



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

VIRPI RÄTY

Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen onnistuneesti

VANHUSTYÖN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä Räty, Virpi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2020
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen onnistuneesti		
Tutkinto-ohjelma Vanhustyön koulutusohjelma		
<p>Tällä opinnäytetyöllä kartoitettiin, minkälainen on vapaaehtoistoiminnan rekrytointiprosessi ja selvitettiin, mitä tulisi ottaa huomioon ennen toiminnan aloittamista. Lisäksi sillä annettiin työelämän yhteistyötaholle tietoa siitä, mihin seikkoihin kiinnittää huomiota vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoidessa. Opinnäytetyön avulla tavoiteltiin vapaaehtoistyön toimivaa ja sujuvaa rekrytointia Tammenlehväkeskuksessa.</p> <p>Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Aineistoa haettiin erilaisia hakukanavia ja tietokantoja käyttäen. Aineistoksi valittiin seitsemän tutkimusta tai artikkelia, jotka analysoitiin sisällönanalyysillä.</p> <p>Opinnäytetyöhön valitun aineiston perusteella todettiin, että vapaaehtoistoiminnan suunnittelu on tärkeää. Vapaaehtoistyötä johtamaan ja koordinoimaan tarvitaan ammattilainen. Vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit työlle pitää huomioida ja siten heidät saa sitoutumaan toimintaan. Vapaaehtoistyön rekrytointiprosessissa todettiin tärkeiksi oikean henkilön sijoittaminen oikeaan tehtävään sekä hyvä perehdyttäminen ja kouluttaminen työhön.</p>		
<p><u>Asiasanat</u> Vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, rekrytointiprosessi, ikääntyneet</p>		

Author Räty, Virpi	Type of Publication Bachelor's thesis ThesisAMK	Date May 2020
	Number of pages 35	Language of publication: finnish
Title of publication Successful start of volunteering		
Degree program Degree Program in Elderly Care		
<p>This thesis mapped out what the volunteering recruitment process is like and what should be considered before starting the activity. In addition, it provided the co-operation partner with information on what issues should be taken into account when recruiting volunteers. With the help of the thesis, the aim was to make volunteer work efficiently and smoothly at the Tammenlehväkeskus.</p> <p>The method of the thesis was a descriptive literature review. The material was searched using various search channels and databases. Seven studies or articles were selected as material, which were analyzed by content analysis.</p> <p>Based on the material selected for the thesis, it was stated that the planning of volunteering is important. A professional is needed to lead and coordinate volunteering. The motivations of volunteers for work must be taken into account and thus they must be committed to the activity. In the process of recruiting volunteering, it was found important to place the right person in the right job and to provide good orientation and training for the job.</p>		
<u>Key words</u> Volunteering, the recruitment process, the elderly		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ	6
3 KESKEISET KÄSITTEET JA TAUSTATEORIA	7
3.1 Vapaaehtoistyö	7
3.2 Ikääntyneet vapaaehtoistyössä	9
3.3 Rekrytointiprosessi	10
4 VAPAAEHTOISTYÖN TUTKIMUKSIA JA PROJEKTEJA	11
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	13
5.2 Opinnäytetyön menetelmä	14
5.3 Aineiston valinta	15
5.4 Sisällönanalyysi	17
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	18
6.1 Aineiston kuvaus	18
6.2 Asioita, jota organisaatiossa tulisi ottaa huomioon ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista	21
6.3 Onnistunut vapaaehtoistyön rekrytointiprosessi	27
7 EETTISYYS JA TOISTETTAVUUS	30
8 YHTEENVETO	31
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Suomi vanhenee vauhdilla, ja suurten ikäluokkien myötä Suomessa siirtyy eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä noin miljoona ihmistä. Sosiaali- ja terveysalaa vaivaa pula työvoimasta ja senioripalvelujen kysyntä vain kasvaa. Samalla ihmiset elävät entistä pidempään terveinä ja toimintakykyisinä. Aktiivisten ja hyväkuntoisten eläkeläisten joukko muuttuu isommaksi vaikuttajaksi ja voimavaraksi osana yhteiskuntaa. Monien eläkeläisten sanotaan olevan halukkaampia toimimaan ja kehittämään itseään. (Utriainen 2011, 15-16.)

Tarve ammattimaiselle työvoimalle vanhustenhuollossa kasvaa väestön rakenteen muutoksen myötä. Ammattilaisten lisäksi tarvitaan myös toinen toistensa auttamista, hyvää ikääntymistä edistäviä verkostoja ja yhteistyötä ammattilaisten sekä työelämästä poisjääneiden kesken. Ikäihmisten palveluissa vapaaehtoistyöllä on tärkeä asema, sillä siihen liittyy paljon erilaisia mahdollisuuksia ihmisen välittömään auttamiseen. Lisäksi varsinkin tulevaisuudessa vanhustenhuolto kaipaa lisää auttavia käsiä. (Utriainen 2011, 16, 23.)

Opinnäytetyön aihe pohjautuu tamperelaisen Tammenlehväkeskus Oy:n vapaaehtoistyön työryhmän toimintaan. Vapaaehtoistyön tarve todettiin työryhmän palaverissa moninaiseksi ja toiminnan saaminen kunnolla käyntiin tulisi aloittaa joutuisasti. Tammenlehväkeskuksessa on ollut vapaaehtoisuusyhteistyötä jo aiemmin, mutta organisaatioon haluttaisiin saada omia vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka sitoutuisivat osaksi sen toimintaa.

Kiinnostukseni vapaaehtoistyötä kohtaan heräsi geronomin koulutuksen työharjoittelun aikana. Tutustuin useaan vapaaehtoistoiminnan parissa työskentelevään henkilöön ja osallistuminen vapaaehtoistyöntekijöiden koordinointiin oli innostavaa. Kiinnostuin siitä, kuinka vapaaehtoistyössä molemmat osapuolet saavat työstä itselleen hyvää mieltä ja sisältöä elämäänsä sekä samaan aikaan järjestävä taho saa lisäarvoa.

Työskentelen opinnäytetyön tilanneessa organisaatiossa geriatrisella kuntoutusosastolla hoitotyöntekijänä. Osaston arjessa asiakkaan perushoito ja jatkohoitosuunnitelmien toteuttaminen vievät aikaa. Hoitajan mahdollisuus kiirettömään läsnäoloon vaihtelee. Myös erilaisiin osaston ulkopuolisiin tapahtumiin saattaminen ja sieltä pois hakeminen voivat jäädä toteuttamatta, jollei asiakas itse tai omainen huolehdi tästä. Jotkut asiakkaat myös tarvitsisivat henkilökohtaista avustajaa, jotta pystyvät osallistumaan esimerkiksi askarteluun tai enemmän liikkumista vaativaan tekemiseen. Tässä olisi tarve vapaaehtoistyöntekijöille.

2 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ

Opinnäytetyön tilaaja on Tampereen Kaupin kaupunginosassa sijaitseva Tammenlehväkeskus Oy, joka on vuonna 2007 perustettu Tammenlehväsäätiön omistama yhtiö. Tammenlehväkeskus Oy on entinen Tampereen Veljeskoti. Tammenlehväkeskuksella on vahva tausta toimintakyvyn tukemisen ja kuntoutumisen parissa. Tammenlehväkeskus Oy tuottaa sosiaali- ja terveyspalveluja palvellen sotainvalideja ja muita sotiemme veteraaneja, mutta yhä enemmän myös muille asiakkaille. Tammenlehväsäätiö-konserni on osa Tampereen kaupunkikonsernia ja on myös kaupungin tytäryhteisö. (Tammenlehväkeskus 2018, 4.)

Tammenlehväkeskuksessa on kymmenen osastoa sekä pihapiirissä lisäksi neljä Tammenlehväsäätiön omistamaa palvelutaltoa. Tammenlehväkeskus tuottaa pitkäaikaista asumista, jota ovat palveluasuminen, tehostettu palveluasuminen sekä ympärivuorokautinen hoito sotainvalideille. Erilaisia kuntoutusmuotoja ovat neurologinen kuntoutus, ortopedinen kuntoutus, muut erikoissairaanhoidon jatkokuntoutus, geriatrinen kuntoutus, päivätoiminta, avokuntoutus ja lyhytaikainen kuntouttava asuminen. (Tammenlehväkeskus 2018, 4-5.)

Asiakkaiden ja asukkaiden kuntoutus- ja hoitajakson suunnitteluun ja toteuttamiseen Tammenlehväkeskuksessa osallistuu monialainen työryhmä, joka koostuu eri alojen

ammattilaisista. Tammenlehväkeskuksessa tehdään lisäksi aktiivista kehittämistyötä yhdessä erilaisten sopimus- ja yhteistyökumppanien kanssa. (Tammenlehväkeskus, www-sivut 2020.)

Tammenlehväkeskus Oy:n kokonaishenkilöstö on vuoden 2018 tietojen mukaan noin 254 henkilöä ja samana vuonna asiakaspaikkoja oli käytössä keskimäärin 139. Tammenlehväkeskuksen visiona on olla kuntoutumisen paras kumppani. Organisaation arvot ovat ”ihmisenä ihmiselle”, ”jokainen teko on tärkeää” ja ”innovatiivisesti ja ilolla”. (Tammenlehväkeskus 2018, 6-8, 19.)

Tammenlehväkeskuksessa on monipuolinen tarjonta kulttuurikuntoutusta tuomassa asiakkaiden arkeen ja juhlaan yhteisöllistä ja monimuotoista sisältöä. Tammenlehväkeskuksessa järjestetään viikoittain paljon tapahtumia niin Tammenlehväkeskuksen osastojen asiakkaille kuin palvelutalon asukkaille. Kulttuurikuntoutuksen päämääränä on asiakkaan voimaannuttaminen ja kuntoutuminen. (Tammenlehväkeskus 2018, 13.) Aikaisemmin Tammenlehväkeskus Oy on tehnyt vapaaehtoisuusyhteistyötä muun muassa tamperelaisen Mummon Kammarin, seurakunnan, potilasjärjestöjen ja Tampereen oppilaitosten kanssa.

3 KESKEISET KÄSITTEET JA TAUSTATEORIA

3.1 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyön muotoja ja määritelmiä on useita. Euroopan parlamentin vuoden 2008 mietinnössä määriteltiin vapaaehtoistyö käyttämällä seuraavia kriteereitä:

- 1) Vapaaehtoistyötä tehdään palkatta ja palkkiotta.
- 2) Työtä tehdään henkilön omasta vapaasta tahdosta.
- 3) Sitä tehdään kolmannelle osapuolelle oman perheen ja ystäväpiiriin ulkopuolella.
- 4) Se on kaikille avointa. (Euroopan parlamentin mietintö 2008.)

Vapaaehtoistyötä tehdään yhteiseksi tai toisten hyväksi tai toisten auttamiseksi. Vapaaehtoistyössä on myös kyse tuen ja ajan antamisesta toisille. Vapaaehtoiselle työn palkitsevuutena on työn sisältö, tarkoitus ja tunne tekemisen hyödyllisyydestä. Vapaaehtoistyötä tekevä valitsee itse, minkä asian eteen hän haluaa tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyön kysyntä ja yhteinen hyvä syntyvät, kun yhteen saatetaan henkilö, jolla on halu auttaa ja henkilö, jolla on avun tarve. Vapaaehtoistyö tuottaa hyvinvointia sekä vapaaehtoistyöntekijälle, että avun saajalle. (Honkala & Rantala 2011, 4.)

Vapaaehtoistyöhön liitetään niin kutsuttu WIN – WIN – WIN -ajattelu. Vapaaehtoistyössä hyötyvät kaikki kolme osapuolta eli vapaaehtoinen, autettava ja vapaaehtoistyötä järjestävä taho. Kaikki tahot voittavat (WIN) ja saavat itselleen toiminnasta positiivisia vaikutuksia. Tämä periaate on laajalti tiedostettu, mutta edelleen vapaaehtoistyön konkreettista hyötyä on hankalaa mitata. (Utriainen 2012, 5, 24-25.)

Vapaaehtoistyöntekijä voi olla kuka vain iästä, asuinpaikasta tai muista ominaisuuksista riippumatta omien kykyjensä, ajan käyttönsä ja voimavarojensa mukaan. Vapaaehtoistyöntekijä ei korvaa ammattityötä, vaan vapaaehtoinen on positiivinen lisä mukana toiminnassa. (Kansalaisareenan www-sivut 2020.)

Vapaaehtoistyötä tehdään yhä enemmän. Taloustutkimus Oy on kartoittanut Kansalaisareenan, Kirkkohallituksen ja Opintokeskus Siviksen toimeksiannosta vapaaehtoistyön tekemistä kyselyllä vuonna 2018. Otos kyselyyn vastanneista, 1000 henkilöä, edustaa tilastollisesti Suomen aikuisväestöä. Vapaaehtoistyötä teki kyselyyn vastanneista vuonna 2015 33% ja vuonna 2018 40%. Taloustutkimuksen tekemässä kyselyssä huomattiin, että vapaaehtoistyöhön käytetty aika on kuitenkin vähentynyt vuodesta 2015 vuoteen 2018. Eniten vapaaehtoistyötä tekivät naiset ja nuoret, kun taas miesten ja ikäihmisten keskuudessa vapaaehtoistyön tekeminen oli vähentynyt. Järjestöjen kautta tehtävä, pitkäkestoinen, vapaaehtoistyö oli edelleen tärkeintä. (Stranius, 2018.)

Vapaaehtoistyö muuttuu ja työhön sitoutumisen on huomattu keventyvän. Ihmiset sitoutuvat enemmän ilmiöihin ja ajatuksiin kuin vapaaehtoistyön järjestöihin. Vapaaehtoistyötä halutaan tehdä keikkaluontoisesti tai erilaisten tempausten muodossa. Vapaaehtoistyöskentelystä kiinnostuneet organisoituvat itsenäisesti ilman taustalla

olevaa organisaatiota. On muodostunut neljäs sektori, joka on itseohjautuvaa vapaata kansalaistoimintaa ilman sitoutumista järjestöihin. (Kansalaisareenan www-sivut 2020.)

3.2 Ikääntyneet vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyötä tehdään auttamisen halusta, ja vanhustenhuollossa tarjoutuu paljon mahdollisuuksia ihmisten välittömään auttamiseen. Useasti vanhustenhuollon ja ikääntyneiden parissa työskentelevät vapaaehtoiset ovat itsekin jo ikääntyviä. Vapaaehtoiset saavat toiminnasta paljon iloa. Auttaessaan toista, mahdollisesti vajaakuntoisempaa avun tarvitsijaa, saattaa ikääntyvä auttaja unohtaa omat iän mukanaan tuomat hankaluudet ja vaivat. Työelämästä eläkkeelle jäätyään moni hakee itselleen sisältöä elämään sekä hyödyllisyyden tunnetta vapaaehtoistyön parista. Iäkkään puolison kuoltua saattaa vapaaehtoistoiminta antaa leskelle uudenlaista sisältöä elämään. (Utriainen 2011, 23.)

Osallistuminen ja yhdessä tekeminen vapaaehtoistyössä tuo mukanaan uusia kokemuksia ja antaa mahdollisuuden oppia edelleen uutta sekä vahvistaa itsetuntoa. Joukkoon kuulumisen tunne, elämän säännöllisyys ja sosiaaliset kontaktit ovat eläkkeellä olevalle vapaaehtoiselle tärkeitä. Vapaaehtoistoiminnassa tapaa myös toisia ikääntyviä, joiden kanssa kehittyy me -henki. Ikääntyvä vapaaehtoinen voi nauttia myös siitä, että voi hyödyntää elämänsä aikana oppimiaan tietoja ja osaamistaan sekä mahdollisesti jakaa niitä toisille. (Vapaaehtoiseksi seniorille seniorina www-sivut 2020; Utriainen 2011, 23.)

Vapaaehtoiseksi seniorille seniorina -sivustolla mainitaan, että vapaaehtoisena toimiminen viivyttäisi terveyden huonoksi kokemista ja toimintakyvyn laskemista. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen vaikuttaa myös tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen omassa elämässään. Aktiivisuus lisää onnellisuutta samoin kuin sosiaalinen ja tuottava tekeminen. Vapaaehtoistyö saattaa kuitenkin myös uuvuttaa tunnollista tekijäänsä, jos sitä tekee yli jaksamisensa rajojen. Ikääntyneen vapaaehtoisen kohdalla on hyvä huomata, että hänessäkin tapahtuu iän mukanaan tuomia muutoksia, jotka vaikuttavat selviytymiseen. Korkean työmoraalin omaava ikääntyvä saattaa asettaa autettavan

hyvinvoinnin oman hyvinvointinsa ohitse ja siksi väsyty työssään. Vapaaehtoistyötä järjestävän on huomioitava vapaaehtoistensa jaksaminen toiminnassa. (Vapaaehtoiseksi seniorille seniorina, www-sivut 2020.)

Ikääntynyt auttaja on joskus autettavalle helpompi yhteistyökumppani kuin nuori. Itsekin jo ikääntyvä vapaaehtoinen ymmärtää elämäkokemuksensa myötä vajaakuntoista autettavaa ja tämän elämän haasteita paremmin kuin nuori. Ikääntyneelle vertaisen apu esimerkiksi teknisten laitteiden käytössä on mahdollisesti helpoimmin ymmärrettävää kuin nuorien ohjaajien. (Vapaaehtoiseksi seniorille seniorina, www-sivut 2020.)

3.3 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen toimintaansa tarvitsemat henkilöt. Uusien työntekijöiden hankkiminen on päätös, jolla on kauaskantoiset vaikutukset. Onnistunut rekrytointi tuo organisaatioon positiivista kehitysvoimaa ja nostaa toiminnan laatua. Uuteen tehtävään valitulle henkilölle on asetettu yleensä paljon odotuksia. Työntekijän pitäisi suoriutua työstään hyvin, sopeutuvan organisaatioon ja vaikuttavan sen kulttuuriin sekä ilmapii-riin positiivisesti. Lisäksi uuden työntekijän ajatellaan tuovan organisaatioon jotain sellaista hyvää, joka heijastuu sen asiakkaisiin saakka. Uuden työntekijän rekrytointiin täytyy käyttää paljon aikaa sekä panostusta, jotta edellä toivotut asiat toteutuisivat. (Viitala 2007, 102-103.)

Rekrytointiprosessissa olennaisena lähtökohtana on määrittää työtehtävä, johon henkilöä tarvitaan. Tämän jälkeen määritellään valintakriteerit, jotka uuden työntekijän tulisi täyttää. Rekrytointia pohtiessa pitää myös miettiä resurssit, joita uuteen työntekijään tulee käyttää. (Viitala 2007, 103-104.)

Rekrytointiprosessilla tarkoitetaan työntekijöiden etsimistä avoimia työpaikkoja tai työtehtäviä varten. Rekrytointiin kuuluu muun muassa työpaikasta ilmoittaminen, ilmoitukseen tulleiden hakemusten lukeminen ja hakijoiden valinta haastatteluun,

haastattelemisen, työntekijän valinta ja siitä ilmoittaminen. Rekrytoitu työntekijä pitää lisäksi perehdyttää työhönsä, jotta hän voi aloittaa työskentelyn.

Onnistuneen rekrytoinnin edellytyksiä ovat työntekijän oikean toimenkuvan määrittely ja uuden työntekijän tarpeen huolellinen perustelu. Onnistunut rekrytointi edellyttää organisaatiolta selkeää suunnittelua ja eri vaiheiden vastuunjaon tarkkaa miettimistä. Rekrytoinnin onnistumista voidaan arvioida vasta useamman kuukauden kuluttua uuden työntekijän aloittamisesta tehtävässään. Rekrytointi voi epäonnistua, jos sen tarvetta ja tavoitetta ei ole huolella mietitty. Yrityksen pitää tietää, minkälaista osaamista se tarvitsee, jotta uudelle työntekijälle luvata liikaa ja hänen odotuksensa jäävät lopulta toteutumatta. Perehdytyksen laiminlyönti voi myös pilata rekrytoinnin onnistumisen, jolloin henkilön on vaikeampi päästä kiinni uusiin työtehtäviinsä ja tulla osaksi työyhteisöä. (Joki 2018,105-106.)

Vapaaehtoisten rekrytointiin on olemassa monenlaisia kanavia. On olemassa valmiita www-sivuja, joilla ilmoitetaan vapaaehtoistyön tarpeesta ja niihin halukas voi helposti ilmoittautua tekijäksi. Vapaaehtoistyön järjestöillä on sivuillaan nettikaavakkeita, joiden kautta voi ilmoittautua tekemään vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisia rekrytoidaan kuten työntekijöitä, mutta heiltä ei voi vaatia samanlaisia asioita kuten palkatuilta työntekijöiltä. Vapaaehtoinen toimii tavallisen ihmisen tietojen ja taitojen mukaan työssään. Vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa on haastavaa löytää oikeanlaiset henkilöt oikeanlaiseen tehtävään. Vapaaehtoistyötä koordinoivan tulee haastatella selvittää tulevan vapaaehtoisen toiveet ja motiivit työlle. Joillakin vapaaehtoiseksi haluavilla voi olla kova halu auttaa, mutta hän ei välttämättä ymmärrä ikään-tyvän ihmisen haurautta ja toimintakyvyn laskua.

4 VAPAAEHTOISTYÖN TUTKIMUKSIA JA PROJEKTEJA

Vapaaehtoistyöstä on tehty paljon tutkimuksia ja rekrytointiprosessista on laadittu useita oppaita saatavilla internettiin. Vapaaehtoistyön merkitys on laajalti tiedostettu

sekä se, että vapaaehtoistoiminta vaatii toimivan rekrytointiprosessin, jotta siitä saadaan onnistumista ja iloa kaikille toiminnassa oleville tahoille.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on tehnyt tarkan oppaan vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeen, VETY:n eli Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä, kokemusten pohjalta (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014). VETY oli Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen toteuttama ja Euroopan aluekehitysrahaston rahoituksella tehty kehittämishanke. Samoin myös tamperelaisella Koivupirttisäätiöllä on hyvä opas, jossa on taustalla vuosien 2009-2011 Tuuks mukaan toimintaan -projekti (Tuuks mukaan? 2011). Koivupirtin projekti oli osana toista, Vanhus- ja lähimmäispalvelun liiton projektia. Vanhus- ja lähimmäispalvelun liiton projekti oli nimeltään Osaajien markkinat – Vapaaehtoiseksi työelämästä -projektin ja toimi vuosina 2009-2011. Tämän projektin yhtenä päämääränä oli saada vapaaehtoistyö todelliseksi lisäresurssiksi vanhustenhuoltoon. Osaaja-projektin tuloksena saatiin aikaan uusia toiminta- ja rekrytointimuotoja vapaaehtoistoimintaan, jotka ovat muidenkin hyödynnettävissä. (Utriainen 2011, 7.)

Vapaaehtoistyötä tekevien taustoista on myös kerätty mielenkiintoista tietoa. Merja Sipola Helsingin yliopiston teologisesta tiedekunnasta on tutkinut maisteritutkimuksessaan, minkälaista osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on ja minkälaiset taustamuutuja selittävät siihen osallistumista. Hän sai tulokseksi, että osallistuminen on aktiivista sekä monimuotoista ja ikäihmisten auttaminen yksi suosituimmista vapaaehtoistoiminnan toimialoista. (Sipola 2019, 50-51.)

Merja Sipola selvitti, millaisesta taustasta vapaaehtoistyöntekijät useimmiten tulivat. Hän huomasi naisten ja miesten osallistuvan yhtä paljon vapaaehtoistoimintaan. Aktiivisin vapaaehtoistyöstä tekevä ikäryhmä oli 35-44-vuotiaat, joita saattavat olla lastensa harrastustoimintaan osallistuvat vanhemmat. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoiset olivat yleisemmin korkeasti koulutettuja ja hyvätuloisia. Sipola jäi tutkimuksessaan pohtimaan, kuinka eri taustoista tulevat kansalaiset saataisiin mukaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen ei saisi muodostua eriarvoisuutta kasvattavaksi elitistiseksi toiminnaksi, vaan sen tekemisestä on iloa kaikenlaisille ihmisille ja erilaiset taustat ovat tässäkin toiminnassa rikkaus. (Sipola 2019, 50-55.)

Meeri Kuikka Lapin yliopistosta tutki sosiaalityöntekijöiden käsitystä vapaaehtoistoiminnasta ja sen suhteesta sosiaalityöhön, vapaaehtoistoiminnan suhdetta asiakkaiden toimijuuden vahvistumiseen sekä sosiaalityöntekijöiden käsityksiä vapaaehtoistoiminnan roolista ja merkityksestä sosiaalityön osana. Tuloksiksi Kuikka sai, että sosiaalityöntekijät näkevät vapaaehtoistoiminnassa paljon hyviä puolia kuten sen roolin mielekkäänä tekemisenä työelämän välivaiheessa ja verkostojen saamisessa työelämään. Sosiaalityöntekijät näkivät positiivisena myös vapaaehtoistoiminnan maksuttomana ja laajana toimikenttänä. Vapaaehtoistoiminta on yksi palvelu lisää, jonne sosiaalityöntekijä voi ohjata asiakkaitaan. (Kuikka 2019, 18.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, mikä on vapaaehtoistoiminnan rekrytointiprosessi ja selvittää, mitä asioita tulisi ottaa huomioon ennen toiminnan aloittamista. Lisäksi tarkoituksena on antaa työelämän yhteistyötaholle tietoa siitä, mihin seikkoihin heidän tulisi kiinnittää huomiota vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoidessaan. Tavoitteena on toimiva ja sujuva vapaaehtoisten rekrytointi Tammenlehväkeskuksessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä on kaksi.

1. Mitä asioita organisaatiossa tulisi ottaa huomioon ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista?

Vastaus tähän kysymykseen auttaa tilanteessa, jossa organisaatiossa ei ole aiemmin ollut omaa vapaaehtoistoimintaa ja sellainen halutaan perustaa. Vastausten perusteella voidaan tehdä arvioita, onko vapaaehtoistoiminnan järjestäminen mahdollista omana toimintanaan vai halutaanko tehdä yhteistyötä jo esimerkiksi jonkun järjestön kanssa.

2. Minkälainen on onnistunut vapaaehtoistyön rekrytointiprosessi?

Tämän kysymyksen vastausten pohjalta voidaan suunnitella rekrytoinnin aloittamista ja saatujen tietojen pohjalta vältetään yleisiä ongelmia, joita vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin voisi liittyä.

Aihe on rajattu edeltävillä kysymyksillä työelämäyhteistyön vuoksi. Tammenlehväkeskus Oy:ssä on jo valmiiksi kartoitettu, mikä on vapaaehtoistyön tarve. Seuraavana askeleena kohti vapaaehtoistoiminnan aloittamista on pelisääntöjen sopiminen sekä varmistaa käytäntöjen olevan kunnossa ja rekrytointiprosessin suunnittelu. Opinnäytetyön tavoitteena on myös edistää omaa ammatillista kehittymistäni työskennellessäni tulevaisuudessa geronomin ammatissa. Lisäksi tämä kirjallisuuskatsaus voi toimia myös lukumateriaalina ja lähdeluettelonä aiheesta kiinnostuneelle henkilölle.

5.2 Opinnäytetyön menetelmä

Opinnäytetyöni menetelmänä on kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus on menetelmä ja tutkimustekniikka, jolla tutkitaan jo tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksen kootaan tutkimuksien tuloksia, joihin voidaan perustaa uusia tutkimustuloksia. Kirjallisuuskatsaukset lajitellaan kolmeen eri ryhmään: kuvailevaan ja systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja meta-analyysiin. (Salminen 2011, 1-2, 6.)

Kyseessä on narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka on kirjallisuuskatsauksena yleiskatsaus vapaammin tehtynä. Aineistoa on käytössä laajalti ja aineisto on valittu ilman metodisia eli menetelmällisiä sääntöjä. Tutkimuskysymykset ovat varsin väljiä ja tutkittava ilmiö pyritään kuvaamaan laaja-alaisesti ja sen ominaisuuksia voidaan luokitella. Menetelmällisesti narratiivinen kirjallisuuskatsaus on kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto. Epäyhtenäistä tietoa kerätään sekä järjestetään jatkuvaksi ja helppolukuisiksi tapahtumaksi. (Salminen 2011, 6-7.)

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus voidaan määritellä myös kolmeen toteuttamistapaan. Yleiskatsaus on toteuttamistavoista laajin sekä yleisin ja sen tarkoituksena on tiivistää aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen myötä kerätty tutkimusaineisto ei ole erityisen systemaattisesti seulottu. Koska kyseessä on kuvaileva

tutkimustekniikka, antaa narratiivinen kirjallisuuskatsaus ajantasaista tutkimustietoa, mutta ei kovin analyttisessä muodossa. (Salminen 2011, 7.)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta on käytetty paljon tutkimusmenetelmänä hoito- ja terveystieteellisessä tutkimuksessa. Menetelmän taustalla on kysymys siitä, mitä uutta tutkimusartikkeli tuo aiheesta. (Kangasniemi; Utriainen; Ahonen; Pietilä; Jääskeläinen & Liikanen 2013, 291-292.)

Menetelmässä on neljä vaihetta: 1) muodostetaan tutkimuskysymys, 2) valitaan aineisto, 3) rakennetaan kuvailu aineistosta 4) tarkastellaan aineiston perusteella tuotettua tulosta. (Kangasniemi ym. 2013, 291-292.)

5.3 Aineiston valinta

Laadullisen tutkimuksen tulisi edetä seuraavasti Tuomin & Sarajärven (2018, 78) mukaan:

- päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa ja tehdään vahva päätös
- käydään aineisto läpi ja erotetaan sekä merkitään ne asiat, jotka herättivät kiinnostuksen
- kaikki muu aineisto rajataan pois tutkimuksesta
- kerätään merkitty aineisto yhteen ja erilleen muusta aineistosta
- luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään aineisto
- kirjoitetaan yhteenveto aineistosta

Valitaan rajattu, kapea ilmiö ja kerrotaan siitä kaikki, mikä on mahdollista saada irti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Kirjallisuuskatsausta tehdessä luodaan aineistolle tietyt kriteerit mukaan tutkimukseen sisällyttämistä ja poissulkua varten. Aineiston tulisi vastata ainakin toiseen tutkimuskysymykseen. Aineiston laadun piti olla riittävän tieteellinen eli asiantuntija-artikkeli, selvitys tai pro gradu -tasoinen tutkimus. Taulukkoon 1 on eritelty aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Suomalainen tutkimus, artikkeli tai selvitys	Ulkomainen tutkimus, artikkeli tai selvitys
Aineiston julkaisu aikavälillä 2010-2020	Lähde ei ole riittävän tieteellinen
Tieteellinen lähde	Ei vastannut tutkimuskysymykseen
Vastaa tutkimuskysymykseen	Päällekkäisyys hakutuloksissa

Tiedonhaku suoritettiin keväällä 2020. Aineistohakua tehtiin Satakunnan ammattikorkeakoulun tukemista tietokannoista sekä Jyväskylän yliopiston kirjaston Finna -tietokannasta. Aineistoa opinnäytetyötä varten etsittiin hakukanavista ja tietokannoista, joita olivat SAMK Finna, Medic, manuaalinen Google-haku, Google Scholar ja Jyväskylän yliopiston kirjasto.

Hakusanoina käytettiin: vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta AND kehittäminen, vapaaehtoistyö AND kehittäminen, vapaaehtoistyö AND rekrytointi, vapaaehtoistoiminta AND rekrytointi, vapaaehtoistyö AND johtaminen, vapaaehtoistoiminta AND johtaminen.

Osasta tietokannoista tuli tuloksiksi samoja artikkeleita ja tutkimuksia. Opinnäytetyössä käytettiin vain sähköistä aineistoa, koska se oli nopeimmin käytettävissä. Myös kevään 2020 poikkeustilanne vaikutti aineiston valintaan. Otsikoltaan sopivissa artikkeleissa käytettiin tekstinkäsittelyn etsi-toimintoa (ctrl + f), jolla selvitetään määriteltujen hakusanojen esiintyvyyttä tekstissä. Etsinnässä käytettiin sanoja “vapaaehtois”, “rekryt” ja “kehiti”. Hakusanojen ja löytyneen tekstin sisältöä verrattiin tutkimuskysymyksiin, jonka pohjalta tehtiin arvio artikkelin sopivuudesta tutkimukseen. Taulukossa 2 on avattu tarkemmin eri tietokannoissa tehty aineistojen haku.

Taulukko 2. Aineiston haku tietokannoista

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Otsikonpe- rusteella valittu	Tiivistel- män perus- teella va- littu	Koko tekstin pe- rusteella valittu
Elektra	vapaaehtoistyö	Julkaisu- vuosi 2010- 2020	80	6	1	1
Google Scholar	vapaaehtoistyö AND pro gradu	Julkaisuaika 2010-2020	3780	8	3	1
Google Scholar	vapaaehtoistyö AND rekrytointi	Julkaisuaika 2010-2020	2140	4	2	1
Julkari	vapaaehtoistyö	Julkaisuaika 2010-2020	53	2	1	1
JYU Finna, Jyväskylän yliopiston kirjasto	vapaaehtoistyö	Julkaisuajan- kohta 2010- 2020, asia- sana vapaa- ehtoistyö	121	6	3	3

5.4 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on aineiston perusanalyysimenetelmä, jonka avulla analysoidaan aineistoja ja myös samalla kuvataan niitä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää väljänä teoreettisena kehyksenä monenlaisille tutkimuksille. Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat sisällön analyysiin. Se on menetelmä, joka tiivistää aineistoa ja kuvaa tutkittavaa ilmiötä yleistäen. Tutkimuksen kohteena olevien asioiden välisiä suhteita pystytään tuomaan esiin. Sisällönanalyysin seurauksena syntyy esimerkiksi käsitteiden luokitusta, käsitejärjestelmiä tai käsitekarttoja. On kyse menetelmästä, jossa tehdään päättelyä aineiston pohjalta. Päättelyä ohjaa etukäteen laaditut tutkimuskysymykset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 166-167; Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2017) mukaan sisällönanalyysi koostuu viidestä eri vaiheesta. Ensiksi valitaan analyysiyksikkö. Analyysiyksikön valinnassa päätetään mitä ja miten aineistosta analysoidaan. Valitaan jokin sana tai teema, joka toimii analyysiyksikkönä. Analyysiyksikön valinnan jälkeen tutustutaan aineistoon. Aineisto pelkistetään, jonka jälkeen se luokitellaan ja tulkitaan. Lopuksi vielä arvioidaan tuloksen luotettavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 166, 168.)

Opinnäytetyössä analyysiyksiköinä toimivat kaikki ne aineiston kokonaisuudet, jotka antoivat tietoa tai vastauksen ennalta määriteltyihin tutkimuskysymyksiin. Aineistoon perehtyessä aineistoa verrattiin analyysiyksikkönä olleisiin tutkimuskysymyksiin. Aineistosta kerättiin analyysiyksikköön viittaavat asiat ja merkittiin ne. Tämän jälkeen aineiston analyysi eteni pelkistämällä aineistoa ja muodostamalla siitä yleiskäsitteitä. Sisällönanalyysissä laadittiin taulukot kuvaamaan tuloksia.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Aineiston kuvaus

Aineistoksi valikoitui kaksi pro gradu -tutkielmaa, yksi väitöskirja, kolme asiantuntija-artikkelia ja yksi selvitys. Kaikki on laadittu aikavälillä 2011-2019. Kirjallisuuskatsaukseen valitussa aineistossa, kuten suurimmassa osassa vapaaehtoistyötä käsittelevissä tutkimuksissa ja artikkeleissa, on toimintaa tutkittu järjestöjen näkökulmasta. Vapaaehtoistyötä tehdään paljon järjestöissä, mutta niiden toiminnasta voi ottaa mallia myös pienempi muotoiseen toimintaan. Taulukossa 3 on esitettyinä valittujen aineistojen keskeiset tiedot.

Taulukko 3. Opinnäytetyöhön valittujen aineistojen keskeiset tiedot

Lähdemateriaali	Tietokanta	Tutkimus, sen tarkoitus ja aineisto	Keskeiset tulokset
Hynynen, E-T. 2015. Pyyteetöntä	Google Scholar	Pro gradu tutkimuksessa tarkasteltiin	Vapaaehtoistyöntekijöitä ohjaavat heidän omat henkilökohtaiset

<p>auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä – Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä.</p>		<p>vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota. Selvitettiin, mitkä tekijät saavat osallistumaan vapaaehtoistyöhön ja jatkamaan sen parissa. 10 vapaaehtoisen haastattelu. Puolistrukturoitu teema-haastattelu.</p>	<p>syynsä ja motiivinsa tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoidessa kannattaa heille korostaa sitä hyötyä, jonka he itse saavat työskentelystään.</p>
<p>Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta.</p>	<p>Helda</p>	<p>Väitöskirja selvittää vapaaehtoisten käsityksiä vapaaehtoistyöstä sekä vapaaehtoistyön ydintekijöitä. Aineisto koostuu 22 vapaaehtoistyöntekijän haastattelusta.</p>	<p>Tutkimuksessa esiin tulleita vapaaehtoistyön kiinnostavuuden kannalta tärkeitä ydintekijöitä ovat eettisyys, suunnitelmallisuus ja yhteenkuuluvuus. Sosiaaliset verkostot ovat varsin yleinen tapa tulla mukaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja kouluttaminen antavat valmiudet kohdata vapaaehtoistyön haasteita ja antavat käsityksen työn sisällöstä.</p>
<p>Ollonen, V. 2019. Dialogisuus vapaaehtoisjohtamisessa ”Kuuntelu, Kannustus, Kunnioitus, Kiitos”</p>	<p>jyu.finna</p>	<p>Pro gradu tutkielma dialogisuudesta vapaaehtoisjohtamisessa, mikä tukee sen toteutumista ja mitä haasteita sen toteutumiselle on. Aineisto on kerätty vapaaehtoisjohtajien vapaaehtoisista kirjoitusten pohjalta.</p>	<p>Vapaaehtoistyön johtajalla ja hyvällä vapaaehtoistyön ilmapiirillä on suuri vaikutus dialogin synnylle. Kuulluksi tuleminen kokemuksella ja dialogisella keskustelulla koetaan olevan vaikutuksia hyvinvointiin vapaaehtoistyössä ja myös sen ulkopuolisessa elämässä.</p>
<p>Pessi, A.B., Orava-saari, T., Lehtinen, S., Seppänen, M., Pöyhönen, P. 2011. Oikeus hoivaan, oikeus hoivata:</p>	<p>Julkari</p>	<p>”Religion in Transforming Solidarity” -tutkimusryhmän tapamiseen pohjautuva artikkeli. Kirjoittajina</p>	<p>Vapaaehtoistyön tulisi olla niin moninaista, että kaikilla olisi mahdollisuus osallistua vapaaehtoistyöhön.</p>

pohdintoja vapaaehtoistoiminnan tukemisesta		tutkimusryhmän jäsenet.	
Pessi, A. B. 2011. Vapaaehtoistoiminta – unelmia ja uhkakuvia systeemiälyn näkökulmasta	jyu.finna	Artikkeli käsittelee suomalaisen vapaaehtoistoiminnan tämän päivän unelmia ja uhkakuvia sekä sitä kuinka moninaista vapaaehtoistoiminta on.	Vapaaehtoistyö laajentaa tekijänsä sosiaalista maailmankuvaa ja tekee siitä positiivisemmän. Vapaaehtoistyö edistää myös sosiaalista vuorovaikutusta. Hyviä vapaaehtoistyön käytänteitä tulisi jakaa toimijoiden kesken. Myönteisellä palautteella ja kannustavuudella on iso merkitys vapaaehtoistoiminnan arjessa.
Räihä, K., Äyräväinen, I., Rantakokko, M., Lyyra, T-M., Rantanen, T. 2012. Toiminnan mielekkyys vapaaehtoisuudessa.	Elektra	Artikkeli selvittää ikääntyneiden vapaaehtoistyöntekijöiden mielekkyyttä vapaaehtoistyöhön osallistumisessa. Aineistona vapaaehtoistyöntekijöiden hankkeen aikana kirjoittamat puolistrukturoidut päiväkirjamerkinnot.	Vapaaehtoistoiminnan tulee olla mielekästä ja tarjota myös tekijälleen merkityksellisiä sekä palkitsevia asioita pitääkseen yllä vapaaehtoistyöntekijän motivaatio osallistua toimintaan pitkäjänteisesti. Tutkimuksessa kerrotaan, että vapaaehtoistoimintaa tulee johtaa ammattitaitoisesti ja oikea-aikaisesti, jotta vapaaehtoiset jaksavat työssään. Vapaaehtoisilla tulisi olla mahdollisuus työnohjauksellisiin keskusteluihin, joissa reflektoida ja purkaa kokemuksiaan vapaaehtoistyössä.
Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä.	jyu.finna	Selvitys lainsäädännön, viranomaiskäytäntöjensä sekä muiden institutionaalisten tekijöiden vaikutuksia vapaaehtoistoiminnan toimintaedellytyksiin. Kartoitus vapaaehtoistoiminnan toimintaympäristöstä ja selvittää vapaaehtoistoiminnan rajapintoja	Vapaaehtoistyö täydentää ammattitaitoa vaativaa työtä, mutta ei korvaa sitä. Palkatulla henkilökunnalla on tärkeä rooli vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa. Vapaaehtoistyön vastuu- ja turvallisuusasiat tulisi olla selkeästi mietittyinä. Vapaaehtoistyöllä pitää olla toimintamalli, josta saadaan tukea vapaaehtoisten rekrytointiin ja koulutukseen sekä palkitsemiseen.

		järjestötoimintaan, yrityksiin ja kuntien tehtäviin. Selvitys perustuu haastatteluihin ja kirjallisuuskatsaukseen.	
--	--	--	--

6.2 Asioita, jota organisaatiossa tulisi ottaa huomioon ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista

Vapaaehtoistyön järjestäminen vaatii toiminnan tarkkaa suunnittelua sekä yleisellä tasolla, että päivittäisen toiminnan tasolla. Vapaaehtoistyö on ”systemaattisen, päämäärätietoisena ja suunnitelmallisen pitkäjänteisen organisatorisen toiminnan tulosta” (Marjovuori 2014, 108). Vapaaehtoistoiminnalle kannattaa laatia strategia kuten vapaaehtoistyön järjestöissä tehdään. Vapaaehtoistyö on tarkkaa ryhmätyötä, jossa jokaiselle päivälle on oltava suunnitelma. Vapaaehtoiset kokevat pelisääntöjen olevan toiminnan kannalta tärkeitä ja tukevan vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamista työssä. Toiminnalle on tärkeää asettaa myös yhteiset tavoitteet organisaatiossa. (Marjovuori 2014, 91-92.)

Vapaaehtoistyön johtamiseen pitää myös kiinnittää huomiota. Vapaaehtoisjohtamista on vapaaehtoisten toiminnan ohjaaminen ja johtaminen. Vapaaehtoisjohtaminen tarkoittaa sekä vapaaehtoistyöntekijöiden että toiminnan johtamista. Vapaaehtoisjohtamista voi tehdä organisaatioon palkattu henkilö tai vapaaehtoiset itse esimerkiksi ryhmänohjaajan ominaisuudessa. Vapaaehtoisjohtajan tulee tunnistaa vapaaehtoisen työskentelylle asettamia tarpeita ja odotuksia sekä hänen työstään saamansa hyödyn. (Ollonen 2019, 25, 27)

Järjestöissä vapaaehtoistyö on useimmin selkeästi organisoitua ja sen parissa työskentelee myös palkattuja työntekijöitä. Vapaaehtoistoimintaa tulisi koordinoita ammattimaisesti, mikä turvaa sekä vapaaehtoistyöntekijän että autettavan näkökulmien tulevan huomioon otetuiksi. Vapaaehtoistyötä koordinoiva myös huolehtii vapaaehtoisen hyvinvoinnista ja jaksamisesta työssään sekä auttaa käsittelemään työn mukanaan tuomia haasteita. Vapaaehtoinen voi tarvita tukea oman jaksamisensa rajojen tunnistamisessa ja siinä, että työskentelee oman muun elämänsä ohessa. Lisäksi sellaiset vapaaehtoiset,

jotka kokevat saaneensa hyvän koulutuksen ja tukea tehtävänsä toteuttamiseen, kokevat saavansa myös enemmän hyötyä osallistumisesta. Vapaaehtoistyötä organisoivan tahon tuki vaikuttaa siten suoraan vapaaehtoisen mielenterveyden edistämiseen. (Pessi, Oravasaari, Lehtinen, Seppänen & Pöyhönen 2011, 581-582; Rähä, Äyräväinen, Rantakokko, Lyyra & Rantanen, 2012, 231.)

Vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa vapaaehtoisten rekrytoinnin jälkeen seuraava askel on vapaaehtoisten saaminen sitoutumaan työhön ja jatkamaan sen tekemistä. Vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden ja onnistumisen kannalta on hyvä, että vapaaehtoistyöntekijät ovat pysyviä ja innostuneita toiminnasta. Motivoituneet vapaaehtoiset sitoutuvat tutkimusten mukaan paremmin. Suhtautuminen sitoutumisen keston ja syvyyteen vaihtelee. Vapaaehtoistyöhön osallistutaan omien tarpeiden ja tunteiden sekä elämäntilanteen mukaan. Siihen sitoudutaan siten, ettei vapaaehtoistyö muutu väsyttäväksi ja velvoittavaksi asiaksi, jota tehtäisiin pakosta. Vapaaehtoistyö on yksi vapaaajan käyttömuoto. (Marjovuori 2014, 92-93.) Vapaaehtoistyötä voisi markkinoida toimintana, jossa pääsee kehittämään itseään ja osallistumaan omien arvojensa mukaiseen harrastustoimintaan (Hynynen 2015, 55.)

Vapaaehtoistoiminnan mielekkyys liittyy osittain toiminnan ulkoisiin merkityksiin, joita ovat vapaaehtoistyön vaikutukset, tavoitteet ja kulttuuriset merkitykset. Myös sisäiset merkitykset ja kokemuksellisuus vaikuttavat eli se, että vapaaehtoistoiminta itsessään on palkitsevaa. Yleisesti ulkoisesti motivoitunut toiminta on sisäisesti motivoitunutta toimintaa vähemmän kiinnostavaa. Näin ollen vapaaehtoistyö, joka tarjoaa sisäisesti merkityksellisiä ja palkitsevia hetkiä, pitää yllä motivaatiota osallistua työhön pidempään. (Pessi 2011, 181; Rähä ym 2012, 230-231.)

Vapaaehtoistyötä aloittaessa on hyvä tiedostaa, mitä vapaaehtoiset toivovat saavansa työltä, ja pyrkiä vastaamaan näihin toiveisiin. Huomioon on otettava myös ne syyt, jotka hänet ovat saaneet lähtemään mukaan, ja tukea häntä niissä asioissa. Samojen syiden vuoksi toiminnassa myös pysytään. Vapaaehtoisten motiivit työlle voivat muuttua työskentelyn tai siihen kouluttautumisen myötä, kun tietämys toiminnasta kasvaa, mutta tietyt asiat pysyvät. Syitä lähteä vapaaehtoistyöhön voivat olla mielekkään tekemisen saaminen, oman tuen ja ajan antaminen autettavalle, työn mukanaan tuomat onnistumisen kokemukset sekä auttamisesta saatu mielihyvä. Vapaaehtoistyössä saa

mahdollisuuden tutustua ihmisiin ja saada uusia ystäviä. Merkityksellisiksi seikoiksi vapaaehtoistyössä koetaan myös toiset vapaaehtoiset, vapaaehtoistoimintaa koordinoivat työntekijät ja avustettavat henkilöt. Vapaaehtoisille karttuu työssään osaamista ja he kokevat inhimillistä kasvua. (Hynynen 2015, 39-40, 43-44; Marjovuori 2014, 92-93.)

Vapaaehtoistyö on joillekin sitä tekeville ”henkireikä” tai paikka, jossa kokee itsensä tarpeelliseksi vaikeassa elämäntilanteessa. Vapaaehtoistyö ehkäisee myös yksinäisyyttä. Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan voi lisätä merkittävästi vapaaehtoisen omaa hyvinvointia ja voimavaroja, mikä pitkällä tähtäimellä ehkäisee hänen omaa sosiaali- ja terveyspalvelujen tarvettaan. Vapaaehtoistyöllä on joillekin voimaannuttava vaikutus. Hynynen (2015) kirjoittaa tutkimuksessaan, että ”haettaessa rahoitusta ja neuvotellessa julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa toimintaedellytyksistä lienee hyödyllistä pitää myös tämä vapaaehtoistyön voimaannuttavaa vaikutusta korostava näkökulma esillä.” (Hynynen 2015, 55-56.)

Vapaaehtoisia pitää muistaa kiittää, palkita ja kouluttaa lisää. Myös toiminnan mielekkyys, spontaani kehuminen, innostava ja arvostava ilmapiiri ovat tärkeitä. Vapaaehtoistyöntekijät voivat toivoa saavansa palautetta omasta toiminnastaan antaessaan arvokasta aikaansa toisille ilman rahallista korvausta. Palautteen saaminen vaikuttaa vapaaehtoisen toimintaan ja siihen sitoutumiseen (Marjovuori 2014, 96). Vapaaehtoistyön arviointi auttaa vapaaehtoisia saavuttamaan haluttuja tuloksia toiminnallaan. Vapaaehtoisia voi myös osallistaa mukaan toiminnan kehittämiseen. (Ollonen 2019, 28-29.)

Vapaaehtoisille on tapana järjestää myös yhteisiä tapahtumia, ruokailuja ja retkiä kiitoksiksi. Vapaaehtoisten työssä jaksamista tuetaan työnohjauksella ja työtehtävien kierrättämisellä. Järjestöjen toimijat mainitsevat tärkeiksi myös pienet huomionosoitukset arjessa. (Hynynen 2015, 55; Pessi 2011, 197-198.) Vapaaehtoisten kiittäminen ja palkitseminen eli tunnustuksen antaminen auttaa vapaaehtoisia motivoitumaan jatkamaan vapaaehtoistyön parissa. Kunnioituksen ja arvostamisen keinoja voivat olla myös esimerkiksi todistukset työstä ja lehtijutut. Myös kaikenlainen huomioiminen ja kiittäminen työn ohessa ovat hyviä keinoja. (Ollonen 2019, 28.)

Vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa voidaan ajatella, että vapaaehtoistyöntekijöiden tuomasta käsiparista tai seurasta innostutaan. On mahdollista, etteivät yhteistyötahot

suhtaudu asiaan yhtä positiivisesti. Toimintaa järjestävässä organisaatiossa pitäisi kiinnittää huomiota vapaaehtoistyöstä tiedottamiseen. Organisaatiossa tulisi puhua vapaaehtoistyön tärkeydestä ja luoda etukäteen positiivinen ilmapiiri ja hyvä asenne sitä kohti. Laitoksessa tapahtuvaan vapaaehtoistoimintaan voi liittyä palkatun henkilökunnan ennakkoluulot vapaaehtoisen osaamisesta. Käsitykset vapaaehtoisten vaitiolovelvollisuudesta, hygieniosaamisesta ja asiakkaan kohtaamisen taidoista saattavat olla epäileviäisiä. Vapaaehtoistoiminnan arvostusta voidaan lisätä kertomalla ammattilaisille vapaaehtoisten läpikäymästä rekrytointiprosessista sekä koulutuksesta. (Valliluoto 2014, 51.)

Palkatun henkilökunnan asenteisiin voi vaikuttaa tietämättömyys siitä, mitä vapaaehtoistyöntekijän tehtäviin kuuluu. Vapaaehtoistyötä koordinoivan tulisi tiedottaa ja selvittää vapaaehtoisten tehtävät. Palkatun henkilökunnan pitää tietää, että vapaaehtoiset eivät ole työvoimana organisaatiossa, vaan tuomassa avuntarvitsijoille lisäarvoa heidän arkeensa. (Valliluoto 2014, 51.)

Huomioon on myös hyvä ottaa vapaaehtoistyön kesto. Joillekin vapaaehtoisille voi olla helpompi sitoutua työhön määräajaksi tai lyhyemmäksi ajaksi. Ennalta määritelty ajanjakso voi parantaa motivoitumista osallistumiseen (Räihä ym 2012, 231-232). Henkilö, joka ei ole aiemmin tehnyt vapaaehtoistyötä voi kokea olonsa turvalliseksi, kun pääsee toimintaan mukaan vähitellen. Aluksi voi myös sitoutua mukaan vain vähäiseen toimintaan ja myöhemmin, kokemuksen kartuttua, lisätä osallistumistaan (Marjovuo 2014, 88). Vapaaehtoistoimintaa voi järjestää monella tavalla. Pessi kirjoittaa, että vapaaehtoistyön projektit ovat myös yksi toimintamahdollisuus. Vapaaehtoistyön projektit antavat mahdollisuuden kokeilla toimintaa ja tehdä sitä moninaisemmin. (Pessi, 2011, 187.)

Toiminnalla on myös haasteita. Aineistossa mainitaan haasteiksi esimerkiksi rikosrekisteriotteiden saaminen, työttömän henkilön mahdollisuus osallistua vapaaehtoistoimintaan, verotukseen liittyvät asiat, kulukorvaukset ja vapaaehtoisen kiittäminen, vapaaehtoistoiminnan ja ammattityön eroavaisuudet, tietoturva, ilmoitusvelvollisuus, salassapitosäännökset ja henkilötietolaki, erilaisten riskien hallinta ja vakuutukset, hygieniasäännökset ja järjestävän tahon taloudelliset toimintaedellytykset. Toiminnan sisäisiä ongelmia voivat olla aktiivisten toimijoiden vähyys ja heille kertyvä liika

työmäärä, uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin vaikeus, vapaaehtoisten ikääntyminen ja uupumisen sekä riittämätön vapaaehtoisille annettava tuki työskennellä. Vapaaehtoisilta ei tulisi vaatia samanlaista suoriutumista työstään kuin ammattilaisilta ja he eivät voi tehdä ammattityötä vastaavia tehtäviä. Palkatun henkilökunnan tulee tukea vapaaehtoistyöntekijöitä ja opastaa heitä työssään. (Pessi 2011, 195; Valliluoto 2014, 51, 58.)

Vapaaehtoistyötä tehdään vapaasta tahdosta, mutta sitä säätelee myös työturvallisuuslain (738/2002) 55. pykälä. Pessi ym (2011) avaavat työturvallisuuslakia vapaaehtoistyön kannalta seuraavasti: ”kun vapaaehtoinen tekee työpaikalla yhteisestä sopimuksesta samanlaista tai samankaltaista työtä kuin palkattu työntekijä, työnantajan on huolehdittava, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikallaan ollessa. Vastaavasti vapaaehtoisen tulee tällöin noudattaa työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita. Työturvallisuuslain piiriin kuuluminen edellyttää kuitenkin yhteistä sopimusta työnantajan ja vapaaehtoistyöntekijän välillä.” (Pessi ym 2011, 582.)

Vapaaehtoistoimintaa aloittaessa on hyvä ymmärtää, ettei vapaaehtoistoiminta ole ilmaista, vaikka työn tekemisestä ei tekijälleen makseja palkkaa. Kuluja tulee esimerkiksi palkatusta työvoimasta, tiloista ja tarvikkeista, vapaaehtoisten palkitsemisesta, kouluttamisesta ja kulukorvauksista. Vapaaehtoistoimintaa tulee myös markkinoita ja panostaa sen viestintään, jotta toiminta pysyisi aktiivisena. (Valliluoto 2014, 21.) Ollosen mukaan vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen kuuluu organisaatiokulttuurin kehittäminen vapaaehtoistoiminnalle suotuisaksi ja vapaaehtoistoiminnan tarpeen määrittäminen organisaatiossa sekä johtamisen ylläpito. (Ollonen 2019, 27.)

Taulukko 4. Asioita, jota organisaatiossa tulisi ottaa huomioon ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista

Pelkistetty	Alaluokka	Päälouokka
Vapaaehtoistoiminta vaatii suunnittelua.	Toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja	Suunnitelmallisuus
Vapaaehtoistyö on ryhmätyötä.		

Vapaaehtoistoimin tarvitsee strategian.	suunnitelman kaikkien toteutettavissa.	
Vapaaehtoiset hyötyvät pelisäännöistä.	Toimintaa suunnitellaan yhdessä.	Avoimuus
Toiminnaalle asetetaan yhteiset tavoitteet.		
Vapaaehtoistyön johtamiseen pitää kiinnittää huomiota.	Vapaaehtoistoimintaa johtamassa ja koordinoimassa pitää olla ammatillainen.	Johtaminen
Vapaaehtoistoiminnassa työskentelee myös palkattuja työntekijöitä.		
Vapaaehtoistoiminta tulisi olla ammattimaisesti koordinoitua.		
Vapaaehtoiset tulisi saada sitoutumaan toimintaan.	Vapaaehtoistyöntekijät tulisi saada pysymään.	Pysyvyys
Vapaaehtoistoiminnan tulee olla mielekästä.		
Vapaaehtoisten motiivit on otettava huomioon.		
Vapaaehtoisia pitää kiittää ja palkita.	Vapaaehtoisten huomioiminen on tärkeää.	Arvostaminen
Vapaaehtoiset haluavat palautetta toiminnastaan.		
Vapaaehtoistyötä voi tehdä määräjän.	Vapaaehtoistyötä voi tehdä monella tapaa.	Toiminnan määrittely
Vapaaehtoistyöhön voi sitoutua ensin vähän.		
Vapaaehtoistyön projektit ovat vaihtoehto.		
Vapaaehtoistyössä on myös haasteita.	Haasteisiin on hyvä varautua ja ottaa ne huomioon suunnittelussa.	Haasteisiin varautuminen
Vapaaehtoistyö ei ole ilmaista.	Vapaaehtoistyöhön tarvitaan myös rahaa.	Panostamisesta lisäarvoa
Vapaaehtoistyö tuo asiakkaille ja organisaatiolle lisäarvoa.		
Vapaaehtoistyön arvostaminen organisaatiossa.		
Toiminnan tuominen näkyväksi.	Vapaaehtoistyö osaksi organisaatiota	Tiedottaminen ja viestintä

Yhteenvetona vapaaehtoistoiminta tulee muun uuden toiminnan tapaan suunnitella hyvin etukäteen. Mahdolliset haasteet tulee miettiä etukäteen ja varautua niihin. Toiminnan aloittamisesta tiedotetaan organisaation sisällä, jotta se otetaan positiivisesti vastaan. Vapaaehtoistoimintaa johtamassa ja vapaaehtoisia koordinoimassa pitää olla ammattilainen, joka osaa tukea vapaaehtoisia työssään. Vapaaehtoistyöntekijöihin pitää panostaa, jotta he sitoutuvat toimintaan. Vapaaehtoistyön organisaatiolle ja asiakkaille tuoma lisäarvo on tiedostettava.

6.3 Onnistunut vapaaehtoistyön rekrytointiprosessi

Marjovuori (2014, 88) kirjoittaa, että ”rekrytointi on vapaaehtoistyön maailmaan johtavan polun alku, joka (järjestön) on osattava tuoda potentiaalisten vapaaehtoisten näkyville”.

Vapaaehtoistyöntekijän rekrytointiprosessi alkaa, kun organisaatiossa todetaan tarve vapaaehtoistyölle ja vapaaehtoistoimintaa suunnitellaan. Vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeesta ilmoitetaan eri kanavissa ja tapahtumissa. Vapaaehtoiseksi haluavia voi tavoittaa esimerkiksi lehti-ilmoituksella, sosiaalisen median, www-sivujen, sitä varten järjestetyistä tiedotustilaisuuksista tai järjestävän organisaation tapahtumien tai sosiaalisen verkoston kautta. Myöhemmin jo toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten ystäväpiiristä voisi löytyä lisää samanlaisen arvomaailman omaavia ja vapaaehtoistyöhön motivoituneita henkilöitä. (Marjovuori 2014, 88.)

Vapaaehtoisjohtaja myös tunnistaa, millaisia vapaaehtoisia on saatavilla mukaan toimintaan. Hän määrittelee eri tehtäviin tarvittavat odotukset ja vastuut. ”Potentiaalisten vapaaehtoisten tunnistamisen apuna voi olla esimerkiksi kohdennettu markkinointi tiettytyypistä osaamista tai asiaa osaaville henkilöille tai ei-kohdennettu markkinointi, joka suunnataan yleisesti esimerkiksi organisaatiossa jo valmiiksi aktiivisille henkilöille”. (Ollonen 2019, 27.)

Rekrytoinnissa vapaaehtoistyötä organisoiva henkilö haastattelee tulevan vapaaehtoisen ja käy hänen kanssaan läpi tehtävän, jota hän on suorittamassa. Vapaaehtoisen vastuut, ajankäyttö tehtävään sekä perehdytys on myös käytävä läpi. Toiminnan

onnistumisen vuoksi on tärkeää sijoittaa oikeanlainen vapaaehtoinen oikeanlaiseen tehtävään, jossa hän pystyy hyödyntämään taitojaan ja kiinnostustaan sekä käytettävissä olevaa aikaansa. (Ollonen 2019, 28.)

Vapaaehtoistyöhön liitetään ajatus aktiivisuudesta. Vapaaehtoisella on toimintaan mukaan hakeutuessaan aikaa ja energiaa annettavana hyvään tarkoitukseen. Aikaväli vapaaehtoisen kiinnostuksen, alkuhaastattelun ja työtehtävän aloituksen välillä ei saa olla liian pitkä, jottei vapaaehtoinen turhaudu, kun hänen energiaansa ei hyödynnetä. ”Tämä näkökulma on hyvä huomioida jo rekrytointikampanjaa suunniteltaessa” toteaa Marjovuo (2014, 135). ”Rekrytoinnin, sijoittamisen ja toiminnan aloittamisen logistisen ketjun tulee olla saumaton” (Marjovuo 2014, 135).

Perehdyttämisessä vapaaehtoinen tulee tutuksi vapaaehtoistehtävänsä kanssa sekä organisaation arvojen ja vision kanssa. Vapaaehtoiselle selviävän organisaation tavoitteet ja miten hänen tehtävänsä tukevat organisaation tavoitteita. Perehdytyksessä vapaaehtoinen tutustuu toisiin organisaation työntekijöihin. (Ollonen 2019, 28.) Perehdytyksen ja koulutuksen myötä vapaaehtoistyön aloittava saa myös valmiudet kohdata vapaaehtoistyön mukana tulevat haasteet ja saa ymmärrystä työn sisällöstä (Marjovuo 2014, 89).

Vapaaehtoiskoulutus antaa tietoa ja käsityksen vapaaehtoistyön tekemisestä sekä siihen liittymistä toiminnallisista valmiuksista. Koulutuksen tulisi lisätä vapaaehtoisen valmiutta käsitellä erilaisia vapaaehtoistyössä esiin nousevia ongelmatilanteita. Koulutus voi antaa myös lisää ideoita työntekemiseen jo kokeneille vapaaehtoisille ja rohkaisee uusia aloittamaan työn. Koulutuksessa vapaaehtoiset myös tapaavat toisiaan ja sitä kautta tulee ryhmäytymistä sekä me-henkeä. (Marjovuo 2014, 89-90.)

Koulutuksessa vapaaehtoinen saa tehtävänsä tekemistä varten tarvittavat perustiedot ja taidot sekä tunnistaa itsestään tehtävissä tarvittavia taitoja. Ollonen (2019) mainitsee, että koulutusta olisi hyvä muokata tehtävän ja vapaaehtoisen osaamisen mukaan. Kouluttamisen jälkeen vapaaehtoinen voi myös itse valita omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteitaan vastaavan työtehtävän. Näin vapaaehtoinen kokee olevansa tarpeellinen ja saa onnistumisen kokemuksia. (Ollonen 2019, 28.)

Vapaaehtoistyötä järjestävän tahon vuoksi saattaa olla järkevää laatia sopimus vapaaehtoistyön tekemisestä. Vapaaehtoinen on sopimuksen kirjoitettuaan vaitiolovelvollinen. Vapaaehtoisen tietoonsa saamat avustettavien terveydentilaan tai hoitoon liittyvät tiedot tulee pitää salassa myös vapaaehtoistehtävien päätyttyä. Sopimuksella pystytään tuomaan vaitioloasiat vapaaehtoisen tietoon ja saamaan hänen sitoutumisensa asiaan. Vastuukysymysten vuoksi voi olla tarpeellista hankkia vapaaehtoistoiminnalle myös vakuutus. (Pessi ym 2011, 582.)

Vapaaehtoistyöntekijän kanssa on hyvä tehdä sopimus, jossa määritellään, mitä vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan, minkälaisia tehtäviä siihen kuuluu ja määritellä vapaaehtoisten suhde toiminnan järjestäjään ja organisaation palkattuihin työntekijöihin. Sopimukseen pitäisi määritellä, millaisiin periaatteisiin vapaaehtoinen sitoutuu ja mitkä ovat toiminnan järjestäjän periaatteet eli toiminnan arvot, vapaaehtoisen tukeminen, tehtävistä sopiminen ja miten peruutustilanteissa toimitaan. (Pessi ym 2011, 583.)

Vapaaehtoistyössä jokaisen työntekijän tulisi olla oma aito itsensä ja vapaaehtoistyötä pitäisi Marjovuon mukaan kehittää yhteiskunnallisella tasolla siten, että kaikille halukkaille olisi mahdollisuus osallistua. Vapaaehtoistyön pitäisi tukea vapaaehtoisen hyvinvointia, ei pahentaa sitä. (Marjovuon 2014, 133.)

Taulukko 5. Onnistunut vapaaehtoistyön rekrytointiprosessi

Pelkistetty	Alaluokka	Pääloukka
Vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeesta ilmoittaminen.	Vapaaehtoistyöstä kiinnostuneiden tavoittaminen.	Vapaaehtoisten löytäminen
Vapaaehtoisten hakeminen eri kanavien kautta.		
Organisaatioon sosiaalisen verkoston hyödyntäminen.		
Vapaaehtoistyötä organisoiva henkilö haastattelee tulevan vapaaehtoisen.	Oikeanlaisen henkilön valinta oikeanlaiseen tehtävään.	Valinta ja työtehtävään sijoittuminen
Oikeanlainen vapaaehtoinen tulee sijoittaa oikeanlaiseen tehtävään.		

Vapaaehtoinen saa tiedot työn vastuusta ja siihen liittyvästä ajankäytöstä.	Perehdytyksen myötä vapaaehtoinen tulee osaksi toiminta	Perehdytys
Vapaaehtoinen tutustuu organisaatioon ja sen kulttuuriin.		
Koulutuksessa saa tehtävään tarvittavat perustiedot ja taidot.	Koulutuksella lisätään tietoa työstä.	Koulutus
Vaitiolovelvollisuuden varmistaminen.	Sopimuksella, vakuutuksella ja salassapitovelvollisuudella taataan osapuolien turvallisuus ja huomioidaan vastuut.	Turvallisuus ja vastuullisuus

Onnistunut vapaaehtoistyön rekrytointiprosessi alkaa vapaaehtoiseksi haluavien ihmisten tavoittamisesta eri kanavia käyttäen. Vapaaehtoistyötä järjestävä henkilö haastattelee toimintaan mukaan haluavia ja yhdessä hänen kanssaan miettivät, minkälaiseen työtehtävään hän sijoittuisi. Tulevat vapaaehtoiset perehdytetään organisaation toimintaan ja arvoihin, jotta vapaaehtoinen on osa yhteisöä sekä työskentelee kohti yhteisiä tavoitteita. Koulutuksen kautta vapaaehtoinen saa työskentelyssä vaadittavat käytännön tiedot ja taidot.

7 EETTISYYS JA TOISTETTAVUUS

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu esimerkiksi tarkkuus tutkimustyössä, eettisesti kestävä tiedonhankinta ja avoimuus tutkimuksen tulosten julkaisussa. Toisten tutkijoiden työ ja saavutukset tulisi huomioida asiallisesti ja heidän työtään kunnioittaen sekä antaa niille arvoa ja merkitys omassa tutkimuksessa sekä sen tulosten julkaisussa. Tutkimuksen tulee olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu tarkasti ja tieteellisen tiedon vaatimusten mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 111-112.)

Kirjallisuuskatsaus on tehty noudattaen rehellisyyttä ja huolellisuutta. Kirjallisuuskatsaus perustuu toisten henkilöiden tekemiin tutkimuksiin ja heidän julkaisunsa on merkitty lähteisiin asian mukaisesti. Aineiston ja tiedon hankinta on suoritettu luotettavia

lähteitä hyödyntäen. Opinnäytetyössä on avattu tutkimuksen tekemiseen liittynyt prosessi. Tutkimuksen prosessi on avattu huolellisesti, jotta tutkimus olisi toistettavissa ja aineisto jäljitettävissä. Kirjallisuuskatsauksen aineisto on pyritty pitämään mahdollisimman ajantasaisena. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tarkastelee valittua aihetta saatavilla olevan aineiston perusteella ja näin työ on tehty. Opinnäytetyössä analysoitu aineisto on varsin suppea, joten kirjallisuuskatsaus antaa vain suuntaa aiheesta tehdystä tutkimuksesta.

8 YHTEENVETO

Vapaaehtoistoiminnan järjestäminen organisaatioon on varsin monitahoinen asia. Jotta vapaaehtoistyöllä saavutetaan toiminnalle toivottu lisäarvo, on sen oltava suunnitelmallista, avointa, pysyvää ja hyvin johdettua. Vapaaehtoistoiminnalle on laadittava strategia ja luotava prosessi. Vapaaehtoistyötä järjestämään tulee palkata ammattilainen. Vapaaehtoistyön koordinaattori löytää toiminnasta kiinnostuneita henkilöitä ja yhdistää organisaation sekä vapaaehtoiseksi haluavan toiveet kohti yhteistä tavoitetta. Vapaaehtoisen organisaation käyttöön tarjoama aika ja energia tulee myös koordinoida oikeaan työtehtävään.

Vapaaehtoiset ovat tavallisen ihmisen tiedot ja taidot omaavia henkilöitä, jotka tulevat koulutettujen ammattilaisten rinnalle avustamaan asiakkaita. Vapaaehtoiset eivät saa työstään rahallista palkkaa. Organisaation olisi hyvä tarjota heille sellaista vapaaehtoistoimintaa, jota he haluavat tehdä ja jossa he haluavat pysyä. Vapaaehtoistyöhön motivoituneet henkilöt sitoutuvat toimintaan. Pysyvät vapaaehtoiset voisivat olla mukana kehittämässä toimintaa. Vapaaehtoinen ansaitsee tuntea olevansa arvostettu ja tärkeä osa organisaatiota.

Rekrytointiprosessi ja työtehtävät tulee olla huolella mietittyinä valmiiksi. Vapaaehtoiset perehdytetään työhön ja he saavat koulutuksen kautta työtehtävän vaatimat tiedot ja taidot, jottei vaaratilanteita synny. Eteen tulevia haasteisiin tulee varautua etukäteen. Itse toiminnan suhteen voi aloittaa ensin pienestä ja sen jälkeen kasvattaa sitä

kokemuksen karttuessa. Erityisesti vapaaehtoisten aseman ja arvostuksen huomioiminen läpi organisaation on todella tärkeää toiminnan onnistumisessa.

Vapaaehtoisten onnistuneen rekrytoinnin ja toiminnan alkamisen jälkeen seuraava kiinnostava tutkimuksen aihe voisi olla vapaaehtoisten kokemus rekrytoinnin onnistumisesta tai heidän osallistaminen toiminnan kehittämiseen. Vapaaehtoisilla voi olla paljon hyviä ideoita toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi kokeneilla vapaaehtoisilla voi olla paljon arvokasta tietoa hyödynnettäväksi toiminnassa. Vapaaehtoisten kuunteleminen toimintaa järjestäessä varmistaa heidän sitoutumisensa työhön. Vapaaehtoistoiminnan arviointiin, kehittämiseen ja tulosten kriittiseen tarkasteluun olisi mielenkiintoista laatia myös työkaluja käyttöön.

LÄHTEET

Euroopan parlamentin mietintö. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. 2007/2149(INI). Viitattu 15.2.2020. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>

Honkala, S. & Rantanen, T. 2011. Hyvinvointia eläkeikäisille ihmisille laadukkaalla vapaaehtoistyöllä. Ikääntyvän väestön tutkimus- ja kehittämiskeskus GeroCenter. Grafitatu Oy. Viitattu 11.2.2020. http://www.kansalaisareena.fi/VAU_julkaisu_280911.pdf

Hynynen, E-T. 2015. Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä : vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.4.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201507172116>

Joki, M. 2018 Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. p. Vantaa: Hansaprint Oy. Viitattu 15.3.2020. [https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus : Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25(4), 291–301. Viitattu 14.4.2020. Saatavissa <http://www.samk.finna.fi>, Elektra-aineisto. <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. 3.-5. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 4.4.2020 <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-63-0148-8>

Kansalaisareena. Www-sivut. 2020. Viitattu 5.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>

Kansalaisareena. Www-sivut. 2020. Viitattu 10.3.2020. <http://kansalaisareena.fi/verkkoareena/kolmannen-ja-neljannen-sektorin-vapaaehtoistoiminta/>

Kuikka, M. Helsinki 2019. Viitattu 14.3.2020 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/07/Voimaannuttava-vapaaehtoistoiminta-Meeri-Kuikka-Lapin-yliopisto.pdf>

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä : järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja. Unigrafia. Viitattu 15.4.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-9106-3>

Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, Arvot ja Osallisuus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Ollonen, V. 2019. Dialogisuus vapaaehtoisojohtamisessa ”Kuuntelu, Kannustus, Kunnoitus, Kiitos”. Jyväskylän Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.4.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201906263445>

Onnistunut vapaaehtoistoiminta: Opas toiminnan kehittäjälle. 2014. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen VETY-hanke. Lönnberg Print & Promo. Viitattu 10.3.2020. http://www.kansalaisareena.fi/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_web.pdf

Pessi, A. B., Oravasaari, T., Lehtinen, S., Seppänen, M. & Pöyhönen, P. 2011. Oikeus hoivaan, oikeus hoivata : pohdintoja vapaaehtoistoiminnan tukemisesta. Terveystien ja hyvinvoinnin laitos. Yhteiskuntapolitiikka-YP 76 (5). 581-585. Viitattu 15.4.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117879>

Pessi, A. B. 2011. Vapaaehtoistoiminta - unelmia ja uhkakuvia systeemiälyn näkökulmasta. Kansalaisyhteiskunta, 2 (2), 174-214. Viitattu 15.4.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117879>

Räihä, K., Äyräväinen, I., Rantakokko, M., Lyyra, T-M, & Rantanen T. 2012. Toiminnan mielekkyys vapaaehtoistyössä. Gerontologia 26(4). 224-234. Viitattu 16.4.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1555226>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 8.3.2020. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sipola, M. 2019. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen suomalaisessa yhteiskunnassa. Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.3.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201907023129>

Stranius, L. Kansalaisareena. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. 2.5.2018. Viitattu 10.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty%C3%B6n-tekeminen-Suomessa-2018-Stranius.pdf>

Stranius, L. Kansalaisareena. Vapaaehtoistoiminta Suomessa 26.4.2019. Viitattu 10.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/07/Vapaaehtoistoiminta-Suomessa-Leo-Stranius-24.6.2019.pdf>

Tammenlehväkeskus Oy. Toimintakertomus 2018. Viitattu 22.1.2020 http://view.24mags.com/mera/tammenlehvakeskus_vuosi2018#/page=1

Tammenlehväkeskus Oy. Www-sivut. Viitattu 9.2.2020. <http://www.tammenlehvakeskus.fi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 4.4.2020. <https://www.elibrary.com/fi/book/9789520400118>

Tuoks mukaan? Vapaaehtoistoiminnan toimintakäsikirja vanhustyöhön. 2011. Koivupirtin Säätiö. Tampere: PK-Paino Oy. Viitattu 11.3.2020. <http://www.koivupirtti.fi/kuvat/Toimintakasikirja.pdf>

Utriainen, J. 2011. Vapaaehtoisuus vanhustenhuollon voimavarana. Kehittyvät vanhustopalvelut julkaisuja 1/2011. Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry. Helsinki: Kopio Niini.

Utriainen, J. 2012. Vapaaehtoistoiminnan vaikutusten tunnistaminen ja osoittaminen vanhustyössä. Kehittyvät vanhustopalvelut julkaisuja 3. Vanhus- ja lähimmäispalveluliitto ry. Helsinki: Kopio Niini. Viitattu 13.2.2020. <https://www.jelli.fi/assets/files/sites/6/2020/01/Jarkko-Utriainen.-Vapaaehtoistoiminnan.-vaikutusten-tunnistaminen-ja-osoittaminen-vanhusty%C3%B6ss%C3%A4.pdf>

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Helsinki: Kopio Niini Oy. Viitattu 3.4.2020. https://media.sitra.fi/2017/02/27174632/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista-2.pdf

Vapaaehtoiseksi seniorille seniorina. Www-sivut. 2020. Viitattu 25.4.2020. <https://www.vapaaehtoiseksi.fi>

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 10.3.2020. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-5269-9>