

Marko Heikkinen

**KUULEVATKO SEURATOIMIJAT?**  
Vapaaehtoistoiminnan ja seuraviestinnän ke-  
hittäminen Siilinjärven Pesis ry:ssä

Opinnäytetyö  
Kulttuurituotannon koulutusohjelma


Marraskuu 2013




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>	<p><b>Opinnäytetyön päivämäärä</b></p> <p>24.11.2013</p>	
<p><b>Tekijä(t)</b> Marko Heikkinen</p>	<p><b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Kulttuurituotannon koulutusohjelma</p>	
<p><b>Nimeke</b></p> <p>Kuulevatko seuratoimijat? – Vapaaehtoistyön ja seuraviestinnän kehittäminen Siilinjärven Pesis ry:ssä</p>		
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Siilinjärven Pesis ry. on vuonna 1987 perustettu pesäpallon erikoisseura. Seuran visiona on olla koko perheen menestyvä urheiluseura, jonka laajan juniorityön tarkoitus on kasvattaa koko aikuisiän kestävään liikuntaan, urheiluun ja seuratoimintaan.</p> <p>Vapaaehtoistyöntekijät ovat keskeisessä asemassa urheiluseurojen toiminnassa. Liikunnan toimialakentän murros 1990-luvulla sekä tämänhetkinen huippu-urheilun ja liikuntakentän remontti on tuonut mukanaan uusia haasteita urheiluseuroille. Muutoksen mukana kehittymiseen vaaditaan edelleen vapaaehtoisia, mutta heidän yksilölliset ja vaihtelevat motiivinsa luovat haasteita vapaaehtoistyön kehittämiselle. Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen voidaan vaikuttaa oikeanlaisella viestinnällä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli laadullisten tutkimusmenetelmien avulla selvittää Siilinjärven Pesis ry:n vapaaehtoistoiminnan ja heihin kohdistuvan viestinnän nykytila. Samalla kartoitettiin myös viestinnän ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiskohteet. Työssä selvitettiin myös onko seurajohdon ja vapaaehtoistyöntekijöiden näkemyksissä eroavaisuuksia seuran toiminnasta.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin vapaaehtoistoimijoiden ryhmähaastattelulla ja seurajohtajan haastattelulla. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin. Vapaaehtoistyöntekijöiden näkemykset eivät eronneet seurajohtajan näkemyksistä juuri ollenkaan. Molemmista haastatteluista esille nousi kuitenkin muutamia kehittämisen kohteita, kuten potentiaalisten vapaaehtoisten rekrytointi ja viestinnän saavuttavuus. Työn alussa haastattelututkimusta pohjustetaan Siilinjärven Pesiksen esittelyllä ja vapaaehtoistyön sekä viestinnän määrittelyllä.</p>		
<p><b>Asiasanat (avainsanat)</b> Pesäpallo, urheiluseurat, vapaaehtoistyö, kansalaistoiminta, viestintä</p>		
<p><b>Sivumäärä</b> 29 + 2</p>	<p><b>Kieli</b> suomi</p>	<p><b>URN</b></p>
<p><b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b></p>		
<p><b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Mikko Romo</p>	<p><b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Siilinjärven Pesis ry. / Petri Kejonen</p>	

## DESCRIPTION

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  24 November 2013
<b>Author(s)</b> Marko Heikkinen	<b>Degree programme and option</b> Cultural production and management	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Are voluntary workers listening? - Development of voluntary work and club's communication in Siilinjärven Pesis ry.		
<b>Abstract</b>  <p>Siilinjärven Pesis ry. is a Finnish baseball club which was founded in year 1987. The club's vision is to be a successful athlete club for the whole family. The club's purpose is to guarantee a possibility to do sports and to be part of the club's activities.</p> <p>Volunteers are an important part of every athlete club's activities. Because the sports industry has changed in the 1990's and today's field of sport is no longer the same, athlete clubs are encountering new challenges. Volunteers are still playing a big role in this change, but their individual motives create difficulties to develop voluntary work. Commitment and satisfaction of voluntary workers can be achieved by right kind of communication.</p> <p>The goal of this thesis is to find out the state of Siipe's voluntary work and their communication strategy. The research of this thesis was created by using qualitative research methods. As part of the thesis the development targets of communication and voluntary work were surveyed. The work also set out to find out whether there are any differences in points of view on the club's procedure between voluntary workers and the club manager.</p> <p>The material of the research was collected by interviewing a group of voluntary workers and the club manager. Interviews were transcribed and analyzed. There were no major differences between the visions of voluntary workers and the club manager. Both interviews brought up some new targets of development. This thesis begins with an introduction of Siilinjärven Pesis, and a definition of the concepts voluntary work and communication.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b> Finnish baseball, sports clubs, voluntary work, civic activity, communication		
<b>Pages</b> 29 + 2	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>		
<b>Tutor</b>  Mikko Romo	<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Siilinjärven Pesis ry. / Petri Kejonen	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TUTKIMUSLÄHTÖKOHDAT.....	2
2.1	Vapaaehtoistyö urheiluseuroissa.....	2
2.2	Siilinjärven Pesis ry. ....	9
3	VIESTINTÄ URHEILUSEURASSA .....	10
4	TUTKIMUSONGELMA JA -MENETELMÄT .....	14
5	HAASTATTELUIDEN ANALYYSI.....	15
6	KEHITYSIDEAT.....	20
7	POHDINTA .....	27
	LÄHTEET.....	30

### LIITTEET

- 1 Ryhmähaastattelun rakenne
- 2 Seuran toiminnanjohtajan haastattelu

## 1 JOHDANTO

Liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyössä on mukana yli 600 000 suomalaista, joten voi sanoa, että suomalaisten urheiluseurojen kantava voimavara ovat vapaaehtoiset. Pesäpallon parissa vapaaehtoistoimijoita työskentelee noin 18 000. (Liikuntatutkimus 2010, 12–13.) Yleisesti vapaaehtoistyö määritellään vapaaehtoisuuden ja palkattomuuden kautta (Yeung 2002, 11). Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistyöstä käytetään myös käsitteitä kansalaistoiminta sekä vapaaehtoistoiminta.

Urheiluseuroissa tapahtuva viestintä on johtamista, jatkuvaa vuorovaikutusta sekä urheiluseuran toimintaan vaikuttavien asioiden seuraamista ja arviointia. Viestintä on myös tavoitteellista toimintaa, jolla yhteisö pidetään tyytyväisenä ja aktiivisena. Hyvin toimiva viestintä auttaa saavuttamaan toiminnalle asetetut tavoitteet. (SLU 2011, 9.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää yksittäisen pesäpalloseuran eli Siilinjärven Pesiksen vapaaehtoistoimijoiden ja seurajohdon käsityksiä vapaaehtoistyön tilanteesta ja seuratoimijoihin kohdistuvan viestinnän toimivuudesta. Tavoitteena on myös selvittää keinoja, joilla toimintaan saadaan mukaan uusia vapaaehtoisia sekä aktivoitua jo toiminnassa mukana olevia jäseniä tulemaan avuksi seuratoimintaan.

Opinnäytetyöni tilaajana toimi vuonna 1987 perustettu pesäpalloseura Siilinjärven Pesis ry. (SiiPe). SiiPen, kuten niin monen muun urheiluseuran tai liikuntajärjestön, toiminnan takeena ovat vapaaehtoistyöntekijät. Heitä ei kuitenkaan koskaan ole liikaa ja entistenkin pitäminen mukana toiminnassa saattaa joskus olla vaikeaa. Yhteyshenkilönäni opinnäytetyöprosessin aikana toimi seuran puheen- ja toiminnanjohtaja Petri Kejonen. Miettiessämme opinnäytetyöni aihetta tulimme siihen tulokseen että seuran tärkeimmät kulmakivet sen toiminnassa ovat vapaaehtoiset ja viestintä. Päätimme yhdistää ne opinnäytetyössäni.

Pohjustan haastattelututkimustani esittelemällä SiiPen toimintaa ja käsittelemällä viestintää sekä vapaaehtoistyötä ja sen motiiveja yleisesti urheiluseuroissa. Pohjustuksessa esittelen myös tutkimusongelman ja käyn läpi tutkimuksessa käytetyt menetelmät. Laadullinen tutkimus toteutettiin ryhmähaastatteluna ja seuran puheenjohtajan haastatteluna. Ryhmähaastatteluun osallistui eri joukkueiden toimihenkilöitä, jotka hoitavat

tehtäviään vapaaehtoisina. Haastatteluissa oli tarkoitus kartoittaa seuran viestinnän nykytilaa ja mielikuvia seurassa tehtävästä vapaaehtoistyöstä. Haastatteluissa myös kysyttiin kehitysideoita vapaaehtoistyön tehostamiseen ja heihin kohdistuvaan viestintään liittyen.

Suoritin lähes viiden kuukauden mittaisen erikoistumisharjoittelun SiiPessä keväällä 2013 ja sen jälkeen sain seurasta töitä myös kesän ajaksi. Harjoitteluni aikana pääsin havainnoimaan seuran toimintatapoja ja niiden toimivuutta. Huomasin tuona aikana myös, että SiiPen viestintäsuunnitelmaa on viimeksi päivitetty vuonna 2009 ja nykyteknologian kehitysvauhdissa neljä vuotta on pitkä aika. Tämän opinnäytetyön pohjalta on tarkoitus myös päivittää viestintäsuunnitelmaa sisäisen viestinnän osalta. Urheiluseurojen vapaaehtoisein kohdistuvaa viestintää on tutkittu vähän ja tiedostin tämän tilauksen. Myös seurojen eteen tehtävä vapaaehtoistyö itsessään on mielenkiintoinen aihealue, etenkin kun sen taloudellisia hyötyjä aletaan mitata. Lopullinen aihe muodostui siis seuran tarpeista ja omien intressieni kohteista.

## **2 TUTKIMUSLÄHTÖKOHDAT**

### **2.1 Vapaaehtoistyö urheiluseuroissa**

Vapaaehtoistyöksi määritellään toisten ihmisten tai yhteisön hyväksi, palkattomasti ja pakottamatta tehtävä työ, johon kuka tahansa ikään tai asuinpaikkaan katsomatta voi osallistua omien kykyjen ja aikataulujen rajoissa (Yeung 2002, 11). Vuonna 2008 käydyssä Euroopan parlamentin mietinnössä vapaaehtoistyölle määriteltiin neljä ominaispiirrettä: 1) Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan eli siitä ei makseta. 2) Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta. 3) Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. 4) Se on kaikille avointa. Samaisessa mietinnössä vapaaehtoistoiminnan tärkeyttä perusteltiin sillä, että paikallisella ja alueellisella tasolla osallistuminen lisää vaikutusmahdollisuuksia, joka puolestaan parantaa itsetuottamusta ja motivaatiota sekä vahvistaa alueellista identiteettiä. (Euroopan parlamentti 2008.)

Yeungin mukaan (2002, 26) suomalaisten suosituin vapaaehtoistoiminnan alue on juuri liikunta ja urheilu, kun vapaaehtoistyötä tekevistä noin kolmannes toimii vapaaehtoisena alan seuroissa ja järjestöissä. Maamme suurimpaan kansanliikkeeseen osal-

listuu yli miljoona lasta ja nuorta, aikuista ja ikääntyvää ihmistä. Näille suomalaisille liikunnalla on erilaisia merkityksiä. Siitä haetaan muun muassa terveyttä, itsetuntoa, yhteisöllisyyttä ja mielenrauhaa. (Heikkala ym. 2003, 20.) Vertailtaessa eri väestöryhmien osallistumista vapaaehtoistyöhön yleisesti ottaen ei merkittäviä eroja juuri-kaan löytynyt. Miehet ja naiset sekä nuoret ja vanhat ottavat osaa kansalaistoimintaan keskimäärin yhtä aktiivisesti. (Yeung 2002, 24–25.) Liikunnan kansalaistoimintaan kuitenkin miehet osallistuvat naisia huomattavasti enemmän. Tämä ero alkaa näkyä tosin vasta täysi-ikäisyyden jälkeen, koska 15–18-vuotiaiden osallistumista vertailtaessa tytöt ja pojat osallistuvat toimintaan yhtäläisesti. (Liikuntatutkimus 2010, 14.)

Vapaaehtoistoiminta on urheiluseurojen kantava voimavara. Sen osoittaa Suomen Liikunta ja Urheilu eli SLU ry:n, Nuori Suomi ry:n, Suomen Kuntoliikuntaliiton, Suomen Olympiakomitean sekä Helsingin kaupungin yhteistyössä Opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa vuonna 2010 teettämä kansallinen liikuntatutkimus vapaaehtoistyöstä. Tutkimustulokset osoittivat, että 19–65-vuotiasta Suomessa liikunnan ja urheilun vapaaehtoistoimintaan osallistuu 536 000 toimijaa. Samaisessa tutkimuksessa tutkittiin ensimmäistä kertaa myös 15–18-vuotiaiden nuorten ja 66–79-vuotiaiden senioreiden osallistuminen vapaaehtoistoimintaan liikunnan ja urheilun parissa. Nämä ikäryhmät huomioon ottaen maassamme on yhteensä 637 000 liikunnan vapaaehtoistoimintaan osallistuvaa. Jalkapallon parissa vapaaehtois- tai luottamustehtävissä toimii eniten suomalaisia, 72 000 (taulukko 1). Seuraavina tulevat jääkiekko 55 000 toimijaa ja yleisurheilu 51 000 toimijaa. Pesäpallon vapaaehtois- tai luottamustehtäviin osallistuu 18 000 henkilöä. Pesäpallon kannalta vapaaehtoistyön tilanne on ilahduttava, kos-

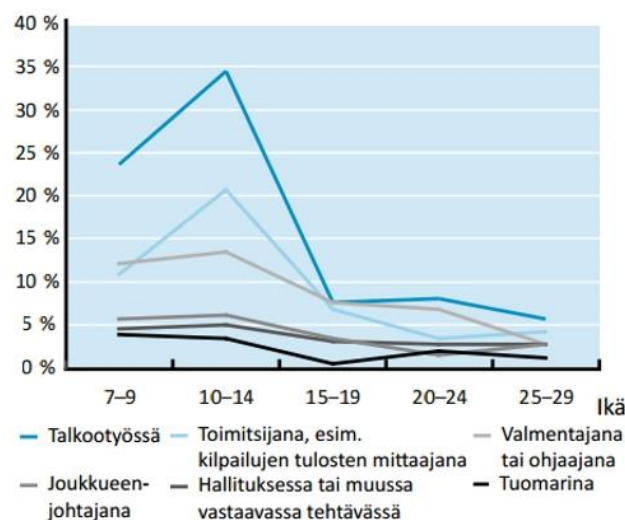
**TAULUKKO 1 Urheiluseuroissa, liikuntajärjestöissä tai -yhdistyksissä vapaaehtois- tai luottamustehtävissä toimivat. (Liikuntatutkimus 2010, 12).**

	1997-98 Lkm.	2001-2002 Lkm.	2005-06 Lkm.	2009-10 Lkm.
Jalkapallo	54.000	79.000	90.000	78.000
Jääkiekko	53.000	53.000	59.000	55.000
Yleisurheilu (ei hölkkiiä)	56.000	55.000	48.000	51.000
Hiihto	52.000	62.000	47.000	38.000
Salibandy	20.000	25.000	29.000	32.000
Voimistelu	32.000	34.000	32.000	32.000
Lentopallo	19.000	31.000	18.000	23.000
Tanssi	6.000	8.000	9.000	15.000
Suunnistus	14.000	29.000	28.000	19.000
Pesäpallo	10.000	14.000	15.000	18.000
Koripallo	14.000	14.000	17.000	10.000
Ratsastus	10.000	7.000	11.000	14.000
Uinti	12.000	11.000	14.000	13.000

ka heidän määrä on kasvanut tasaisesti edellisistä tutkimuksista. Monien lajien kohdalla määrä on kääntynyt laskuun edellisestä mittauksesta. (Liikuntatutkimus 2010.)

Urheiluseuroissa tehtävän vapaaehtoistyön terminä käytetään usein myös talkootyötä, koska työn luonteena on edistää seuran, lajin tai yksittäisen joukkueen toimintaa, ei niinkään kenenkään yksilön toimintaa. Liikuntakasvatuksen professori Pasi Kosken (2000a, 49) mielestä urheiluseuratoiminnan vapaaehtoistyön käsitteenä pitäisi pikemminkin käyttää kansalaistoiminta- tai kansalaisaktiivisuus-termejä, koska verrattuna vapaaehtoistyö-terminiin ovat ne Kosken mukaan neutraalimpia, eivätkä sisällä suhdetta rahaan. Koski käyttää artikkelissaan esimerkkinä muun muassa lastaan harrastuksen pariin vievää vanhempaa, joka näkee toiminnan enemmänkin velvollisuutena eli näennäisvapaaehtoisena. (Koski 2000a, 49.) Tässä opinnäytetyössä tiedostetaan seuratoiminnan motiivit, mutta sitä ei ole tarkoitus mitata tai arvottaa motiivin perusteella. Opinnäytetyö perustuu kaikkeen omien resurssien ja kiinnostuksen mukaan tehtyyn seuratyöhön.

Yksi kansalaistoiminnan piirre on, että jokainen halukas voi tulla mukaan ilman erityisosaamista ja että yhteisö on avoin uusille tulijoille (Heikkala ym. 2003, 19). Viimeisimmän Nuorten vapaa-aikatutkimuksen raportista kuitenkin käy ilmi, että urheiluseurojen vapaaehtoistyöhön osallistuminen on pitkälti kiinni juuri oman lapsen säännöllisestä liikunnan harrastamisesta urheiluseurassa. Seuratyössä aktiivisimpia vanhemmat ovat silloin, kun omat lapset ovat 10–14 vuoden ikäisiä (kuva 1). Myös



**KUVA 1** Vanhempien toimiminen liikunnan vapaaehtoistyön eri rooleissa lapsen iän mukaan (%) (Myllyniemi & Berg 2013, 86).



perheen tulotasolla ja äidin koulutustasolla eli vanhempien sosioekonomisella asemalla näyttäisi olevan yhteys seurassa harrastamiseen ja liikunnan vapaaehtoistyöhön. (Myllyniemi & Berg 2013, 86.) Sosioekonomisen aseman ensisijaisena indikaattorina on koulutus, koska se hankitaan nuorena iässä, eikä se elämän aikana muutu kovin paljoa. Koulutus muokkaa tiedon ja taidon lisäksi myös arvoja sekä asenteita, joiden perusteella elämässä usein tehdään valintoja. Koulutus vaikuttaa myös työmarkkina-aseman kautta taloudelliseen tilanteeseen. Yhdessä nämä määrittelevät henkilön sosioekonomisen aseman, mutta myös itsenäisinä osoittimina ne voivat vaikuttaa esimerkiksi juuri lapsen terveyteen, hyvinvointiin tai harrastamiseen. Tulevaisuuden haasteena voi siis pitää sosioekonomisen aseman aiheuttamien hyvinvointi- ja terveyserojen kaventamista. (THL 2013.) Sekä vapaaehtoistyö että liikunnan harrastaminen, tapahtuu se sitten omatoimisesti tai seurassa, tulisi olla mahdollista vanhempien tuloihin tai koulutukseen katsomatta. Valitettavan usein myös vanhemman kiinnostus seuratoimintaan hiipuu, kun oma lapsi lopettaa seurassa harrastamisen syystä tai toisesta.

Urheiluseuroissa vapaaehtoiset työskentelevät eri tehtävissä oman osaamisensa ja mielenkiintonsa mukaan. Kansallisessa liikuntatutkimuksessa kartoitettiin niitä tehtäviä, joihin vapaaehtoistoimijat osallistuvat (taulukko 2). Niin sanottuna joka paikan höylänä tai puuhaihmisena työskenteli tutkimuksen mukaan 260 000 henkilöä. Yli 200 000 henkilöä työskenteli myös huoltotehtävissä, urheilutapahtumien toimitsija-, järjestely- tai myyntitehtävissä, kyyditsijänä sekä ohjaus- ja koulutustehtävissä. Varainhankintaan, hallinnollisiin tehtäviin, valmennukseen ja tuomari- tai arviointitehtäviin osallis-

**TAULUKKO 2 Eri tehtävissä liikunnan vapaaehtois- tai kansalaistoiminnassa toimivat. Niiden keskuudessa, jotka toimivat po. tehtävissä (%). (Liikuntatutkimus 2010, 8.)**

	2005-06		2009-10	
	%	Lkm.	%	Lkm.
'Jokapaikan höylänä', puuhaihmisena	42	222.000	48	260.000
Huoltotehtävissä	41	220.000	45	235.000
Muuna tukihenkilönä tai kannustajana	40	213.000	44	235.000
Toimitsija-, järjestely- tai myyntitehtävissä urheilutapahtumissa	37	195.000	38	205.000
Kyyditsijänä	36	194.000	42	227.000
Ohjaajana, kouluttajana tai apuohjaajana	33	173.000	38	204.000
Varainhankintatehtävissä	31	164.000	31	164.000
Toimitsija-, järjestely- tai myyntitehtävissä kuntotapahtumissa	19	103.000	29	154.000
Hallinnollisissa tehtävissä	28	150.000	26	140.000
Valmentajana	21	109.000	23	126.000
Tuomari- tai arviointitehtävissä	17	89.000	19	100.000
Muissa tehtävissä	2	13.000	3	14.000

tui jokaiseen yli 100 000 toimijaa. Huomioitava on kuitenkin se, että sama henkilö on voinut toimia useissa eri tehtävissä. (Liikuntatutkimus 2010, 8.)

Liikuntatutkimuksen mukaan (2010, 7) yksi vapaaehtoistoimija tekee kuukaudessa keskimäärin kymmenen tuntia vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistoiminnan ylläpitäminen Siipessä, kuten myös koko maassa, on erityisen tärkeää. Kansalaistoiminnan vähentyminen saattaisi seuratoiminnan heikentymisen myötä vähentää paikallisten liikkumista ja yhteisöllisyyttä, ainakin se näkyisi seurojen kustannusten kasvuna. Mikäli liikunnan ja urheilun kansalaistoimijoiden työmäärä muutettaisiin palkalliseksi työksi, olisi sen arvo Suomessa Tilastokeskuksen työvoimakustannustutkimuksen (2008) tuntihinnan mukaan laskettuna 1,65 miljardia euroa vuodessa. Samalla kaavalla laskettaessa Siilinjärven Pesiksen 120 vapaaehtoistoimijan tekemän työn rahallinen arvo nousee yli 37 200 euroon vuodessa. Koko Suomessa pesäpallon parissa vapaaehtoiset tekevät töitä vuodessa 55 944 000 euron edestä. Keskeinen voimavara on näiden lukujen valossa myös vapaaehtoistoimijoiden tekemän työn jatkuvuus, palkattua henkilöstöä unohtamatta. Palkattua henkilöstöä on oltava, jotta kansalaistoiminnan organisointi mahdollistetaan myös jatkossa (Heikkala ym. 2003, 19). Palkatun henkilöstön vaikutuksia vapaaehtoistyöhön tutkittiin seuratoiminnan kehittämistuki -hankkeen jälkeen. Raportista käy ilmi, että vapaaehtoisten motivaatio oli pääosin kasvanut palkatun henkilön myötä. Motivaation kasvamisen lisäksi vapaaehtoiset olivat kokeneet seuratoiminnan kehittyneen toivottuun suuntaan. (Koski 2012, 32.)

Kansalaistoimintaan osallistumisen suurimmaksi motiiviksi mainitaan auttamisen halu. Yli 40 prosenttia vapaaehtoistoimijoista on mukana auttamisen halusta. Toiseksi yleisimmäksi motiiviksi nousi ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan, joka tarjoaa säännöllistä ohjelmaa päiviin. Muina osallistumisen syinä tutkimuksessa mainittiin muun muassa ystävän pyynnöstä mukaan lähteminen, saman henkisten ihmisten tapaaminen ja uuden oppiminen. (Yeung 2002, 32–38.) Arvioiden mukaan liikunnan ja urheilun kansalaistoiminnassa noin kolmasosa on mukana lasten vanhempina, vajaa kolmasosa osallistuu rakkaudesta lajiin, noin 20 prosenttia ovat niin sanottuja liikunnan edistäjiä ja loput ovat entisiä urheilijoita kunnioittamassa perinteitä (Koski 2000b, 139).

Yeungin tutkimuksessa (2002) otettiin selvää myös vapaaehtoistyöhön osallistumattomuudesta. Selkein syy osallistumattomuuteen oli ajanpuute. Etenkin naisilla, 25–34-

vuotiailla, perheellisillä ja korkeammin koulutetuilla ajanpuute oli yleisin syy olla osallistumatta vapaaehtoistyöhön. Perhe ja kiireinen työ ovat ymmärrettäviä perusteluita. Miehet puolestaan kokevat naisia useammin, ettei heillä ole mitään annettavaa vapaaehtoistoiminnassa, mutta toisaalta he myös kokevat naisia useammin ettei heillä ole erityistä syytä olla osallistumatta. Tästä voi päätellä että miesten kynnys lähteä mukaan vapaaehtoistyöhön ei ole kovin korkea, tarvitaan vain oikeanlainen ärsyke. Nuorten vastauksissa esille nousi, ettei heitä ole koskaan pyydetty mukaan vapaaehtoistoimintaan ja tästä johtuen he eivät ole ajatelleet asiaa sen kummemmin. Vanhimpien suomalaisten syynä osallistumattomuuteen olivat ymmärrettävästi terveydelliset syyt. Vanhimpien ikäryhmästä nousi esille muita vastaajaryhmiä enemmän perustelu, ettei osallistumattomuudelle ole erikoista syytä. (Yeung 2002, 45–48.) Osallistumattomuuden syyt on hyvä tiedostaa organisaatioissa, missä vapaaehtoiset ovat yksi elin-ehdoista. Niitä ei kuitenkaan kannata nähdä ongelmana vaan pikemminkin haasteena. Esimerkiksi ajanpuute on ymmärrettävä syy, mutta urheiluseurasta löytyy myös pienempiä tehtäviä, joista on mahdollista suoriutua lyhyessä ajassa. Nuoretkaan eivät välttämättä ole laiskoja ja passiivisia, heitä vain ei ole kysytty mukaan toimintaan.

Näkyvä liikuntakulttuurin muutos on asettanut vapaaehtoisuuteen perustuvalla liikunta- ja urheiluseuratoiminnalle uusia haasteita. 1990-luvulla liikunnan alalla tehdyn rakennemuutoksen puitteissa liikuntakulttuuri hankkeistettiin sekä siirryttiin laajalaiseen liikunnan edistämiseen. Urheiluseurojen- ja järjestöjen vastuulle tuli lisää tehtäviä ja siellä jouduttiin kohtaamaan uusia toimialueita, joista ei ollut aiemmin kokemusta, kuten terveystuuletusta. Liikunnan järjestökentällä ja huippu-urheilussa remontti on käynnissä jälleen, kun päällekkäisyyksiä pyritään karsimaan ja kohdentamaan resursseja ruohonjuuritasolle. Pirstaleinen liikunnan toimijakenttä halutaan saada tekemään yhteistyötä selkeällä työnjaolla. Vapaaehtoistoiminnan vahvoista perinteistä johtuen edelleen ajatellaan, että kansalaistoiminta elää ja voi hyvin eikä toimintamalleja kyseenalaisteta. Riittävää tietämystä urheilun kansalaistoiminnan nykytilasta ei kuitenkaan näytä olevan. 15 vuotta sitten suomalaiset olivat vapaaehtoistyön mallikansalaisia, mutta nykypäivänä useat muut maat näyttävät olevan edelläkävijöitä. Suurimmaksi kansalaistoiminnan haasteeksi on tulevaisuudessa kuitenkin muodostumassa se väestönosa, joka on etäännytynyt kokonaan liikunnasta. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 10–12.) Tätä etäänntymistä ja niin sanottua nuorten dropout-ilmiötä, eli liikuntaaktiivisuuden iän mukaista vähenemistä, halutaan torjua vuosittain Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä Seuratoiminnan kehittämistuella. Seuratukea jaetaan ensi

vuonna yhteensä viisi miljoona euroa. Tuen avulla halutaan toteuttaa hallitusohjelman linjauksia lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien tasa-arvosta sekä kehittää matalan kynnyksen seuratoimintaa. Yhtenä tavoitteena on myös lisätä liikunnan vapaaehtoistoiminnan laatua sekä siihen osallistumista etenkin niissä väestöryhmissä, joiden osallistumisen esteenä ovat sosiaaliset, taloudelliset tai kulttuuriset syyt. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

Unruh (1979) on jaotellut sosiaaliseen maailmaan osallistuvat neljään eri osallistujatyyppiin taulukon 3 mukaisesti: muukalaisiin, turisteihin, regulaareihin ja insaidereihin. Ensin mainitut ovat toimijoita, jotka ovat tietämättömiä keskeisistä asioista, mutta ovat toiminnan rajamailla. Mikäli muukalaisella ilmenee jonkun asteista sitoutumista, on se hyvin vähäistä. Myös heidän suhteensa toisiin ovat hetkellisiä ja lyhyitä. Turistit ovat puolestaan uteliaita ja he etsivät autenttisuutta. Turisti sitoutuu oman viihtyvyytensä kautta, toiminnassa pysytään niin kauan kuin siitä koetaan saatavan itselle jotain. Regulaarit osallistuvat toimintaan säännöllisesti ja ovat tietoisia ympäristön tavoista ja toiminnasta. Heidän sitoutumisensa on pitkäikäistä ja kestävä. Insaidarit kuuluvat toimijaverkoston sisäpiiriin ja he ovat mukana rekrytoimassa uusia ihmisiä ja tuottamassa toimintaa muille osallistujille. Näille toiminta täyttää usein koko elämänpiirin ja suhteet toisiin ovat erittäin läheisiä. (Koski 2000b, 141.)

**TAULUKKO 3 Sosiaalisen maailman osallistujatyytit ja niiden piirteet (Koski 2000b, 141)**

Osallistumisen piirteet	Muukalainen	Turisti	Regulaari	Insaideri
<b>Orientaatio</b>	<b>Naiivi</b> Tavanomainen ajattelu eri sos. maailmoissakin; yksinkertainen ymmärrys	<b>Utelias</b> Halu ymmärtää sos. maailmaa; arvostaa maailmaa sellaisenaan	<b>Tottunut</b> Orientaatio jatkuvaan ja pysyvään mukana oloon; korostunut henk. koht intressi	<b>Identiteettiä luova</b> Sosiaalinen maailma on identiteetin pääkomponentti
<b>Kokemukset</b>	<b>Epätietoinen</b> Epävarmuus ja hämmennys kaikissa kontakteissa sosiaaliseen maailmaan	<b>Orientoitunut</b> Oppimisorientoitunut, Etsii autenttisuutta	<b>Integroitunut</b> Kokee sosiaalisen maailman aspektit kokonaisvaltaisesti ja rutinoidusti	<b>Luova</b> Monet kokemuksista sos. maailmassa on luotu ja rakennettu muille tyypeille
<b>Suhteet toisiin</b>	<b>Pinnalliset</b> Suhteet, jos niitä on, ovat lyhytaikaisia ja hetkellisiä	<b>Lyhytaikaiset</b> Suhteet ohikiitäviä ja lyhytaikaisia. Hylätään kun kokemus hankittu	<b>Tuttavalliset</b> Henk.koht. tuttavalliset suhteet	<b>Läheiset</b> Suhteet voivat olla erittäin läheiset ja henk.kohtaiset; lämmin ystävyys
<b>Sitoutuminen</b>	<b>Ulkopuolinen</b> Sitoutuminen vähäistä, jos lainkaan. Epäilevää lojaalisuutta	<b>Ajankuluksi</b> Sitoutuu niin kauan kuin viihtyy itseä	<b>Kiintynyt</b> Sitoutuminen suhteellisen pitkäaikaisesta ja kestävästä kestään hyvän ja pahan	<b>Antaumuksellinen</b> Sitoutuminen ko. sos. maailmaan on ensiarvoisen tärkeää. Uusia jäseniä rekrytoidaan.

Vaikka kyseessä on yli kolmekymmentä vuotta sitten luotu sosiaalisen maailman osallistujatyyppeiden jaottelu ja vapaaehtoistyö on noista ajoista muuttunut, tuntuu sillä olevan yhteys myös nykypäivän eri sosiaalisten ryhmien osallistujiin. Esimerkiksi eri urheiluseuroissa toiminta usein on juuri muutamien insaidereiden varassa ja sitä tukee hieman suurempi regulaarien ryhmä. Urheiluseuratoiminnassa muukalaiset ja turistit ovat usein seurassa harrastavien vanhempia, jotka pähkäilevät toimintaan mukaan lähtemistä tai ovat juuri ja juuri toiminnan rajamailla.

## **2.2 Siilinjärven Pesis ry.**

Siilinjärven Pesis ry. on vuonna 1987 perustettu pesäpallon erikoisseura. Siilinjärven Ponnistuksen pesäpallojaostosta omaksi seuraksi irtautuneen SiiPen perustamiskokous pidettiin syyskuussa 1987 ja oikeusministeriö hyväksyi uuden seuran merkittäväksi yhdistysrekisteriin 2. joulukuuta 1987. (Siilinjärven Pesis ry. 1988.) SiiPen toimintavuosien aikana seuran miesjoukkue on pelannut pääsarjatasolla 10 kautta, joista viimeisimmän vuonna 1998. Naiset puolestaan pelasivat 22 kautta Superpesiksessä vuosina 1990–2011. Miehistä mitaleista ei seurassa ole päästy nauttimaan, lukuun ottamatta vuonna 1996 voitettua Halli-SM-pronssia. SiiPen naiset ovat voittaneet hopeaa kolmesti peräkkäin vuosina 1993–1995 ja Suomen mestaruuden vuonna 1999. SiiPen naisilla on myös kaksi Halli-SM-italia: hopeinen vuodelta 1998 ja pronssinen vuodelta 2003. (Pesäpalloliitto 2013a.) Viime vuosina SiiPen naisten ja miesten edustusjoukkueet ovat pelanneet Suomensarjaa, joka on kolmanneksi ylin sarjataso Suomessa. Vuoden 2013 lokakuussa SiiPe haki Seinäjoen JymyJusseilta vapautunutta miesten Ykköspesispaikkaa ja Pesäpalloliiton kilpailun johtoryhmä myönsi sen SiiPelle 7.10.2013. Näin ollen SiiPen miehet pelaavat kaudella 2014 Suomen toiseksi korkeimmalla sarjatasolla eli Ykköspesiksessä. (Kejonen 2013.)

SiiPen junioritoiminta on ollut sen historian ajan mallikelpoista ja arvostettua. Seuran visio on olla koko perheen laadukas urheiluseura, jonka laaja ja kilpailoinen juniorityö kasvattaa koko aikuisiän kestäväan liikuntaan, urheiluun ja seuratoimintaan. Laadukkaan toiminnan ansiosta SiiPe on ollut kahtena viime vuotena Suomen suurin pesäpalloseura lisenssimäärissä mitattuna, 373 lisenssiä vuonna 2013 (Kejonen 2013). SiiPe on kerännyt mitaleita aikuisjoukkueiden tavoin myös juniorisarjoissa. Seuran B-poikajuniorit ovat voittaneet SM-pronssia vuonna 1989, Suomen mestaruuden vuonna

1990, ja hopeaa 2009. A-pojissa SiiPe tuli hopealle 1991 ja pronssia on tullut kahdesti vuosina 1996 ja 1997. (Pesäpalloliitto 2013.) Menneellä kaudella 2013 seuralla oli vähintään yksi joukkue jokaisessa juniori-ikäluokassa. Tämän lisäksi SiiPe pyörittää kesäisin Pesiskoulua 6–9-vuotiaille ja Naperopesistä 3–6-vuotiaille lapsille. Syksystä 2013 alkaen näitä molempia on alettu järjestää ympärivuotisesti. Nuoriso- ja kilpaurheilutoiminnan lisäksi SiiPe järjestää aikuis- ja kuntopesistä kaikille halukkaille. SiiPe on toiminut sinettiseurana vuodesta 2003 alkaen. (Kejonen 2013.) Sinettiseuratoiminta on vuonna 1992 perustettu Valo ry:n ja urheilun lajiliittojen toimintamalli, jolla edistetään lasten ja nuorten parasta, tuetaan lasten kasvua ja kehitystä sekä kunnioitetaan lapsuutta. Toiminnalle on määritelty sinetikriteerit. SiiPe ylsi tänä vuonna Vuoden Sinettiseura -kilpailussa finaalin ja tästä seura palkittiin 5000 euron arvoisella stipendillä Sinettiseminaarin iltagaalassa Helsingissä 5.10.2013. Kyseistä kilpailua on järjestetty vuodesta 2011 ja palkitsemisen lähtökohtana on lapsen ja nuoren paras. (Nuori Suomi 2013.) SiiPen korkealaatuisesta seuratoiminnasta seuraa muistettiin myös Pesäpalloliiton Itäisen alueen palkintojenjakotilaisuudessa lokakuussa 2013. SiiPe palkittiin Itäisen alueen Vuoden seura -palkinnolla ja puheenjohtaja Kejonen valittiin Vuoden pesisjohtajaksi. (Pesäpalloliitto 2013b.)

Siilinjärven Pesiksen seuratoimintaan kuuluu urheilu- ja liikuntatoiminnan lisäksi kesäkioskin organisointi Siilinjärven torilla, iltapäiväkerhon järjestäminen 1–2-luokkalaisille eräässä siilinjärveläisessä alakoulussa ja erilaisten tapahtumien järjestäminen. Seurassa työskentelee kesäkaudella toiminnanjohtajan lisäksi 5–6 työntekijää, jotka toimivat Pesiskoulu- ja Naperopesisohjaajina, kesäkioskilla ja toimistotehtävissä. Talvikaudella seura työllistää toiminnanjohtajan lisäksi kolme iltapäiväkerho-ohjaajaa. Näiden lisäksi seuran toiminnassa on mukana noin 120 vapaaehtoistyöntekijää, jotka toimivat joukkueissa valmentajina, ohjaajina, rahastonhoitajina, nettivastavina, joukkueenjohtajina, huoltajina ja muissa vastaavissa tehtävissä. Seurassa on 414 virallista jäsentä. (Kejonen 2013.)

### **3 VIESTINTÄ URHEILUSEURASSA**

*Viestintä on tavoitteellista toimintaa, johtamista ja jatkuvaa vuorovaikutusta sekä seuran toimintaan vaikuttavien asioiden seuraamista ja arviointia. Tiedon jakaminen niille, joille sillä on merkitystä, on perusasia. Yhtä tärkeää seurassa on jakaa käsityksiä siitä, mikä itse kullekin on antoisaa tai tavoiteltavaa, mikä ei. (SLU 2011, 11.)*

Kuten kaikissa organisaatioissa, myös urheiluseuroissa, hyvin toimiva sisäinen viestintä lisää sen vaikutuspiirissä olevien tyytyväisyyttä. Parhaimmillaan se lisää jäsenten aktiivisuutta ja auttaa saavuttamaan toiminnalle asetettuja tavoitteita. (SLU 2011, 9.) Myös monet tutkimukset ovat osoittaneet, että myönteisesti koettu viestintä ja viestintäilmasto lisäävät tyytyväisyyttä ja tehostavat toimintaa yhteisössä. Sisäisessä viestinnässä arviointi mitataan usein viestintätyytyväisyys-käsitteen avulla. Sillä tarkoitetaan tyytyväisyyttä saatuun tietoon, kuulluksi tuleminen mahdollisuuksiin sekä vaikuttamismahdollisuuksiin. (Juholin 2006, 146.) Tohtori Tuuli Tukiainen pitää viestintäilmastoa yhtenä viestintäkulttuurin ulottuvuutena, joka koostuu esimiesten viestinnästä, organisaation toimintatavoista, horisontaalisesta keskinäisviestinnästä, viestintäprosessin toimivuudesta ja viestintäjärjestelmästä. Viimeisin eli viestintäjärjestelmä koostuu tässä kanavista, sisällöistä ja sovitusta käytännöistä. (Juholin 2006, 141–142.) Huonosti toimiva viestintä ja vaatimaton vuorovaikutus tuovat mukanaan väärinymmärryksiä ja sekaannuksia, motivaation puutetta sekä halua pitäytyä entisessä (Juholin, 2006, 144). Pahimmassa tapauksessa huonosti toteutettu viestintä saattaa johtaa vapaaehtoistoimijoiden katoon. Sisäisen viestinnän kohderyhmänä organisaatioissa on yleensä henkilöstö. Siinä sisäisen viestinnän piiriin kuuluvat seuran kaikki jäsenet, työntekijät, joukkueenjohtajat, valmentajat, muut seuratoimijat, tuomarit ja pelaajat sekä heidän vanhempansa. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan seuratoimijoihin eli vapaaehtoistyöntekijöihin kohdistuvaa yhteisöviestintää.

Yhteisöviestintä on erilaisten yhteisöjen, kuten esimerkiksi urheiluseuran, viestintää. Yhteisöviestintä pitää sisällään muun muassa seuraavia tehtäviä: päivittäisviestintä, informointi, sitoutuminen ja vuorovaikutus. Päivittäisviestinnällä tarkoitetaan tiedonvaihtoa tai keskustelua, jota käydään, jotta yhteisö suoriutuu jokapäiväisistä tehtävistään. (Juholin 2006, 37–45.) Pesäpalloseuroissa päivittäisviestintää käydään muidenkin lajien seurojen tapaan muun muassa seurajohdon ja joukkueiden edustajien välillä, jotta erilaisten tehtävien, kuten harjoitusten ja pelien läpivienti onnistuu. Informointi on yhteisöviestinnän muoto, jonka tarkoituksena on saattaa tarvittava tieto yhteisölle ja pitää se ajan tasalla. Yhteisöviestinnällä pyritään myös sitouttamaan antamalla henkilölle kaikki siihen vaadittava tieto yhteisöstä. Sitoutunut henkilö on samalla motivoitunut ja kokee kuuluvansa yhteisöön ja on näin valmis antamaan oman työpanoksensa yhteisön käyttöön. Yhteisöviestintään kuuluu myös vapaamuotoisempi viestintä. Se on suunnittelematonta vuorovaikutusta, jota tapahtuu lähes kaikkialla. (Juholin 2006, 40–45.) Siinä tämä spontaani vuorovaikutus tapahtuu usein ottelutapahtu-

missa tai seuran järjestämissä muissa tapahtumissa, joissa jäsenet kohtaavat toisiaan ja seurajohtoa.

Organisaation ulkopuolisiin sidosryhmiin, kuten asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja medialle kohdistuva viestintä on ulkoista viestintää. Ulkoinen viestintä vaikuttaa siihen, miten organisaatio näkyy ulospäin suurelle yleisölle. Sillä voidaan vaikuttaa organisaation imagon rakentumiseen ja sillä voidaan muokata brändiä tai hallita mainetta (Juholin 2006, 185–186). Urheiluseuran näkökulmasta ulkoisen viestinnän tavoitteita ovat suhteiden luominen, niiden ylläpito, tunnettuuden lisääminen sekä katsoja- ja kannattajamäärän kasvattaminen.

SiiPen viestinnän tavoitteena on vahvistaa ja edistää seuran perustrategian toteutumista. Seuran viestinnällä halutaan lisätä yhteisöllisyyttä ja parantaa ilmapiiriä. Toimivalla viestinnällä on myös tarkoitus ehkäistä virheellisen tiedon leviämistä ja turvata toiminnan sujuvuus. Kaksisuuntainen viestintä SiiPessä tapahtuu muun muassa palaverissa ja kokouksissa, sähköpostitse ja puhelimitse, sekä kasvokkain käytävissä neuvotteluissa ja keskusteluissa. Vuonna 2009 laadittuun seuran viestintäsuunnitelmaan on kirjattu myös Toimijahuoneen eli jäsenten intranetin käyttöönotto tulevaisuudessa. (SiiPen viestintäsuunnitelma 2009, 3.) Intranet on sittemmin otettu seurassa yhdeksi sisäisen viestinnän kanavaksi ja se on saanut pääosin hyvää palautetta. Toimijahuoneessa (kuva 2) on muun muassa seuran säännöt, erilaisia dokumentteja valmentajille ja joukkueenjohtajille, tiedotteita ja seuran viestintäsuunnitelma. Toimijahuoneessa on myös oma sisäinen keskustelupalsta, jossa voi keskustella jäsenten kesken. Seuran kotisivujen ja sen sisällä olevan intranetin ohella SiiPen tärkein viestintäkanava on sähköposti.

The screenshot shows the SiiPe intranet interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Työkalut', 'Omat tiedot', 'Kirjaudu ulos', 'Tilaustiedot', 'Ulkoasu', 'Jäsenet', 'Ohje', and 'optinet'. Below this is a large yellow banner with the SiiPe logo and the text 'Siilinjärven Pesis'. The main content area is divided into several sections:

- Toimijahuone**: A section with a sign-up notice: 'Muistathan kirjautua ulos Toimijahuoneesta yläosan vihreän yläpalkin "Kirjaudu ulos" -kohdasta!' and a link to 'Turnauskutsupohja (116 kB)'.
- Toimijahuone**: A section titled 'Seuran toimintasuunnitelma ja talousarvio 2014' with a list of documents:
  - SiiPe\_Toimintasuunnitelma\_2014.pdf (513 kB)
  - SiiPe\_palaute\_pelajat\_2013.pdf (158 kB)
  - SiiPe\_palaute\_vanhemmat\_2013.pdf (196 kB)
  - SiiPe\_palaute\_joukkueenjohtajat\_2013.pdf (145 kB)
- Tervetuloa seuramme**: A section with a welcome message: 'Tervetuloa seuramme toimijahuoneeseen. Toimijahuone on tarkoitettu seuramme avainhenkilöiden käyttöön. Täältä löytyy erilaisia ohjeistusta, lomakkeita jne. . jotka on tarkoitettu vain seuran sisäiseen käyttöön. Tuossa heti keskipalstalla Ajankohtaista - osion alla on avainhenkilöiden keskustelupalsta, jossa voidaan käydä keskustelua ajankohtaisista aiheista ja tuoda esille erilaisia'.

**KUVA 2 Kuvakaappaus SiiPen Toimijahuoneesta eli jäsenten intranetistä.**



SiiPen sisäinen viestintä toteutuu käytännössä kahdella eri tasolla: seura viestii ja joukkueet viestivät. Seuratason viestit lähtevät yleensä eteenpäin postituslistoja pitkin riippuen viestin sisällöstä. Postituslistoja on kolme: johtokunta, joukkueenjohtajat ja valmentajat. Lisäksi jäsenrekisterissä on jokaisen jäsenen sähköpostiosoite. Tärkeässä roolissa ovat joukkueenjohtajat, joiden tehtävänä on välittää tarvittaessa seuran kuulumiset valmentajille, pelaajille sekä heidän vanhemmilleen. Sen lisäksi heidän täytyy pitää huolta joukkueen sisäisestä tiedon kulusta edellä mainituille. Joukkueenjohtajat pitävät myös seurajohdon tietoisena joukkueen tilanteesta.

2000-luvulle tultaessa monet työyhteisötutkimukset ovat osoittaneet, että viestinnän uudeksi ongelmaksi on muodostunut tiedon ylitarjonta. Monen sietokyvyn raja on ylittynyt tiedon määrän lisääntyessä. Ylitarjonnan seurauksena tieto hämmentää ja uuvuttaa ja voi lopulta kääntyä tehottomaksi viestinnäksi. Tästä huolimatta ihmiset edelleen kokevat, etteivät he saa välttämättä juuri sitä tietoa, mitä he kokevat tarvitsevänsä. Nykypäivän haasteena eri yhteisössä toimivilla onkin löytää kaiken saatavilla olevan tiedon joukosta se omien tarpeiden kannalta olennaisin informaatio ja tämän jälkeen kyetä vielä analysoimaan sitä. (Juholin 2006, 147.) Intranetin, sähköpostin ja sosiaalisen median kaltaiset teknologiayhteiskunnan aikaansaannokset ovat tuoneet viestintään uusien mahdollisuuksien lisäksi siis myös uusia haasteita. Sähköiset kanavat eivät SiiPessä ole korvanneet perinteistä kasvokkain tapahtuvaa viestintää vaan niiden on tarkoitus täydentää perinteisempiä viestintämetodeja.

SiiPen viestinnässä ei ole unohdettu sosiaalista mediaa kuten Facebookia tai Twitteriä. Monien muiden urheiluseurojen ja eri toimialojen organisaatioiden tavoin SiiPekin käyttää näitä kanavia pääasiassa ulkoisen viestinnän ja näkyvyyden tehostamiseen, mutta myös osa sisäisen viestinnän osa-alueista hoidetaan yhteisöpalvelu Facebookissa. Muutamalla joukkueella on oma Facebook-ryhmä, jonka jäseneksi pääsevät vain sen joukkueen edustajat. SiiPen tuomaritoimintaa pyöritetään lähes kokonaan Facebook-ryhmän kautta. SiiPe Tuomarit -ryhmässä ilmoitetaan vapaista tuomarivuoroista, joita voi toivoa itselleen. Siellä myös ilmoitetaan äkilliset perumiset ja etsitään korvaavat henkilöt. Toki äkillisimmät tapaukset joudutaan hoitamaan puhelimitse. Jopa seuran johtokunnalla on oma Facebook-ryhmä, mutta sen potentiaali viestinnässä on jätetty vielä hyödyntämättä. (Kejonen 2013.) Facebookin haasteena ovat ihmisten erilaiset ajattelutavat. Monet ovat tehneet periaatepäätöksen, etteivät koskaan rekiste-

röidy Facebook-käyttäjäksi. Toisille sosiaalinen media on ennemminkin viihteellinen paikka, jonne työasiat tai muu niin sanottu vakavamielinen viestintä eivät kuulu.

#### 4 TUTKIMUSONGELMA JA -MENETELMÄT

Tämän opinnäytetyön pyrkimyksenä on selvittää Siilinjärven Pesiksen vapaaehtoistyöntekijöiden sekä seurajohdon käsityksiä vapaaehtoistyön nykytilanteesta seurassa ja seuratoimijoihin kohdistuvan viestinnän toimivuudesta. Tavoitteena on ollut myös selvittää keinoja, joilla toimintaan saataisiin mahdollisesti mukaan uusia vapaaehtoisia sekä aktivoitua jo toiminnassa mukana olevia jäseniä tulemaan avuksi seuratoimintaan. Tutkimusongelma on määritelty yhdessä tilaajan kanssa. Seurassa on huomattu, ettei vapaaehtoisia ole saatu aktivoitua toivotulla tavalla koko seuran toimintaan. Muutamia yksittäisiä toimijoita toimii koko seuran hyväksi ja suurin osa toimijoista tekee töitä vain edustamansa joukkueen eteen, mikä on toki tärkeää sekin.

Opinnäytetyötä voi pitää selvitystyönä SiiPen vapaaehtoistoiminnan nykytilasta, sen motiiveista, sekä vapaaehtoistoimijoihin kohdistuvan viestinnän toimivuudesta. Tavoitteena on myös löytää uusia kehitysideoita uusien vapaaehtoistoimijoiden rekrytointiin ja sisäisen viestinnän tehostamiseen. Tutkittaessa pesäpalloseuran vapaaehtoistoimintaa ja siihen kohdistuvan viestinnän tilaa antaa laadullinen tutkimusmenetelmä siihen oivat välineet. Koska tässä opinnäytetyössä oleellista on ollut saavuttaa toiminnassa mukana olevien ihmisten mielipiteet ja näkemykset, on perusteltua käyttää menetelmiä, joissa asianomaisten mielipiteet ja ääni pääsevät kuuluviin. Tähän tarkoitukseen ominaisia menetelmiä ovat muun muassa erityyppiset haastattelut ja havainnoinnit. (Puusa & Juuti 2011, 56.)

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelut ovat eniten käytetty tiedonkeruumenetelmä. Haastattelujen tavoitteena on kerätä tutkimusaineistoa, jonka avulla tutkija voi tehdä uskottavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2011, 73.) Haastattelun avulla ihmiselle, eli tutkimustilanteen subjektille, annetaan mahdollisuus avata itseään koskettavia seikkoja mahdollisimman vapaasti. Haastattelussa voi nousta esille sellaisia seikkoja, joita tutkija ei pysty välttämättä ennakoimaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.) Aineisto tähän opinnäytetyöhön kerättiin kahdella eri haastattelulla. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Haastattelukysymykset ovat liitteessä 1. Ryhmähaastattelun vahvuus tiedonkeruuna on sen tehokkuus, koska sen avul-

la saadaan tietoa usealta henkilöltä samaan aikaan. Ryhmähaastattelua on mielekästä käyttää myös silloin, kun haastateltavat ovat samassa tilanteessa ja halutaan selvittää mielipiteitä tietyistä ilmiöistä, johon kaikki haastateltavat ottavat osaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 210–211.) Ryhmähaastattelua on perusteltua käyttää myös silloin, kun on kiinnostuttu tutkittavien yhteisestä kannasta tutkittavaan aiheeseen. Parhaillaan ryhmähaastattelu tuo erittäin monipuolisen ja rikkaan aineiston, jos haastateltavat keskustelelevat täysin vapaasti ja kommentoivat asioita spontaanisti. Menetelmänä ryhmähaastattelun arvo rakentuu siihen, että haastateltavat keskustelelevat mahdollisesti sellaisista asioista, jotka saattaisivat jäädä yksilöhaastattelun ulkopuolelle esimerkiksi itsestäänselvyytensä. (Puusa & Juuti 2011, 84.) Toisella haastattelukerralla haastateltiin SiiPen toiminnan- ja puheenjohtajaa yksilöhaastattelussa, jonka haastattelurunko on liitteessä 2. Yksilöhaastattelulla haluttiin selvittää seurajohdon näkemyksiä samoista teemoista, joita käytiin läpi vapaaehtoistyöntekijöiden ryhmähaastattelussa.

Ryhmähaastattelu pidettiin torstaina 10.10.2013 Siilinjärven Pesiksen toimistolla. Haastatteluun kutsuttiin sähköpostitse seitsemän SiiPen toiminnassa mukana olevaa seuratoimijaa, joista lopulta viisi pääsi osallistumaan haastatteluun. Kutsutut valittiin siten, että edustettuina olisi eri tehtävissä ja seuran eri joukkueissa toimivia henkilöitä. Haastattelun tarkoituksena oli kerätä informaatiota seuran vapaaehtoistoiminnan sekä siihen kohdistuvan viestinnän nykytilasta. Lisäksi etsittiin myös kehitysideoita toiminnan parantamiseksi. Haastatteluun osallistui kaksi eri joukkueissa toimivaa joukkueenjohtajaa, huoltaja/kuljettaja, fysioterapeutti sekä kioskivastaava. Kyseiset henkilöt toimivat kesän aikana muissakin tehtävissä, kuten avustivat ottelutapahtumissa ja olivat mukana varainhankinnassa. Haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin.

Seuran puheen- ja toiminnanjohtaja Petri Kejosta haastateltiin torstaina 24.10.2013 hänen omassa työympäristössään SiiPen toimistolla. Hän toimii seuran osa-aikaisena toiminnanjohtajana työskennellen 20 tuntia viikossa oman leipätyönsä ohella. Lisäksi hän on myös seuran johtokunnan puheenjohtaja ja valmentaa seurassa D-poikia.

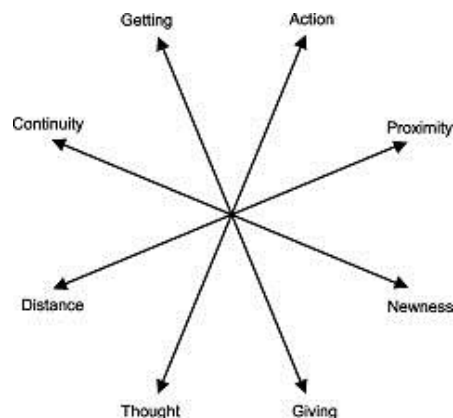
## **5 HAASTATTELUIDEN ANALYYSI**

Ryhmähaastattelussa selvisi, että myös Siilinjärvellä pesäpallon ja seuratoiminnan pariin vapaaehtoiseksi lähdetään oman lapsen harrastuksen myötä. Jokainen haastateltavista oli aloittanut vapaaehtoistyön, koska oma lapsi on harrastanut seurassa pesä-

palloa. Mukaan lähtemistä ei ole häirinnyt seikka, että laji on ollut monelle aivan vieras ennen aloittamista. Yksi haastateltavista kertoi jäävänsä vapaaehtoistyöstä eläkkeelle, kun omat lapset lopettavat pelaamisen, mutta muuten yleisenä mielipiteenä pystyi pitämään sitä, että jollain tasolla SiiPen seuratoiminnassa halutaan pysyä mukana, vaikka omat lapset lopettaisivatkin tai siirtyisivät iän myötä muualle pelaamaan. Ajateltiin, että lopettamisen myötä elämään jäisi eräänlainen tyhjiö, kun vapaaehtoistyöstä on ehtinyt muodostua harrastus. Tällainen ajattelutapa antaa hyviä signaaleja seuralle jatkossa, koska yleisenä ajatuksena oli, että silloin kun oma lapsi ei enää ole mukana, vapaaehtoistyö voisi kohdistua yksittäisen joukkueen sijasta koko seuran hyväksi.

*Voin kuvitella, että sit kun tarpeeksi kauan on ollu mukana, niin vaikka lapset lopettaa, saattais sitä itse jatkaa seurassa. (E-poikien huoltaja)*

Vapaaehtoisia rekrytoitaessa ja heitä sitouttaessa on hyvä tiedostaa vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä syvemmin. Anne Birgitta Yeung on väitöstutkimuksessaan (2004) koonnut vapaaehtoistoiminnan timanttimalin (kuva 3), joka kuvaa vapaaehtoistyön motivaatiota. Malli sisältää neljä motivaation ulottuvuutta: pohdinta – toiminta, läheisyys – etäisyys, uutuuden etsintä – jatkuvuus ja saaminen – antaminen. 18 haastattelun tuloksena Yeung sai 767 erilaista vapaaehtoisuuden motivaation elementtiä. Elementtien hahmottelun seurauksena syntyi malli joka piirtää syvän ja monipuolisen kuvan vapaaehtoisuuden motiiveista. Toiminta, läheisyys, uutuuden etsintä ja antaminen kertovat, että vapaaehtoisuus voi suuntautua itsestä poispäin, kun taas pohdinta, etäisyys, jatkuvuus ja saaminen näyttävät, että se voi kohdistua myös itseen. Yeungin saamien tietojen mukaan sitoutuneisuutta edistää tunne siitä, että vapaaehtoistyö on se ”oma juttu.” (Yeung 2004.)



**KUVA 3 Vapaaehtoistoiminnan timanttimali (Yeung 2004)**

Yhtenä tämän hetken haasteena seuran kannalta nähtiin juuri se, että vapaaehtoistyöntekijät toimivat pääosin niissä joukkueissa, joissa oma lapsi pelaa. Koko seuran toimintaan haluttaisiin lisää uusia vapaaehtoisia tai aktivoita näitä joukkueissa toimivia tulemaan mukaan myös seuran yhteiseen toimintaan. Myös joillakin yksittäisillä joukkueilla on ollut vaikeuksia löytää vapaaehtoisia, kun esimerkiksi yhden juniorijoukkueen vanhempien palaveriin ei ollut saapunut ainuttakaan pelaajan vanhempaa. Nykypäivän trendinä voi pitää myös mahdollisuutta "ostaa" itsensä ulos vapaaehtoistoiminnasta. Mieluummin annetaan oma työpanos rahana joukkueelle tai seuralle. Täytyy kuitenkin ymmärtää, että osa vanhemmista on kiireisiä, eikä aikaa yksinkertaisesti jää muulle kuin työlle ja talouden hoitamiselle. Tätä kiirettä kuvastaa hyvin haastattelussa mainittu esimerkki lastaan tunnin kestävään pesiskouluun tuovasta vanhemmasta, jonka kysymys pesiskouluohjaajalle kuului: "Voiko nämä jättää tänne, eihän tänne tarvitse itse jäädä?"

Järjestöissä ja urheiluseuroissa tehtävässä vapaaehtoistyön kehittämisessä on otettava huomioon vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttaminen ja motivointi. Mikäli seuraan onnistutaan saamaan uusia vapaaehtoisia tai organisaatioon uusia työntekijöitä on oltava joku syy miksi uusi tulokas myös viihtyy uudessa ympäristössä uusien toimintatapojen ympäröimänä. Esimerkiksi Opintotoiminnan Keskusliitto ry:n mukaan onnistunut koulutus sitouttaa vapaaehtoisia kahdella tavalla: se motivoi ja antaa työkaluja toisaalta se myös luo yhtenäisyyttä (OK-opintokeskus 2013).

Jokainen haastateltava on toiminut SiiPessä jo useamman vuoden. Ja yhtenä vahvana syynä vapaaehtoistyön pitkäikäisyyteen SiiPessä oli vahvojen sosiaalisten suhteiden muodostuminen. Joukkueen tai seuran muista toimijoista on muodostunut osalle jopa parhaita ystäviä. Heitä nähdään muutenkin kuin pesäpallon merkeissä. Mukana on pysytty myös siksi, että seuran toiminta on nähty laadukkaana ja tärkeänä. Eräs haastateltavista oli kokenut seuratoimintaan lähtemisen hyvänä tapana tutustua paikallisiin ihmisiin. Siilinjärvelle hän oli muuttanut aikuisiällä ja tullut lasten kautta seuran toimintaan mukaan.

*Vanhempien siltouttamiseen pitäisi erityisesti siellä tosij nuorissa panostoo, koska mitä paremmin ne sillon siellä siltoutuvat, niin sitä pitemmälle hyö ovat mukana. Ja ainakin meijän porukan vahvuutena on ollu se, että siellä on ollu vanhemmat hirveen siltoutuneita siihen hommaan. Junnuvuosina meillä olj tosi paljon semmoisia yhteisiä tapahtumia, ihan vanhempien ja nuortenki kanssa. Olj piittäjäisiä, talakoita ja alottajaisia ko-*

*ko porukalla. Että siellä olj pelloajat ja heiän perheet ja lähettiin jonnekin hupatusmatkalle. Se on kyllä kantanut tosi pitkälle. (Isojen poikien taustahenkilö)*

Haastateltavat kokivat heihin kohdistuvan viestinnän kehittyneen muutaman vuoden aikana huomattavasti, mutta edelleen kehittämisen kohteita löytyi. Seurassa on käytössä eri toimijoille tarkoitettuja sähköpostin postituslistoja ja moni saattaa usean roolin puolesta kuulua useammalle kuin yhdelle postituslistalle, jolloin sama viesti tulee moneen kertaan. Jos viestejä muutenkin tulee tietynä aikana paljon, saattaa usealle postituslistalle kuulumisen jopa kolminkertaistaa viestien määrän. Vapaaehtoistoimijoiden viestinnän heikkoutena nähtiin osittain myös se, etteivät viestit välttämättä mene sinne ruohonjuuritasolle, niille vanhemmille, jotka saattaisivat halutessaan tulla mukaan seuratoimintaan.

Viestinnän tilanne nähtiin pääosin hyvänä ja ryhmähaastattelusta yleisestikin jäi selvä mielikuva, että seuratoiminta on kehittynyt muutaman vuoden aikana esimerkiksi. Seuran nykyinen toiminnanjohtaja palkattiin seuraan parisen vuotta sitten, millä on todennäköisesti yhteys tähän kehitykseen. Tämä huomio tukee myös luvussa 2 mainitun seuratoiminnan kehittämistuki -hankkeen jälkeen tehdyn tutkimuksen tuloksia. Kosken (2012, 32) tutkimuksessa mitattiin seuraan palkatun henkilön vaikutuksia vapaaehtoistoimintaan ja tulokset osoittivat vapaaehtoisten motivaation kasvaneen palkatun henkilön myötä. Vapaaehtoiset myös kokivat seuratoiminnan muuttuneen laadukkaammaksi. Haastattelussa ajateltiin myös, että viestinnällä on mahdollisuus jollain tasolla sitouttaa henkilö toimintaan mukaan. Toimijoiden pitäminen tiedon piirissä ja ajan tasalla helpottaa heidän mukana oloaan, kun taas vähäiset yhteydenotot tai informointi saattavat tipauttaa potentiaalisen henkilön kokonaan pois toiminnasta.

*Mut onhan tää viestintä mun mielestä jossain määrin ehkä parantunu. Ainakin kyllä ne nettisivut on paljon informatiivisemmat nykypäivänä. Se varmaan vaan on siitä kiinni että miten niitä sitten käyttää. Mut toki aina on kehitettävää. (Seuran sinettivastaava)*

Myös seurajohtaja Kejosen haastattelussa esille nousi vapaaehtoistoiminnan kohdistuminen yksittäisiin joukkueisiin, eikä niinkään enää koko seuraan. Kejosen mukaan koko seuran eteen tehtävä talkootyö alkaa olla katoavaa kansanperinnettä muissakin seuroissa. Seuratason tehtäviin täytyy jo houkutella tekijöitä pienellä korvauksella. Myös SiiPe on osittain lähtenyt sille reitille, jolloin liikutaan vapaaehtoistyön raja-

mailla. Se reitti toki on hyvä valinta esimerkiksi motivaation kannalta, kunhan huomioidaan varainhankinnassa, että se on mahdollista. Vapaaehtoistyön ykkösmotiiviksi SiiPessä myös Kejonen mainitsi omat lapset, mutta joukosta löytyy myös niitä ihmisiä, jotka haluavat olla mukana kehittämässä siilinjärveläistä pesäpalloilua. Vapaaehtoistoimijoita seuratasolla tarvitaan muun muassa erilaisten talkoiden läpivientiin. Talkoilla on esimerkiksi joka kevät siistitty Siilinjärven pesäpallokenttä pelikuntoon kesää varten ja kiinnitetty samalla kentän laitamainokset. Seuran talkoolaisia on ollut ottelutapahtumissa paistamassa makkaraa, mutta myös muissa siilinjärveläisissä urheilutapahtumissa siipeläisiä on käynyt tarjoilemassa mehua, kaakaota tai muita virvokkeita. Tämän kaltaisista talkoista seuralle kertyy varoja seuratoiminnan ylläpitämistä varten ja sen vuoksi toimintaan kaivattaisiin lisää aktiiveja.

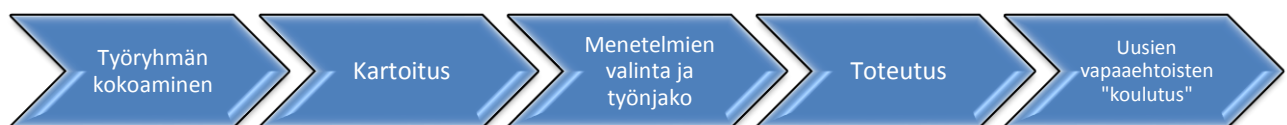
Viestinnän Kejonen näkee seuratoiminnan ja seurajohtamisen keskeisimpänä osa-alueena. Viestinnän parissa siviilityössänsäkin työskentelevä Kejonen onkin määrätietoisesti kehittänyt seuran viestintää noin kaksi vuotta kestäneen toiminnanjohtajakautensa aikana. Sähköpostin Kejonen näkee tärkeimpänä viestintävälteenä, mutta tiedostaa myös sen heikkoudet. Osa seuratoimijoista saa työssään tai vapaa-ajallaan jo paljon sähköposteja, joten viesteillä on vaara hukkuu muun postin sekaan. Kasvokkain viestintää halutaan entisestään lisätä, mutta sen haasteena on usean ihmisen aikataulujen yhteen sovittaminen. Seuran tavoitteena on alkaa määrätietoisesti kehittämään valmennustoimintaa ja sen puitteissa yhteisiä palavereita, kokouksia ja kasvokkain viestintää on tarkoitus järjestää enemmän. Kejonen on suuntaamassa seuran viestintää enemmän myös sosiaalisen median puolelle, mutta siinä oma haasteensa on se, kuinka saisi ihmiset sisäistämään sen, että sosiaalista mediaa, kuten Facebookia, voi käyttää nykypäivänä yhtenä yhteisöviestinnän välineenä aivan kuten sähköpostiakin. Viestinnän tehostamiseksi seuraan on Kejosen mukaan muutama vuosi sitten kasattu viestintätiimi, mutta se ei ole toiminut aivan halutulla tavalla ja viestiminen on jäänyt muutamien ihmisten harteille. Nyttemmin joukkueita on aktivoitu kertomaan heidän kuulumisiaan niin seuralle kuin myös ulkopuolelle ja se on joidenkin joukkueiden osalta toiminut hienosti.

## 6 KEHITYSIDEAT

Tässä opinnäytetyössä on tuotu esille Siilinjärven Pesiksen vapaaehtoistyöntekijöiden nykytilanne ja esitelty myös seuran viestintää sisäisen viestinnän osalta. SiiPessä on ymmärretty viestinnän tärkeys seuratoiminnassa ja sitä on kehitetty muutaman vuoden ajan. SiiPen viestintä näyttää toimivan hyvin, mutta myös kehityskohteet on tiedostettu. Vapaaehtoistoimijoiden merkitys urheiluseuratoiminnalle on tiedostettu lähes aina, mutta tänä päivänä ja tulevaisuudessa ihmisten toimiminen vapaaehtoistyön parissa ei välttämättä ole enää itsestäänselvyys. SiiPessä joudutaan muiden seurojen tapaan miettimään keinoja, kuinka vapaaehtoisia saadaan pidettyä mukana toiminnassa ja miettimään uusia keinoja uusien seuratoimijoiden houkuttelemiseksi.

SiiPen vapaaehtoistoiminnan suurimmaksi ongelmaksi haastatteluissa nousi koko seuran hyväksi tehtävän vapaaehtoistyön vähyys. On muutamia aktiiveja, jotka toimivat koko seuran eteen ja loput tekevät töitä pääasiassa joukkueen eteen ja yleensä sen joukkueen, jossa oma lapsi pelaa. Nähtiin myös, että tekijöitä tarvitaan lisää tietyissä joukkueissakin. Perinteisen talkookulttuurin herättelyä siis tarvittaisiin laajalla rintamalla.

Kehitysideoita pohdittaessa on syytä ottaa huomioon tämän opinnäytetyön luvussa 2 esitellyt syyt siihen, miksi eri väestöryhmien edustajat eivät osallistu vapaaehtoistyöhön. Yeungin tutkimuksien tulokset (2002, 45–48 & 2004) ovat tärkeitä vapaaehtoistyön organisoinnissa ja kehittämisessä. Niiden tietojen ja haastatteluissa esiin nousseiden kehitysideoiden yhdistelmällä on mahdollista löytää uusia keinoja vapaaehtoisten rekrytointiin. Tietoperustan ja haastatteluiden perusteella on suunniteltu vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiprosessi (kuva 4), jonka tueksi on luotu myös tämän opinnäytetyön antia hyödyntäen vapaaehtoistyöntekijöiden kartoitusmalli.



**KUVA 4 Vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiprosessi**

Rekrytointiprosessi aloitetaan muodostamalla työryhmä, johon voi kuulua esimerkiksi joukkueenjohtajia, aktiivisia vapaaehtoisia ja seurajohtoa eli henkilöitä, jotka ovat tietoisia seuran toiminnasta ja toimintatavoista. Työryhmä jaottelee ihmisiä kartoitus-



mallin avulla eri kategorioihin kunkin osallistumisasteen tai potentiaalın mukaisesti. Tässä jaottelussa apuna käytetään seuran uusia ja vanhoja jäsen- ja pelaajaluetteloita, hyödynnetään suhteita ja uusia sosiaalisen median kanavia sekä pidetään silmät auki seuran tapahtumissa. Esimerkiksi seuran Facebook-tykkääjistä on mahdollista seuloa potentiaaliset vapaaehtoiset. Joukkueenjohtajat taas ovat perillä siitä, millaisia mahdollisuuksia lasten ja nuorten vanhemmissa tai jopa isovanhemmissa olisi. Seurajohto pystyy kartoittamaan esimerkiksi yhteistyökumppaniyritysten edustajista sellaiset, jotka haluavat olla myös yksilöinä kehittämässä siilinjärveläistä pesäpalloilua. Työnjakovaiheessa mietitään, kenen on järkevää lähestyä kutakin ryhmää tai yksilöä ja miten. Jotkut haluavat kohdata kasvotusten, kun taas esimerkiksi harrastuksen lopettanut nuori saattaa viestiä mieluummin sosiaalisessa mediassa. Tässä vaiheessa voidaan myös kaavalla tiettyjä henkilöitä tiettyihin rooleihin seurassa tai joukkueessa, kunkin osaamisen ja kiinnostuksen mukaan, mikäli sellaiset ovat tiedossa. Neljäntenä vaiheena on käytännön toteutus eli yhteydenotot ja kohtaamiset. Mikäli kaikki on sujunut hyvin ja uusia toimijoita on saatu mukaan, heitä aletaan tarpeiden mukaan ohjeistaa tehtäviin.

Vapaaehtoistyöhön osallistumisen kartoitusmallissa (taulukko 4) on hyödynnetty tämän opinnäytetyön luvussa 2 esiteltyä Unruhin (1979) sosiaalisen elämän osallistujatyyppeiden jaottelua. Unruhin kaaviota on tässä opinnäytetyössä hyödynnetty, koska se iästään huolimatta tuntuu sopivan myös nykyajan seuratoimintaan. Seuratoimijoista on helppo erottaa sisäpiiriläisten lisäksi eri tavoin sitoutuneita seuratoimijoita. Unruhin jaottelu on toiminut pohjana tässä opinnäytetyössä nykyaikaistetulle mallille, jonka avulla on mahdollista kartoittaa potentiaalisia osallistujia erilaisiin sosiaalisiin maailmoihin, tässä tapauksessa urheiluseuran vapaaehtoistyöhön. Mallin suunnittelun lähtökohtana on ollut juuri SiiPen vapaaehtoistoiminnan tehostaminen, mutta sitä on toki mahdollista sovitella muidenkin seurojen ja järjestöjen tarpeisiin. Mallin ajatuksena on lähteä kartoittamaan mahdollisia vapaaehtoistyöntekijöitä eli potentiaaleja ja kiinnostuneita. Aktiiveilla ja etenkin organisaattoreilla on tässä työssä tärkeä tehtävä. Tällä kartoitusmallilla ei luonnollisestikaan haluta sulkea ketään pois, mutta turhautumisen estämiseksi ja ajan säästämiseksi rajausta potentiaalisiin vapaaehtoisiin on tehtävä, eikä kaikkia ole mahdollistakaan saada mukaan.

**TAULUKKO 4 Vapaaehtoistyöhön osallistumisen kartoitusmalli**

	Potentiaali	Kiinnostunut	Aktiivi	Organisaattori
<b>Osallistumisen aste</b>	Vanhemmat tai isovanhemmat, jotka eivät ole vielä mukana	Toisinaan mukana, pääasiassa lapsensa joukkueessa	Joukkueenjohtaja tai valmentaja	Hoitaa seuraneitoja tehtäviä
	Harrastuksensa lopettanut pelaaja	Hoitaa joukkueen pieniä asioita	Joukkueen eteen paljon töitä tekevä	Mukana myös joukkueetasolla
	Pelejä ja seuraa aktiivisesti seuraava	Tarkkailee ja tunnustelee seuran toimii	Toisinaan mukana myös seurataso toiminnassa	Tuntee seuraneitoja ja organisoii toimintaa.
	Yhteistyökumppaneiden edustajat			

Vapaaehtoisten haaliminen on pitkäjänteistä puuhaa eikä sitä voi jättää yksin seurajohtoon tai yksittäisen joukkueenjohtajan harteille, mikäli tuloksia halutaan saada aikaiseksi. Molemmissa haastatteluissa yhdeksi rekrytointikeinoksi mainittiin yksinkertaisesti kysyminen mukaan toimintaan ja vanhempien kanssa jutustelu. Sama seikka nousi Yeungin tutkimuksen (2002, 45–48) tuloksissa esille. Esimerkiksi nuoret olivat maininneet suurimmaksi osallistumattomuuden syyksi sen, ettei heitä oltu kysytty mukaan tai etteivät he olleet edes ajatelleet asiaa. Harrastuksen päättymisen ei tarvitse välttämättä tarkoittaa seurassa toimimisen päättymistä. Yksi vapaaehtoistyön lisäämisen kehitysidea on lisätä tietoisuutta seuratoiminnan eri mahdollisuuksista ja kohdistaa erilaisia asioita eri elämäntilanteessa oleville. Seurassa toimiminen voi olla muutakin kuin harrastamista tai valmentamista.

*Pesiksen alkeet vanhemmille -koulutus. (Isojen poikien taustahenkilö)*

Osa potentiaalisesta vapaaehtoisväestä saattaa arastella uuteen ympäristöön lähtemistä, ajatella ettei ole mitään annettavaa tai että ei osaa tehdä jotain. Seura järjestää ja mahdollistaa tällä hetkellä valmentajien osallistumisen erilaisiin koulutuksiin. Ryhmähaastattelussa mietittiin samankaltaisia koulutuksia eri vapaaehtoistehtäviin. Esimerkiksi seuran järjestämä joukkueenjohtaja-, ohjaaja- tai huoltajakoulutus saattaisi kiinnostaa ihmisiä. Koulutus vaatii resursseja, mutta sekin olisi mahdollista hoitaa

vapaaehtoistyöllä. Seurassa on jo valmiina yli kaksikymmentä joukkueenjohtajaa, jotka voisivat koulutuksessa kertoa kokemuksistaan ja työskentelystä joukkueenjohtajana. Myös muut koulutukset voisi järjestää samalla kaavalla. Ne olisi myös mahdollista yhdistää vaikkapa yhdeksi koulutusviikonlopuksi, jolloin eri roolien toimijoita olisi "kouluttamassa" uusia tulokkaita. Arkailua voi aiheuttaa myös se, että joukkueiden taustatiimit, eli nämä niin kutsutut insaiderit, nähdään jo niin tiiviinä ryhminä, ettei niihin enää mahdu mukaan. Tässä näillä sisäpiiriläisillä ja organisaattoreilla on peiliin katsomisen paikka, ettei potentiaalisia talkoolaisia hukata sillä, ettei heitä huomata.

Eräs haastateltavista oli lähtenyt vapaaehtoiseksi lapsensa pelatessa D-juniorijoukkueessa eli lapsen ollessa 13–14-vuotias. Silloin he olivat ottaneet tavaksi järjestää erilaisia tapahtumia niin pesäpallon parissa kuin myös sen ulkopuolella. Talkoisiin, kauden avaukseen ja päätökseen sekä muuhun joukkueen hauskanpitoon osallistuttiin yhdessä. Pelaajat, valmentajat, taustajoukot ja vanhemmat olivat mukana menossa. Siitä syntyi tiivis ja sitoutunut porukka, joka on osittain kantanut tähän päivään saakka. Tällainen sitouttaminen olisi hyvä aloittaa jo aivan nuorista juniorijoukkueista asti. Haasteena kuitenkin näyttää edelleen olevan lasten vanhempien saaminen yhteiseen palaveriin. Yhtenä vinkkinä haastattelussa kerrottiin, että mahdollinen joukkueenjohtajana aloittaminen tehtäisiin pareittain, ettei kaikista uusista tehtävistä tarvitsisi suoriutua yksin. Toinen voisi olla kokeneempi joukkueenjohtaja, joka opettaa uudelle tulokkaalle toimintatapoja tai sitten kaksi untuvikkoa opettelisi yhdessä.

Yhtenä kehitysideana haastatteluissa nähtiin myös selkeä roolien jako vapaaehtoisille. Toisille voi olla tarjolla vastuullisempia rooleja ja esimerkiksi kiireellisemmille toimijoille voitaisiin tarjota pienempää, mutta kuitenkin tärkeää roolia. Näin jokainen toimija kokisi olevansa tärkeä osa joukkuetta tai koko seuraa. Esimerkkejä tällaisista rooleista haastattelussa mainittiin kuljetusvastaava, nettivastaava ja varustevastaava. Viimeisimmän voi myös pilkkoa vielä pienemmäksi esimerkiksi pallovastaavaksi ja mailavastaavaksi.

Vapaaehtoistyöhön saa halutessaan kulutettua aikaa useita kymmeniä tunteja kuukaudessa. Ja eläkeläiset ovat yksi väestöryhmä, jolla niin sanottua ylimääräistä aikaa saatetaan olla. He myös usein etsivät elämäänsä tietynlaista sisältöä. Siilinjärvellä on paljon pesäpallosta kiinnostuneita seniorikansalaisia ja monet heistä sattuvat vielä olemaan

joidenkin pelaajien isovanhempia. Tällä hetkellä seuratason vapaaehtoisena toimii vakituksena yksi eläkeläinen. Silloin tällöin auttamassa käy muitakin. Eläkeläisiä ei sovi unohtaa tässä kehitystyössä, koska heistä saattaisi löytyä useita potentiaalisia vapaaehtoisia, kunhan tehtävät suunnitellaan jokaisen jaksamisen ja kykyjen mukaan.

Vuodesta 2014 tulee siilinjärveläisittäin mielenkiintoinen pesäpallokesä muun muassa seuran saaman Ykköspesispaikan ansiosta. SiiPe pelaa ensi kesänä Suomen toiseksi korkeimmalla sarjatasolla, mikä varmasti herättää lisää kiinnostusta, niin seuraa kuin myös savolaista pesäpalloilua kohtaan. Tämä saattaa myös houkuttaa seuran toimintaan mukaan uusia toimijoita esimerkiksi siksi, että SiiPen toimijakortilla on päässyt veloitusetta otteluihin. Myös muita jäsenetuksia seurassa on käytetty ja kannattaa käyttää jatkossakin. Yhteistyökumppaneiden kanssa sovitut alennusprosentit tai muut vastaavat edut seuran jäsenille houkuttavat mukaan toimintaan. Myös toiminnan laadun pitäminen hyvällä tasolla vaikuttaa seuratoimijoiden määrään.

*Kun toiminta on laadukasta ja tavallaan menestyksestä, niin kyllähän sillä oma painoarvonsa on ja siinä mielellään tulee mukaan. Urheiluseuratoiminta voi joskus olla aika sotkuista, sinne ei välttämättä sotkuiseen seuraan kovin moni halua. Me ollaan nyt totuttu siihen että kun Suomisarjajoukkueen toiminta on lähes Ykköspesistasoista niin kyllähän se jatkossa saa olla Superpesistasoista ja vähän ylikin ja kuuden vuoden kuluttua sitten pelataan Superpesistä. (SiiPen puheenjohtaja)*

SiiPen vapaaehtoistoimijoihin kohdistuva viestintä on vuosien aikana kehittynyt haastattelujen ja seurajohtajan kommenttien perusteella oikeaan suuntaan. Toimijahuoneen avaaminen, seuran Internet-sivujen aktiivinen päivitys ja informatiivisuus, joukkueiden aktivointi sekä selkeä halu kehittää viestintää luovat tyytyväisyyttä seuratoimijoissa. Kehityskohteita kuitenkin on edelleen. Toiset kokevat esimerkiksi saavansa liikaa postia. Viestinnässä on aina vähintään kaksi osapuolta: viestin lähettäjä ja sen vastaanottaja. Haastateltavien vastauksista pystyi myös päättelemään, että erilaisia viestien vastaanottajia on olemassa yhtä paljon kuin maailmassa on ihmisiä. Vastuu on siis myös heillä. Viestien määrää voi olla joissain tapauksissa vaikeaa vähentää, muutoin kuin roskapostin osalta, joten viestin hukkuminen muun postin sekaan on pitkälti kiinni viestin vastaanottajasta. Sähköpostin saapuneet-kansion pitäminen siistinä ja erilaisten tunnisteiden laatiminen helpottaa viestien huomioimista. Tässä keskustelussa esille nousi myös kuuluminen useammalle kuin yhdelle postituslistalle, jolloin viestit tulevat useaan kertaan. Seurassa osa henkilöistä toimii monessa eri roolissa. Mikäli

tällainen henkilö kuuluisi ainoastaan yhdelle postituslistalle, jäisi häneltä todennäköisesti saamatta viestejä, jotka hänelle kuuluisivat toisen toimijaroolin puolesta. Tässäkin tapauksessa vastuu on viestien vastaanottajilla ja sama viesti voidaan jakaa edellä mainittuihin eri kansioihin, merkitä eri tunnisteilla tai poistaa ylimääräiset viestit.

Yksittäisten viestien määrää saattaisi vähentää viikoittain tai kuukausittain lähetettävä uutiskirje, johon koottaisiin lähitulevaisuuden tulevat tapahtumat, koulutukset, vapaaehtoisten tarve tiettyyn tehtävään, joukkueiden tai vaikkapa seurajohdon kuulumiset. Seuran johtokunta voisi myös itse määritellä näiden uutiskirjeiden lähettämisaikankohdat etukäteen. Näin kootusti lähetetyt viestit saattaisivat vähentää yksittäisiä yhteydenottoja, selkeyttää tiedon etsimistä sähköpostista ja helpottaa seuratoiminnan saavutettavuutta. Kiireellisiä ja lyhyellä varoitusaikalla tulevia tiedonantoja tämä ei tietenkään poista, mutta asiat ja tapahtumat, jotka ovat tiedossa varmasti, on mahdollista kertoa yhdessä viestissä. Uutiskirjeen käyttöönotto myös ohjaisi seuran viestintää suunnitelmallisempaan suuntaan, kun viestin lähettäjä joutuu kokoamaan viikon tai valitun ajanjakson tärkeimmät uutiset ja muistuttamaan tulevista seuran toiminnoista. Säännöllisin väliajoin ilmestyvä uutiskirje tuo seuralle uskottavuutta ja luo mielikuvan ammattimaisesta sekä johdonmukaisesta seuraviestinnästä.

Merkittävänä viestinnällisenä ongelmana liittyen vapaaehtoisten aktivointiin ja rekrytointiin nähtiin se, etteivät viestit aina saavuta ruohonjuuritasoa, eli niitä potentiaalisia vapaaehtoistyöntekijöitä, vaan viestit jäävät joukkueenjohtajien, valmentajien tai niiden toimijoiden tasolle, jotka jo ovat mukana toiminnassa. Joukkueenjohtajien vastuulla on toimia suodattimena ja viestien välittäjänä. Hyvänä toimintatapana on kerätä sähköpostiosoitteet ja puhelinnumerot nuorten pelaajien lisäksi myös vanhemmilta ja luoda niistä joukkueen sisäinen postituslista. Tärkeätä on myös järjestää koululuokkien tapaan vanhempainiltoja, joissa käydään läpi joukkueen ja myös seuran asioita. Osa näin jo toimii, mutta tällaisia ohjeistuksia voisi painottaa tasaisin väliajoin esimerkiksi aiemmin mainituissa joukkueenjohtajakoulutuksissa. Joukkueenjohtajaohjeistuksia on myös Internetissä, esimerkkinä [www.jojot.fi](http://www.jojot.fi) Internet-sivusto, mistä löytyy erilaisia ohjeita ja vinkkejä. Näitä kannattaa seurassa kuin seurassa mainostaa seuratoimijoille.

Ryhmähaastattelussa seuran Internetsivuja keuhuttiin informatiiviseksi, mutta niitä pidettiin sen lisäksi hieman sekavina. Seuran toimijat ja pelaajien vanhemmat etsivät

tietoa ensimmäisenä seuran nettisivuilta ja tiedon toivotaan löytyvän nopeasti. Sivuille tuo sekavuutta muun muassa yläpalkissa kolmeen riviin jakautuvat 27:lle eri alisivuille vievät linkit (kuva 5). Näiden valikkojen karsiminen esimerkiksi kymmeneen tai siten, että ne mahtuvat yhdelle riville, toisi lisää selkeyttä etusivulle, samalla tiedon etsiminen helpottuisi ja nopeutuisi. Seuran kotisivut voisi kartoittaa kokonaan ja poistaa tai päivittää vanhentuneet tiedot ja ei-ajankohtaiset linkit. Uuden graafisen ilmeen luominen tasaisin väliajoin kertoo myös ajan tasalla olemisesta. Tällaisissa uudistuksissa on hyvä mahdollisuuksien mukaan ottaa avuksi siihen erikoistuneita yrityksiä tai hyödyntää alan koulutusohjelmien opiskelijoita ja tarjota heille oppimistehtäviä sivujen uudistuksen parissa.



**KUVA 2 Kuvakaappaus Siipen Internet-sivujen etusivulta**

Yhdenlainen viestintäkanava ovat myös seuran jäsenet, jotka kantavat yllään seuran asuja. Ylpeinä seuran edustusasuja kantavat ja toiminnasta kertovat henkilöt luovat myös ulospäin kuvan, että seurassa vallitsee hyvä henki ja että toiminta on laadukasta. Seuran asut ja tuotteet ovat osaltaan ulkoisen viestinnän keinoja, mutta mikäli niitä huomataan katukuvassa, voi se tuoda mukanaan uusia kiinnostuneita toimijoita, kuten mikä tahansa muu ulospäin näkyvä toiminta.

Seuran toiminnanjohtaja Kejosen haastattelusta kävi ilmi seurajohdon halu viestiä entistä enemmän sosiaalisen median tarjoamalla kanavilla, esimerkiksi Facebookissa. Facebook-ryhmät ja -keskustelut tarjoavat hyvän alustan nopealle viestinnälle, mutta niiden käyttöönotto vaatii ihmisiltä profiilin luomista, mikä voi monelle olla kynnyksikysymys. Facebookin mahdollisuuksista tulisi kertoa seuran väelle enemmän, mikäli

heidän haluttaisiin liittyvän siihen. Tulisi tiedostaa yksityisten ryhmien mahdollisuus ja profiilin suojaaminen, että esimerkiksi Facebookia voitaisiin pitää varteen otettavana viestintäkanavana. Myös kevyt pakottaminen tai tiedostettu ihmisten ohjaaminen Facebookiin voisi saada ihmiset tutustumaan sen mahdollisuuksiin paremmin.

## 7 POHDINTA

Pesäpallon vapaaehtoistoiminnassa mukana on 18 000 suomalaista. SiiPeläisiä tästä vapaaehtoisten ryhmästä on noin 120. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää Siilinjärven Pesis ry:n vapaaehtoistoiminnan sekä heihin kohdistuvan viestinnän nykytilanne tämän hetkisen liikuntakentän myllerryksen aikana. Näin opinnäytetyöstä muodostuikin eräänlainen selvitystyö. Kahdella haastattelulla ja työharjoitteluni sekä kesätyöni aikana keräämieni kokemusten pohjalta sain käsityksen siitä, miten nämä seuratoiminnan osa-alueet seurassa toimivat. Tarkoituksena oli myös kerätä ja antaa seuralle kehitysehdotuksia vapaaehtoisten rekrytointiin sekä jo toiminnassa mukana olevien aktivointiin ja sitouttamiseen. Viestinnän nykytila seurassa on muutaman viime vuoden aikana tehdyn kehitystyön jälkeen hyvä, mutta myös sillä seuratoiminnan osa-alueella haastatteluiden perusteella näyttäisi olevan edelleen kehitettävää.

Opinnäytetyön tavoitteet nykytilan selvittämisen osalta toteutui ja tutkimuksen edetessä vahvistui tunne siitä, että kehitystyötä on SiiPen vahvan seuratoiminnan pohjalta hyvä lähteä tekemään ja siihen vaadittavat resurssit löytyvät omasta seuraväestä, kun vain löydetään oikeat välineet. Haastatteluiden ja teorian pohjalta saatiin muodostettua kehitysideoita, jotka tuotiin ilmi opinnäytetyön luvussa 6, joten tavoitteet toteutuivat myös niiltä osin. Suoria vastauksia esiin nousseisiin kehittämistarpeisiin ei tässä opinnäytetyössä saatettu antaa. Niiden saamiseksi on tehtävä käytännön työtä seurassa tai toteuttaa laajempia jatkotutkimuksia. Opinnäytetyön tulokset ja kehitysideat antavat seuralle myös mahdollisuuden päivittää SiiPen viestintäsuunnitelmaa.

Opinnäytetyön keskeisimpiä kehitysideoita oli vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin muodostettu rekrytointiprosessin kuvaus vapaaehtoistojen kartoitusmalleineen. Tällaisen prosessin aloittaminen vaatii henkilöstöresursseja ja aikaa, mutta se on ainakin SiiPessä mahdollista toteuttaa jo nykyisten vapaaehtoistojen voimin. Määrätietoisesti toteutettu prosessi kestää vuodesta toiseen ja onnistuessaan tuo seuraan joka vuosi uusia toimijoita ja mahdollisesti myös harrastajia. Unruhin (1979) määrittele-

missä muukalaisissa ja turisteissa, jotka tavallaan tämän opinnäytetyön kartoitusmallissa ovat käännetty potentiaaleiksi ja kiinnostuneiksi, on käyttämätöntä potentiaalia, mikä tulisi tavalla tai toisella saada tulevaisuudessa mukaan seuratoimintaan. Tarkka kartoitus ja hyvä toimenpiteiden suunnittelu helpottavat käytännön työtä, eli varsinaista rekrytointia. Tässäkään kehitystyössä ei tule unohtaa sitä, että asioiden kehittäminen ottaa oman aikansa eikä tapahdu hetkessä. Toinen huomioitava kehitysehdotus oli uusille ja vanhoille seuratoimijoille järjestettävät koulutukset, joissa ohjeistettaisiin toimijoita seuran tai yksittäisten joukkueiden eri rooleihin. Tähän kehitystyöhön varmasti kannustaa myös vapaaehtoistyöntekijöiden tekemän työn yhteenlaskettu rahallinen arvo, joka SiiPen toimijoilla on vuodessa noin 37 200 euroa.

Vapaaehtoistoimijoiden viestinnän isoimpana ongelmana pidettiin sitä, etteivät viestit saavuta potentiaalisia vapaaehtoistyöntekijöitä, joita seura ja joukkueet kaipaavat lisää. Tämän välttämiseksi jatkossa SiiPessä on käytävä keskustelua siitä, millä tavalla näille vanhemmille ja muille henkilöille viestitään, jotta heidät saadaan mukaan toimintaan. Joukkueenjohtajilla on tässä vaiheessa iso rooli ja heidän onkin mietittävä erilaisia lähestymistapoja eri henkilöille. Viestinnän ongelmaksi on myös muodostumassa tiedon tai yksittäisten viestien hukkuminen muiden viestien joukkoon. Osa toimijoista kokee, että seuran asioista tulee joskus liikaa viestejä. Tämän helpottamiseksi seurassa kannattaa miettiä viikoittaisen tai kuukausittaisen uutiskirjeen käyttöönottoa.

Opinnäytetyössä selvitetty SiiPen vapaaehtoistoimijoiden ja heihin kohdistuvan viestinnän nykytila ei luonnollisestikaan ole kovin yleistettävää, kun tila selvitettiin yksittäisestä seurasta. Tosin seurajohdon haastatteluista ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista pystyi päättelemään, että samanlaisten ongelmien kanssa vapaaehtoistyön osalta painitaan muissakin seuroissa ympäri Suomea. Myös liikuntakentällä vallitseva remontti koskettaa tavallaan jokaista seuraa ja liikunnan parista irtaantuva väestönosa on kasvamassa kovaa vauhtia. Kehitysideoita on mahdollista hyödyntää SiiPen lisäksi muissakin urheilu- ja liikunta-alan seuroissa tai järjestöissä. Esimerkiksi rekrytointiprosessi on siirrettävissä muokkaamattomana mihin tahansa seuraan, mutta kartoitusmallia voi pohtia uudestaan omien tarpeiden ja kiinnostusten mukaan.

Ongelmaksi analysointivaiheessa ja kehitysehdotuksia hahmotellessa muodostui potentiaalien ja kiinnostuneiden mielipiteiden puuttuminen. Haastatelluista henkilöistä lähes kaikki kuuluivat jollain tasolla seuran sisäpiirin toimijoihin tai olivat muuten



erittäin tiivisti mukana toiminnassa. Haastattelukokoonpanoon olisi pitänyt saada mukaan esimerkiksi lasten vanhempia, jotka vasta pohtivat seuran toimintaan mukaan lähtemistä, nyt tällaisten henkilöiden mielipiteitä piti hakea aiemmin tehdyistä tutkimuksista ja yleistää niistä saatuja tietoja.

Seurajohdon ja haastateltujen vapaaehtoistyöntekijöiden näkemykset SiiPen vapaaehtoistyöstä ja sisäisestä viestinnästä olivat pitkälti yhtäläisiä. Tämä mielestäni kertoo seurajohdon ja seuratoimijoiden välisestä avoimuudesta ja siitä, että seuran asiat ovat hoidettu suhteellisen mallikkaasti. Asioiden esimerkillisestä hoitamisesta ja seuratyön laadusta kertovat SiiPen viime aikoina ansaitsemat huomionosoitukset: Pesäpalloliiton Itäisen alueen Vuoden seura 2013, Valo ry:n Vuoden sinettiseura -kilpailun finalisti ja puheen- ja toiminnanjohtaja Petri Kejoson valinta Itäisen alueen Vuoden pesisjohtajaksi. Näiden saavutusten lisäksi SiiPe on lisenssimäärissä mitattuna Suomen suurin pesäpalloseura.

Kehittämisehdotusten lisäksi opinnäytetyö antoi SiiPelle työkaluja seuratoiminnan kokonaisvaltaisen kehittämisen avuksi. SiiPe hakee monen muun suomalaisen urheiluseuran tavoin Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää Seuratoiminnan kehittämistukea. Ensi vuodelle tai kolmeksi seuraavaksi vuodeksi myönnettävän tuen haku alkaa joulukuun 2. päivä ja yhtenä myöntämisperusteena on yhteisöllisyyden ja vapaaehtoistoiminnan tukeminen. Tämän työn keskeisimpiä kehitysideoita on mahdollista kirjata tuohon hakuun, mikäli SiiPe haluaa kehittää seuratuon avulla siilinjärveläistä ja etenkin siipeläistä vapaaehtoistyötä.

Nyt kun seurajohdon ja SiiPen niin sanottujen sisäpiiriläisten mielipiteet ja näkemykset on selvitty, voisi jatkossa tutkimuksen kohdistaa potentiaaleihin ja kiinnostuneihin. Tutkia kuinka moni olisi kiinnostunut vapaaehtoistyöstä SiiPessä ja selvittää, millä motiiveilla he vapaaehtoistyötä tekisivät. Heillä varmasti on myös oma käsityksensä siitä, miltä SiiPe näyttää ulospäin ja miten toiminnan rajamailla olevat henkilöt SiiPen seuratoiminnan kokevat. Jatkossa SiiPessä niin kuin monessa muussakin seurassa on ryhdyttävä käytännön toimenpiteisiin, jotta liikuntakentän muutoksessa pysytään mukana. On seurattava keskeisiä kehitystrendejä ja pohdittava miten lasten ja nuorten ajatusmaailmaan saataisiin "istutettua" vanhempien ikäpolvien intohimoinen suhtautuminen liikunnan ja urheilun vapaaehtoistoimintaan.

## LÄHTEET

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. PDF-dokumentti.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+PDF+V0//FI> Päivitetty 10.3.2008. Luettu 12.10.2013.

Heikkala, Juha; Honkanen, Pekka; Laine, Leena; Pullinen, Markku; Ruuskanen-Himma, Eila 2003. Liikunnan ja urheilun tarina. Liikunnan ja urheilun maailma 17/2003, erikoispainos. SLU.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Juholin, Elisa 2006. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Liikuntatutkimus 2010. Kansallinen Liikuntatutkimus 2009-2010. Vapaaehtoistyö. Helsinki: SLU.

Kejonen, Petri 2013. Sähköpostihaastattelu 3.10.2013. Toiminnanjohtaja. Siilinjärven Pesis ry.

Koski, Pasi 2000a. Liikunta kansalaisaktiivisuutena. Teoksessa Itkonen, Hannu & Heikkala, Juha & Ilmanen, Kalervo & Koski, Pasi 2000. Liikunnan kansalaistoiminta muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 40-55.

Koski, Pasi 2000b. Liikunnan kansalaistoiminta kulttuurina - toiminnan merkityksellisyys ja merkitysrakenteet. Teoksessa Itkonen, Hannu & Heikkala, Juha & Ilmanen, Kalervo & Koski, Pasi 2000. Liikunnan kansalaistoiminta muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 135-154.

Koski, Pasi 2012. Palkattu seuraan – mitä seuraa? Seuratoiminnan kehittämistuen tulokset. Jyväskylä: LIKES

Myllyniemi, Sami & Berg, Päivi 2013. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. PDF-julkaisu. [http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/07/Nuoria\\_liikkeell%C3%A4\\_Julkaisu\\_Nettiversio.pdf](http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/07/Nuoria_liikkeell%C3%A4_Julkaisu_Nettiversio.pdf) Päivitetty 15.7.2013. Luettu 17.10.2013.

Nuori Suomi ry 2013. Sinettiseurat. WWW-julkaisu. <http://www.nuorisuomi.fi/sinettiseurat>. Ei päivitystietoja. Luettu 22.10.2013.

OK-opintokeskus 2013. Vapaaehtoiset ja henkilöstö. WWW-julkaisu. <http://ok-opintokeskus.fi/vapaaehtoiset-ja-henkil%C3%B6st%C3%B6> Ei päivitystietoja. Luettu 21.11.2013.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Seuratuen kehittämistuki (seuratuki) 2013-2015. WWW-julkaisu. [http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/liikuntapolitiikka/avustukset/Avustukset\\_seuratoiminnan\\_kehittamiseen.html](http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/liikuntapolitiikka/avustukset/Avustukset_seuratoiminnan_kehittamiseen.html) Päivitetty 11.1.2013. Luettu 30.10.2013.

Pesäpalloliitto 2013a. SM-mitalistit, historia. WWW-julkaisu.  
<http://www.pesis.fi/pesapalloliitto/historia/mitalistit/> Ei päivitystietoja. Luettu 15.10.2013.

Pesäpalloliitto 2013b. Ajankohtaista. WWW-julkaisu.  
<http://www.pesis.fi/?x21605=7465172> Ei päivitystietoja. Luettu 29.10.2013.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2011 Menetelmäviidakon raivaajat - Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.

Siilinjärven Pesis ry. 1988. Toimintakertomus 1987–1988.

Siilinjärven Pesis ry. 2009. Viestintäsuunnitelma. Intranet-tiedosto. Päivitetty 26.4.2009. Luettu 20.10.2013.

SLU 2011. Urheiluseuran viestintäopas. PDF-dokumentti. [http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/5e8ace8e9b5d08bdf336ab255afa40ab/1381822572/application/pdf/3347440/SLU\\_UrhSeuran\\_Viestintaopas2011\\_net\\_aukeamat.pdf](http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/5e8ace8e9b5d08bdf336ab255afa40ab/1381822572/application/pdf/3347440/SLU_UrhSeuran_Viestintaopas2011_net_aukeamat.pdf) Päivitetty 7.3.2011. Luettu 15.10.2013.

THL 2013. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos 2013. Kaventaja - Hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen. WWW-julkaisu. [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/hyvinvointi/koulutus](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/hyvinvointi/koulutus) Ei päivitystietoja. Luettu 21.11.

Tilastokeskus 2010. Työvoimakustannustutkimus 2008. PDF-dokumentti. [http://tilastokeskus.fi/til/tvtutk/2008/tvtutk\\_2008\\_2010-10-22\\_fi.pdf](http://tilastokeskus.fi/til/tvtutk/2008/tvtutk_2008_2010-10-22_fi.pdf) Päivitetty 22.10.2010. Luettu 8.10.2013.

Unruh, David R, 1979. Characteristics and types of participation in social worlds. Symbolic Interaction, 2. California: Department of Sociology, University of California, Davis. 115–130.

Valtion liikuntaneuvosto 2012. Liikuntajärjestöjen toimialaselvitys 2012. PDF-dokumentti. <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/98/Jarjestoraportti.pdf> Päivitetty 27.6.2012. Luettu 31.10.2013.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

Yeung, Anne Birgitta 2004. Miksi vapaaehtoistoimintaan? WWW-julkaisu. [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/miksi\\_vapaaehtoistoimintaan](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/miksi_vapaaehtoistoimintaan) Päivitetty 31.12.2004. Luettu 24.11.2013.

**Ryhmähaastattelun rakenne**

**Alustus**

Esittele itsesi ja kerro roolistasi seurassa tai seuran jossain joukkueessa.

**Vapaaehtoistoiminta ja motiivit.**

Millaisia motiiveja vapaaehtoistyöhön teillä on?

Mitä muita motiiveja vapaaehtoistyöhön on olemassa kuin edellä mainitut?

Millaisena näette vapaaehtoistoiminnan nykytilan SiiPessä? Onko toimijoita tarpeeksi?

**Viestintä, nykytila, kanavat ja toimivuus**

Miten te koette vapaaehtoistoiimijoihin kohdistuvan viestinnän nykytilan SiiPessä?

Miten te koette että sähköposti ja muut seurassa käytetyt viestintäkanavat ovat toimineet?

Minkälaisena koette sosiaalisen median, lähinnä facebookin, seuran viestinnässä?

Viestien sisältö. Onko viestien sisältö ollut ymmärrettävää ja selkeää?

**Kehitysideat.**

Miten vapaaehtoistoiimijoita voisi houkutella mukaan enemmän? Löytyykö vielä konkreettisia keinoja millä vanhempia ja jo toiminnassa mukana olevia voisi sitouttaa?

Löytyykö teidän mielestä viestinnästä sellaisia keinoja, joita kannattaisi hyödyntää vanhempien tai muiden rekrytoimisessa vapaaehtoistyöntekijöiksi. Kannattaisiko viesteillä välittää jonkunlainen lupaus vapaaehtoistyön annista.

**Seuran toiminnanjohtajan haastattelu**

Kuka olet, roolisi seurassa ja kuinka kauan olet seurassa työskennellyt?

Millaisena koet seurajohdon näkökulmasta SiiPen vapaaehtoistoiminnan nykytilanteen?

Millaisia motiiveja heillä on mielestäsi toimia seurassa?

Mitä seura tarjoaa vapaaehtoistoimijoilleen?

Kerro miten seurassa hoidetaan vapaaehtoiisiin kohdistuva viestintä?

Miten viestintä on seurajohdon näkökulmasta toiminut?

Millaisia kehitysideoita tai visioita sinulla on vapaaehtoistoiminnan tehostamiseen ja mahdollisesti toimijoiden määrän lisäämiseen?

Millaisia kehitysideoita sinulla on heihin kohdistuvaan viestintään?