

OPINNÄYTETYÖ

Lastenliiton vapaaehtoistoiminta

Uusien toimintamallien kautta onnistuneeseen toimintaan

Hans Hokkanen

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(4/2021)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi

Tekijät: Hans Hokkanen

Opinnäytetyön nimi:

Sivumäärä: 51 ja 11 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Jenni Hernelahti, Mia Syysnummi, Jenni Voutilainen ja Julia Lastunen

Työn tilaaja(t): Lastenliitto ry

Yleishyödyllisenä varhaisnuorisojärjestönä Lastenliitto haluaa olla mukana vaikuttamassa omaan toimintakenttäänsä myös vapaaehtoistoiminnan kautta. Kyseinen toiminta yhdistyksessä on ollut jo jonkin aikaa kehittämiskohteena. Selvityksiä asiasta on tehty, mutta selvitykset eivät ole konkretisoituneet varsinaisina tuloksina, eli vapaaehtoisina. Ehdotin kehittämistutkimusta opinnäytetyön muodossa työn tulevalle tilaajalle, Lastenliiton toiminnanjohtajalle ja hän jakoi näkemyksen kanssani kehittämiskohteesta.

Työn tavoitteena olivat vapaaehtoistoiminnan koordinoitua, rekrytointia ja suunnittelua helpottavat mallit. Nämä mallit muodostuivat jo alkuvaiheessa vapaaehtoistoiminnan vuosikelloksi ja toimintaa avaaviksi teksteiksi. Mallit olivat lainattu yhdistyksen jäsenyyttä käsittelevistä materiaaleista, mutta niiden sisältö piti hankkia kehittämistutkimuksen keinoin. Alun perin kehittämistutkimus pyrittiin lähestymistavaltaan toteuttamaan konstruktivisena tutkimuksena, johon sisällytettiin menetelminä laadullinen ja määrällinen tutkimusote.

Mallien tekemisessä hyödynnettiin mahdollisimman paljon tutkimusmenetelmillä esiin nostettua tietoa. Mallien tärkein anti tilaajalle voisi sanoa olevan suuntaa-antava vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen vaihe vaiheelta, rekrytointi-ideat, motivaatiotekijät vapaaehtoistoiminnassa ja erikokoisten tehtävien tuominen toimintaan. Tavoitteena oli päästä testaamaan malleja todellisessa toimintaympäristössä, mutta Covid-19 pandemian aikana tapahtumat ja muut niin sanotut ylimääräiset henkilöt organisaatioiden tiloissa olivat poissuljettuja.

Työ tuotti konkreettiset mallit mahdolliseen toiminnan kehittämiseen vapaaehtoisuuden osalta. Työ toi tekijälle itselleen huomattavan määrän tietoa vapaaehtoisuudesta ja myös tilaaja sai arvokasta uutta tietoa kyselyyn vastanneiden jäsenien mielipiteistä ja kokemuksista. Otos oli kylläkin pieni, mutta kaiken saatavan tiedon painotettiin olevan yhdistykselle tärkeitä. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä onnistuneiden virkailijoiden teesit tulivat paremmin esille haastatteluiden kautta. Vapaaehtoisuuden vuosikello ei luultavasti tiedoillaan tuo mitään uutta alalle, mutta samankaltaista tuotosta ei ole vielä tullut hakujen perusteella vastaan. Näkisin sen olevan uusi tulija vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin avuksi.

Asiasanat: Vapaaehtoistyö, Malli, Kehittämiskohde

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree programme of Civic activities and Youth work

Author: Hans Hokkanen

Title: Volunteer work of Lastenliitto ry – New operational models are the way in successful action

Number of Pages: 51 and 11 attachment pages

Supervisor(s): Jenni Hernelahti, Mia Syysnummi, Jenni Voutilainen ja Julia Lastunen

Commissioned by: Lastenliitto ry

Lastenliitto ry is a nonprofit organization which wants to influence its own branch by volunteer work. Volunteer work has been some time under construction and developing in Lastenliitto ry. The organization has been subscribed several thesis and made own surveys about the subject but these actions has not achieved a concrete results, a volunteers. So I made suggestion for executive leader of Lastenliitto that I could do thesis how to develop better volunteer work in Lastenliitto. She liked my idea and we started to do a frame for the upcoming work.

A goal was to find a ways to make easier recruiting, mission desining and coordinating in volunteer work. Frame contained two different models: Volunteer work timetable and “Volunteer work in Lastenliitto” and “Why volunteering in Lastenliitto?” -texts. These upcoming models was influenced by a similar models of membership in Lastenliitto.

Next phase was to pick a research method which is designed to make a new operational models. This research model was constructive research method. With this method I choose to use Benchmarking-interviews for a qualitative research and Survey for quantitative research. Interview targets were those officials from Lastenliitto who already had a successful volunteer work in their branch or district. Surveys purpose was to find out what members of Lastenliitto and other people who are closely contact with the organization thinks about volunteering, what are their experiences, opinions and attitudes about volunteer work.

Results of the researches was linked and compared to theory part of this thesis. Conclusions from results was used to make the content of these new models. Because of Covid-19-pandemia Lastenliitto had no chance to test this models in practice. At the moment there is no opportunity to set up an event where could be somekind of tasks for volunteers nor opportunity to invite “outsiders” inside the organizations premises. However this development work produced a concrete models for volunteer work in future. I also learn a lot of new information what comes to a volunteering. Subscriber of this thesis had a new information what comes to organizations volunteer work. Volunteer work Timetable maybe not contain a new information or theory about volunteering, but I have not found any other models which are similar with this one.

Keywords: Volunteer work, Development, Operational model.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	Lastenliitto ry.....	7
	2.1 Perustietoa yhdistyksestä	7
	2.2 Vapaaehtoisuus Lastenliitolla	7
	2.3 Opinnäytetyö vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä	8
3	Vapaaehtoisuus	10
	3.1 Mitä on vapaaehtoisuus	10
	3.2 Toisen luvun toinen alaluku.....	11
	3.3 Vapaaehtoisuus muutoksen alla.....	11
	3.4 Vapaaehtoisrekrytointi ja viestintä	12
	3.5 Vapaaehtoistehtävien suunnittelu ja muotoilu	14
	3.6 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät	17
4	lähestymistapa ja menetelmät.....	23
	4.1 Konstruktiivisen tutkimuksen vaiheet	25
	4.2 Benchmarking	27
	4.3 Kyselytutkimus	29
5	tutkimustulokset ja luotettavuus	31
	5.1 Benchmarking tulokset	31
	5.2 Kyselytutkimuksen tulokset.....	37
	5.3 Reliabiliteetti, validiteetti ja tutkimusetiikka.....	44
6	johtopäätökset.....	48

6.1 Mistä kaikki alkoi ja mihin asiat etenivät?	48
6.2 Miten kaikki meni ja mitä jäi käteen.....	48
6.3 ” I was a lonesome cowboy”.....	52
LÄHTEET	55
LIITTEET.....	57

1 JOHDANTO

Tämän päivän vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen tai ylläpitäminen voi olla työlästä, mikäli käytössä ei ole toimivia rakenteita tai malleja. Aloittaminen voi tuntua hankalalta, eikä oikein tiedä mistä pitäisi aloittaa, saati jatkaa. Tilannetta ei myöskään helpota se, että vapaaehtoistoiminta on ollut viime vuosina niin sanotussa murrostilassa. Vanhempia sukupolvia on poistunut toiminnasta ja uusia ei ole tullut näiden tilalle ihan vastaavalla tavalla. Vapaaehtoistoimintaan onkin pitänyt kehitellä viime vuosien saatossa uusia toimintamuotoja ja miettiä uusia keinoja motivoida ihmisiä mukaan. Aiemman kokemukseni perusteella, isotkin kansalaisjärjestöt ovat heränneet muuttuvaan todellisuuteen ja vapaaehtoistoimintaan on haettu viime vuosina uudenlaista palvelumuotoilua.

Opinnäytetyön tavoitteena on pyrkiä muodostamaan Lastenliiton virkailijoille rakenteita vapaaehtoistoiminnan tuottamiseen. Rakenteiden tehtävänä on helpottaa virkailijoiden työskentelyä vapaaehtoistoiminnan parissa ja luoda samalla koko yhdistykselle yhteisiä materiaaleja toiminnan osalta. Nämä uudet rakenteet ja mallit tähtäävät edellä mainittujen ongelmien poistamiseen. Tarkemmin sanottuna vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöiden löytämiseen, parempaan rekrytointiin ja tehtävien suunnitteluun ja toimeenpanoon. Opinnäytetyön lähestymistavaksi olen valinnut konstruktivisen tutkimuksen. Lähestymistapa kulkeutuu todennetun ongelman kautta teoreettisen ja käytännön tiedon hankkimiseen, ratkaisumallien kehittämiseen, mallien toteutukseen ja testaamiseen ja lopputuloksen analysointiin. Tarvittava aineisto mallien kehittämiseen hankitaan Benchmarking-haastatteluilla ja Webropol-kyselytutkimuksella. Menetelmien aineistonkeruu tapahtuu sekä laadullisella että määrällisellä tutkimusmenetelmällä.

2 LASTENLIITTO RY

Luku käsittelee perustietoja opinnäytetyön kohteena olevasta yhdistyksestä ja sen vapaaehtoistoiminnasta. Perustietojen jälkeen siirrymme varsinaiseen opinnäytetyössä käsiteltävään ongelmaan ja siitä muodostuviin tutkimuskysymyksiin. Luvussa nousee esiin kyseenomaisen yhdistyksen tämänhetkiset puutteet vapaaehtoistoiminnassa ja kehittämistehtävä näiden puutteiden korjaamiseksi. Syvennymme myös johdannossa mainittujen rakenteiden ja mallien suuntaa antavaan sisältöön ja teoriaan.

2.1 Perustietoa yhdistyksestä

Lastenliitto on valtakunnallinen lapsi- ja varhaisnuorisojärjestö, jonka ydinosamista on järjestää erilaisia lapsia ja perheitä tukevia palveluita. Yhdistys on toiminut vuodesta 1972. Yleisimmät palvelumuodot ovat leiri- ja kerhotoiminta ja kuudella eri paikkakunnalla järjestettävä iltapäivätoiminta. Toiminnallaan yhdistys pyrkii tukemaan lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksia, sekä tukemaan aikuisia vanhempana olemisen ja työelämän kompleksisessä yhteensovittamisessa. Yhdistys haluaa olla myös mukana yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa ja osallistuukin aktiivisesti keskusteluihin, jotka koskevat erityisesti lasten ja nuorten elämää. Lastenliitto jakautuu organisaationa kolmeen eri tasoon keskusjärjestöön, yhdeksään piirijärjestöön, paikallisyhdistyksiin ja aluejärjestöihin. (Lastenliitto 2020.)

Kaikki Lastenliiton toiminta perustuu yhdistyksen luomaan arvopohjaan. Arvot ovat reiluus, välittäminen, rohkaiseminen ja lapsilähtöisyys. Nämä arvot näkyvät myös toiminnassa mukana olevien ohjaajien, virkailijoiden ja vapaaehtoisten jokapäiväisessä tekemisessä. Lastenliitto ry on Kansallisen Kokoomuksen läheisjärjestö. Tämä tarkoittaa sitä, että Lastenliitto jakaa Kokoomuksen kanssa saman arvopohjan. Yhdistys ei kuitenkaan ole puolueen jäsen vaan oma itsenäinen toimija. Lastenliiton luottamustehtävissä toimii kuitenkin kokoomuslaisia ja yhdistyksen toimistot sijaitsevat Kokoomuksen tiloissa eri puolilla Suomea. (Lastenliitto 2020.)

2.2 Vapaaehtoisuus Lastenliitolla

Jokaisessa Lastenliiton jäsenjärjestössä on mukana vähintään muutama vapaaehtoinen hallituksessa olevien luottamushenkilöiden muodossa. Yhdistyksellä on muitakin

vapaaehtoisia, mutta vapaaehtoisuuden kenttä on jossakin määrin polarisoitunut. Yhdessä piirissä vapaaehtoisia on toistakymmentä ja toisessa ei ainuttakaan luottamushenkilöitä lukuun ottamatta. Lisäksi vapaaehtoistoiminnasta puuttuvat selkeät yhteiset mallit, joilla jokainen piiri tai aluejärjestö voisivat helpommin ylläpitää tai käynnistää vapaaehtoistoimintaa. Selvityksiä vapaaehtoistoiminnasta yhdistyksessä on tehty, mutta ne eivät ole konkretisoituneet varsinaisina tuloksina ihan jokaisessa jäsenjärjestössä. Selvitykset ja aikaisemmat kirjalliset tuotokset ovat kuitenkin luoneet pohjaa muun muassa tämän opinnäytetyön tekemiseen. Muun muassa Julia Lastunen on omassa opinnäytetyössään tehnyt selvitystä Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan tilasta ja tehnyt tämän perusteella kehitysehdotuksia (Lastunen 2017).

Virkailijoilta on noussut vahvoja signaaleja erilaisten tapaamisten ja keskustelujen kautta vapaaehtoisten määrän lisäämisestä sekä mahdollisten yhteisten mallien ja hyväksi havaittujen käytänteiden saamisesta virkailijoiden käyttöön. Vapaaehtoisuus on siis Lastenliitossa toivottua, mutta edellä mainittujen seikkojen vuoksi toistaiseksi esitynyt toteutumasta täysimääräisenä.

2.3 Opinnäytetyö vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä

Aikaisemmassa kappaleessa kävimme läpi Lastenliiton lähtökohtaista tilaa vapaaehtoistoiminnan osalta. Vahvojen signaalien perusteella päädyin ehdottamaan työtä Lastenliiton toiminnanjohtajalle ja hänellä olikin jo valmis visio työn mahdollisista raameista. Työn lopputuloksena ovat kaksi erillistä tuotosta, Lastenliiton vapaaehtoisuuden auki sanoittaminen ”Vapaaehtoisena Lastenliitolla ja Miksi vapaaehtoiseksi” -tekstillä, Vuosikello helpottamaan vapaaehtoistoiminnan vuosittaista suunnittelua ja toteutusta. Samankaltaiset kokonaisuudet ovat luotu yhdistyksen jäsenyydestä. Näitä hyödynnettiin mallien suunnittelussa, jotta yhdistyksen materiaalit olisivat malliltaan yhdenmukaisia. Mallit ovat siis selvillä. Tutkimus tarkensi, että mitä näiden mallien tulisi sisältää.

Vuosikellolla tarkoitetaan työkalua, jolla organisaatiot voivat hahmottaa paremmin toimintansa vuoden sisäisiä tapahtumia ja kokonaiskuvaa. Yleisimmissä tapauksissa vuosikello sisältää organisaation kaikki keskeisimmät toiminnot. Vuosikelloa suositellaankin käytettäväksi organisaation sellaisissa osa-alueissa, joita leimaa eräänlainen syklisyys. Syklisyys on mielestäni Lastenliiton toiminnassa tavallista, sillä useimpia

palveluita ja tapahtumia leimaa tietynlainen toistuvuus, esimerkiksi kesäleiritoiminta, lasten oikeuksien viikolle suunnitellut tapahtumat jne. Lastenliitolla on tehty aikaisemminkin erillisiä vuosikelloja, joten vapaaehtoistoiminnan vuosikello ei tee tässä poikkeusta sääntöön. Esimerkkinä tästä on yhdistyksen jäsenyyteen luotu vuosikello. (Plandisc 2020)

Jäsenyyden vuosikellossa korostuvat neljän eri osa-alueetta, jotka ovat: jäsenviestintä, jäsentapahtumat, jäsenyys suhteessa muuhun toimintaan ja muuta -kohta. Tilaajan toiveesta vapaaehtoistoiminnan vuosikello mukailee jäsenyyden vuosikelloa ulkoasultaan ja rakenteeltaan. Muutokset tulevatkin vuosikellon asiasisältöön. Vuosikelloon alustavasti kaavailtiin seuraavat kolme osa-alueetta: Viestintä ja rekrytointi, tapahtumat ja muut huomioitavat asiat.

Vapaaehtoisuuden sanoittaminen avaa jokaiselle yhdistyksen verkkosivuston kävijälle tarkemmin Lastenliiton vapaaehtoisuuden sisältöä. ”Vapaaehtoiseksi Lastenliitolle” käsittelee muun muassa miksi Lastenliitolla on vapaaehtoistoimintaa, miten yhdistyksen arvopohja näkyy vapaaehtoistoiminnassa, minkälaisia vapaaehtoisuuden muotoja yhdistyksellä on ja minkälaisen pelisääntöjen mukaan vapaaehtoisuus yhdistyksessä toimii. ”Miksi vapaaehtoiseksi” -teksti nostaa esiin vapaaehtoistoiminnasta saatavia molemminpuolisia hyötyjä. Esimerkkeinä vapaaehtoiselle suunnatuista hyödyistä ovat leireistä tai kerhoista saatu ohjaajakokemus tai koulun opintopisteiden kartuttaminen. Molemmat tekstit mukailevat yhdistyksen jäsenyyteen liittyvää rakennetta. Lastenliiton verkkosivuilla käsitelläänkin jäsenyyttä yleisellä tasolla ja ”miksi jäseneksi” osiolla. (Lastenliitto 2020.)

3 VAPAAEHTOISUUS

Tässä luvussa tarkastelen vapaaehtoisuutta seuraavista näkökulmista: mitä vapaaehtoisuus tarkoittaa, minkälaista vapaaehtoisuus on Suomessa, millaista tämän päivän vapaaehtoisuus on, ja minkälaisia ovat itse vapaaehtoiset. Toinen tarkoitus linkittyy varsinaiseen kehittämistehtävään. Jotta voisimme tehdä nyt ja tulevaisuudessa parempaa ja tehokkaampaa vapaaehtoistoimintaa, niin meidän tulee tuntea sen lähtökohdat ja millä tavoin toiminnan sisältö ja tekijät ovat muuttuneet vuosien saatossa. Olen koulutuksen työharjoitteluiden kautta huomannut, että vapaaehtoistoiminnan suunnittelijan ei tule elää menneessä, vaan adaptoiduttava ajan vaatimusten mukaisesti.

3.1 Mitä on vapaaehtoisuus

Määritelmän mukaan vapaaehtoisuus tarkoittaa toimintaa, jossa henkilö on mukana omasta tahdostaan, antaa aikaansa ja energiaansa yleishyödylliseen käyttöön, joko ihmisiä tai yhteiskuntaa kohtaan. Toiminta on lähtökohtaisesti palkatonta, mutta osallistumisesta syntyviä suorja kuluja voidaan mahdollisesti korvata. Vapaaehtoistoiminta on avointa kaikille iästä, asuinpaikasta, sukupuolesta tai muista määrittelevistä tekijöistä riippumatta. Jokainen vapaaehtoinen osallistuu toimintaan omien kykyjensä, aikataulujensa ja voimavarojensa mukaisesti. Vapaaehtoistoiminnassa tulisi välttää tilannetta, jossa vapaaehtoinen panoksellaan korvaa ammattihenkilön toimenkuvan. (Kansalaisareena 2020)

Ammattilaisia kuitenkin käytetään vapaaehtoistoiminnassa, esimerkiksi pro bono -toiminnan kautta, jossa ammattihenkilöt antavat ammattiosaamistaan yhdistyksen käyttöön muutamaksi tunniksi. Tämänkaltaista toimintaa on toistaiseksi tunnetumpaa muualla maailmalla kuin Suomessa. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 37.) Oli sitten vapaaehtoinen oman alansa ammattilainen tai ei, niin vapaaehtoisuudesta saatu hyöty on yleisesti kaksisuuntainen. Hyötyjä voisi sanoa olevan uusien taitojen oppiminen, uusien ihmisten tapaaminen, uudet kokemukset ja mahdollinen voimaantumisen tunne vapaaehtoistoiminnan kautta. (Kansalaisareena 2020.)

3.2 Toisen luvun toinen alaluku

Suomi on vapaaehtoistoiminnan luvattu maa (Karreinen ym. 2010, 5). Tämän todistaa todeksi suomalaisten aktiivinen osallistuminen vapaaehtoistointaan vuonna 2018. Kyseisenä vuotena noin puolet suomalaisista osallistui vapaaehtoistointaan. Osallistuminen oli tuntimäärältään korkeatasoista, sillä tunteja kertyi keskimääräisesti 15 tuntia kuukautta kohden per vapaaehtoinen. (Stranius 2018, 9.) Lyhyesti sanottuna vapaaehtoistoiminnan luvattulla maalla on myös pitkä historia kyseisen toiminnan osalta. Pitkin historiaa suomalaiset ovat auttaneet toisiaan ja hoitaneet yhteisiä asioita vapaaehtoisuuden kautta.

Yleisimpiä esimerkkejä vapaaehtoistoinnasta Suomessa ovat muun muassa naapurirapu, talkoot, vapaapalokunnat, järjestötoiminta, kerhot, diakoniatyö, sairaan tai vammaisen auttaminen. Suomalainen yhteiskunta on tällaisenaan riippuvainen vapaaehtoisista, sillä ilman heidän työpanostaan yhteiskunta ei toimisi samalla tavalla kuin se nyt toimii. (Harju 2004). Tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnan tarpeen määrän uskotaan kasvavan. Sillä julkiset sosiaali- ja hoivapalvelut eivät yksistään yhteiskunnan palveluntuottajina riitä, vaan vierelle tarvitaan myös toimijoita vapaaehtoisten puolelta. (Nylund & Yueng 2005, 13-4.)

3.3 Vapaaehtoisuus muutoksen alla

Perinteisen vapaaehtoistoiminnan voisi kuvailla olevan säännöllistä ja sitoutumista vaativaa toimintaa. Muun muassa perheen, vanhuksen tai jonkin muun apua kaipaavan tukihenkilönä toimiminen on tyypillinen esimerkki perinteisestä vapaaehtoistoinnasta. Perinteinen tapa ei nykypäivänä kaikille sen säännöllisyytensä ja sitoututtavan tarpeensa vuoksi sovi, joten perinteisen tavan rinnalle on noussut myös uudenlaisia tapoja tehdä vapaaehtoistointaa. Pop up -vapaaehtoisuus on yksi näistä. Toiminta nähdään yleisesti helppona tapana tulla mukaan vapaaehtoiseksi omien aikataulujensa mukaan. Soraääniä kentältä on myös kuultu, sillä kyseistä vapaaehtoisuuden muotoa asiantuntijat ovatkin kritisoineet yksilökeskeiseksi toiminnaksi vailla kunnollista sitoutumista. (Väisänen 2018, 78.)

Uuden sukupolven vapaaehtoiset erovavat vanhemmasta sukupolvesta sillä, että pelkkä mukana oleminen ei ole riittävä motiivi vapaaehtoistointaan osallistumiseen.

He haluavat saada vaikutusta aikaiseksi, ja mielellään lyhyessä ajassa. (Mckee & Mckee 2012, 21.) Mckeet (2012, 17-18) näkevät Yhdysvaltojen vapaaehtoiskentän olevan muutoksessa. Muutamit vapaaehtoisorganisaatioiden koordinaattorit ovat ilmoittaneet, että 75 prosenttia vapaaehtoisista osallistuu toimintaan määräaikaisesti tai satunnaisesti. Sama lukema oli 25 vuotta sitten 25 prosenttia. Kirjoittajat ajattelevat muutoksen olevan pysyvä ja uskovat sen muovaavan koko vapaaehtoistoiminnan suunnittelu- ja organisointikenttää. Aika näyttää sen, ottavatko amerikkalaiset vapaaehtoisorganisaatiot nousevan trendin sydämeensä ja muovaavat vapaaehtoistehtävistä lyhyempiä ja joustavampia määräaikaisia vapaaehtoisia silmällä pitäen. Väisänen (2018, 78-79) kuitenkin korostaa, että pitkäaikainen ja määräaikainen vapaaehtoisuus ei ole toisiaan poissulkevia eikä myöskään korvaavia toimintamalleja, vaan molempia tarvitaan myös jatkossa. Lähteiden perusteella voidaan siis jossakin määrin puhua universaalista muutoksesta vapaaehtoistoiminnasta. Sitoutuminen näyttäisi olevan osittain katoavaa kansanperinnettä, mutta vapaaehtoisuuden arvot ja merkitys näyttäisivät silti säilyvän.

3.4 Vapaaehtoisrekrytointi ja viestintä

Rekrytoinnin voisi sanoa alkavan siitä pisteestä, jolloin mukana olevat vapaaehtoiset eivät yksinkertaisesti riitä määrällisesti toteuttamaan yhdistyksen suunnittelemaa vapaaehtoistoimintaa. Voihan tietysti olla niinkin, että kyseisellä yhdistyksellä ei ole vielä ainuttakaan vapaaehtoista eli toiminta on vasta alkamassa. Tässä jälkimmäisessä tilanteessa yhdistyksen olisi suotavaa aloittaa omista jäsenistä, sillä he ovat luultavasti jo lähtökohtaisesti kiinnostuneita toiminnasta ja valmiita sitoutumaan ainakin jollakin tasolla. (Karreinen ym. 2010, 23.) Ensimmäiseksi mainitun tilanteen kohdalla toimenpiteet voivat olla hyvinkin moninaiset, sillä rekrytointikanavia ja tapoja on lukuisia. Useimmat järjestöt tekevätkin rekrytointia sosiaalisessa mediassa, perinteisemmässä mediassa, tapahtumissa, tempauksissa. (Vehkasalo, Kostianen, Lilja, Kaila, Londenborough, sademies, Nikodin, Mantere, Iranta 2014, 76.)

Lisäksi rekrytointia voi tehdä toiminnassa mukana olevien henkilöiden kautta. Tätä pidetäänkin erittäin tehokkaana keinona. Valmiiksi mukana olevia vapaaehtoisia voikin valtuuttaa etsimään uusia henkilöitä mukaan toimintaan, sillä hyvin usein he tuntevat-

kin ihmisiä, jotka jakavat saman arvomaailman ja kiinnostuksen kohteita. Vapaaehtoinen voisi kertoa osallistumisestaan toimintaan esimerkiksi omalla sosiaalisen median kanavallaan. Lisäksi tämänkaltainen käytäntö antaa enemmän rekrytointiresursseja järjestön käyttöön, kun rekrytointia tekevät useammat henkilöt. Monista vaihtoehtoista huolimatta yksi merkittävin viestintäikkuna tuntuu joiltain vapaaehtoistoimintaa järjestäviltä organisaatioilta unohtuvan. Organisaation omien verkkosivujen etusivu. Yhdistyksen tulisikin ensimmäisenä liittää vapaaehtoistoinnasta kertovat tekstit etusivulle, jotta toiminnan etsiminen ei tuottaisi uusille potentiaalisille jäsenille tai vapaaehtoisille turhaa vaivaa. (Kuuluvainen 2015, 97.)

Yksi nykyisiä ja tulevia uusia vapaaehtoisia ja jäseniä kiehtova asia on järjestön kiinnostava ja aktiivinen viestiminen omasta toiminnastaan (Mt. 2015, 98). Liittyi se sitten järjestön yleiseen toimintaan tai vapaaehtoisuuteen (Karreinen ym. 2010, 24). Kiinnostavan ja aktiivisen otteen lisäksi viestinnän tulee olla selkeätä ja ymmärrettävää. Kiinnostava ja aktiivinen viestintä voisi esimerkiksi tuoda esiin järjestetyn vapaaehtoistoinnin vaikutusta ja merkitystä monessa eri ulottuvuudessa. Lisäksi vapaaehtoistoinnin koordinaattori tai jokin muu vastuuhenkilö voi raportoida järjestetyn toiminnan rahallista arvoa, mikäli sitä voidaan järjestön toiminnassa jotenkin järkevästi arvioida. (Kuuluvainen 2015, 98.)

Toimiva viestintä nähdään tärkeänä osana vapaaehtoisten sitouttamisessa yhdistyksen toimintaan. Toisin sanoen vapaaehtoiset pysyvät toimivalla viestinnällä paremmin sisällä yhdistyksen toiminnassa. Viestintä lisää heidän tietoisuuttaan mahdollisista tulevista hankkeista, tapahtumista, muutoksista ja yhdistyksen yleisistä asioista. Viestintää vapaaehtoisille kannattaa toteuttaa silloinkin, vaikka mitään kovin akuuttia ei olisi vapaaehtoistoinnassa tai yhdistyksen yleisissä asioissa lähiaikoina tapahtumassa. Tämä lisää viestinnän säännöllisyyttä vapaaehtoisia kohtaan. Viestinnän muodot voivat olla vastaavia, joita tässä luvussa on esitelty aikaisemmin rekrytointin osalta. (Vehkasalo 2014, 86-88.)

Kehittämistyöhön käytettävät tutkimusmenetelmät antoivat myöhemmin suuntaa, mihin Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa liittyvää rekrytointia ja muuta viestintää pitäisi viedä. Moninaisuus viestinnässä varmastikin kannattaa, niin kuin luvussa on aikaisem-

min tuotu esille. Lähtökohtaisesti täytyy kuitenkin nähdä lastenliiton melko runsas jäsenmäärä ja lapsijäsenten vanhemmat potentiaalisena vaihtoehtona vapaaehtoisten määrän kasvattamisessa. Tässä tapauksessa vanha sanonta – Miksi lähteä merta edemmäs kalaan saattaa pitää hyvinkin paikkansa. Seuraavassa pääluvussa käsiteltävät motivaatiotekijät ovat yksi oleellinen osa vapaaehtoistoiminnan rekrytointia ja viestintää (Kuuluvainen 2015, 47-48). Jätän kuitenkin tämän asian perkaamisen myöhempään lukuun, jossa motivaatiotekijät ja niiden hyötykäyttö esitetään laajemmassa mittakaavassa.

3.5 Vapaaehtoistehtävien suunnittelu ja muotoilu

Menestystä haluava yhdistys käyttää aikaa vapaaehtoistehtävien suunnitteluun ja muotoiluun. Suunnittelu onkin kannattavaa, sillä se luo enemmän toimintaa ja tekee järjestöaktiivina olemisen mielekkäämmäksi. Yhdistyksen toiminnan tehostaminen vaatii jonkin verran aikaa ja vaivannäköä, mutta se on todennäköisten tuloksien valossa kannattavaa. Vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tuleekin siis rohkeasti ottaa kynä ja ruutupaperia käteen ja aloittaa suunnittelemaan parempaa huomista edustamansa yhdistyksen vapaaehtoistoiminnalle. Vapaaehtoiset ovat pohjimmiltaan yksilöitä. Nämä yksilöt osallistuvat vapaaehtoistoimintaan oman kiinnostuksensa ja mahdollisuuksiensa mukaisesti. Yksilöllisyys voikin synnyttää yhdistyksen pitkäaikaisaktiivissa ihmetystä, jos joku toinen ei olekaan valmis uhraamaan kaikkea vapaa-aikaansa vapaaehtoisuuden alttarille. Tämän vuoksi vapaaehtoisille tarvitaankin erikokoisia tehtäviä. (Karreinen ym. 2010, 9-12)

Skaala erilaisten tehtävien suhteen voi vaihdella isosta pieneen, lyhyestä pitkäkestoiseen ja yksilönä toteutettavasta ryhmätyöhön. On todennäköistä, että pienemmän panostuksen mahdollisuus vapaaehtoisuudessa lisäisi tekemisen määrää ja tekijöitä yhdistyksen toiminnassa. Samaan aikaan pitkäaikaisaktiivit nähdään yhdistykselle kullanarvoisena resurssina, molempia siis tarvitaan laadukkaan vapaaehtoistoiminnan kentällä. (Mt. 2010, 9-12.) Mitä siis tehdä tilanteen ratkaisemiseksi? Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan eri kokoisia vapaaehtoistehtäviä ja malleja Salla kuuluvaisen oppien mukaisesti.

Kuuluvaisen (2015, 65-66) mukaan vapaaehtoistoiminnan vastuuhenkilö voi suunnitella toimintaan eritasoisia tehtäviä. Kuuluvainen onkin jakanut tehtävämallin suunnittelun neljään eri tasoon. Ensimmäinen taso käsittelee valmiiksi suunniteltuja tehtäviä, jotka ovat tyypillisiä ”sisäänheittotapoja” mukaan yhdistyksen toimintaan. Lisäksi tämänkaltaiset tehtävät toimivat ikään kuin yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan markkinoinnin kasvoina, joiden tehtävä on tuoda yhdistyksen toiminta esiin ymmärrettävässä ja houkuttelevassa muodossa. Tämänkaltaiset tehtävät vaativat alustavaa pohdintaa ja suunnittelua monesta eri kulmasta katsottuna. Pohdinta voisi mahdollisesti kohdistua tehtäviin kuluvaan aikaan, tehtävien sisältöön, mahdolliseen vaadittuun osaamiseen ja järjestettävään koulutukseen.

Räätälöidyt tehtävät ovat listan toisella sijalla. Nimensä mukaisesti, tehtävät tehdään vapaaehtoisuudelle itselleen parhaiten sopivaksi. Tehtävämuodossa on hyvät ja huonot puolensa. Tehtävien suunnittelu yhdelle tai useammalle yksilölle sopivaksi vie eniten resursseja näistä neljästä vaihtoehdosta, mutta samalla se tulee mahdollisesti antaneeksi uusia innovaatioita ja uusia sitoutuneita toimijoita yhdistyksen toimintaan. Etukäteissuunnittelun vähäisyys lisää myös vapaaehtoisen motivaatiota, sillä henkilö saa tehdä enemmän itseään kiinnostavia asioita. Räätälöidyt tehtävät ovat Suomen vapaaehtoistoiminnassa kuitenkin hieman harvemmin toteutettava muoto. Ongelma lienee toiminnan vaikeassa markkinoinnissa, sillä viestintä epämääräisestä sisällöstä voidaan kokea puuhasteluna tai muuten vain ei houkuttelevana. (Mt. 2015, 67)

Kolmantena muotona tehtäväpaletissa on vapaaehtoisen itse suunnittelema ja toteutettava toiminta. kyseistä muotoa Kuuluvainen kuvailee seuraavasti: ”Toimijan diktatuuri on leikillinen ilmaus, joka tarkoittaa sitä, että toimija auktorisoi itse itsensä tekemään jotain tarpeelliseksi katsomaansa tehtävää”. Tämänkaltaisten vapaaehtoistoimijoiden saaminen mukaan vaatii yhdistykseltä vahvaa esillä oloa ja tiedottamista. Muuten niin kutsutun ”Diktaattorin” voi olla vaikea löytää sitä tarvetta, johon hänen panostustaan yhdistyksen toiminnassa tarvittaisiin. (Mt 2015, 69)

Neljäs tehtävämuoto tapahtuu erilaisten työryhmien ja jaostojen välityksellä. Tällaisessa muodossa vastuu ja tehtävät ovat jaettu enemmänkin koko ryhmälle kuin yksilöille. Ryhmässä voi olla selvä johtaja tai sitten ryhmä voi vastata johtajuudesta jaetusti koko ryhmän voimin. Projektimainen ryhmätyöskentely voi houkutella niitä henkilöitä

mukaan, jotka eivät ole kiinnostuneita pitkäaikaisesta sitoutumisesta ja haluavat vaikuttaa oman tehtävänsä sisällön rakentamiseen. Ryhmätyö vähentää koordinaattorin mukana olon tarvetta, mutta samalla vapaaehtoisten ymmärrys tehtävää kohtaan saattaa myös kärsiä. Ryhmätyöskentelyssä on siis hyvät ja huonot puolensa samalla tavalla kuin muissakin aikaisemmin esitellyissä toimintamalleissa. (Mt 2015, 69-70)

Mikäli yhdistyksellä on jo valmiina vapaaehtoistehtäviä, niin mahdollisuus on keskittyä olemassa olevien toimintamuotojen kehittämiseen tai sitten vaihtoehtoisesti kokeilla jotain aivan uutta. Uuden keksimisessä pitää päästää irti vanhoista rajoitteista ja ideoida rohkeasti uusia toimintamalleja. Voisiko erinäisiä yrityksiä lähestyä vapaaehtoistoiminnalla vai löytyisikö kenties asiantuntijoita, joilla olisi annettavaa yhdistyksen vapaaehtoistoimintaan? Lähtökohtaisesti täysin uuden luominen vie enemmän aikaa, kuin vanhan kehittäminen. Esimerkiksi uusien yhteistyökumppanien saaminen mukaan merkitsee enemmän yhteydenottoja ja mahdollisia tapaamisia. Uusien toimintamallien toimivuutta ei voi todentaa millään muulla tavoin kuin kokeilemalla. Koordinaattorin tuleekin siis uuden luomisessa ja onnistumista hakiessaan uskaltaa kokeilla ja täten hioa uudesta luomuksestaan turhat särmät pois. (Vehkasalo ym.2014, 42)

Uusi toimintamalli ei välttämättä muodostu menestysreseptiksi, vaan siitä saattaa muodostua jopa resursseja vievä taakka, joka organisaatiosta katsottuna ottaa enemmän kuin antaa (Mt. 2014, 44). Siksi pienillä resursseilla operoivan organisaation ei siis välttämättä kannata keksiä joka syksy pyörää uudelleen, vaan keskittyä kehittämään jo aiemmin suunniteltuja toimivia toimintamalleja eteenpäin. Tätä mallia toteutetaan hyvin monessa yhdistyksessä, joissa järjestetään vapaaehtoistoimintaa. (Karreinen ym. 2010, 17.)

Yhteenvetona käsitellyn luvun voisi sanoa nostavan esiin vapaaehtoistehtävien muotojen moninaisuuden, idearikkaan suunnittelun ja tietynlaisen toiminnan säilyvyyden. Tehtävien suunnittelussa koordinaattorin tulee olla tietoinen vapaaehtoistoiminnan nykyisistä virtauksista. Vapaaehtoistehtäviä käsittelevä luku nivoutuu yhteen suurimman osan muiden tietoperustan lukujen kanssa. Uusien tehtävien suunnitteluun tarvitaan selkeä kokonaiskuva 2020-luvun vapaaehtoistoiminnasta, suunniteltujen tehtävien esiintuominen vaatii toimivaa viestintää ja viestintä vaatii tarttuvien motiivien esiintuomista erilaisten viestintäkanavien kautta.

3.6 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät

Motivaatiota on tarkasteltu monella eri tieteenalalla, kuten sosiologiassa ja psykologiassa. Yleisesti motiivi nähdään ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kuvaavana ja selittävänä terminä henkilöiden tavoille toimia sillä tavoin kuin he toimivat. Motivaatiota synnyttäviä tekijöitä kuvaillaan kategorisesti ulkoiseksi ja sisäiseksi motivaatioksi. Jako ei kuitenkaan ole ihan näin yksinkertainen vaan molemmat kategoriat jakaantuvat myös omilla tahoillaan. Motivaatiotekijöitä onkin kuvailtu teoreettisessa viitekehyksessä monitahoiseksi mysteeriksi, varsinkin vapaaehtoistoiminnan osalta. Amerikkalaisen motivaatioteoreetikon Martin E. Fordin motivaation systeemiteoriaa pidetäänkin hyvin soveltamiskelpoisena vapaaehtoistointia kohtaan. Hänen teoriansa perusteella motivaatio rakentuu henkilön omakohtaisista päämääristä, tunteista, uskomuksista ja käsityksestä itseään kohtaan. (Yeung 2005, 83-87)

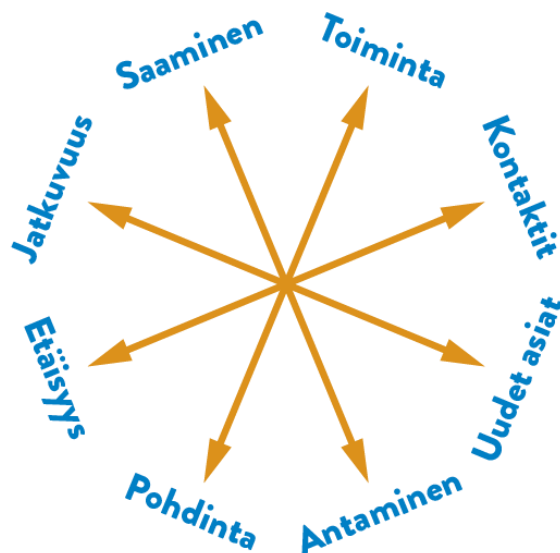
Karreisen ym. (2010, 34-25) mukaan motivaatiotekijät vaihtelevat myös sukupuolen ja iän perusteella. Naiset muun muassa ovat miehiä enemmän kiinnostuneita sosiaalisuudesta, uuden oppimisesta ja muiden auttamisesta. Nuorilla merkittäviksi motivaatiotekijöiksi nousevat esimerkiksi maailman parantaminen, ympäristönsuojelu, ihmisoikeudet, uuden oppiminen ja ystävien tukeminen. Referenssinä mainittakoon ikääntyvien pitävän tärkeänä uusien ihmisten tapaamista, oman osaamisen hyötykäyttämistä, yleistä hyödyllisyydentuntemusta ja mielekästä tekemistä. Tämänkaltaiset asiat järjestökoordinaattorin tai vapaaehtoiskoordinaattorin tulee ottaa huomioon toimintaa tai rekrytointia suunnitellessaan. Palaan tähän asiaan luvun lopussa.

Vapaaehtoistoiminnan motivaatiota voidaan tulkita monella eri tavalla. Yhtenä kiteytyksenä voidaan sen sanoa olevan halu toimia jonkin asian puolesta. Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että motivaatio on korkeimmillaan juuri epäitsekkeitä tarkoitusperiä kohtaan. Eräänlaisen altruismin voidaan siis sanoa olevan keskeinen vaikutin vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöissä. Tarkennan seuraavaksi hieman aikaisemmin mainittuja ulkoisen ja sisäisen motivaation sisältöä ja miten se muutaman esimerkin avulla näyttäytyy vapaaehtoistoinnassa.

Ulkoinen motivaatio syntyy erilaisten palkkioiden ja kannustimien myötä. Kannustimia ja palkkioita ovat esimerkiksi saatu työkokemus, opiskelua hyödyttävät edut, valta, kunniamerkit ynnä muut lahjat ja palkinnot. Sisäinen motivaatio perustuu vuorostaan

enemmän arvoihin ja henkilökohtaiseen kasvuun. Arvot ja henkilökohtainen kasvu ovat yksilöllisiä käsitteitä, mutta vapaaehtoisuuden kontekstissa ne voisivat esimerkiksi tarkoittaa jo aikaisemminkin mainittuja yhteisöllisyyttä, yleistä auttamista tai vaikkapa maailman parantamista. (Kuuluvainen 2015, 45-46)

Motivaatiota voidaan tarkastella myös laajemmassa spektrissä. Anne Birgitta Yeung (2005, 105–109) kuvaa motivaatiota kehittämänsä *Vapaaehtoisuuden timanttimallin* avulla. Malli on kehitetty motivaation psykologisten teorioiden ja Yeungin toteuttaman fenomenologisen tutkimusmenetelmän analyysin perusteella. Kehitetyn mallin rakenne muistuttaa kahdeksankulmaisuuksellaan timanttia. Timantti jakaantuu sisäisesti neljään eri ulottuvuuteen. Oikealla olevat neljä motivaation ääripäätä kuvaavat vapaaehtoisesta poispäin suuntautuvaa toimintaa, kuten uudet asiat, sosiaalisuus, toiminta ja antaminen. Vasemmalla olevat ääripäätä kuvaavat taas enemmän vapaaehtoista kohti suuntautuvia asioita esimerkiksi: itselle saamista, sisäistä pohdiskelua, jatkuvuutta ja etäisyyttä toisista. Luvun jatkuessa käsitteet avautuvat pintaa syvemmillä. Ulottuvuudet sisältävät kaiken kaikkiaan 767 erilaista merkitysyksikköä, jotka ovat jakaantuneet timantin kahdeksaan eri ääripäähän tai johonkin näiden ääripäiden välille.



KUVIO 1. Motivaation timanttimalli (Mt 2005, 107)

Yeungin keräämän aineiston perusteella kaksi ääripäätä: saaminen – antaminen kattaa lähes kolmanneksen haastatteluista esiin nousseista merkitysyksiköistä. Toisin sa-

noen haastatteluun osallistuneiden motivaatiotekijät jakoutuivat useimmiten tälle akselille. Yksinkertaistettuna nämä kaksi ääripäätä kuvastavat sitä, että mitä vapaaehtoinen toimintaan osallistumalla saa tai antaa. Saaminen ja antaminen kuvataankin tämän tutkimuksen valossa limittyneinä, sillä ”antaessaan saa” nähdäänkin tätä ulottuvuutta hyvinkin kuvaavana fraasina. Tutkimukseen osallistuneet vapaaehtoiset kokivat jopa antaessaan saavansa enemmän toimintaan osallistumisesta kuin mitä antaminen heiltä itseltään vaati. Saaminen kuvattiin yleensä aineettomana muun muassa erilaisina tunnetiloina kuten ilo, merkityksellisyys ja omanarvontunnon kohoaminen. Antamista haastattelijat sen sijaan kuvasivat samankaltaisena epäitsekkäänä toimintana, kuin edellisissä kappaleissa on jo kuvattu. Apua tarvitsevan auttaminen ja heille ilon tuottaminen nähtiin tärkeänä periaatteellisena seikkana. (Mt 2005, 109-110)

Saaminen nähdään aikaisempien kappaleiden perusteella hyvinkin itsekkäisiin tai ainakin vähemmän kauniiden tarkoitusperien kautta muodostuvana tekijänä. Saaminen ja antaminen ovatkin tämän tutkimuksen mukaan kytköksissä toisiinsa, eivätkä irtonaisia elementtejä vapaaehtoisuuden motivaatiotekijöiden joukossa. Saaminen–antaminen tulee olla tärkeässä roolissa vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja rekrytointiin liittyvässä motivaatiotekijöiden kartoittamisessa.

Jatkuvuus—uuden etsintä -ääripäät eivät samalla tavalla kytkeydy toisiinsa kuin saaminen-antaminen. Merkitysyksikköinä ääripäät kuitenkin vastaavat kymmenesosaa koko 767 merkitysyksikön summasta. Jatkuvuutta kuvaa kuusi esiin noussutta teemaa, jotka ovat: tuttu aihepiiri, positiiviset kokemukset, vanhempien esimerkki, identiteetti, työosaaminen, oman jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpito. Yhtenä esimerkkinä teemoista voisi toimia skenaario, jossa henkilö haluaa käyttää hyödyksi työosaamistaan työajan ulkopuolella tai eläkkeelle jäännin jälkeen itselleen mielekkääseen vapaaehtoistoimintaan. (Yeung 2005, 112) Mielestäni esimerkki toimii minkä tahansa yläpuolelle luetellun teeman kanssa, sillä henkilöhän saattaa toimia tarkoitusperiensä mukaisesti vanhemmilta tulevan esimerkin tai sitten oman vahvan auttamisidentiteettinsä vuoksi. Kaikkia teemoja tuntuisi yhdistävän pysyminen tuttujen asioiden äärellä.

Uuden etsinnän teemat rakentuvat positiivisten mielikuvien, kiinnostuksen, oman elämänpiirin laajennuksen, uuden oppimisen ja henkilökohtaisen muutoksen kautta. Näi-

den teemojen perusteella voidaankin sanoa, että tähän kategoriaan menevien henkilöiden hakemat vaikutukset ovat tyystin erilaisia kuin jatkuvuuden teemoissa. Jokaisesta näistä teemasta nousee esiin henkilöistä itsestään lähtevä tarve hakea jotain uutta elämäänsä. (Yeung 2005, 113.) Tutkimuksessa ei kuitenkaan mainita, että kumpi näistä ääripäistä on ajallisesti kestävämpi. Intuition pohjalta väittäisin jatkuvuuden tuovan enemmän pysyvyyttä vapaaehtoisuuteen kuin taas uuden etsimisen, joka saattaa muuttua hyvinkin nopeasti.

Tämä on varmastikin yksilöllistä ja havaintoni perustuvatkin lähinnä omakohtaiseen tarkkailuun asioista, jotka voidaan määritellä jatkuvina asioina tai uusina asioina henkilökohtaisessa elämässäni. Olen esimerkiksi aloittanut uusia harrastuksia vanhojen rinnalle. Lyhyen ajan kuluessa olen saattanut luopua uudesta harrastuksesta pitäytyen vanhassa tutussa tekemisessä. Karreinen ym. (2010, 38) nostavat kirjassaan myös esiin Yeungin kehittelemän motivaatitimantin. Jotain uutta etsivät henkilöt he kuvailivat kokeilunhaluisiksi. Kokeilun voi mielestäni mieltää joksikin lyhytaikaiseksi tekemiseksi, josta ei välttämättä muodostu henkilölle itselleen perinnettä tai yleistä tapaa toimia.

Läheisyys-etäisyys-ääripäät kuvastavat sitä, että minkälaisia tarpeita vapaaehtoistoimintaan osallistuvilla henkilöillä on sosiaalisiin kontakteihin vai tarvitsevatko he niitä ollenkaan. Merkitysyksiköt jakaantuvat voimakkaasti läheisyyden puolelle, joka jakaantuu kuuteen erilaiseen teemaan. Teemat ovat seuraavanlaisia: sanallinen vuoro-vaikutus, yhteishenki, ryhmään kuuluminen, uusien ihmisten tapaaminen ja toiminnan sosiaalisuus yleisesti. Tutkimuksen mukaan henkilöt kokivat positiivisen sosiaalisuuden syventävän heidän suhdettaan vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Moni heistä uskoi kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien kokevan halua olla osa jonkinlaista ryhmää tai muuta kollektiivia.

Etäisyys -ääripää rakentui epäbyrokraattisen ilmapiirin, joustavuuden ja rajojen asettamisen ympärille. Kovinkaan moni vastanneista ei asettunut vastauksissaan etäisyyden teemojen tai ääripään kohdalle. (Yeung 2005, 114-115) Edellä mainittu tutkimustieto sijoittuukin vuoden 2005 vapaaehtoistoiminnan maailmaan. Nykypäivänä joustavuus, antibyrokraatia, osallistumisen määräaikaisuus tai jokin muu rajaava tekijä ovatkin tietyllä tavalla hyvin yleisiä aiheita 2020-luvun vapaaehtoisuudessa. Tätä kuvastaakin

aikaisemmassa luvussa mainittu pop up -vapaaehtoisuus, jonka määrittäviä tekijöitä muun muassa ovat sitoutumattomuus, määräaikaisuus ja osittainen tehtävien raja (Väisänen 2018, 78). Yeungin (2005, 114) haastatteluiden perusteella henkilöt, jotka sijoituivat etäisyyden teemojen puolelle, kokivat sitoutumisen ja vastuun ahdistavana, jopa pelottavana. Mielestäni tämän perusteella voidaan päätellä, että joustavuus, sitoutumattomuus ja byrokratiavastaisuus voidaan nähdä käsitteinä erilaisina kontekstista, ajanjaksosta ja sukupolvikokemuksesta riippuen.

Viimeisessä Yuengin motivaatiotimantin ulottuvuudessa pohdinta—toiminnassa tuli esille haastateltavien melko voimakas hengellinen lataus. Jätin viimeisessä osiossa merkityksiköt ja teemojen läpikäymisen kokonaan pois. Otin tilalle Karreisen ym. (2010, 39-40) näkemyksen kyseisen ulottuvuuden sijoittumisen järjestömaailman motivaatiotekijöissä, sillä ne sopivat esimerkkeinä paremmin tähän työhön muun sisällön kanssa. Pohdinta nähdään sopivan henkilöille, jotka motivoituvat vaikuttamisesta tai niin sanotusti työpöydällä tapahtuvasta organisoinnista ja suunnittelusta. Vaikuttamisella tarkoitetaan tässä tapauksessa enemmänkin keskustelua, analysointia ja neuvottelua. Vaikuttamistyöhön kytkeytyy siis vahvasti ajattelu ja puhuminen. Toiminnasta kiinnostunut henkilö on taas täysin vastakkainen. Toimija motivoituu esimerkiksi kentätason organisoinnista ja käsillä tekemisestä. Myös näkyvien tuloksien aikaansaaminen ja tietynlaisen tyhjän tilan täyttäminen elämässä on toimijalle tärkeitä elementtejä.

Kuuluvaisen (2015, 47-48) mukaan vapaaehtoistoimintaa johtavan henkilön tulisikin pohtia ja tarkastella erilaisia motivaatiotekijöitä ja siihen liittyviä teorioita ja tutkimuksia. Yksi mahdollinen havainto kyseisellä henkilöllä olisi motivaatiotekijöiden monimuotoisuus ja niiden vaikutus vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja viestintään. Ihmiset kun motivoituvat toimintaan kauniiden ja vähemmän kauniiden ajatusten kautta. Molemmat ovat kuitenkin lähtökohdaltaan inhimillisiä ja sosiaalisesti hyväksytyjä motivaatiotekijöitä vapaaehtoisuudessa.

Hankitun tiedon perusteella henkilö voi helpommin luoda erilaisia hypoteeseja eri ihmisten motivaatiotekijöistä. Niin kuin lähes kaikkea muutakin, asiaa pystyy jopa harjoittelemaan. Johtaja tai koordinaattori voi esimerkiksi luoda kuvitteellisia hahmoja, jotka käyvät läpi erilaisia elämäntilanteita. Hahmoja voisivat muun muassa olla uudelle paikkakunnalle muuttanut parikymppinen opiskelija, leskeksi jäänyt eläkeläinen tai

ruuhkavuosiaan elävä nelihenkisen perheenäiti. Näistä muutamista esimerkeistä voi jo mielestäni löytää niin eriäviä kuin samankaltaisia motivaatiotekijöitä, katsoi niitä sitten ulkoisten, sisäisten motiivien tai motivaatitimantin ulottuvuuksien kautta. Tärkeintä on löytää keinot viedä opittu teoria käytäntöön.

4 LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄT

Kehittämistyössä käytetty lähestymistapa ja menetelmät käydään läpi tämän luvun aikana. Tuon ensin hiukan esiin lähestymistavan ja menetelmien valintaan liittyviä seikkoja ja prosessia. Osatakseen valita oikeanlaisen lähestymistavan, kehittämistyön tekijän on täytynyt syventyä erilaisten lähestymistapojen sisältöön ja ymmärtää niiden soveltuvuus eri käyttökohteissa. Prosessivaihetta edeltää kehittämistyön tekijän alustava pohdinta työnsä tulevasta sisällöstä ja lopputuotoksesta. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 31)

Lähestymistavan valinnassa ja pohdinnassa tulee välttää mustavalkoajattelua, sillä kehittämistyö voi piirteiltään muistuttaa useampaa eri lähestymistapaa. Kehittämistyön tekijä voi halutessaan poimia käyttöönsä eri lähestymistavoista käyttöön ne piirteet, jotka vastaavat parhaiten hänen työnsä kokonaisuutta. Valinta täytyy kuitenkin olla perusteltu ja tuotu selkeästi esiin kehittämistyön raportoinnissa tai muissa vastaavissa julkaisuissa. (Mt 2015, 51.) Minun työni alkuvaiheessa uusien ja konkreettisten mallien tai rakenteiden luominen nähtiin vahvasti keskiössä. Tämän vuoksi valinta mukailee yksinomaisesti konstruktivistista tutkimusotetta. Konstruktivisen tutkimuksen sisältöä ja sopivuutta tähän kehittämistyöhön tarkastellaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Konstruktivinen tutkimus on alun perin kehitetty liiketaloustieteen käyttöön. Myöhemmin on kuitenkin huomattu, että lähestymistapa on käyttökelpoinen muillakin tieteiden aloilla. (Lukka 2001.) Aikaisempien kappaleiden perusteella on käynyt selväksi, että vapaaehtoistoiminta Lastenliitolla tarvitsee yhtenäisiä malleja ja uusia rakenteita päättäkseen mahdollisesti eroon ongelmakohdistaan, jotka toiminnassa vallitsevat tällä hetkellä. Konstruktivinen tutkimus onkin tältä osin sopiva lähestymistapa, mikäli kehittämistehtävän lopputulemana on jonkinlainen malli, mittari tai suunnitelma. Mallien tai muiden vastaavien rakenteiden kehittämisessä tarvitaan uutta ja jo olemassa olevaa tietoa. Olemassa oleva tieto kartoittaa kehittämisen kohteen tämänhetkisen tilan ja uusi tieto taas vie tutkijan ja kehittämiskohteen kohti ongelmanratkaisua. (Ojasalo ym. 2015, 66.)

Konstruktivisen tutkimuksen kanssa voi ja myös kannattaa käyttää monia eri tutkimusmenetelmiä, sillä kyseisen lähestymistavan on tarkoitus tuottaa kohdeorganisaatiolle jotain uutta. Rajatumpi työkalujen variaatio vain mahdollisesti haittaisi kehittämistyön

toteuttamista. (Mt. 2015, 68.) Alla oleva kuva havainnollistaa konstruktiivisen tutkimuksen prosessia vaihe vaiheelta. Prosessin vaiheet ovat opinnäytetyössäni eräänlainen läpileikkaava teema, joka näkyy sen osa-alueissa.



KUVIO 2. Konstruktiivisen tutkimuksen prosessin vaiheet (Lukka 2001).

Lähestymistavan lisäksi kehittämistyöhön tulee valita siihen soveltuvat menetelmät. Tekijällä on valittavana tieteellisen tutkimuksen määrälliset ja laadulliset menetelmät, sillä kehittämistyöhön ei ole olemassa omia varsinaisia menetelmiä. (Kananen 2012, 25.) On kuitenkin suositeltavaa käyttää myös sellaisia menetelmiä, joita kliinisessä tieteellisessä tutkimuksessa ei yleensä käytetä. Laadullinen tutkimus tarkoittaa mitä tahansa menetelmää, johon ei ole käytetty tilastollisia tai määrällisen tutkimuksen keinoja. Laadullinen tutkimus pohjautuukin määrällistä tutkimusta selvemmin sanoihin ja lauseisiin. Tämä tutkimusote on käyttökelpoinen silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei tiedetä kovin paljoa, halutaan saada tutkittavasta kohteesta syvällisempi näkemys, tarkoitus on luoda uusia teorioita ja oletuksia, tutkimuksessa käytetään triangulaatiota tai halutaan ilmiöstä tarkempi kuvaus. (Mt. 2012, 29-30.)

Tässä kehittämistyössä laadullinen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna, joka sisälsi vertailukehittämiseen eli Benchmarkingiin tähtääviä kysymyksiä. Benchmarkingista ja teemahaastattelusta on olemassa oma lukunsa, jossa paneudutaan tarkemmin näiden molempien menetelmien sisältöön ja toteutukseen tässä työssä. Määrällinen tutkimus toteutettiin kehittämistyössä kyselynä. Määrällinen tutkimus nojaa vahvasti olemassa olevaan tietoon asiasta, jota tutkitaan. Tutkimukseen vaikuttavat ilmiön ulkoiset ja sisäiset muuttujat. Ilman näitä muuttujia määrällisen tutkimuksen laskutoimituksia ei pystytä toteuttamaan. Määrällisen tutkimuksen tuloksena saadaan lukuja, joita tulkitaan matemaattisilla ja tilastotieteellisillä työkaluilla. Tulokset esitetään tauluk-

koina, jotka avataan selkeämmin aukikirjoitettuna tekstimuodossa. Määrällisen tutkimuksen tuloksia voidaan esittää monella eri tavalla ja analyysien tasoja voidaan syventää analyysin jatkoanalyysilla. (Mt. 2012, 139-140.) Käyn läpi tämän kehittämistyön määrällisen tutkimuksen sisältöä tarkemmin kyselytutkimusta käsittelevässä luvussa.

4.1 Konstruktiivisen tutkimuksen vaiheet

Prosessin ensimmäinen vaihe on etsiä ja tunnistaa jokin merkittävä ongelma. Tutustuminen ongelmaan syvempään luonteeseen tapahtuu parhaiten käytännön ja teorian yhteisvaikutuksella. Parhaassa tapauksessa käsiteltävässä aiheessa on käytännön potentiaalia, mutta se on jostain syystä jäänyt vähälle huomiolle alan kirjallisuudessa tai muissa alan tieteellisissä julkaisuissa. (Lukka 2001.) Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan osalta aikaisemmat selvitykset eivät ole keskittyneet käytännön ratkaisuihin, vaan tehneet kartoitusta tähänhetkisestä tilasta. Kartoituksen lopputulemana on annettu kehitysehdotuksia, mutta niitä ei ole toimeenpantu järin tehokkaasti. Tässä tapauksessa merkittävin ongelma vaikuttaisi olevan työkalujen puute.

Toisessa vaiheessa tutkijan tulee selvittää, että onko pitkäaikainen yhteistyö mahdollista kohdeorganisaation kanssa. Sillä onnistuminen vaatii molemminpuolista sitoutumista projektiin. Perinteisesti tämänkaltaisessa projektissa tai tutkimussuuntauksessa muodostetaan työryhmä, jonka osana myös tutkija toimii. Myös kohdeorganisaation vastuu- ja johtohenkilöitä olisi hyvä sisällyttää mukaan ryhmään. Tärkeätä kuitenkin on, että tutkija ei toimi yksin. Mikäli näin tapahtuu, niin projekti voi hyvin suurella todennäköisyydellä epäonnistua. Ilman organisaation henkilökunnan mukanaoloa valmiit tuotokset eivät tule päätymään käyttöön. (Mt. 2001) Opinnäytetyöni kanssa olen siinä suhteessa onnellisessa asemassa, että lähes kaikki tämän vaiheen teoreettiset kriteerit täyttyvät myös käytännössä. Toimin yhteistyössä lastenliiton toiminnanjohtajan ja Espoon piirin järjestökoordinaattorin kanssa. Lastenliitto on tilannut käytännön malleja ja tarkastamme säännöllisin välein, että projekti etenee oikeaan suuntaan.

Kolmannessa vaiheessa tutkija hankkii kaiken oleellisen tiedon tutkimusaiheesta niin käytännössä kuin teoriassa. Tutkija alkaa tämän vaiheen aikana erilaisten tutkimusmetodien avulla perehtyä tutkittavan organisaation lähtötilanteeseen. Kerätyn aineiston analyysin tulisi tuoda esille organisaation keskeisimmät ongelmat ja tavoitteet. Tämän lisäksi tutkija perehtyy aiheesta tehtyyn aiempaan teoriaan ja kirjallisuuteen. ”Ei

vain siksi, että tutkija voisi perustaa tulevan kehitystyönsä aiempaan tietämykseen, vaan myös siksi, että hän kykenisi myöhemmin tunnistamaan ja analysoimaan tutkimuksen teoreettista kontribuutiota”. (Mt. 2001) Opinnäytetyössä onkin toimittu tätä vaihetta mukaillen. Benchmarking, kyselytutkimus ja keskustelujen kautta saatu hiljainen tieto ovat luoneet alkukartoituksen siitä, mihin tulevilla rakenteilla ja malleilla haetaan ratkaisua. Tutkimusmenetelmät nostavat hyvin suurella todennäköisyydellä esiin asioita, jotka tukevat vapaaehtoistoiminnan teoriaa ja uusimpia tutkimuksia. On myös mahdollista, että haastattelusta nousee esiin seikkoja, jotka eivät ole vapaaehtoistoiminnan teorian mukaisia.

Prosessin neljännessä vaiheessa aloitetaan muodostamaan rakenteita ja ratkaisumalleja ongelman poistamiseksi. Tämä vaihe määrittää koko projektin lopputuloksen. Mikäli uutta mallia tai rakennetta ei saada kehitetyksi, niin projektin jatkamiselle ei ole enää perustetta. On myös hyvä huomioida, että pelkkä uusien rakenteiden ja mallien kehittäminen ei ole konstruktivistista tutkimusta, vaan menetelmän tulisi olla luonteeltaan innovaatioihin pyrkivää. Menetelmään kuuluvat kokeilut ja pilotoinnit saattavat hidastaa tutkimus- ja kehittämistyön tekemistä. Mallin tai rakenteen epäonnistuminen ei ole vielä projektin loppu, vaan työryhmällä on aina mahdollisuus palata takaisin alkuun, mikäli aikataulut sen sallivat. (Mt. 2001) Jo valmiiden rakenteiden tuominen Lastenliiton toimintaan ei ole tarkoituksenmukaista. Sen sijaan konstruktiot luodaan tietoperustan ja kehittämistyön menetelmillä saadun aineiston avulla. Aikataulullisista syistä kokeiluja jatketaan vielä opinnäytetyön palauttamisen jälkeenkin.

Viidennessä vaiheessa on aika toteuttaa ja testata suunniteltujen mallien toimivuus käytännössä. Tämä vaihe tekee eron konstruktivisen tutkimuksen ja jonkin toisen perinteisemmän menetelmän välillä, jossa kehittämistyöhön ei sisälly ollenkaan suunniteltujen mallien tai kehittämistyön testaamista. Testaus ei keskity pelkästään uusien mallien toimivuuden tarkasteluun, vaan samalla koko tutkimusprosessi on suurennuslasin alla. Aiemmin mainittu työryhmän sitoutuminen prosessiin punnitaan tässä vaiheessa. Ilman syvää sitoutumista ja omistautumista projekti hyvin suurella todennäköisyydellä epäonnistuu. (Mt. 2001) Tilaajan ja tutkijan yhteinen kiinnostus projektia kohtaan antaa viitteitä onnistuneeseen kokeilujaksoon. Tutkijana olen erityisen kiinnostu-

nut teoreettisten mallien toimivuudesta käytännössä. Olen kuitenkin huomannut kehittämistehtävistä muodostuvien mallien tai suunnitelmien jäävän hyvin usein pölyttymään niin sanottuun mappi-ö:hön valmistumisen jälkeen. Useimmissa tapauksissa on ollut kyse Lokan mainitsemasta tilaajan tai rakenteen käyttäjän puutteellisesta osallisuudesta itse kehittämistyössä.

Vaikka mallit ja rakenteet todettaisiin toimiviksi, niin konstruktiivisen tutkimuksen prosessi ei ole vielä ohi. Jäljellä on vielä kaksi viimeistä vaihetta. Kuudennessa vaiheessa tutkija ja työryhmä reflektivat projektin lopputulosta ja sille annettujen tavoitteiden toteutumista. Onnistuneen tuloksen seurauksena tutkija pohtii onnistuneiden mallien tai rakenteiden käyttöä jossain toisessa organisaatiossa. Epäonnistuminen nähdään myös tuloksena. Epäonnistunut tulos tulisi myös analysoida tutkijan ja työryhmän toimesta, sillä projektin saaman tiedon perusteella voidaan välttää samankaltaiset virheet jossakin toisessa organisaatiossa. (Mt 2001)

Viimeinen vaihe keskittyy kehittämistyön teoreettisen osuuden analysoimiseen. Akateemisessa mielessä vaihe nähdään väistämättömänä ja ratkaisevana osana kehittämistyötä. Tutkija pohtii, että miltä projektin lopputulos näyttää suhteutettuna aihetta käsittelevään aiempaan teoriaan. (Mt. 2001)

4.2 Benchmarking

Benchmarking-menetelmällä tutkitaan menestyvien ja toimivien organisaatioiden toimintaa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää menestykseen johtaneet tekijät ja jalkauttaa ne käytäntöön omassa organisaatiossa. Benchmarkingin kohteina muun muassa voidaan käyttää samankaltaisia organisaatioita, täysin eri toimialalla operoivia organisaatiota tai oman organisaation eri osastoja, jota voi myös sisäiseksi benchmarkingiksi kutsua. Toisiin organisaatioihin vertaaminen voi tuottaa omassa organisaatiossa monenlaisia erilaisia hyötyjä. Esimerkiksi vertaaminen voi auttaa hahmottamaan organisaation toiminnan tasoa muihin alan toimijoihin nähden. Myös toisten organisaatioiden käyttöön otetut ja toimivat innovaatiot saattavat tuoda nopeutusta oman toiminnan kehittämiseen. (Ojasalo ym. 2015, 186)

Lähtökohtaisesti menetelmän käyttöönottoaminen vaatii perusteelliset lähtötiedot siitä, että mitä organisaation tulee kehittää tuottaakseen parempaa toimintaa tulevaisuudessa (Mt. 2015, 186). Lastenliiton vapaaehtoistoiminnasta onkin tehty aikaisemmin kaksi opinnäytetyötä, joten taustaselvitystä yhdistyksen vapaaehtoistoiminnasta on jo olemassa. Aikaisemmat selvitykset, tilaajan ja opinnäytetyötä ohjaavan virkailijan kanssa käydyt keskustelut ovat selventäneet minulle yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan tämänhetkistä tilaa ja siihen liittyviä ongelmakohtia.

Tilaajan pyynnön perusteella päädyin tekemään benchmarkingin sisäisenä, sillä Lastenliiton virkailijoilla on kattavasti tietoa vapaaehtoistoiminnasta. Lisäksi yhdistyksellä on muutamia piirejä, joissa on aktiivista vapaaehtoistoimintaa tälläkin hetkellä. Haastattelin vertailukehittämistä varten kolmea Lastenliiton eri piireissä työskentelevää toimijaa. Vertailulla haluttiin nostaa esiin niitä tekijöitä, joilla piirit olivat toiminnassaan onnistuneet. Ojasalon ym. (2015, 186) mukaan Benchmarkingin voi esimerkiksi suorittaa verkkosivuja tutkimalla tai tutustumiskäynnillä kyseiseen organisaatioon. Sisäinen Benchmarking toteutettiin verkkohaastatteluna niin sanotun perinteisen tutustumiskäynnin sijaan. Perusteluna tälle oli tarvittavan tiedon aineettomuus ja vallitsevan covid-19 pandemian aikana tarpeettomien henkilökontaktien minimointi.

Omaa toimintaa tutkimalla löytää hyvin suurella todennäköisyydellä kehittämiskohteita. Sisäisellä benchmarkingilla voi olla huomattavasti helpompaa hankkia tarvittavaa tietoa, kuin ulkoisella benchmarkingilla. Sisäinen vertailukehittäminen vapauttaa enemmän aikaa itse tutkimuksen tekemiseen, sillä vaadittavaa vertailukohdetta ei tarvitse lähteä etsimään oman organisaation ulkopuolelta. Tällaisissa tapauksissa vertailukehittäminen kohdistetaan omassa organisaatiossa liikemaailman sanastoa käyttäen niin sanottuihin tytäryhtiöihin. Yhdistyksenä Lastenliitolla ei niin sanottuja tytäryhtiöitä ole. Yhdistyksellä on kuitenkin valtakunnallisesti useampia piirejä ja paikallisyhdistyksiä, joiden voisi sanoa olevan tytäryhtiöitä. Sisäiseen benchmarkingin tuloksiin tulee myös suhtautua kriittisesti, sillä saatu tieto ei välttämättä kestä vertailua alan parhaisiin toimijoihin (Karlöf & Östblom 1993, 126.)

Benchmarking-haastattelut analysoitiin laadullisia menetelmiä käyttäen. Haastattelun muotoa voisi kuvailla puolistrukturoiduksi, eli toisin sanoen temahaastatteluksi. Haas-

tattelut olivat hyvinkin keskustelunomaisia tiukasti rajatusta aihepiiristä huolimatta. Samat kysymykset eivät olleet välttämättä tarpeellisia jokaisessa haastattelussa ja haastattelun runko ja kysymysmuodotkin elivät jonkin verran eri haastateltavien mukaan. Valmiiksi kaavaillut teemat kuitenkin pyrittiin käymään läpi jokaisen haastateltavan kanssa. Lähtökohtaisesti kyseinen haastattelumenetelmä vaatii tarkkaa perehtymistä käsiteltävään aiheeseen ja haastateltaviin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Olinkin saanut riittävät lähtötiedot haastateltavien virkailijoiden yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan tilasta, jotta pystyin suunnittelemaan haastattelujen teemat ja kysymykset niiden ympärille. Teemahaastattelun kysymykset löytyvät liitteenä opinnäytetyön loppupuolelta.

Teemahaastattelun seuraava vaihe on analysoida saatua aineistoa teemoittelun kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että haastatteluiden litteroidusta tekstistä etsitään esiin nousevia seikkoja. Seikat voivat olla erottavia tai yhdistäviä tekijöitä haastateltavien välillä. Oli seikat tai teemat sitten kumpia tahansa, niin havainnoinnin helpottamiseksi tutkija käyttää tähän eräänlaista teemakortistoa. Teemakortiston voi muodostaa joko teoriaperäisesti tai aineistoperäisesti. Tässä tapauksessa oli kyse aineistoperäisesti muodostuvasta teemakortistosta. Teemakortiston esikäsittelyn suoritin koodaamalla. Sillä käsittelemätöntä tekstiä voi olla vaikea tulkita. Koodaaminen tapahtui käytännössä tekstin värittämisenä. Jokaisella valitulla teemalla oli oma värinsä, joiden perusteella tekstin värikoodaukset suoritettiin. Kopioin koodatut tekstit litteroinnista ja siirsin ne sellaisenaan teemakortistoon. Haastattelun kysymykset toimivat osittain pääteemoina, joiden alateemoiksi muodostuivat edellä mainitut koodatut tekstit. Haastattelun aineistosta esitetään myös sitaatteja, jotta lukija voi varmistua aineiston todellisesta olemassaolosta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.3 Kyselytutkimus

kyselytutkimus on ollut viime vuosina tutkimusmenetelmänä erittäin suosittu, varsinkin yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa. Kyseisellä menetelmällä voi teoriassa kerätä suhteellisen helposti ison ja kattavan aineiston tutkimusta varten. Kerätty aineisto on yleisesti ottaen tuloksiltaan numeroihin pohjautuvaa dataa, jotka käsitellään tilastollisesti erilaisten ohjelmistojen avulla. Ojasalo ym. 2015, 121 Kyselyillä on myös huonoja

puolia, sillä niitä tehdään nykyään liian paljon ja ne päätyvät liian helposti sähköisinä versioina sähköpostien spämmikansioon (mt. 2015, 129).

Lastenliiton virkailijoilla oli suhteellisen selkeä alkukäsitys vapaaehtoistoiminnassa piilevistä ongelmista. Tämä johdatteli valitsemaan yhdeksi menetelmäksi määrällisen tutkimuksen käytettäväksi kehittämistyössä. Tutkijana tiesin siis lähtökohtaisesti mitä tutkitaan ja mitä tutkittavilta kannattaa kysyä. Näiden kysymyksiä vastauksilla pitäisi teorian perusteella löytyä ratkaisu itse tutkimusongelmaan (Kananen 2012, 122).

Kysely toteutettiin pääosin strukturoiduilla kysymyksillä. Rajattujen kysymysten joukossa oli kuitenkin myös avoimia vastausvaihtoehtoja, joka varmistaa kaikkien vastausvaihtoehtojen esiintulon. Avoimet kysymykset ja vastaukset kuitenkin lisäävät käsityön määrää oleellisesti kyselytutkimuksessa. (Kananen 2012, 125.)

Avoimiin kysymyksiin liittyy kuitenkin riski, että kohderyhmä ei vastaa niihin. Avoimet kysymykset edellyttävätkin aktiivista kohderyhmää positiivisten vastausmäärien kannalta. (Ojasalo ym. 2015, 132.) Määrällisessä tutkimuksessa tavoite on, että kaikki tutkimukseen valitut henkilöt osallistuisivat. Tämä ei kuitenkaan toteudu koskaan käytännössä. Lastenliitolle tehtävässä kyselytutkimuksessa mahdollisia vastaajia on jäsenrekisterissä noin 1800 henkilöä. Näin isoa määrää ei saatu, vaan vastaajamäärä jäi 22 henkilöön. Riittävä vastausmäärä tutkimuksen loppuunsaattamiseksi olisi 30-40 prosenttia kokomaismäärästä. (Kananen 2012, 135.) Tilaajan mukaan kehittämistyö on työelämälähtöinen ja vähempikin vastausmäärä nähdään tärkeänä kehittävänä tekijänä Lastenliitolle.

Jäsenille suunnatulla kyselyllä tutkin heidän asenteitansa, kokemusta ja mielipiteitään vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Minua kiinnosti erityisesti potentiaalisten vapaaehtoisten määrä yhdistyksen jäsenten tai yhdistyksen toiminnassa jollain muulla tavalla olevien henkilöiden joukossa. Tärkeää kyselyn tuottamisessa opinnäytetyön kannalta on se, että tietoperusta ja kyselyn tulokset linkittyisivät toisiinsa. Muutoin kyselyn tuloksia voi olla vaikea tulkita (Mt. 2012, 122). Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa on käsitelty aikaisemminkin opinnäytetyön muodossa. Opinnäytetyössään Julia Lastunen (2017, 38) nostaa esiin jäsenten mielipiteiden selvittämisen vapaaehtoistoimintaa kohtaan seuraavaksi kehitysideaksi hänen opinnäytetyönsä jälkeen.

5 TUTKIMUSTULOKSET JA LUOTETTAVUUS

Aineiston analysointi erilaisiin taulukoihin tai teemakortistoihin ei vielä riitä, vaan aineistoa tulee myös tulkita (Ojasalo ym. 2015, 143). Tässä luvussa käydään läpi, että minkälaisilla menetelmillä tai taktiikoilla tulosten merkitystä tarkastellaan. Huomioon on otettava määrällisen ja laadullisen tutkimuksen erottavat menetelmät tuloksentekemisessä. Jokainen aineisto käydään läpi selkeyden vuoksi yksi kerrallaan.

Viimeiset alaluvut käsittelevät kehittämistyön luotettavuutta, pätevyyttä ja tutkimuksen tekemisen eettisyyttä. Luotettavuuden arviointi nähdään tärkeänä osana tieteen tekemisessä. Tätä luotettavuutta on yleisesti tarkasteltu tutkimuksissa ja kehittämistyössä reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Nämä käsitteet mielletään ennemminkin määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen arviointiin käytettyinä menetelminä. Mielipiteet näiden kahden käsitteen sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arviointiin vaihtelevat. Käsitteitä kuitenkin käytetään laadulliseen tutkimuksen tekemiseen sellaisenaan tai niiden tilalle on otettu tekijän mielestä paremmin toteutettavia vaihtoehtoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Luotettavuuden lisäksi tutkimuksen tai kehittämistyön tulisi noudattaa tieteen tekemisen eettisiä periaatteita. Yleisesti etiikka käsittelee hyvän ja pahan tai oikean ja väärän erottamisesta toisistaan. Tutkimuksen tai kehittämistyön tekemisessä eettisten periaatteiden noudattaminen on jokaisen tutkijan omalla vastuulla. Aiheesta on kuitenkin kattavasti tietoa ja tieteen tekemisen hyvistä käytänteistä on muun muassa opetusministeriön tutkimuseettinen neuvottelukunta laatinut selkeän ohjeistuksen. Tätä listausta olen päättänyt mukailla opinnäytetyöni eettisessä tarkastelussa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 23.) Työni eettistä tarkastelua jatketaan luvun loppupuolella.

5.1 Benchmarking tulokset

Tekemäni haastattelun kysymykset ovat suunnattu niin, että voisimme oppia jotakin parhaiten vapaaehtoistoiminnassa onnistuneilta Lastenliiton jäsenyhdistyksiltä. Kaikki kysymykset eivät tuottaneet ihan täysin haluttua vastausta. Esimerkiksi yhdelläkään haastateltavalla ei ollut käytössä konkreettista rakennetta tai mallia vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä tai ylläpitämisessä. Siksi tulkinta keskittyy niihin kysymyksiin ja

vastauksiin, joiden nähdään antavan lisäarvoa tulevien rakenteiden ja mallien sisällylle. Toisin sanoen haastattelun kysymyksillä haetaan vastauksia tutkimuksen pohjana olevaan tutkimusongelmaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Koodauksen perusteella voisi sanoa, että varteenotettavia ja läpikäytäviä teemoja ovat Vapaaehtoisten rekrytointi, tehtävät, toimintamallit ja motivointi.

Aloitan ensimmäisenä mainitusta teemasta eli rekrytoinnista. Haastattelusta saatujen tietojen perusteella nämä kyseiset jäsenjärjestöt rekrytoivat monikanavaisesti muun muassa Facebookissa, yhdistyksen omilla verkkosivuilla ja vapaaehtoistoimintaa tarjoavan verkkopalvelun kautta. Lisäksi kahdella jäsenjärjestöllä on ollut verkostoja paikalliseen korkeakouluun, joista opiskelijoita on saatu mukaan toimintaan erilaisilla motivaatiotekijöillä. Motivaatiotekijöitä ja sen teoriaa käsitellään lisää motivaatiota käsittelevässä luvussa ja yhtenä pääteemana tässä Benchmarking-haastattelun tulosten esittelyssä. Vahvistuksena tiedon oikeellisuudesta lainattu kommentti yhdeltä haastatellulta virkailijalta: ”Yhdistyksen verkkosivut ja Facebook ovat olleet ne tärkeimmät uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa”.

Haastateltavien toimenpiteet rekrytoinnin kannalta saavat myös tukea teoriasta, jossa kehoitetaan rekrytoimaan monikanavaisesti. Työkalupakkia voi kuitenkin vielä laajentaa tai varioida, sillä rekrytointia voi tehdä yhdistyksen tapahtumien tai jo olemassa olevien vapaaehtoisten kautta. Vapaaehtoistoiminnan nostaminen yhdistyksen verkkosivujen etusivulle on myös merkittävä tekijä yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan löytämisen helpottamiseksi. (Kuuluvainen 2015, 97.) Näin oli tapahtunut myös käytännössä, sillä yhden haastatellun koordinaattorin mukaan hän oli saanut muutamia yhteydenottoja sähköpostiin juuri verkkosivujen kautta. Teorian ja käsitellyn aineiston perusteella vaikuttaisi siltä, että vapaaehtoisuuden auki sanoittaminen niin ”Vapaaehtoisena Lastenliitolla” kuin ”Miksi vapaaehtoiseksi” -tekstillä yhdistysten etusivuille toistämän perusteella positiivisia vaikutuksia itseohjautuvasti toimintaan tulevien vapaaehtoisten kannalta.

Pelkästään erilaiset rekrytointikanavat eivät riitä, vaan myös viestin sisältöön tulee kiinnittää huomiota (Mt. 2015, 97). Haastateltavat olivat hakeneet melko suoralla viestillä vapaaehtoisia. Viestin sisällöt olivat hyvinkin yleisiä, käsitellen Lastenliiton toimintaa ja miksi he haluavat mukaan vapaaehtoisia ja minkälaisiin tehtäviin. Salla Kuuluvainen

(2015, 97) mainitsee kirjassaan 'Vapaaehtoistyön johtaminen' samoja teemoja, kuin haastateltavat. Tärkeinä asioina hän pitää viestinnän selkeyttä, innostavuutta, tehtävien luonteen ja tekijöiden esiintuomista ymmärrettävässä muodossa. Lisäksi hän nostaa esille viestinnän erilaiset variaatiot.

Esimerkkinä eri variaatioista vapaaehtoistoiminnan koordinaattori voisi kehottaa vapaaehtoisia kertomaan mukana olosta ja yhdistyksestä sosiaalisen median kautta. Vapaaehtoisten omat kokemukset nähdäänkin hyvin tehokkaana viestintämuotona. Näiden vapaaehtoisten lähipiirissä on todennäköisesti ihmisiä, jotka jakavat saman arvo maailman ja kiinnostuksen kohteet. Mikäli vapaaehtoisella ei ole sosiaalisen median tiliä, niin koordinaattori voi tällaisessa tapauksessa tarinallistaa henkilön kokemukset vapaaehtoistoiminnasta esimerkiksi yhdistyksen sosiaalisen median tilille. Lastenliiton tapauksessa viimeiseksi mainittua tehokeinoa voidaan käyttää vasta sitten kun riittävä määrä vapaaehtoisia on saatu toimintaan mukaan. Rekrytointiviestintää tehdessä tulee siis välttää kaavoihin kangistumista. Tämänkaltainen variaatio voisi olla huomioitavissa ”vapaaehtoistoiminnan vuosikellossa”, johon sisällytetään viestinnän muutokset tietyin väliajoin.

Kaksi kolmesta haastateltavasta koki vapaaehtoisille suunnattujen tehtävien järjestämisen ja suunnittelun suhteellisen helppona. Yhden haastatteluun osallistuneen virkailijan piirissä ei sillä hetkellä ollut vapaaehtoisia luottamushenkilöitä lukuun ottamatta. Vapaaehtoisia oli kuitenkin ollut noin 10-15 henkilöä joitain vuosia sitten. Haastattelusta saatu aineisto perustuu tämän tiedon varaan. Haastateltava koki vapaaehtoisille suunnattujen tehtävien löytämisen yhdistyksessä haasteelliseksi sen vahvan palveluja tuottavan rakenteensa vuoksi. Kahden muun haastateltavan koordinaattorin piirissä vapaaehtoistoiminta on haastattelun perusteella kytkeytynyt tapahtumatuottamiseen. Näiden piirien vapaaehtoisten määrä oli haastatteluhetkellä 5-15 henkilön välillä. Tapahtumissa tarvitaan vapaaehtoisia erilaisiin tehtäviin ja ilman heitä tapahtumia ei pystyttäisi järjestämään samassa mittakaavassa. Viimeksi mainitut haastateltavat kertoivat vapaaehtoistoiminnan yleensä alkavan tapahtuman sisällön, paikan, aikataulujen ja tehtävien suunnittelulla. Suunnittelu pidetään alussa maltillisena, sillä tapahtumaan mukaan tulevat vapaaehtoiset halutaan myös osallisiksi suunnittelutyöhön. Haastattelun perusteella suunnitteluun osallistuu yleensä vaihteleva määrä henkilöitä.

Karreinen ym. (2010, 9-12) Olivat haastateltavien kanssa samaa mieltä siitä, että vapaaehtoistoiminnassa menestyvät organisaatiot käyttävät tehtävien ja toiminnan suunnittelun aikaa. Kirjoittajat kuvastavat tämänkaltaista toimintaa eräänlaiseksi paketoimiseksi. Paketointi tuo tietynlaista vaivattomuutta toiminnan järjestämiseen, kun asiat ovat mietitty kunnolla etukäteen. Kuuluvainen (2015, 66) sen sijaan mainitsee kirjassaan neljä eri mallia vapaaehtoisille suunnattujen tehtävien suunnittelussa. Nämä mallit ovat tuotu tarkemmin esiin tietoperustassa. Malleista kaksi neljästä esiintyi haastateltavien kertomuksissa vapaaehtoistehtävien ja toiminnan suunnittelun suhteen. Ensimmäinen neljästä mallista kuvaa organisaation valmiiksi tuottamia tehtäviä vapaaehtoisille ja toinen malli vuorostaan kuvastaa vapaaehtoisen ja koordinaattorin yhdessä suunnittelemissa tehtävämuotoja.

Haastattelun aineiston ja käytetyn teorian perusteella voisin luonnehtia virkailijoiden käyttämiä malleja tehtävien suunnittelussa vähän molempien teoriakuvauksissa esiintyvien mallien mukaisiksi. Näissä kahdessa organisaatiossa tämä järjestely tuntuisi toimivan, mutta mallien toimivuus on organisaatiokohtaista ja niiden toimivuus ei selviä kuin kokeilemalla. Tutkijan omakohtaisten havaintojen perusteella vapaaehtoistoimintaa tuottavan organisaation olisi hedelmällisempää käyttää paketoinnissa ja tehtävämallinnuksessa alustavasti näitä kahta mallia. Valmiiden vapaaehtoistehtävien esittely yleisesti ja mahdollisuus päästä vaikuttamaan tuotettavan toiminnan sisältöön ovatkin esiin nostettavia seikkoja, kun Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa esitellään erilaisten alustojen kautta. Tehtävien sisällön suunnittelu ja vapaaehtoisten kanssa toteutettavat suunnittelutuokiot ovat keskeisten asioiden joukkoon vapaaehtoistoiminnan vuosikellon sisällön suunnittelussa.

Kolmas pääteema eli toimintamallit. Haastattelujen ulkopuolelta nousi esiin Lastenliiton muutaman virkailijan näkemyksiä ajankäytöstä vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Virkailijat kokivat aikapulan vaivaavan kunnollista vapaaehtoistoiminnan suunnittelua ja toteuttamista. Yksi Haastateltava vuorostaan koki asian näin: ”Aikaa toiminnan pyörittämiseen ei mene paljoa. Varaat ensin puiston tai muun tilan - viet H-hetkellä tavarat vapareiden kanssa paikalle ja aloitat tapahtuman.”

Haastateltavat kokivat toiminnan pyörivän omalla painollaan, kun se oli alkuponnistelijien jälkeen saatu käyntiin. Rekrytointi ja muu viestintä koettiin haastattelun aineiston

perusteella aikaa vievinä toimenpiteinä. Yhdelläkään haastatteluun osallistuneella virkailijoilla ei ole ollut piirissään käytössä varsinaista mallia tai kirjoitettua käytäntöä vapaaehtoistoiminnan toteuttamiseen. Tilanteessa oli toimittu sen vaatimusten mukaisesti, esimerkiksi uusille vapaaehtoisille oli järjestetty koulutus- ja perehdytystilaisuuksia, joihin oli tehty kirjallista materiaalia. Kaksi kolmesta haastateltavasta toivoi keskusjärjestöltä yleistä ja suuntaa-antavaa materiaalia, jotka olisi pienellä muokkauksella otettavissa omaan käyttöön. Esimerkkeinä toivotuista materiaaleista olivat muun muassa hissipuhe, tule vapaaehtoiseksi-teksti, vapaaehtoisen polku ja yhteiset raamit vapaaehtoistoimintaan toimipaikasta riippumatta.

Haastateltujen virkailijoiden toivomukset ja tämänhetkinen toiminta näyttää, että suunniteluille malleille ja rakenteille on tarve ja suorastaan jo olemassa olevaa kysyntää. Näiden paikallisyhdistysten toiminta näyttäisi toimivan näinkin, mutta vielä suunnitelmallisuutta ja rakenteiden käyttöä lisäämällä toiminnan saisi muokattua paremmaksi ja tehokkaammaksi. Palaan seuraavaksi hieman ajankäyttöön liittyvän teemaan. Haastateltavat toimijat olivat havainneet samalla kaavalla tapahtuvan toiminnan tuottamisen aikaa ja vaivaa säästäväksi elementiksi. Pienillä resursseilla toimivan yhdistyksen ei siis ole kannattavaa keksiä joka syksy ja kevät omaa toimintaansa uudelleen, vaan enneminkin pitäytyä aikaisemmissa toimivissa malleissa ja rakenteissa. (Karreinen ym. 2010, 17.) Yhdistyksissä ei käytetty varsinaista kirjallista mallia, mutta ajatus toiminnan takana on melko selkeä – valmiiksi suunniteltua ja toimivaksi havaittua ei kannata muuttaa. Tässä mielestäni on yksi kulmakivi, joka tulee sisällyttää vapaaehtoisuuden vuosikelloon.

Neljäs pääteema rakentui erilaisten motivaatiokeinojen ja siihen liittyvien haasteiden ympärille. Kaksi kolmesta haastateltavasta kertoi, että vapaaehtoistoiminnan motivoinnissa oli nostettu esiin toimintaan osallistuvan vapaaehtoisen saamia suoria hyötyjä. Hyödyt olivat muun muassa opintopisteiden kartuttaminen korkeakouluopintoja varten. Opintopisteet ovatkin toimineet väylänä opiskelijan pitkäaikaiselle sitoutumiselle yhdistyksen vapaaehtoistoimintaan jopa saadun hyödyn jälkeenkin. Jokavuotinen vapaaehtoisten kiittäminen ja palkitseminen nähtiin myös motivoivana ja kiinnostavana tekijänä, sillä osallistujia riittää. Kiittämisen ja palkitsemisen muodot olivat haastateltavien keskuudessa pieniä eroavaisuuksia lukuun ottamatta hyvinkin samankaltaisia. Motivointi koettiin myös haasteena. Yksi kolmesta haastateltavasta näki ihmisten paikalle

saamisen haasteellisena. Hän pohti miten toiminnasta saisi niin houkuttelevaa, että ihmisiä tulisi mukaan enemmän kuin nykyään.

Vastausten perusteella tietynlaiset motivaatiotekijät tuntuivat löytyvän osittain itseltään muun muassa opintopisteiden kartuttamisen kautta. Huomioni kiinnittyi verkkosivuja ja vastauksia uudelleen lukiessani siihen, että yhdistyksen omaa motivaatiota tai tarvetta tuottaa vapaaehtoistoimintaa ei mainittu yhdelläkään verkkosivulla. Myös vapaaehtoisen saama hyöty toimintaan osallistumisesta ei löytynyt kuin yhden piirin tai paikallisyhdistyksen verkkosivuilta. Toisin sanoen, mihin ihmeeseen yhdistykset vapaaehtoisia tarvitsevat, miksi se on niin tärkeää? Huomio ei ole uusi, sillä juuri tämänkaltaisiin kysymyksiin opinnäytetyön tilaaja halusi saada vastauksia. Ongelman ratkaisemiseen vapaaehtoistoiminnan viestinnässä ja markkinoinnissa Lastenliitto voisi esimerkiksi keskittyä motivaation timanttimallin saaminen–antaminen logiikan näkymiseen. Saamista ja antamista voisi tuoda esiin hyvin monella eri tavalla. Ei pelkästään opintopisteiden karttumisella ja yhdistyksen toiminnan tukemisella. Muita esiin nostettavia seikkoja voisivat olla: uusien asioiden oppiminen, työkokemuksen saaminen, itsensä toteuttaminen, positiiviset kokemukset ja fyysisen ja henkisen aktiivisuuden lisääntyminen. (Nylund & Yeung 2005, 109.)

Motivaation voi huomioida kaikissa suunniteltavissa malleissa ja rakenteissa. Vapaaehtoisuuden vuosikellossa motivaatio linkittyy rekrytoinnin ja muun viestinnän sisällölliseen muutokseen. Vuosikelloon voi esimerkiksi kirjata muutaman eri kuukauden kohdalle tulokulman muutoksista motivaatiotekijöiden suhteen. Vapaaehtoisuuden auki sanoittamisen leipäteksti yhdistyksen verkkosivuilla ei tarvitse jatkuvaa muutosta, vaan enemmänkin pysyvyyttä oikean kontekstin löytymisen jälkeen. Motivaatiotekijät, varsinkin saaminen-antaminen tulisi nostaa näkyvästi esille ”Vapaaehtoiseksi Lastenliitolle” ja ”Miksi vapaaehtoiseksi” -teksteihin. Lisäksi motivaatiotekijöitä voisi sijoittaa muun muassa perehdytys- ja koulutusmateriaaliin, vapaaehtoisille lähetettävään tsemppaus- ja tiedotusviestintään ja erilaisiin kiitos- ja muistamistilaisuuksien puheisiin ja materiaaleihin. Näiden mainittujen esimerkkien suunnittelu sisällytetään vapaaehtoistoiminnan vuosikelloon. Erilaisten mallien käyttö motivaatiotekijöiden esiin nostamisessa mahdollistaa sen, että mahdollisimman moni vapaaehtoinen niin uusi kuin vanhempi aktiivi huomioidaan viestinnän sisällössä.

5.2 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyyn osallistui 22 henkilöä, jotka koostuivat Lastenliiton jäsenistä, ohjaajista, jäsenlapsien vanhemmista ja muista työntekijöistä. Mainittu 30-40 prosentin tavoite otoksesta ei toteutunut. Tämän vuoksi tuloksia ei ole kovin mielekästä esittää monimutkaisten vaiheiden kautta, vaan tuloksia tarkastellaan mieluummin taulukkojen suorina jakaumina, joka on yksi keino määrällisen tutkimuksen tulosten esittämisessä (Kananen 2012, 145). Kyselyn jokainen kysymys ei tuottanut suoraan ratkaisevaa tietoa itse tutkimusongelmaan selvittämiseksi. Tämän vuoksi jätin joitain kysymyksiä tästä tulkinasta pois ja nostin ne kysymykset esiin, jotka näin merkittävänä tutkimuksen kannalta. Kaikki kysymykset olivat kuitenkin enemmän tai vähemmän tärkeitä opinnäytetyön tilaajan organisaatiolle. Niin kuin aikaisemmin viittasin, määrällisen tutkimuksen tuloksia esitetään taulukkoina, jotka auki kirjoitetaan leipätekstiksi. Tätä järjestelyä toteutettiin tulosten tulkinnassa. (Mt. 2012, 140.)

Kysymys numero kolmessa tarkasteltiin vastaajien suhdetta Lastenliittoon. Kysely lähetettiin lähes kaikille organisaation rekisterissä oleville henkilöille, joten ilman tätä kysymystä olisi ollut hyvin vaikeaa todentaa, mikä jäsenien osuus vastaajissa oli. Jäsenien osuus jakoi isoimman joukon sijan avoimen vastauskentän kanssa reilulla viidesosalla (23 %) kaikista vastanneista. Ilahduttavasti pienessä vastaajamäärässä oli kuitenkin joukko henkilöitä, jotka olivat jollain muulla tavoin kytkeytyneet Lastenliiton toimintaan kuin työsuhteen tai luottamustehtävän kautta. Esimerkkinä näistä: toiminnassa mukana olevien lasten vanhemmat ja yhdistyksen toiminnasta kiinnostuneet henkilöt. Sopivien henkilöiden löytämisessä vapaaehtoiseksi tulisikin hyödyntää jo olemassa olevia resursseja. Näitä resursseja yhdistyksen kannalta ovat henkilöt, jotka ovat jonkun kontaktin kautta jo valmiiksi mukana yhdistyksen toiminnassa, esimerkiksi yhdistyksen jäsenet. (Karreinen 2010, 23.)

Lastenliiton ja sen jäsenyhdistysten tuleekin siis aktiivisesti viestiä omille jäsenilleen mahdollisista vapaaehtoistehtävistä tulevaisuudessa. Tämä on hyvä perustelu Lastenliiton vapaaehtoistoiminnan auki kirjoittamiselle muun muassa yhdistyksen verkkosivuille, sillä jäsenet ja muut yhdistystä lähellä olevat henkilöt todennäköisesti niitä käyttävät. Verkkosivut riittävät kuitenkin vain yhdistyksen yhdeksi vapaaehtoistoiminnan

viestinnän osa-alueeksi. (Kuuluvainen, 2015, 97.) Vastajien perusteella näyttäisi siis siltä, että pelkästään jäsenten varaan lastenliiton vapaaehtoisrekrytointia ei voi jättää. Lisähuomiona nostettakoon kyselyn pieni vastaajamäärä, joka entisestään korostaa viestinnän monimuotoisuuden tärkeyttä

Mikä on suhteenne Lastenliittoon?	n	Prosentti
Jäsen	5	22,73 %
Luottamushenkilö	3	13,63 %
Toiminnassa mukana olevan lapsen vanhempi	4	18,18 %
yhdistyksen toiminnasta kiinnostunut henkilö	3	13,64 %
Lastenliiton ohjaaja	2	9,09 %
Jokin muu, mikä	5	22,73 %

Taulukko 1. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

Yksi pohdinnanaiheista oli kyselyyn vastanneiden henkilöiden aikaisemmat kokemukset vapaaehtoistoiminnasta. Tämän aiheen ympärille muodostuikin monta kysymystä. Kuitenkin kysymystä -- *Oletteko koskaan olleet mukana vapaaehtoistoiminnassa*, voidaan pitää mielestäni tästä kategoriasta merkittävämpänä. Vastajista yli 77 prosenttia on ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa. Otanta oli pieni, mutta siitä voidaan nähdä yhdenmukaisuutta tietoperustassa mainitusta korkeasta vapaaehtoisuuden osallisuuden määrästä Suomessa (Stranius 2018, 9). Hyvä jatkokysymys tähän olisi tarkastellut sitä, että onko vastanneita kysytty koskaan mukaan vapaaehtoistoimintaan, sillä tutkimuksen mukaan hyvin moni suomalainen osallistuisi vapaaehtoistoimintaan, mikäli vain kysyttäisiin mukaan (Grönlund 2015, 25). Prosenttimäärältään 77 on kuitenkin hyvä signaali siitä, että Lastenliitolla on kontakteissa henkilöitä, joilla on kokemusta vapaaehtoisuudesta. Nyt yhdistyksen agendaksi täytyy saada tuottaa roppakaupalla uusia positiivisia kokemuksia vapaaehtoisuudesta kyseisille henkilöille ja myös heille, jotka ovat vielä näitä kokemuksia vailla. Viestinnän ja rekrytoinnin monimuotoisuutta ei tule unohtaa, mutta tämän kysymyksen vastauksien perusteella vaikuttaisi siltä, että

jäsenissä ynnä muissa yhdistystä lähellä olevissa henkilöissä saattaisi olla enemmänkin piilevää potentiaalia osallistumaan Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan. Jatkon kannalta on vain löydettävä paremmat keinot herättämään ei vastanneiden mielenkiinto toimintaa kohtaan.

Oletteko koskaan olleet mukana vapaaehtoistoiminnassa?	n	Prosentti
Kyllä	17	77,27%
En	5	22,73%

Taulukko 2. kysely vapaaehtoistoiminnasta

Kysymys Lastenliiton järjestämästä vapaaehtoistoiminnasta oli vastauksiltaan samaan aikaan yllättävä ja odotettu. Odotetuin tulos kyselyn kannalta oli se, että isoin osa vastanneista ei ollut koskaan osallistunut Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan. Yllättävää oli kuitenkin se, että jakauma osallistuneiden ja ei osallistuneiden kesken oli tasaisempi kuin luulin vajaan 40 prosentin ja reilun 60 prosentin hajonnalla. Kaikki kyselyyn osallistuneet eivät vastanneet kysymykseen, vaan määrä jäi 22 vastaajasta 16 vastaajaan. Tulos oli mielenkiintoinen suhteessa Lastenliiton vähäiseen vapaaehtoistoimintaan.

Teoreettisesta näkökulmasta kysymys tarkasteli hyvinkin samankaltaista asiaa kuin edellinenkin – suomalaiset ovat kiinnostuneita ja osallistuvat aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan, kunhan osallistumiseen luodaan riittävät mahdollisuudet (Stranius 2018, 9). Otannan pienuudesta huolimatta on mielenkiintoista pohdiskella, että kuinka paljon enemmän kyllä -vastauksia olisi tullut, jos Lastenliiton vapaaehtoistoiminta olisi ollut viime vuosina aktiivisempaa. Aika näyttää, että kuinka suuri hyöty uusista malleista ja rakenteista on Lastenliiton vapaaehtoistoiminnalle kokonaisuudessaan.

Oletteko osallistuneet Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan?	n	Prosentti
Kyllä	6	37,5%
En	10	62,5%
En osaa sanoa	0	0%

Taulukko 3. Kysely vapaaehtoistoinnasta

Luvun neljäs taulukko tarkastelee vastaajien kiinnostusta ja motivaatiotekijöitä Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Kysymys esitettiin kyselylomakkeessa hieman töksähtäen. Edeltävä kysymys, joka olisi tarkastellut vastaajien kiinnostusta Likert-asteikon avulla, ei tuntemattomasta syystä avautunut vastaajille ollenkaan. Joka tapauksessa vastaajat löysivät useampia vaihtoehtoja kuvaamaan heidän kiinnostustaan vapaaehtoistoimintaa kyseisessä yhdistyksessä. Suurimmaksi näistä nousi samanlaisen arvomaailman jakaminen Lastenliiton kanssa 12 vastaajalla ja 60 prosentin osuudella. Toiseksi suurimmassa ryhmässä vastaajat ilmoittivat yksinkertaisesti olevansa kiinnostuneita vapaaehtoistoinnasta. Tähän ryhmään vastaajia kertyi 11 henkilöä ja 55 prosentin osuus kokonaisuudesta. Kaksi muuta ryhmää: Lapseni ovat mukana yhdistyksen toiminnassa ja jokin muu, mikä -vastauskentät olivat kolmella vastaajalla ja 15 prosentin osuuksilla pienimmät ryhmät keskinäisessä vertailussa. Avoimeen vastauskenttään vastasi kolme henkilöä. Kaksi piti epävarmana osallistumisestaan vapaaehtoistoimintaan ja yksi vastanneista korosti yhdistyksessä vallitsevan hyvän meiningin vaikuttavan hänen kiinnostukseensa vapaaehtoisuutta kohtaan.

Taulukko neljän kysymyksiin ja vastauksiin voidaan soveltaa tässä työssä läpikäytyä vapaaehtoistoinnin motivaatiota käsittelevää lukua. Vastaukset ovat kyselytutkimuksen mukaisesti pinnallisia, joten niistä ei voi tehdä lisätiedon puutteessa tarkempia oletuksia (Kananen 2012,). Näyttäisi kuitenkin siltä, että suurinta vastaajaryhmää määrittäisi sisäisiin motivaatiotekijöihin liitettävä altruismi (Yeung 2005,). Vastaajat näkivät varhaisnuorisotyön arvomaailman lähellä omia arvojaan ja olivat ainakin vastaushetkellä valmiita käyttämään siihen omaa aikaansa ja voimavarojansa. Toiseksi

suurimpaan vastaajaryhmään kuulumisen sen sijaan oli sisäisen ja ulkoisen motivaatiotekijöiden tunnistamisen kannalta haastavampi, sillä motivaatiotekijät saattoivat olla mitä vain näin kahden ääripään välillä ja nämä kaksi saattavat jopa limittyä keskenään. Motivaatiotekijöiden monitahoisuus ei sinänsä ole ongelma, mutta sillä on tietynlainen vaikutus yhdistyksen vapaaehtoisuutta käsittelevän toiminnan suunnitteluun ja viestintään (Kuuluvainen 2015, 48).

Uutta tai nykyistä vapaaehtoistoimintaa suunnitellessa Lastenliitolla tulisi pohtia erilaisia motivaatiotekijöitä kattavasti. Yeungin (2005, 104-117) esittelemä Motivaation timanttimalli on yksi hyvä työkalu hahmottamaan, että miten motivaatio voisi koordinaattorin edustaman yhdistyksen nykyisessä tai tulevassa vapaaehtoistoiminnassa näytettyä. Lisäksi Kuuluvaisen (2015, 47) esittelemät harjoitteet erilaisista vapaaehtoisista ja heidän eri motiiveistaan tuottavat relevanttia sisältöä vapaaehtoisuuden auki sanoittamiseen ja vuosikellon sisältöön. Tämä kyseinen harjoite on kuvattu motivaatiotekijöitä käsittelevän luvun viimeisessä kappaleessa.

Miksi olette kiinnostuneet toimimaan vapaaehtoisena Lastenliitolla?	n	Prosentti
Lastenliiton arvot ovat lähellä omia arvojani	12	60%
Lapseni ovat mukana yhdistyksen toiminnassa	3	15%
Haluan olla mukana vapaaehtoistoiminnassa	11	55%
Jokin muu, mikä	3	15%

Taulukko 4. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

Vastausvaihtoehdot	Jokin muu, mikä
Jokin muu, mikä	en ole kiinnostunut
Jokin muu, mikä	Hyvä meininki ihmisten kesken
Jokin muu, mikä	Haluan ehkä olla mukana vapaaehtoistoiminnassa

Taulukko 4. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

Määrällisen tutkimuksen viides taulukko kuvastaa vastaajien näkemystä heidän mahdollisista aikaresursseistaan osallistua vapaaehtoistoimintaan. Kaiken kaikkiaan kysymykseen vastasi 19 henkilöä 22 henkilön kokonaismäärästä. Isoin vastaajaryhmä uskoi pystyvänsä osallistumaan vapaaehtoistoimintaan 1-4 kertaa vuodessa reilun 50 prosentin osuudella kokonaismäärästä. Toiseksi suurin ryhmä näki ajallisten resursien riittävän jopa 1-2 kertaa kuukaudessa järjestettävään vapaaehtoistoimintaan vajaalla 37 prosentin osuudella vastaajista. Kolmanneksi suurin vastaajamäärä kahdella vastaajalla ja 10 prosentin osuudella löytyi avoimesta vastauskentästä, jossa yksi vastaaja näki pystyvänsä osallistumaan toimintaan jopa neljä kertaa kuukaudessa. Toinen vastaajista painotti tehtävän sisällön vaikuttavan osallistumisen määrään merkittävästi. Suunnittelu- ja kehittämistyötä hän uskoi pystyvänsä tekemään jopa viikoittain.

Noin 80 prosenttia vastaajista näyttäisi pystyvän osallistumaan vapaaehtoistoimintaan enemmänkin määräaikaaisesti ja satunnaisesti kuin pitkäaikaaisesti ja sitoutuneesti. Tämä ei sinänsä ollut yllätys, sillä vapaaehtoisuuteen liittyvä muutos on ollut jo jonkin aikaa ilmiö muuallakin maailmassa, muun muassa Pohjois-Amerikassa (Mckee & Mckee 2012, 17-18). Vaikka ajat ja vapaaehtoisuuden muodot muuttuvatkin, niin tietynlaista kahtiajakoa tulevaisuuden vapaaehtoistoinnassa tulisi kuitenkin välttää, sillä pitkäaikainen osallistuminen tulee säilymään vapaaehtoisuuden muotona siinä missä määräaikainen pop up -vapaaehtoisuuskin. (Väisänen 2018, 77-78.) Tässä auttaakin Karreisen (2010, 10-12) esiin tuoma vapaaehtoistehtävien paketointi. Erikokoiset tehtävät isosta panostuksesta - hieman kevyempään tuovat vapaaehtoisia mahdollisesti mukaan laajalla spektrillä yhdistyksen toimintaan. Ennakoiva suunnittelu ja vaivannäkö näyttäisi nostavan päätään tämänkin aiheen kohdalla.

Nykyistä ja tulevaa vapaaehtoistoimintaa suunnitellessa Lastenliitolle, tuleekin ottaa huomioon mahdollisten vapaaehtoisten erilaiset mieltymykset toimintaan osallistumisesta. Tämä näkyy jopa pienen otannan joukossa, josta löytyy henkilöitä viikoittaiseenkin osallistumiseen. Tällä hetkellä kuitenkin suurin vastaajajoukko on se ryhmä, joka sopii parhaiten Lastenliiton tämänhetkisellemme vapaaehtoistoinnalle. Tämä johtopäätös perustuu haastattelujen kautta esiin nousseihin tietoihin. Haastatteluissa virkailijat kertoivat järjestävänsä tapahtumia, joihin tarvitsevat vapaaehtoisia keskimäärin noin 2-4 kertaa vuodessa, myös useamminkin. Tällä hetkellä ihan viikoittaiselle toiminnalle ei ole edellytyksiä, joten tästä mallista on hyvä aloittaa toiminnan laajentaminen.

	n	Prosentti
Useita kertoja viikossa	0	0%
1-2 kertaa viikossa	0	0%
1-2 kertaa kuukaudessa	7	36,84%
1-4 kertaa vuodessa	10	52,63%
jokin muu, mikä	2	10,53%

Taulukko 5. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

jokin muu, mikä	4 kertaa kuukaudessa
jokin muu, mikä	Riippuu tehtävästä. Voisin tehdä ideointia, kehittämistä ja suunnittelutyötä jopa kuukausittain, välillä useitakin kertoja viikossa, mikäli tehtävä niin vaatii, mutta en haluaisi esimerkiksi ohjata viikottain.

Taulukko 5. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

Viimeiseen tässä opinnäytetyössä esitettyyn taulukkoon vastasi 19 vastaajaa 22 vastaajan sijaan. Taulukon muodostava kysymys käsitteli vastaajien mielipidettä siitä, että haluaisivatko he osallistua vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun vaihtelevissa tilanteissa. Vastausprosentit olivat melko tasaiset. Kyllä-vastauksen antoivat 10 vastaajaa eli 53 prosenttia ja En-vastauksen 9 vastaajaa 47 prosentin osuudella. Oppikirjan mukaisesti jatkamme isoimmasta vastaajajoukosta. Karreisen (2010, 17) mukaan ketään ei kiinnosta vapaaehtoistoiminnan suunnittelu, vaan mukana olevat henkilöt haluavat päästä suoraan toimintaan hukkaamatta aikaa palavereihin ja muuhun suunnitteluun liittyvään istuskeluun. Varmasti asia on osittain näin. Karreinen ym. (2010, 39-40) kuitenkin kuvailevat hieman ristiriitaisesti aikaisemman lauseen kanssa Yeungin motivaatiotimantin pohdinta-toiminta-osiota, joka jakaantuu toiminnan henkilöiden ja pohdiskelevien suunnittelijoiden kesken. Osio ei ole motivaatiotimantin isoin, mutta sen paras anti liittyy juuri ihmisten luonteiden erilaisuuteen. Toiset haluavat suoraa toimintaa ja

toiset viihtyvät suunnittelupöydän ääressä. Näin totesi myös yksi tähän kyselytutkimukseen osallistunut henkilö, joka oli lähtökohtaisesti kiinnostunut enemmän suunnittelu-työstä kuin ohjaamisesta tai yleismies-Jantusen roolista. Suunnittelukutsuja tai tapahtumia ei kannata missään nimessä poissulkea, vaan toimia niiden kanssa enemmänkin tilanteen vaatimalla tavalla.

Haluaisitteko vapaaehtoisena osallistua suunnittelemaan erilaisia tapahtumia, tilaisuuksia ja omaa toimintaanne?	n	Prosentti
Kyllä	10	52,63%
En	9	47,37%

Taulukko 6. Kysely vapaaehtoistoiminnasta

5.3 Reliabiliteetti, validiteetti ja tutkimusetiikka

Luotettavuuden arviointi nähdään tärkeänä osana tieteen tekemisessä. Tätä luotettavuutta on yleisesti tarkasteltu tutkimuksissa reliabiliteetin ja validiteetin kautta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustuloksen toistettavuutta. Toisin sanoen, tutkimustuloksen tulisi olla toistettaessa sama, kuin ensimmäisellä kerralla. (Hirsjärvi, ym. 2009, 231.) Asia ei kuitenkaan ole ihan näin yksinkertainen, sillä määrällisellä tutkimuksella tutkittava ilmiö saattaa muuttua, kun tutkimuksen tekemisestä on kulunut tarpeeksi aikaa. Saman kyselytutkimuksen esittäminen jo kertaalleen vastanneille henkilöille voi myös antaa uusintakerralla eri vastauksia. Tämä voi esimerkiksi johtua siitä, että tutkittavat henkilöt voivat alkaa kiinnittää enemmän huomiota tutkimuksen asiasisältöön ja samalla heidän vastauskäyttäytymisensä saattaa muuttua. (Kananen 2012, 167-168.)

Validiteetilla vuorostaan tarkoitetaan suomenkielisenä vastineena tutkimuksen pätevyyttä. Hieman syvällisemmin sanottuna validiteetti tarkastelee sitä, että mittaako tutkimusmenetelmä niitä asioita, joita sen pitäisi mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Validiteetti jakautuu useimpiin alalajeihin ja näistä tärkeimpänä määrällisen tutkimuksen kannalta pidetään ulkoista validiteettia. Tämä sen vuoksi, että määrällisellä tutkimuksella haetaan yleistyksiä esimerkiksi isosta ihmisryhmästä pienemmällä otoksella ja

ulkoisella validiteetilla mitataan juuri tätä kyseenomaista asiaa, miten hyvin tutkimustulos on yleistettävissä osaotoksesta isompaan kokonaisuuteen. (Kananen 2012, 168.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus määräytyy muutaman erilaisen vaihtoehdon kautta. Näistä vaihtoehdoista tämän opinnäytetyön laadullista tutkimusta tarkastellaan muun muassa niin sanotun arvioitavuuden kautta. Arvioitavuuteen liittyy opinnäytetyön dokumentointi, jonka kautta lukija voi tarkastella työn aikana tehtyjä ratkaisuja. Ratkaisut koskevat työn menetelmien valintoja ja niiden kautta saatujen aineistojen analysointia ja tulkintaa. Arvioitavuuteen vaikuttaa suuresti työn laatijan tutustuminen käytettäviin menetelmiin ja niiden rakenteisiin etukäteen ennen työn aloittamista. Tämä menettely vähentää virheitä jo työn alkuvaiheessa ja poistaa työn aikana tapahtuvia vääriä valintoja. (Mt. 2010, 173.) Hirsjärvi ym. (2009, 232) näkemykset ovat yhdenmuukaisia yläpuolella esitetyn arviointimallin kanssa. Heidän näkemyksensä mukaan tutkimuksesta täytyy esittää tarkka kuvaus siitä, että miten se on toteutettu.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006) mukaan laadullisen tutkimuksen äänitetyt tai videoidut haastattelut lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, sillä niiden kautta muutkin kuin itse tutkija voivat vakuuttua aineiston olemassaolosta ja vertailla omaa näkemystään aineiston tulkinnasta. Lisäksi he korostavat aineiston aukikirjoittamisen ja tekstin koodauksen tärkeyttä.

Aloitin luotettavuus- ja pätevyysarvioinnin määrällisestä tutkimuksesta, joka tuotettiin kyselynä Lastenliiton jäsenille ja muille organisaatiota lähellä oleville henkilöille. Tämä opinnäytetyön määrällisen tutkimuksen reliabiliteetti nojautuu aikaisemmassa kappaleessa esitettyyn teoriapohjaan. Kyselytutkimuksen tuloksen voi tämän tiedon valossa sanoa olevan luotettava, sillä tutkimus on toistettavissa. Toisaalta taas kyselytutkimuksen tuloksen voisi sanoa olevan ei luotettava, sillä tutkimuksen suorittamisesta on kulunut sen verran aikaa, että vastaajien käsitykset voivat olla muuttuneet ajan saatossa toisenlaisiksi. Toisto ei siis välttämättä antaisi vastaavia tuloksia kuin kyselytutkimuksen ensimmäisellä kerralla. Kyselytutkimuksen reliabiliteetti näyttää näiden tietojen valossa kompleksiselta.

Aiemmin mainitun kyselytutkimuksen tuloksista ei voida tehdä yleistystä Lastenliiton kokonaisjäsenmäärään. Otos on 22 vastaajan määrällä liian pieni ollakseen validi rinnastettuna 1800 jäsenen kokonaisotantaan. Otoksen tulisi olla huomattavasti suurempi tuodakseen edes teoreettisen mahdollisuuden tehdä yleistyksiä vastaajien mielipiteistä vapaaehtoistoimintaa liittyvää tematiikkaa kohtaan. Kyselytutkimuksen kaikki kysymykset eivät suoraan tuoneet vastauksia itse tutkimusongelmaan, eivät ainakaan näin pienellä vastaajajoukolla. Useimmat kysymykset kuitenkin teorian ja allekirjoittaneen mielestä ovat valideja, sillä moni kysymys linkittyy suoraan opinnäytetyön tietoperustaan. Tietoperusta opinnäytetyössä yleisesti sisältää tietoa ja aiempaa tutkimusta kyseenomaisesta aiheesta, joka lisää työn luotettavuutta (Kananen 2010, 189). Tässä valossa työ vuorostaan täyttää validiteetin kriteerit. Validius näyttäytyy kyselytutkimuksen kohdalla samanlaisena kuin reliabiliteettikin, osa tutkimuksen toteutuksesta tukevat sen pätevyyttä ja osa ei.

Tämän opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen voi teorian perusteella sanoa olevan luotettava. Tutkimuksen sisältö ja siihen liittyvät valinnat ovat dokumentoitu tarpeeksi selkeästi koko opinnäytetyön ajan. Laadullisten tutkimusmenetelmien valinnat ovat allekirjoittaneen mielestä perusteltuja ja niiden käyttötarkoitus sekä rakenne ovat avattu selkeästi. Kaikki vertailukehittämisen haastattelut ovat videoituja tai äänitettyjä, joten kuka vain asiaan vihkiytynyt voi varmistua aineiston todellisesta olemassaolosta ja siihen liittyvien tuloksien pitävyydestä. Aineiston käsittely tapahtui oppikirjamaisesti. Ensin litteroin saadun video- ja äänimateriaalin. Tämän jälkeen koodasin litteroidun tekstin ja muodostin koodatun tekstin ympärille teemoja. Teemojen sisältöä verrattiin tietoperustaan, josta haastattelun kysymykset olivat johdettuja.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatima ohjeistus käsittää kokonaisuudessaan seitsemän eri kohtaa. Käyn läpi ne kohdat, jotka kohdistuvat suoraan minun opinnäytetyöhöni. Ensimmäinen kohta painottaa tiedeyhteisöön linkitettyjä hyviä periaatteita. Näitä periaatteita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Periaatteet tulisi huomioida niin tulosten tallentamisessa, esittämisessä kuin myös arvioinnissa. (Hirsjärvi 2009, 24.) Kyselytutkimuksen ja haastatteluiden tulokset ovat esitetty opinnäytetyössäni sellaisina kuin ne aineistonkeruuvaiheessa muodostuivat. Kyselytutkimuksen muutamia kysymyksiä jätettiin tulkitsematta, mutta ne esitellään opinnäytetyön liiteosiossa. Tu-

lokset ovat esitelty rehellisesti, sillä tuloksissa ja johtopäätöksissä esitellään myös kyselytutkimuksen epäonnistuminen niin toteutuksena kuin osittain tuloksienkin myötä. Lisäksi molempien tutkimusmenetelmien aineisto on tallennettu ja sen pariin voi palata tarkistamaan tuloksien ja johtopäätöksien oikeellisuuta.

Eettiseksi toiminnaksi katsotaan myös työn riittävän tarkka raportointi. Raportoinnista tulee selvittää työn suunnittelu ja toteutus yksityiskohtaisesti. Raportoinnin tulee olla myös tieteellisten asetusten mukaista. (Mt. 2009, 24.) Niin kuin luotettavuudessa jo aikaisemmin mainitsin, niin mielestäni työn aiheeseen liittyvät esitiedot, valittu tietoperusta, valitut tutkimusmenetelmät, tutkimusmenetelmien soveltuvuus, analyysit ja tulokset ovat esitetty työssäni riittävän selkeästi. Nämä ovat tulkinnanvaraisia asioita, jotka lukija havaitsee vain käymällä työn yksityiskohtaisesti läpi alusta loppuun.

Tekstissä olen pyrkinyt välttämään ”puppukirjoittamista” ja pysymään asiassa mahdollisimman tarkasti. Teksti itsessään pyrkii täyttämään tieteelliset kriteerit, välttäen puhekielessä käytettäviä ilmaisuja.

Opinnäytetyössä kunnioitetaan muun muassa tietoperustassa ja menetelmissä muiden tutkijoiden ja auktoriteettien aiempia julkaisuja ja huomioita. Tekstissä pyritään tarkkaan rajaukseen viitatus tekstin ja omien johtopäätöksien välillä. (Mt. 2009, 24.) Tiedonhankinnassa tulisi myös huomioida tutkimuksen eettiset käytänteet. Esimerkiksi tutkimuksen tulee kunnioittaa tutkittavien itsemääräämisoikeutta. Tutkija ei saa julkaista mitään materiaalia ilman tutkittavan lupaa ja tutkittavalle on esitettävä tarpeeksi selkeät lähtötiedot ennen tutkimuksen aloittamista. (Mt. 2009, 25.) Tässä asiassa menettelin seuraavasti. Kyselytutkimuksen saatteessa käytiin tarkasti läpi, että mihin tarkoitukseen kyselyä tehdään. Lisäksi saatteessa mainittiin osallistumisen olevan täysin anonyymia. Haastatteluun osallistuneilta Lastenliiton virkailijoilta on kaikilta kysytty lupa, että saan käyttää heiltä kerättyä tietoa opinnäytetyön aineistona. Ensiksi heiltä tietysti täytyi saada lupa tehdä haastattelu. Itsemääräämisoikeus koskettaa heitäkin, vaikka he ovatkin virkasuhteessa kehittämiskohteena olevassa yhdistyksessä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Mistä kaikki alkoi ja mihin asiat etenivät?

Jos palaan ajassa taaksepäin opinnäytetyön alkuvaiheille, niin huomioni kohdistuu siihen epäkohtaan, josta koko työ sai alkunsa. Olin kuullut muutaman virkailijan suusta saman ilmiön, että vapaaehtoistoimintaa halutaan yhdistykseen vahvemmin mukaan, mutta sen suunnitteluun ja järjestämiseen ei riitä yksinkertaisesti aikaa. Nyt kun mietin noita keskusteluja, niin ajattelumallista nousi esiin mielestäni tietynlainen epäkohta. Vapaaehtoistoimintaa on mitä luultavimmin ajateltu yhtenä kokonaisuena könttinä, vaikka se on huomattavasti helpommin toteutettavissa, kun kokonaisuuden palastelee pienempiin osiin. Opinnäytetyön avulla syntynyt vuosikellon sisältö tähtää juuri tähän edellä mainittuun toimintamalliin, jossa toimintaa toteutetaan vaihe kerrallaan koko vuoden mittakaavassa.

Työn alkuvaiheessa minulla oli kunnianhimoisena tavoitteena tuottaa jotain paljon konkreettisempaa, kuin tämänhetkinen maailmantilanne mahdollisti. Kokoontumiset, tapahtumat ja ylimääräisten henkilöiden kutsuminen erilaisten instanssien toimitiloihin ovat tällä hetkellä pannassa, joka tekee konstruktiivisen tutkimuksen kokeiluvaiheet tällä hetkellä hankalaksi. Ajatus kehittämistyön sisällöstä oli kuitenkin mielestäni hyvä. Lyhyesti sanottuna, tarkoitukseni oli tuottaa yhdistykselle jotain konkreettista materiaalia, jota olisi kokeiltu aiheeseen liittyvässä todellisessa ympäristössä. Lisäksi kokeilulla olisi voitu varmistaa virkailijoiden parempi kiinnittyminen esimerkiksi vapaaehtoisuuden vuosikellon käyttöön. Mikään näistä ei vielä ole tulevaisuudessa poissuljettuja, vaan covid-19 pandemian väistyttyä vapaaehtoisuuteen luodut rakenteet ja mallit voidaan laittaa ensi kertaa kunnolla koetukselle. Kokeiluvaihe vain siirtyy eteenpäin, eikä jää tekemättömäksi.

6.2 Miten kaikki meni ja mitä jäi käteen

Määrällinen tutkimus ei onnistunut täysin haluamallani tavalla. Määrällisen tutkimuksen vastaajaprocentit jäivät pieniksi, joka vaikutti suoraan tutkimuksen luotettavuuteen. Lisäksi kyselylomakkeen kaikki kysymykset eivät tuottaneetkaan juuri tutkimuskysymykseen liittyviä vastauksia, vaan jäivät hieman kokonaisuudesta irrallisiksi. Pieni

vastaajamäärä ei kuitenkaan tarkoita täydellistä epäonnistumista, sillä kehittämistyötä voidaan tarkastella työelämälähtöisesti. tällaisessa tapauksessa kaikki vastaukset ja saatu tieto ovat kohdeorganisaatiolle tärkeitä. Laadullinen tutkimus tuotti monia hyviä suuntia tulevien mallien suunnitteluun ja sisältöön. Lisäksi kyseinen tutkimus nosti esiin jonkin verran kysymyksiä ja pienehköjä puutteita myös vertailukehittämisen haastattelujen kohteena olleista organisaatioista.

Tutkimustulosten tulkinnan aikana oli mielenkiintoista huomata, kuinka paljon tietoperustaan kirjoitetut aiheet linkittyivät toisiinsa. Allekirjoittaneelle nousi opinnäytetyön aikana käsitys, että vapaaehtoistoiminta aloitetaan sopivien tehtävien alustavalla suunnittelulla. Alustavan suunnittelun jälkeen mietitään tarkemmin tehtäviin tarvittavien henkilöiden motivoimista. Alustavien tehtävien ja motivaatiotekijöiden jälkeen siirrytään monipuoliseen vapaaehtoistoiminnan viestintään ja rekrytointiin. Kaari on tässä kuvattu hieman yliyksinkertaistavasti, sillä nämä kolme teemaa sisältää paljon erilaisia lisäulottuvuuksia.

Benchmarkingin-haastatteluiden tulosten perusteella yhdistyksen verkkosivuilta helposti saatava tieto vapaaehtoistoiminnasta nousi rekrytoinnin kannalta merkittäväksi. Tulevaisuudessa Lastenliiton vapaaehtoistoiminta tulee sanoittaa yleisesti auki niiden jäsenyhdistyksen omille verkkosivuille, jotka haluavat rekrytoida vapaaehtoisia tehokkaammin. Haastateltavat virkailijat olivat käyttäneet myös hieman erilaisia tapoja ja kontakteja vapaaehtoisten rekrytoimiseen, esimerkiksi yhdessä tapauksessa vapaaehtoisina toimivat paikallisen korkeakoulun opiskelijat, jotka saivat osallistumisestaan opintopisteitä. Tästä voi vetää johtopäätöksiä vuosikelloa ajatellen, että potentiaalisia vapaaehtoisia saattaa löytyä monista paikoista, joita ei ensiksi tule ajatelleeksi.

Juuri tämänkaltaista ajattelua tarvitaankin, sillä kyselytutkimuksen vastaajamäärän perusteella rekrytointia ei kannata pelkästään jäsenien varaan laskea. Ongelma voi osittain johtua siitä, että suurinta osaa jäsenistä ei välttämättä olla koskaan kysytty mukaan Lastenliiton vapaaehtoistoimintaan. Tämä tietysti johtuu toistaiseksi vähäisestä toiminnan järjestämisestä. Johtopäätöksenä voidaan jäsenistö nähdä katsomattomana korttina, joka voi hyvällä viestinnällä ja rekrytoinnilla olla hyvinkin potentiaalinen vapaaehtoisten lähde.

Haastattelujen kautta tulikin huomanneeksi, että yhdistyksen motiivi tuottaa vapaaehtoistoimintaa ei tule kovin selkeästi esille tällä hetkellä oikein mitään kautta. Vapaaehtoisuuden auki sanoittamiseen tuleekin liittää tähän tematiikkaan kuuluvaa sisältöä. Miksi Lastenliitolle vapaaehtoiseksi? -teksti vastaa, että mitä toiminta antaa vapaaehtoiselle ja mitä vapaaehtoisen kontribuutio toiminnassa antaa yhdistykselle.

Kyselytutkimuksessa tarkasteltiin myös vastanneiden henkilöiden kiinnostuksen syitä Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Vastanneet antoivat kysymykseen muun muassa seuraavia vastauksia: yhdistyksen arvot ovat lähellä heidän omia arvojaan, yhdistyksessä on hyvä meininki, yleinen kiinnostus vapaaehtoistoimintaa kohtaan ja heidän omat lapsensa ovat mukana yhdistyksen toiminnassa. Tavallaan tässä on vapaaehtoisuuteen liittyviä motivaatiotekijöitä jo valmiina! Näitä edellä mainittuja asioita yhdistyksen tulisi tuoda esiin vapaaehtoistoimintaan liittyvässä viestinnässä ja markkinoinnissa. Otoksen koko täytyy tietysti huomioida. Mielipiteet eivät tuo yleistystä koko jäsenkunnan näkemyksestä vapaaehtoisuuden motiiveja kohtaan. Vastaukset ovat suurimmalta osin positiivisia motivaatiotekijöitä ajatellen ja ne kannattaa huomioida vapaaehtoistoiminnan auki sanoittamisessa.

Haastatteluiden myötä selvisi, että vapaaehtoistoiminnassa aktiivisena olleilla jäsenyhdistyksillä ei ollut käytössä varsinaista kirjallista toimintamallia vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen, onnistua voi näköjään ilmankin. Itsestään pyörivä toiminta ei välttämättä tarvitse vaihe vaiheelta ohjaavaa kirjallista toimintasuunnitelmaa, vaan päänsisäinenkin visio riittää. Toimintaa voi kuitenkin aina kehittää eteenpäin. Jonkun toisen tekemä kirjallinen tuotos voi hyvinkin tuoda uudenlaisia ideoita esimerkiksi vapaaehtoisten motivointiin, tehtävävariointiin ja rekrytointiin. Haastateltavat virkailijat jakoivat tämän ajatuksen ja näkivät uudet materiaalit tervetulleina lisinä toiminnan suunnitteluun.

Riittävä alkusuunnittelu ja ponnistelu oli tuonut kaksi haastateltua virkailijaa siihen pisteeseen, että heidän vapaaehtoistoimintansa pyörittämiseen ei mene tällä hetkellä kovinkaan paljoa aikaa. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että pyörää ei kannata keksiä vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa ja koordinoimisessa joka kevät ja syyskuu uudelleen, vaan luottaa suurimmalta osin jo kertaalleen implementoituun perustekemiseen.

Myös erikokoiset vapaaehtoistehtävät vähentävät suunnittelun ja koordinoimisen kuormaa virkailijoilta. Tämä huomio nähdään takuuvarmasti nostona vuosikellon loppupuolella – Pidä vanhoista ja hyvistä toimintamalleista kiinni, hahmottele myös uusia ja kehitä vanhoja entistä paremmaksi.

Kyselytutkimukseen osallistuneissa henkilöissä oli pienestä otannasta huolimatta useita, jotka olivat kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnan suunnittelemisesta. Tämä voisi jatkossa olla harkinnanalainen resurssi tai muoto Lastenliiton vapaaehtoistoiminnassa. Lisäksi samassa tutkimuksessa ilmeni vastanneiden erilaiset aikaresurssit ja mahdollisuudet osallistua vapaaehtoistoimintaan. Vastausten perusteella tehtävatarjonta ja frekvenssi voisi olla vaihteleva. Esimerkiksi tehtävinä voisivat toimia matalan kynnyksen tehtävät, jotka eivät vaadi tekijältä paljoa ajallisista panostusta. Vastakkaiset tehtävät voisivat vaatia tekijältä enemmän ajallista ja tiedollista panosta tehtävään liittyen. Kiteytyksenä tehtävämallit pop up -vapaaehtoisesta yhdistysaktiiviin.

Johtopäätöksiin voidaan myös mainita haastatteluiden kautta tullut näkemys sopivien tehtävien puuttumisesta Lastenliiton palveluja tuottavan rakenteensa vuoksi. Todellisuudessa mahdollisuuksia nykyisten palvelujen ja tapahtumien sisällä on useita erilaisia. Muun muassa kesäleiri-, iltapäivä- ja kerhotoiminnassa on teoriassa paljon erilaisia mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Näissä palveluissa voisi hankkia arvokasta ohjauskokemusta vapaaehtoisuuden kautta. Lisäksi useammassa Lastenliiton jäsenyhdistyksessä on järjestetty ennen Covid-19 pandemiaa muutamia erilaisia tapahtumia vuoden aikana. Tapahtumissa on aina jotain tehtävää, johon tarvitaan ylimääräisiä käsipareja, esimerkiksi ohjaamisessa, kahvilassa, juoksevien asioiden hoitamisessa tai järjestelyihin liittyvissä asioissa. Ohjauskokemus voisi hyödyntää vapaaehtoista esimerkiksi opintopisteiden saamisessa tai työharjoittelun suorittamisessa. Tämän perusteella vuosikellon täytyy antaa edes jonkinlaisia vastauksia sopivien tehtävien löytämiseen ja suunnitteluun. Ongelma ei tullut esille jokaisen haastateltavan kohdalla. Vapaaehtoistoimintaan liittyvät tehtävät eivät tuottaneet suurimmalle osalle haastateltavista päänvaivaa.

Tulokset eivät kokonaisuudessaan sisällä täysin uutta tietoa tai rakenteita ammattialaa varten. Monella samalla toimialalla olevalla yhdistyksellä on hyvinkin kattavasti esitelty heidän vapaaehtoistoimintaansa, muun muassa verkkosivuilla. Vapaaehtoistoiminnan

vuosikello onkin sitten toinen asia. Ilman ulkoista vertailukehittämistä on vaikea sanoa, että onko muilla vastaavilla yhdistyksillä käytössään samankaltaista rakennetta tai mallia pelkästään vapaaehtoistoimintaa varten. Tämän seikan valossa voisi sanoa vuosikellon tuovan jotain uutta tämän kyseisen sektorin käyttöön. Mikäli näin ei ole, niin malli on vähintään Lastenliitolle uusi, ja sillä on mahdollisesti kehittävä vaikutus heidän toimintaansa vapaaehtoisuuden auki sanoittamisen kanssa. Esiintyihän tämänkaltainen malli jopa vertailukehittämisen haastatteluihin osallistuneiden virkailijoiden toiveissa.

Tulevaisuudessa tämän opinnäytetyön vaikutusta ja vapaaehtoistoiminnan muutosta Lastenliitossa olisi mielenkiintoista havainnoida mahdollisella vapaaehtoisten määrän kehityksellä tai jäsenien kiinnostusta yhdistyksen järjestämään vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Vapaaehtoisten määrää voisi esimerkiksi tarkastella kyselytutkimuksella, joka olisi suunnattu Lastenliiton virkailijoille. Kiinnostusta tai mielipiteitä voisi tarkastella jäsenille suunnatulla kyselytutkimuksella. Toteutus voisi kuitenkin olla erilainen, kuin tässä opinnäytetyössä, sillä sähköpostilla nähtävästi tavoitetaan huonosti Lastenliiton jäseniä. Kyselytutkimuksen linkin voisi esimerkiksi tehdä julkiseksi yhdistyksen sosiaalisen median tileille. Tällä tavoin käytettäisiin ajan henkeen sopivia työkaluja kontaktin saamisessa yhdistystä lähellä oleviin henkilöihin.

6.3 ” I was a lonesome cowboy”

Opinnäytetyön tekemisen päättäminen vie minut mielikuvissani takaisin lapsuuteen, jossa Lucky Luke-sarjakuvan päähahmo tarinan lopussa lauloi aina samaa nuottia yksinäisestä lehmipojasta. Lehmipoika, tai sivistyneemmin cowboy ei itsessään ole tämän muiston esiintuojana, vaan kirjoittajan konventionaalinen tapa lopettaa tarina aina samalla tavalla. Jokainen kyseiseen sarjakuvaan vihkiytynyt tiesi tarinan tulleen päätökseensä viimeistään tuon poispäin kulkevan ja laulavan cowboyn kuvan kohdalla. Nyt kun mietin omaa lopetusta, niin tuo sananparsi ” I was a lonesome cowboy” kuvastaa mielestäni todella hyvin tämän opinnäytetyön prosessia ja ajan henkeä Covid-19-pandemian aikana.

Minun ja monen muunkin opinnäytetyön valmiiksi saaneen opiskelijan matka alkupisteestä loppuun tuntui varmasti yksinäisen lehmipojan seikkailulta, josta draamankaarta

ei ole puuttunut. Opinnäytetyötä voi itsessään verrata omalla kohdallani pieneen urotekoon vallitsevien olosuhteiden ja omien henkilökohtaisten ongelmien voittamisessa. Lucky Luke-vertauskuvaa käyttäen, siinä missä kyseinen hahmo pelasti kylän ja vangitsi rosvot, niin minä vuorostaan selvitin itselleni vapaaehtoistoiminnan syvempää tietoutta. Tieto ei kaiken lisäksi jäänyt pelkästään itseäni varten, vaan siitä jalostettiin mallit koko ammattialan toimijoiden ja erityisesti Lastenliiton virkailijoiden käyttöön.

LÄHTEET

Grönlund, Henrietta 2015. Vapaaehtoistoiminta lapsiperheiden tukena. Perheiden, ammattilaisten ja vapaaehtoisten kokemukset. Helsinki: Helsinki Missio.

Harju, Aaro 2004. Kansalaisyhteiskunnan tietopankki. Vapaaehtoistoiminnan merkitys kasvaa. Kansalaisyhteiskunta.fi. Viitattu 13.11.2020.

<https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/vapaaehtoistoiminnan-merkitys-kasvaa/>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2009. Tutki ja kirjoita (15. uudistettu painos). Helsinki: Tammi.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2012.

Kansalaisareena.fi 2020. Vapaaehtoisuuden määritelmä. Viitattu 13.10.20 <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>

Kareinen, Lari & Halonen, Maria, & Tennilä, Meri & Leka, Kaisa 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan (3. painos). Vihreä Sivistysliitto ry 2010.

Karlöf, Bengt & Östblom, Svante 1993. Benchmarking – Tuottavuudella ja laadulla mestariksi (1. painos). Weilin+Göös. Helsinki 1993.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen (3. painos). Helsinki: Sivistysliitto, Kansalaisfoorumi 2015.

Lastenliitto.fi 2020. Mikä Lastenliitto? Viitattu 10.10.20

<https://www.lastenliitto.fi/mika-lastenliitto/>

Lastunen, Julia 2017. Vapaaehtoisena Lastenliitossa: Konkreettisia toimenpiteitä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 15.4.2021 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112718297>

Lukka, Kari 2001. Metodix – Metoditietämystä kaikille. Konstruktiivinen tutkimusote. Viitattu 16.12.20

<https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Mckee, Jonathan & Mckee, Thomas W 2012. The new breed: understanding and equipping the 21st century volunteer. Loveland CO, Group 2012.

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino. Tampere 2005.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto

Stranius, Leo 2018. Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018. Kansalaisareena ry. Viitattu 27.10.20 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3. uudistettu painos). Sanoma pro.

Plandisc.fi 2020. Yhdistyksen vuosikello. Viitattu 15.11.20

<https://plandisc.com/fi/yhdistyksen-vuosikello/>

Toimeksi.fi 2020. Vapaaehtoisten rekrytointi. Viitattu 17.2.21

<https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoisten-rekrytointi/>

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

Väisänen, Eero 2018. Pop up -vapaaehtoisuus on tulevaisuuden voimavara. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018. Kansalaisareena ry. Viitattu 27.10.20 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelussa käytetyt kysymykset

1. Mistä vapaaehtoisia on haettu mukaan? (kontaktit, alustat)
2. Minkälainen viesti avoimista tehtävistä vapaaehtoisille on yleensä lähetetty? (tarjotaanko suoraan tehtäviä, pyydetäänkö tulemaan toimintaan mukaan jne.)
3. Minkälaisia tehtäviä vapaaehtoisille on tarjolla? (hallitustehtävät pois lukien)
4. Minkälaisia ihmisiä toiminnassa on mukana? (ikä, sukupuoli, yhdistyksen jäsen, jokin muu erotteleva tai yhdistävä tekijä)
5. Osallistuvatko vapaaehtoiset aktiivisesti oman ja yhdistyksen toiminnan suunnitteluun?
6. Kuinka kauan tehtävät yleisesti ottaen kestävät? (aktiivit vs pop up vaparit)
7. Kuinka paljon vapaaehtoisia toiminnassa on keskimäärin mukana? (Viikko, kk, vuosi)
8. millä tavoin vapaaehtoisia kiitetään osallistumisesta?
9. Kuinka paljon aikaa vapaaehtoistoiminnan pyörittäminen virkailijalta vie? (arvio)
10. Onko olemassa jotain mallia tai käytäntöä, jonka pohjalta vapaaehtoisten kanssa edetään vaihe vaiheelta? (Tämän voi muotoilla toisinkin)
11. Minkälaisia haasteita olet kohdannut vapaaehtoistoiminnassa?
12. Minkälaisia toiveita sinulla on liittoa kohtaan vapaaehtoistoiminnan osalta?

Liite 2. Lisätaulukot kysymyksin ja vastauksin.

1. Mikä on ikänne?

Vastaajien määrä: 21

	n	Prosentti
13-17v.	1	4,76%
18-25v.	0	0%
26-29v.	2	9,53%
30-35v.	4	19,05%
35-45v.	6	28,57%
45-55v.	6	28,57%
65-75v.	2	9,52%
75-85v.	0	0%
85-95v.	0	0%

95-105v.	0	0%
----------	---	----

4. Mikä on sukupuolenne?

Vastaajien määrä: 22

	n	Prosentti
Mies	4	18,18%
Nainen	18	81,82%
Muu	0	0%
En halua kertoa	0	0%

9. Minkälaiseen vapaaehtoistoimintaan olette osallistuneet? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

Vastaajien määrä: 15, valittujen vastausten lukumäärä: 41

	n	Prosentti
Varainkeräykseen	7	46,67%
Tapahtuman tai tilaisuuden järjestämiseen	8	53,33%
Luottamustehtävään	10	66,67%
Ohjaukseen tai valmentamiseen	9	60%
Myymälän tai kahvion pitämiseen	4	26,67%
Jokin muu, mikä	3	20%

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Jokin muu, mikä	Järjestelmäneuvontaa ym
Jokin muu, mikä	Nasy

14. Mikä olisi paras väylä lähettää teille tietoa avoimaisista vapaaehtoistehtävistä?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Sähköposti	12	60%
Whatsapp	1	5%
Tekstiviesti	1	5%
Jäsenkirje	3	15%
Facebook	3	15%
Jokin muu, mikä	0	0%

Liite 3. Vapaaehtoistoiminnan vuosikello

Vapaaehtoistoiminnan vuosikello

Lastenliitto

Vuosikellon sisältö

- Vuosikellon perustuu Hans Hokkasen tuottamaan opinnäytetyön sisältöön.
- Vuosikellon tarkoitus on antaa suuntaa-antavia toimintamalleja vapaaehtoistoiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen.
- Vuosikellon ytimessä ovat:
 - Jäsenille tehdystä vapaaehtoistoimintaa käsittelevästä kyselytutkimuksesta saatujen tuloksien johtopäätökset.
 - Virkailijoiden vapaaehtoistoimintaa käsittelevistä haastatteluista saatujen tuloksien johtopäätökset.
 - Opinnäytetyön vapaaehtoistoimintaa käsittelevä tietoperusta.

Tammikuu

- Järjestettävät tapahtumat tai tempaukset
 - Aloitetaan suunnittelemalla yhdistyksen toimintaan sopiva tapahtuma tai jokin muu tempaus, joka sisältää vapaaehtoisille soveltuvia tehtäviä (Mahdollisuus käyttää myös yhdistyksen toimintaan vakiintunutta tapahtumaa).
 - Tapahtumalle aika- ja paikkavaraus
 - Tapahtuma sovitetaan järjestettäväksi n. 3kk päähän, jotta suunnitelman täydentämiselle, rekrytoinnille ja myöhemmin tehtävälle kouluttamiselle ja perehdyttämiselle jää tarpeeksi pelivaraa.
 - Mietintä alustavista vapaaehtoistehtävistä esim. ohjaaminen, kahvilatoiminta tai tapahtuman juoksevien asioiden hoitaminen. Jätetään tilaa vapaaehtoisten itsenäiselle ja ohjatulle suunnittelulle (eri kokoisia tehtäviä erilaisille vapaaehtoisille).
- Rekrytointi ja viestintä
 - Tässä vaiheessa käytetään jo tiedossa olevia rekrytointi- ja viestintäalustoja esim. yhdistyksen jäsenrekisteri, Facebook, jäsenkirje tai jokin muu vastaava. Viestissä tapahtuman tarkoitus, sisältö ja vapaaehtoisen rooli kuvataan selkeästi ja ymmärrettävästi. Alapuolella olevat motivaatiotekijät ovat hyvä lisäys viestinnän sisältöön.
 - Yhdistyksen verkkosivujen etusivulle lisäys vapaaehtoistoiminnasta. Kts. Valmiit materiaalit 'Vapaaehtoiseksi Lastenliitolle' ja 'Miksi vapaaehtoiseksi'.
 - Yhteys kiinnostuneeseen henkilöön viimeistään 48 tunnin kuluttua yhteydenotosta ja kutsu perehdytys- ja koulutustilaisuuteen, joka järjestetään esim. Helmikuun puolellavälissä.
- Motivaatiotekijät
 - Ensisijaisena lisäyksenä jäsenille tehdystä kyselytutkimuksesta esiin nousseet motiivit: Yhdistyksessä hyvä meininki ihmisten kesken, vapaaehtoistoiminta on kiinnostavaa ja lapseni ovat mukana yhdistyksen toiminnassa.

Helmikuu

• Järjestettävät tapahtumat tai tempaukset

- Koulutus- ja perehdytystilaisuuden järjestäminen kuun puolessavälissä.
- Tapahtuman alustavien tehtävien esittely ja jako vapaaehtoisille. Tarkastelussa, haluaako joku vapaaehtoisista isomman tai pienemmän roolin tapahtuman toteuttamisessa (eri kokoisten tehtävien huomiointi erilaisille vapaaehtoisille).
- Yhteinen lisäsunnittelu tehtävien parantamiseksi tai uusien tehtävien yhteinen suunnittelu.

• Rekrytointi ja viestintä

- Tiedotus järjestettävästä koulutus- ja perehdytystilaisuudesta esim. yhdistyksen sosiaalisen median tileille, paikallislehteen ja jäsenille meneviin julkaisuihin. Esim. 1 – 2 viikkoa ennen tilaisuutta.
- Tilaisuudesta selonteko jälkikäteen sosiaalisen median kanaville. Ytimessä esim. osallistujamäärä tilaisuuden anti tulevalle tapahtumalle kuvan/kuvien kera.
- Tapahtumasta tiedottaminen mahdollisille osallistujille, kun kaikki tarvittavat asiat on lyöty lukkoon.

• Motivaatiotekijät

- Mietinnässä:
- Mitä yhdistyksen tarjoama vapaaehtoistoiminta antaa vapaaehtoiselle?
- Mitä vapaaehtoinen antaa osallistumisellaan yhdistykselle?
- Mietinnässä erilaisten henkilöiden motiivit osallistua vapaaehtoistoimintaan. Mikä motivoi 67-vuotiasta eläkeläistä vs. mikä motivoi 21-vuotiasta opiskelijaa.

Maaliskuu

• Järjestettävät tapahtumat tai tempaukset

- Kaavaillun tapahtuman/tempauksen järjestäminen.
- Varautuminen siihen, että kaikki vapaaehtoiset eivät pääse paikalle. Mahdollisen varahenkilön käyttö tai järjestäjä paikkaa puuttuvan henkilön paikan itse.
- Seuraavan vapaaehtoistapahtuman/tehtävän alustava mietintä (mikäli poikkeaa aikaisemmasta esim. kesäleiri- ja kerhotoiminta).

• Rekrytointi ja viestintä

- Uusi tiedottaminen tulevasta tapahtumasta vielä muutama päivä aikaisemmin mahdollisille osallistujille erilaisia kanavia pitkin.
- Osallistuneiden vapaaehtoisten kiittäminen henkilökohtaisesti, mikäli määrä sen sallii. (palkitseminen tapahtuu kauden lopussa).
- Tiedottaminen järjestetystä tapahtumasta. Mahdollistajien ja kävijöiden kiittäminen ja lyhyt raportointi esim. tapahtuman onnistumisesta ja kävijämäärästä.
- Vapaaehtoisille ja virkailijalle yhteinen whatsapp-ryhmä nopeamman ja suoremman viestinnän vuoksi.

• Muut asiat

- Mietinnässä yhteistyö jonkin toisen yhdistyksen tai kerhon kanssa esim. kesäleiri/kerhotoimintaa ajatellen.

Huhtikuu

- **Järjestettävä vapaaehtoistoiminta**
 - Kesäleiri- tai kerhotoimintaan soveltuvat vapaaehtoistoiminnan muodot suunnittelussa.
 - Alustavaa mietintää erikokoisista vapaaehtoistehtävistä.
 - Mahdollisen yhteistyön suunnittelu jonkin toisen organisaation kanssa → yhteisen hyödyn löytäminen molemmille osapuolille vapaaehtoistoiminnasta. Esim. organisaatiot paik. VPK, urheiluseurat, partiolaiset yms.
- **Rekrytointi ja viestintä**
 - Huomioidaan jo kerran tai useamminkin mukana olleet vapaaehtoiset rekrytoinnissa. WhatsApp-ryhmässä olevien vapaaehtoisten mukaanotto.
 - Tarina vapaaehtoisuudesta (esim. viime tapahtumasta) sosiaalisen median kanaville, joko vapaaehtoisen itsensä kirjoittamana tai sitten virkailijan kirjoittamana, mutta sisältäen kommentteja vapaaehtoiselta.
 - Jo käytössä olevien kanavien hyödyntäminen uudessa vaparitapahtumassa (sos. media, jäsenkirje, jäsenrekisteri)
 - Yhteisen suunnittelu- ja perehdytystilaisuuden ilmoittaminen (toukokuun loppuun, sillä rekrytointi vielä kesken).
- **Motivaatiotekijät**
 - Mietinnän alla: Mitkä motiivit toisivat vapaaehtoisia leiri/kerhotoimintaan. Esimerkkeinä: opintopisteiden kerääminen, työ/ohjaajakokemuksen saaminen, oman organisaation näkyvyys, yleishyödylliseen toimintaan osallistuminen jne.

Toukokuu

- **Järjestettävä vapaaehtoistoiminta**
 - Suunnittelu- ja perehdytystilaisuuden järjestäminen. Järjestetään esim. kuun loppupuolella, jättäen pelivaraa käynnissä olevalle rekrytoinnille.
 - Alustavien tehtävien ja mahdollisuuksien läpikäynti vapaaehtoisten kanssa.
 - Keskustelu siitä, että minkälaisia tehtäviä he itse haluaisivat tehdä
 - Keskustelu siitä, että kuinka usein vapaaehtoiset pääsevät osallistumaan toimintaan esim. muutama tunti, yksi kokonainen päivä, yksi viikko tai jopa enemmän.
- **Rekrytointi ja viestintä**
 - Uusien vapaaehtoisten hankkiminen erilaisista ympäristöistä ja alustoilta. Kohteena esim. vapaaehtoisia tarjoavat verkkosivut, paikalliset toisen asteen koulut ja korkeakoulut tai jokin muu vastaava instituutio.
- **Muut asiat**
 - Hyödynnetään viime kuun aikana mietittyjä motiiveja tämän kuun rekrytoinnissa ja viestinnässä.

Kesäkuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Suunnittelun toiminnan järjestäminen.
- Varautuminen siihen, että kaikki vapaaehtoiset eivät pääse paikalle. Mahdollisen varahenkilön käyttö tai järjestäjä paikkaa puuttuvan henkilön paikan itse.
- Seuraavan vapaaehtoistapahtuman/tehtävän alustava mietintä (mikäli poikkeaa viimekertaisesta esim. Lapsen oikeuksien viikko).

• Rekrytointi ja viestintä

- Juttukysely paikallislehteen. Haluavatko he tehdä kahden organisaation välisestä yhteistyöstä ja vapaaehtoistoinnasta jutun.
- Kysely yhteistyöorganisaatiolta, haluavatko he tehdä tarinan esim. sosiaaliseen mediaan ☑ Sama kysymys myös yhteistyön ulkopuolisilta vapaaehtoisilta.
- Yhdistyksen media-alustoille linkki lehtijuttuun ja omat kommentit tempauksesta.
- Vapaaehtoisten ja yhteistyökumppanien kiittäminen.

Heinäkuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Kesäkuun aikaiset toimenpiteet voidaan uusia heinäkuussa, mikäli jotkut vapaaehtoiset pääsevät osallistumaan vasta omalla kesälomallaan.
- Mahdollisten varahenkilöiden järjestäminen tai henk. koht. paikkaaminen tarpeen tullen, mikäli se on mahdollista.
- Mahdollinen kesäloman vietto. Ei siis välttämättä mainittavaa toimintaa.

• Rekrytointi ja viestintä

- Mahdollisen järjestettävän toiminnan kanssa toimitaan samalla tavalla kuin kesäkuun aikana.
- Kertomus tai uutinen viime aikoina tapahtuneesta vapaaehtoistoimintaa käsittelevästä aiheesta yhdistyksen mediakanaville.
- Mikäli vietetään kesälomaa, niin muistetaan huomioida vapaaehtoiset ja kerrotaan palaavamme toiminnan pariin ensi kuun puolella.

Elokuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Yhdistyksen toimintaan sopivan tapahtuma tai jonkin muu tempauksen suunnittelu, joka sisältää vapaaehtoisille soveltuvia tehtäviä (mahdollisuus käyttää myös yhdistyksen toimintaan vakiintunutta tapahtumaa esim. Lapsen oikeuksien viikko).
- Tapahtumalle aika- ja paikkavaraus.
- Tapahtuma sovitaan järjestettäväksi n. 3-4kk päähän, jotta suunnitelman täydentämiselle, rekrytoinnille ja myöhemmälle tehtäviin kouluttamiselle ja perehdyttämiselle jää tarpeeksi pelivaraa.
- Mietintä alustavista vapaaehtoistehtävistä esim. ohjaaminen, kahvilatoiminta tai tapahtuman juoksevien asioiden hoitaminen. Jätetään tilaa vapaaehtoisten itsenäiselle ja ohjatulle suunnittelulle (eri kokoisia tehtäviä erilaisille vapaaehtoisille).

• Rekrytointi ja viestintä

- Käytössä yhdistyksen perinteiset media-alustat ja aikaisemmin mietityt uudet ideat.
- Yhteys kiinnostuneeseen henkilöön viimeistään 48 tunnin kuluttua yhteydenotosta ja kutsu perehdytys- ja koulutustilaisuuteen, joka järjestetään esim. 1-2 kk ennen tapahtumaa.

• Motivaatiotekijät

- Tutustuminen motivaatiotekijöiden timanttimaliin osoitteessa:
<https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tarkein-motiivi-on-auttamisen-halu/>

Syyskuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Suunnittelusta/organisoinnista kiinnostuneita aktiivisia vapaaehtoisia pyydetään suunnittelemaan ko. tapahtumaan sopivaa toimintaa.

• Rekrytointi ja viestintä

- Rekrytointi jatkuu samoilla toimenpiteillä kuin viime kuun aikana.
- Yhteys kiinnostuneeseen henkilöön viimeistään 48 tunnin kuluttua yhteydenotosta ja kutsu perehdytys- ja koulutustilaisuuteen, joka järjestetään viimeistään seuraavan kuun puolessa välissä.

• Motivaatiotekijät

- Timanttimalista nousseiden uusien ideoiden käyttö vapaaehtoisten motivoimiseen.
- Mikäli timanttimali ei tuonut mitään uutta, niin voi käyttää myös aiemmin mainittuja keinoja esim. "Tule mukaan tekemään entistä parempaa varhaisnuorisotyötä kanssamme", "Haluaisitko olla mukana suunnittelemassa tai toteuttamassa huisin hauskaa lapsen oikeuksien viikkoa lapsellesi?", "Lastenliiton vapaaehtoistoiminta koostuu rennosta meiningistä ja hauskapidosta, meillä ei suoriteta hampaat irtessä"

Lokakuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Koulutus- ja perehdytystilaisuuden järjestäminen kuun puolessavälissä.
- Tapahtuman alustavien tehtävien esittely ja jako vapaaehtoisille. Tarkastelussa, haluaako joku vapaaehtoisista isomman tai pienemmän roolin tapahtuman toteuttamisessa (eri kokoisten tehtävien huomiointi erilaisille vapaaehtoisille).
- Yhteinen lisäsunnittelu tehtävien parantamiseksi tai uusien tehtävien yhteinen suunnittelu.
- Mahdollisten aktiivien suunnittelemien tehtävien ja ohjelmien läpikäynti.

• Rekrytointi ja viestintä

- Tiedotus järjestettävästä koulutus- ja perehdytystilaisuudesta esim. yhdistyksen sosiaalisen median tileille, paikallislehteen ja jäsenille meneviin julkaisuihin. Esim. 1 – 2 viikkoa ennen tilaisuutta.
- Tilaisuudesta selonteko jälkikäteen sosiaalisen median kanaville. Ytimessä esim. osallistujamäärä tilaisuuden anti tulevalle tapahtumalle kuvan/kuvien kera.
- Tapahtumasta tiedottaminen mahdollisille osallistujille, kun kaikki tarvittavat asiat on lyöty lukkoon.

• Motivaatiotekijät

- Muutetaan motivaatiotekijöitä, mikäli edelliskuun peliliikkeet eivät toimi. Vaihtoehtoina opintopisteiden kerääminen, työ/ohjaajakokemuksen saaminen, oman organisaation näkyvyys, yleishyödylliseen toimintaan osallistuminen jne.

Marraskuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Kaavaillun tapahtuman/tempauksen järjestäminen.
- Varautuminen siihen, että kaikki vapaaehtoiset eivät pääse paikalle. Mahdollisen varahenkilön käyttö tai järjestäjä paikkaa puuttuvan henkilön paikan itse.
- Ensi kuun aikana järjestettävien vapaaehtoisten muistamistilaisuuden tai jonkin muun vastaavan alustava suunnittelu (Tilavaraus, mahdollisten palveluiden tai materiaalien hankkiminen).

• Rekrytointi ja viestintä

- Uusi tiedottaminen tulevasta tapahtumasta vielä muutama päivä aikaisemmin mahdollisille osallistujille erilaisia kanavia pitkin.
- Osallistuneiden vapaaehtoisten kiittäminen henkilökohtaisesti, mikäli määrä sen sallii. (palkitseminen tapahtuu ensi kuussa)
- Tiedottaminen järjestetystä tapahtumasta. Mahdollistajien ja kävijöiden kiittäminen ja lyhyt raportointi esim. tapahtuman onnistumisesta ja kävijämäärästä

• Motivaatiotekijät

- Mietinnässä: Mitkä motivaatiotekijät ovat toimineet vuoden aikana parhaiten. Onko jotain muita keinoja käytettävissä?

Joulukuu

• Järjestettävä vapaaehtoistoiminta

- Vapaaehtoisten palkitseminen/kiitostilaisuuden järjestäminen esim. sauna-, ravintolaillan järjestäminen, leffalippujen hankkiminen, kosmetologin tai hierojan tilaaminen tilaisuuteen.
- Ensi vuoden vapaaehtoistoiminnan alustava mietintä.
- Yhteinen läpikäynti vapaaehtoisten kanssa kuluvan vuoden annista. Mikä meni hyvin, missä voimme kehittyä jne.

• Rekrytointi ja viestintä

- Vapaaehtoistoimintaan liittyvien kohokohtien, tapahtumien ja numerodatan läpikäynti yhdistyksen yleisimmillä tiedotus/viestintäkanavilla.
- Erillinen sosiaalisen median tiedottaminen pidetystä palkitsemis- ja kiitostilaisuudesta kuvien kera.

• Motivaatiotekijät

- Mietinnässä: Mitkä motivaatiotekijät ovat toimineet vuoden aikana parhaiten. Onko jotain muita keinoja käytettävissä, joita voisi hyödyntää ensi vuoden toiminnassa.
- Esitellyt palkitsemismuodot ovat haastatteluiden perusteella hyviksi havaittuja keinoja motivoida vapaaehtoisia.

Liite 4. Lastenliiton vapaaehtoistoiminta ja miksi vapaaehtoiseksi -tekstit

Vapaaehtoiseksi Lastenliitolle

Tiesitkö, että myös meillä Lastenliitolla järjestetään vapaaehtoistoimintaa? Toimintamme vapaaehtoisuuden osalta on samankaltaista kuin muukin yhdistyksen toiminta. Meillä ei pingoteta eikä suoriteta otsa rutussa, vaan keskitytään yhdessä järjestämään huisin hauskaa toimintaa kaikille, erityisesti lapsille. Emme etsi toimintaamme super-sankareita, vaan otamme enemmän kuin mielellämme mukaan ihan tavallisia aikuisia, jotka kokevat yhdistyksen arvot omikseen ja ovat kiinnostuneita olemaan mukana suunnittelemassa ja tekemässä kanssamme entistä vaikuttavampaa varhaisnuorisotyötä. Lastenliiton vapaaehtoistoimintaa on monenlaista sorttia ja usealla jäsenyhdistyksellä on omat erityispiirteensä sen järjestämisessä. Tehtävät vaihtelevatkin satu-tuokioiden lukemisesta ja erilaisissa tapahtumissa auttamisesta aina luottamustehtäviin asti. Lähes kaikkeen Lastenliiton toimintaan ja palveluihin voidaan sisällyttää vapaaehtoistoimintaa. Ota yhteyttä lähialueesi Lastenliiton toimistoon ja laitetaan asiat yhdessä tapahtumaan!

Miksi vapaaehtoistoimintaa?

Yleishyödyllisenä yhdistyksenä haluamme toimia yhteiskunnallisesti tärkeän vapaaehtoistoiminnan mahdollistajana. Vapaaehtoisuus yleisesti tuo muun muassa lisää sisältöä omaan elämään, molemminpuolista iloa ja mahdollisuuden vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin. Lastenliiton vapaaehtoisuus tähtää toiminnallaan molemminpuoliseen hyötyyn. Yhdistyksen palveluissa ja toiminnassa on monia vaihtoehtoja hankkia arvokasta ohjaamiskokemusta, työkokemusta, oppia uusia taitoja ja saada opiskeluihin liittyviä opintopisteitä vapaaehtoisuuden kautta. Vapaaehtoinen panoksellaan vuorostaan tukee yhdistystä paremman varhaisnuorisotyön järjestämisessä.

Ps.

Tiesitkö, että lähes puolet suomalaisista osallistuivat vapaaehtoistoimintaan vuonna 2018? Jos et vielä tuolloin osallistunut, niin tehdään tästä vuodesta yhdessä kaikkien aikojen vapaaehtoistoiminnan vuosi Lastenliitolla!

