

**VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMINEN JA KUORMITUS
LUONNONSUOJELUJÄRJESTÖN PAIKALLISYHDISTYKSISSÄ**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Kestävä kehitys, Forssa

kevät 2021

Heini Ojala

Tekijä	Heini Ojala	Vuosi 2021
Työn nimi	Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksaminen ja kuormitus luonnonsuojelujärjestön paikallisyhdistyksissä	
Ohjaaja	Maria Lehtimäki	

TIIVISTELMÄ

Vapaaehtoistyö on sekä yhteiskunnallinen että henkilökohtainen ilmiö.

Luonnonsuojelujärjestöjen paikallinen toiminta on riippuvaista vapaaehtoistyöntekijöiden antamasta työpanoksesta. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen perustuu aina tekijän omiin arvoihin. Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, miten luonnonsuojelujärjestön paikallisyhdistysten vapaaehtoiset kokevat oman jaksamisensa ja mitkä tekijät joko tukevat tai heikentävät jaksamista. Tavoitteena oli myös selvittää vapaaehtoisten tulevaisuuden toiveita vapaaehtoistyöhön liittyen.

Kyseessä oli määrällinen tutkimus, joka sisälsi laadullisia piirteitä. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena. Kysely lähetettiin saman piirin alueella toimiviin 15 paikallisyhdistykseen. Tuloksista selvisi, että vapaaehtoiset eivät koe pitkäaikaista kuormitusta, mutta vastaajista puolet kuitenkin koki vapaaehtoistyön ajoittain liian kuormittavaksi. Keskeisimpänä jaksamista heikentävänä tekijänä nousi esiin työn liiallinen määrä. Tutkimuksesta tuli selkeästi esiin myös aktiivisten vapaaehtoisten puute, joka aiheuttaa työtehtävien kasautumisen samoille henkilöille. Jaksamista tuki etenkin luonnonsuojelun tärkeys. Myös vapaaehtoisten välinen hyvä ilmapiiri auttoi vapaaehtoisia jaksamaan tekemässään työssä.

Avainsanat Vapaaehtoistyö, vapaaehtoistyössä jaksaminen, työhyvinvointi, yhdistystoiminta

Sivut 44 sivua ja liitteitä 6 sivua

Author	Heini Ojala	Year 2021
Subject	Voluntary Workers' Wellbeing and Workload in Local Nature Conservation Associations	
Supervisor	Maria Lehtimäki	

ABSTRACT

Voluntary work is both social and personal phenomenon. Local action in nature conservation associations depends on the work input of voluntary workers. Taking part in voluntary work is always based on the values of the volunteer. The purpose of this Bachelor's Thesis was to examine how volunteers in local nature conservation associations experience their wellbeing and what are the factors that either support or reduce it. Another aim was to find out what kind of future hopes the volunteers have.

This thesis was a quantitative study with qualitative features. The study was carried out as a web inquiry. The survey was sent to 15 local nature conservation associations in the same district. The results showed that volunteers do not experience long-term stress. However, half of the respondents occasionally thought that volunteering was too overloading. The most essential factor for the overload and weakened wellbeing was the excessive amount of work and that the work tasks seem to accumulate to the same people due to the low number of volunteers participating in the work. Environmental protection nature was the most important and motivating factor that supported wellbeing. The good atmosphere between the volunteers also helped the volunteers to cope with the work they were doing.

Keywords Voluntary work, wellbeing of voluntary workers, wellbeing at work, association activity

Pages 44 pages and appendices 6 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Vapaaehtoistoiminta	2
2.1	Vapaaehtoistoiminnan merkitys	2
2.2	Vapaaehtoistoiminnan haasteet	4
2.3	Vapaaehtoistoiminta luonnonsuojelujärjestössä	5
3	Työhyvinvointi	6
4	Kuormittavuus ja jaksaminen vapaaehtoistoiminnassa	7
4.1	Työn kuormittavuus	8
4.1.1	Työperäinen stressi	9
4.1.2	Vapaaehtoistyön kuormittavuus	10
4.2	Vapaaehtoisten jaksaminen	11
4.2.1	Johtaminen	11
4.2.2	Motivaatio	12
4.2.3	Vuorovaikutus	13
5	Aineisto ja menetelmät	15
5.1	Tutkimuskysymykset	15
5.2	Kvantitatiivinen tutkimus	16
5.3	Kvalitatiivinen tutkimus	17
5.4	Kyselytutkimus	17
5.5	Tutkimuksen toteutus	18
5.6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	20
6	Tulokset	21
6.1	Kyselyyn vastanneiden perustiedot	21
6.2	Vapaaehtoisten jaksaminen ja kuormitus	24
6.3	Tulevaisuudennäkymät	28
7	Johtopäätökset	34
8	Kehitysehdotukset	36
9	Pohdinta	39
	Lähteet	41

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Järjestö rakenne, s. 6

Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma, s. 22

Kuva 3. Tehty vapaaehtoistyö vuosissa, s. 22

Kuva 4. Vapaaehtoisten määrä paikallisyhdistyksissä, s. 23

Kuva 5. Vastaajien roolit yhdistyksessä ryhmittäin, s. 23

Kuva 6. Vapaaehtoisten kokeman kuormituksen määrä, s. 24

Kuva 7. Vapaaehtoistyössä jaksamista haittaavat tekijät, s. 26

Kuva 8. Vapaaehtoistyössä jaksamista tukevat tekijät, s. 28

Kuva 9. Vapaaehtoistyössä jatkaminen, s. 29

Kuva 10. Vapaaehtoisten kaipaama apu teemoittain, s. 30

Kuva 11. Vapaaehtoisten kaipaama apu yhdistykseltä tai järjestöltä, s. 32

Kuva 12. Vapaaehtoisten motivaatiotekijät teemoittain, s. 34

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Aineistonhallintasuunnitelma

1 Johdanto

Vapaaehtoistoiminnalla on pitkät perinteet. Se on muokkautunut yhteiskunnallisten muutosten mukana, mutta ollut myös mukana luomassa niitä. (Nylund & Yeung, 2005, ss. 13–14) Joissain yhteyksissä vapaaehtoistoiminta voidaan ajatella vapaaehtoistyötä laajempänä käsitteenä. Useimmissa tutkimuksissa näitä käsitteitä kuitenkin käytetään toistensa synonyymeina ja niin myös tässä opinnäytetyössä. Merkittävämpää on erottaa vapaaehtoistyö ja palkkatyö toisistaan. (Valliluoto, 2014, s. 14)

Vapaaehtoistyö on monitahoinen ilmiö, joka ulottuu laaja-alaisesti yhteiskunnan eri sektoreille. Vaikka vapaaehtoistoiminnalla tiedetään olevan laaja merkitys yhteiskunnalle ja tekijälle itselleen, ei vapaaehtoistyötä ole tutkittu Suomessa kovinkaan paljon. (Marjovuori, 2014, ss. 4, 11) Vapaaehtoistyön tutkimus on tärkeää, koska vapaaehtoistyö auttaa luomaan vakaamman yhteiskunnan tukemalla julkisia palveluita. Vapaaehtoistyö kannustaa yhteistyöhön ja lisää toimijoiden keskinäistä luottamusta sekä yksilöiden hyvinvointia. Vapaaehtoisten antama työpanos luo merkittävää lisäarvoa ja on paikoin myös välttämätöntä yhteiskunnan toimivuudelle. (Dingle ym., 2001, ss. 5–6)

Suurin osa vapaaehtoisjärjestöistä toimii ilman palkattua työvoimaa. Vapaaehtoistyötä tehdään muun elämän ohessa, mikä asettaa omat haasteensa vapaaehtoisten jaksamiselle. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa luonnonsuojelujärjestön paikallisyhdistyksissä toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaa kuormitusta ja sen vaikutusta vapaaehtoistyössä jaksamiseen. Työssä ei tulla kertomaan toimeksiantajan nimeä. Tutkimuskohteena oli samalla alueella toimivan 15 paikallisyhdistyksen vapaaehtoiset. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jotta voitiin saada laajempi käsitys siitä, mitkä tekijät joko tukevat tai haittaavat vapaaehtoisten jaksamista. Asiaa haluttiin selvittää, jotta voidaan tunnistaa ongelmat ja niiden laajuus sekä sen pohjalta luoda oikeanlaisia ratkaisumalleja. Myös toimintaa jo tukevien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää. Tällä työllä haettiin vastauksia siihen, miten vapaaehtoiset jaksavat vapaaehtoistyössään, minkä asioiden he kokevat joko auttavan tai heikentävän jaksamista sekä minkälaisia tulevaisuuden toiveita heillä on vapaaehtoistyöhönsä liittyen. Työn avulla haluttiin saada vapaaehtoisen ääni kuuluviin.

2 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistyötä voidaan tarkastella tutkimuksissa kahden keskeisen käsitteen kautta. Nämä ovat vapaaehtoisuus ja palkattomuus, mikä tarkoittaa, että työtä tehdään ilman taloudellista hyötyä ja toimintaan osallistutaan omasta vapaasta tahdosta. Euroopan parlamentti on määritellyt vapaaehtoisuuden ja palkattomuuden lisäksi vapaaehtoistyön olevan työtä, jota tehdään lähipiirin ulkopuolelle jollekin kolmannelle osapuolelle. Vapaaehtoistyön kriteerien täyttyminen edellyttää myös, että toiminta on kaikille avointa. (Pessi & Oravasaari, 2010, s. 9)

Suurin osa vapaaehtoistyöstä tehdään urheiluseuroissa. Vapaaehtoistyötä tehdään myös monella muulla eri kentällä, esimerkiksi asuinalueyhdistyksissä, kylätoimikunnissa, uskonnollisissa yhdistyksissä ja seurakunnissa, luonto- ja ympäristöjärjestöissä, sosiaali- ja terveystieteissä sekä kulttuurin ja taiteen parissa. Yleisimmin vapaaehtoistyötä tekevät korkeasti koulutetut 45–64-vuotiaat. (Tilastokeskus, 2011)

Vapaaehtoistoimintaa toteutetaan yleisimmin jonkin tahon, kuten järjestön, yhdistyksen tai julkisen sektorin kautta. Organisoidun toiminnan rinnalle on syntynyt lisäksi vapaamuotoisempia toimintatapoja esimerkiksi erilaisissa toimintaryhmissä. Tällainen vapaaehtoistoiminnan muoto syntyy, kun johonkin ajankohtaiseen ongelmaan haetaan ratkaisua. Toimintaa voidaan toteuttaa kampanjoimalla, järjestämällä tapahtumia tai tekemällä sosiaalisessa mediassa asia näkyväksi. Toiminta voidaan lakkauttaa, kun ongelmaan löydetään ratkaisuja, ja siten tarve toiminnalle loppuu. Organisoidun vapaaehtoistyö ei vaadi toimijalta pitkää sitoutumista, jonka vuoksi toimintaan osallistuminen saatetaan nähdä houkuttelevampana. (Laimio & Välimäki, 2011, ss. 16–17) Esimerkkinä tällaisesta vapaamuotoisesta toiminnasta voidaan pitää nuorten Fridays For Future -ilmastoliikettä. Sen tavoitteena on saada päättäjät tekemään kunnianhimoisempaa ilmastopolitiikkaa. (Fridays for Future Finland, n.d.)

2.1 Vapaaehtoistoiminnan merkitys

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 vajaa kolmannes suomalaisista teki vapaaehtoistyötä ja yli puolet suomalaisista osallistui yhdistystoimintaan (Tilastokeskus, 2018).

Vapaaehtoistoiminnan avulla järjestetään toimintaa, jota muutoin ei voitaisi toteuttaa. Yhteiskunnan resurssit eivät riittäisi näiden kaikkien tehtävien tekemiseen palkatulla työvoimalla. (Häyrinen, 2015, s. 41) Vapaaehtoistointaan panostettu euro palautuu takaisin yhteiskunnalle noin 6,5-kertaisena (Valliluoto, 2014, s. 20). Vapaaehtoistoinnalla on suuri kansantaloudellinen merkitys, mutta vielä suurempi merkitys sillä on sille, miten yhteiskunta toimii. Samaan aikaan vapaaehtoistyö on sekä yhteiskunnallinen että henkilökohtainen ilmiö. Vapaaehtoistyöhön osallistumista ohjaa yksilön omat arvot ja tapa katsoa maailmaa. (Grönlund, 2012, s. 240)

Vapaaehtoistointa koetaan mahdollisuutena osallistua ja vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin. Vapaaehtoistoinnin tiedetään voimistavan sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta ja edistävän kansalaisten aktiivisempaa toimintaa yhteisen hyvän eteen. Vapaaehtoistointa koetaan kansalaisyhteisyytenä ja sen yhteiskunnallinen merkitys tunnustetaan entistä paremmin. Vapaaehtoistointa osana aktiivista kansalaisuutta on merkittävä tekijä yhteiskunnan tasa-arvoiselle kehitykselle. (Laimio & Välimäki, 2011, ss. 6–10) Vapaaehtoistointia ei tule kuitenkaan katsoa pelkästään siitä näkökulmasta, miten sen avulla voidaan reagoida yhteiskunnallisiin muutoksiin, vaan tulisi ymmärtää, että vapaaehtoistointa on muutosvoima itsessään. Vapaaehtoistoinnalla voidaan muokata kulttuurissamme ja yhteiskunnassamme vallitsevia toimintatapoja. Niin yksilöt kuin järjestötkin tekevät omien arvojensa mukaista toimintaa. (Nylund & Yeung, 2005, ss. 26–27)

Järjestöjen kautta tehtävällä vapaaehtoistyöllä on huomattava yhteiskunnallinen merkitys. Tehty vapaaehtoistyö näkyy osana ihmisten työtä ja arkea. Vapaaehtoiskentän kestävä kehittäminen vaatimuksena on oivaltaa vapaaehtoistyön merkitys kokonaisvaltaisesti ja ymmärtää vapaaehtoistyön merkitys tekijälleen. (Marjovuori, 2014, 11–12) Kun ennen vapaaehtoistointia tarkasteltiin avun tarvitsijan perspektiivistä, on sittemmin vapaaehtoistoinnassa nousut esiin vapaaehtoistyöntekijöiden omat tarpeet. Vapaaehtoistyöllä koetaan olevan merkitystä yksilön omaan elämään ja se nähdään myös väylänä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Toiminnalla halutaan saada aikaan tuloksia ja niitä toivotaan nopeasti. (Laimio & Välimäki, 2011, s. 16)

2.2 Vapaaehtoistoiminnan haasteet

Yksi keskeisimmistä haasteista järjestökentällä on vapaaehtoistyöntekijöiden ikääntyminen. Tulevaisuuden toiminnan kannalta on ensisijaisen tärkeää saada myös nuoria mukaan toimintaan. Mikäli vapaaehtoisten määrä vähenee, on sillä merkitystä järjestöjen tarjoaman toiminnan määrään. Haasteena on myös vapaaehtoistyöntekijöiden kiinnittyminen toimintaan. Ihmiset eivät enää sitoudu toimintaan pidemmäksi ajaksi, vaan jättäytyvät pois herkemmin kuin ennen. Uusien vapaaehtoisten mukaan saaminen vaatii tulevaisuudessa erityistä panostusta. (Harju, 2004, ss. 12–15)

Vapaaehtoiskenttä tarjoaa monenlaisia tehtäviä ja mahdollisuuksia, joista vapaaehtoistyöstä kiinnostunut voi valita itselleen sopivimman vaihtoehdon. Kilpailu vapaaehtoisista on kovaa ja vaatimukset toimintaa organisoivia järjestöjä ja yhdistyksiä kohtaan kasvavat. Vapaaehtoistoimijat haluavat tietää yhdistyksen odotuksista ja toiveista ja siitä, minkälaisia tehtäviä organisaatiolla on heille tarjota. (Laimio & Välimäki, 2011, s. 18) Toiminnan suunnittelu ja arviointi onkin tärkeä osa järjestökentän toimintaa (Harju, 2004, s. 14). Kun ennen painotettiin vapaaehtoistoimijuuden perustuvan tavallisten ihmisten tietotaitoon, pyritään nykyään hyödyntämään toimijoiden omia osaamisalueita tarjoamalla heidän osaamistaan parhaiten tukevia tehtäviä. Vaikka usein ongelmaksi koetaan se, ettei vapaaehtoistoimintaan haluta sitoutua, se ei kuitenkaan aina ole syynä ihmisten vastahakoisuudelle osallistua toimintaan. Vaihtelevien elämäntilanteiden vuoksi vapaaehtoistoimintaan lähteminen voi olla haastavaa. Siksi ihmiset välttävät lupaamasta asioita, joiden tekemistä ja loppuun saattamista ei uskalleta luvata varmaksi. Erilaiset määräaikaisten vapaaehtoistoimien koetaan helpommin lähestyttäväksi, sillä niiden soveltuminen omaan elämään voidaan arvioida pitkiä vapaaehtoisjaksoja paremmin. Määräaikaisesta vapaaehtoistyöstä on myös helpompi irtaantua ilman siitä koettua syyllisyyden tunnetta. (Laimio & Välimäki, 2011, s. 18)

Yhdistystoiminnalla on edelleen merkittävä rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Vapaaehtoistoiminnan organisoiminen ammattimaisuus on lisääntynyt, kun yksityisen ja julkisen sektorin toimintatavat ovat sekoittuneet kansalaisyhteiskunnan käytänteisiin. Kiristyneet vaatimukset toiminnan läpinäkyvyydestä ja vaikuttavuudesta lisäävät tarvetta ammattimaiselle työvoimalle. Kolmannen sektorin työllistävä vaikutus onkin viimeisten

vuosikymmenien aikana noussut merkittävästi. Tämä muutos saattaa aiheuttaa apurahojen ohjautumisen organisaatioille, joilla on mahdollisuus käyttää resurssejaan työvoiman palkkaamiseen. (Ruuskanen ym., 2020, s. 9)

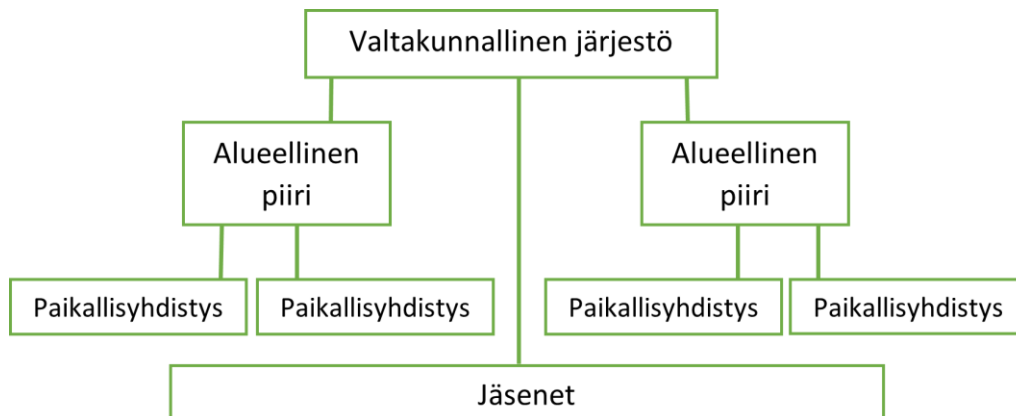
2.3 Vapaaehtoistoiminta luonnonsuojelujärjestössä

Luonnonsuojelujärjestöjen toiminta perustuu Suomessa perinteiseen kansalaisjärjestömalliin. Tämä tarkoittaa, että toiminta perustuu jäsenten päätösvaltaan ja mahdollisuuteen vaikuttaa järjestön asioihin. Tämän perinteisen toimintamallin rinnalle jalkautui Suomeen myöhemmin kansainvälisiä luonnonsuojelujärjestöjä, joissa jäsenet toimivat lähinnä taloudellisina tukijoina. (Telkänranta, 2008, s. 245) Useimmissa järjestöissä toimintaan osallistuminen ei vaadi jäseneksi liittymistä, mutta myöskään järjestön jäsenenä olemisen ei velvoita vapaaehtoistoimintaan osallistumista. 80 % vapaaehtoisjärjestöistä toimii kokonaan vapaaehtoisvoimin. Näistä suurin osa on paikallisyhdistyksiä. (Valliluoto, 2014, s. 20)

Luonnonsuojeluyhdistysten toimintakenttä on laaja. Paikallisyhdistyksissä tehdään monipuolista luonnon- ja ympäristönsuojelutoimintaa, mm. laaditaan kannanottoja ja lausuntoja, järjestetään luontoretkiä ja -tapahtumia sekä erilaisia luonnonhoitotalkoita. Toiminta on pitkäjänteistä työtä luonnon ja ympäristön eteen. Luonnonsuojeluyhdistysten tekemän toiminnan laajuus vaihtelee yhdistysten välillä, mutta myös niiden sisällä. Toiminnan aktiivisuus voi vaihdella kausittain ja se kuuluu yhdistystoiminnan luonteeseen. Toimintaa tehdään tarve edellä ja paikalliset luonnonsuojeluun liittyvät kiistat saavat aikaan korkean toiminnallisuuden vaiheen. Kaupungeissa toimivilla yhdistyksillä toiminta on usein vakaampaa kuin pienillä maaseutupaikkakunnilla. (Konttinen, 1999, ss. 61–62, 66–67)

Kansalaisjärjestöjen toimintakenttä jakaantuu valtakunnallisiin kattojärjestöihin, alueellisiin piireihin ja paikallisyhdistyksiin (kuva 1, s. 6). Vapaaehtoistyötä ei tehdä pelkästään paikallistasolla, sillä myös luottamustehtävät alueellisella ja valtakunnallisella tasolla voidaan katsoa vapaaehtoistyöksi. (Valliluoto, 2014, ss. 14–15, 20)

Kuva 1. Järjestö rakenne



3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osatekiästä. Hyvinvoiva työyhteisö ei synny yksittäisillä teoilla, vaan työhyvinvoinnin edistäminen tulee nähdä osana koko organisaation toimintaa. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvoinnin tarkastelu on aiemmin painottunut työstä syntyvän pahoinvoinnin vähentämiseen. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole pelkästään oireiden puuttumista. Viime vuosina työhyvinvointia on alettu käsitellä enemmän myönteisten ilmiöiden, kuten työn ilon, voimaantumisen ja positiivisten voimavarojen kautta. Työhyvinvointia voidaan tukea voimavarakeskeisiä toimia lisäämällä, kun taas työpahoinvointia voidaan ennaltaehkäistä kohtuullistamalla työn vaatimuksia (Manka & Manka, 2016, ss. 68–69; Virolainen, 2012, s. 9).

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Fyysinen työhyvinvointi sisältää työn fyysiset olosuhteet, kuten fyysisen rasituksen, ergonomian ja työympäristöön liittyvät asiat. Näitä ovat mm. työpaikan lämpötila, työvälineet ja mahdolliset meluhaitat. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työpaikan ilmapiiriä, työn stressaavuutta ja siitä koettuja paineita. Se on vahvasti kytköksissä siihen, miten työntekijä viihtyy työssään tai kokee työnsä mielenkiintoiseksi. Sosiaalisten

suhteiden ja vuorovaikutuksen syntyminen työyhteisössä lisää sosiaalista työhyvinvointia. Työkavereihin tutustuminen henkilökohtaisella tasolla ja ystäväystyminen työyhteisön muiden jäsenten kanssa lisäävät tutkitusti työssä viihtymistä. Henkisen työhyvinvoinnin voidaan katsoa kuuluvan osaksi sosiaalista hyvinvointia. Se pitää sisällään tunteen siitä, että työntekijä kokee organisaation arvomaailman omakseen. Työn positiivinen yhteiskunnallinen vaikutus lisää yksilön henkistä työhyvinvointia. (Virolainen, 2012, ss. 11, 17–18, 24–27)

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen koskee niin yhteiskuntaa, organisaatiota kuin työyhteisön jäseniä. Yhteiskunta luo lainsäädännöllisiä keinoja, joiden avulla varmistetaan työnteon kannattavuus ja tuetaan ihmisten terveyttä ja ammattitaitoa. Organisaation tehtävänä on luoda turvalliset puitteet työnteolle huolehtimalla lainsäädännöllisten kohtien toteutumisesta, turvallisuudesta ja työilmapiiristä. Työyhteisön jäsenillä on velvollisuus noudattaa annettuja sääntöjä ja ohjeistuksia sekä osaltaan varmistaa myönteinen työilmapiiri. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka syntyy näiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Virolainen, 2012, s. 12) Työhyvinvointi saa alkunsa työn arjesta. Sitä tulee viedä läpi työyhteisössä laajasti ja pitkäjänteisesti. Työhyvinvointiin panostaminen on investointi organisaation kilpailukykyyn, tuottavuuteen ja julkisuuskuvaan. (Työterveyslaitos, n.d.) Hyvinvointivaikutukset lisäävät myös työntekijöiden työssä jaksamista ja työhön sitoutumista (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.).

4 Kuormittavuus ja jaksaminen vapaaehtoistoiminnassa

Työn kuormittavuudella tarkoitetaan työhön liittyviä tekijöitä, joiden seurauksena voi olla työntekijän kuormittuminen. Tekijät voivat olla joko fyysisiä tai psyykkisiä. Työn kuormittavuudella on keskeinen merkitys vapaaehtoistyössä jaksamiselle ja vapaaehtoistyöntekijän hyvinvoinnille. Työn kuormittavuuden lisäksi työntekijän jaksamiseen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet (Ahola ym., 2010, s. 31). Tämä työ keskittyy tarkastelemaan vapaaehtoistyön sosiaalista ja psyykkistä kuormitusta.

4.1 Työn kuormittavuus

Työn aiheuttama kuormitus voi olla joko henkistä tai fyysistä, myönteistä tai negatiivista, laadullista tai määrällistä. Määrällistä kuormitusta syntyy silloin, kun työmäärä on työaikaan nähden kohtuuton. Työtä tehdään paineen alla, mikä aiheuttaa kiireen tuntua ja stressiä. Laadullista kuormitusta alkaa muodostua, kun työn vaatimukset eivät kohtaa käytettävissä olevien voimavarojen kanssa. Jatkuva asioiden huomioiminen, muistaminen, nopea reagointi ja ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen saa aikaan laadullista kuormitusta. (Virolainen, 2012, ss. 32–33) Huonosti organisoitu työ ja jatkuvat häiriötekijät lisäävät kuormitusta. Työtehtävien keskeytyminen ja pirstaloituminen moneen eri asiaan hankaloittaa keskittymistä ja tehtävien loppuun viemistä, minkä vuoksi energiaa valuu hukkaan. (Ahola ym., 2010, s. 31)

Työ voi olla myös alikuormittavaa, mikä tarkoittaa, ettei työntekijällä ole tarpeeksi osaamistaan vastaavia tehtäviä, minkä vuoksi työmotivaatio heikkenee. Alikuormitukseen liittyy turhautumista ja oman työn merkityksellisyyden puutetta. (Koivuniemi, 2012, s. 11) Työ on laadullisesti alikuormittavaa silloin, kun se ei tarjoa riittävästi haasteita. Määrällinen alikuormitus taas syntyy, kun työtehtäviä ei ole tarpeeksi. Työn tarjoamien haasteiden puuttuminen johtaa alisuoriutumiseen ja sillä on myös suora vaikutus työntekijän sitoutumiseen. Työn mielekkyyden säilyttämiseksi tulisikin työtehtävien haasteellisuutta lisätä työntekijän osaamistason mukaan. (Virolainen, 2012, s. 33)

Myönteisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa työhön käytettävä aika on riittävä saamaan aikaan haluttuja työtuloksia. Myönteinen kuormitus voi olla kestoaltaan joko lyhyt tai pitkä. Pitkäkestoisen myönteisen kuormituksen tunnuspiirteitä ovat työntekijän kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omaan itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Tällainen kuormitus nostattaa arvostusta omaan työhön ja sen tekemiseen. Sen sijaan pitkäkestoisen negatiivisen kuormituksen kohdalla työntekijä kokee itsetunnon puutetta, väsymystä ja kynnisyttä sekä voi lopulta aiheuttaa loppuunpalamisen. (Koivuniemi, 2012, ss. 15–21)

Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi epäselvät tavoitteet ja vastuut, työmäärä ja työn jatkuva keskeytyminen, vaikuttamis- ja oppimismahdollisuuksien puuttuminen, itsensä kehittämiseen liittyvien mahdollisuuksien puutteellisuus, työstä saatu vähäinen

palaute ja arvostuksen puute. Sosiaaliset kuormitustekijät pitävät sisällään puutteet johtamisessa ja tiedonkulussa, haasteet yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa sekä epätasa-arvoisen ja sopimattoman käytöksen. Lisäksi kuormittavuutta voi syntyä työaikoihin liittyvissä tekijöissä, kuten siinä ettei itsellä ole mahdollisuus päättää omaa työaikaansa. Tämä hankaloittaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työ on aktivoivaa silloin, kun psyykkiset vaatimukset ovat korkealla, mutta työntekijä pystyy itse hallinnoimaan omaa tekemistään. Työ muuttuu kuormittavaksi psyykkisten vaatimusten ollessa korkealla ilman, että tekijällä on mahdollisuutta vaikuttaa työn hallintaan. Tällaisessa tilanteessa kuormitus aiheuttaa työntekijälle huomattavan sairastumisriskin. (Koivuniemi, 2012, ss. 17–19)

4.1.1 Työperäinen stressi

Suurin yksittäinen työstä aiheutuva haitta on stressi. Sillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Stressi voi myös olla ns. hyvää stressiä, jolloin se toimii motivaattorina erilaisten tilanteiden kohtaamiseen. Stressi on ihmisen luonnollinen keino selviytyä haastavista tilanteista. Se lisää väliaikaisesti suorituskyykyä saaden ihmisen työskentelemään tehokkaammin asetettujen päämäärien tavoittamiseksi. (Virolainen, 2012, ss. 31–32)

Haastavista tilanteista selviytyminen nostattaa yksilön mielihyvän ja onnistumisen tunnetta. Stressi muuttuu ongelmaksi silloin, kun se jatkuu pitkään ja usein tai kun yksilö kokee työn vaatimukset liiallisina omiin resursseihinsa nähden. Tällöin ihmisen mieli ei ehdi palautua stressistä, mikä aiheuttaa esimerkiksi pelkoa ja ahdistuneisuutta. Työperäisen stressin yleisin laukaisija on työn heikko organisointi. On tutkittu, että työ on stressaavinta silloin, kun työntekijän osaaminen, kyvyt ja arvot eivät vastaa työn asettamia edellytyksiä tai paineita. Työn organisoinnilla voidaan oleellisesti vaikuttaa työperäiseen stressiin. (Koivuniemi, 2012, ss. 22–23)

Jokainen ihminen kokee stressiä omalla tavallaan. Samanlaiset työtilanteet voivat näyttäytyä yksilöille eri tavoin; samaan aikaan kun yksi työntekijä voi työskennellä positiivisen suorituspaineen alla, voi toinen kokea tilanteen stressaavaksi. Pitkäkestoinen tehokkuusajattelu on aina haitallista, sillä ihminen tarvitsee aikaa palautumiseen. (Virolainen, 2012, s. 31) Stressin vaikutukset voivat olla henkilökohtaisia, mutta ne heijastuvat monipuolisesti kaikkeen tekemiseen. Siksi onkin tärkeää punnita stressitekijöitä

laaja-alaisesti etsimällä siihen liittyvät juurisyyt. Stressi ei näyttyädy pelkästään yksilötasolla vaan sillä on merkitystä koko yhteisön hyvinvointiin. Stressi ja kuormitus näkyvät yhteisöissä huonontuneena ilmapiirinä, joka on suoraan yhteydessä esimerkiksi yhteisön jäsenten vaihtuvuuteen, sitoutumisen vähenemiseen ja suorituskyvyn heikkenemiseen. (Koivuniemi, 2012, ss. 25–29)

4.1.2 Vapaaehtoistyön kuormittavuus

Vapaaehtoistyötä tehdään muun elämän, kuten oman palkkatyön tai opiskelujen ohessa. Tämä lisää haasteita ajankäyttöön ja siihen, miten jaksaa omassa arjessaan. (Sauri, 2017, s. 114) Vapaaehtoistehtäviä tehdään useasti myös yksin, eikä aina ole ketään keneltä pyytää apua tai saada tukea. Toisinaan vapaaehtoistyössä koetut yllättävät haasteet vaativat vapaaehtoiselta rohkeutta ja kykyä päätöksentekoon asioissa, johon hänellä ei ole ammattipätevyyden tuomaa suojaa. (Porkka, 2015, s. 43)

Vapaaehtoistyöntekijän ylikuormitus aiheutuu yleisimmin joko motivaation heikkenemisestä tai ylimitoitetusta uppoutumisesta vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön merkityksellisyys voi aiheuttaa sen, että työtä tehdään ilman riittävää lepoaika. Motivaation katoaminen muuttaa vapaaehtoistyön asetelman pääläelleen, jolloin toimintaan osallistuminen alkaakin tuntua velvollisuudelta. Tällöin vapaaehtoisuus muuttuu suorittamiseksi, mikä ennen pitkää uuvuttaa tekijänsä. Kukaan ei voi tehdä vapaaehtoistyötä vastentahtoisesti vaan siitä on oltava mahdollisuus irrottautua. Muuttuvat elämäntilanteet tai yllättävät tapahtumat kuuluvat elämään, jolloin vapaaehtoistyöstä poisjättäytymisen tulee olla mahdollista ilman syyllisyydentuntoa. (Sauri, 2017, ss. 114–117)

Vapaaehtoistyön liiallisen kuormittavuuden kannalta on tärkeää, että vapaaehtoinen itse ymmärtää huolehtia omasta jaksamisestaan. Omista voimavaroistaan huolehtiminen auttaa tunnistamaan omat rajat ja tarvittaessa rajaamaan vapaaehtoistyöhön käytettävää aikaa. (Porkka, 2015, s. 41) Järjestöt voivat tukea vapaaehtoisia auttamalla heitä oman toimijuutensa löytämisessä ja yksilöllisten voimavarojen kehittämisessä (Kaukinen, 2015, s. 49).

4.2 Vapaaehtoisten jaksaminen

Vapaaehtoistyön kuormittavuuteen ja vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamista voidaan tukea monin eri keinoin. Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi johtamisen, motivaation ja vuorovaikutuksen merkitystä vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamiseen.

4.2.1 Johtaminen

Johtaminen luo raamit työn tekemiselle ja siten myös työhyvinvoinnille. Johtamistavalla on suora yhteys työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Johdon ja henkilöstön keskinäinen kohtaaminen lisää tyytyväisyyttä ja edesauttaa tasavertaisuuden kokemista organisaation eri toimijoiden välillä. Työntekijäkeskeisen johtamistyylin, jossa johto on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa, tiedetään tukevan yksilöiden ja koko organisaation työhyvinvointia tehokkaimmin. Johtajakeskeinen tapa johtaa puolestaan heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia säädellä omaa työtään, mikä heikentää työssä koettua hyvinvointia. (Virolainen, 2012, ss. 106, 108, 134)

Yhdistyksissä vapaaehtoistoimintaa johtaa yleensä puheenjohtaja tai muu yhdyshenkilö, joka toimii itsekin vapaaehtois pohjalta. Vapaaehtoisuus asettaa johtajuuteen omat haasteensa, sillä suoranaista esimiesasemaa ei ole. Vapaaehtoisten johtamisessa asenne on asemaa tärkeämpi tekijä. Kun johtaja luottaa vapaaehtoiisiin ja heidän osaamiseensa, auttaa se tuomaan vapaaehtoisten parhaat puolet esiin. (Karreinen, Halonen & Tennilä, 2017, ss. 93–94) Vapaaehtoisten johtamisen perustana on luoda toimintaa, jossa yksilöt voivat toimia itselleen tärkeiden asioiden eteen osana yhteisöä. Kun yhteisön jäsenet toimivat yhteisten tavoitteiden eteen tuoden kukin mukanaan oman tietotaitonsa, puhutaan yhteisöllisestä johtamisesta. Yhteisöllinen johtaminen vaatii, että toiminnassa on mukana ihmisiä, jotka sekä haluavat vaikuttaa että antavat myös toisille samoja vaikuttamismahdollisuuksia. Yhteisöllisyys ei kuitenkaan vähennä johtajuuden tarvetta. (Kuokkanen ym., 2007, s. 38)

Vaikka vapaaehtoisten johtaminen on yleensä yksittäisen ihmisen tehtävä, on koko yhdistyksen hallitus yhdessä vastuussa vapaaehtoistyön johtamisesta. Yhdistyksen hallituksen tulee johtaa toimintaa avoimesti ja tiedostaa, että johtajuuteen kuuluu valta ja

velvollisuudet. Päätöksiä tulee osata tehdä ja niistä tulee kantaa vastuu. Täytyy myös uskaltaa tehdä päätöksiä, jotka ovat yhdistyksen kannalta tarvittavia, vaikka ne eivät olisikaan kaikille mieleen. (Kuokkanen ym., 2007, s. 38)

Vapaaehtoisten johtamista voidaan kutsua myös osallistavaksi tiimijohtamiseksi. Johtajan tulee kyetä arvioimaan omaa toimintaansa ja tarvittaessa muuttamaan omia toimintatapojaan. (Karreinen, Halonen & Tennilä, 2017, s. 94). Hyvään johtajuuteen kuuluu yhteisön jäsenten tasapuolinen kohtelu, vuorovaikutuksellisuus ja jokaisen mahdollisuus vaikuttaa yhteisten päämäärien eteen. Onnistuneella johtamisella on innostava ja motivoiva vaikutus mikä saa ihmiset yrittämään parhaansa heille annetuissa tehtävissä. (Kuokkanen ym., 2007, s. 38)

4.2.2 Motivaatio

Motivaatio on keskeinen tekijä vapaaehtoistoiminnassa. Tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoisten keskinäiset suhteet ja yhteisöllisyys toimivat merkittävänä motivaatiotekijöinä. Ihmiset eivät niinkään tavoittele pelkästään omaa hyvää, vaan motivaatiota ajaa enemmänkin yhteisen hyvän tavoittelu. Vapaaehtoistyöhön motivoi monet erilaiset tekijät. Niitä voivat olla joko halu auttaa, pyrkimys uuden oppimiseen, tunne kansalaisvelvollisuudesta, sosiaalisten suhteiden luominen, samanhenkisten ihmisten tapaaminen tai se, että vapaaehtoistyö kuuluu osaksi omaa elämäntapaa. Nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden kohdalla korostuu tarve päästä suunnittelemaan itse toimintaa. Tärkeinä tekijöinä ovat niin ikään toiminnan tehokkuus ja järjestön tarjoamat monipuoliset toimintamahdollisuudet. Lisäksi etenkin nuoret pitävät arvossaan mahdollisuutta osallistua toimintaan matalalla kynnyksellä, myös projektimaisesti. (Kuuluvainen, 2015, ss. 45–46, 61)

Vapaaehtoistyötä voivat motivoida myös itsekkäät syyt. Sosiaalisen arvostuksen, huomion ja vastaavanlaisten itsekkäinä pidettyjen asioiden esiin nouseminen on varsin inhimillistä. Näiden ns. ei-sosiaalisesti hyväksyttävien motiivien hyväksyttävänä pitäminen on tärkeää. (Kuuluvainen, 2015, s. 48) Vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseksi on hyvä tuoda esiin myös egoistisia motiiveja. Tarpeiden ja toiveiden tunnistaminen auttaa lisäämään toiminnan vastavuoroisuutta. (Laimio & Välimäki, 2011, s. 18)

Motivaatiota voidaan tarkastella sisäisestä ja ulkoisesta näkökulmasta. Ulkoinen motivaatio korostaa ulkoisten kannustumien ja palkkioiden merkitystä, kun taas sisäinen motivaatio on vahvasti arvolähtöistä. Vapaaehtoistyössä sisäiset kannustimet ovat ulkoisia kannustimia merkityksellisempiä. Vahva sisäinen motivaatio lisää yksilön innostusta ja luo jo itsessään tunteen työn palkitsevuudesta. Vapaaehtoistyöntekijöiden sisäistä motivaatiota voi tukea edistämällä työn mielekkyyttä, tarjoamalla sopivia haasteita ja antamalla mahdollisuus edetä ja kehittyä työssä. Vapaaehtoistyöstä saatu työkokemus tai yhdistysten erilaiset tavat palkita vapaaehtoisia, toimivat ulkoisina motivaatitekijöinä. (Kuuluvainen, 2015, ss. 45–46, 48)

Sitoutumisella vapaaehtoistyössä käsitetään vapaaehtoistyöntekijän halua olla mukana toiminnassa. Vastuunkanto, osallisuus ja motivaatio ovat osa sitoutumista. Sitoutuminen voi syntyä joko suhteessa koko toimintaan tai vaihtoehtoisesti johonkin tiettyyn tehtävään. (Kuuluvainen, 2015, ss. 49–51) Vapaaehtoisuuteen kuuluu, että toimintaan voi osallistua vain silloin kun se itselle sopii, ilman sitoutumispaineita, mutta aktiivinen ja jatkuva toiminta kuitenkin edellyttää sitoutuneita vapaaehtoisia (Valliluoto, 2014, s. 15). Mikäli yhdistyksellä ei ole palkattua työvoimaa, on vapaaehtoisten sitoutumisella vielä merkittävämpi vaikutus toiminnan jatkuvuudesta. Sitoutuneet vapaaehtoiset turvaavat yhdistyksen toiminnan pyörittämällä sen ydintoimintaa. Vapaaehtoistyöntekijöiden kokema omistajuuden tunne lisää työhön sitoutumista. Omistajuudella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen kokee toiminnan omakseen. (Kuuluvainen, 2015, ss. 49–51)

4.2.3 Vuorovaikutus

Vapaaehtoistoiminta kerää ihmisiä yhteen toimimaan jonkin heille tärkeän asian puolesta. Vapaaehtoistoimintaan kuuluu ihmisten välinen vuorovaikutus, ja sitä tapahtuu niin henkilöstön, vapaaehtoisten kuin muutoin toimintaan osallistuvien välillä. (Kaukinen, 2015, s. 48) Toisten toiminnassa olevien kohtaaminen on tärkeää yhteisöllisyyden ja verkostoitumisen kannalta, sillä tapaamiset synnyttävät uusia toimintaideoita ja luovat ystävyysuhteita. (Kuuluvainen, 2015, s. 62)

Puhuminen on yksi keino päästä vuorovaikutukseen toisten kanssa. Puheen avulla voidaan tuoda oma mielipide kuuluvaksi, jakaa tietoa ja osoittaa toiselle, että hänet on huomioitu. Puheen lisäksi ihminen viestii myös ruumiinkielellä. Viestinnän kannalta on merkityksellistä,

miten yksilö toimii vuorovaikutustilanteessa. Mikäli sanaton viesti on ristiriidassa sanotun tiedon kanssa, uskotaan herkemmin ruumiinkielen ilmaisemaa viestiä. Onnistunut vuorovaikutus edellyttää myös kykyä kuunnella. Kuunteleminen ei ole vain kuulemista, vaan se vaatii keskittymistä ja läsnäoloa sekä kykyä seurata puheen sisältöä. (Kuokkanen ym., 2007, ss. 30–34)

Pari- ja ryhmätyöskentely auttaa näkemään, miten toiset ihmiset toimivat erilaisissa tilanteissa. Tämä edesauttaa ymmärtämään niitä tekijöitä, minkä vuoksi ihmiset toimivat niin kuin toimivat. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 54) Sujuva vuorovaikutus edellyttää, että osapuolten välillä vallitsee luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri (Kaukinen, 2015, s. 50). Yhteinen päätöksenteko monimutkaisistakin asioista vaatii vapaaehtoisten välistä luottamusta. Luottamuspuola johtaa väärinkäsityksiin, epäselvään kommunikointiin ja hankaloittaa tehtävien jakamista. Kun yhteisön luottamus on puutteellista, syntyy ihmisillä tarve kontrolloida toisiaan. Se myös ajaa tilanteeseen, jossa vapaaehtoinen yrittää osallistua kaikkeen tekemiseen. Luottamusongelmat aiheuttavat ennen pitkää haasteita vapaaehtoisten jaksamiselle. (Kuuluvainen, 2015, s. 62) Väärinkäsitysten välttämiseksi on tärkeää luoda turvallinen ilmapiiri, jossa jokaisella on tilaa kertoa ajatuksistaan avoimesti. Kun asioista voidaan puhua suoraan, ymmärretään tilanteet harvemmin väärin. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 52–53)

Vuorovaikutus perustuu siihen, että ymmärtää ihmisten ajattelevan asioista eri tavalla ja on valmis kuuntelemaan myös heidän näkemyksiään. On tärkeää haluta kuunnella toista mahdollisista mielipide-eroista huolimatta. Jokaisen näkemys on yhtä arvokas ja erilaiset mielipiteet tarjoavat mahdollisuuden tarkastella asioita eri näkökulmista. (Kuokkanen ym., 2007, ss. 28, 38) Toimintakauden alkaessa on tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus kertoa omista tarpeistaan ja toiveistaan. Selkeä organisaatiokulttuuri auttaa jokaista hahmottamaan yhteisiä pelisääntöjä sekä luottamaan siihen, että jokaista toimijaa koskevat samat säännöt. Avoin tiedottaminen vähentää väärinkäsityksiä ja edistää vapaaehtoisten välistä luottamusta. Kilpailuasetelmista luopuminen lisää luottamusta, sillä lähtökohtaisesti yhteistyö toimii kilpailua parempana kannustajana. (Kuuluvainen, 2015, ss. 62–63)

5 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus, jotta voitiin tutkia vapaaehtoistyöntekijöiden kokeman kuormituksen laajuutta ilmiönä ja selvittää sen vaikutusta vapaaehtoisten jaksamiseen vapaaehtoistyössä. Tutkimus sisältää myös laadullisia osuuksia, joiden avulla voitiin tuoda esiin uutta tietoa. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena vapaaehtoisten runsaan lukumäärän vuoksi. Kyselytutkimus toimi menetelmänä, sillä sen avulla voitiin tavoittaa kaikki vapaaehtoiset ja ottaa heidän näkemyksensä huomioon laajassa mittakaavassa.

5.1 Tutkimuskysymykset

Luonnonsuojelukentällä toimivilla paikallisyhdistyksillä ei useimmiten ole palkattua työvoimaa, joten toiminta on riippuvainen vapaaehtoistoimijoiden tekemästä vapaaehtoistyöstä. Aktiivisia vapaaehtoisia on useimmiten vain muutamia ja uusien toimijoiden mukaan saaminen on haastavaa. Tämä voi asettaa haasteita vapaaehtoisten jaksamiselle. Myös toimeksiantajana toimivan järjestön paikallistasolla asia oli noussut esiin vapaaehtoisten keskuudessa ja siihen haluttiin hakea konkreettisia ratkaisuja. Jotta voidaan luoda oikeanlaisia ratkaisuehdotuksia, tulee ensin tunnistaa ongelmat ja niiden laajuus.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten luonnonsuojelujärjestön paikallisyhdistyksen vapaaehtoistyöntekijät kokevat oman jaksamisensa ja mitkä tekijät koetaan nykyhetkessä joko kuormittavaksi tai toimintaa tukevaksi. Tavoitteena oli myös selvittää mitä vapaaehtoiset toivoisivat tulevaisuudelta koskien tekemäänsä vapaaehtoistyötä. Tällä tutkimuksella haluttiin saada vastaus seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten luonnonsuojelujärjestön paikallisyhdistysten vapaaehtoistyöntekijät kokevat oman jaksamisensa vapaaehtoistyössään?
2. Mitkä tekijät paikallisyhdistysten vapaaehtoiset kokevat kuormittaviksi tai toimintaa tukeviksi vapaaehtoistyössään?
3. Minkälaisia vapaaehtoistyötä koskevia toiveita tai tarpeita paikallisyhdistysten vapaaehtoisilla on tulevaisuudessa?

5.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla voidaan tarkastella niin ihmisiin liittyviä osatekijöitä kuin luontoon kohdistuvia ilmiöitä. Määrällinen tutkimus tarkastelee aineistoa numeerisesti. Tutkimuksessa tieto saadaan numeroina esimerkiksi kyselyn tuloksista, mutta se voi sisältää myös laadullisia elementtejä. Määrällinen tutkimus sopii antamaan vastauksia sellaisiin kysymyksiin, kuten ”kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein”. (Vilka, 2007, s. 14, 19)

Määrällinen tutkimus luo yleiskäsityksen mitattavissa olevien asioiden eroista. Sen avulla pyritään selvittämään, miten eri muuttujat ovat suhteessa toisiinsa. Määrällisessä tutkimuksessa mittareina käytetään kysely-, haastattelu- tai havainnointilomakkeita. (Vilka, 2007, ss. 13–14)

Määrällisessä tutkimuksessa tulee käsitteet määrittää siten, että niitä on mahdollista mitata. On myös oltava perillä siitä, mitä tutkitaan. Tämä on oleellista tutkimuksen onnistumisen kannalta. Mittaamisen tukena voidaan käyttää joko asenneasteikkoja tai mitta-asteikkoja. Asenneasteikko mittaa yksilön kokemukseen pohjautuvaa mielipidettä. Näitä ovat mm. Likertin asteikko, jolla voidaan luoda mielipideväittämiä. Annettuun väittämään voi vastata portaikolla, jossa vastausvaihtoehdot kulkevat välillä täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Mitta-asteikkojen avulla voidaan jaotella muuttujien osoittamia asioita. (Vilka, 2007, ss. 36, 45–46)

Otanta on menetelmä, jolla otos valitaan. Vastaajien suurta otosta voidaan pitää ominaisena määrälliselle tutkimukselle. Kattava otosmäärä antaa pientä otosta tarkemman kuvan keskimääräisestä mielipiteestä vastaajien keskuudessa. Otos edustaa kohderyhmän perusjoukkoa ja sen avulla voidaan saada koko kohderyhmää edustava kokonaiskuva. Kokonaisotannassa valitaan mukaan koko perusjoukko, joten siitä ei varsinaisesti voi puhua otantamenetelmänä. (Vilka, 2007, ss. 17, 52) Tässä tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa, jotta tutkittavaa ilmiötä voitiin tarkastella koko kohderyhmän kautta.

5.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Kun määrällinen tutkimus pyrkii muodostamaan yleiskuvan, tähtää laadullinen tutkimus yksityiskohtaisempaan analyysiin. Tutkimuksessa voidaan hyödyntää myös molempia tutkimusmenetelmiä rinnakkain. Tärkeintä on valita omalle tutkimukselle sopiva menetelmä. (Vehkalahti, 2008, s. 13) Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin, kuten ”mitä” tai ”miten” (Juhila, n.d.-a)

Laadulliselle tutkimukselle ei ole olemassa yhtä määritelmää, sillä sitä voidaan lähestyä monin eri tavoin. Myös tutkittavaa ilmiötä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen aineistona käytetään esimerkiksi haastatteluja, keskusteluja tai tekstejä. Numeerista aineistoa voidaan tarkastella myös laadullisesti. Tällöin aineistoa ei tulkita ainoastaan numeroiden kautta. (Juhila, n.d.-a)

Laadullinen aineisto voidaan muuttaa numeeriseen muotoon koodauksen avulla. Tutkija ryhmittelee aineiston sen sisällön mukaan. (Vilka, 2007, s. 68) Koodaus perustuu tutkijan omaan harkintaan ja tekemiin valintoihin. Tutkija päättää aineiston jaottelusta tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten perusteella. (Juhila, n.d.-b) Tässä tutkimuksessa avointen kysymysten vastaukset on jaoteltu teemoittain.

5.4 Kyselytutkimus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään yleisimmin kyselylomakkeella. Samat kysymykset kysytään kirjallisesti jokaiselta vastaajalta samalla tavalla. (Vilka, 2015, s. 94) Kyselytutkimuksen hyvänä puolena voidaan pitää sitä, ettei tutkijan eleet, ilmeet tai äänen eri vivahteet pääse vaikuttamaan vastauksiin. Tämä parantaa tutkimuksen luotettavuutta. (Valli, 2015, s. 44) Kyselylomake soveltuu aineiston keruun menetelmäksi silloin, kun vastaajajoukko on suuri tai se on hajaantunut ympäriinsä. Sitä voidaan käyttää menetelmänä myös arkaluontoisten kysymysten kohdalla. Kyselylomakkeen etuna voidaan pitää vastaajan anonymiteetin säilymistä. Yleisimpänä haittapuolena on mahdollisuus siihen, että vastaajien määrä jää vähäiseksi. (Vilka, 2015, s. 94)

Kyselylomakkeen laatiminen on yksi oleellisimmista asioista kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumisen kannalta. Kyselylomaketta laadittaessa tulee muistaa tutkimuksen tavoite ja siinä tulee kysyä niitä asioita, joihin tutkimuksella haetaan vastauksia. Kyselylomake on hyvä testata etukäteen kyselyn toimivuuden takaamiseksi. (Vilka, 2015, ss. 105, 108)

Kyselylomakkeen kysymykset voidaan jakaa joko monivalintakysymyksiin, avoimiin tai sekamuotoisiin kysymyksiin. Monivalintakysymykset tarjoavat vastaajalle valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimissa kysymyksissä voidaan saada myös vastauksia, jollaisia kyselyn laatija ei ole osannut ennakoida. Sekamuotoinen kysymys on sekoitus annettuja ja avoimia vastausvaihtoehtoja. (Vilka, 2015, s. 106) Määrällisessä tutkimuksessa monivalintakysymyksissä hyvänä puolena on se, että vastaukset ovat keskenään vertailukelpoisia ja mitattavia. Tarkkuutta voidaan parantaa käyttämällä esimerkiksi erilaisia asteikkoja. Sekamuotoisissa kysymyksissä annettujen vastausvaihtojen lisäksi on myös avoin kysymys, esimerkiksi ”Muu, mikä?”. Sekamuotoista kysymystä voidaan hyödyntää silloin, kun kaikki vastausvaihtoehdot eivät ole tiedossa. (Vilka, 2007, ss. 67–69) Avoimet kysymykset ovat hyvä tapa saada selville vastaajan perusteltu mielipide. Vapaasti kerrottu vastaus antaa myös tilaa vastaajan ajatuksille ja ideoille. Miinuspuolena avointen kysymysten kohdalla voidaan pitää sitä, ettei niihin aina vastata joko lainkaan tai vastaukset ovat epämääräisiä eivätkä vastaa suoraan kysymykseen. (Valli, 2015, s. 71)

5.5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus kohdistettiin 15 paikallisyhdistykseen, jotka toimivat saman piirin alueella. Kysely lähetettiin yhdistyksien vapaaehtoistyötä tekeville. Kukin yhdistys määritteli itse, kenet he laskevat vapaaehtoistyöntekijäksi. Vapaaehtoisia kartoitettiin piirityöntekijän ja paikallisyhdistysten puheenjohtajien avulla. Osa yhdistyksistä laittoivat tiedoksi vapaaehtoisten sähköpostiosoitteet ja osassa puheenjohtaja lupasi välittää kyselyn yhdistyksen vapaaehtoisille. Näissä tapauksissa pyysin tiedon siitä, kuinka monelle kysely on heidän yhdistyksessään lähtenyt. Kysely lähti 113 vapaaehtoiselle. Neljälle vapaaehtoiselle ei voitu lähettää kyselyä, koska heillä ei ollut käytössä olevaa sähköpostiosoitetta.

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka laadittiin toimeksiantajan kautta saadulla SurveyPal -kyselyalustalla. Kyselyn vastauksia oli helppo tarkastella

Surveypalin kautta ja luoda niistä erilaisia näkymiä Wordissa ja Excelissä (Surveypal, n.d.). Kysymyksiä käytiin etukäteen läpi toimeksiantajan kanssa ja kyselyä testattiin muutamilla ihmisillä, jotta voitiin nähdä, onko kysymysten asettelu vastaajalle selkeä. Kyselyssä oli 13 kysymystä. Ne koostuivat monivalinta-, sekamuotoisista ja avoimista kysymyksistä (liite 1). Kysymykset 1, 2, 3, 4, 6, 9 ja 10 olivat monivalintakysymyksiä ja 5, 11, 12 ja 13 avoimia kysymyksiä. Kysymykset 7 ja 8 olivat sekamuotoisia kysymyksiä, joissa valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi oli avoin ”muu, mikä?” -kysymys. Avointen ja sekamuotoisten kysymysten vastaukset koodattiin ryhmiin asiasisällön mukaan. Kunkin ryhmän vastausten määrä laskettiin yhteen ja siten avoimet kysymykset muutettiin määrälliseen muotoon. Näin saatiin laskettua vastausryhmien prosenttiosuudet.

Kysymykset jaoteltiin kolmeen osa-alueeseen: vastaajan perustiedot, jaksaminen ja kuormitus sekä tulevaisuudennäkymät. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin vapaaehtoistoimijoiden perustietoja. Kysymyksillä kartoitettiin vastaajan ikäluokka, miten kauan hän on ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa, miten paljon hän käyttää aikaa vapaaehtoistyöhön kuukaudessa ja kuinka paljon hänen toimimassaan yhdistyksessä on aktiivisia toimijoita. Lisäksi kysyttiin vastaajan roolia yhdistyksessä. Ikäjakauma jaoteltiin sen mukaan missä elämänvaiheessa vastaajan voitiin ajatella olevan. Toisessa osiossa kartoitettiin vapaaehtoisten kokemaa kuormituksen määrää ja laatua sekä niitä tekijöitä, jotka joko haittaavat tai auttavat vapaaehtoistyössä jaksamista. Kolmannessa osiossa kysyttiin vastaajien tulevaisuudennäkymiä vapaaehtoistyöhön liittyen. Vapaaehtoisilta kysyttiin uskovatko he olevansa mukana toiminnassa vielä vuoden kuluttua, minkälaisia tarpeita ja toiveita heillä on joko toimintaan tai vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseksi yhdistyksen tai järjestön tasolta. Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin mikä motivoi vapaaehtoista jatkamaan toiminnassa.

Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse 29. tammikuuta 2021 ja siihen annettiin vastausaikaa kaksi viikkoa, viimeisen vastauspäivän ollen siten 12. helmikuuta. Puolelta välissä lähetettiin muistutus ja kiitettiin jo kyselyyn vastanneita. Ennen kyselyn umpeutumista päätettiin vastausaikaa vielä jatkaa parilla päivällä 14. helmikuuta saakka. Vastausajan pidentymisestä lähetettiin tieto vapaaehtoisverkostolle sähköpostitse 11. helmikuuta.

5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen tulee olla hyvän tieteellisen käytännön ja tutkimusetiikan mukaista. Vain silloin tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana.

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan sitä, että tutkimus noudattaa ja edistää eettisesti vastuullisia toimintatapoja sekä tunnistaa ja ehkäisee väärinkäytöksiä ja vilppiä tieteessä. Tutkija on itse vastuussa siitä, että noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, ss. 4–7)

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisenä periaatteena on, ettei tutkimuksesta koidu tutkimuskohteena oleville ihmisille tai yhteisöille haittaa. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkimukseen osallistuvien oikeuksia. Siten voidaan säilyttää tutkimukseen osallistuvan henkilön luottamus tutkijaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, ss. 7–8)

Tutkimuksessa tulee turvata siihen osallistuvien yksityisyyden suoja. Tutkimustulokset tulee esittää siten, että tutkittavien anonymiteetti säilyy. Henkilön nimi on selkein tunnistettava tieto, mutta se ei ole ainoa. Henkilöllisyys voidaan tunnistaa yhdistelemällä useampaa tietoa. Tämä tulee ottaa huomioon tutkimustuloksia esiteltäessä. (Kuula-Luumi, 2018)

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa pyrittiin noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa teimme tutkimusluvan toimeksiantajan kanssa. Tutkimuslupaun kirjattiin sopimus siitä, että tietoja tullaan säilyttämään asianmukaisesti eikä niitä luovuteta tai myydä kolmansille osapuolille. Alkuvaiheessa teimme myös sopimuksen, ettei työssä tulla kertomaan toimeksiantajan nimeä.

Kyselytutkimus nähtiin vastaajan kannalta parhaimpana menetelmänä. Sähköiseen kyselyyn pystyi vastaamaan itselle sopivaan aikaan ja vastaamisen pystyi myös keskeyttämään, mikäli ei olisikaan halunnut vastata kyselyssä esitettyihin kysymyksiin. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen aihe ja tavoite. Myös vastaamisen vapaaehtoisuus ja anonymisuus tuotiin esiin. Saatekirjeessä olisi voinut lisäksi kertoa, ettei vastauksia luovuteta kolmansille osapuolille. Tämä tieto oli kuitenkin kirjattuna toimeksiantajan kanssa tehdyssä tutkimusluvassa. Vastaajilta ei kysytty nimeä tai missä yhdistyksessä he vaikuttavat. Kyselyssä kysyttiin vain tutkimuksen kannalta oleellisia

henkilötietoja. Näitä olivat ikä ja oma rooli yhdistyksessä sekä tieto, minkä kokoisessa yhdistyksessä vastaaja toimii. Näitä tietoja yhdistelemällä voisi olla mahdollista tunnistaa yksittäinen henkilö, minkä vuoksi tuloksissa ei tarkastella rinnakkain tämän kaltaisia tietoja.

Kyselyn vastausprosentti oli 27 %. Vaikka se on tarpeeksi kattava tutkimuksen tekemisen ja analysoinnin kannalta, ei se kuitenkaan kerro kaikkien vapaaehtoisten mielipidettä. Vastausten pohjalta voidaan kuitenkin tehdä johtopäätöksiä tutkimuskohteena olevien yhdistysten vapaaehtoisten jaksamiseen ja kuormitukseen liittyvistä tekijöistä, sillä vastauksissa toistui samantyyppiset teemat.

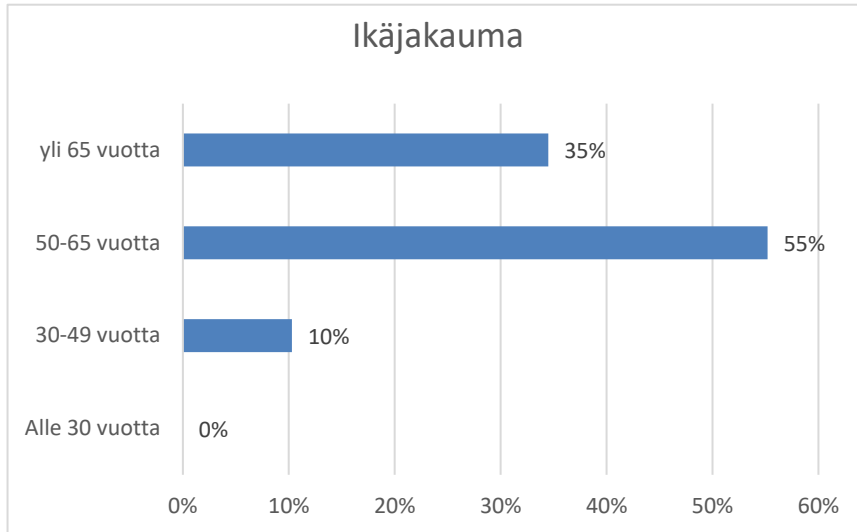
6 Tulokset

Kysely lähetettiin sähköisesti 113 vapaaehtoiselle ja siihen vastasi 30 vapaaehtoista, vastausprosentin ollen siten 27 %. Tulokset esitellään teemoittain seuraavissa alaluvuissa. Ensimmäisessä osassa käydään läpi vastaajien perustiedot. Toisessa osassa keskitytään vapaaehtoisten kokemaan kuormitukseen ja jaksamiseen liittyviin tekijöihin. Kolmannessa osassa käsitellään vastaajien vapaaehtoistyöhön liittyviä toiveita, tarpeita ja motivaatiotekijöitä.

6.1 Kyselyyn vastanneiden perustiedot

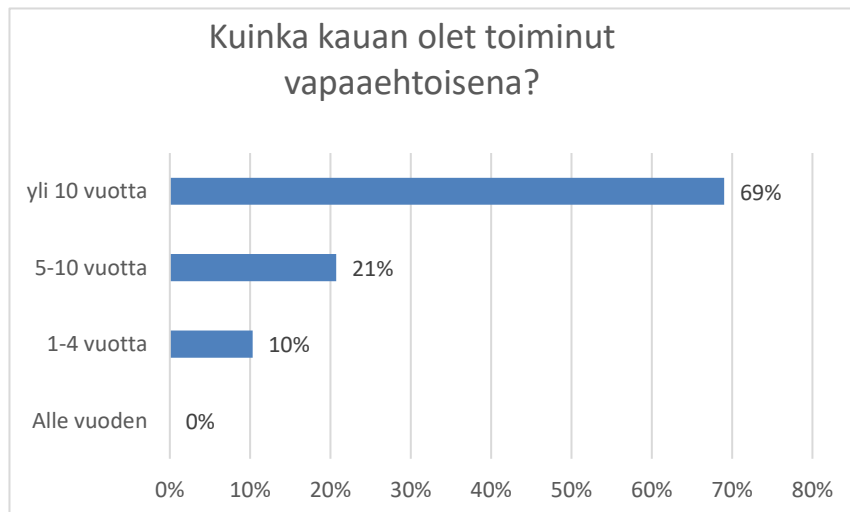
Hieman yli puolet vastaajista asettui ikäluokkaan 50–65 vuotta (16 kpl). Seuraavaksi eniten vapaaehtoisia oli ryhmässä yli 65 vuotta täyttäneet (10 kpl). Huomioitavaa on, että kukaan vastaajista ei ollut alle 30 vuotta ja ikäluokkaan 30–49 vuotta kuului kolme vastaajaa (kuva 2, s. 22). Vastanneista 90 % oli siis yli 50-vuotiaita. Kysymykseen vastasi 29 vapaaehtoista, joten yhden vastaajan ikäryhmä ei ole tiedossa.

Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma.



Kaksi kolmasosaa vastaajista (20 kpl) oli toiminut vapaaehtoisena yli kymmenen vuotta (Kuva 3). Kuusi vastaajista oli ollut mukana toiminnassa viidestä kymmeneen vuotta. Kukaan vastaajista ei ollut täysin uusi toimija, eli kaikki olivat olleet mukana toiminnassa vähintään yhden vuoden ajan. Yksi vapaaehtoinen jätti vastaamatta kysymykseen.

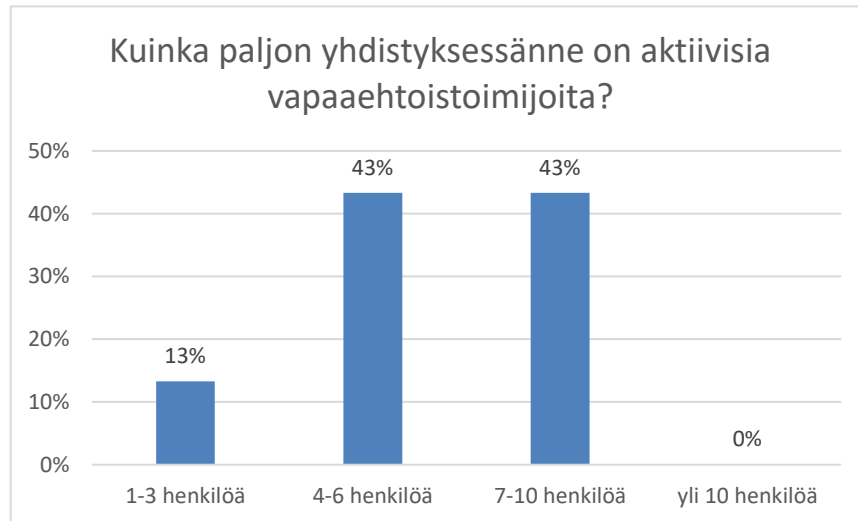
Kuva 3. Tehty vapaaehtoistyö vuosissa.



Useimmat vastaajat tekevät vapaaehtoistyötä kuukauden aikana joko korkeintaan viisi tuntia tai 6–11, joista molemmat tulivat valituiksi kymmenen kertaa. Yli 18 tuntia kuukaudessa työtä tekee seitsemän vapaaehtoistoimijaa. Vastaajista kolme tekee 12–18 tuntia kuukaudessa vapaaehtoistyötä.

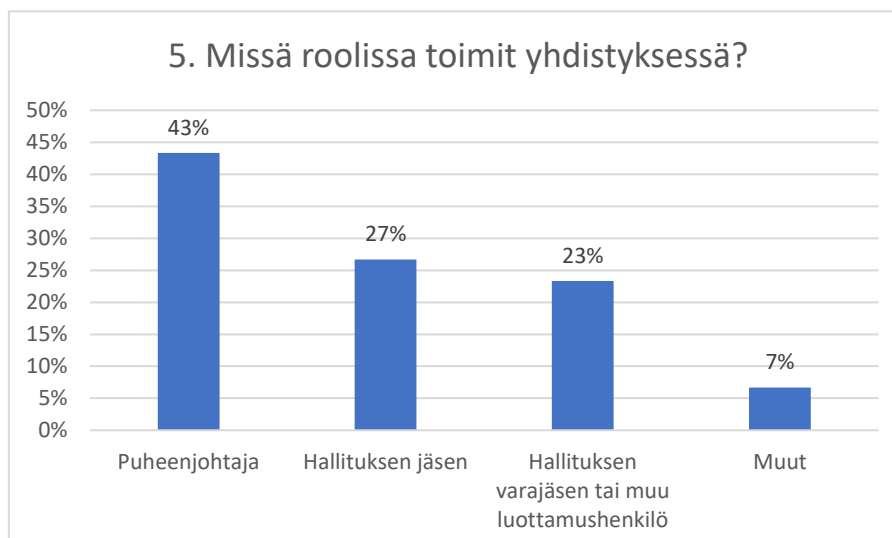
Yleisimmin yhdistyksissä toimi neljästä kymmeneen vapaaehtoista, sillä vastausvaihtoehdot 4–6 henkilöä ja 7–10 henkilöä saivat molemmat 13 kappaletta vastauksia. Korkeintaan kolmen hengen yhdistyksiä oli neljä kappaletta. Yhdessäkään yhdistyksessä ei ollut yli kymmentä vapaaehtoistoimijaa (kuva 4).

Kuva 4. Vapaaehtoisten määrä paikallisyhdistyksissä.



Vapaaehtoisilta kysyttiin avoimella kysymyksellä missä roolissa he toimivat yhdistyksessä. Vastaukset on luokiteltu sen mukaan, miten vastaajat ovat itse kuvailleet rooliaan (kuva 5). Vastaajista puheenjohtajan roolissa toimi 13, hallituksen varsinaisena jäsenenä kahdeksan ja hallituksen varajäsenenä tai muussa luottamustoimessa seitsemän henkilöä. Jossain muussa kuin edellä mainituissa rooleissa vastasi toimivansa kaksi vastaajaa. Nämä vastasivat auttavansa tarpeen mukaan ja osallistuvansa talkoisiin tapahtumien järjestelyissä, oppaana ja kokousten kahvituksissa.

Kuva 5. Vastaajien roolit yhdistyksessä ryhmittäin.



6.2 Vapaaehtoisten jaksaminen ja kuormitus

Vastaajista puolet (14 kpl) vastasi kuormituksen olevan sopivaa ja tarjoavan sopivan määrän haastetta. Saman verran vastaajista (14 kpl) kertoi kokevansa vapaaehtoistyön olevan ajoittain liian kuormittavaa (Kuva 6). Vastaajista kukaan ei kokenut vapaaehtoistyön olevan joko alikuormittavaa tai jatkuvasti liian kuormittavaa. Vapaaehtoisista kaksi jätti vastaamatta kysymykseen.

Kuva 6. Vapaaehtoisten kokeman kuormituksen määrä.



Vapaaehtoistyössä jaksamista haittaavat monenlaiset tekijät (kuva 7, s. 26). Vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. Kysymykseen vastasi 29 vapaaehtoista. Eniten jaksamiseen vaikutti työn liiallinen määrä, jonka koki haitalliseksi yhdeksän vastaajaa. Kahdeksan vapaaehtoista koki, että luonnonsuojelun edistäminen on hankalaa omalla alueella. Seitsemän vastaajaa ei pysty irrottautumaan tehtävistä, vaikka sitä haluaisikin. Toiminnan huonon organisoinnin koki jaksamista haittaavaksi neljä vapaaehtoista. Byrokratian pyörittäminen, saadun palautteen tai avun vähäinen määrä ja luottamuspuola toisiin vapaaehtoiisiin verottivat kukin kolmen vastaajan jaksamista. Muut vaihtoehdot keräsivät yksittäisiä vastauksia. Positiivista on, että 11 vastaajaa ei koe vapaaehtoistyössään jaksamista haittaavia asioita.

Avoimia vastauksia tuli 15. Näissä korostui etenkin vapaaehtoistyöntekijöiden määrän vähyys, joka oli nähtävissä seitsemässä vastauksessa. Ajan puute nousi esiin kolmen vastaajan taholta.

”Neuvoja piisaa, mutta tekijöiksi ei useinkaan vuorottelijaa löydy”

”Aktiivisten toimijoiden liian pieni määrä.”

”Suurin osa on passiivisia, jolloin tehtävät kasautuvat muutamalle harvalle eivätkä omat taidot, osaaminen, aika ja kiinnostus riitä kaikkeen. Moni ihminen ottaa yhteyttä vain, kun tarvitsevat luonnonsuojelusta apua omien intressiensä ajamiseen, muulloin talkoisiin on turha pyydellä.”

Muita avoimia vastauksia ei voinut suoraan ryhmitellä samaan luokkaan kuuluvaksi. Näissä vastauksissa tuli esiin yhdistyksen huono ilmapiiri, koettu riittämättömyyden tunne ja yhteistyön hankaluus viranomaisten kanssa. Myös vaaditun asiantuntemuksen tarve nousi esiin. Kokeneelta vapaaehtoiselta kysytään usein apua ja toisaalta asioihin paneutuminen vaatii ajoittain paljon aikaa ja osaamista.

”Minulla on [...]taustastani johtuen varsin paljon tietotaitoa, mistä syystä asiantuntemusta kysytään usein, aika usein myös kiinnostukseni ulkopuolelta.”

”Asiat ovat vaativia, edellyttävät ajoittain erittäin paljon paneutumista ja osaamista. On äärimmäisen itseohjautuvaa. Taltiointi, arkistointi, digiympäristöt, viestinnän hoitaminen, tiedottaminen.”

Kuva 7. Vapaaehtoistyössä jaksamista haittaavat tekijät.



Vapaaehtoistyötä tukevia tekijöitä pystyi myös valita useamman vaihtoehdon. 29 vapaaehtoista vastasi kysymykseen. Lähes jokainen vastaaja (26 kpl) vapaaehtoisista valitsi luonnonsuojelun merkityksellisyyden vapaaehtoistyössä jaksamista tukevaksi tekijäksi (kuva 8, s. 28). Vastaajista 21 on löytänyt yhdistyksestä samanhenkisiä ihmisiä ympärilleen. 17 vapaaehtoista koki, että tehdyllä vapaaehtoistyöllä on merkitystä. Yhdeksän vastaajaa nimesi vapaaehtoistyön tukevan omaa oppimista ja itsensä kehittämistä. Omaan työmäärään pystyi vaikuttamaan kahdeksan vastaajaa. Avun, tuen, palautteen ja kiitoksen saanti sekä toiminnassa vallitseva ilmapiiri auttoi kukin seitsemää vastaajaa jaksamaan vapaaehtoistyössään. Viisi vastaajaa kertoi oman roolin ja tehtävänkuvan tietämisen

helpottavan jaksamista. Kolme vastaajaa koki, että toiminta on hyvin organisoitua. Kukaan vastaajista ei sanonut, että ei osaisi nimetä jaksamista tukevia tekijöitä.

Avoimia vastauksia tuli kuusi. Monet vastauksista olivat monitulkintaisia, jonka pohjalta vastausten ryhmittely ei ollut tarkoituksenmukaista. Vaikka kysymyksessä pyydettiin kertomaan asioita, jotka auttavat jaksamaan vapaaehtoistyössä, oli useassa vastauksessa tulkittavissa myös jaksamista haittaavia piirteitä. Vastauksissa kuitenkin toistui luonnonsuojelutyön merkitys jaksamiselle, vaikka se saatettiin kokea myös velvollisuudeksi. Toisaalta myös vastuu tulevista sukupolvista ja tavoitteet paremman ympäristön puolesta nimettiin jaksamista tukevinä tekijöinä.

”Luonnonsuojelussa vaikuttaminen on motivoivaa ja yhdistyksen toiminta on hyvin organisoitua. Tästä seuraa kuitenkin paradoksaalinen tilanne. Mitä paremmin teet jonkin asian, sen enemmän sinulta odotetaan. Luonnonsuojelun tehtäväkenttä on periaatteessa loputon.”

”Vastuu tulevista sukupolvista auttaa jaksamaan.”

”Tuntuu ristiriitaiselta; saan tukea ja kiitosta, mutta tunnen silti riittämättömyyttä ja yksinäisyyttäkin, sillä yksin kaikki kannanotot ym. vaikuttamiset kirjoitan. Silloin mietin että onko tässä mitään järkeä, kun usein kannanotolla/ lausunnolla ei ole edes mitään vaikutusta.”

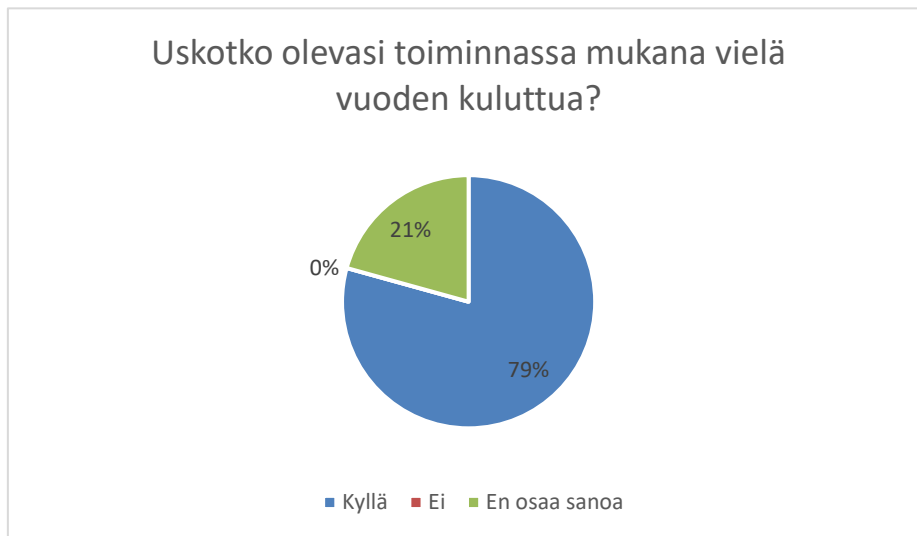
Kuva 8. Vapaaehtoistyössä jaksamista tukevat tekijät.



6.3 Tulevaisuudennäkymät

Suurin osa (23 kpl) vapaaehtoisista uskoo olevansa toiminnassa mukana vielä vuoden kuluttua. Vastaajista kuusi ei osannut sanoa ovatko he mukana vai eivät. Kukaan vapaaehtoisista ei vastannut "Ei" (kuva 9, s. 29). Yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen.

Kuva 9. Vapaaehtoistyössä jatkaminen.



21 vapaaehtoista vastasi kaipaavansa apua vapaaehtois kentälle. Vastaajista kahdeksan oli sitä mieltä, että apu ei ollut tarpeen. Yhden vastaajan mielipide ei ole tiedossa. Niillä, jotka kaipasivat apua vapaaehtois kentälle, oli monenlaisia toiveita. Avoimia vastauksia annettiin 21 ja ne jaoteltiin teemoittain. Vastausten perusteella muodostui kolme selkeää teemaa, jotka liittyvät toimijoiden määrään, asiantuntija-avun tarpeeseen ja taloudellisten resurssien lisäämiseen (kuva 10, s. 30). Kahdeksan vastaajaa ilmaisi toiveensa siitä, että kentälle saataisiin lisää aktiivisia vapaaehtoistoimijoita. Vastaajista kuusi kertoi toivovansa asiantuntija-apua, jota toivottiin etenkin lakiasioissa. Kaksi vapaaehtoista toivoi paikallisyhdistyksille lisää taloudellisia resursseja kattojärjestöltä.

”Nuoria olisi hyvä saada toimintaan mukaan, mutta pienellä paikkakunnalla se on hirvittävän vaikeaa. Olisi kiva kun olisi pj-reservi, josta tulisi uusi tyyppi innolla hoitamaan tehtäviä.”

”Lainopillista tietämystä saisi olla tarjolla paljon, koska muistutuksia, valituksia, selityksiä ja vastaselityksiä tulee tehtäväksi aika runsaasti.”

”[...] koulutusta sekä taloudellisia resursseja paikallisyhdistyksille. Jos pienen yhdistyksen budjetti on tyypillisesti 1.000 - 2.000 euroa, niin se rajoittaa toimintaa merkittävästi. Budjetin kaksinkertaistamalla saataisiin jo paljon aikaan.”

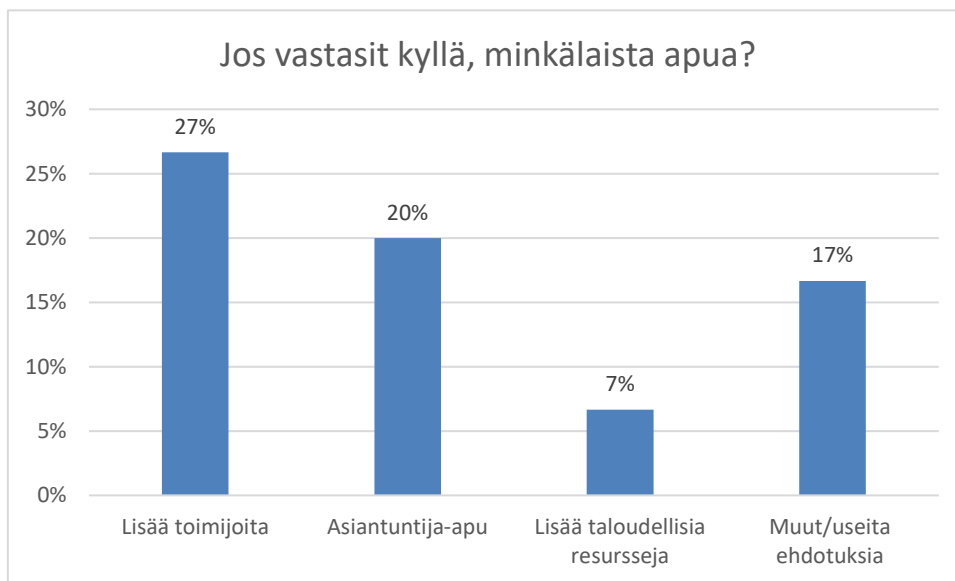
Joissain vastauksissa oli useampi ehdotus tai ajatus, jonka vuoksi niitä ei pystynyt laittamaan yhden teeman alle. Nämä vastaukset on jaoteltu ryhmään ”muut/useita ehdotuksia”. Osassa näistäkin vastauksista oli nähtävissä jäsenhankinnan tai asiantuntija-avun merkitys.

”Viestintä, organisointi, jäsenhankinta, substanssiosaamista, kivan järjestäminen, nuorisotyö”

”Konkreettisia ohjeita ja aineistoja enemmän, byrokratiaa vieläkin vähemmän sekä aikatauluja joustavammaksi”

”Vaikka ylemmät tahot puhuvat että alajärjestöä pitää tukea tosia asia on alajärjestöt jäävät silti yksin.”

Kuva 10. Vapaaehtoisten kaipaama apu teemoittain.



Yhdistyksen tai järjestön taholta toivottiin erityisesti apua jäsenhankintaan, muutoksia toimintakulttuuriin sekä yhteistyötä ja verkostoitumista. Kysymykseen vastasi 21 vapaaehtoista. Vastaukset jaoteltiin kuuteen ryhmään, joissa viidessä oli selkeä teema (kuva 11, s. 32). Yksi ryhmä edustaa niitä kahta vastausta, joista ei voinut poimia yhtä selkeää teemaa. Viidessä vastauksessa oli tulkittavissa vapaaehtoisten vähäinen määrä paikallisyhdistysten toiminnassa. Toiveena oli saada apua jäsenhankintaan ja uusien vapaaehtoisten saamiseen mukaan toimintaan. Viisi vastaajaa toivoi muutoksia

toimintakulttuuriin. Muutoksia toivottiin toiminnan organisointiin, vastuunjakoon ja avoimuuteen sekä jäsenmaksujen jakamiseen siten, että paikallisyhdistykset saisivat jäsenmaksuista suuremman osuuden omaan toimintaansa. Neljän vapaaehtoisen vastauksessa toivottiin vapaaehtoistoimijoiden keskinäistä verkostoitumista ja vapaaehtoisten aiemmin pidettyjä vapaamuotoisia tapaamisia pidettiin hyvänä vertaistukena. Lisäksi paikallisyhdistysten välistä yhteistyötä ja kattojärjestön puolelta kokouksiin osallistumista toivottiin.

”Tehtävissä pitäisi olla vaihtuvuutta, mutta kyllä se on pienellä porukalla vaikeaa.”

”Paikallisyhdistysten tulisi pitää nykyistä enemmän yhteyttä keskenään. [...] pitäisi miettiä miten antaa työstä myönteistä palautetta ja "huoltaa" jäsenistöä.”

”Esimerkiksi pitämällä aktiivihenkilöiden kesken tai muidenkin jäsenten kera vapaita illanviettoja tai muita epävirallisia tapaamisia.”

”Vetäjien koulutukseen enemmän huomiota. Toiminnan pitää olla paremmin organisoitua ja vastuuta on jaettava ja tehtävistä sovittava tasapuolisesti ja selkeästi. Jokin on pielessä, jos kauan toimineet eivät uskalla jakaa tehtäviä nuoremmille, kun on pelko siitä, että he lähtevät, jos heiltä vaaditaan osallistumista.”

Kolme vastaajaa kaipasi tukea viranomaisasioiden hoitamiseen. Tähän kaivattiin sekä rahallista tukea että apua lausuntojen ja valitusten kirjoittamiseen. Myös huoli siitä, että liittotaso ei ole kosketuksissa paikallistasoon, nousi esiin. Kaksi vapaaehtoista koki nykyisten toimien olevan riittäviä. Kahdessa vastauksessa oli useampia ajatuksia, jonka vuoksi ne on luokiteltu ryhmään ”Muut”. Näissä vastauksissa yhdistyi useampi jo mainittu toive, kuten yhteistyö ja verkostoituminen.

”Kaavoitukseen liittyvät asiat työllistävät eniten. Apua lausuntoihin ja kaavavalituksiin tarvitaan. Nimetyt yhteyshenkilöt olisivat hyvä lisä työkalupakissa.”

”Auttaa lausuntojen teossa, lähentämällä yhdistysten yhteistyötä, rahoitusta paikallisiin projekteihin, rajaamalla ja selventämällä vastuualueita”

”Koulutusta, neuvontaa. Verkoston luonti. Mediajulkisuutta.”

Kuva 11. Vapaaehtoisten kaipaama apu yhdistykseltä tai järjestöltä.



Merkittävimpana yksittäisenä motivaatiotekijänä nousi vastauksissa esiin luonnonsuojelutyön tärkeys, jonka nosti esiin 13 vapaaehtoista. Seitsemän kyselyyn vastanneista kertoi vastauksessaan monta eri motivaatiota tukevaa asiaa ja näissä nousi esiin myös sekä luonnonsuojelutyön merkityksellisyys että toiset vapaaehtoiset. Viisi vapaaehtoista painotti etenkin vapaaehtoisten mukavaa porukkaa kannustavana tekijänä.

”Hyvä porukka ja velvollisuus itselle tärkeitä asioita kohtaan. Tekemällä voi vaikuttaa”

”Samanhenkisten kanssa toimiminen. Arvomaailmat kohtaavat.”

”1. Luonnonsuojelutahto, 2. Mukavaa puuhailua samanhenkisessä seurassa näin eläkeläisenä; tunnen olevani tarpeellinen vielä työiän jälkeenkin.”

”Yhdessä tekemisen ilo, muille tuotetut elämykset, lisääntyvä tietoisuus ja luonnonsuojelun tulokset, vastuunkanto ympäristön puolesta”

”Toiminnan voimaannuttava vaikutus, oikeudenmukaisuuden tunne. Yhteiskunnassa näkyvä välinpitämättömyys ja luovuttaminen. Todennäköinen syyllisyydentunto myöhemmin, jos ei tehnyt mitään vaikka on tajunnut toiminnan tärkeyden.”

”Rakastan luontoa ja eläimiä ja kaikista eniten lapsia ja niitä ihmisiä, jotka eivät jostain syystä pysy puolustamaan itseään. Luontoa ei saa tuhota, vaan se tulisi jättää vielä paremmassa kunnossa, kuin se nyt on, tuleville sukupolville. Sitä paitsi luonnonsuojelussa olen tavannut kaikkein sydämellisimmät ihmiset. Ja hauskimmat.”

Kolme vastaajaa koki, että motivaatio kumpusi velvollisuudentunteesta. Toimintaa jatketaan, koska jatkajaa ei ole. Yksi vastaaja totesi, ettei motivaatiota jatkaa enää ole ja tulee jättäytymään pois vapaaehtoistoiminnasta. Kysymykseen vastasi 29 vapaaehtoista. Vastaukset näkyvät jaoteltuna ryhmiin kuvassa 12 (s. 34).

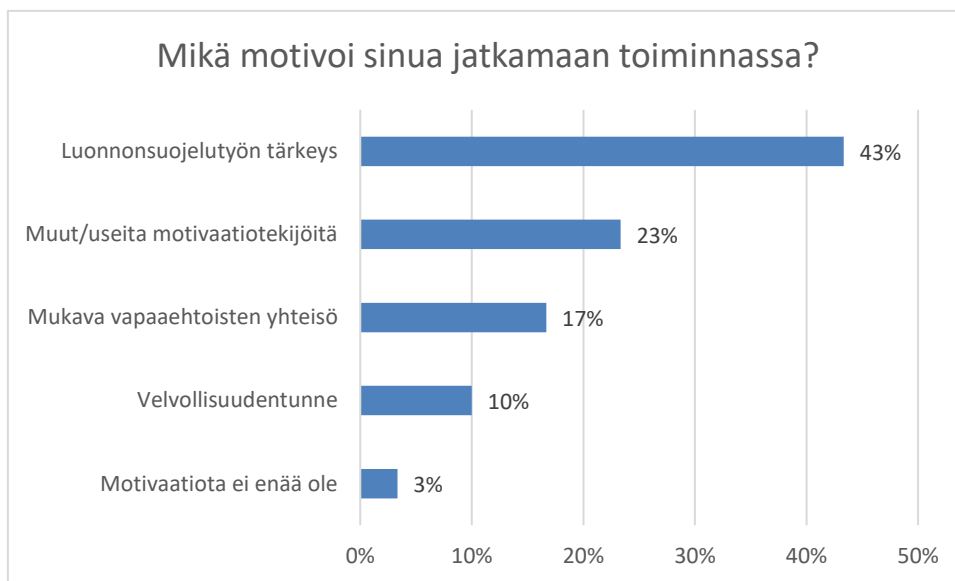
”En halua olla kohta 50-vuotiaan yhdistyksen viimeinen puheenjohtaja, joka lopettaa yhdistyksen.”

”Ei voi jättää, kun ei ole jatkajia. Luonnon ja ympäristön puolesta toimivia ei ole yksinkertaisesti. Asiat ja tarpeet suuria. Nuoria aikuisia ja jatkajia tarvittaisiin mukaan.”

”Asioihin vaikuttaminen tuntuu jäävän entistä enemmän vapaaehtoisten harteille. Ja aina joskus tuntee saavan jotakin aikaan.”

”Olen toiminut n. 14 vuotta paikallisyhdistyksessä. Alkuvuosina luulin, että oma pieni aktiivisuuteni auttaisi löytämään uusia, toimivia jäseniä yhdistykseen. Näin ei ole käynyt. Hallitus hyvin passiivinen, olen käytännössä yksin pitänyt yhdistystä yllä. Olen myös toiminut pitkään ls-piirissä ja käyttänyt paljon aikaa siihen. Nyt olen jäämässä piiristä ja pois ja pyrin pääsemään irti myös paikallisyhdistyksestä. Olen pettynyt itseeni ja muihin.”

Kuva 12. Vapaaehtoisten motivaatiotekijät teemoittain.



7 Johtopäätökset

Kyselyn vastauksissa nousi esiin etenkin se, ettei aktiivisia vapaaehtoistoimijoita ole tarpeeksi ja uusia vapaaehtoisia on vaikea saada mukaan. Suurin yksittäinen jaksamista heikentävä tekijä oli työn liiallinen määrä, joka voi olla seurausta vapaaehtoisten vähäisestä määrästä. Vastauksista on nähtävissä myös vapaaehtoisten passiivisuus yleisellä tasolla. Työt kasautuvat samoille ihmisille, mikä kasvattaa ennen pitkää aktiivisten vapaaehtoisten työkuormaa niin, että se aiheuttaa haasteita jaksamiselle. Nämä vastaukset sopivat hyvin yhteen vapaaehtoistyöstä aikaisemmin tehtyjen tutkimuksien kanssa. Harjun (2004, s. 13) mukaan toiminnan määrä on suoraan yhteydessä mukana olevien vapaaehtoisten määrään. Kun vapaaehtoisia ei ole, ei myöskään ole toimintaa, joka houkuttelee mukaan uusia vapaaehtoistoimijoita. Eräs vastaaja kiteytti asian näin: ”pieni yhdistys, ei löydy toimijoita. Noidankehä: ei toimintaa-> ei ihmisiä -> ei toimintaa.”

Huomioitavaa on, että suurin osa vastaajista on toiminut paikallisyhdistyksissä vapaaehtoisina jo yli kymmenen vuotta. Vapaaehtoisten sitoutuneisuutta voidaan pitää hyvänä asiana, mutta samalla yhdistysten uudistumiskyky heikkenee, kun uusia vapaaehtoisia ei tule mukaan toimintaan. Lähes jokainen vastaaja oli yli 50-vuotias. Tämä näkyi myös vastauksissa toiveena nuorten vapaaehtoisten saamisesta mukaan. Grönlundin (2017, s. 108) mukaan nuorten kiinnostus järjestötoimintaa kohtaan on vähentynyt, vaikka muuten nuorten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on kasvanut.

Vapaaehtoistyö ei vastausten perusteella näytä aiheuttavan pitkäkestoista kuormitusta tekijöilleen. Toisaalta voidaan pitää todennäköisenä sitä, että toiminnasta jäädään pois, jos se alkaa verottaa omia voimavaroja liikaa. Yksi vastaaja oli jo jättäytymässä pois toiminnasta, koska koki ettei saa tarvittavaa tukea muilta vapaaehtoisilta. Yleisesti koettu hyvä jaksamisen tila heijastui siinä, että vastaajista lähes jokainen kuitenkin uskoi olevansa toiminnassa vielä vuoden kuluttua. Toisaalta osassa vastauksista oli kuitenkin luettavissa selkeä tarve muutoksille, muun muassa siihen miten toimintaa organisoidaan.

Keskeisimmät jaksamista tukevat tekijät olivat luonnonsuojelun tärkeys sekä muiden vapaaehtoisten tuki ja toiminnassa vallitseva hyvä ilmapiiri. Luonnonsuojelutoimintaa pidetään merkityksellisenä ja tehdyllä vapaaehtoistyöllä koetaan olevan vaikutusta. Vapaaehtoistyö on hyvin arvopohjaista ja toimintaa ohjaa vahva sisäinen motivaatio (Grönlund, 2012, s. 241). Tärkeiksi kokemien asioiden puolesta ollaan valmiita tekemään töitä. Tämä voi toisaalta aiheuttaa sen, että yksittäinen ihminen pyrkii tekemään jopa liikaa, koska kokee sen velvollisuudekseen.

Tutkimustuloksissa käsiteltiin 30 vapaaehtoisen ajatuksia ja näkemyksiä. Tutkimusta ei siis voida yleistää koskemaan kaikkien vapaaehtoisten mielipidettä vastaajien suhteellisen vähäisen määrän vuoksi. Tuloksista nousi kuitenkin esiin selkeät teemat ja ne antavat näkemyksen siitä, mitkä ovat vapaaehtoisten jaksamisen kannalta keskeisimmät tekijät. Vastauksista voitiin myös nähdä vapaaehtoisten toiveita vapaaehtoistyöhön liittyen.

8 Kehitysehdotukset

Tutkimustulosten pohjalta luodaan kehitysehdotuksia, jotka ottavat huomioon keskeisimmät tutkimuksessa esiin nousseet asiat. Toiminnan jatkuvuuden ja vapaaehtoisten jaksamisen kannalta on ensisijaisen tärkeää saada mukaan uusia aktiivisia toimijoita. Järjestön tulee panostaa jäsenhankintaan, mutta samalla tiedostaa, että aktiivisten jäsenten mukaan saamiseen vaaditaan lisäksi toimintaa.

Ei ole olemassa yhtä ainoaa tapaa saada uusia jäseniä mukaan. Olennaista on huomioida jäsenhankinta osana kaikkea toimintaa. Parhaana jäsenhankintakeinona voidaan pitää järjestön tai yhdistyksen perustoimintaa. Kun toiminta on kiinnostavaa ja ulospäinsuuntautuvaa, houkuttelee se uusia toimijoita paremmin mukaan. (Karreinen, Halonen & Tennilä, 2017, s. 24). Uuden henkilön liittyessä järjestön jäseneksi tulisi häneen ottaa yhteyttä pian tämän jälkeen. Jotkut jäsenet saattavat liittyä järjestön jäseneksi tietämättä paikallisyhdistyksen toiminnasta. Uusi jäsen on hyvä toivottaa tervetulleeksi ja ilmoittaa erilaisista mahdollisuuksista tulla tekemään paikallista luonnonsuojelutyötä. Tehtävien on hyvä olla sellaisia, joihin mukaan lähteminen onnistuu matalalla kynnyksellä. Yhteydenotto voi tapahtua joko sähköpostitse tai liittymisen yhteydessä lähtevän erillisen kirjeen mukana.

Toimintaa tulisi tehdä näkyväksi viestimällä siitä monipuolisesti ja aktiivisesti. Yhdistystoiminnasta kiinnostuneet etsivät tietoa pääosin netistä ja siksi on tärkeää, että yhdistyksen kotisivut ovat ajantasaiset ja sieltä löytyy päivitettyt yhteystiedot. Yksinkertaisetkin sivut riittävät, kunhan sieltä löytyy oleellisin tieto ajankohtaisesta toiminnasta ja siitä, miten yhdistyksen toimintaan voi lähteä mukaan. (Anttonen & Kolu, 2014, s. 6) Tällä hetkellä joidenkin paikallisyhdistysten kotisivut sisälsivät hyvin vähän tai vanhentunutta tietoa. Satunnaisen kävijän silmissä voi näyttää siltä, ettei yhdistys ole tällä hetkellä toiminnassa. Kotisivuilta tulisi löytyä selkeä viesti siitä, että mukaan toivotaan uusia tekijöitä sekä valmis listaus tarjolla olevista vapaaehtoistehtävistä. Tämä tulisi ottaa osaksi myös muuta viestintää. Yhdistys voisi koostaa valmiita tehtäväpaketteja, joissa tehtäväkuva on määritelty selkeästi. Valliluodon (2014, s. 59) mukaan vapaaehtoisia on helpompi saada mukaan valmiiksi suunniteltuihin tehtäväkokonaisuuksiin. Kun vapaaehtoistehtävä on selkeästi sanoitettu, on siihen uuden jäsenen helpompi tarttua. Valmiiksi räätälöity tehtävä

antaa mahdollisuuden tutustua toimintaan kevyellä otteella. Parhaassa tapauksessa tekijälle syntyy omistajuuden tunne, joka sytyttää kipinän syvempiin vastuutehtäviin. Yhdistys voi rekrytoida uusia vapaaehtoisia myös erilaisilla sivustoilla. Esimerkiksi vapaaehtoistyö.fi ja toimeksi.fi -verkkopalvelut tarjoavat yhdistystoimijoille alustan ilmoittaa tarjolla olevia vapaaehtoistehtäviä ja vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet voivat löytää itselleen mieleistä ajanvietettä (Vapaaehtoistyö.fi, n.d.; Toimeksi.fi, n.d.) Myös paikallisyhdistysten näkyminen sosiaalisessa mediassa oli vaihtelevaa. Internetin ja sosiaalisen median käyttö on sitä yleisempää mitä nuorempi ikäryhmä on kyseessä (Tilastokeskus, 2020). Sosiaaliseen mediaan kuitenkin kannattaa lähteä mukaan vain, jos on aikaa tehdä päivityksiä säännöllisesti (Anttonen & Kolu, 2014, s. 6).

Tuloksissa nousi esiin toive myös nuorempien saamisesta mukaan toimintaan. Harjun (2004, s. 12) mukaan yhdistysten vastuutehtävät eivät houkuttele nuoria. Yksi tapa saada nuoria mukaan toimintaan voisi olla tarjota projektimaisia vapaaehtoistehtäviä. Tämä voisi auttaa uusia vapaaehtoisia hahmottamaan paremmin sen, mitä he ovat tulossa tekemään ja kuinka paljon aikaa he tulevat siihen käyttämään. Myös nuorten oma toimintaryhmä voisi houkutella yhdistykselle uusia nuoria vapaaehtoisia. Toimintaryhmien toiminta voi olla vapaamuotoisempaa ja helpommin lähestyttävää.

Vastauksissa tuotiin esiin, että pienemmillä paikkakunnilla vapaaehtoisten löytäminen on haasteellisempaa. Kun uusien aktiivisten vapaaehtoisten löytäminen on vaikeaa, voisi vapaaehtoisten jaksamista helpottaa lisäämällä paikallisyhdistysten välistä yhteistyötä. Toive yhdistysten välisestä yhteistyöstä oli nähtävissä myös kyselyn vastauksissa. Myös muut alueella toimivat yhdistykset ja toimijat on hyvä kartoittaa ja selvittää, olisiko jonkinlainen yhteistyö heidän kanssaan mahdollinen. Esimerkiksi erilaiset matalan kynnyksen talkoot voi olla helppo tapa tuoda alueen ihmisiä yhteen. Yhteistyön avulla voidaan lisätä oman yhdistyksen näkyvyyttä ja tunnettuutta. Paikallisyhdistysten alueella toimii myös erilaisia oppilaitoksia, joiden kautta voisi olla mahdollista löytää uusia vapaaehtoisia. Esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestäminen osana opintoja hyödyttäisi molempia osapuolia.

Paikallisyhdistysten välinen yhteistyö antaa myös mahdollisuuden hyödyntää kunkin yhdistyksen parhaaksi kokemia toimintamalleja. Jokaisessa yhdistyksessä ei ole tarpeen tehdä kaikkea alusta asti itse, jos toimivia pohjia voidaan luoda osana verkostoa. Yhteistyön

kautta vapaaehtoisverkosto oppii tuntemaan toisiaan ja saamaan tukea toisistaan. Etäaikana erilaiset etätyökalut ovat tulleet tutuimmiksi ja niiden avulla tapaaminen on helppoa. Ajatusten jakaminen yhteisön muiden jäsenten kanssa luo uusia ideoita ja kehitysehdotuksia. Uudet ideat haastavat olemassa olevia toimintamalleja ja rakenteita. Sellainen yhteisö, joka uskaltaa kokeilla uusia toimintatapoja, on elinvoimainen. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 39)

Sisäiseen viestintään tulisi panostaa organisaation eri tasoilla. Sisäistä viestintää tutkittaessa on havaittu, että laaja tiedonjako organisaation sisällä saa jäsenet tuntemaan itsensä osaksi yhteisöä. Tämä edesauttaa yhteisön jäsenten välistä luottamusta ja lisää toimintaan sitoutumista. (Mishra ym., 2014, s. 197) Paikallisyhdistyksissä toimivien vapaaehtoisten yhteystietoja kerätessäni huomasin, ettei piirin tasolla oltu tietoisia keitä paikallistasolla toimii. Paikallisyhdistysten hallituksen edustajia ei ollut missään kootusti nähtävissä. Piiri- ja liittotasolla voi olla vaikea tiedostaa paikallisyhdistysten vapaaehtoisten tarpeet, jos ei tiedetä keitä toiminnassa on mukana. Toimintavuoden alussa olisi hyvä koota vapaaehtoisverkoston yhteystiedot, jotka kootaan sekä piiri- että liittotasolle tiedoksi. Tällä hetkellä kenenkään työntekijän toimenkuvaan ei kuulu vapaaehtoisverkostosta huolehtiminen. Tämän osa-alueen kuuluminen nimetylle työntekijälle auttaisi osaltaan parantamaan tiedonkulkua, lisäämään yhteisöllisyyttä ja pitämään huolta vapaaehtoisverkoston hyvinvoinnista. Tehtävään voisi myös kouluttaa halukkaita vapaaehtoisia tai mikäli taloudelliset resurssit riittävät, voisi järjestöön perustaa tähän tehtävään erillisen toimenkuvan esimerkiksi vapaaehtoiskoordinaattorin nimikkeellä. Joissain vapaaehtoisjärjestöissä tällainen toimenkuva on jo olemassa.

On tärkeää saada perustoiminta kuntoon, jotta saadaan tilaa uusille ajatuksille ja ideoille. Toiminta tulee mitoittaa sen mukaan, että vapaaehtoisten resurssit riittävät toiminnan pyörittämiseen. Yhdistyksen toimijoiden tulee myös selkiyttää jokaisen rooli ja vastuualue. Tämä auttaa jakamaan tehtäviä useammalle henkilölle, jolloin tehtävät eivät kasaudu vain yhden harteille. Vastuualueita voidaan tarkastella kesken vuotta ja varmistaa, että jokaisen työmäärä on tekijälleen sopiva ja hallittava. On tärkeää, että työtehtävät ovat oikein mitoitettuja ja että ne vastaavat tekijänsä osaamista.

9 Pohdinta

Olen kiinnostunut vapaaehtoistyöhön liittyvistä ilmiöistä ja siitä, mitä vapaaehtoistyö edustaa yhteiskunnassamme ja vapaaehtoistyötä tekevissä yksilöissä ja yhteisöissä. Oman vapaaehtoistyöni kautta olen tullut tietoiseksi siitä, miten vapaaehtoistyötä tehdään välillä jopa oman jaksamisen kustannuksella.

Aihe nousi esiin toimeksiantajana toimivan järjestön edustajien kanssa ja sain kuulla, että heillä on aikomuksena nostaa teemaa esille seuraavana vuonna. Tämän kautta sain aiheen opinnäytetyölleni ja tutkimusaihe tuntuikin heti luontevalta ja olin iloinen, että pääsin tekemään sekä itselleni että järjestölle tärkeää tutkimusta. Opinnäytetyöprosessi alkoi syyskuussa 2020, mutta alussa asioiden selvittelyyn kului aikaa, jonka vuoksi pääsin kunnolla aloittamaan työn tekemisen vasta marraskuussa. Syksyllä kävin mm. piirihallituksen kokouksessa ja aktiivien etätapaamisessa kertomassa opinnäytetyöni aiheesta. Halusin myös varmistua siitä, ettei vapaaehtoisilla ole mitään tutkimusta vastaan. Kokouksiin osallistuminen oli samalla minulle hyvä tilaisuus esittäytyä ja kuulla vapaaehtoisten ajatuksia. Alkuvaiheessa kävin jaksamisteemaa läpi myös järjestön valtakunnallisella ja piiritasolla toimivien työntekijöiden kanssa, mikä antoi hyviä ajatuksia ja oivalluksia. Kävimme toimeksiantajan kanssa yhdessä läpi tutkimuskysymyksiä ja koin pystyväni jakamaan heille ajatuksiani ja kysymään tarvittaessa apua ja mielipiteitä. Vaikka varsinaisen kirjoitustyön aloittaminen viivästyi, virittivät käydyt keskustelut aiheeseen, minkä koin hyödylliseksi. Tein työtäni melko itsenäisesti ja jälkeen päin ajatellen olisin tulosten purkuvaiheessa voinut olla enemmän yhteydessä toimeksiantajaan ja kertoa missä vaiheessa olen menossa.

Kyselyn laatimiseen käytettiin aikaa ja kysymyksiä pohdittiin toimeksiantajan ja opinnäytetyöni ohjaajan kanssa. Vasta tuloksia purkaessa huomasin, että kysyttäessä vapaaehtoistyötä haittaavia tekijöitä, olisi vastausvaihtoehtona voinut olla erikseen kohta vapaaehtoisten vähäisestä määrästä. Tätä asiaa kuitenkin pyöriteltiin paljon kysymyksiä laatiessa. Kyselyssä tämä asia nostettiin esiin antamalla vastausvaihto siihen, että työtä on liikaa. Voidaan olettaa, että työn kasautuminen samoille ihmisille on ainakin osaseurausta siitä, että aktiivisia vapaaehtoisia ei ole tarpeeksi. Mikäli vapaaehtoisten määrä olisi ollut

vastausvaihtoehtona, olisi sen merkitys voinut korostua vastauksissa entisestään. Nyt asia nousi esiin avoimissa vastauksissa.

Tulosten käsittely oli työläämpää käsiteltäessä avoimia kysymyksiä verrattuna monivalintakysymyksiin. Avointen kysymysten luokittelu oli paikoin haastavaa vastausten monitulkintaisuuden vuoksi. Monitulkintaiset vastaukset jaoteltiin omiksi ryhmikseen virheellisten tulkintojen välttämiseksi. Avointen kysymysten avulla saatiin tutkimukseen tuotua laadullisia piirteitä antamalla vapaaehtoisille tilaisuus kertoa aiheesta omin sanoin. Avointen vastausten teemoittelu vaati vastauksien huolellista analysointia. Kun ei ollut mahdollisuutta kysyä tarkentavia kysymyksiä, tulivat haastattelututkimuksen edut tämän suhteen esiin. Koska työhön haluttiin saada mahdollisemman monen vapaaehtoisen ääni, oli määrällinen tutkimus tutkimusmenetelmänä kuitenkin oikea. Tutkimusta voisi jatkaa haastattelututkimuksena kyselyssä esiin nousseiden teemojen osalta. Laadullisen tutkimuksen etuna voidaan pitää mahdollisuutta syventyä aiheeseen entisestään ja saada yksityiskohtaisempaa tutkimustietoa aiheesta.

Kyselyn vastausprosentti oli 27 %, mitä voidaan pitää verkkokyselylle hyvänä vastausprosenttina silloin, kun kyselyn laatija ei ole kohderyhmälle entuudestaan tuttu (SurveyMonkey, n.d.). Suurempi vastaajien määrä olisi kuitenkin antanut laajemman näkemyksen vapaaehtoisten kokemuksista. Tutkimustuloksia ei voida käsitellä yleisellä tasolla koskemaan kaikkien vapaaehtoisten näkemyksiä, mutta se antaa hyvän käsityksen siitä, minkälaisia ensisijaisia toimenpiteitä voidaan lähteä kehittämään vapaaehtoisverkoston hyvinvoinnin tukemiseksi.

Lähteet

- Ahola, K., Hakola, T., Hopsu, L., Leino, T., Leskinen, T., Oksa, J., Takala, E-P., Vorne, J. & Vuokko, A. (2010). Työkuormitusta arvioimalla ja säätelemällä voidaan edistää hyvinvointia työssä. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.), *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta* (ss. 30–35). Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3011-7>
- Anttonen, T. & Kolu, E. (2014). *Lisää aktiiveja mukaan – Vihreä jäsenhankintaopas*. Vihreä Sivistysliitto ry. <https://opintokeskusvisio.fi/wp-content/uploads/2020/09/lisaa-aktiiveja-mukaan-valmis.pdf>
- Dingle, A., Sokolowski, W., Saxon-Harrold, S., Smith, J. & Leigh, R. (2001). *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit*. Independent Sector and United Nations Volunteers.
https://userve.utah.gov/wp-content/uploads/2018/06/Measuring_Volunteerism.pdf
- Fridays For Future Finland (n.d.). *Meidän vaatimukset*. Haettu 31.3.2021
<https://www.fridaysforfuturefinland.fi/meidan-vaatimukset/>
- Grönlund, H. (2012). Vapaaehtoistoiminta yhteiskunnan ja yksilön peilinä. *Diakonian tutkimus 2/2012*. http://dts.fi/files/2009/10/DT2_2012.pdf#page=72
- Grönlund, H. (2017). Nuoret vapaaehtoisina kirkossa ja yhteiskunnassa. Teoksessa J. Kokkonen (toim.), *Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa*. *Diak Työelämä 10* (107–124). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-291-2>
- Harju, A. (2004). *Järjestön kehittäminen*. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Häyrinen, K. (2015). Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), *Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta* (ss. 38–46). Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Juhila, K. (n.d.-a). *Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet*. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Juhila, K. (n.d.-b). *Koodaaminen*. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

- Karreinen, L., Halonen M. & Tennilä, M. (2017). *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. Vihreä Sivistysliitto ry.
- Kaukinen, R. (2015). Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), *Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta* (ss. 47–54). Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Koivuniemi, T. (2012). *Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa*. Kustannus Siipipyörä.
- Konttinen, E. (1999). *Ympäristökansalaisuuden kyläsepat*. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47888/SoPhi32_978-951-39-6483-2.pdf
- Kuokkanen, M., Myllyviita, A., Rosengren, P. & Törrönen, A. (2007). *Yhdistystoiminnan kehittämisen opas*. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry.
- Kuula-Luumi, A. (2018). *Turvaa tutkittavan anonymiteetti!* Haettu 24.3.2021 osoitteesta <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>
- Kuuluvainen, S. (2015). *Vapaaehtoistyön johtaminen*. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Laimio, A. & Välimäki, S. (2011). *Vapaaehtoistoiminta kehittyy*. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. <https://docplayer.fi/2908110-Vapaaehtoistoiminta-kehittyy.html>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Marjovuori, A. (2014). *Vapaaehtoistyön ytimessä : Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-9106-3>
- Mishra, K., Boynton, A. & Mishra, A. (2014). Driving Employee Engagement: The Expanded Role of Internal Communications. *International Journal Of Business Communication* 51(2), ss. 183–202. <https://doi.org/10.1177%2F2329488414525399>
- Nylund, M. & Yeung, B. (2005). *Vapaaehtoistoiminnan anti, arvot ja osallisuus*. Vastapaino.
- Pessi, A. & Oravasaari, T. (2010). *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä*. Yliopistopaino. <https://docplayer.fi/297900-Kansalaisjarjestotoiminnan-ytimessa.html>
- Porkka, S-T. (2015). Vapaaehtoistyön työnohjaus – taitolaji. Teoksessa S-T. Porkka & T. Tenhunen (toim.), *Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä* (ss. 35–48). Suomen mielenterveysseura.
- Ruuskanen, P., Jousilahti, J., Faehnle, M., Kuusikko, K., Kuittinen, O., Virtanen, J. & Strömberg, L. (2020). *Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa*.

- Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:47.*
Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-918-9>
- Sauri, P. (2017). Vapaaehtoisten uupumus. Teoksessa L. Karreinen, M. Halonen & M. Tennilä (toim.), *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan* (ss.114–117). Vihreä sivistysliitto Visio.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 13.2.2021 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- SurveyMonkey (n.d.). *Kyselytutkimuksen otoskoko*. Haettu 16.4.2021 osoitteesta <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>
- SurveyPal (n.d.). *Yksi alusta kaikkiin palautetarpeisiisi*. Haettu 16.4.2021 osoitteesta <https://surveypal.fi/fi/kyselyalusta/>
- Telkänranta, H. (2008). Anglosaksisia hierarkioita kansalaisjärjestöjen maassa. *Laulujoutsenen perintö. Suomalaisen ympäristöliikkeen taival*, 245. WSOY.
- Tilastokeskus (2011). *Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus*. Haettu 31.3.2021 osoitteesta https://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_kat_002_fi.html
- Tilastokeskus (2018). *Yhdistystoimintaan osallistui yli puolet väestöstä*. Haettu 12.2.2021 osoitteesta https://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus (2020). *Internetin käyttö medioiden seuraamiseen ja viestintään lisääntynyt*. Haettu 21.4.2021 osoitteesta https://www.stat.fi/til/sutivi/2020/sutivi_2020_2020-11-10_tie_001_fi.html
- Toimeksi.fi (n.d.). *Yhdistystoiminta näkyväksi*. Haettu 22.4.2021 osoitteesta <https://www.toimeksi.fi/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Työterveyslaitos (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 13.2.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Valliluoto, S. (2014). *Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä*. Kilpailu- ja Kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Kilpailu- ja kuluttajavirasto.
<https://www.sitra.fi/julkaisut/vapaaehtoistoiminnan-mahdollisuuksista-ja-esteista/>
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. PS-kustannus.
- Vapaaehtoistyö.fi (n.d.). *Auttamalla toisiamme Suomi on parempi paikka kaikille*. Haettu 22.4.2021 osoitteesta <https://vapaaehtoistyö.fi/fi/>
- Vehkalahti, K. (2008). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD – Books on demand.

Liite 1: Kyselylomake

Vapaaehtoistoimijoiden jaksaminen ja kuormitustekijät

Tällä kyselyllä kartoitetaan vapaaehtoistoimijoiden jaksamiseen ja kuormitukseen liittyviä tekijöitä.

Vastaukset antavat arvokasta tietoa vapaaehtoiskentältä ja niiden perusteella pyritään selvittämään vapaaehtoisten tarpeita ja toiveita vapaaehtoistyöhön liittyen sekä luomaan konkreettisia kehitysehdotuksia, jotka tukevat vapaaehtoisia tekemässään työssä.

Kyselyn toteuttaa Hämeen ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen opiskelija osana opinnäytetyötään.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja siihen vastataan anonyymisti. Vastaamiseen kuluu aikaa 5-10 minuuttia.

Kysely on avoinna 12.2. saakka, kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Heini Ojala

Kestävän kehityksen opiskelija, HAMK

heini.ojala@student.hamk.fi

Perustiedot

1. Ikäsi?

- Alle 30 vuotta
- 30-49 vuotta
- 50-65 vuotta
- yli 65 vuotta

2. Kuinka kauan olet toiminut vapaaehtoisena?

- Alle vuoden
- 1-4 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

3. Kuinka paljon teet vapaaehtoistyötä kuukaudessa?

- 0-5 tuntia
- 6-11 tuntia
- 12-18 tuntia
- Yli 18 tuntia

4. Kuinka paljon yhdistyksessänne on aktiivisia vapaaehtoistoimijoita?

- 1-3 henkilöä
- 4-6 henkilöä
- 7-10 henkilöä
- yli 10 henkilöä

5. Missä roolissa toimit yhdistyksessä?

Jaksaminen ja kuormitustekijät

6. Kuinka kuormittavaksi koet vapaaehtoistyösi?

- Alikuormittavaksi (haluaisin enemmän tai haastavampaa tekemistä)
- Sopivan kuormittavaksi (haastetta on sopivasti)
- Ajoittain liian kuormittavaksi
- Jatkuvasti liian kuormittavaksi

7. Mitkä asiat haittaavat vapaaehtoistyössä jaksamistasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- En koe vapaaehtoistyössäni jaksamista haittaavia asioita
- Oma roolini on epäselvä/en tiedä mitä minulta odotetaan
- Oma osaamiseni ei vastaa minulle annettuja tehtäviä
- En ole saanut koulutusta tai ohjausta minulle annettuihin tehtäviin
- Joudun tekemään minulle epämieluisia tehtäviä
- Työtä on liikaa
- En saa apua tehtäviini, vaikka olen pyytänyt
- En tiedä keneltä pyytää apua
- En pysty irrottautumaan tehtävistä, vaikka haluaisin
- Yhdistyksen sisäinen kommunikaatio ei toimi
- Luottamuspula toisiin vapaaehtoiisiin
- En koe saavani palautetta tai kiitosta tekemästani työstä
- Toiminta on heikosti organisoitua
- Byrokratian pyörittäminen
- Luonnonsuojelun edistäminen on hankalaa omalla alueellani
- Jokin muu, mikä?

8. Mikä auttaa sinua jaksamaan vapaaehtoistyössäsi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Luonnonsuojelun merkityksellisyys
- Koen, että omalla vapaaehtoistyölläni on merkitystä
- Tiedän oman roolini ja tehtävänkuvani
- Vapaaehtoistyö tukee omaa oppimistani ja itseni kehittämistä
- Olen löytänyt yhdistyksestä samanhenkisiä ihmisiä
- Toiminnassa vallitsee jaksamista tukeva ilmapiiri
- Saan apua ja tukea tarvittaessa
- Voin itse vaikuttaa työmäärääni
- Saan tekemästani työstä palautetta tai kiitosta
- Toiminta on hyvin organisoitua
- En osaa nimetä jaksamista tukevia tekijöitä
- Jokin muu, mikä?

Tulevaisuuden näkymät

9. Uskotko olevasi toiminnassa mukana vielä vuoden kuluttua?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Kaipaako apua vapaaehtoiskentälle?

- Kyllä
- Ei

11. Jos vastasit kyllä, minkälaista apua?

12. Mitä yhdistys tai järjestö voisi tehdä vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseksi?

13. Mikä motivoi sinua jatkamaan toiminnassa?

Kiitos vastauksistanne!

Kyselyn tulokset valmistuvat kevään aikana ja niistä tiedotetaan paikallisyhdistyksiä tämän jälkeen.

Liite 2: Aineistonhallintasuunnitelma

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten paikallisissa luonnonsuojeluyhdistyksissä toimivat vapaaehtoistyöntekijät kokevat oman jaksamisensa tekemässään vapaaehtoistyössä.

Opinnäytetyön aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisältää monivalinta-, sekamuotoisia ja avoimia kysymyksiä. Aineistoa käsitellään määrällisesti, mutta siihen liitetään myös laadullisia ominaisuuksia. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Kyselyssä ei tulla kysymään vastaajan nimeä, mutta ikäryhmä ja rooli yhdistyksessä tullaan kartoittamaan. Näitä tietoja ei tulla tarkastelemaan rinnakkain anonymiteetin säilyttämiseksi. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista eikä siinä tulla kysymään erityisen arkaluonteisia kysymyksiä.

Kysely toteutetaan SurveyPal -ohjelmistolla, johon käyttöoikeudet saadaan toimeksiantajan kautta. Aineisto tallennetaan ja tietoja käsitellään opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisella tietokoneella. Varmuuskopiointi tehdään ulkoiselle kovalevylle.

Työn valmistuttua kyselyn tulokset poistetaan SurveyPalista opinnäytetyön tekijän toimesta. Opinnäytetyön tekijä säilyttää tutkimusaineistoa 1 vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jonka jälkeen aineisto hävitetään.