinen mainitsi lukeneensa SASKin lehdestä (Työmaana Maailma – lehti) jutun, jossa oli käsitelty eri vastuullisuussertifiointimerkkien taustoja (esim. Reilu Kauppa –merkki), ja niiden paikkaansa pitävyyttä. Hän koki, että myös tämän tyylistä vertailua voisi oppaassa olla. Haastateltava toivoi oppaaseen myös esimerkkejä, mitä voi tehdä, jos haluaa tehdä eettisesti kestäviä kulutusratkaisuja.

Lopuksi kysyin haastateltavilta vielä lopetuskysymyksen, miltä rajaton lähettilästoiminnan tulevaisuus näyttää (sama kysymys kuin yksilöhaastatteluissa). Aikarajamme oli tulossa vastaan, joten hirveän pitkään haastateltavat eivät ehtineet keskustella lopetuskysymyksestä, mutta muutaman pointin he ehtivät antaa. Toinen haastateltavista toivoi, että tulevaisuudessa kaikki työnantajat ja esimiehet kävisivät kouluttautumassa lähettiläiksi. Toinen haastateltava koki, että tulevaisuuden lähettiläskoulutuksissa (ja toiminnassa) olisi hyvä olla edustajia jokaisesta poliittisesta puolueesta. Molemmat haastateltavista olivat samaa mieltä, että tällä voitaisiin saada aikaa hyvää dialogia, ja toivottavasti myös muutosta parempaan.

*“(Lähettiläs-)koulutuksessa olisi mukana jokaisesta puolueesta porukkaa, niin Vihreistä kuin Perussuomalaisista, Vasemmistoliitosta ja Kokoomuksesta... Kaikki olisivat siellä mukavassa rivissä, ja siellä sitten vähä maisteltaisiin vinkkua ja keskusteltaisiin asioista”*

## 5.2 Benchmarkkaus

Opinnäytetyöprosessini alussa valitsin toiseksi tutkimusmetodikseni benchmarkkauksen. Vaikka pääasiallisesti tutkimusmetodikseni valitsin teemahaastattelut, halusin vielä laajentaa tutkimusta ja saada siihen uusia näkökulmia. Benchmarkkaus tuntui siihen hyvältä valinnalta. Kun teemahaastatteluissa keskityn SASKin lähettilään itsensä kokemuksiin ja motivaatioihin, benchmarkkauksella analysoin lähettilästoiminnan prosesseja, ja sen kokonaisuutta.

Opinnäytetyösuunnitelmassa olin alun perin kirjannut aikovani tehdä benchmarkkausta kolmeen eri järjestöön. Opinnäytetyöni edetessä päädyin kuitenkin siihen, että koska pelkästään teemahaastattelujen käsittely tulee olemaan niin laajaa, kolmen benchmarkkauskohteen kanssa koko opinnäytetyö paisuisi aivan liian pitkäksi. Koen myös, että vain yhtä järjestöä benchmarkkaamalla saan tehtyä syvällisemmän analyysin.

Benchmarkkauksen aloitin etsimällä järjestöjä, joilla on jo laajaa, monipuolista vapaaehtoistoimintaa. Monesta eri vaihtoehdoista päädyin Plan International Suomeen. Benchmarkkauksen tein pääasiallisesti tutustumalla Plan International Suomen nettisivuihin. Tutkin myös järjestön sosiaalisen median kanavia (Facebook-sivua, Instagramia ja Twitter-tiliä).

### 5.2.1 Plan International Suomi

Plan International on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton lasten oikeuksiin keskittyvä järjestö, jonka toiminta suuntautuu etenkin kehittyviin maihin. Plan International perustettiin vuonna 1937, ja Suomen toiminta aloitettiin 1998. Plan International Suomella on hankkeita ja projekteja yli 70 maassa. Asiantuntijoita Planilla Suomessa työskentelee eri tehtävissä noin 70. (Plan 2019, Mitä teemme?) Rahoituksen järjestö saa eri kanavista, kuten Ulkoministeriöltä, Opetus- ja kulttuuriministeriöltä,

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA:lta, YK:lta EU:lta, muilta kansainvälisiltä järjestöiltä, yksityisiltä lahjoittajilta ja yrityksiltä. (Plan 2019, Rahoitus.) Benchmarkkaan nimenomaan Plan Suomen vapaaehtoistoimintaa, en Plan Internationalia Suomea kokonaisuutena. Tulen viittamaan Plan International Suomeen lyhennetyksi Planina tästä eteenpäin.

Heti kotisivujensa etusivulla Plan kehottaa näkyvästi osallistumaan järjestön toimintaan. Kotisivujen yläpalkin otsikot on työstetty viiteen, joista yksi on: “Tule mukaan”. Kyseistä otsikkoa klikatessa pääsee tutustumaan Planin vapaaehtoistoimintaan ja sen kaikkiin mahdollisuuksiin. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutensa Plan on listannut sivuillaan seuraavasti: paikallistoiminta, tapahtumat & kampanjat, viestintä & sosiaalinen media, valokuvanäyttelyt, maahanmuuttajatyö, lastenhallitus, käännöstyö ja toimistovapaaehtoiset. Kiinnostuksensa vapaaehtoistoimintaan voi kertoa jättämällä omat tietonsa lomakkeella. Lomakkeeseen voi myös merkitä minkä tyylinen vapaaehtoistoiminta kiinnostaa. (Plan 2019, Vapaaehtoistyö 2019.)

Planilla on kahdeksan paikallistoiminnan ryhmää. Ryhmät toimivat pääkaupunkiseudulla, Tampereella, Turussa, Lappeenrannassa, Jyväskylässä, Joensuussa, Kuopiossa ja Oulussa. Paikallisryhmät järjestävät tapahtumia ja tempauksia, pääasiallisena teemanaan tyttöjen oikeudet ja tasa-arvo. Jokaisella paikallisryhmällä on 1-2 aluekoordinaattoria, jotka ovat myös vapaaehtoisia. Mikäli paikallistoimintaan haluaa mukaan, voi ottaa yhteyttä oman paikkakuntansa aluekoordinaattoriin. Aluekoordinaattorien vetämien vapaaehtoisryhmien toiminta on muuten hyvin vapaata, mutta 11.10. Tyttöjen päivä on “merkittävä tapahtumapäivä”, eli ilmeisesti kyseisenä päivänä jokaisen paikallisryhmän kuuluu järjestää jotakin tapahtumaa. Aluekoordinaattorit saavat tehtävänsä koulutuksen Planilta. Aluekoordinaattori mahdollistaa ja ohjaa paikallisryhmäänsä, ottaa mukaan uusia vapaaehtoisia ryhmään, suunnittelee & toteuttaa tapahtumia ryhmänsä kanssa, ja on yhteydessä Planin toimistoon tapahtuma-asioissa. Aluekoordinaattori myös raportoi toimistolle tapahtumista. (Plan 2019, Paikallistoiminta.)

Planilla voi osallistua toimintaan myös kevyemmin, tapahtumakohtaisesti. Plan pitää tapahtumista tapahtumakalenteria sivuillaan. Vapaaehtoinen voi ilmoittautua niihin tapahtumiin, mihin haluaa tai pystyy. Planilta voi tilata myös vapaaehtoistoiminnan infotilaisuuden omalle paikkakunnalleen. Infotilaisuuden tulee pitämään vapaaehtoistoiminnan koordinaattori. Joka vuosi kiinnostuneet voivat myös osallistua vapaaehtoistoiminnan online-infoihin, joissa kerrotaan mitä kaikkea vapaaehtoistoimintaa voi tehdä Planilla. Infot toteutetaan etäyhteydellä, joten kuka tahansa, jolla on toimiva laite ja internet-yhteys, voivat osallistua. (Plan 2019, Tapahtumakalenteri.)

Vapaaehtoistoimintaa Planilla voi toteuttaa myös itsenäisesti, ns. Someaktivistina tai osallistumalla viestinnän sisällöntuotantoon kirjoittamalla blogitekstin. Someaktivistina vapaaehtoiset levittävät sosiaalisessa mediassa tietoa tyttöjen oikeuksista. Tarkkaa ohjeistusta someviestintään Planilla ei ole näkyvillä ainakaan internetsivuilla. Sivulla kehoitetaan joko jakamaan Planin postauksia Planin sivuilta, tai jakamaan omia ajatuksiaan Planin teemoihin liittyvistä asioista ja täämään ne (@plansuomi). Mikäli blogitekstin kirjoittaminen, tai jokin sosiaaliseen mediaan liittyvä asia kiinnostaa, sivulla kehoitetaan olemaan yhteydessä vapaaehtoistoiminnan koordinaattoriin. (Plan 2019, Tapahtumakalenteri - Viestintä ja sosiaalinen media.)

Planin näyttelyvapaaehtoiset voivat tilata Planilta ilmaisen valokuvanäyttelyn omalle paikkakunnalleen. Valokuvanäyttelyn kerrotaan Planin sivuilla sopivan järjestettäväksi esimerkiksi kirjastoon tai nuorisotilaan. Vuokrattavia näyttelyitä on tällä hetkellä kuusi, Turvallinen alku elämälle, Lapsen oikeudet todeksi, Unelma tulevaisuudesta, Meeri Koutaniemi: Vapaita unelmia, Meeri Koutaniemi: Kaukana kotoa ja Toivoa etsimässä. Valokuvanäyttelyt käsittelevät mm. Naisten oikeuksia, lasten oikeuksia ja ilmastonmuutosta. Osaan näyttelykokonaisuuksiin kuuluvat pelkät valokuvataulut, osassa tulee mukana myös näyttelyn teemaan kuuluvia tehtäväpaketteja (peruskoululaisille & toisen asteen opiskelijoille), joita vapaaehtoinen voi vetää. Joissain näyttelyissä on myös tekstit kuviin, sekä yhdessä näyttelyssä tulee mukana myös ääniraita. Valokuvanäyttelyt ovat kiinnostuneelle vapaasti tilattavissa, eikä Plan tarjoa niiden järjestämiseen koulutusta. (Plan 2019, Valokuvanäyttelyt.)

Spesifisti tiettyihin hankkeisiin vapaaehtoiset voivat osallistua, osallistumalla Planin maahanmuuttajatyöhön. Maahanmuuttajatyöllään Plan tukee niitä maahanmuuttajanuoria, jotka ovat oppivelvollisuutensa loppupuolella, tai joilla oppivelvollisuus on juuri päättynyt. Vapaaehtoiset toimivat vertaistukityöryhmien parissa, tarjoavat vapaa-ajalla tutortoimintaa, ovat tukena nuoren perheen kanssa tehtävässä työssä, sekä osallistavassa demokratiakasvatuksessa. Toimintaan vapaaehtoiset voivat osallistua pitkäjänteisesti, tai tulla mukaan satunnaisiin projekteihin. Maahanmuuttajatyön vapaaehtoisille järjestetään kaksi kertaa vuodessa peruskoulutus. (Plan 2019, Maahanmuuttajatyö.)

Vaikuttajaryhmätyötä Plan tekee lastenhallitus –nuorten vaikuttajaryhmällään. Lastenhallituksen osallistujat ovat 11-18 vuotiaita nuoria. Nuoret tiedottavat lasten oikeuksista, ja pyrkivät edistämään niiden toteutumista vaikuttamalla päättäjiin, tekemällä kansainvälistä työtä, ja tuomalla Planin toimintaan lasten näkemystä. Lastenhallitus kokoontuu kuusi kertaa vuodessa Planin toimistolla, jossa suunnittelee tulevia tapahtumiaan ja vaikuttamisen keinojaan. Lastenhallituksen edustajia lähetetään myös erilaisiin tapahtumiin, kuten YK:n naisten asemaa käsittelevän toimikunnan kokoukseen. Lastenhallituksen tapahtumat käsittelevät lasten oikeuksia, ja ovat suunnattuja lapsille ja nuorille. (Plan 2019, Lastenhallitus.)

Lopuksi, Planilla voi tehdä vapaaehtoistoimintaa myös käännöstyön parissa ja toimistovapaaehtoisena. Käännöstyötä tekevät vapaaehtoiset kääntävät kummiyhteisöjen raportteja englannista suomeksi. Käännöstöitä voi tehdä omaan tahtiin, ja etänä. Toimistovapaaehtoiset työskentelevät kummipostin parissa. Heidän työnsä toteuttaminen rajataan tapahtuvan maanantaista torstaihin, kello 10-16. (Plan 2019, Vapaaehtoistyö - Käännöstyö & Toimistovapaaehtoiset.)

### 5.2.2 Kymmenen askeleen benchmarkkaus

Plania ja SASKia erottaa tietysti se, että järjestöt toimivat eri teemojen parissa. Eroja tulee myös siinä, että Plan on SASKia huomattavasti suurempi järjestö. SASK ja Plan toteuttavat myös vapaaehtoistoimintaansa hyvin eri tavoin. Luonnollisesti siis SASKin vapaaehtoistoiminta ei voi muuttua, eikä sen kannatakaan, täysin samanlaiseksi kuin Planin vapaaehtoistoiminta. Tutkinkin siis sitä, mitä SASK voisi oppia Planilta, ja mitä Planin hyviä käytänteitä SASK voisi harkita ottavan omaan toimintaansa. Otan tässä kohdassa Planin ja SASKin vapaaehtoistoiminnan benchmarkkauksen tueksi 10-ottelijan benchmarking-kehittämismallin Kari Tuomisen ja Mikael Nivan kirjasta Benchmarking käytännössä.

10-ottelijan benchmarking mallissa benchmarkkauksessa on kymmenen kohtaa. Ensimmäisessä kohdassa kuuluu määritellä benchmarkkauskohde. Tässä kohdassa määritellään tarkasti se, mitä kohtaa organisaatiossa kehitetään. Tärkeää on myös mitata kehityskohteen suorituskky. Tämän hetkiseen suorituskkyyn verrattava benchmarkkauksen kohde etsitään kohdassa kaksi. (Tuominen & Niva 2005, 35.)

Kohdassa kaksi tunnistetaan ne organisaatiot, jotka kehitettävässä asiassa suoriutuvat omaa organisaatiota paremmin. Tarkoituksena on tunnistaa juuri ne organisaatiot, jolta kehityskohde voisi oppia jotakin tärkeää. Kolmannessa kohdassa lähdetään mittaamaan, mitkä ne erot lopulta ovat oman organisaation ja benchmarkattavan organisaation välillä. Tässä kohdassa mitaillaan tarkalleen, miten oma organisaatio suoriutuu, ja miten benchmarkattava organisaatio eroaa siitä. (Tuominen & Niva 2005, 35.)

Neljännessä kohdassa tunnistetaan ne syyt, miksi benchmarkattava organisaatio on menestynyt. Mitkä ovat ne syyt, miksi toisen organisaation suorituskky on korkeampi? Millä prosesseilla korkea suorituskky on saavutettu? (Tuominen & Niva 2005,35.)

Viidennessä kohdassa tutkitaan ja määritellään miten me toimimme. Tässä kohdassa on tärkeää tunnistaa ne seikat, mitkä ovat johtaneet oman organisaation menestyksiin, ja mitkä ovat olleet näiden prosessien takana. Vastakohta viidennelle kohdalle on kohta kuusi, jossa tutkitaan ja määritellään miten he toimivat, eli miten benchmarkattavassa organisaatiossa tehdään asiat. Tämä kohta sisältää benchmarkattavan kohteen suorituskyvyn mittaamisen ja määrittelyn. Tärkeää on kiinnittää huomio etenkin niihin seikkoihin, jotka edistävät benchmarkattavan organisaation suorituskykyä. (Tuominen & Niva 2005, 35.)

Kohdassa seitsemän, asetetaan benchmarkkauksen tavoitteet. Tavoitteita asetetaan kahdella kategorialla. Ne tavoitteet, jotka toteutetaan välittömästi, sekä ne, jotka toteutetaan pitkällä aikavälillä. Kun tavoitteet on asetettu, siirrytään kohtaan kahdeksan, jossa tavoitteet sovelletaan ja otetaan käyttöön. Tämä kohta on varattu toiminnan suunnitteluun, ja toteuttamissuunnitelman laatimiseen, sekä muutoksien lopulliseen toteuttamiseen. Tässä kohdassa käytetään kaikkia prosessin aikana löydettyjä toimintatapoja ja menetelmiä. (Tuominen & Niva 2005, 35.)

Seuraavaksi, lopetuksena prosessille, on tärkeää vakiinnuttaa ja kehittää benchmarkkauksella saatuja muutoksia. Tärkeää on varmistaa, että prosessin alussa asetetut tavoitteet saavutetaan. Viimeisessä kohdassa (kohta kymmenen) aloitetaan uusi benchmarkkausprosessi, jossa määritellään vielä pidemmän aikavälin tavoite, ja lopulta aloitetaan benchmarkkausprosessi uudelleen. (Tuominen & Niva 2005, 35.)

Olen ottanut seuraavassa kohdassa ottanut käyttöön Tuomisen ja Nivan 10-ottelijan benchmarking-kehittämismallin. Tuominen ja Niva ovat luoneet kyseisen taulukon havainnollistamaan 10-ottelijan benchmarking-kehittämismallia kirjassa Benchmarking käytännössä. Olen taulukon rakennetta käyttämällä benchmarkannut Planin vapaaehtoistoimintaa SASKin lähettilästoimintaan.

Taulukko 2. 10-ottelijan benchmarking-kehittämismalli sovellettuna lähettilästoimintaan:

<p><b>1. Määrittele kehityskohde</b></p> <p>Kehityskohteena SASKin lähettilästoiminta.</p> <p>Kehityskohteen tämänhetkinen suorituskyky:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehityskohde on elinvoimainen ja kasvava (lähettiläitä +300, joka vuosi koulutetaan uusia)</li> <li>• Kehityskohde kiinnostaa yhä uudelleen (joka vuosi koulutuksiin hakee 60-100 uutta ihmistä)</li> <li>• Kehityskohde on pidetty (esim. lähettiläskoulutuksien palautteet suurimilta osin erittäin positiivisia)</li> </ul> <p>Kehityskohde tarkennettuna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tämän hetkisen toiminnan selkeyttäminen, muotoilu, monipuolistaminen ja raportointi.</li> </ul> <p>Sisältäen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnan tarkoituksen &amp; kokonaisuuden muotoilu/sanoittaminen, lähettilään toimintavuoden sisältöjen monipuolistaminen, lähettilään tehtävien &amp; mahdollisuuksien selkeyttäminen, toiminnan levittäminen koko Suomeen, toiminnan raportoinnin parantaminen</li> </ul>	<p><b>2. Tunnista benchmark-yritykset</b></p> <p>Benchmarkataan Plan International Suomen vapaaehtoistoimintaan</p> <p>Planilta SASK voi ottaa mallia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planin vapaaehtoistoiminnan tarkoitus tulee ilmi selkeästi jo heidän nettisivuiltaan.</li> <li>• Planilla selkeästi määritellyt vapaaehtoistoiminnan mallit</li> <li>• Planin vapaaehtoistoiminnassa runsaasti valinnanvaraa ja tehtävää</li> <li>• Toiminnan tarkoitus tulee selkeästi esille eri vapaaehtoismallien myötä (esim. maahanmuuttajatyön vapaaehtoisten kuvauksesta saa selkeän kuvan, että toiminnallaan voi tukea maahanmuuttajanuorien kiinnittymistä työelämään tai jatko-opiskeluun)</li> <li>• Vahva paikallistoiminta usealla paikkakunnalla, koko Suomessa</li> <li>• Malli paikallistoiminnan raportointiin Planille (paikallistoiminnan aluekoordinaattorit ovat yhteydessä järjestämistään tapahtumista Planin)</li> </ul>
<p><b>3. Mittaa suorituskykyero</b></p> <p>Planin &amp; SASKin suorituskykyerot mitattuna:</p>	<p><b>4. Tunnista menestystekijät</b></p> <p>Planin menestystekijät:</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planilla kahdeksan vapaaehtoistoiminnan mallia</li> <li>• SASKilla yksi (lähettiläs)</li> <li>• Planin vapaaehtoisten vuodessa runsaasti valinnanvaraa (8 vapaaehtoisuutta, joista yksi keskittyy pelkäämään tapahtumiin &amp; kampanjoihin, 8 paikallisryhmää)</li> <li>• SASKilla vuodessa 2-3 koulutusta, 2 miniseminaaria, Maailma Kylässä-festivaalit (päätetään vuosikohtaisesti) ja Solidaarisuuspäivät (muutamman vuoden välein)</li> <li>• Planilla paikallistoimintaryhmiä kahdeksalla paikkakunnalla</li> <li>• SASKilla ei virallista paikallistoimintaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suurempi järjestö (hankkeita yli 70 maassa, jo pelkkiä asiantuntijoita palkattuna yli 70)</li> <li>• Planin toiminnalla monta rahoittajaa (oletettavasti siis suurempi rahoitus)</li> <li>• Vapaaehtoistoiminnan parissa työskenteleviä palkattuja työntekijöitä</li> <li>• Lasten &amp; tyttöjen oikeuksien puolesta tehtävä työ ”houkuttelevampi” ja helpommin markkinoitava, kuin työntekijöiden oikeuksien ja järjestäytymisvapauden vuoksi tehtävä työ</li> <li>• Vapaaehtoistoiminnan määrittely, kategorisointi ja muotoilu</li> <li>• Vapaaehtoisten osallistaminen ja vastuun anto (mm. aluekoordinaattorien muodossa)</li> </ul>
<p><b>5. Opi, miten ME teemme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SASK toimii suomalaisten ay-aktiivien kentällä &amp; yhteistyössä ay-liikkeen kanssa</li> <li>• SASKilla vahva asiantuntemus, tulee esille koulutuksissa &amp; seminaareissa</li> <li>• SASKin ja SASKin lähettilästoiminnan sisällöt ja teemat uniikkeja Suomessa</li> <li>• Lähettiläät hyvin sitoutuneita &amp; innokkaita</li> </ul>	<p><b>6. Opi, miten HE tekevät</b></p> <p>Planin suorituskykyä edistävät tekijät:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Isompi järjestö kuin SASK, sekä rahoitukseltaan että työntekijämäärältään</li> <li>• Planilla useampi vapaaehtoistoimintaan keskittyvä työntekijä</li> <li>• Planilla jo vakiintuneet, tarkasti määritellyt kategoriat vapaaehtoistoiminnassa</li> <li>• Planilla vakiintunutta aluetoimintaa</li> </ul>
<p><b>7. Aseta kehitystavoitteet</b></p> <p>Välittömät tavoitteet:</p>	<p><b>8. Sovella ja ota käyttöön</b></p> <p>Opinnäytetyöhön käytettävä aika, sen muoto eikä sen pituus sovellu muutoksien soveltamiseen ja niiden käyttöön ottoon.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lähettiläille tällä hetkellä tarjottavien tapahtumien lisääminen ja monipuolistaminen</li> <li>• Lähettiläille toiminnan raportointimallin luominen ja käyttöönotto</li> </ul> <p>Pitkän aikavälin tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paikallistoiminnan aloittaminen</li> <li>• Lähettilästoiminnan monipuolistaminen ay-aktiiveista myös muualle yhteiskuntaan</li> <li>• Lähettilästoiminta näkyvämmäksi yhteiskunnassa</li> </ul>	<p>Lopullinen mahdollisten muutoksien suunnittelu ja käyttöönotto jää siis SASKille, opinnäytetyöni jälkeen toteutettavaksi.</p>
<p><b>9. Kehitä edelleen kilpailueduksi</b></p> <p>Hyödyntämällä lähettilästoiminnan uniikkiutta, sitoutunutta lähettiläsjoukkoa ja SAS-Kin omaa vankkaa ammattitaitoa, SASK voi kääntää oman vapaaehtoistoimintansa Suomen parhaaksi.</p> <p>Tärkeää on panostaa laadukkaaseen ja mielenkiintoiseen toimintaan, unohtamatta lähestyttävyyttä ja yhteisöllisyyttä.</p>	<p><b>10. Aloita alusta uusien tavoittein</b></p> <p>Mitkä ovat lähettilästoiminnan kehittämisen uudet tavoitteet?</p> <p>Kun uudet tavoitteet on määritelty, uusi benchmarkkausprosessi voi alkaa.</p>

## 6 Opinnäytetyön johtopäätökset

Opinnäytetyössäni tutkimuskysymyksinä minulla oli:

- Mitä lähettilästoiminta oikeastaan on?
- Miten lähettilästoimintaa voisi johtaa paremmin?
- Miten kehittää lähettilään toimintavuotta runsaammaksi ja paremmaksi?

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen “Mitä lähettilästoiminta oikeastaan on?” olen saanut teemahaastattelujen, benchmarkkauksen ja muun tutkimuksen myötä hyvin moninaisen vastauksen. Lähettilästoiminnan määrittely on yhtä moninaista kuin lähettilään työ. Teemahaastatteluissa lähettilästoiminta koettiin muun muassa tiiviiksi osaksi ammattiyhdistystoimintaa, vaikuttamismahdollisuutena, oppimisen paikkana, mahdollisuutena kansainväliseen toimintaan, ja mahdollisuutena auttaa ihmisiä. Teemahaastatteluissa jokaisella haastateltavalla oli erilainen käsitys siitä, mitä lähettilästoiminta on. Vastaukset vaihtelivat hyvin paljon haastateltavan taustan mukaan. Jos haastateltavalla oli vahva tausta ay-aktiivina, koki hän vahvemmin lähettilästoiminnan liittyvän ay-liikkeeseen, kuin sellainen haastateltava, jolla taustaa ay-aktiivina ei juurikaan ollut. Kaikissa haastatteluissa korostui kuitenkin tavalla tai toisella se, että lähettilästoiminnan ydin on lopulta vaikuttamisessa ja solidaarisuudessa.

Benchmarkkauksella sain selville sen, että lähettilästoiminta on monipuolista ja joustavaa toimintaa. Lähettilästoiminnalle ei ole asetettu yhtä tarkkoja raameja, kuin benchmarkkauksessani olleelle Planin vapaaehtoistoiminnalle. Tämä on sekä huono, että hyvä asia. Vapaalla mallilla lähettiläälle avautuu hyvä mahdollisuus toteuttaa itseään, ja tehdä juuri sellaista toimintaa kuin hän itse haluaa. Huonoa mallissa on se, että sen vapaus saattaa lamauttaa tuoreen lähettilään. Kun selkeitä raameja tekemiselle ei ole (kuten Planin tapauksessa on), voi olla vaikeaa lähteä toimimaan.

Lähettilästoiminta on hyvin selkeästi SASKin toteuttamaa globaalikasvatusta. Lähettiläitä kouluttamalla SASK kannustaa lähettiläitä vaikuttamaan omissa verkostoissaan, ja toimimaan aktiivisina kansalaisina. Lähettilästoiminta lisää lähettilään ymmärrystä maailmanlaajuisista ilmiöistä, ja antaa rohkeutta toimia oikeudenmukaisuuden puolesta.

Lähettilästoiminnalla on vahva yhteys suomalaiseen ay-liikkeeseen, joka sekin muokkaa ja muotoilee sitä, mitä lähettilästoiminta on - suomalaisen ay-liikkeen solidaarisuustyötä globaalien ay-liikkeen kanssa. Voi siis todeta, että se mitä lähettilästoiminta

on, on globaalikasvatuksen lisäksi myös globaalia ay-toimintaa. Solidaarisuus toimii koko lähettilästoiminnan kattavana teemana.

Miten SASK voisi johtaa lähettilästoimintaa paremmin? Vapaaehtoistoiminnan tehokkaalla johtamisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoiselle luodaan parhaat mahdollisuudet toimia, ja siten tavoittaa järjestön päämäärät. Vapaaehtoistoiminnan johtamiseen kuuluu suunnitella toiminnan sisältöjä, tavoitteita ja etenkin motivoida ja innostaa vapaaehtoisia, sekä koordinoida toiminnan kokonaisuutta. Kun vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessin aloittaa, tärkeää on ensin määritellä, mikä on yhteinen visio, ja miten siitä viestitään. Vision perimmäisenä tarkoituksena on tietenkin määrittellä toiminnan kokonaisuutta. Yhtenä vision tärkeänä tarkoituksena on myös luoda vapaaehtoisille tunne siitä, että he tekevät yhdessä sellaisia asioita, jotka johtavat merkityksellisiin tuloksiin. Lopulta, vapaaehtoistoiminnan johtamisen ei tarvitse olla isojen päätöksien ja suurien linjauksien tekemistä, vaan vapaaehtoisiin vaikuttamista, sparraamista ja innostamista. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Teemahaastatteluihin kävi ilmi, että kaikki haastateltavat ovat pääasiallisesti hyvin innostuneesti mukana toiminnassa. SASKiin ja lähettilästoimintaan haastateltavat olivat pääasiallisesti tyytyväisiä. Muutama haastateltava tosin mainitsi, että he olisivat kaivanneet, varsinkin toiminnan alussa, tiiviimpää yhteydenottoa ja selkeämpiä linjauksia SASKilta (lähettilästoiminnasta). Kehitysehdotuksia koskien SASKin lähettilästoiminnan johtamista haastateltavilta tuli jonkin verran. Haastateltavat toivoivat SASKilta enemmän tukea toiminnan toteuttamiseen, sekä paikallistoiminnan että muuhun toimintaan.

Benchmarkkauksessani havaitsin, että Planin vapaaehtoistoiminta on hyvin strukturoitua, tarkalleen kategorioitua ja runsasta. Ainakin ulkopuolisen silmin toiminta vaikuttaa siis hyvin johdetulta vapaaehtoistoiminnalta. Lähettilästoimintaa voisi johtaa paremmin mm. tutkimalla, miten Plan on päätenyt vapaaehtoistoiminnan muotoihinsa. SASK voisi lähettiläverkoston kasvaessa pohtia, olisiko lähettilästoimintaan

järkevää muotoilla omat, erilliset lähettiläsmallinsa. Myös Planin vahva paikallistoiminta, ja sen vetäminen vapaaehtoisvoimin, on malli, jota SASK voisi pohtia. Olisiko tulevaisuudessa mahdollista, että myös SASKilla on virallista paikallistoimintaa?

Viimeisenä tutkimuskysymyksenä minulla oli: “Miten kehittää lähettilään toimintavuotta runsaammaksi ja paremmaksi?”. Tällä kysymyksellä halusin löytää vastauksia siihen, miten lähettilästoiminnan kokonaisuuden voisi saada sellaiselle tasolle, jossa lähettilään vuosi olisi vieläkin parempi ja mielekkäämpi. Tarkoittaako tämä sitten uusia tapahtumia SASKilta, enemmän tukea lähettilään omaan tekemiseen, vai kenties jotakin ihan muuta? Sitä lähdin opinnäytetyössä selvittämään.

Kun teemahaastatteluissa puhuimme toimintavuodesta, eli tapahtumista/koulutuksista/seminaareista ja lähettilään omista kokemuksista toiminnasta, sain seuraavia vastauksia. Suuri osa lähettiläistä oli hyvin tyytyväisiä SASKin tarjoamiin tapahtumiin/koulutuksiin/seminaareihin. Koulutuksien sisällöt koettiin onnistuneiksi ja ammattitaitoisesti vedetyiksi. Innostunutta suhteutumista oli siihen mahdollisuuteen, että tapahtumia lisättäisiin.

Lähettilään toimintavuotta SASK voi kehittää paremmaksi ja runsaammaksi vahvistamalla omaa tukeaan lähettiläille. Tuen pitää olla strukturoitua, eli kannattaa kehittää lähettilään toimintavuoteen jokin malli, jolla on tarkoituksena tukea lähettilästä hänen toiminnassaan. Malli voi olla lisäkoulutus, kysymystunti netissä, avoimet ovet toimistolla, mikä tahansa millä lähettiläät voisivat saada tukea toimintaansa. Tuen pitää olla myös loppuun asti ajateltua. Se tuki, mitä jotkut lähettiläät kaipaavat, ei välttämättä toimi toiselle. Lopulta pitää myös pohtia, minkälainen tuki SASKilta itseltään onnistuisi, ja toimisi.

Lopulta, koko opinnäytetyöprosessin jälkeen tutkimuskysymyksiini saamani vastaukset olivat seuraavat. Tutkimuskysymykseen “Mitä lähettilästoiminta oikeastaan on?” voi vastata, että lähettilästoiminta on SASKin toteuttamaa globaalikasvatusta. Lähettilästoiminta on myös vahvasti suomalaisen ay-aktiivien, mutta myös muiden asiasta

kiinnostuneiden solidaarisuustoimintaa. Lähettilästoiminta on vaikuttamista, tapahtumien järjestämistä, varainkeruuta, oppimista ja solidaarisuutta.

“Miten lähettilästoimintaa voisi johtaa paremmin?” oli toinen prosessini alussa määrittelemä tutkimuskysymys. Lopputuloksena, sanoisin että lähettilästoimintaa voi johtaa paremmin määrittelemällä ensin lähettilään vuodelle tietty teema ja tavoitteet. Mikä on tänä vuonna fokuksena toiminnassa? Onko se paikallistoiminnan aloittaminen, vai onko se esimerkiksi koulutuksien kehittäminen? Onko tämän vuoden tavoitteena vahvistaa lähettiläiden yhteisöllisyyden tunnetta, vai onko tavoitteena kasvattaa verkoston kokoa? Kun teema ja tavoitteet on luotu, pyritään niitä noudattamaan. Tärkeää on myös keskittyä suurellisten tavoitteiden lisäksi lähettiläiseen itseensä. On hyvä miettiä, miten lähettilästä kannustetaan, ohjataan ja palkitaan? On hyvä vaalia ja arvostaa sitä, että ihminen on valinnut käyttää vapaa-aikaansa juuri SASKille lähettilästoiminnan muodossa.

Kolmannen tutkimuskysymyksen myötä yritin löytää vastauksen kysymykseen, miten saada lähettilään toimintavuosi kehitettyä runsaammaksi ja paremmaksi? Ilmiselvästi toimintavuotta runsaammaksi saa tietenkin rahalla. Rahoitusta ei kuitenkaan ihan noin vain saa lisää, joten miten toimintaa voi parantaa ilman sitä? Toimintavuotta voi parantaa lisäämällä tukea lähettiläille, luomalla tarkemmat raamit toiminnalle, ja kehittämällä aluetoimintaa. Lisätukea lähettiläille antamalla ja kiittämismallia kehittämällä, SASK voi tukea lähettiläitä heidän omissa tapahtumissaan, ja siten edesauttaa tapahtumien määrän ja laadun kasvua. Toiminnan raamittamisen myötä toiminta muuttuu helpommin johdettavaksi, ja tapahtumat uusille lähettiläille lähestyttävämiksi ja selkeämmiksi. Kiittämismallilla on myös tärkeä tehtävä lähettiläiden innostuksen ja sitoutumisen ylläpitämisessä.

## 7 Prosessin kuvaus ja arvio

Opinnäytetyöprosessin aloitin toukokuussa 2019. Toukokuussa aloitin prosessin keskustelemalla opinnäytetyöni tilaajan kanssa opinnäytetyön aiheesta. Olin lähestynyt alkuvuodesta tilaajaani muutamien ideoideni kanssa, joten keskustelimme siitä, mihin ideaan opinnäytetyöni rajataan. Kaikki ideani liittyivät lähettilästoimintaan jollakin tavalla. Kun aiheeni oli rajattu, tein ideapaperin ja tarkemman opinnäytetyösuunnitelman.

Päätin aloittaa opinnäytetyöprosessini pääasiallisen tutkimusmetodini, teemahaastattelujen aloittamisella. Keskustelin tilaajani kanssa haastatteluista, ja päädyimme siihen, että niiden aloittaminen olisi järkevintä tehdä niin, että saan heiltä listan mahdollisista lähettiläistä, joihin ottaa yhteyttä haastatteluja koskien. Ensin esittäydyin lähettiläiden Facebook-ryhmässä, jossa kerroin lyhyesti itsestäni, opinnäytetyöstäni ja haastatteluista.

Seuraavaksi loin tuleviin teemahaastatteluihin haastattelurungon. Haastattelurungon lähetin vielä tilaajalleni hyväksyttäväksi. Kun haastattelurunko oli hyväksytty, laitoin sähköpostitse kutsun haastatteluun listan kaikille lähettiläille. Listallani oli muutama kymmenen yhteystietoa. Yksi otti heti yhteyttä, että ei halua osallistua haastatteluun, joten poistin kyseisen henkilön tiedot listaltani. Yhden kiinnostuneen yhteydenoton sain Facebook-päivitykseni takia. Muut haastateltavat ilmoittivat hyvin nopeasti kiinnostuksensa. Kaikki valitut haastateltavat olivat yhteydessä muutaman päivän sisällä siitä, kun olin laittanut heille ensimmäisen viestin.

Yksilöhaastattelupaikat täyttyivät nopeasti. Suurin osa haastateltavista toivoi nimenomaan yksilöhaastattelua, joten tein päätöksen toteuttaa alkuperäistä suunnitelmaa enemmän yksilöhaastatteluja. Yksilöhaastattelumäärien kasvaessa laitoin uuden viestin niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet. Viestissä kerroin, että yksilöhaastattelu-

paikat ovat täyttyneet, ja etsin nyt pelkästään ryhmähaastatteluihin haastateltavia. Tähän viestiin en saanut paljon vastauksia. Lopuksi päädyinkin toteuttamaan yhden parihaastattelun ja seitsemän yksilöhaastattelua.

Haastateltavat sain kasaan kesäkuun loppuun mennessä. Valitettavasti koko SASKin toimisto oli kesälomalla heinäkuun, joten en voinut haastatteluja aloittaa heti, sillä olin toteuttamassa ne SASKin toimistolla. Kerroin haastateltaville, että haastattelut alkavat elokuun toisella viikolla, ja jatkuvat syyskuulle asti. Kerroin olevani uudelleen yhteydessä, kun osaan sanoa tarkempaa aikataulua. Lopulta toteutin haastattelut ajanjaksoilla 19.8.-4.9.2019. Yhden haastattelun toteutin haastateltavan toiveesta etänä, puhe-  
linhaastatteluna, ja yhden haastattelun haastateltavan kiireisen aikataulun vuoksi lounasravintolassa. Pidin koko prosessin ajan kirjaa haastattelujen aikatauluista erillisessä Excel-tiedostossa.

Haastattelujen litterointiprosessin aloitin heti, eli elokuun lopussa. Samaan aikaan aloin myös kirjoittamaan opinnäytetyötä, ja keräämään lähdemateriaalia opinnäytetyötäni varten. Syyskuussa kirjoitin opinnäytetyötä rennolla aikataululla, enkä siis päivittäin. Kävin samalla myös opinnäytetyövalmennuksissa kampuksella.

Syyskuun lopussa osallistuin myös viikonlopun kestäväan lähettiläskoulutukseen. Osallistuin koulutukseen, sillä halusin kokea itse, millainen koulutus on. Halusin myös tavata lähettiläitä koulutuksen puitteissa, jossa on hyvin erilainen tunnelma, kuin haastattelutilanteessa, jossa olin heitä tavannut kesän lopulla. Koulutuksessa minulle oli myös varattu aikaa lyhyelle puheenvuorolle, jossa kerroin koulutettaville lähettiläille opinnäytetyöstäni ja lähettiläsoppaasta.

Syyskuun lopussa/lokakuussa aloitin intensiivisen kirjoittamisen. Pääasiallisesti toteutin kirjoittamisen eri kirjastoissa. Kirjoitin usein maanantaista perjantaihin, 6-7 tuntia päivässä. Olin tarvittaessa yhteydessä SASKiin, kun tarvitsin tietoja, tai jos minulla oli kysyttävää. Tein lokakuussa myös opinnäytetyölleni kirjoittamisaikataulun, jota seuraten kirjoitin koko lokakuun ajan.



Opinnäytetyöprosessille olin asettanut muutamia suuntaa antavia aikatauluja. Teema-haastatteluille olin muotoillut tarkan aikataulutuksen, ja seurasinkin aikataulutusta tarkasti. Loin myös kirjoittamiselle aikataulun lokakuussa. Suurta ja tarkkaa koko prosessin jokaista vaihetta sisältävää aikataulua en kuitenkaan ollut luonut. Nyt myöhemmin opinnäytetyöprosessiani arvioidessani, koen että olisin hyötynyt tarkemmasta aikataulusta. Vaikka kirjoittaminen tiukassa aikataulussa onnistuikin, jos olisin aloittanut aktiivisen kirjoittamisen aikaisemmin, ei minun olisi lopulta tarvinnut luoda niin tiukkaa aikataulua.

Aktiivisen kirjoittamisen aloittaminen viivästyivät lokakuulle useista syistä. Kesällä tein vielä muita opintoja loppuun, ja olin palkkatöissä. Tästä syystä en voinut kirjoittaa jo kesällä niin paljon, kun olisi ehkä kannattanut. Myös koko teemahaastatteluprosessiin, niiden sopimiseen, toteuttamiseen ja litterointiin meni runsaasti aikaa. Koin myös kirjoittamisen aloittamisen vaikeaksi.

Kiireisestä aikataulusta huolimatta, koen että sain kirjoitettua hyvän opinnäytetyön. Olen erityisen tyytyväinen teemahaastatteluihin, ja niiden avaamiseen. Pidän globaalikasvatuksesta, kansainvälisestä ammattiyhdistysliikkeestä ja solidaarisuudesta kirjoittamisesta. Lopulta kun pääsin kirjoitusblokkini yli, tekstiä tuli helposti. Kohtasin vielä silloin tällöin päiviä, jolloin kirjoittaminen ei luonnistunut. Onneksi niitä seurasi kuitenkin usein päivät, jolloin kirjoittamisessa ei ollut ongelmia.

## 8 Kehitysehdotuksia lähettilästoimintaan

Koko opinnäytetyön prosessin tuloksena, koen että lähettilästoimintaa voidaan kehittää, keskittymällä tiettyihin kohtiin, joissa on parantamisen varaa, tai joita kannattaa ylläpitää. Tässä kappaleessa tuon siis vielä yhteen ne asiat, jotka koen voivan tukea tulevaisuuden kehittämistoiminnassa.

Tärkeää toiminnan kehittämisessä, ja tulevaisuuden toiminnan rakentamisessa, on pitää aina lähettiläs itse prioriteettina. Lähettilästä itsestään lähtee koko toiminta rakentumaan - ilman lähettilästä ei ole lähettilästoimintaa. Ehdottoman tärkeää on siis määrittellä lähettiläiden tarpeet, toiveet, tavoitteet ja motivaatiot, ja mitä SASK voi tehdä näiden eteen?

Apuna lähettiläskeskiseen toiminnan kehittämiseen otan Salla Kuuluvaisen kirjassaan Vapaaehtoistoiminnan johtaminen esittelemän vapaaehtoistoiminnan rakennuspuiden mallin. Kuuluvaisen mallia hyödyntäen olen muotoillut vapaaehtoistoiminnan rakennuspuut lähettilästoimintaan sopivaksi:

- Määrittele lähettilästoiminta. Mitä se tarkoittaa, mikä on sen merkitys SASKin toiminnassa?
- Mitä tavoitteita lähettilästoiminnalla on?
- Mitä motivaatioita lähettiläillä on? Miksi he ovat lähettiläitä?
- Mikä on lähettilästoiminnan visio, ja miten viestiä visiosta, niin lähettiläille itselleen, kuin myös SASKin ulkopuolelle?
- Miten luoda vahva ryhmäidentiteetti aina uusille lähettiläille?
- Miten kommunikoida lähettiläille? Miten lähettiläät kommunikoivat keskenään?
- Miten uudet lähettiläät vastaanotetaan toimintaan?
- Mitkä ovat lähettiläät toimintavaltuudet? Mitä kaikkea lähettiläs voi, tai ei voi tehdä?
- Miten luoda ns. "omistajuuden" tunne lähettiläälle?
- Miten lähettiläitä kiitetään, miten heitä palkitaan?
- Miten SASK mahdollistaa ja tukee lähettilään kehittymistä ja osaamisen kasvua?

Jotta voidaan kehittää lähettilästoimintaa kokonaisvaltaisesti, tärkeää on mielestäni keskittyä myös lähettilään toimintavuoden kehittämiseen, eli esimerkiksi tapahtumiin.

Toimintavuoden kehittämisessä kannattaa ensin miettiä suurempi visio, jota lähteä toteuttamaan kunnolla, eikä niinkään toteuttaa montaa asiaa hieman vasemmalla kädellä. Toimintavuoden kehittämisvisio voi olla paikallistoiminnan käynnistäminen, koulutuksien lisääminen tai vaikka aivan uudenlaisten tapahtumien luonti ja toteutus.

Toimintaa ajatellen, on hyvä pohtia myös vastauksia muutamiin hyvin konkreettisiin asioihin. Olisiko järkevää lähteä panostamaan todella paikallistoimintaan? Riittääkö rahoitus, riittääkö työntekijöiden aika? Vai olisiko parempi satsata lisätapahtumiin? Tehdä myös matalan kynnyksen tapahtumia, eri mallilla kuin nyt (ei siis seminaaria/koulutusta, vaan jotain muuta)? Voisiko panostaa enemmän lähettiläiden osallistamiseen, esim. tapahtumien toteuttamisessa tai muussa sisällöntuottamisessa? Pitäisikö tätä varten tarjota lähettiläille koulutuksia? Paras tapa on ottaa yksi kokonaisuus, jota lähteä toteuttamaan. Onko se sitten paikallistoiminta vai matalan kynnyksen tapahtumat, ei sen väliä, kunhan sen kehittämiseen keskittyy kunnolla.

Lopuksi, tärkeää on tehdä päätös/linjaus, mikä todella on oleellisinta lähettilästoiminnan kehittämisessä. Mihin on tärkeintä keskittyä juuri nyt? Mistä on hyvä aloittaa, ja mihin halutaan päätyä? Tärkeintä on todellinen keskittyminen ja todellinen halu kehittämiseen.

## LÄHTEET

Esmond, Judy & Dunlop, Patrick 2004. Developing the Volunteer Motivating Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteer in Western Australia. (raportti) CLAN WA Inc. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.3555&rep=rep1&type=pdf>

Globalikasvatus 2019. Mikä globalikasvatus? Viitattu 2.10.2019. <https://www.gloaalikasvatus.fi/mika-globalikasvatus>

Hannila, Päivi & Kyngäs Päivi 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Stadia Ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 20.10.2019. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/38214/stadia-1210852529-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla – Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna (toim.) 2017. Tutkimus- haastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino

Kastenskov, Henri 2011. Esipuhe. Teoksessa Oona Ilmolahti (toim.) Työtätekevältä toiselle – Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus 1986-2011. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK

Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry

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

Laitinen, Arto & Pessi, Anne Birgitta 2011. Solidaarisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press

Lusa, Arja 2019a. Omaa napaa kauemmaksi – Uudistuva ay-liike. DINO-lehti 3, 9/19, 2. Viitattu 15.10.2019. <http://knt-fi-bin.directo.fi/@Bin/75181602574dae25d2db92324f6791d2/1570627665/application/pdf/842052/DINO%203%202019.pdf>

Lusa, Arja 2019b. SASKin jäseneksi - Ihmisarvoinen työ kuuluu kaikille. Miksi liityimme SASKiin? DINO-lehti 3, 9/19, 13. <http://knt-fi-bin.directo.fi/@Bin/75181602574dae25d2db92324f6791d2/1570627665/application/pdf/842052/DINO%203%202019.pdf>

May, Larry 1996. The Socially Responsive Self: Social Theory and Professional Ethics. Chicago, IL: University of Chicago Press

Pegu, Manoranjan 2019. SASK and Trade Union Solidarity in South Asia. Syyskuun 2019 lähettiläskoulutuksen luento, 28.9.2019, Helsinki.

Plan International Suomi 2019. Mitä teemme? Viitattu 25.10.2019. <https://plan.fi/mita-teemme>

Plan International Suomi 2019. Rahoitus. Viitattu 25.10.2019. <https://plan.fi/rahoitus>

Plan International Suomi 2019. Paikallistoiminta. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/vapaaehtoistyopaikallisryhmat>

Plan International Suomi 2019. Tapahtumakalenteri. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/tapahtumakalenteri#some>

Plan International Suomi 2019. Valokuvanäyttelyt. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/valokuvanayttelyt>

Plan International Suomi 2019. Maahanmuuttajatyö. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/maahanmuuttajaty%C3%B6>

Plan International Suomi 2019. Lastenhallitus. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/lastenhallitus>

Plan International Suomi 2019. Vapaaehtoistyö. Viitattu 26.10.2019. <https://plan.fi/vapaaehtoistyo>

Rakennusliitto 2016. Raksanuorten kalenteri. Viitattu 15.10. <https://rakennusliitto.fi/2016/09/30/raksanuorten-kalenterilla-saatiin-5000-euroa-saskn-tyohon/>

Rekola, Sanna (kirjoittaja) & Cantell, Matti & Hintikainen, Katja & Joro, Anna-Sofia & Simonen, Saara 2010. Maailmaa muuttamaan – Globaalikasvatuksen työkirja järjestöille. Raportti 113, Kehitysyhteistyön palvelukeskus Keva ry (nyk. Fingo ry). Helsinki: Printpalvelut <https://www.fingo.fi/sites/default/tiedostot/julkaisut/maailmaa-muuttamaan.pdf>

Saaritsa, Sini 2019. Viestinnän suunnittelija. SASK ry. Sähköpostihaastattelu 10.10.2019.

SAK 2019. Kansainvälinen SAK. Viitattu 9.10. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak/kansainvalinen-sak>

SASK 2019. Vapaaehtoistoiminta. Viitattu 1.10.2019. <https://www.sask.fi/tule-mukaan/vapaaehtoistoiminta/>

SASK 2019. Kannatusjäsenet. Viitattu 1.10.2019. <https://www.sask.fi/tule-mukaan/kannatusjasenet/>

SASK 2019. Näin SASK toimii. Viitattu 7.10.2019. <https://www.sask.fi/keita-olemme/nain-sask-toimii/>

SASK 2019. Rahoitus. Viitattu 11.10.2019. <https://www.sask.fi/keita-olemme/toiminnan-rahoitus/>

SASK 2019. Yhteystiedot. Viitattu 11.10.2019. <https://www.sask.fi/keita-olemme/yhteystiedot/>

SASK 2019. Opintomatkat. Viitattu 11.10.2019. <https://www.sask.fi/tule-mukaan/opintomatkat/>

SASK 2016. SASK on mukana Nenäpäivässä. Viitattu 14.10.2019. <https://www.sask.fi/ajankohtaista/nenapaiva-on-taalla-taas/>

SASK 2015. Nenäpäivä huipentuu Nenäpäiväshow'hun. Viitattu 14.10.2019. <https://www.sask.fi/ajankohtaista/nenapaiva-huipentuu-tanaan-nenapaivashow-hun/>

SASK 2019. Jäsenjärjestöt. Viitattu 30.10.2019. <https://www.sask.fi/keita-olemme/jasenjarjestot/>

Stranius, Leo, 2018. Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. (e-kirja). Kansalaisareena ry: Kansalaisareenan julkaisuja 2/18. Viitattu 1.11.2019 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Teollisuusliitto 2019. Liitto maailmalla - Kansainvälinen toiminta. Viitattu 9.10. <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/liitto-maailmalla/>

Toikka, Miia, 2010. From aid to guarding common interests – the Finnish trade union movement in solidarity work. Teoksessa Dreams of Solidarity - Finnish Experiences and Reflections from 60 years. Hakkarainen, Outi (toim.) & Toikka, Miia & Wallgren, Thomas. Kepa – Service Centre for Development (nyk. Fingo ry)

Tuominen, Kari 2016. The Path To Development - Introducing Benchmarking. Oy Benchmarking Ltd: ChangeManager Pro

Tuominen, Kari & Niva, Mikael 2005. Benchmarking käytännössä - Hyviä kysymyksiä ja benchmarking-tutkimuksia – Itsearviointin työkirja. Oy Benchmarking Ltd: ChangeManager Pro

Valli, Raine (toim.) & Aaltola, Juhani 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Ventä, Laura, viestintäpäällikkö & Saaritsa, Sini, viestinnän suunnittelija 2019. SASK ry. Sähköpostihaastattelu 9.10.2019.

## LIITTEET

Liite

1:

### **Haastattelurunko**

#### **Aloitus:**

Perustietojen kysely nauhoitusta varten (jotta tiedän, kuka on kuka haastattelunauhoja myöhemmin läpikäydessäni:

- Nimi, ammattiliitto, milloin lähettiläskoulutus käyty. (Nimen kysyn tunnustusta varten, kun lähdän haastatteluja analysoimaan, ei jää lopulliseen opinnäytetyöhön)

#### **Lämmittely yksilöhaastatteluissa:**

- Miksi olen kunnon työn lähettiläs?

#### **Lämmittely parihaastatteluissa:**

Lämmittely pariopinalla. Pariopina toteutetaan pareittain, ilman haastattelijan ohjeistusta - vapaata keskustelua, ei keskustelun johdatusta. Toimii lämmittelynä haastattelua varten. Käytetään n. 2 min. per pariopinan aihe (yht. 4 min).

Aihe 1: Miksi olen kunnon työn lähettiläs?

Aihe 2: Miltä lähettilästyö näyttää vuonna 2030?

Otan aikaa ja kerron kun aihe vaihtuu, muuten en ohjaa keskustelua. Pariopinan jälkeen aloitan strukturoidumman haastattelun.

#### **Haastattelu alkaa:**

### **Haastateltujen ammattiliittoaktiivisuus & muu vapaaehtoistoiminta**

- Toimitteko omissa ammattiliitoissanne aktiiveina, tai vapaaehtoisina muissa järjestöissä?
  - Miksi/miksi ei?
- Oletteko puhuneet lähettilästoiminnasta ja/tai SASKin muista aihepiireistä omissa ammattiosastoissanne/-liitoissanne?
- Oletteko järjestäneet lähettiläinä jotakin tapahtumaa/infosettiä omissa ammattiosastoissanne/-liitoissanne?
  - Mikäli olette, miten arvioisitte tapahtuman onnistuneen?
  - Mikäli ette, miksi?

### **Odotukset vs. todellisuus**

- Mitä odotuksia toimintaa kohtaan teillä oli ennen koulutuksen käymistä/Minkälaisia ajattelitte (ennen koulutusta) toiminnan olevan?
- Miten toiminta on vastannut odotuksiin?
  - Mikä ollut hyvää, mikä ei?
  - Mitkä ovat lähettilästoiminnan toimintamallin vahvuudet? Entä heikkoudet?

### **Tapahtumat, koulutukset, seminaarit, yms.**

- Mihin SASKin tapahtumiin/seminaareihin olette osallistuneet?
  - Jos olette osallistuneet, koetteko että osallistuminen on ollut lähettilään roolissa, vai yksityishenkilönä?
- Oletteko osallistuneet SASKin opintomatkaan?
  - Opintomatkaan osallistuneet, kertokaa kokemuksestanne muutamalla lauseella. (Miltä matka tuntui? Mitä opin?)
- Muistelkaa tunnelmianne heti koulutusviikonlopun jälkeen. Kuvailkaa muutamalla adjektiivilla tunnelmianne.



**Kerron muutamalla lauseella lähettilästoiminnan oppaasta, jonka jälkeen erillinen kierros koskien opasta:**

- Toivomuksia koskien opasta?
  - Mitä oppaassa olisi mielestänne hyvä olla?
  - Voisiko oppaassa esim. olla:
    - Vinkejä ja neuvoja miten toteuttaa vielä paremmin lähettilästoimintaa
    - Konkreettisia neuvoja, miten toteuttaa SASK-teemainen iltama & puhut SASKin aihepiireistä
    - Lisää tietoa SASKin toiminnasta, toiminnan paikoista mihin lähettiläät voivat osallistua
    - Lisää tietoa SASKin toiminnasta yleisellä tasolla
    - Muuta, mitä?
  - Minkä tyyllisen oppaan olisit itse halunnut kouluttauduttuasi lähettilääksi? Mistä olisit hyötynyt?

**Lopetus:**

- Pohditaan tulevaisuutta, jossa toiminnalla ei ole rajoituksia (taloudellisia, ajallisia, jne.). Miltä toiminta voisi näyttää tällaisessa tulevaisuudessa?

## Liite 2:

Hei SASKin lähettiläät!

Joillekin teistä on tulossa minulta sähköpostia kesä-heinäkuussa.

Olen Maiju Salminen, viimeisen vuoden yhteisöpedagogiopiskelija Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Olen tekemässä opinnäytetyötäni SASKin lähettilästoiminnan kehittämistä. Työ tulee valmistumaan joulukuussa 2019, ja se julkaistaan theseus.fi -palvelussa, jossa se on sitten kaikkien kiinnostuneiden vapaasti luettavissa.

Yhtenä opinnäytetyöni tutkimusmetodina tulen käyttämään jo koulutettujen lähettiläiden haastatteluja. Toteutan muutaman ryhmähaastattelun, ja muutaman henkilökohtaisen haastattelun. Toivon haastateltaviksi ns. uusia lähettiläitä (koulutus käyty v. 2018-2019) ja vanhoja lähettiläitä (koulutus käyty ennen v. 2018).

Haastattelujen vastaukset pysyvät nimettömänä, mutta tulen työssäni käyttämään vastausten analyysin tueksi muita identifikaatiota ja ryhmittelyä helpottavia tietoja. Näitä tietoja ovat: kuinka kauan olet ollut lähettiläs, ikäsi, ammattiliittosi ja ammattiliittosi keskusjärjestö.

Käsittelen vastaukset ja haastattelujen sisällöt siten, että haastateltua ei voi haastattelun pohjalta tunnistaa.

Haastattelukutsut tulen lähettämään kesä-heinäkuun aikana kouluni@humak.fi -loppuisesta sähköpostiosoitteesta. Ensimmäiset haastattelut aloitan elokuun lopussa / syyskuun alussa, ja kaikki ryhmähaastattelut tehdään pääasiallisesti SASKin toimistolla Helsingissä. Henkilökohtaisia haastatteluja voin tarvittaessa tehdä etäyhteydellä (esim. Skypen kautta). Ryhmähaastattelu vie n. 1-1,5 tuntia. Henkilökohtaisessa haastattelussa 0,5-1 tuntia.

Lähetätkää sähköpostia, jos heräsi kysyttävää! Tarkemmat tiedot ja haastattelukutsut tulen laittamaan elokuussa, mutta vastailen jo nyt parhaani mukaan mahdollisiin kysymyksiin.

Kiitos!

t. Maiju Salminen

[maiju.salminen@humak.fi](mailto:maiju.salminen@humak.fi)

## Liite 3:

Hei!

Olen Maiju Salminen, viimeisen vuoden yhteisöpedagogiopiskelija Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Ehkä jo huomasitkin, esittäydyin kesäkuussa lähettiläiden Facebook-ryhmässä. Olen tekemässä opinnäytetyötäni SASKin vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyötäni varten etsin vapaaehtoisia lähettiläitä haastateltaviksi ryhmähaastatteluihin ja yksilöhaastatteluihin.

Olisin kiinnostunut haastattelemaan sinua, joko ryhmähaastattelussa tai yksilöhaastattelussa. Haastattelut toteutan SASKin toimistolla Helsingissä. Haastattelujen kysymykset tulevat liikkumaan sekä yleisissä vapaaehtoisuuden teemoissa, että spesifimmin lähettilästoimintaan liittyvissä kysymyksissä. Yksilöhaastattelun voin toteuttaa tarvittaessa myös etäyhteydellä (esim. Skype). Ryhmähaastattelussa kestää 1-1,5h ja yksilöhaastattelussa 0,5-1h.

Muuten haastattelut pysyvät nimettöminä, mutta analyysin tueksi tulen käyttämään identifikaatiota ja ryhmittelyä varten tietoja: kuinka kauan olet ollut lähettiläs, ikäsi, ammattiliittosi ja ammattiliittosi keskusjärjestö. Käsittelen vastaukset niin, että sinua ei voi tunnistaa.

Aloitan haastattelut elokuun loppupuolella, viikosta 34 (19.8. eteenpäin). Haastattelut jatkuvat syyskuun puolelle, ainakin viikkoon 37 saakka. Olisin erittäin mielelläni haastattelemassa sinua. Ilmoitathan mikäli pääsisit ja olisit kiinnostunut tulemaan haastateltavaksi. Voit ilmoittaa myös haluatko ryhmähaastatteluun vai yksilöhaastatteluun. Olen vielä uudelleen yhteydessä elokuussa. Kysy toki lisää, jos jäi kysyttävää. Vastailen mielelläni.

Mukavaa kesää, ja toivon kuulevani sinusta!

Ystävällisin terveisin,

Maiju Salminen

maiju.salminen@humak.fi