

Mari Murto

HYVINVOINNIN VUOSIKELLO VAPAAEHTOISTOIMINTAAN

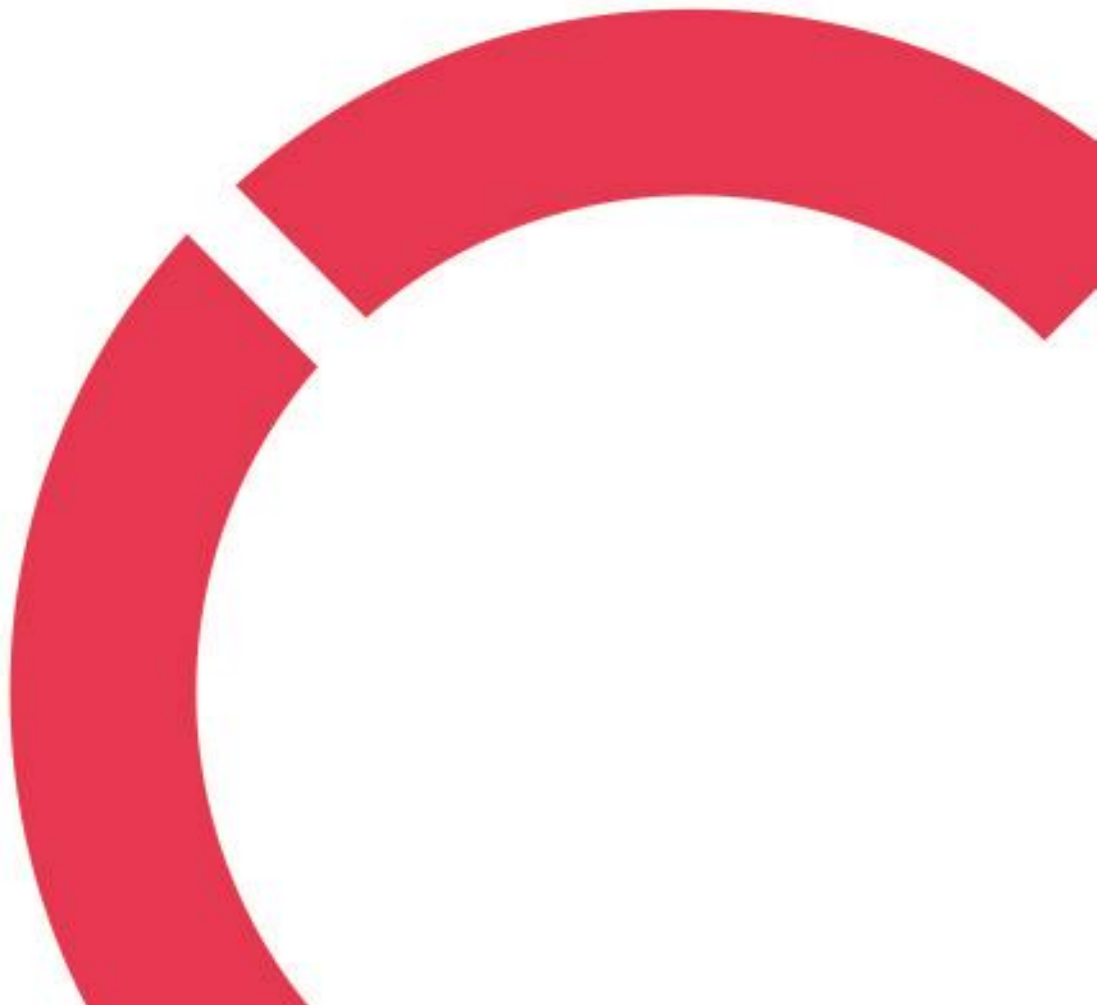
Vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijät ALVA-verkostolle

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Yhteisöpedagogi (ylempi AMK), kasvatustyön johtaminen

Lokakuu 2024



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Lokakuu 2024	Tekijä/tekijät Mari Murto
Koulutus Yhteisöpedagogi (ylempi AMK), kasvatustyön johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi HYVINVOINNIN VUOSIKELLO VAPAAEHTOISTOIMINTAAN. Vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijät ALVA-verkostolle.		
Työn ohjaaja Sari Virkkala		Sivumäärä 54 + 7
Työelämäohjaaja Anitta Anunti		
<p>Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää, ja se tuottaa myös hyvinvointia tekijälleen. Yksi vetovoimaisen vapaaehtoistoiminnan merkittävä tekijä on viestinnän onnistuminen, ja pitovoimaa taas lisäävät laadukas vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen. Opinnäytetyössä tarkasteltiin vapaaehtoistoimintaa sen tuottaman hyvinvoinnin ja kuormitustekijöiden sekä organisoinnin ja johtamisen näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyötä varten haastateltiin vapaaehtoistoimintaa koordinoivia työntekijöitä sekä vapaaehtoistojia. Lisäksi opinnäytetyössä hyödynnettiin toimeksiantajan tekemää palautekyselyä, jota oli täydennetty hyvinvointia ja viestintää koskevilla teemoilla. Opinnäytetyön konkreettisena tuotoksena syntyi vapaaehtoistoimintaan hyvinvoinnin vuosikello, jota yhdistykset ja muut vapaaehtoistoimintaa koordinoivat toimijat voivat hyödyntää soveltaen omaan toimintaansa.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksenä todettiin, että kiittäminen ja arvostuksen osoittaminen vapaaehtoisen työpanoksesta on vapaaehtoisen näkökulmasta erityisen merkityksellistä. Vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden näkökulmasta tulee kiinnittää erityistä huomiota vapaaehtoistoiminnan viestintään ja uusien vapaaehtoisten rekrytointiin.</p>		

Asiasanat vapaaehtoisen hyvinvointi, vapaaehtoistoiminnan johtaminen, vapaaehtoistoiminnan työnohjaus, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö, yhdistystoiminta
--

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date October 2024	Author Mari Murto
Degree programme Master of humanities, Education Management		
Name of thesis WELLBEING CALENDAR FOR VOLUNTEERING ACTIVITIES. Attraction and retention factors in volunteering to ALVA-network		
Centria supervisor Sari Virkkala		Pages 54 + 7
Instructor representing commissioning institution or company Anitta Anunti		
<p>Volunteering is socially significant, and it also promotes the wellbeing of volunteers themselves. One attraction factor is the successful communication, in addition high-quality organization and leadership also attract to volunteer work. This thesis shed light on volunteer work from the viewpoint of wellbeing and stress factor but also volunteer work organization and leadership.</p> <p>The thesis was made as a constructive research. Workers who coordinate the volunteer work but also volunteer workers themselves were interviewed for this thesis. In addition, the thesis utilized a feedback survey by the commissioner, which was supplemented with themes regarding wellbeing and communication. The concrete output of this thesis was a wellbeing calendar for volunteering activities; associations and other operators can apply it in their daily activities.</p> <p>This thesis concluded that thanking and the appreciation of work input are particularly important to volunteer workers. It is important to focus on communications and new volunteer recruiting if we want volunteer work to continue.</p>		
Key words associations, volunteer work, volunteer work leading, volunteer work supervision, wellbeing of the volunteer workers		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA JA VAPAAEHTOISTYÖ	3
2.1 Vapaaehtoistoiminnan määrittelyä	4
2.2 Vapaaehtoistoimintaa ohjaavat lait ja ohjeet	5
2.3 Vapaaehtoistoiminnan muotoja	7
2.3.1 Tukihenkilötoiminta	7
2.3.2 Vertaistoiminta ja vertaistuki	8
2.3.3 Kokemustoiminta	8
2.3.4 Vapaaehtoistoiminta osana järjestöjen nuorisotyötä	9
3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN	12
3.1 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen.....	12
3.2 Vapaaehtoistojien kouluttaminen ja virkistystoiminta.....	14
3.3 Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus	15
3.4 Riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa.....	17
3.5 Vapaaehtoistoiminnasta viestiminen ja uusien vapaaehtoisten rekrytointi	18
3.5.1 Sisäinen viestintä	19
3.5.2 Ulkoinen viestintä.....	20
3.5.3 Uuden vapaaehtoisen vastaanottaminen.....	21
3.5.4 Vapaaehtoisen kiittäminen ja palaute.....	23
3.6 Vapaaehtoistoiminnan etiikka	24
4 VAPAAEHTOISEN HYVINVOINTI.....	27
4.1 Motivaatiotekijät vapaaehtoistoiminnassa	27
4.2 Vapaaehtoisen kuormittuminen ja uupumus	30
4.3 Voimauttava vapaaehtoistoiminta.....	31
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	33
6 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS.....	34
6.1 Aiheen valinta ja rajaaminen.....	34
6.2 Toimintaympäristön ja tutkimuksen kohderyhmän kuvaus	34
6.3 Konstruktiivinen tutkimus opinnäytetyön lähestymistapana	34
6.4 Aineistonkeruu ja analyysi	35
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	39
7.1 Vapaaehtoisille suunnatun kyselyn tuloksia	40
7.2 Nostoja tutkimusaineistojen yhteneväisyyksistä	44
8 OPINNÄYTETYÖN TUOTOS: HYVINVOINNIN VUOSIKELLO VAPAAEHTOISTOIMINTAAN	46
9 POHDINTA	50
9.1 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelua	50
9.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua.....	51

9.3 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta.....	52
9.4 Johtopäätökset.....	53
9.5 Opinnäytetyön hyödyt tutkimuksen päätyttyä.....	54

LÄHTEET	55
----------------------	-----------

LIITTEET

LIITE 1. Hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan	
LIITE 2. Kyselylomakkeen kysymykset	
LIITE 3. Kutsu työntekijöille	
LIITE 4. Kutsu vapaaehtoisille	
LIITE 5. Haastattelukysymykset vapaaehtoisille	
LIITE 6. Haastattelukysymykset työntekijöille	
LIITE 7. Hyvinvoinnin vuosikellon täytettävä pohja	

KUVIOT

KUVIO 1. Kyselyvastaajien ajatuksia siitä, millaiset toimet tukisivat heidän hyvinvointiaan vapaaehtoisena.....	41
KUVIO 2. Kyselyvastaajien ajatuksia siitä, kuinka usein hyvinvointia tukevaan toimintaan voisi vapaaehtoistoiminnan puitteissa osallistua.....	42
KUVIO 3. Kyselyvastaajien toiveita käytettävistä viestintäkanavista.....	43
KUVIO 4. Hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan.....	46
KUVIO 5. Hyvinvoinnin vuosikellon täytettävä pohja.....	47

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää, mutta sille ei useinkaan anneta arvoa sen ansaitsemisessa määrin. Tällä hetkellä hallitus suunnittelee vähentävänsä yhdistysten avustuksia. Vaativia-kin tehtäviä hoitavat vapaaehtoiset, ja monet yhteiskunnallisesti merkittävät toiminnot pyörivät lähes yksinomaan vapaaehtoisten voimin. Vapaaehtoiset eivät saa työstään palkkaa, vaan heitä pitävät toiminnassa mukana muut seikat. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä ovat vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöitä, ja miten uusia vapaaehtoisia saataisiin mukaan toimintaan.

Kansalaisareenan, Opintokeskus Siviksen ja Kirkkohallituksen Taloustutkimuksella teettämässä kyselyssä käy ilmi, että suomalaisista vajaa puolet on osallistunut vapaaehtoistoimintaan kuluneen vuoden aikana. Kysely on tehty maaliskuussa 2024 ja tutkimusraportti julkaistu toukokuussa 2024. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistehtäviä on tehty eniten ikäihmisten parissa. 63 % kyselyyn vastanneista ilmaisi vapaaehtoistoimintaan osallistumisella olevan myönteisiä vaikutuksia elämäänsä. (Kansalaisareena 2024.) Myös Sipola (2019) tuo maisterintutkielmassaan esille, että suomalaisista lähes puolet oli osallistunut vapaaehtoistoimintaan tutkimusta tehdessään kuluneen vuoden aikana, joten määrän voidaan ajatella pysyneen suurin piirtein samalla tasolla viime vuosina. Tutkielmassa tuodaan esille myös sen laatu: vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on ollut aktiivista ja monipuolista. Suomessa vapaaehtoistoimintaan osallistuva on myös keskiarvoa koulutetumpi ja hyvätuloisempi, ja varsinaissuomalaiset ja keskisuomalaiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan muita useammin. Myös terveydellisillä seikoilla, taloudellisilla mahdollisuuksilla sekä sosiaalisella pääomalla on omat vaikutuksensa. (Sipola 2019.) Myös Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE (2014) tuo esiin, että aktiivisuus vapaaehtoistoiminnassa lisääntyy koulutuksen mukaan, mutta myös vapaaehtoistoiminnasta saatu apu suuntautuu hyväosaisille. Apua siis vapaaehtoistoiminnasta saavat vähemmän ne, joilla sille olisi ehkä eniten tarvetta. (ETENE 2014, 4.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan vapaaehtoistoimintaa Suomessa, sen veto- ja pitovoimatekijöitä sekä vapaaehtoisten hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena tutkimuksena, jonka tuotoksena on hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoisille yhdistysten ja muiden vapaaehtoistoimintaa koordinoivien tahojen työkaluksi. Vuosikello on vuosisuunnitelma, jonka avulla organisaatio voi suunnitella ja aikatauluttaa vuoden tapahtumat ja tekemiset. Se on siis vuoden kuluessa tapahtuvien toimintojen aikataulu, joka voidaan esittää sanallisesti tai vaikkapa graafisena kuvauksena. Sen avulla nähdään pidemmän ajanjakson tapahtumat kokonaisuutena, ja sitä voidaan vuoden aikana päivittää.

(Innokylä.) Vapaaehtoistoiminnan hyvinvoinnin vuosikelloa voidaan soveltuvin osin hyödyntää vapaaehtoistoimintaa koordinoivissa organisaatioissa ja yhdistyksissä. Siitä voidaan myös liittää teemoja mahdollisesti toimijalla jo käytössä olevan vuosikellon sisällöiksi.

2 VAPAAEHTOISTOIMINTA JA VAPAAEHTOISTYÖ

Valtiovarainministeriön (2015) raportin mukaan vapaaehtoistoiminnan merkitys hyvinvoinnin lähteenä tunnustetaan Suomessa yleisesti. Tutkijat arvioivat, että vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys tulee edelleen kasvamaan tulevaisuudessa. Suomessa vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on hyvin yleistä. Raportissa esitetään arvio, jonka mukaan vapaaehtoistoimintaan sijoitetut eurot palautuvat noin 6,5-kertaisina. Suurin osa vapaaehtoistyöstä tehdään yhdistysten tai säätiöiden kautta ja noin yksi kolmasosa epävirallisesti esimerkiksi naapuriapuna tai talkootyönä. Vapaaehtoistoimija on henkilö, joka on vapaaehtoistoiminnassa mukana vapaaehtoisesti Euroopan parlamentin mietinnön mukaisin aiemmin luvussa kuvatuin ehdoin. (Valtiovarainministeriö 2015, 14.)

Vapaaehtoinen hoitaa tehtäväänsä ilman taloudellista korvausta. Vapaaehtoisten palkka on hyvä mieli sekä tunne joukkoon kuulumisesta, tarpeellisuudesta, ihmisenä kehittymisestä, vaikuttamismahdollisuuksista ja mielekkästä tekemisestä. Toiminnasta aiheutuneet kulut korvataan vapaaehtoisille, sekä heitä pyritään palkitsemaan erilaisilla tavoilla. Heille voidaan tarjota esimerkiksi koulutuksia, virkistystä sekä työnohjausta. Myös erilaiset tunnustukset, kunniakirjat ja palkinnot toimivat palkitsemisen keinoina vapaaehtoistoiminnassa. (Porkka 2015, 39–40.)

Vapaaehtoistoimintaa tehdään Suomessa laajasti erityyppisissä tehtävissä. Sitä voidaan tehdä yhdistyksissä ja säätiöissä, mutta myös muissa organisaatioissa. Esimerkiksi sosiaalityössä ja lastensuojelussa vapaaehtoistoiminnalla on perinteisesti ollut merkittävä rooli (Moilanen 2015, 416). Euroopassa nopeimmin kehittyvä vapaaehtoistoiminnan muoto on erilaiset työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat: työnantajat tukevat työntekijänsä tekemää vapaaehtoistoimintaa (Majalahti, Tuomela & Virén 2017). Organisoitumattoman toiminnan lisäksi tehdään myös organisoitumatonta vapaaehtoistoimintaa, noin yksi kolmasosa esimerkiksi naapuriapuna tai talkootyönä (Valtiovarainministeriö 2015, 14). Vapaaehtoistoiminnalla voidaan tukea myös kotoutumisessa: sen avulla voidaan vahvistaa esimerkiksi kielitaitoa ja verkostoja (Suomen Pakolaisapu ry). Järjestöjen lisäksi seurakunnat ja erilaiset julkiset laitokset, kuten sairaalat ja vanhainkodit, organisoivat vapaaehtoistoimintaa, mutta kuten mainittua, se voi olla myös organisoitumatonta:

Perinteisen yhdistystoiminnan lisäksi yhteinen tekeminen syntyy yhä useammin vapaamuotoisena liikkeenä. Aktiiviset kaupunkilaiset ideoivat ravintolapäivän ja siivouspäivän ja nyt idea on levinnyt ympäri Suomen. Sosiaalisessa mediassa keskustelua syntyy ja synnytetään erilaisista yhteiskunnallisista teemoista. Esimerkkejä viimevuosien isoista sosiaalisen median keskusteluista ovat esimerkiksi #tahdon2013 tai #metoo. Kansalaisaktiivisuus ei edellytä yhdistyksen perustamista. (Suomen sosiaali ja terveys ry 2018.)

2.1 Vapaaehtoistoiminnan määrittelyä

Vapaaehtoistoiminta on kansalaistoimintaa. Kansalaisyhteiskunta määritellään Ruuskasen, Jousilahden, Faehnlen, Kuusikon, Kuittisen, Virtasen ja Strömbergin (2020) julkaisussa seuraavasti: ”Kansalaisyhteiskunnalla viitataan yhteiskunnallisen elämän kenttään, jossa kansalaiset ja kansalaisryhmät toimivat vapaaehtoisesti ja julkisesti yhteisten arvojensa, päämääriensä ja intressiensä pohjalta.” Kansalaisyhteiskunnan toimintaa nimitetään yleensä kolmanneksi sektoriksi ja se perustuu vapaaehtoisuuteen. Toiminnan tavoitteena ei ole taloudellinen voitto, vaan tuotot käytetään toiminnan kehittämiseen. (Ruuskanen ym. 2020, 18–19.)

Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan ja osaltaan niillä tarkoitetaan samaa asiaa. Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistoiminnalla ja vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan käytännössä samaa asiaa, vaikkakin Majalahden ym. (2017) mukaan käsite vapaaehtoistoiminta nähdään yhteisöllisenä toimintana, kun taas vapaaehtoistyö on konkreettisempaa yksilöllisen tehtävän suorittamista ja sillä korostetaan tekemisen tärkeyttä. Vapaaehtoistoiminta käsitteenä vakiintui yhdistystoiminnassa 1980-luvulla. (Majalahti ym. 2017.) Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää ja yksilön hyvinvointia tukevaa toimintaa. Valtiovarainministeriön (2015) raportin mukaan Euroopan parlamentin mietinnössä vuodelta 2008 on määritelty vapaaehtoistyö seuraavasti: 1. Vapaaehtoistyö on palkatonta, eikä sitä tehdä taloudellista palkkiota vastaan. 2. Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta. 3. Se hyödyttää kolmatta osapuolta perheen ja ystäväpiirin ulkopuolella. 4. Se on kaikille avointa. (Valtiovarainministeriö 2015, 14.) Yhdistystoiminnassa vapaaehtoiset voivat toteuttaa itseään myös oman työn tai opiskelun ulkopuolelle jäävillä tavoilla (Ilvonen 2011, 7). Digi- ja väestötietoviraston suomi.fi-sivustolla vapaaehtoistoiminta määritellään vastikkeettomaksi yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtäväksi työksi (Digi- ja väestötietovirasto).

Kansalaisareena määrittelee vapaaehtoistoiminnan seuraavasti:

Vapaaehtoisuus on toimimista tärkeäksi koetun asian puolesta, maailman muuttamista, epäkohtiin puuttumista, halua tehdä hyvää lähellä tai kaukana ja paljon muuta. Vapaaehtoisena ihminen voi toimia tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin tai hyödyntää jotain erityisosaamistaan. Vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja perustuu vapaaseen tahtoon ja valintaan. Jokainen valitsee itse, minkä asian eteen haluaa tehdä vapaaehtoistyötä. (Kansalaisareena a.)

Kansalaisareenan määritelmän mukaan vapaaehtoistoimintaan voi osallistua kuka tahansa esimerkiksi iästä tai asuinpaikasta riippumatta ja hyödyntää siinä omia kykyjensä aikataulujensa ja voimavarojensa mukaan. Vapaaehtoistoiminta tukee ammattityönä tuotettavia palveluja. Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti arvokasta, ilman sitä ei synny vahvaa yhteiskunnallista luottamusta ja sosiaalista pääomaa, jonka varaan yhteiskunnan talouden kehitys perustuu. (Kansalaisareena a.)

Useat vapaaehtoistoimintaa koordinoivat organisaatiot määrittelevät vapaaehtoistoiminnan omaan toimintaansa sopeutettuna tiedottaakseen vapaaehtoistoiminnasta ja saadakseen uusia vapaaehtoisia toimintaan mukaan. Esimerkiksi Hämeenkyrön vapaaehtoiset Rönsy ry:ssä (2023) määritellään vapaaehtoistoiminta yksittäisten ihmisten, yhteisöjen tai elinympäristön hyväksi tehdyksi toiminnaksi, josta ei saada rahallista korvausta ja sitä tehdään ilman pakkoa, eikä sitä pidetä velvollisuutena sukua tai perhettä kohtaan. Se kytkeytyy ihmisen arvomaailmaan, ja sen puitteissa voidaan eri tavoin toteuttaa itseään, vaikuttaa ja osallistua. Vapaaehtoistoiminta on luottamuksellista ja periaatteiksi Rönsy ry:ssä nimetään vapaaehtoisuus, yhteiset ehdot, tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus, palkattomuus sekä oikeus tukeen ja ohjaukseen. ”Vapaaehtoistoiminta perustuu vastavuoroisuuteen, tasa-arvoisuuteen ja puolueettomuuteen. Se on työtä, jota tehdään palkattomasti tarvitsijan ehdoilla eikä se vaadi tekijältään mitään erityistä koulutusta.” (Hämeenkyrön vapaaehtoiset Rönsy Ry 2023.)

Vapaaehtoinen toimii omalla elämäkokemuksellaan ja vaistonvaraisesti, mutta koulutus tehtävään on sekä tarpeellinen, mutta myös vapaaehtoistoimijan oikeus. Vapaaehtoinen toimii tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, ja se vaatii tekijältään uskallusta käyttää omaa järkeään ja tehtävään saamaansa opastusta. Joskus vapaaehtoistoiminnassa kohdataan hyvin haastaviakin tilanteita, eikä vapaaehtoisella välttämättä ole ammattipätevyyden tuomaa taitoa suojautua. (Porkka 2015, 43.)

2.2 Vapaaehtoistoimintaa ohjaavat lait ja ohjeet

Suomessa ei vielä ole varsinaista vapaaehtoistyötä määrittelevää lakia, vaan oikeusministeriö vastaa sen koordinoinnista ja kehittämisestä (Majalahti ym. 2017). Oikeusministeriön yhteydessä toimiva Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta KANE edistää kansalaisyhteiskunnan ja viranomaisten välistä yhteistyötä, ja se asetetaan neljäksi vuodeksi kerrallaan valtioneuvoston toimesta (Oikeusministeriö a). Parhailleen oikeusministeriössä on vapaaehtoistoimintaan osallistumisen helpottamiseksi selvittelyssä keinoja vähentää vapaaehtoistoimintaa koskevia ohjeita, uusia viranomaisten toimintatapoja sekä yhtenäistää viranomaistulkintoja (Oikeusministeriö b 2024). Vapaaehtoistoimintaa kuitenkin ohjaavat eri näkökulmista useat erilaiset lait, esimerkiksi yhdistyslaki, henkilötietolaki ja työsuojelulaki,

vaikkei varsinaista vapaaehtoistoimintaa ohjaavaa lakia olekaan. Esimerkiksi henkilötietolailla (22.4.1999/523) ohjataan vapaaehtoistyöntekijöistä rekisteriä ylläpitävää organisaatiota. Vapaaehtoistoiminta siis vaatii käytännössä myös tietojen kirjaamista, joten myös vapaaehtoistoiminnassa on huolehdittava tietosuojasta. Seuraavassa lainauksessa kuvataan Valtiovarainministeriön raportin mukaisesti, miksi ja miten tietoja vapaaehtoistoiminnassa kerätään:

Järjestö kirjaa tietopankkiinsa esimerkiksi tarpeellisia huomioita vapaaehtoisen tehtäviin liittyvistä toiveista ja rajoitteista tai muita tarvittavia tietoja. Vapaaehtoistoiminnan järjestäjät ylläpitävät vapaaehtoisten rekistereitä sekä kirjaamalla yhteys- ja muita tietoja listaksi tai taulukoksi tai tallentamalla näitä erityisiin sähköisiin hallintajärjestelmiin. Vapaaehtoistoiminta edellyttää myös usein, että vapaaehtoisen yhteystiedot luovutetaan kolmannelle osapuolelle, jotta tämä taho tietää, kuka on tulossa. (Valtiovarainministeriö 2015, 35.)

Vapaaehtoistoimintaa organisoivalle taholle syntyy siis rekisteri, ja rekisteriin kuuluvalla on olemassa oikeuksia: hän voi esimerkiksi vaikuttaa siihen, mitä hänestä kirjataan ja miten tietoja käsitellään. Rekisteröidyllä on oikeus luottaa, että tietoja käsitellään asianmukaisella tavalla. (Valtiovarainministeriö 2015, 35.)

Suomessa yhdistystoimintaa tuetaan valtionavustuksin, jotka myönnetään Veikkausvoittovaroista STEAn, eli Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen kautta. Myös kunnat tukevat paikallisia yhdistyksiä toiminta-avustuksilla ja esimerkiksi tarjoamalla tiloja yhdistysten käyttöön. Yhdistykset voivat tehdä yhteistyötä myös yritysten kanssa. (Suomen sosiaali ja terveys ry 2018.) Tosin, hallitustasolla suunnitellaan leikkauksia yhdistystoimintaan. Turun sanomien julkaisemassa Kanta-Hämeen epilepsiayhdistyksen puheenjohtajan Antti-Jussi Holkon (2024) kirjoituksessa tuodaan esille, kuinka leikkaukset vaikuttavat kolmanteen sektoriin vielä kolmen vuoden jälkeenkin, ja moni yhdistys on pulassa leikkausten vuoksi. Kirjoittaja on huomannut, että useat yhdistykset kärsivät taloudellisten haasteiden lisäksi yhdistysaktiivipulasta sekä jäsenkadosta. (Holikko 2024.) Järjestöbarometrin 2022 mukaan runsas puolet kyselyyn vastanneista paikallisyhdistyksistä on hakenut kunnalta toiminta-avustusta, ja yli puolella on käytössään toimitilat kunnalta, joka kolmas yhdistys saa tilat maksuttomasti käyttöönsä (Peltosalmi, Eronen, Haikari, Inkinen, Litmanen, Londén, Ruuskanen, & Suoknuuti 2022, 55–58).

2.3 Vapaaehtoistoiminnan muotoja

Yhä tavallisempaa vapaaehtoistoiminnassa on, että toimintaan tullaan mukaan vain lyhyeksi ajaksi tai tiettyyn, rajattuun tehtävään. Sille annettu aika on kuitenkin aina yhtä arvokasta ja vapaaehtoistoiminnan tulee sananmukaisesti perustua vapaaehtoisuuteen: jokainen toimija saa itse määritellä oman panostuksensa suuruuden, eikä vapaaehtoistyötä voi arvottaa työn määrän tai käytetyn ajan mukaan. Tämä on huomioitava vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa, johtamisessa ja palkitsemisessa. (Porkka 2015, 38.)

Vapaaehtoistointaan osallistumiselle on erilaisia muotoja eri yhdistyksissä ja muissa vapaaehtoistointaa koordinoivissa organisaatioissa. Henkilö, joka haluaa luovuttaa työpanostaan vapaaehtoistoinnassa yhteiseksi hyväksi, voi valita itselleen sopivan tavan lukuisista mahdollisuuksista.

2.3.1 Tukihenkilötoiminta

Eri organisaatiot tarjoavat tukihenkilötoimintaa. Se on käytössä muun muassa erilaisissa järjestöissä ja lastensuojelussa. Esimerkiksi syöpäjärjestöissä tukihenkilötoiminta on keskeisin vapaaehtoistoiminnan muoto. Siellä ajatellaan, että saman kokenut on usein paras tukija syövän kanssa elämisen tukena, ja auttaa jaksamaan arjessa. Syöpäjärjestöjen tukihenkilöt ovat tehtävänsä koulutettuja sekä vaitiolovelvollisia. Heillä on aikaa kohdata tuettava kiireettömästi. (Syöpäjärjestöt.) Lastensuojelun kontekstissa tukihenkilötoiminta on asiakkaana olevan lapsen sekä hänelle tukihenkilöksi valitun aikuisen välinen vuorovaikutussuhde (Moilanen 2015, 417).

Johanna Moilanen (2015) on tutkinut sitä, millaista tukihenkilötyö lastensuojelussa on sekä siten, miten sieltä saatua tietoa voitaisiin käyttää paremmin hyödyksi. Lastensuojelun tukihenkilötoiminnalla on jo vuosikymmenten perinteet. Se käynnistyi 1970-luvun Suomessa, kun sillä haluttiin korvata suojeluvalvonta, joka oli kirjattu lakiin. Suojeluvalvonta ei kuitenkaan enää toiminut sosiaalihuollon uudistamisen myötä. Kontrollin sijaan painotettiin tukea ja lasten oikeudet nousivat esiin ennenkuulumattoman voimakkaasti. Lastensuojelussa tukihenkilötoiminnan arvo on tavallisuudessa: ”Tukihenkilön tehtävä on tuoda normaalisuutta lastensuojelun asiakkaina olevien lasten elämään, ja ennen kaikkea heidän perhesuhteisiinsa.” (Moilanen 2015, 417–419.) Lastensuojelun tukihenkilötoiminnan yleisimmiksi tavoitteiksi kuvataan sekä lapsen tulevaisuuden mahdollisuuksien että turvallisen aikuissuhteen vahvistamista (Kannasoja, Svenlin, Lehto-Lundén, Moilanen & Kiili 2022, 34).

2.3.2 Vertaistoiminta ja vertaistuki

Vertaistoiminta on yksi vapaaehtoistoiminnan muoto. Vertaistukea voi saada kolmannelta sektorilta tai terveydenhuollosta, kolmannen sektorin roolin vahvistuessa jatkuvasti (Mynttinen 2013, 10–11), mutta se voi olla myös organisoitumatonta toimintaa ilman taustayhteisöä (Rissanen & Jurvansuu 2017, 5). Se on tukea ihmiseltä ihmiselle, eli vuorovaikutustilanne on tasa-arvoinen. Vertaistukea voi antaa kuka tahansa saman kokenut, eli vertainen – tärkeää on halu kuunnella ja jakaa omia kokemuksiaan. Vertaistoiminta auttaa erilaisissa elämäntilanteissa ja kriiseissä, mutta se ei kuitenkaan korvaa ammattilaisen tarjoamaa apua ja tukea. Vertaistoiminnalla tarkoitetaan vertaistuen lisäksi kaikkea vertaisten välillä tapahtuvaa toimintaa. (Kansalaisareena a.) Jaottelu puhtaasti vertaisiin ja vapaaehtoisiin on hankalaa, sillä järjestöjen vertaisille ja vapaaehtoisille suunnatut tehtävät ovat osittain päällekkäisiä, ja vapaaehtoisilla voi olla myös kuntoutuja- tai muuta aiheeseen liittyvää taustaa. (Jurvansuu & Rissanen 2018, 4). Vertaistuesssa merkityksellistä on kokemuksellisuus niin selviytymisen tukemisessa kuin asioiden käsittelyssäkin (Kippola-Pääkkönen 2020, 27). Vertaistuki myös määritellään kontekstin mukaan hieman eri tavoilla, eikä sille ole olemassa kaikenkattavaa määritelmää (Mynttinen 2013, 7; Buchert 2018, 36).

Toija (2011) nostaa pro gradu -tutkimuksessaan esille kolme pääteemaa vertaistuen anniksi. Hänen tutkimuksensa mukaan yksi tärkeä vertaistuen anti on selviytyminen, eli tietotaidon ja voimavarojen karttuminen. Toiseksi anniksi tutkimuksessa nousee välittäminen, joka tässä yhteydessä selitetään aidoksi kohtaamiseksi sekä merkitykselliseksi ihmissuhteeksi. Kolmantena antina on jaettu kokemus, jolla tarkoitetaan vastavuoroisuutta ja yhteistä kokemusta. Vertaistuki ei tule kuitenkaan itsestään: se vaatii sitä tarvitsevalta omaa aktiivisuutta ja voimaa. (Toija 2011.) Vertaistukea voidaan toteuttaa esimerkiksi kahdenkeskisessä tukisuhteessa, ryhmissä tai vaikkapa verkossa ja sen keskeinen motivaattori on toisten auttamisen mahdollisuus (Rissanen & Jurvansuu (2017, 5–11). Vertaisuus toteutuu, kun ainakin kaksi saman kokenutta on tekemisissä keskenään (Buchert 2018, 35).

2.3.3 Kokemustoiminta

Kokemustoimija tai -asiantuntija on henkilö, jolla on kyseisestä asiasta omakohtainen kokemus ja hän kertoo tarinaansa muille. Keskeistä on oman kokemuksen ja tarinan työstäminen, ja sen muuttaminen voimavaraksi. Toimiminen kokemusasiantuntijana muokkaa kokijan suhdetta kokemuksiinsa asioihin ja se voi vaikuttaa myös identiteettiin. Kokemusasiantuntija tai -toimija tuo kokemuksensa muiden hyödyksi, esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaisille. (Hirschovits-Gerz, Sihvo, Karjalainen & Nurmela

2019, 11–12.) Kokemustoimintaa voidaan hyödyntää palveluiden kehittämisessä, esimerkiksi palveluiden toimivuuden tai asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Kokemustoiminta edellyttää, että osallistujalla on voimia tarinansa kertomiseen, mutta toisaalta kokemustoiminnan hyötyjä tuodaan esille myös sen kuntouttavan ja hyvinvointia tukevan näkökohdan kautta. Kokemustoiminnassa voidaan olla mukana erilaisissa rooleissa, kuten kokemuskouluttajina, kehittäjinä tai ammattilaisen työparina. Kokemustoimija voi toimia myös tukihenkilönä. Kokemusasiantuntija- tai toimija voi saada toiminnastaan myös korvauksen. (Hietala & Rissanen 2015, 11–33.) Esimerkiksi Aseman Lapset Ry:llä on kokemusasiantuntijoita ammattilaisten työpareina (Aseman lapset Ry). Hietala (2014, 42) tuo esiin, kuinka yhteistyö kokemusasiantuntijoiden kanssa vaikuttaa myös ammattilaisiin, ja nostaa esiin erityisesti oman työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen liittyviä seikkoja. ETENEn (2014, 6) mukaan toiminta on tuloksellisempaa, jos ammattilaiset ja vapaaehtoiset ymmärtävät toistensa kielen.

Käytännössä kokemusasiantuntijoista ja kokemustoimijoista saatetaan puhua tarkentamatta käsitteiden eroja. Kokemustoimijat ovat siis henkilöitä, jotka ovat kouluttautuneet tehtävään, kun taas kokemusasiantuntijalla ei välttämättä ole koulutusta eikä taustaorganisaatiota. Kokemustoiminta ei myöskään ole varsinaista vertaistoimintaa: kokemustoiminta on suhteessa heihin, joilla ei ole samaa kokemusta, kun taas vertaistukitoiminta on suhteessa saman kokemuksen omaaviin. (Kokemustoimintaverkosto.)

2.3.4 Vapaaehtoistoiminta osana järjestöjen nuorisotyötä

Vapaaehtoistoiminta tuottaa hyvinvointia myös nuorille, kuten Kansalaisareenan (2022b.) sivustolla kuvataan:

Vapaaehtoistoiminnalla on useita hyötyjä nuorten kannalta; se tarjoaa mielekästä tekemistä, mahdollisuuden henkilökohtaiseen kehittymiseen ja tukee sosiaalisia voimavaroja. Nuorille vapaaehtoistoiminnan kautta saatavat uudet kokemukset ovat tärkeitä. Ne kasvattavat rohkeutta toimia erilaisissa tehtävissä ja tilanteissa ja ne voivat jopa tukea opintopolun valinnassa. Vapaaehtoistoiminta kertoo nuoren aktiivisuudesta, joka voi helpottaa esimerkiksi ensimmäisen kesätyöpaikan löytämisessä. Ennen kaikkea vapaaehtoistoiminta auttaa vähentämään yksinäisyyttä ja torjumaan syrjäytymistä. Vapaaehtoistoiminnasta saa elämään merkityksellisyyden tunnetta siitä, että minä olen tärkeä ja minun teoillani on merkitystä. Minä tulen kuulluksi ja nähdyksi. (Kansalaisareena 2022b.)

Erityisesti nuorille suunnattuja vapaaehtoistehtäviä on tarjolla runsaasti eri toimijoiden kautta, mutta nuori voi usein osallistua myös sellaiseen toimintaan, mitä ei ole varsinaisesti vain nuorille suunnattu. Vapaaehtoistoimintaan osallistuessaan nuorella on mahdollisuus saada tärkeää kokemusta tulevaisuutta

ajatellen, oppia uutta ja saada toiminnasta itselleen hyvinvointia. Grönlundin (2017) mukaan juuri vapaaehtoistoiminnan yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden kytkeymä sopii hyvin nuoruuden ikä- ja kehitysvaiheeseen, koska vapaaehtoistoiminta on yksilön omasta kiinnostuksesta tapahtuvaa toimintaa, mutta siihen liittyy myös toiset ihmiset ja yhteiset asiat. Oppimisen ja osallisuuden näkökulmasta vapaaehtoistoiminta on oivallinen alusta, koska toiminta perustuu nuoren omaan motivaatioon sekä vapaaeseen tahtoon. (Grönlund 2017, 108.)

4H-yhdistykset ovat perinteisesti tarjonneet nuorille vapaaehtoistehtäviä esimerkiksi kerhonohjauksen parissa. Yhdistyksissä on vireää kerhotoimintaa, sillä 4H-yhdistyksiä on Suomessa lähes 200 ja kerhoja pyörii yli 3000. 4H:lla onkin yli 3000 kerhonohjaajakoulutuksen suorittanutta kerhonohjaajaa. Nuoret kerhonohjaajat saavat koulutuksesta ja kerhonohjaamisesta valmiuksia ja varmuutta ohjata kerhoja, mutta myös esimerkiksi opintopisteitä. Kerhonohjaaja voi hyödyntää osaamistaan kerhoissa, sillä teemat voivat vaihdella ohjaajien kiinnostuksen mukaan. Kerhonohjaaja on roolimallina kerholaisille sekä vastaa kerhon toiminnasta. (Suomen 4H-liitto a.) 4H-liitolla on myös vaikuttajanuori-toimintaa; vaikuttajanuorten ryhmä koostuu aktiivisista, iältään 15–28-vuotiaista, 4H-harrastajista. Vaikuttajat tuovat muun muassa päätöksentekoon ja toimintaan nuorten kädenjäljen sekä edustavat 4H:laisia erilaisissa tapahtumissa. (Suomen 4H-liitto b. 2024.) Myös 4H-yhdistysten hallituksiin nuoret ovat tervetulleita.

Suomen evankelisluterilaisen kirkon isostoiminnassa on mukana noin 18 000 nuorta, ja noin 25 % rippikoulun käyneistä osallistuu tähän vapaaehtoistoiminnan muotoon. (Suomen evankelisluterilainen kirkko b). Se on yksi evankelisluterilaisten seurakuntien suosituimmista vapaaehtoistoiminnan muodoista. Osallistuminen seurakunnan toimintaan kuuluu seurakuntien perusolemuksen tukemalla kirkon perustehtävää sekä osallistamalla seurakuntalaisia. Isostoiminta on seurakuntien organisoitua vapaaehtoistoimintaa. (Suomen evankelisluterilainen kirkko a.) Se onkin rippikoulun ohella Suomen evankelisluterilaisen kirkon menestystarina. Nykyisellä mallillaan rippikoulu edellyttää toimivaa isostoimintaa, rippikoulu perustuukin oppimiseen vertaisilta. Isostoiminta on ainoa toiminnan muoto, mitä rippikoulun jälkeen nuorille tarjotaan, vaikka toimintaa tulisi olla myös heille, jotka eivät koe isostoimintaa omakseen, tai heillä ei ole mahdollisuutta osallistua siihen. Rippileirien lisäksi isokset toimivat esimerkiksi lasten leireillä ja muissa vastuutehtävissä. Isostoimintaa ohjaa seurakunnissa Isoja ihmeitä -linjaus ja isokset koulutetaan tehtävänsä. (Suomen evankelisluterilainen kirkko b.) Isostoiminnan lisäksi seurakunnat tarjoavat nuorille myös kerhonohjaamistehtäviä. Varhaisnuorille suunnattujen kerhojen ohjaajat ovat pääsääntöisesti kerhonohjaajakoulutuksen käyneitä nuoria, jotka toimivat vapaaehtoistehtävässään varhaisnuorisotyönohjaajien tuella. (Suomen evankelisluterilainen kirkko c.)

Edellä mainittujen lisäksi monet muutkin tahot tarjoavat nuorille vapaaehtoistehtäviä. Esimerkiksi Mannerheimin Lastensuojeluliitto (MLL) hakee nuoria toimittajiksi ja verkkareiksi Nuortennettiin. MLL:n vapaaehtoiset ovat tavallisia yli 13-vuotiaita nuoria, jotka haluavat antaa muille nuorille vertaistukeaan, vaikuttaa ja harrastaa. Toimintaan haetaan hakemuksella ja työntekijä haastattelee nuoren. Vapaaehtoiset nuoret toimivat tehtävissään Nuortennetin työntekijöiden tuella. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto.) Suomen Punaisen Ristin, eli SPR:n, vapaaehtoinen nuori taas voi toimia esimerkiksi lipaskerääjänä, ensiapu- tai valmiusryhmissä tai vaikkapa leirin- tai kerhonohjaajana (Suomen Punainen Risti).

3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN

Vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöihin kuuluvat ne seikat, joiden avulla vapaaehtoisia saadaan mukaan, ja he pysyvät toiminnassa mukana. Santasport määrittelee omassa seuratoiminnassaan vetovoimatekijät seuran kyvyksi vetää puoleensa resursseja seuran ulkopuolelta. Se tarkoittaa siis ulkopuolisten toimijoiden halukkuutta tulla mukaan toimintaan, toimia työtehtävissä ja tukea seuran toimintaa. Vetovoima saattaa perustua täysin mielikuville. Pitovoimatekijät taas Santasportin kuvauksen mukaan perustuvat kokemuksiin ja ne ovat kykyä pitää eri rooleissa mukana olevat tyytyväisinä, jotta he jatkossakin haluavat olla toiminnassa mukana. (Santasport.) Laadukkaasti organisoitu ja johdettu vapaaehtoistoiminta on ehdoton veto- ja pitovoimatekijä vapaaehtoistoiminnan kentällä.

3.1 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vaikka yhdistys toimisikin täysin vapaaehtois pohjalta, siinä tarvitaan aina johtamista, eli vastuunkantamista kokonaisuudesta, toiminnan suunnittelua sekä tulevaisuuden visiointia, mutta myös vaikeiden päätösten tekemistä. (Ilvonen 2011, 7.) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen on 1) organisaatiosta, 2) rakenteista, 3) toimintatavoista, 4) työnjaosta ja 5) jaksamisesta huolehtimista. Sen tehtävänä on mahdollistaa toiminta. Vapaaehtoistoiminnasta vastaa yhdistyksen hallitus, mutta johtaminen käytännössä on yleensä annettu jollekin yksittäiselle henkilölle, esimerkiksi yhdistyksen vastaavalle, vapaaehtoiselle tai palkatulle toimijalle. Aina ei kuitenkaan ole varmistettu osaamista, käytössä olevaa resurssia tai motivaatiota. (Porkka 2015, 42.) Yhdistyksen johtamisessa on tärkeää, että mahdollisimman moni aktivoituu toimintaan. Jäsenistö passivoituu helposti, jos esimerkiksi puheenjohtaja kasaa tehtäviä vain itselleen. Usein kyse on siitä, että vastuuta ei osata tai haluta jakaa. Syinä voi olla delegoinnin työläisyys tai ajatellaan, että osataan itse hoitaa asiat paremmin. Tärkeää on, että yhdistyksen johto osoittaa luottamusta muihin toimijoihin jakamalla tehtäviä eri ihmisten kesken, vaikka se vaatisikin enemmän ohjausta, neuvontaa tai perehdytystä. Yhdistys hyötyy, kun se ottaa käyttöön vapaaehtoisten osaamisen ja toisaalta innostaa heitä myös, koska he saavat tehdä asioita, joita osaavat. Osaamisen optimaalinen hyödyntäminen vaatii oikeanlaista organisointia, ohjaamista ja innostamista, mutta myös aloitteellisuuden vahvistamista. (Ilvonen 2011, 39–40.)

Prince ja Piatak (2023) kuvaavat tutkimusartikkelissaan vapaaehtoisten tyytyväisyyteen liittyviä seikkoja. Tutkimus tarkastelee esimerkiksi koulutusta ja resursseja sekä vapaaehtoistoiminnan johtamista.

Artikkelissa todetaan, että vaikka vapaaehtoiset ovat merkittävässä roolissa yhdistyksissä, vapaaehtoistoiminnan johtamisessa keskitytään usein yleismaailmallisiin säädöksiin ja organisaation tarpeisiin enemmän kuin vapaaehtoiisiin. (Prince & Piatak 2023.) Vapaaehtoisen motivaatio perustuu lähes täysin sisäisille motivaatiotekijöille. Julkisen tunnustuksen ja kannustuksen antaminen ovat taas ulkoisia motivaatiotekijöitä. (Ilvonen 2011, 48.) Järjestöt voivat tukea vapaaehtoistoimijoiden jaksamista kunnollisella perehdytyksellä sekä kohtuullistamalla työn odotuksia (Jurvansuu & Rissanen 2018, 1), sekä tarjoamalla tukea, ohjausta ja rohkaisua (ETENE 2014, 9).

Prince ja Piatak (2023) tuovat esille artikkelissaan, että vapaaehtoistoiminnan tulee olla tehokkaasti johdettua, jotta voidaan maksimoida sen edut sekä vapaaehtoisille itselleen että kyseiselle organisaatiolle. Siksi onkin tärkeää panostaa vapaaehtoistoiminnan johtamiseen, jotta vapaaehtoiset saadaan pidettyä vapaaehtoistoiminnassa mukana. Vapaaehtoisten sitouttamiseksi on hyvä miettiä myös palkitsemista. Siinä voi olla kuitenkin omat haasteensa esimerkiksi verotukseen liittyen (Valtiovarainministeriö 2015, 17). Vapaaehtoistoiminta on kuitenkin yhteiskunnallisesti, mutta myös yksilön näkökulmasta merkittävää, ja haasteet tulisi pyrkiä ratkomaan, jotta toiminnot saadaan jatkossakin järjestettyä ja vapaaehtoistoiminnan edut tekijöidensä ja kohteensa hyödyksi. Myös ETENE (2014, 7) tuo vapaaehtoistoiminnan etiikkaa koskevassa kannanotossaan esiin verotukselliset haasteet ja niiden ratkaisemisen tärkeyden vapaaehtoisten palkitsemiseen ja kannustamiseen liittyen.

Jurvansuun ja Rissanen (2018, 7) mielenterveys- ja päihdejärjestöjen vertais- ja vapaaehtoistoimijoiden kokemuksia vertailevassa tutkimuksessa käy ilmi, että liialliset odotukset järjestön taholta sekä riittämätön työnohjaus ja perehdytys olivat voimakkaimmin yhteydessä väsymisen tunteisiin, kun taas riittäväksi koettu työnohjaus ja perehdytys tukivat toimijoiden jaksamista. Porkan (2015) mukaan vapaaehtoisille tärkeitä ovat *Yhdistys olemme me* -asenne sekä yhdistyksen ideologia ja imago, joiden lisäksi samanhenkisyys vapaaehtoisten kesken on merkityksellisessä roolissa. Vapaaehtoiset ovat usein myös kytköksissä yhdistykseen monin eri tavoin ja näkevät yhdistykseen liittyvät asiat laajasti. Toimintaan kohdistuvat odotukset, toimintaedellytysten turvaaminen ja kehittämisen haasteet sekä yhteistyöhön liittyvät kysymykset saatetaan kokea hyvin vastuullisesti. (Porkka 2015, 37.) Vapaaehtoistoiminnan asianmukainen johtaminen ja siihen riittävät resurssit ovat siis olennaisessa osassa vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöissä yhdistyksissä ja muissa vapaaehtoistoimintaa koordinoivissa organisaatioissa.

Ilvonen (2011) toteaa, että: ”Vapaaehtoisia on vaikea saada innostumaan toiminnasta, jos he kokevat siirtyvänsä vain työelämän johtamisesta vapaa-aikana johdettaviksi.” Hänen mukaansa yhdistyksen johtaminen on antoisaa, mutta myös haastavaa. (Ilvonen 2011, 11.) Karreisen, Halosen ja Tennilän

(2017) muistilistan avulla voidaan kiinnittää huomiota vapaaehtoistoiminnan johtamisen tärkeyteen: 1) Johdettu vapaaehtoinen on yleensä motivoitunut, myönteinen ja toimintahaluinen. 2) Luottamus vapaaehtoisten tekemiseen kantaa hedelmää. 3) Luottamus syntyy esimerkin kautta. 4) Avoimuus viestinnässä. 5) Innostus ja motivointi, kannustus ja tavoitteiden asettelu. 6) Tutustuminen vapaaehtoiisiin. 7) Tasapuolisuus tehtävien jakamisessa ja kaikkien jaksamisesta huolehtiminen. 8) Joustavuus. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 94–96.) Edellä mainittujen huomioiden avulla vapaaehtoistoiminta on johdettua ja siinä kiinnitetään huomiota toiminnan jatkuvuuden oleelliseen tekijään, eli vapaaehtoistojen resurssien riittävyyteen. Esimerkiksi kouluttautumalla vapaaehtoistoiminnan johtaja tai koordinaattori voi hakea lisäoppia osaavaan johtajuuteen.

3.2 Vapaaehtoistojen kouluttaminen ja virkistystoiminta

Yhdistykset ja muut vapaaehtoistoimintaa koordinoivat organisaatiot kouluttavat usein vapaaehtoiset tehtäväänsä. ETENE (2014, 5–9) tuo esiin, että on olennaisen tärkeää, että mukaan tulevat saavat riittävästi perehdytystä ja koulutusta tehtäväänsä, ja koulutuksessa on myös ennakoitava haastavia tilanteita ja sopia, miten niissä toimitaan. Koulutusten tarjoamisella ilmaistaan vapaaehtoisille, että heidän työpanostaan arvostetaan ja että heidän tekemänsä työ on merkityksellistä. Koulutuksilla on usein myös piristävä vaikutus ja ne innostavat osallistumaan jatkossakin. (Karreinen ym. 2017, 56.) Koulutus voi olla suhteellisen laajakin koulutus, kuten esimerkiksi rikos- ja riita-asioiden sovittelijoille järjestetään ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista yli 50 tunnin peruskurssi (Kalliolan Setlementti ry). Rintasyöpäyhdistys taas kouluttaa vertaistukijansa joko lähitoteutuksena viikonlopun kestäväällä intensiivikoulutuksella tai etäyhteyksin toteutettuna pidemmälle ajalle jaettuna. (Rintasyöpäyhdistys - Europa Donna Finland ry). Suomen Nuorten Naisten Kristillisen Yhdistyksen (NNKY) Kamalat äidit -toiminnassa ryhmänohjaajat perehdytetään tehtävään tällä hetkellä verkkoympäristössä kouluttautujien omien aikataulujen mukaisesti, koulutussisällöt jakautuvat noin kuukauden ajalle. Verkossa tapahtuvan ohjaajaperehdytyksen lisäksi tarjotaan mahdollisuutta keskustelutuokioon työntekijän kanssa. (NNKY-liitto.) Mainittujen lisäksi peruskoulutusta vapaaehtoisilleen tarjoavat lukuisat muutkin yhdistykset, sekä esimerkiksi ALVA-verkosto, joka järjestää yleistä taustaorganisaatiosta riippumatonta Vapaaehtoistoiminnan peruskurssia oman toiminta-alueensa toimijoille (Raudaskylän Kristillinen Opisto ry). Vapaaehtoistoiminnan kentällä on tarjolla sellaisiakin tehtäviä, joihin voi lähteä mukaan ilman laajempaa perehdyttävää koulutusta. Esimerkiksi uusien vapaaehtoisten koulutus voi olla myös matalalla kynnyksellä järjestettävä ”Uusien ilta”, jossa joku pidempään mukana ollut aktiivi voi perehdyttää uusia vapaaehtoisia toimintaan (Karreinen ym. 2017, 56).

Peruskoulutusten ja -perehdytysten lisäksi yhdistykset ja muut vapaaehtoistoimintaa koordinoivat tahot kouluttavat vapaaehtoisiaan eripituisilla vapaaehtoistoimintaa tukevilla koulutuksilla sekä ohjaavat vapaaehtoisia osallistumaan muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin. Koulutuksia voidaan järjestää joko yksittäisinä lyhyinä koulutuksina tai sitten esimerkiksi vapaaehtoisille suunnattujen virkistysviikonloppujen ja -päivien yhteydessä. Virkistystapahtumissa vapaaehtoiset pääsevät tapaamaan toisiaan, tutustumaan muihin, ryhmäytymään ja kouluttautumaan. Vapaaehtoisten koulutustapahtumien yhtenä pyrkimyksenä on sitouttaa vapaaehtoisia toimintaan. Yhdistys voi lisätä koulutusten suunnitelmallisuutta esimerkiksi koulutussuunnitelman avulla. (Karreinen ym. 2017, 60–61.)

3.3 Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus

Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus on yksi työkalu vapaaehtoistoiminnan johtamisen tueksi. Vapaaehtoisille voidaan järjestää työnohjausta hyvinvoinnin ja toiminnan edistämiseksi. Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen seuraavasti: ”Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.” (Suomen työnohjaajat ry.) Vapaaehtoistoiminnan kontekstissa työnohjauksen tarkoituksena on toiminnan tukeminen, kehittäminen ja laadun varmistaminen. Työnohjauksessa pyritään tuomaan hiljainen, elämäkokemuksen tuoma tieto ryhmän käytettäväksi, sekä luomaan yhdessä uutta tietoa. Monipuolisen luovuuden käyttäminen kokemuksellisessa ja vuorovaikutteisessa oppimisprosessissa mahdollistuu sitä tukevan ilmapiirin kautta. Työnohjauksessa pyritään jatkuvaan kasvuun ja kehittymiseen. (Porkka & Salmenjaakko 2005, 11.) Kaikki vapaaehtoiset tarvitsevat tehtävästään riippumatta tukea, mutta vapaaehtoisten työnohjauksesta hyötyvät kuitenkin eniten ne, jotka toimivat vapaaehtoisena jatkuvassa ja kuormittavassa ihmissuhdetehtävässä, kuten kriisipäivystäjänä tai tukihenkilönä. Työnohjaus on paikallaan myös ryhmille ja henkilöille muutosten äärellä tai toimintaa kehitettäessä tai tarkastellessa. (Syrjänen 2017, 122.) Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE (2014, 5) tuo vapaaehtoistoiminnan etiikkaan tarkastelevassa kannanotossaan esiin myös työnohjauksen tärkeyden vaativalle ihmissuhdetyölle tekeville.

Menetelmänä ja käsitteenä työnohjaus on tullut Suomeen 1970-luvulla ja alussa sitä käytettiin lähinnä työkaluna sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön jaksamiseen sekä osaamisen syventämiseen. 1980-luvulla alettiin pohtia työnohjauksen soveltamista myös vapaaehtoistoiminnan kentällä, sillä vapaaehtoistoiminnan vaatavuus edellyttää sen jatkuvaa kehittämistä, seuranta ja huolenpitoa, jotta voidaan

tukea vapaaehtoisia tehtävässään, mutta myös vahvistaa heidän jaksamistaan. 1990-luvun puolivälin tienoilla aloitettiin vapaaehtoistoiminnan työnohjauksen systemaattinen kehittäminen. Mielenterveysseura on kouluttanut vapaaehtoistyön työnohjaajia vuodesta 1995. (Porkka & Salmenjaakko 2005, 5–21.)

Vapaaehtoisten työnohjaus on yksi väline muutokseen sitouttamisessa (Ilvonen 2011, 37), ja sillä voidaan pitää yllä vapaaehtoisten intoa ja sitoutumista, ehkäistä uupumista, pitää yllä osaamista sekä vapaaehtoistoiminnan yhtenäisyyttä sekä laatua (Syrjänen 2017, 121). Vaihtuvuus vapaaehtoistoiminnassa on usein ammattityön vaihtuvuutta suurempaa. Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus on usein paikka, jossa käydään harkintaa toiminnan jatkamisen ja siitä luopumisen välillä. Työnohjaajan tehtävänä voi siis olla myös vapaaehtoisen toimintakyvyn ja -edellytysten arviointi sekä kannustaminen harkitsemaan joko jatkamista, taukoa tai tehtävästä luopumista. (Porkka 2015, 39.) Vapaaehtoisen ei tarvitse jaksaa ilman tunnustusta ja tukea (Syrjänen 2017, 121).

Vapaaehtoistoiminta ei ole työsuhteista toimintaa, siihen ei sovelleta työsopimuslakia eikä muuta työlainsäädäntöä. Vapaaehtoistoiminnan työnohjaajan onkin osattava huomioida työlainsäädännön puuttuminen, vapaaehtoistoimintaa eivät säätele esimerkiksi vuosilomalaki tai työajan rajoitukset. Työnohjaajan tulee tunnistaa vapaaehtoisen liiallisen kuormittumisen merkit sekä paikallistaa niiden aiheuttaja. Joskus joudutaankin kiinnittämään erityistä huomiota vapaaehtoisen velvollisuuteen huolehtia omasta jaksamisestaan sekä tarvittaessa vapaaehtoistoiminnan rajaamisesta. Jaksamisen edellytys on, että tietää mitä, miksi ja miten tekee, sekä osaa huolehtia itsestään. Vapaaehtoistoimijan osaamista on myös se, että osaa arvioida omat voimavaransa ja tarvittaessa vetää rajoja suhteessa toimintaan. (Porkka 2015, 40–41.)

Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus on työnohjaajan näkökulmasta erityisen vaativaa, koska jokainen osallistuja tuo tilanteeseen mitä erilaisimpia vaikutteita taustoistaan. Työnohjaajan tulee osata ohjata ryhmää niin, että jokainen osallistuja taustastaan riippumatta sisäistää käsiteltävän asian mahdollisimman hyvin. Työnohjaaja myös huolehtii siitä, että vapaaehtoisslangia tai tarpeettomia ammattitermejä vältetään. (Porkka 2015, 45.) Joskus vapaaehtoistoiminnassa saattaa olla myös johtamistyhjiö, jota työnohjaaja voi joutua paikkaamaan ja työnohjaaja voi joissain tapauksissa olla tärkein toimintaan sosiaalistava ja innostava henkilö. Työnohjaaja voi myös toisinaan joutua toimimaan yhdistyksen henkilöstöhallinnollisissa asioissa tulkkina ja välittäjänä lojaalisuuden mahdollistavissa puitteissa. (Porkka & Salmenjaakko 2015, 42.) Työnohjaajan onkin hyvä olla organisaation ulkopuolinen, jotta hän voi tarkastella asioita mahdollisimman objektiivisesti, sekä viedä tarvittaessa asioita myös eteenpäin. Vapaaehtoistoiminnan työnohjaaja tuo esiin uusia näkökulmia ja jopa provosoi yllyttäen kasvuun, uusiin

askeliin tai kyseenalaistamiseen. (Syrjänen 2017, 125.) Vapaaehtoisten työnohjaajan tulee ymmärtää vapaaehtoisten tekemää työtä sekä sen erityispiirteiden ja kontekstin asettamia vaatimuksia (Porkka 2015, 35–36).

Työnohjaus on vapaaehtoistoiminnassa jopa tärkeämpää kuin ammattityössä, sillä vapaaehtoisia ei suojaa ammatti-identiteetti, koulutus tai työkokemus, eikä heillä välttämättä ole tehtävän suorittamisessa auttavaa varmuutta ja rutiinia. Vapaaehtoisilla ei myöskään ole työyhteisöä, jossa eteen tulevia asioita voitaisi käsitellä. Keskeistä vapaaehtoistoiminnan työnohjauksessa onkin kokemusten ja tunteiden purkaminen. Lisäksi työnohjauksessa opitaan uutta ja saadaan uusia näkökulmia. Joskus työnohjaus voi olla lähes ainoa paikka, missä vapaaehtoinen pääsee näkemään muita samaa tehtävää tekeviä vapaaehtoisia, joten työnohjauksella voidaan osaltaan korvata myös työyhteisön puutetta. Yksi sitoutumista ja jaksamista edistävä seikka on vapaaehtoisen identiteetin kehittyminen, työnohjauksessa identiteetti kehittyy esimerkiksi ajatusten ja tunteiden jakamisen kautta. Työnohjauksessa vapaaehtoinen voi myös ohjatusti tarkastella arvojaan suhteessa taustaorganisaation arvoihin. (Syrjänen 2017, 122.)

Joskus työnohjausta ei osata ajatella vapaaehtoistoiminnan kontekstiin, joten sille on saatettu keksiä paremmin toimintaan sopivia nimiä. Tärkeintä kuitenkin on, että vapaaehtoiset saavat tukea sekä purkaa kokemuksiaan ja tunteitaan, nimitetään sille varattua aikaa ja ohjaajaa sitten millä nimellä tahansa. Tärkeää on, että työnohjaukselle varataan oma aikansa muista tapaamisista ja palavereista erillisenä. (Syrjänen 2017, 126.)

3.4 Riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa

Riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa on ennakoivaa työsuojelua, se on vapaaehtoisen terveydestä ja turvallisuudesta huolehtimista. Vapaaehtoistyötä teettävän yhdistyksen hallitus onkin vastuussa toiminnan lisäksi myös vapaaehtoisista, samat vaarat vaativat niin ammatillaisia kuin vapaaehtoisiaakin. Yhdistyksen työsuojelun toimintaohjelman tulee perustua riskien arviointiin. Lakisääteinen riskien arviointi on myös uusittava säännöllisesti ja tehtävä uudestaan, kun toimitilat vaihtuvat tai toiminta muuttuu. Velvoittavana lakina riskien arvioinnissa on työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), joka velvoittaa vapaaehtoistyötä teettävää yhdistystä arvioimaan riskit myös vapaaehtoisten työssä. (Porkka 2021, 3–12.)

Riskien arviointi on hallituksen työkalu tilan ja tilassa tapahtuvien muutosten havaitsemiseen ja osoittamiseen, ja se myös auttaa yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden vakuuttamiseen laadukkaasta toiminnasta. Riskit tulee arvioida fysikaalisten, ergonomisten, kemiallisten ja biologisten vaaratekijöiden sekä tapaturmavaarojen ja henkisen kuormittumisen näkökulmasta. (Porkka 2021, 3–12.) Riskien arviointia voidaan pitää yhtenä laadukkaan toiminnan mittarina vapaaehtoistoiminnassa, mikä myös osaltaan lisää vapaaehtoistoiminnan vetovoimaa.

3.5 Vapaaehtoistoiminnasta viestiminen ja uusien vapaaehtoisten rekrytointi

Vapaaehtoistoiminta on siinä kertyvän osaamisen näkökulmasta osittain hyödyntämätön potentiaali. Vaikkapa työtä hakiessa vapaaehtoistoiminnan kokemusta ei välttämättä huomata tuoda lainkaan esille. Työtön työnhakija voisi pitää osaamistaan ja aktiivisuuttaan yllä osallistumalla vapaaehtoistoimintaan, mutta välttämättä ei tulla lähteneeksi mukaan vapaaehtoistoimintaan, koska sen arvoa ei huomata. Voi myös olla, että pelätään seuraamuksia, koska joissain tilanteissa työttömyysturva on voitu katkaista sen ajaksi, että saadaan selvitettyä, onko kyseessä oikea vapaaehtoistyö vai normaalisti työsuhteessa tehtävä työ, josta pitäisi maksaa palkkaa (Niromaa & Mettälä 2024). Vapaaehtoistoiminnan hyötyjen esiin tuominen on kuitenkin yksi olennainen toimenpide vapaaehtoistoiminnan profiilin nostamiseksi. Tekemistä lienee myös siinä, että työnantajat huomaavat ja osaavat arvottaa vapaaehtoistoiminnan hyödyt ja siinä kertyneen kokemuksen. Vapaaehtoistoiminnasta viestimisellä on suuri merkitys suhteessa siinä opittujen taitojen ja osaamisen hyödyntämiseen, mutta myös uusien vapaaehtoisten saamiseen.

Viestintä on olennainen osa jokaisen organisaation toimintaa. MIF (2024) kuvaa viestintää omassa yritystoiminnassaan pohjaksi, jolle rakennetaan tehokas työympäristö ja luodaan myönteistä kulttuuria. Tarkoituksenmukainen viestintä auttaa ymmärtämään toiminnan tavoitteet ja strategiat, ja se taas edistää toimijan motivaatiota ja sitoutumista. Kaksisuuntainen viestintä myös kannustaa vuoropuheluun. (Management Institute of Finland 2024.) Samat lainalaisuudet ovat varsin päteviä myös vapaaehtoistoiminnan kentällä. Avoimuus, selkeä tiedottaminen sekä aidon osallistumisen mahdollistavat palaverit auttavat vapaaehtoisia sitoutumaan yhdistykseen sekä sen tavoitteisiin (Ilvonen 2011, 41). Ringbom ja Valkonen (2018) kuvaavat palautekäytänteiden ja vapaaehtoistoiminnan näkyväksi tekemistä seuraavasti:

Kokemus siitä, että on tärkeä ja tarpeellinen, on varmasti pitkälti sisäänrakennettu vapaaehtoistyön ominaisuus. Järjestöjen on kuitenkin hyvä suunnitella vapaaehtoistyön tehtävät siten, että ne ovat sopivalla tavalla haastavia ja palkitsevia. Myös palautekäytäntöjen avulla voidaan tukea vapaaehtoisten kokemusta työn merkityksellisyydestä. Vapaaehtoistyön näkyväksi tekeminen auttaa sekä järjestöjä että heidän vapaaehtoisiaan tunnistamaan toiminta osana järjestön laajempaa perustehtävää ja sen yhteiskunnallista merkitystä. (Ringbom & Valkonen 2018.)

3.5.1 Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä vaikuttaa sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Avoin vuoropuhelu ja rehellisyys vahvistavat tiimihenkeä. Työntekijöiden on tärkeä tulla kuulluksi ja arvostetuksi, se lisää tyytyväisyyttä ja vähentää vaihtuvuutta. Sisäisen viestinnän avulla voidaan varmistaa, että kaikki ovat ajan tasalla ja samassa ymmärryksessä. Toimiva viestintä on tärkeä osa myös muutoksenhallintaa, se vähentää epävarmuutta ja vastarintaa. Kun muutoksista viestitään avoimesti, uusiin olosuhteisiin voidaan valmistautua ja sopeutua paremmin. (Management Institute of Finland 2024.) Vapaaehtoistoimijat tarvitsevat paljon tietoa, jotta voivat tehdä omaa vapaaehtoistehtäväänsä ja siihen liittyviä ratkaisuja, ja jotta heillä on edellytykset hoitaa tehtäväänsä mahdollisimman hyvin. Vapaaehtoistoiminnan tai yhdistyksen johdolla on vastuu sisäisestä tiedottamisesta sekä siitä, että he omalla käyttäytymisellään edistävät avointa viestintäkulttuuria. Yhdistyksen hallitus, vapaaehtoiset ja työntekijät kuuluvat kaikki yhdistyksen sisäisen viestinnän piiriin. Asioista kannattaa tiedottaa mahdollisimman laajasti, koska tietoa ei ole liikaa koskaan. Tieto motivoi ja sitouttaa. (Ilvonen 2011, 41–42.)

Sisäinen viestintä vaikuttaa ilmapiiriin, se kehittyy joko avoimempaan tai suljetumpaan suuntaan. Valitsevalla ilmapiirillä on vaikutusta paitsi toimijoiden keskinäiseen kommunikaatioon, mutta myös käyttäytymiseen, arvoihin ja asenteisiin. Työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja vapaaehtoisten pysyvyyteen ilmapiiri vaikuttaa myös, ja viestinnän ongelmat, kuten huhut ja spekulointi näkyvät huonona ilmapiirinä. Tärkeää on, että viestinnästä otetaan johtoportaan vastuu ja että se nähdään johtamisen työkaluna, jota ei voi ulkoistaa muille. (Ilvonen 2011, 42.)

3.5.2 Ulkoinen viestintä

Yhdistyksen tai vapaaehtoistoiminnan johdolla on vastuu myös ulkoisesta viestinnästä (Ilvonen 2011, 41). Usein vapaaehtoistoiminta on yhdistyksissä muutaman aktiivisen tekijän harteilla ja jaksamishaasteita saattaa tulla. Etenkin pienissä yhdistyksissä uusien vapaaehtoisten rekrytointi saattaa tuntua mahdottomalta ajatukselta. On suuri määrä ihmisiä, jotka eivät ole osallistuneet vapaaehtoistoimintaan, koska heitä ei ole koskaan pyydetty mukaan, ja silti yhdistyksissä mietitään, mistä löytyisi uusia vapaaehtoisia (Karreinen ym. 2017, 5–9).

Holkko (2024) pohtii, kuinka väestön ikääntymisen myötä myös aktiivijäsenet vähenevät yhdistystoiminnasta. Hän kysyykin hieman provosoiden, onko yhdistystoiminta jäänyt ajastaan jälkeen ja vain ikäihmisten hupi (Holkko 2024). Ilvonen (2011) kuitenkin tuo esiin, että uusien jäsenten löytäminen ei ole mahdoton tehtävä, jos vaan aidosti toivotetaan uudet vapaaehtoiset tervetulleiksi. Hänen mukaansa toiminta saattaa joskus ajan kuluessa kääntyä sisäänpäin niin, että uusien vapaaehtoisten on mahdollonta tuntea itseään tervetulleeksi tai he eivät edes löydä mukaan toimintaan. Yhdistyksen johdon tehtävä on ohjata ja johtaa niin, että uudet vapaaehtoiset saavat aidon mahdollisuuden tulla toimintaan mukaan. Tämä vaatii sen, että päätetään rekrytoida uusia vapaaehtoisia, suunnitellaan heille tehtäviä, tehdään rekrytointisuunnitelma, pohditaan, miten saadaan uudet vapaaehtoiset integroitua toimintaan mukaan sekä jaetaan vastuuta, mitä kenenkin tehtäviin kuuluu asian edistämiseksi. (Ilvonen 2011, 43.)

Uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa tulee huomioida myös yhdistyksen ulkoinen kuva, viestiikö se ”tekemisen meininkiä” vai jotain muuta. Yhdistyksen hallituksessa voidaan nimetä henkilö, joka suunnittelee ja toteuttaa yhdessä muiden kanssa uusien jäsenten hankintaa. Vapaaehtoistoimintaa tai yhdistyksen jäsenyyttä markkinoidessa on hyvä olla näkyvillä erilaisissa tapahtumissa ja tilaisuuksissa sekä tiedottaa niistä. On tärkeää tuoda esille yhdistyksen toimintaa, ja mitä vapaaehtoisuus ja jäsenyys voisivat käytännössä tarkoittaa. (Ilvonen 2011, 44.) Osallistumisen esteinä voivat olla esimerkiksi, ettei henkilö tiedä vapaaehtoistoiminnasta, ei koe olevansa tervetullut tai henkilöllä on verkostojen tai kontaktien puutetta (STEP-opintokeskus, Maaseudun Sivistysliiton MSL-opintokeskus, Työväen sivistysliitto TSL ry:n opintokeskus, Opintokeskus Visio, KSL-opintokeskus & Opintokeskus Sivilis 2022). Vapaaehtoistehtävä tulisi paketoitua, eli suunnitella, ohjeistaa, aikatauluttaa ja ohjata. Paketointi tehostaa toimintaa ja sen myötä yhä useampi vapaaehtoinen saa mahdollisuuden osallistua. Valmiiksi paketoitujen tehtävien tuovat iloa yhdistyksille ja vapaaehtoisille ja toimintojen järjestäminen helpottuu. Tarvitaan myös erikokoisia ja erilaisia tehtäviä, jotta jokainen voi osallistua kunkin elämäntilanteeseen sopivalla panoksella. (Karreinen ym. 2017, 9–11.) Ihmisten motiivien tiedostaminen on olennainen asia rekrytoinnin näkökulmasta, hyödylliset ja innostavat toimintamahdollisuudet sitouttavat ja tuovat

tyytyväisyyttä. Motivaatiota voi myös kysyä suoraan, sillä saa selville ainakin vapaaehtoisen odotuksia. (Karreinen ym. 2017, 35.)

Aktiivisella jäsenhankinnalla saadaan mukaan lisää vapaaehtoisia, ja jäsenhankinta kannattaa aloittaa yhdistyksen omien jäsenten kautta. Jos jäsenmäärä on pieni, täytyy jäseniä hankkia myös ulkopuolelta. Yksi keino saada uusia vapaaehtoisia on tarjota hauskaa ja innostavaa tekemistä. Parasta jäsenhankintaa on yhdistyksen kiinnostava perustoiminta. Aktiivinen ja houkutteleva toiminta, joka näkyy myös ulospäin, kiinnostaa ihmisiä. Taikatemppuja jäsenhankintaan ei ole, vapaaehtoiset täytyy pääsääntöisesti hankkia yksi kerrallaan. (Karreinen ym. 2017, 23–24.)

Karreisen ym. (2017) mukaan vapaaehtoisten rekrytoinnissa on aluksi hyvä varmistaa, että jäsenet ovat tietoisia, että uusia jäseniä tarvitaan, ja että heitä on tarkoitus pyytää mukaan yhdistyksen tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Lisäksi täytyy huolehtia, että liittymislomakkeet ja muut jäsenhankintamateriaalit ovat kaikkien aktiivien saatavilla. Jäsenhankintaa voidaan saada tehostettua: 1) Kartoittamalla jo olemassa olevat sosiaaliset verkostot. 2) Herättämällä ihmisten into toimia esimerkiksi paikallisilla tai ajankohtaisilla asioilla ja tempauksilla. 3) Jäsenhankinnan huomiointi yhdistyksen kotisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. 4) Jäsenrekrytointi-illan järjestäminen. 5) Verkostoituminen ja yhteistyön tekeminen. 6) Tutujen ympyröiden huomioiminen ja niistä ihmisten rekrytoiminen. 7) Ottamalla yhteyttä oman aiheeseen liittyvän mielipiteensä esiin tuoviin henkilöihin. 7) Täsmärekrytoimalla oikeanlaista osaamista. 8) Uskaltamalla kysyä. (Karreinen 2017, 25–28.)

3.5.3 Uuden vapaaehtoisen vastaanottaminen

Yhdistyksen uuteen jäseneseen kannattaa ottaa henkilökohtaisesti yhteyttä. Samalla voidaan esitellä esimerkiksi yhdistyksen toimintaa tai tehtäviä, joihin vapaaehtoisia tarvitaan. Henkilökohtaisen kontaktin myötä on luontaista samalla selvittää, millaisia odotuksia uudella jäsenellä on suhteessa toimintaan. (Ilvonen 2011, 47.) Heti alussa on paras hetki saada uusi jäsen mukaan toimintaan. Hyvänä tavoitteena henkilökohtaiselle yhteydenotolle voidaan pitää enintään viikkoa. Yhteydenotto voi olla esimerkiksi kirje tai puhelu, ja kutsu johonkin yhdistyksen tulevaan tapahtumaan. On hyvä myös varmistaa, että joku on ottamassa uutta jäsentä vastaan tapahtumassa, näin hänet otetaan mukaan joukkoon. Osallistumiseen voi olla korkea kynnys, siksi kannattaa pyytää häntä tulemaan uudelleen. (Karreinen ym. 2017, 28–30.)

Jos uusille jäsenille järjestetään tilaisuuksia, muiden vapaaehtoisten kannattaa esittäytyä niissä ja tuoda esille omia kokemuksiaan. Tilaisuuksissa kannattaa huomioida myös se, että uusilla jäsenillä on kysymisen mahdollisuus. (Ilvonen 2011, 47.) Ystävällinen vastaanotto ja tervetullut olo ovat olennaisia uuden jäsenen tullessa toimintaan mukaan. Uutta vapaaehtoista vastaanottaessa tulee myös varmistaa, että alusta alkaen tarjolla on mukavia tehtäviä. Arvostuksen kokeminen ja vahva sosiaalinen asema sekä hyvä ilmapiiri lisäävät motivaatiota ja sitoutumista. (Karreinen ym. 2017, 40.)

Kun uusi vapaaehtoinen kiinnostuu toiminnasta, on vuorossa sitouttamisen ja perehdyttämisen aika. Ensimmäiset kokemukset luovat ensivaikutelman, jota voi olla vaikea muuttaa jälkeenpäin. Uusi henkilö on herkkä kokemukselle siitä, miten hänet on otettu vastaan. Valitettavan usein perehdyttäminen yhdistyksissä unohtuu, vaikka ilman perehdyttämistä ja kannustamista uusi vapaaehtoinen ei välttämättä uskalla tulla mukaan toimintaan. Yhdistyksen johdolla, eli esimerkiksi toiminnanjohtajalla ja hallituksen puheenjohtajalla on vastuu perehdyttämisestä tai sen organisoinnista. Tehokkuuden kannalta yhdistyksessä kannattaa miettiä tarkkaan, miten perehdytys ja sitouttaminen tapahtuu. Sen lisäksi, että uusi vapaaehtoinen toivotetaan henkilökohtaisesti tervetulleeksi, hänelle voidaan myös nimetä eräänlainen mentori tai kummi. Mentorin tai kummin tehtävänä on esimerkiksi perehdyttää uusi vapaaehtoinen toimintaan, kutsua hänet erilaisiin tilaisuuksiin tai selvittää hänen odotuksensa, ja miten niihin voitaisiin vastata. (Ilvonen 2011, 45.)

Uusi vapaaehtoinen ei kykene muistamaan tai vastaanottamaan suurta tietomäärää kerralla, joten perehdyttäminen on syytä jakaa pidemmälle ajalle. Aluksi tuodaan tiedoksi tärkeimmät asiat ja sitten pikkuhiljaa laajennetaan tiedonmäärää. Ensisijaisena tavoitteena on uuden vapaaehtoisen ymmärrys siitä, mitä hänen tulee tehdä, ja että hän kykenee tehtävään ja tehtävän edellyttämään päätöksentekoon itsenäisesti oman toimivaltansa rajoissa. Virheet ja epäonnistumiset vähenevät onnistuneen perehdyttämisen myötä, asioiden hoitaminen nopeutuu ja yhdistystoiminnasta tulee tavoitteellisempaa. Myös turvallisuuden tunne ja myönteinen mielikuva lisääntyvät, ja näin vapaaehtoisen on helpompi sitoutua toimintaan. Muutostilanteissa myös yhdistyksen nykyiset toimijat tulee perehdyttää muutoksiin. Sitoutumisen kannalta tulee vapaaehtoistoiminnan johtamisessa huomioida vapaaehtoisten motivaatioon, osaamiseen ja jaksamiseen liittyvät seikat. Myös perehdyttäjät täytyy kouluttaa sekä heille täytyy varata riittävästi aikaa perehdyttämistä varten. (Ilvonen 2011, 46–47.)

Alkuinnostuksen jälkeen vapaaehtoisen motivaatio usein laskee. Toimijoiden onkin kiinnitettävä huomiota motivaation säilymiseen tarjoamalla esimerkiksi uusia haasteita tai vaikka pitämällä taukoa. Elä-

mäntilanteet ja aika saattavat muuttaa motivaation lähteitä. Jos vapaaehtoinen katoaa, sille voi olla monia syitä, esimerkiksi joskus toiminta ei vain tunnu omalta. Lähtijöiltä kannattaa pyytää palautetta ja näin yhdistys saa toiminnan kehittämisen kannalta arvokasta tietoa. (Karreinen ym. 2017, 40–41.)

Karreinen ym. (2017) tuovat esiin konkreettisia vinkkejä vapaaehtoisten sitouttamiseksi. Heidän mukaansa vapaaehtoiset tulee huomioida henkilökohtaisesti, ja heidän työstään, mutta myös kuulumisistaan, tulee olla kiinnostunut. Tämä viestittää vapaaehtoiselle, että hänen työpanostaan arvostetaan. Kiittäminen, kehuminen ja kannustaminen ovat hyviä keinoja siihen, että vapaaehtoinen haluaa tehdä vapaaehtoistyötä yhdistyksen hyväksi myös jatkossa. Aktiivijäsenille kannattaa antaa mahdollisuus tekemisen lisäksi myös suunnitteluun, sillä oma kädenjälki sitouttaa toimintaan. Myös yhdessä vietetty aika, erityisesti vapaamuotoinen, on yleensä loistava keino sitouttaa, ja yhteishengen myötä vapaaehtoinen on yleensä myös valmiimpi ottamaan vastaan vaativampiakin tehtäviä. Vapaaehtoisia ei tule pitää itsestäänselvyytenä, vaan heitä kannattaa pyytää jatkossakin osallistumaan, moni jää nimittäin pois vain siksi, että kukaan ei tullut pyytäneeksi osallistumaan uudelleen. Viestimällä toiminnasta saadaan pidettyä mukana myös heitä, jotka eivät juuri sillä hetkellä ole toiminnassa aktiivisia. Toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi tulee pohtia myös seuraavaa sukupolvea: ketkä ovat potentiaalisia vapaaehtoisia sitten, kun tämänhetkiset aktiivit jäävät toiminnasta pois. (Karreinen ym. 2017, 52–54.) Huikari (2017) kuvaa sitouttamisen kivijaloiksi luottamusta ja organisaation toimivuutta sekä ”jalat maassa” -asennetta ja hyvää työhenkeä. Vapaaehtoistoiminnassa tulee huolehtia, ettei vapaaehtoiselle vieritellä liikaa vastuuta, sekä varmistaa, että annetut lupaukset pidetään. Kertaluonteisiin projekteihin vapaaehtoiset tulevat mielellään mukaan jatkossakin, jos ovat saaneet hyviä ja onnistuneita kokemuksia ja muistoja sekä positiivisen mielikuvan toiminnasta. (Huikari 2017, 137–138.)

3.5.4 Vapaaehtoisen kiittäminen ja palaute

Huomaamalla vapaaehtoisen antama työpanos kannustetaan vapaaehtoista ja pidetään hänet toiminnassa mukana (Karreinen ym. 2017, 79). Kiitoksen ei aina tarvitse olla suuri, pienetkin asiat voivat saada vapaaehtoisen kokemaan merkityksellisyyttä tekemästään työstä. Kiitos on vapaaehtoisen palkka, siinä ei kannata säästellä, ja yleisten kiitosten lisäksi kannattaa kiittää vapaaehtoisia myös henkilökohtaisesti. On myös erilaisia tapoja kiittää, jollekin kiitokset yleisön edessä voivat olla sitä mitä hän haluaakin, kun taas toinen vapaaehtoinen saattaa noloastua sellaisesta. On siis syytä pohtia, mikä on kenellekin sopiva tapa kiitoksille. Kiitos voi olla vaikkapa kahvitteluhetki tai ihan vain postilaatikkoon tipahtava joulukortti. Muodolla ei ole väliä, kunhan huomio jotenkin osoitetaan. Isoissa projekteissa

kannattaa kiinnittää huomiota myös vapaaehtoisen mahdolliseen lähipiiriin, uurastukseen käytetty aika kun on usein otettu pois jostain muualta, kuten esimerkiksi perhe-elämästä. (Karreinen ym. 2017, 79–80.)

Vapaaehtoisilta saatu palaute tukee toiminnan kehittämistä ja se helpottaa toiminnan suunnittelua jatkossa. Palautteenkeräämisessä voi soveltaa erilaisia tapoja, kuten esimerkiksi suullista palautetta tai erilaisia kyselylomakkeita. Palautteen kerääjän kannattaa valmistautua myös kritiikkiin, sen avulla toimintaa voidaan kehittää. Palautteen keräämisen lisäksi myös toimintaan sitoutuvan vapaaehtoisen tulee saada palautetta omasta tekemisestään. Jokainen ihminen kaipaa tunnustusta tekemisestään, mutta lisäksi vapaaehtoisen tulee saada tietää, miten hän on tehtävässään onnistunut. Jos toiminnassa on tarvetta korjaavalle palautteelle, se annetaan aina kahden kesken. Arjen tohinoissa kiittäminen ja palaute kuitenkin joskus unohtuvat. Syynä voi olla esimerkiksi se, ettei sitä ole annettu kenenkään vastuulle tai palautteenanto tuntuu vaikealle. Voi myös olla, että palautetta ei pyydetä, koska kuvitellaan, että tiedetään vapaaehtoisten ajatukset. (Karreinen ym. 2017, 82–85.) Unohdusten välttämiseksi kiitokset ja palautteen kerääminen on syytä ottaa osaksi yhdistyksen toimintaa kirjaamalla se esimerkiksi vuosikelloon yhdeksi tehtäväksi.

3.6 Vapaaehtoistoiminnan etiikka

ETENE, eli Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta (2014), tarkastelee vapaaehtoistoimintaa kannanotossaan eettisestä näkökulmasta. Kannanoton mukaan ammattilaisten tekemä työ ja vapaaehtoistoiminta ovat suhteellisen lähellä toisiaan, niissä näkyy erityisesti vuorovaikutus ja asiakkaan etu. Vapaaehtoistoiminnassa on kuitenkin erityispiirteitä, joten sitä on syytä tarkastella myös erillisenä. Vapaaehtoistoiminnan kentällä samat eettiset periaatteet koskevat toimintaa muodosta riippumatta. (ETENE 2014, 2.)

Aiemmissa luvuissa ilmeni, että vapaaehtoistoiminnan tarjoaman avun pariin hakeutumiseen tarvitaan voimaa. ETENE (2014, 4) taas tuo esiin, että hyväosaiset saavat vapaaehtoistoiminnasta apua huono-osaisia enemmän. Kohdentuuko vapaaehtoistoiminnasta saatava apu siis oikein, vai kasautuuko vahvuus? Koska toiminta painottuu etunojassa helposti hoidettaviin henkilöihin, tilanteisiin ja ongelmiin, ei vapaaehtoistoiminnalta voida odottaa ammattilaisen tekemän työn mukaista kattavuutta (ETENE 2014, 8).

Vapaaehtoistoiminnan etiikkaa tarkasteltaessa johtamisen näkökulmasta huomioin arvoista on, että vapaaehtoiset ovat tulleet toimintaan mukaan myös itseään varten. Voitaisiin siis ajatella, että vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja koordinointi vaativat oikeudenmukaisuuden lisäksi huolenpidon etiikan mukaista otetta. Huolenpidon etiikan määrittelyssä korostuu siis huolenpito: se on toimintaa toisen ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Oikeudenmukaisuuden etiikassa taas kiinnitetään huomiota oikeudenmukaisuuteen: ”Oikeudenmukaisuuden etiikka pyrkii nimensä mukaisesti oikeudenmukaisuuteen, jolloin eettistä ongelmaa tarkastellaan osapuolten velvollisuuksien ja oikeuksien näkökulmasta.” (Juuri, Myyry & Pessa 2007, 215–217.)

Vapaaehtoisen tarvitsema tuki tulee huomioida eettisestä näkökulmasta myös viestinnässä: joskus median mielenkiinto kohdistuu vapaaehtoisten toimintaan ja tällöin vapaaehtoistoiminnan tai yhdistyksen johdon on huolehdittava, että vapaaehtoinen saa riittävästi tukea, neuvoa ja ohjausta, koska vapaaehtoisilla ei välttämättä ole kokemusta median toimintatavoista tai viestinnästä. (ETENE 2014, 6.) Riittävällä tuella varmistetaan, että vapaaehtoinen ei joudu liian hankalaan tilanteeseen tai joudu antamaan lausuntoja, joihin hänellä ei ole riittävästi tietoa tai asiantuntemusta. Yhdistyksessä tai muussa vapaaehtoistoimintaa koordinoivassa organisaatiossa voidaan nimetä esimerkiksi lehdistöyhdyshenkilö, jolle median haastattelu- tai lausuntopyynnöt voidaan osoittaa.

Joskus ammatillisella toimijalla ei ole mahdollisuuksia auttaa, mutta vapaaehtoistoimijalla on, sillä vapaaehtoistoiminta on vapaampaa. Vaikka asiakkaan ongelmia ei voitaisikaan välttämättä kokonaan poistaa, niitä voidaan usein vapaaehtoistoiminnan keinoilla lievittää. Itsestään selvää kuitenkin on, etteivät väljemmissäkään raameissa toteutetut keinot tai kokeilut saa aiheuttaa vahinkoa toiminnan kohteelle, eli eettiset periaatteet eivät saa unohtua missään tilanteessa. Hyvän tekeminen ja vahingon välttäminen tulee olla lähtökohtana ammatillisen toiminnan lisäksi myös vapaaehtoistoiminnassa. (ETENE 2014, 6–7.) Vaikka vapaaehtoistoiminta on vapaampaa, on asiakkaan edun siitä huolimatta oltava keskiössä:

Jatkuvuuden turvaamiseksi vapaaehtoistoiminnassakin tarvitaan omat pelisääntönsä. Toiminnan tekijälle sallima joustavuus ei saa jättää asiakasta epävarmaksi avun saamisesta. Asiakkaan etu ja ihmisarvon kunnioittaminen on ensisijainen tavoite niin vapaaehtoisessa kuin ammatillisessa auttamisessa. Sosiaali- ja terveystoimen ammatillisella on tiukka tietojen salassapitovelvollisuus ja sama luottamuksen vaade koskee myös vapaaehtoisuutta. (ETENE 2014, 7.)

Vapaaehtoistoimintaa arvostetaan, joten tärkeää on, että eettisiä periaatteita noudatetaan jatkossakin, eikä esimerkiksi tingitä osaamisen tasosta, vaikka taloudellisia haasteita olisikin (ETENE 2014, 7). Monilla yhdistyksillä ja vapaaehtoistoimintaa koordinoivilla organisaatioilla on kirjattuna omia eettisiä

periaatteitaan sekä arvojaan. On yksi vapaaehtoistoiminnan pitovoimatekijä, että vapaaehtoistoiminnassa voidaan toimia omien arvojen, mutta myös eettisten periaatteiden, mukaisesti.

4 VAPAAEHTOISEN HYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa (Lohtander, Hätönen, Katainen, Lundkvist, Siira & Hovi 2021) hyvinvointi jaetaan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä koettu hyvinvointi tai elämänlaatu. Käsite viittaa yksilölliseen ja yhteisötason hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvointiin kuuluvat julkaisussa mainitun THL:n määritelmän mukaan esimerkiksi elinolot, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osa-alueita taas ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma. Koetulla hyvinvoinnilla tarkoitetaan samaisen julkaisun mukaan hyvää henkistä tilaa, johon sisältyy kaikki ihmisen omaa elämää koskevat kielteiset ja myönteiset arvioinnit sekä ihmisen omien kokemusten herättämät reaktiot. (Lohtander ym. 2021, 24.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on avannut julkaisussaan (Lohtander ym. 2015) hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen käsitteitä, joista hyvinvoinnin lisäksi monen muunkin osa-alueen voidaan katsoa täytävän vapaaehtoistoiminnan piirissä. Näistä esimerkkinä on henkilökohtainen toiminta ja työ -osio, johon kuuluvat sosiaaliset suhteet sekä merkityksellinen tekeminen. Osiossa mainitaan esimerkkinä vapaaehtoistoimintaan osallistuminen. (Lohtander ym. 2015.)

4.1 Motivaatiotekijät vapaaehtoistoiminnassa

Ihmisillä on erilaisia syitä lähteä mukaan järjestötoimintaan. ”Vapaaehtoistoiminta merkitsee tuhansille suomalaisille merkityksellistä tekemistä, yhdessäoloa ja uusien taitojen oppimista. Vapaaehtoistoiminta on tärkeä osa yhteiskuntaa ja merkittävä toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisääjä.” (Digi- ja väestötietovirasto.) ETENE (2014, 5) tuo myös esiin vapaaehtoistoimijan erilaisia motiiveja, esimerkiksi halua auttaa, halua kehittyä, tai tärkeyden kokemusta, mutta motiivit voivat myös sekoittua ja muuttua muotoaan ajan kuluessa. Motivaatio on yksinkertaisesti ilmaistuna halu tehdä asioita, ja vapaaehtoistoiminnassa se onkin olennainen tekijä onnistumisen kannalta (Harju 2019, 21). Karreisen ym. (2017) mukaan suomalaisilta kysyttäessä tärkeimpänä syynä pidetään niin ikään halua auttaa ja tehdä jotain hyödyllistä. Naisten ja nuorten motiiveja tutkittaessa on käynyt ilmi, että naisia kiinnostaa enemmän sosiaaliset ulottuvuudet, mahdollisuus uuden oppimiselle sekä auttamisen halu. Nuorilla taas korostuvat esimerkiksi ympäristön suojelu tai ihmisoikeudet, mutta myös uuden oppimisen ja ystävien kannustaminen. Ikäihmiset sen sijaan lähtevät usein mukaan uusien tuttavien saamisen,

oman osaamisen hyödyntämisen sekä hyödyllisen ja mielekkään tekemisen vuoksi. Ihmisten syyt mukaan tulemiselle ovat erilaisia. (Karreinen ym. 2017, 34–35.) Onpa esitetty väitteitä vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijäksi myös ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan, ja se aiheuttaakin välillä vapaaehtoistoiminnan ulkopuolisissa ärtymystä. On kuitenkin tavallisempaa, että vapaaehtoinen ei juurikaan pääse nauttimaan varsinaisesta tapahtumasta yleisönä, vaan tekee taustalla työtä koko tapahtuman ajan. (Hirvonen & Puolitaival 2019, 15.)

Yeungin (2020) mukaan tärkein motiivi vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle on auttamisen halu, mutta motiivit vaihtelevat osittain iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan. Toinen merkittävä tekijä on vapaa-ajan käyttäminen hyödylliseen tekemiseen. Motivoivina tekijöinä naisilla korostuvat auttamisen halu ja uusien asioiden oppiminen sekä uusiin ihmisiin tutustuminen, kun taas miehillä velvollisuuden tunne, hyödyllinen tekeminen ja tuttavien vaikutus. Nuoria motivoi halu oppia uutta, mutta suuressa roolissa on myös ystävien vaikutus. Länsi-Suomessa koetaan kansalaisvelvollisuutta sekä halutaan oppia uutta ja saada hyödyllistä tekemistä, kun taas idässä kyseessä on enemmän vastavuoroisuus; autetaan, koska on itsekin saatu apua. Auttamisen halu korostuu suurimmissa kaupungeissa harrastuksena, kun taas maalla se mielletään osaksi elämänmuotoa. (Yeung 2020.)

Kansalaisareenan mukaan nuoret suhtautuvat vapaaehtoistoimintaan positiivisesti, ja 60 % lähtisi toimintaan mukaan, jos joku pyytäisi (Kansalaisareena 2022b). Kansalaisareenan, Opintokeskus Siviksen ja Kirkkohallituksen teettämän kyselyn mukaan taas 30 % yli 65-vuotiaista lähtisi pyydettyäessä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Nuoret ja nuoret aikuiset olivat innostuneempia vapaaehtoistoiminnasta kuin muut ikäluokat. (Kansalaisareena 2024.) Yleisen käsityksen mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuvat ensisijaisesti vanhemmat henkilöt ja keskustelussa onkin usein se, miten nuoria saataisiin mukaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistyö.fi-verkkopalvelun toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan koronapandemian myötä vapaaehtoistyön määrä on kasvanut ja jopa 40 % kyselyyn vastanneista on aloittanut vapaaehtoistehtävät koronapandemian aikana. Poikkeusoloissa mukaan lähtemisen syinä olivat muun muassa auttamisen halu ja velvollisuudentunto. (Korpela 2020.)

Ihmiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan eri syistä, kukin omien motivaatiotekijöidensä ohjaamana. Ihmiset eivät kuitenkaan välttämättä ole tietoisia omista motivaatioistaan (Nelimarkka 2019, 25), eli pelkästään kysymällä asia ei välttämättä selviä. Vaikka vapaaehtoiset eivät välttämättä tunnista perimmäisiä motiivejaan, he kuitenkin nimeävät erilaisia syitä lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Ihmisten ehkä tiedostamattomiakin motivaatiotekijöitä voidaan ottaa huomioon Karreisen ym. (2017) mukaan vapaaehtoistoiminnassa ja siitä viestiessä esimerkiksi Yeungin timanttimallia mukaillen seuraavasti:

Saamisesta motivoituville kannattaa tuoda rekrytointi-ilmoituksesta lähtien esille kokemuksen karttumista sekä mahdollisuuksia vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin, kehittyä ja oppia. Koulutus ja ohjaava palaute kannustavat heitä. Omasta kehittymisestä kiinnostuneet innostuvat usein esimerkiksi vuorovai-
kutukseen tai ryhmänohjaukseen liittyvistä koulutuksista. Maailmanparantamisesta kiinnostuneille taas kannattaa kertoa, miksi ja miten tehtävä liittyy aiheeseen. Esimerkiksi johonkin paikalliseen ongelmaan tarttumalla saadaan usein ihmiset liikkeelle. Tällaiselle maailmanparantamisesta kiinnostuneelle henkilölle kannattaa tarjota vastuutehtäviä sekä kertoa aiemmin saavutetuista tuloksista. (Karreinen ym. 2017, 36–37.)

Jatkuvuutta etsiviä voi motivoida rutiineja luomalla ja korostamalla toiminnan tuttuutta, sillä jatkuvuus tuo heille turvaa. Heille kannattaa tarjota hyvin ohjeistettuja tehtäviä ja palkita hyvästä työstä sekä uskollisuudesta. Rekrytointi-ilmoituksissa heihin vetoavat taidot ja ominaisuudet, joita heillä on. Jatkuvuutta etsivät saattavat olla varsinaisia tukipilareita ja olla uskollisesti toiminnassa mukana hoitamassa samoja tehtäviä. Kokeilunhaluisilla taas on usein toiveita tehtävistään ja jos niihin voidaan vastata, he lähtevät mukaan ja sitoutuvat paremmin. He kaipaavat elämyksiä sekä haasteita, jotta voivat toteuttaa itseään. Heille voi tarjota kovempia vaatimuksia ja haasteita, mikäli he osoittavat vastuunottokykyä. Muutoshakuisilla sen sijaan itsenäisyys ja luovuus ovat tärkeitä elementtejä. Heitä voidaan ohjata osoittamalla päämäärä ja kriteerit, mutta tärkeää on, että saavat itse toteuttaa haluamallaan tavalla. Heitä voidaan palkita osoittamalla arvostusta myös julkisesti sekä tarjoamalla esimerkiksi mahdollisuuksia edustustehtäviin. (Karreinen ym. 2017, 37–38.)

Seuraa hakeville voidaan korostaa toiminnan sosiaalista ulottuvuutta sekä samanhenkisyttä. Heille kannattaa mainostaa tapahtumia, joissa pääsee osallistumaan ryhmään. Tästä porukasta voi löytyä oikein hyvä vetäjä ryhmälle tai vaikka uusi puheenjohtaja. Etäisyyttä haluaville taas voi tarjota sitoutumista edellyttämättömiä, lyhyitä ja kertaluontoisia tehtäviä. He tekevät usein mielellään asiat omien aikataulujensa mukaisesti omissa oloissaan. Heidän kanssaan tulee sopia riittävän väljistä aikatauluista ja tavoitteiden tulee olla selkeät, jotta näkemys lopputuloksesta on osapuolilla sama. (Karreinen ym. 2017, 38–39.)

Pohdiskelusta ja vaikuttamisesta kiinnostuneet haluavat tilaisuuksia keskustella, suunnitella ja visioida. Heille kannattaa antaa tunnustusta hyvistä ideoista. Toiminnan ihmiset taas haluavat tehdä, he pitävät käytännönläheisestä tekemisestä. Heille kannattaa antaa kiitosta saavutetuista tuloksista. Heidän osaltaan suunnittelu ja istuminen on syytä minimoida. (Karreinen ym. 2017, 39–40.) Huomioimalla ihmisten erilaiset motivaatiotekijät voidaan vaikuttaa siihen, että oikeat ihmiset saadaan toimintaan mukaan ja heille löytyy oikeanlaista, mielekästä tekemistä, ja he kokevat itse myös hyötyvänsä tekemästään

vapaaehtoistyöstä. ”Vapaaehtoisuus tähtää aina johonkin yleiseen, yhteiseen hyvään. Vaikka vapaaehtoisuuden motiivi olisi itsekäskin, se tuottaa jollekin tai joillekin jotakin positiivista.” (Harju 2019, 26.)

4.2 Vapaaehtoisen kuormittuminen ja uupumus

Motivoituneen ja sitoutuneen vapaaehtoisen jaksaminen saattaa vaarantua huomaamatta. Vapaaehtoistyöstä saa ja pitää luopua siinä vaiheessa, kun se ei enää tunnu itsestä mielekkäältä. Erilaiset muutostekijät saattavat vaikuttaa siihen, ettei vapaaehtoisena toimiminen enää tuota iloa vaan muuttuu pelkäksi velvollisuudeksi. Ryhtyminen vapaaehtoistoimintaan tarkoittaa kuitenkin sitoutumista toimimaan organisaation periaatteiden, sääntöjen, sopimusten, toimintatapojen ja ohjeiden mukaan. Vapaaehtoisella on myös vastuu tuoda esiin mahdollisia ongelmia tai kehittämistarpeita sekä osallistua toiminnan kehittämiseen. (Porkka & Tenhunen 2015, 38–39.)

Vapaaehtoistoiminta aiheuttaa hyvinvointitekijöiden lisäksi myös kuormitusta, ja se painottuu hieman eri tavalla kuin ammattityössä. Kuormitusta myös kertyy eri suunnista. Vapaaehtoistoiminta voi olla tekijälleen koukuttavaa ja siihen liittyy usein tunneside. Kohdattavat asiat ovat usein raskaita ja ne voivat aktivoida vapaaehtoisen käsittelemättömät traumat. Erityisesti tukihenkilötoiminnassa saattaa tuttavien taholta kohdistua painetta ja rajujen kokemusten aiheuttamat tunteet saattavat siirtyä tukihenkilöön. Vapaaehtoinen voi myös itse aiheuttaa itselleen paineita vaatimalla lähes ammatillista osaamista itseltään sekä antamaan kohtuuttomasti aikaa ja panosta toiminnalle. Vapaaehtoistoimintaa organisoiva taho taas aiheuttaa kuormitusta vapaaehtoiselle, mikä hänestä ei huolehdi tai hän kokee jäävänsä yksin omassa vapaaehtoistehtävässään. Voi olla, että vapaaehtoiselle annetaan liian vaativia tehtäviä tai tehtävänanto on epäselvä. Arvostuksen puute joko koordinoivan organisaation tai yhteistyökumppaneiden taholta koetaan vapaaehtoistehtävissä erityisen raskaana. (Porkka & Tenhunen 2015, 47.) Yksi tyypillinen syy lopettaa vapaaehtoistoiminta on ajanpuute. Sen taakse voi kuitenkin kätkeytyä muita syitä, kuten koettu arvostuksen puute, liika kontrollointi, työpanoksen valuminen hukkaan, kyllästymisen tehtäviin tai sisäiset ristiriidat. (Karreinen ym. 2017, 57–59.)

Vapaaehtoinen voi myös uupua ja se voi johtua esimerkiksi siitä, että vapaaehtoinen antautuu vapaaehtoistoiminnalle liikaa tai sitten motivaatiota vapaaehtoistoimintaan ei ole riittävästi. Vapaaehtoistoiminnassa ollaan yleensä mukana päivätyön, opiskelun tai muun normaalin elämän ohella, joten se saattaa aiheuttaa painetta ajankäytölle, mutta myös vapaaehtoisen jaksamiselle. Mikäli vapaaehtoisen motivaatio on vahva, ylläpito menee ohi usein riittävällä levolla tai lomalla. Ylläpito tulee ottaa hieman taukoa ja palata toimintaan mukaan myöhemmin uusin voimin. Joskus vapaaehtoisuus voi

muuttua velvollisuudeksi. Tällöin vapaaehtoisen motivaatio on yleensä hiipunut, eikä kyseessä tällöin ole enää vapaaehtoisuus. Tällaisissa tilanteissa on syytä pysähtyä arvioimaan tilanne; minkä syiden takia pitäisi olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. (Karreinen ym. 2017, 114.)

Vapaaehtoisen uupumusta voidaan ehkäistä huolehtimalla siitä, että vapaaehtoinen saa puurtamisensa ohella jotain itselleen vapaaehtoistoiminnasta. Hauskanpito, uudet ystävät ja uuden oppiminen voivat olla vapaaehtoisen jaksamisen kannalta olennaisia seikkoja. Vapaaehtoistyön tulee välillä olla myös mukavaa ja siitä pitää olla vapaaehtoiselle hyötyä muunkin elämän kannalta. Toiminnan selkeillä tavoitteilla sekä konkreettisilla tuloksilla voidaan tuoda vapaaehtoisten tekemistä näkyväksi. Komentokulttuuri ei vapaaehtoistoiminnassa toimi, sillä vapaaehtoiset tekevät tehtävänsä henkilökohtaisen motivaationsa varassa, eikä sitä voida määräämällä synnyttää eikä säilyttääkään. Kokemuksia jakamalla ja vertailemalla saadaan luotua yksittäisiäkin jäseniä tukevaa ja kantavaa yhteishenkeä. (Karreinen ym. 2017, 114.)

Tarvittaessa vapaaehtoistoiminnasta tulee voida irrottautua esimerkiksi elämäntilanteen tai ajatusten muutosten myötä. Vastahakoisuus vapaaehtoistointaan osallistumisessa ei ole vaihtoehto. Toiminnasta irrottautujaa tulee kiittää siihenastisesta työpanoksesta ja toivottaa tervetulleeksi mahdollisesti myöhemmin uudelleen mukaan. (Karreinen ym. 2017, 117.)

4.3 Voimauttava vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta on kaksisuuntaista: se hyödyttää sekä tekijää että sen kohdetta. Vapaaehtoistoiminnassa opitaan uusia taitoja, koetaan iloa, tutustutaan uusiin ihmisiin ja saadaan uusia kokemuksia. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminta voimauttaa. Se on yhteiskunnallisesti merkittävää; sen avulla esimerkiksi ehkäistään yksinäisyyttä ja syrjäytymistä sekä lisätään osallisuutta. (Kansalaisareena a.) Eri puolilla maailmaa vapaaehtoistyöntekijöillä on tutkimuksissa havaittu olevan paremmaksi koettua hyvinvointia ja onnellisuutta sekä yleistä tyytyväisyyttä elämään (Ringbom & Valkonen 2018; Tabassum, Moham & Smith 2016).

Vapaaehtoistoimijan hyvinvointiin liittyvässä katsauksessa kuvataan tutkimusta, jossa vapaaehtoisilta on kysytty järjestöjen toimintaan liittyviä vapaaehtoisen hyvinvointia tukevia seikkoja. Vastauksista tärkeimmäksi nousi kohdatuksi tuleminen. Tutkimus vahvistaa aikaisempia näkemyksiä siitä, että aktiivinen osallistuminen vapaaehtoistoiminnassa tukee vapaaehtoisen omaa hyvinvointia. Silti myös vastapainoa sekä rajojen asettamista vapaaehtoistyölle tarvitaan. (Ringbom & Valkonen 2018, 6.)

Vapaaehtoiset kokevat saavansa itsellensä hyvinvointia vapaaehtoistoiminnasta. Esimerkiksi Helsinki-Mission organisoimassa vapaaehtoistoiminnassa mukanaolevista vapaaehtoisista jopa 96 % kokee saavansa iloa vapaaehtoistoiminnasta ja 91 % kokee tekemisensä merkitykselliseksi (HelsinkiMissio). Osallisuuden edistämisen tavoitteita ovat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan ihmisen vaikutusvalta oman elämänsä kulkuun, mahdollisuus olla oma itsensä, elää omaa elämäänsä ja tehdä hyvinvointiaan tukevia valintoja. Lisäksi yhteisöllisyyden hyvistä puolista osalliseksi pääseminen ja itselleen tärkeisiin asioihin vaikuttaminen ovat osallisuutta, samoin yhteisesti tuotetusta hyvästä nauttiminen sekä yhdessä muille hyvän tekeminen, osaamisensa näyttäminen ja arvostuksen sekä kiitoksen saaminen ovat avaimia osallisuuteen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Vapaaehtoistoiminnassa saadut osallisuuden kokemukset ovat erityisen tärkeitä ihmisille, jotka ovat heikoimmassa asemassa. Osalle meistä esimerkiksi polku työelämään voi olla mutkikas ja vaatia omanarvon ja pystyvyyden tunteen rakentamista pala palalta. Olisi tärkeää, että elämän ja tekemisensä voisi tuntea arvokkaiksi myös työelämän ulkopuolella. Meillä kaikilla tulee olla mahdollisuus panostaa yhteiseen hyvään ja saada siitä tunnustusta, olla arvostettu osa yhteisöä, sekä saada onnistumisen ja merkityksellisuuden kokemuksia. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Osallisuutta tarkasteltaessa merkityksellisyyden kokemukseen tarvitaan yhteys ihmiseen tai muuhun olevaan, ja ihminen kokee tarvetta vaikuttaa ja tulla vaikutetuksi. Vuorovaikutuksen ei kuitenkaan välttämättä tarvitse tapahtua ihmisyydessä; myös erilaisten tilojen, ympäristöjen ja tarinoiden avulla voidaan rakentaa merkityksiä (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 17–30.)

Anne Ilvosen (2011) mukaan toimijan jaksamiseen on useita vaikuttavia tekijöitä. Toiminnan kokonaisuuden, eli työnjaon, roolien ja tavoitteiden tulisi olla selkeitä. Toimijan tulisi myös olla tietoinen siitä, mitkä asiat hänelle kuuluvat. Toimintaedellytykset myös vaikuttavat: onko koulutus ja perehdytys ollut riittävää, ovatko tilat asianmukaiset, korvataanko vapaaehtoisen kulut, onko ohjaaja vapaaehtoisen saatavilla ja saako kriisiapua tarvittaessa. Myös työnohjauksen saatavuudella ja toiminnan arvotuksella on merkityksensä, samoin toiminnan jatkuvuudella. Vapaaehtoisen oma elämäntilanne vaikuttaa myös jaksamiseen. Motivaatio vapaaehtoistointaan syntyy arvojen pohjalta, vapaaehtoisen jaksamiseen voidaan vaikuttaa omia arvoja ja elämäkokemuksia peilaamalla jo perehdytysvaiheessa. Vapaaehtoistoiminnan tulisi olla myös vastavuoroista: vapaaehtoinen ei väsy ja pala loppuun, kun saa toiminnasta myös itselleen jotain. (Ilvonen 2011, 41.)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Eri yhdistyksillä ja järjestöillä on omia käsikirjojaan vapaaehtoistoiminnan johtamiseen, mutta tämän opinnäytetyön tarkoituksena on keskittyä nimenomaan vapaaehtoisen hyvinvointiin, ja tarkastella vapaaehtoistoimintaa kokonaisuutena, sekä tuoda taustaorganisaatiosta riippumatonta tietoa laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät saavat ihmiset osallistumaan vapaaehtoistoimintaan ja mitkä seikat pitävät vapaaehtoistoimijoita mukana toiminnassa. Lisäksi tehdään vuosikello vapaaehtoistojen hyvinvoinnin tueksi. Hyvinvoinnin vuosikellon tavoitteena on toimia työkaluna laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämiseksi yhdistyksissä ja muille vapaaehtoistoimintaa koordinoivissa organisaatioissa. Näin organisaatiot voivat tukea vapaaehtoisten hyvinvointia ja vapaaehtoiset saadaan pysymään toiminnassa mukana.

Opinnäytetyön tutkimusosiossa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä saa vapaaehtoiset lähtemään mukaan ja pysymään vapaaehtoistoiminnassa?
2. Miten vapaaehtoistoimintaa tulisi markkinoida ja kuvata, jotta se tavoittaisi potentiaaliset vapaaehtoistojat?
3. Millaisia seikkoja organisaatioiden tulisi huomioda, jotta vapaaehtoinen voisi luopua vapaaehtoistoiminnasta hallitusti?

Tutkimuksessa saatuja tuloksia hyödynnetään vapaaehtoistoiminnan hyvinvoinnin vuosikellon rakentamisessa.

6 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

6.1 Aiheen valinta ja raja

Opinnäytetyön aiheeksi valittiin vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijät. Opinnäytetyössä tarkastellaan vapaaehtoistoimintaa sen peruseriaatteiden, ohjaavien säännösten sekä johtamisen ja vapaaehtoisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään myös vapaaehtoisen kuormittumiseen ja uupumiseen liittyviä teemoja. Opinnäytetyössä selvitetään, mikä pitää vapaaehtoiset mukana toiminnassa ja minkä takia vapaaehtoistoimintaan osallistuminen joskus päättyy.

Konkreettisena tuotoksena syntyy hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan, mitä yhdistykset ja muut vapaaehtoistoimintaa organisoivat tahot voivat hyödyntää toiminnassaan. Hyvinvoinnin vuosikelloa voidaan hyödyntää joko sellaisenaan tai soveltuvin osin kunkin toimijan omaan toimintaan sovellettuna.

6.2 Toimintaympäristön ja tutkimuksen kohderyhmän kuvaus

Opinnäytetyön tilaajana on Raudaskylän Kristillisen Opiston hallinnoima vapaaehtoistoiminnan ALVA-verkosto. ALVA-verkosto toimii Alavieskan, Nivalan, Sievin ja Ylivieskan alueella. ALVA-verkoston tehtävänä on edistää vapaaehtoistoiminnan roolin tunnustamista osana yhteiskunnan toimintoja. (Raudaskylän Kristillinen Opisto).

Opinnäytetyön kohderyhmäksi rajattiin ALVA-verkoston toiminta-alueella toimivat vapaaehtoistoimijat sekä alueellista tai valtakunnallista vapaaehtoistoimintaa koordinoivat työntekijät. Näin saadaan tietoa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti vapaaehtoistoiminnan kentältä.

6.3 Konstruktiivinen tutkimus opinnäytetyön lähestymistapana

Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla pyritään ratkaisemaan käytännöstä nousseita ongelmia tai korjaamaan käytänteitä ja usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytänteistä. Tutkimuksellisuus ilmentyy kehittämistyössä järjestelmällisyytenä, analyyttisenä ja kriittisenä. Tutkimuksellisuus tarkoittaa myös sitä, että työssä toteutetut ratkaisut ja tuotettu tieto perustuvat olemassa olevaan tietoon, ja käytäntö ja teoria keskustelevalle keskenään. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 18–21.) Tutkimuk-

sellinen kehittämistyö käynnistyy tässä tapauksessa halusta saada aikaan positiivista muutosta vapaaehtoiskentällä, jotta vapaaehtoisia riittää jatkossakin. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä ratkaistaan Ojasalon ym. (2015) mukaan käytännön ongelmia ja tuotetaan esimerkiksi uusia ideoita ja käytänteitä. Tutkimuksellinen kehittämistyö eroaa tieteellisestä tutkimuksesta esimerkiksi siten, että tieteellisen tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta teoriaa, kun taas tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus on sen lisäksi tehdä käytännön parannuksia ja uusia ratkaisuja. Konstruktiivisuus tutkimusmenetelmänä sopii hyvin tutkimukselliseksi kehittämistyöksi, sillä se käynnistyy ideoinnista, jonka jälkeen päädytään eri vaiheiden kautta ratkaisuun, ratkaisun toteutukseen ja arviointiin, kehittäminen etenee järjestelmällisesti, analyyttisesti ja kriittisesti. (Ojasalo ym. 2015, 19–21.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapana on tässä tapauksessa konstruktiivinen tutkimus. Kyseisen lähestymistapa on valittu, koska tarkoituksena on tehdä konkreettinen tuotos, tässä tapauksessa hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan. Konstruktiivinen tutkimusote perustuu teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin (Virtanen 2006, 47). Konstruktiivisessa tutkimuksessa luodaan uusia rakenteita, joilla pyritään käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun. Olennaista on tuottaa uusi ratkaisu teoreettisen tiedon päälle. (Ojasalo ym. 2015, 65.)

6.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Opinnäytetyö on luonteeltaan kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena. Kaikki luotettavina pidetyt seikat tulee selvittää niin, että ne eivät ole ristiriidassa tulkinnan kanssa, eivätkä johtolangoiksi kelpaa tilastolliset todennäköisyydet. Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta eli tulosten tulkinnasta, ja yksikin poikkeus kumoaa säännön. (Alasuutari 2009.) Laadullinen tutkimus nojaa teoriaan ja sitä tarvitaankin väistämättä. Tulokset eivät kuitenkaan ole tutkijasta tai menetelmästä riippumattomia, vaan tieto on tutkijasta riippuvaista ja tutkimusasetelmakin tutkijan ymmärryksen varassa. Tästä syystä teorian tulee olla laadullisen tutkimuksen lähtökohta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1.)

Tutkimusaineistoa kerättiin sekä vapaaehtoistoimijoilta että vapaaehtoistoimintaa koordinoivilta työntekijöiltä haastattelujen muodossa. Haastatteluun osallistuvat vapaaehtoiset koottiin ALVA-verkoston toiminta-alueelta, työntekijät sekä ALVA-verkoston toiminta-alueelta että sen ulkopuolelta. Haastattelut olivat muodoltaan ryhmähaastatteluja. Ryhmähaastattelut järjestettiin Teams-yhteydellä käytännön syistä. Menetelmäksi valittiin ryhmähaastattelu, koska yhtäältä siinä saadaan nopeasti tietoa verrattuna yksilöhaastatteluun ja toisaalta siinä on myös vuorovaikutuksellinen näkökulma, mikä saattaa tuoda

esille asioita, joita ei yksilöhaastatteluissa tulisi ilmi. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan haastattelun etu onkin joustavuus: tutkija voi käydä keskustelua haastateltavien kanssa. Tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa haastateltavilta aiheeseen liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.) Myös Ojasalo ym. (2015, 111) tuovat esiin ryhmähaastattelun hyödyn: ryhmän dynamiikka syventää asioiden käsittelyä.

Haastatteluaineistoa tukemaan hyödynnettiin ALVA-verkoston vuosittaista palautekyselyä, ja palautekyselyä täydennettiin hyvinvointia ja viestintää koskevilla kysymyksillä (LIITE 2). Ryhmähaastattelujen lisäksi aineistonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä oli siis kysely. Vastaanottajille ilmoitettiin, mihin tietoja käytetään, kuka opinnäytetyötä tekee ja mikä on sen aihe. Kysely oli anonymi, eivätkä vastausten kohdat olleet pakollisia. Kysymykset sisälsivät sekä vastausvaihtoehtoja että avoimia kysymyksiä. Vastausvaihtoehtokysymyksillä selvitettiin, kuinka usein vapaaehtoiset ovat valmiita käyttämään aikaa esimerkiksi koulutukseen ja virkistykseen. Määrälliset osiot auttavat rytmittämään vuosikellon tehtäviä. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin vapaaehtoisen hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä sekä sitä, millaista viestintää vapaaehtoiset toivoisivat vapaaehtoistoiminnan houkuttelevuuteen liittyen. ALVA-verkoston postituslistalla oli yhteensä 187 henkilöä, joille kysely lähetettiin. Kyselyn avulla saatiin haastatteluja tukevaa tietoa ALVA-verkoston toiminta-alueen vapaaehtoistoimijoilta: vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 53. Kyselyn aineistonkeruu toteutettiin tammi-helmikuun 2024 aikana. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin ALVA-verkoston toimesta kaksi kertaa.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) toteavat, ettei laadullisissa tutkimuksissa opinnäytetyö tai pro gradu -tasolla aineistojen koossa ole suuria vaihteluja, vaan yleensä aineiston koko on pieni, jos verrataan määrälliseen tutkimukseen, koska laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään jotain toimintaa tai tulkitsemaan ilmiötä. Siksi on tärkeää valita tutkimuksen kohdehenkilöt niin, että heillä on kokemusta tai tietoa tutkittavasta aiheesta riittävästi. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) ALVA-verkoston toiminnassa mukanaolevat, eli kohdehenkilöt, ovat itse vapaaehtoistoimijoita, joten he ovat hyvin sisällä tutkimuksen kohteena olevassa asiassa. Työntekijöiden ryhmähaastatteluun osallistujat toimivat työssään eri puolilla Suomea vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreina tai muussa ammatillisessa roolissa vapaaehtoistoiminnan kentällä, joten heillä on kokonaisvaltainen, kokemukseen pohjautuva näkemys vapaaehtoisten parissa työskentelystä. Ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 9 henkilöä eri organisaatioista tai erityyppisistä vapaaehtoistehtävistä. Lisäksi kolme vapaaehtoistoiminnan parissa työskentelevää työntekijää osallistui haastatteluun sähköpostitse. Työntekijöiden ryhmähaastattelun osallistujat valittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa niin, että mukaan kutsuttiin (LIITE 3) erityyppisiä ja eri puolilla

Suomea toimivia organisaatioita, lisäksi joissakin organisaatioissa kutsua oli jaettu ja haastatteluun osallistuttiin kahdesta organisaatiosta pareittain. Yhteydenotoissa hyödynnettiin sekä opinnäytetyön tekijän että toimeksiantajan verkostoja. Työntekijöiden ryhmähaastattelu täydensi vapaaehtoistoimijoiden vastauksia ja sillä saatiin mukaan vapaaehtoisten parissa ammatillisesti toimivien näkökulmaa. Vapaaehtoisten ryhmähaastattelun osallistujat koottiin vapaaehtoisuuteen perustuen, ALVA-verkosto lähetti postituslistalle liittyneille ilmoituksen (LIITE 4) ja lisäksi asiaa mainostettiin sosiaalisen median kanavissa.

Tiedotteet ja ryhmähaastattelujen rungot (LIITTEET 5 ja 6) lähetettiin haastatteluryhmiin osallistuville huhtikuun 2024 aikana, mutta vain vähän ennen varsinaisia haastatteluja, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman spontaaneja. Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2024. Haastattelut nauhoitettiin. Ryhmähaastatteluihin osallistujille lähetettiin etukäteen tutkimustiedote ja suostumuslomake tutustuttavaksi. Ryhmähaastattelun alussa käytiin tiedote ja suostumuslomake läpi, ja osallistujat ilmaisivat suullisen suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Ryhmähaastatteluja järjestettiin kullekin kohderyhmälle yksi. Sähköpostitse osallistuneet antoivat suostumuksensa sähköpostitse.

Aineistoa analysoidessa käytettiin menetelmänä teemoittelua. Se on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa pyritään löytämään keskeisiä teemoja tutkimusaineistosta. Teemoja ovat ne aiheet, jotka toistuvat aineistossa jossakin muodossa. Kun aineisto on ensin teemoiteltu, edetään yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Jyväskylän yliopisto 2016.) Raportissa esitetään usein teemojen käsittelyn yhteydessä sitaatteja eli lainauksia. Sitaattien tarkoitus on havainnollistaa ja samalla tarjota tutkimuksen lukijalle ajatus siitä, mihin teemoittelu pohjautuu. (Juhila.) Teemoittelussa käsitellään aineistossa ilmeneviä teemoja, jotka nousevat useamman haastateltavan vastauksissa ja ne voivat liittyä joko ennalta suunniteltuihin teemoihin, jotka jo haastattelukysymyksiä teemoissa tulevat jollain lailla ilmi, tai siten yllättäviä, jotka nousevat haastateltavien vastauksissa esiin. (Ojasalo ym. 2015, 110.)

Konstruktiiivinen tutkimus etenee tutkimuksessani soveltuvin osin Ojasalon ym. (2015, 67) esittämien prosessivaiheiden mukaisesti: Ensimmäiseksi määritellään ongelma, joka tässä tapauksessa on vapaaehtoistoimijoiden jatkuva väheneminen ja sitoutumattomuus. Tämän jälkeen on vuorossa kirjallisuuden ja teorioihin perehtyminen, eli millaista tutkimusta ja kehittämistä aiheesta on tehty aiemmin. Tiedonhankintavaiheeseen kuuluvat myös ryhmähaastattelut, joita järjestettiin kaksi: sekä vapaaehtoistoiminnan parissa työskenteleville työntekijöille että vapaaehtoisille itselleen. Lisäksi tutustuttiin ALVA-verkoston vapaaehtoisille suunnatun palautekyselyn vastauksiin, kyselyssä kysyttiin muun muassa vapaaehtoisen hyvinvointiin ja viestintään liittyviä asioita. Haastattelut litteroitiin ja anonymisoitiin. Tä-

män jälkeen haastattelujen ja kyselyn vastaukset teemoiteltiin kirjoittamalla vastausten ydin tarra-lapuille ja ne koottiin omiksi ryhmikseen teemaotsikoiden alle. Näin saatiin vastaukset järjestettyä hel-pommin käsiteltävään muotoon. Kolmannessa vaiheessa laadittiin teorian ja käytännön pohjalta ratkai-suksi konkreettinen tuotos, tässä tapauksessa hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan. Vuosi-kellosta tehtiin muutamia versioita, joita arvioitiin toimeksiantajan toimesta, ja tarkoituksenmukaisim-maksi valittua vuosikelloa levitetään opinnäytetyön valmistuttua yhdistyksiin ja muihin vapaaehtois-toimintaa koordinoiviin organisaatioihin, joissa sitä testataan käytännössä. Konstruktiivisessa tutki-muksessa erilaisia malleja testataan ja osallistujien vuorovaikutus on siinä olennaisessa roolissa (Oja-salo ym. 2015, 65). Kyseisen opinnäytetyön tapauksessa tuotoksen testaaminen tapahtuu vasta opin-näytetyön julkaisemisen, eli varsinaisen prosessin jälkeen. Ojasalo ym. (2015, 68) kuvaavatkin, että joskus konstruktiivisen tutkimuksen raporteista voi puuttua ratkaisun testausvaihe aikataulujen vuoksi, esimerkiksi juuri opinnäytetöissä. Hyvinvoinnin vuosikelloa esitellään mahdollisuuksien mukaan yh-distyksille ja muille vapaaehtoistoimintaa koordinoivien organisaatioiden toimijoille esimerkiksi semi-naareissa ja koulutuspäivillä, näin saadaan vuosikelloa levitettyä myös valtakunnallisesti. Toikko ja Rantanen (2009) toteavatkin, että tutkimustuloksia usein esitellään esimerkiksi juuri seminaareissa. He tuovat esille myös käsitteen oppimisverkosto, juuri yhdistysten ja muiden organisaatioiden toimijoita voitaneen ajatella vapaaehtoistoiminnan oppimisverkostoiksi (Toikko & Rantanen 2009, 85.)

Konstruktiivisessa tutkimuksessa eri vaiheiden dokumentointi on tärkeää (Ojasalo ym. 2015, 67). Opinnäytetyössä kaikki kyseiseen työhön liittyvät dokumentit koottiin salasanalla suojatun tietokoneen yhteen kansioon, ulkopuolisten pääsy tiedostoihin on estetty, ryhmähaastattelut nauhoitettiin ja litteroi-tiin.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyötä varten järjestettiin kaksi ryhmähaastattelua, joissa tarkasteltiin vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöitä sekä vapaaehtoistoimintaa koordinoivien työntekijöiden, että vapaaehtoistoimijoiden itsensä näkökulmasta.

Opinnäytetyön haastatteluaineiston mukaan muutokset elämäntilanteessa, esimerkiksi eläkkeelle jäänti oli usein käynnistänyt vapaaehtoistoimintaan ryhtymisen. Vapaaehtoisen itse saama apu tai saamatta jäänyt vertaistuki esimerkiksi sairauden kohdatessa, olivat myös syynä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. Usein syinä ovat olleet myös halu vaikuttaa tai kehittyä, toiminnan merkityksellisyys ja se, että toiminnasta on kuultu hyvää ja se on ollut hyvin johdettua ja organisoitua. Sosiaaliset ja yhteisölliset syyt olivat myös tärkeässä roolissa vapaaehtoistoimintaan hakeutumiselle, ja esimerkiksi henkilökohtainen pyyntö on ollut yksi syy lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoisten toiminnassa mukana pysymisessä tärkeimmäksi nousi haastatteluaineistossa toiminnan organisointi ja johtaminen sekä vapaaehtoisten tekemisen arvostaminen. Myös Jurvansuun ja Rissasen (2018, 9) tutkimuksen tuloksena nimetään toimijoille kohdistettavan tuen ja arvostuksen lisäämisen vaikutus vapaaehtoistoiminnassa. Sosiaaliset syyt ja hyvä yhteishenki nousivat aineistossa sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten antamissa vastauksissa. Haastatteluaineistossa kävi myös ilmi, että tehtävien rätätälöinti, mahdollisuus vaikuttaa omaan tehtävään sekä joustavuus ovat tärkeitä asioita vapaaehtoistoiminnassa pysymisen kannalta, koska ihmisten elämäntilanteet vaihtelevat. Vastausten mukaan osa vapaaehtoisista on mukana myös silkasta velvollisuudesta, koska uusia toimijoita ei saada mukaan. Opinnäytetyöni tuloksia tukee Järjestöbarometri 2022, jonka mukaan keskeisiä uhkiksi toiminnan jatkuvuudelle yhdistyksissä nähdään muun muassa vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden saaminen sekä jäsenten väheneminen (Peltosalmi ym. 2022, 41).

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen lopetetaan usein muutosten myötä; vapaaehtoistoiminta ei enää syystä tai toisesta sovi muuttuneeseen elämäntilanteeseen. Haastatteluissa kävi ilmi, että toimintaan sitoutumiseen vaikuttavat myös vapaaehtoistoiminnan johtamiseen ja organisointiin liittyvät haasteet ja puutteet: perehdytys toimintaan on hoidettu taitamattomasti, vapaaehtoinen on pettynyt toiminnan rakenteisiin tai kokee arvostuksen tai kunnioituksen puutetta: vapaaehtoiset odottavat työpanoksestaan henkilökohtaista kiitosta sekä arvostuksen osoittamista. Ilmapiiriongelmat tai henkilökemioihin liittyvät seikat myös nousivat esiin haastatteluiden vastauksissa. Vastauksissa kävi ilmi myös toiminnan lyhytkestoisuus – tällöin varsinainen syy lopettaa on toiminnan päättymisen. Toiminnan joustamatto-

muus muuttuvien elämäntilanteiden mukaan sekä liika kuormitus saavat vapaaehtoisia lähtemään vapaaehtoistoiminnasta, koska joskus vapaaehtoistoiminta ottaa enemmän kuin antaa. Ringbom ja Valkonen (2018, 11) tuovatkin vapaaehtoistoimijan hyvinvointiin liittyvässä katsauksessaan esille, kuinka vapaaehtoisen on syytä tunnistaa ja asettaa omat rajansa sekä hakea vapaa-ajalta vastapainoa vapaaehtoistyölle.

Vapaaehtoisilta ja vapaaehtoistoimintaa koordinoivilta työntekijöiltä kysyttiin, miten hallittu vapaaehtoistoiminnan osallistumisen päättymisen tulisi heidän mielestään hoitaa. Sekä vapaaehtoisten että työntekijöiden vastauksissa nousi esiin tarve vapaaehtoisen ja työntekijän väliselle palautekeskustelulle. Näin lopettamisen todelliset syyt tulevat todennäköisemmin esille ja toimintaa organisoivien työntekijöidenkin on mahdollista oppia ja kehittää toimintaa. Tehtävien räätälöinti ja joustaminen elämäntilanteen mukaan nostettiin esille vastauksissa sekä sen ilmaisemisen tärkeys, että ovet ovat avoinna, mikäli haluaa toimintaan myöhemmin palata. Uusien, erityisesti nuorten, vapaaehtoisten mukaan saaminen auttaisi vanhemman polven siirtymisessä pois vastuutehtävissä.

Haastattelujen mukaan vapaaehtoistoimintaa ja sen merkitystä ja arvostusta olisi tärkeä nostaa julkisuuteen, jotta saataisiin uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Koulutukset, faktojen esiin tuominen ja toiminnan arjen, joustavuuden sekä vapaaehtoisten esittely tunnettiin työntekijöiden parissa toimivina keinona. Eri sukupolvien yhteen saattamisen avulla olisi mahdollista saada nuoria mukaan toimintaan.

7.1 Vapaaehtoisille suunnatun kyselyn tuloksia

Opinnäytetyössä hyödynnettiin ryhmähaastattelujen lisäksi ALVA-verkoston vapaaehtoisille suunnatun palautekyselyn tuloksia. Vuosittaista palautekyselyä täydennettiin hyvinvointiin ja viestintään liittyvillä kartoittavilla kysymyksiä, ja vastaaja saattoi valita useamman vastausvaihtoehdon. Kyselyn vastauksissa 33,8 % vastanneista koki, että vapaaehtoistoimintaa koskeva koulutus tukisi hyvinvointia vapaaehtoisena. Seuraavaksi eniten vapaaehtoiset kaipasivat hyvinvointinsa tueksi neuvontaa (27,9 %), virkistystä (25 %) ja työnohjausta (13,2 %). Työnohjaus on yksi väline tukea vapaaehtoisten hyvinvointia, siellä voidaan havaita mahdollinen väsyminen ja ottaa se puheeksi. Työnohjauksessa voidaan myös käydä läpi kuormittavat tilanteet, jotta ne eivät jää vaivaamaan vapaaehtoisen mieltä. (Ringbom & Valkonen 2018, 11.) Kuviossa 1 tuodaan esille vastausten jakautuminen vaihtoehtojen välillä.

Millaiset toimet tukisivat hyvinvointiasi vapaaehtoisena?



KUVIO 1. Kyselyvastaajien ajatuksia siitä, millaiset toimet tukisivat heidän hyvinvointiaan vapaaehtoisena.

Kyselyssä kysyttiin avoimella tekstikentällä vapaaehtoisten toiveita ja tarpeita omaan hyvinvointiin liittyen. Vastaajat toivat esille esimerkiksi hemmottelu- tai virkistyspäivien mahdollisuutta, koulutusta tai kannustusta omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Myös empatia mainittiin yhtenä hyvinvointiin liittyvänä tarpeena tai toiveena.

”Ehkä vapaaehtoisille voisi olla joku hemmottelupäivä kiva, vaikkapa amiksen hoitolan puolella. Pitää itse olla kunnossa, jotta jaksaa auttaa muita.”

”Innostusta liikunta/ravintohaasteisiin, ilmaista liikuntakurssia/ohjausta... kannustetaan hyvinvoinnista huolehtimiseen perusarjessa”

”Netin käytön opastus uusiin mahdollisuuksiin”

Vapaaehtoistoimintaan osallistutaan yleensä muiden velvoitteiden, kuten työn tai opiskelun ohella. Esimerkiksi vapaaehtoisen hyvinvointia tukevan toiminnan järjestämisen kannalta on olennaista selvittää, kuinka usein vapaaehtoiset ovat valmiita osallistumaan. Lähes puolet (47,9 %) kyselyyn vastanneista vapaaehtoisista piti hyvinvointia tukevaan toimintaan osallistumista sopivana puolivuosisittain ja

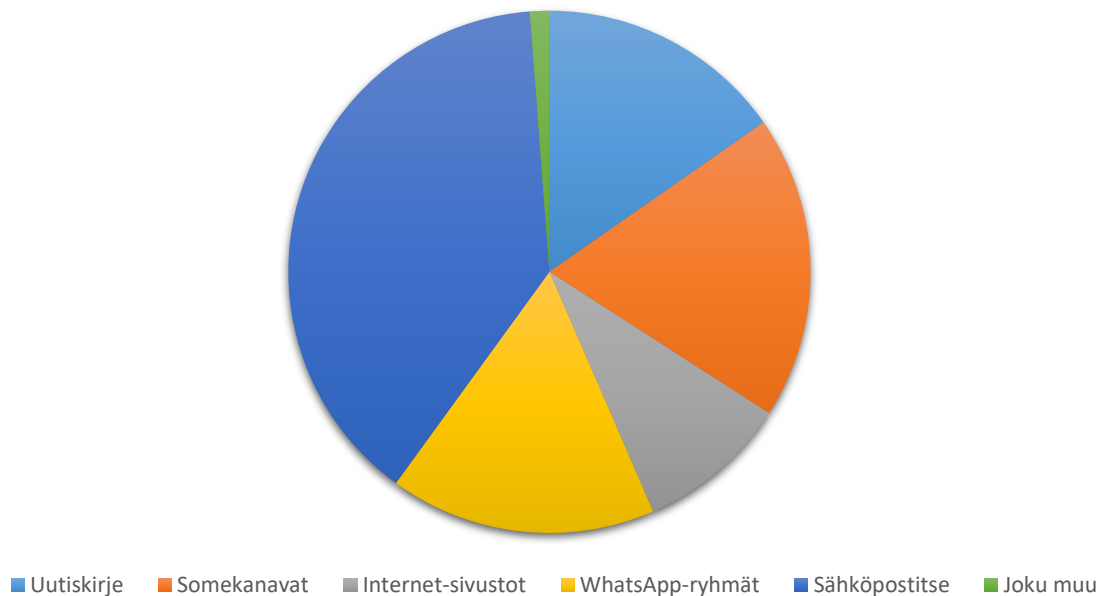
33,3 % kuukausittain. 16,7 % oli sitä mieltä, että osallistuminen kerran vuodessa hyvinvointia tukevaan toimintaan riittää. Kuviossa 2 näkyy vastausvaihtoehtojen jakautuminen vastausvaihtoehtojen kesken.



KUVIO 2. Kyselyvastaajien ajatuksia siitä, kuinka usein hyvinvointia tukevaan toimintaan voisi vapaaehtoistoiminnan puitteissa osallistua.

Viestintäkanavista kysyttäessä suurin osa (38,8 %) kyselyyn vastanneista vapaaehtoisista koki, että sähköposti on paras viestintäkanava. Seuraavaksi, lähes yhtä paljon ääniä, saivat somekanavat, What'sApp-ryhmät ja uutiskirje. Kuviossa 3 näkyy vastausten jakautuminen vastausvaihtoehtojen kesken.

Millä viestintäkanavilla toivoisit toimenpiteistä tiedotettavan?



KUVIO 3. Kyselyvastaajien toiveita käytettävistä viestintäkanavista.

Kyselyssä kysyttiin myös mahdollisia muita huomioita viestintään liittyen. Vastauksissa tuli esiin sää-
döksiin ja ohjeisiin sekä turvallisuustekijöihin liittyvä tiedottaminen. Lisäksi huomioitiin viestintä
ulospäin: esiin nousi ajatus toiminnan kuukausittaisesta tiedottamisesta erityisesti sosiaalisessa medi-
assa sekä toiminnan markkinointi myös toiminnasta vielä tietämättömille tahoille.

”muutokset lainsäädönnässä ja ohjeissa, herättelyt huomautuksiin ne”

*”Yritettäisiin ottaa yhteyttä sellaisiin tahoihin, yhdistyksiin yms jotka hyö-
tyisivät toiminnasta, mutta eivät tiedä siitä”*

*”Seuraavan kuukauden toiminnasta kertominen eli less is more. Facessa
varsinkin.”*

”Turvallisuus”

Hela (2018) miettii Kansalaisareenan blogitekstissään vapaaehtoisten tavoittamista ja viestintää. Teksti-
ssä kuvataan, kuinka tutkimusten mukaan kuudesosa suomalaisista ei ole lähtenyt mukaan vapaaeh-
toistoimintaan, koska asia ei ole tullut mieleen. Lisäksi pyydettyä lähtisi mukaan puolet suomalais-
ista, jotka eivät ole aikaisemmin olleet mukana vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan vies-
tintä ei siis aina kohdennu oikein. Vapaaehtoistoiminnasta viestittäessä tulisi luoda selkeä visio, johon
ihminen voisi liittyä. (Hela 2018.)

Vapaaehtoinen tarvitsee kiitosta, hän odottaa työpanoksestaan sekä henkilökohtaista kiitosta että arvostuksen osoittamista. Parhaaksi kiitokseksi kyselyssä nousi samoja asioita kuin ryhmähaastatteluissa vapaaehtoistoiminnan pitovoimatekijöiksi, eli esimerkiksi hyvä mieli, toisten auttaminen ja osallistujien tyytyväisyys, ihmisiin tutustuminen, erilaiset kiitokset ja arvostuksen osoitukset, mutta myös konkreettiset palkkiot nousivat esiin:

”Kyllähän me olemme menossa siihen suuntaan, että vapaaehtoisillekin tullaan maksamaan kulukorvaus tai vastaava. Puhun nyt yleisellä tasolla. Muuten meidän vapaaehtoiset loppuvat.”

”Hyvä mieli, hymy ja kiitos!”

”Henkilökohtainen kiitos esim. jonkun tapahtuman jälkeen.”

”Hyvä mieli osallistumisesta”

”Ilo, minkä toiminnasta saa itselleen. Konkreettisesti esim virkistysreissun/ruuan tarjoaminen”

”Tyytyväiset palvelun käyttäjät.”

”Arvostus tekemääni panostukseen yhdistyksen hyväksi”

Suurimmaksi osaksi kyselyssä esiin tulleista vapaaehtoisten toivomista kiitoksista on maksuttomasti toteutettavia, eli aina ei tarvita kalliita virkistysreissuja tai ruokailuja, joskus pelkkä hymy voi riittää kiitokseksi.

7.2 Nostoja tutkimusaineistojen yhteneväisyyksistä

Vapaaehtoistoimintaa koordinoiville työntekijöille sekä vapaaehtoisille itselleen suunnattujen haastattelujen ja ALVA-verkoston tekemän kyselyn hyvinvointia ja viestintää koskevan osion kysymykset tarkastelivat vapaaehtoistoimintaa eri näkökulmista. Kuitenkin, joitakin yhtäläisyyksiä aineistojen vastauksissa on nähtävissä.

Vaikka vapaaehtoistoiminnassa ollaan mukana omasta vapaasta tahdosta, on silti vapaaehtoisen kannalta erityisen tärkeää, ettei vapaaehtoisen työpanosta pidetä itsestäänselvyytenä ja sitä arvostetaan. Vapaaehtoiset arvostavat kasvokkaista kohtaamista; sekä haastattelu- että kyselyvastauksissa nousi

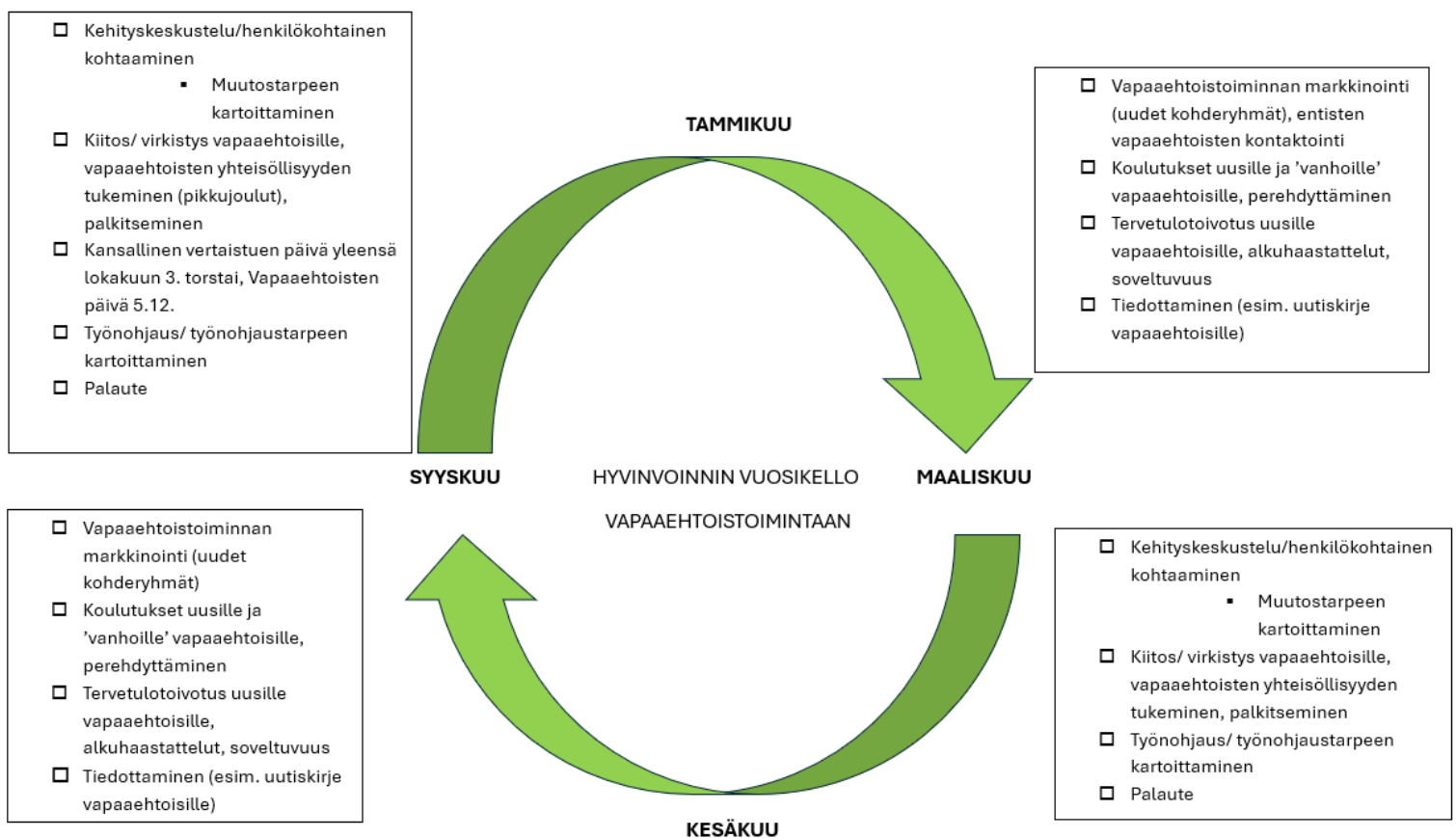
esille henkilökohtaiset kohtaamiset sekä toimintaa koordinoivien työntekijöiden että muiden vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoistoiminnan sosiaaliset ulottuvuudet nousivat vahvasti esille opinnäytetyön aineistoissa.

Sekä haastatteluissa että kyselyssä kävi ilmi viestimisen merkitys ja karkeasti johtopäätöksen voisikin tiivistää: sisäisellä viestinnällä lisätään vapaaehtoistoiminnan pitovoimaa, kun taas ulkoisella viestinnällä vaikutetaan vapaaehtoistoiminnan vetovoimaan. Vapaaehtoistoiminnassa tulisikin toiminnan jatkuvuuden ja vapaaehtoisten riittävyyden näkökulmasta kiinnittää erityistä huomiota viestintään.

8 OPINNÄYTETYÖN TUOTOS: HYVINVOINNIN VUOSIKELLO VAPAAEHTOISTOIMINTAAN

Opinnäytetyössä on käytetty aineistonkeruussa ryhmähaastattelua sekä ALVA-verkoston vapaaehtoisille suunnatun palautekyselyn vastauksia. Ryhmähaastattelut on nauhoitettu ja litteroitu. Vastaukset teemoiteltiin, ja teemoittelun ja teorian pohjalta hahmoteltiin hyvinvoinnin vuosikelloa vapaaehtoistoimintaan. Vuosikelloja tehtiin useampi versio, joista toimeksiantajan toimesta valittiin tarkoituksenmukaisin sekä ilmeeltään että väreiltään. Ojasalo ym. (2015, 67) tuovatkin esiin, että valittu vaihtoehto tulee perustella ymmärrettävästi. Vuosikelloa jaetaan yhdistyksille ja muille vapaaehtoistoimintaa koordinoiville organisaatioille, käytännön testaaminen tapahtuu vasta opinnäytetyöprosessin jälkeen.

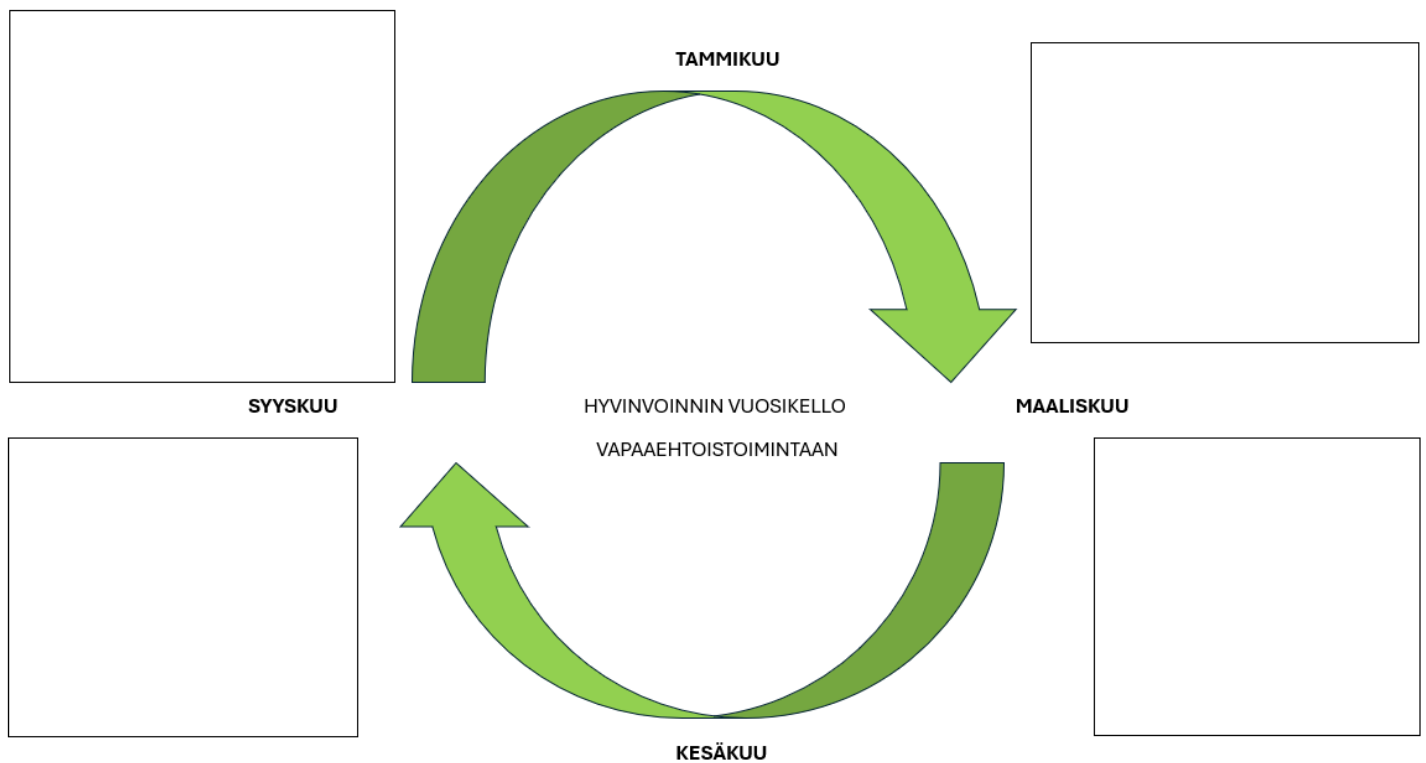
Opinnäytetyössä kerätyn aineiston perusteella luotiin vapaaehtoistoimintaan vuosikello (LIITE 1) vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja laadukkaan vapaaehtoistoiminnan organisoinnin tueksi. Vuosikellossa on huomioitu nousseet toiveet ja tarpeet vapaaehtoisille lähetetyn kyselyn pohjalta sekä ryhmähaastattelussa ja kirjallisuudessa esiin nousseita asioita. Opinnäytetyöaineiston pohjalta koottu hyvinvoinnin vuosikello on kuviossa 4.



Vuosittaisten teemapäivien huomioiminen toiminnan teeman mukaisesti. Mahdollisten tauko- ja loma-aikojen huomioiminen.

KUVIO 4. Hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan.

Vuosikelloa voi jokainen toimija hyödyntää soveltuvin osin yhdistyksen tai muun vapaaehtoistoimintaa koordinoivan organisaation toiminnan luonteeseen ja aikatauluihin sopiviksi, tämän vuoksi tarkkoja ajankohtia ei vuosikelloon teemapäiviä lukuun ottamatta ole merkitty. Eri yhdistyksissä ja vapaaehtoistoimintaa koordinoivilla toimijoilla voi olla jo esimerkiksi yhdistystoiminnan tai markkinoinnin vuosikello käytössään, hyvinvoinnin vuosikellon teemoilla voidaan tarpeiden mukaisesti soveltuvin osin täydentää yhdistyksessä jo valmiiksi käytössä olevaa vuosikelloa. Soveltamisen helpottamiseksi vuosikellosta on tehty myös kuviossa 5 esitetty täytettävä versio (LIITE 7). Täytettävään versioon voidaan lisätä myös tarkennetut ajankohdat esimerkiksi teemaviikoittain.



KUVIO 5. Hyvinvoinnin vuosikellon täytettävä pohja.

Vuosi on hyvinvoinnin vuosikellossa jaettu neljään sektoriin; tammi-maalis, huhti-kesä, heinä-syys ja loka-joulu. Toiminnassa huomioidaan yhdistysten ja muiden vapaaehtoistoimintaa koordinoivien tahojen tauot ja loma-ajat. Haastatteluissa kävi ilmi, että uusia, erityisesti nuoria, vapaaehtoisia toimintaan tarvitaan mukaan. Huomionarvoista tässä yhteydessä on, että erityisesti nuoret ovat tuoneet ilmi, että eivät ole lähteneet mukaan vapaaehtoistoimintaan, koska heitä ei ole pyydetty. (esim. Kansalaisareena

2022b). Tämän vuoksi vuosikelloon on ajoitettu vapaaehtoistoiminnan markkinointi ja uusien vapaaehtoisten rekrytointi sekä alkuvuoteen että syksyyn. Markkinointia voidaan tehdä esimerkiksi lehti-ilmoituksilla tai lehtijutuilla, tapahtumissa ja tilaisuuksissa tai vaikkapa kontaktoimalla henkilöitä suoraan. Ihannetilanteessa yhdistyksessä tai muussa organisaatiossa on mahdollisuus huomioda myös toiminnasta jo lähteneet, entiset vapaaehtoiset. Heidät kontaktoidaan vuosikellon mukaisesti ainakin keran vuodessa alkuvuodesta. Entisten vapaaehtoisten kontaktoinnilla osoitetaan välittämistä, mutta myös selvitetään, olisiko heillä kiinnostusta palata vapaaehtoistoiminnan pariin.

Uusien vapaaehtoisten perehdyttämiseksi on syytä järjestää koulutusta, ja jo valmiiksi toiminnassa mukanaolevien vapaaehtoisten koulutus voidaan järjestää joko samassa yhteydessä tai erikseen. Yhteisen koulutuksen järjestämisessä etuna on uusien ja 'vanhojen' vapaaehtoisten kohtaaminen ja sitä kautta yhteisöllisyyden tukeminen, mutta myös toimintaan sitouttaminen. Osaamista vahvistavat koulutukset voivat olla esimerkiksi juuri kyseisessä tehtävässä onnistumisen kannalta olennaisia menetelmäkoulutuksia, kuten vaikka ryhmänohjaus- tai vuorovaikutuskoulutuksia, mutta myös ajankohtaisiin aiheisiin liittyviä, kuten esimerkiksi lainsäädännön tai ohjeistusten muutoksiin liittyviä koulutuksia.

Ryhmähaastatteluissa, kuten myös opinnäyteyön aiemmissa luvuissa esitellyssä kirjallisuudessa, kävi ilmi, että vapaaehtoinen sitoutuu paremmin toimintaan, jos perehdytys ja toimintaan tervetulleeksi toivottaminen hoidetaan hyvin. Vuosikellossa perehdytyksen yhteydessä tehdään vapaaehtoisille alkuhaastattelut, joissa kartoitetaan uuden vapaaehtoisen soveltuvuus sekä elämäntilanteeseen sopiva tehtävä, ellei tätä ole tehty jo koulutukseen/toimintaan valittaessa. Alkuvaiheen henkilökohtainen kontakti ja yhteyden luominen vapaaehtoiseen tulevat kuin itsestään alkuhaastattelun yhteydessä. Yhdistyksen/organisaation toiminnasta tiedotetaan vapaaehtoisia esimerkiksi sähköpostitse lähetettävän uutiskirjeen tai muun kyseiseen toimintaan soveltuvan kanavan avulla vuosikellon mukaisesti ainakin kaksi kertaa vuodessa.

Vapaaehtoisia haastatellessa kävi ilmi, että vapaaehtoiset toivovat säännöllisiä henkilökohtaisia kohtaamisia tai kehityskeskusteluja toimintaa koordinoivan työntekijän kanssa. Vapaaehtoiset kokivat, että työntekijään on hyvä olla henkilökohtainen yhteys, tällöin kynnys puheeksi otolle pienenee. Kohtaamisen yhteydessä voidaan keskustella esimerkiksi elämäntilanteen muutoksista johtuvista jouston tai tehtävän räätälöintitarpeista. Henkilökohtaisissa kohtaamisissa myös vapaaehtoistoimintaa koordinoivat työntekijät saavat arvokasta tietoa toiminnan kehittämiseksi ja voivat luontevasti myös antaa palautetta vapaaehtoisen tekemästä työstä. Mikäli vapaaehtoinen haluaa sillä erää jäädä pois vapaaehtoistehtävistä, voidaan tehdä vapaaehtoiselle esimerkiksi palaamissuunnitelma, eli miten sitten toimitaan, jos

toimintaan mukaan tuleminen on ajankohtaista myöhemmin. Tämä myös viestittää vapaaehtoiselle sitä, että ovet ovat hänelle avoinna ja hän on tervetullut takaisin.

Vuosikelloon on merkitty työnohjaus tai työnohjaustarpeen kartoitus puolivuositain. Kaikissa vapaaehtoistehtävissä työnohjaus ei ole välttämätön, ja se voi olla yhdistykselle liian kallistakin, mutta erityisesti ihmissuhdetyötä tekeville vapaaehtoisille työnohjaus on tarpeellinen tuki tehtävässä jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Vaikka säännöllistä työnohjausta ei vapaaehtoisille järjestettäisikään, on sen tarvetta syytä kartoittaa aika ajoin. Mikäli varoja työnohjaukseen ei yhdistyksellä itsellään ole, sitä voi olla mahdollista saada muiden toimijoiden kautta. Esimerkiksi ALVA-verkosto tarjoaa maksutonta työnohjausta oman toimialueensa vapaaehtoisille.

Vapaaehtoistoimintaa organisoivat toimijat ja yhdistykset järjestävät vapaaehtoisilleen usein virkistystä tai kiittävät muulla tavoin tehdystä työstä. Arvostuksen kokemuksen vuoksi on tärkeää, että vapaaehtoista muistetaan ja työstä kiitetään aika ajoin. Virkistys ja kiitos ovat hyvinvoinnin vuosikellossa sekä keväällä että loppuvuodesta, ne voivat olla toimijan resurssien mukaan esimerkiksi toiminnanohjaus- ja koulutusviikonloppuja, yhteinen ruokailu, pikkujoulut tai ihan vain kiitoksen lausuminen vaikkapa joulutervehdyksen yhteydessä. Myös organisaation logolla varustettu pieni markkinointilahja voi olla mieluinen muisto vapaaehtoisille, tässä kuitenkin kannattaa huomioida kestävä kehitys niin, että lahja olisi sellainen, mikä jokaisella tulee käyttöön eikä kuormittaisi turhaan ympäristöä. Kiitosten yhteydessä voidaan myös miettiä, halutaanko palkita yksittäisiä vapaaehtoisia vuorollaan, esimerkiksi Vuoden vapaaehtoinen -valinnalla. Kansalaisareena on valinnut vuodesta alkaen 2013 Vuoden vapaaehtoisen, kampanja on keino sitouttaa ja palkita vapaaehtoisia sekä lisätä vapaaehtoistoiminnan arvostusta (Kansalaisareena 2022a). Kiitoksen tai arvostuksen osoittamisen ei tarvitse kuitenkaan olla suurta ja kallista, joskus ystävällinen hymykin riittää. Virkistysten ja kiitoksen yhteydessä voidaan kerätä anonyymi palaute, minkä avulla toimintaa voidaan edelleen kehittää.

Vuosikelloon on merkitty Vapaaehtoisten päivä sekä Vertaistuen päivä, jolloin toimijat voivat esimerkiksi järjestää tapahtumia tai huomioida ne muuten toiminnassaan. Vapaaehtoisten kiitokset ja virkistys voidaan myös ajoittaa mahdollisuuksien mukaan näille päville. Lisäksi yhdistysten ja muiden toimijoiden kannattaa huomioida toiminnassaan muut vuoden aikana vietettävät vuosittaiset teemapäivät toiminnan teeman mukaisesti.

9 POHDINTA

9.1 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelua

Etiikka opinnäytetyössä koskee koko opinnäytetyöprosessia. Siihen liittyy aineistonkeruu, mutta myös koko opinnäytetyön elinkaari. Vilkka (2020) kuvaa yleisiä eettisiä periaatteita seuraavasti: *1) Kunnioitetaan tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, 2) Kunnioitetaan aineettoman kulttuuriperinnön ja luonnon monimuotoisuutta, 3) Huolehditaan, että tutkimuksen toteuttamisella ei aiheuteta tutkittaville henkilöille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittävää riskiä, vahinkoa tai haittaa.* Eettisyys otetaan huomioon aineiston hankinnassa, käsittelyssä ja säilyttämisessä. Tutkimuksen tekemisen tulee olla rehellistä ja avointa. Myös lähdekritiikki on tärkeässä roolissa tiedon hankinnassa ja tiedon muodostamisessa. (Vilkka 2020.)

Opinnäytetyön aihe valikoitui vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyyden ja oman mielenkiintoni mukaan. Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää, mutta sille ei aina anneta arvoa sen ansaitsemisessa määrin. Vaativiaakin tehtäviä hoidetaan vapaaehtoisten voimin. Vapaaehtoiset eivät saa työstään palkkaa, joten vapaaehtoisista on tärkeä pitää huolta. On myös tarkoituksenmukaista, että vapaaehtoistoiminta tukee tekijänsä hyvinvointia. Olen toiminut vapaaehtoisena eri organisaatioissa, mutta myös vapaaehtoistoiminnan koordinoijana, kouluttajana, ohjaajana ja työnohjaajana, ja olen päässyt tarkastelemaan vapaaehtoistoimintaa useista eri näkökulmista. Useissa rooleissa toimittuani pystyn tarkastelemaan vapaaehtoistoimintaa objektiivisesti, verrattuna siihen, että rooleja olisi vain yksi. En ole työsuhteessa tilaajaorganisaatioon.

Ennen opinnäytetyön varsinaista aloittamista ja tietojen käsittelyä tehtiin tutkimuslupa ja opinnäytetyösopimus opinnäytetyön tilaajan kanssa. ALVA-verkoston palautekyselyn yhteydessä lähetettyjen kysymysten vastaanottajat saivat tiedon siitä, mihin kyselystä saatua tietoa käytetään, kuka opinnäytetyötä tekee ja mikä on opinnäytetyön aihe. Sekä saatesanoissa että kyselylomakkeella oli tieto, mitkä kysymykset koskevat opinnäytetyötä ja kuka on opinnäytetyön tekijä. Kyselylomakkeen kysymykset eivät olleet pakollisia, joten vastaaja saattoi halutessaan jättää kysymyksiin vastaamatta. Kysely oli myös anonyymi. Kyselyvastaajien joukko on myös niin suuri, että anonymiteetti säilyi senkin puolesta.

Ryhmähaastattelujen osalta osallistujat olivat tietoisia siitä, ketä muita haastatteluun osallistuu, vastaajien nimet eivät kuitenkaan tule esiin valmiissa opinnäytetyössä. Ennen haastatteluja haastateltaville lähetettiin tutkimustiedote ja suostumuslomake, sekä huolehdittiin suostumuksesta sekä tarvittavista

luvista ja sopimuksista. Haastateltava aihe ei ole erityisen arkaluonteinen, mutta siitä huolimatta haastateltavia informoitiin Kuulan (2011, 129) ohjeen mukaan niin, ettei haastattelussa esille tulleista asioista ei voida henkilöitä tunnistaa ja haastattelun salassapito turvataan niin, ettei aineistoa käsittele kuin asianosaiset henkilöt.

Aineistoa säilytettiin sähköisesti ja se oli vain opinnäytetyön tekijän ja osin myös vapaaehtoistoiminnan suunnittelijan, eli toimeksiantajan saatavilla (kyselyvastaukset). Toimeksiantaja säilyttää kyselyvastaukset toiminnan rahoittajan määräämän ajan, jonka jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisesti. Opinnäytetyötä varten kerättyä aineistoa käytetään vain kyseisessä opinnäytetyössä. Kuula (2011, 15) mainitsee tutkimusetiikkaa käsittelevässä teoksessaan tutkijoiden vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudesta, jotka estävät tutkimusaineistoksi kerättävien tietojen käyttämisen muuhun kuin alkuperäiseen tarkoitukseensa. Opinnäytetyön viitaukset ja lähteet on merkitty asianmukaisesti, ja opinnäytetyöntekijä huolehtii siitä, ettei työssä ole plagioitu toisten tekstiä. Tutkija on pyrkinyt opinnäytetyötä tehdessään olemaan mahdollisimman huolellinen ja rehellinen koko prosessin ajan. Opinnäytetyössä noudatetaan hyviä tieteellisiä käytänteitä. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää tieteellisiä tietoja ja taitoja sekä hyviä toimintatapoja tutkimuksen teossa, mutta myös sosiaalisesti tiedeyhteisön sisällä sekä suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan (Kuula 2011, 34). Opinnäytetyölle tehtiin aineistonhallintasuunnitelma.

9.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua

Toikko ja Rantanen (2009) kuvaavat tutkimuksen luotettavuutta. Ensinnäkin tieteellinen tieto tunnustetaan sen luotettavuudesta, ja luotettavuutta arvioidessa tarkastellaan tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustulosten luotettavuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan usein vakuuttavuudesta, mutta kehittämisessä luotettavuus tarkoittaa kuitenkin ensisijaisesti käyttökelpoisuutta, eli tiedon tulee olla hyödyllistä. Vakuuttavuus tarkoittaa sitä, että tutkija avaa valinnat ja tulkinnat näkyviksi. Myös toimijoiden sitoutuminen prosessiin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja onkin olennaista tietää, missä vaiheessa tutkija ei osallistunut aktiivisesti kehittämistoimintaan. Tutkijan sitoutumattomuus heikentää aineistojen, menetelmien ja tulosten luotettavuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 121–124.) Opinnäytetyössä on pyritty mahdollisimman avoimeen ja tarkkaan raportointiin, jotta valinnat ja tulkinnat tulevat näkyviksi. Aineistonkeruussa on huomioitu luotettavuus, kysely on ollut kaikille sama ja haastattelut on tehty ryhmähaastatteluna, jolloin kaikki tiedonantajat ovat samassa tilassa joko etä- tai lähiyhteydessä yhtäaikaaisesti. Näin esimerkiksi haastattelijan mahdolliset ilmeet, eleet tai äänensävyt eivät vaikuta yksittäisiin haastateltaviin, vaan kaikki saavat saman kokemuksen tilanteesta.

Osa työntekijäosallistujista osallistui haastatteluun sähköpostitse. Heidän kohdallaan huomioitiin luotettavuus niin, että kaikki haastateltavat saivat samat kysymykset eikä lisäkysymyksiä esitetty.

Opinnäytetyön objektiivisuutta tarkastellessa tulee totuuden lisäksi kiinnittää huomiota havaintojen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen. Puolueettomuudesta on esimerkkinä se, pyrkiikö opinnäytetyöntekijä ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia vai vaikuttaako esimerkiksi tutkijan ikä tai poliittinen asenne siihen, mitä hän kuulee ja havainnoi. Laadullisessa tutkimuksessa tämä tavallaan myönnetään, sillä tutkija luo tutkimusasetelman ja tulkitsee. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 159–160.) Minulla opinnäytetyöntekijänä on kokemusta vapaaehtoistoiminnasta eri rooleissa, mikä tuo osaamista valittuun teemaan, mutta auttaa myös objektiivisessa tarkastelussa sekä tulkinnoissa.

9.3 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta

Olen toiminut vapaaehtoistoiminnan parissa kentällä eri tehtävissä sekä vapaaehtoisena että vapaaehtoistoimintaa koordinoivana työntekijänä ja myös työnhajaajana. Opinnäytetyötä varten perehdyin vapaaehtoistoimintaa koskevaan kirjallisuuteen, käsitteisiin sekä aiemmin tehtyihin opinnäytetöihin. Vapaaehtoistoimintaa koordinoivien työntekijöiden sekä vapaaehtoistojen haastatteluiden myötä sain entistä laajemman näkökulman vapaaehtoistoiminnasta, sekä ymmärsin joitain lainalaisuuksia, mihin en aiemmin ole kiinnittänyt huomiota, kuten esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan merkityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö antoi ymmärrystä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen tärkeydestä. Ymmärrys vapaaehtoistoiminnan viestinnän merkityksestä nousi opinnäytetyössäni merkitykselliseen rooliin erityisesti uusien vapaaehtoisten rekrytointiin liittyen. Kirjallisuutta juuri vapaaehtoistoiminnan viestintään painottuen ei juurikaan löytynyt, vaikkakin aihetta jollain lailla sivuttiin useissa teoksissa ja artikkeleissa. Ymmärsin opinnäytetyötä tehdessäni, että sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän merkitystä juuri vapaaehtoistoiminnan kontekstissa voisi olla tarpeellista tutkia jatkossa.

Opinnäytetyötä tehdessä ja kirjallisuuteen tutustuessa kävi myös ilmi, että vapaaehtoistoiminnasta saatava hyöty kohdentuu eniten hyväosaisille, eikä niinkään heille, joille apu saattaisi olla eniten tarpeen. Opinnäytetyön tuloksien ulkopuolelle jää, miten vapaaehtoistoimintaa saataisiin kohdennettua oikein, eli heikoimmassa asemassa oleviin ihmisiin. Tätä olisi myös tarpeellista tutkia jatkossa, jotta vapaaehtoistoiminta olisi myös aidosti vaikuttavaa.

9.4 Johtopäätökset

Vapaaehtoistoiminnassa johtaminen ja sujuva organisointi ovat erityisen tärkeässä roolissa. Koska vapaaehtoinen hoitaa tehtävää ilman työsuhdetta, on tärkeää, että hänen työtään arvostetaan ja toiminta on sujuvaa. Vapaaehtoisen kohtaaminen, palaute- ja kehityskeskustelut, sekä vapaaehtoisten kiittäminen ja arvostuksen osoittaminen ovat olennaisessa roolissa siinä, että vapaaehtoinen pysyy toiminnassa mukana. Joskus vapaaehtoinen on mukana silkasta velvollisuudesta, jolloin kyseessä ei ole enää vapaaehtoisuus, ja tällöin organisoivan tahon tulisivatkin rekrytoida lisää vapaaehtoisia, jotta toiminta pyörii yksittäisen henkilön työpanoksesta huolimatta ja toiminnalla on jatkuvuutta.

Vapaaehtoistoiminnasta viestiminen on merkityksellistä uusien vapaaehtoisten saamiseksi. Vapaaehtoistoimintaa kannattaa tuoda julkisuuteen ja sen markkinointiin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Monet lähtisivät mukaan vapaaehtoistoimintaan, jos heitä pyydetäisiin, joten uusia ihmisiä kannattaa henkilökohtaisesti pyytää mukaan. Julkisuudessa esitetyt tarinat vapaaehtoisista ja toiminnasta on yksi keino, jota yhdistysten ja muiden vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen kannattaa kokeilla.

Erityisesti vapaaehtoisia haastatellessa kävi ilmi, että toiminnan jatkuvuuden kannalta lisää vapaaehtoisia tarvitaan, jotta vanhempi polvi voi lopettaa toimintaan osallistumisen sitten, kun se ei enää anna hyvinvointia tekijälleen, tai terveyteen ja jaksamiseen tulee muutoksia. Aiemmin esiteltyjen lähteiden mukaan tutkimuksissa on käynyt ilmi, että erityisesti nuoret olisivat innokkaampia lähtemään mukaan vapaaehtoistoimintaan, mikäli heitä vain pyydetäisiin. Vapaaehtoisia haastatellessa yhdeksi keinoksi esitettiin sukupolvien välisen kuilun pienentämistä esimerkiksi kohtaauttamalla eri-ikäisiä ihmisiä erilaisissa vapaaehtoisille suunnatuissa tapahtumissa ja tilaisuuksissa, sekä hyödyntämällä hyväkuntoisten eläkeläisten aktiivisuutta vaikkapa kouluvaari tai -mummotoiminnassa. Sukupolvia kohtaauttamalla voitaisiin saada sukupolvien välisiä pelkoja ja ennakkoluuloja hälvennettyä. Vapaaehtoisten haastattelussa nousi ajatuksia siitä, että kouluvaarit ja -mummot voisivat olla yksi keino tuoda kuuntelevia, kiireettömiä aikuisia nuorten pariin ja näin osaltaan vaikuttaa myös nuorten kasvaneeseen pahoinvointiin.

Nuorten toimiessa vapaaehtoistoiminnassa saavutetaan muiden ikäryhmien tavoin paljon hyötyjä sekä yksilölle ja yhteisölle, mutta myös yhteiskunnalle. Vapaaehtoistoiminta voi tuoda mukanaan esimerkiksi yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia taitoja, edistää itsetunnon kehittymistä ja henkilökohtaista kasvua, arvojen ja eettisten näkemysten kirkastumista, uusien taitojen oppimista, ja tulevaisuuden mahdollisuuksia. Vapaaehtoistoiminnalla on kokonaisuudessaan positiivinen vaikutus nuorten hyvinvointiin. (Kansalaisareena b.) Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on mahdollista myös muualla maailmassa,

mikä voi houkuttaa matkustushaluista nuorta vapaaehtoistoiminnan pariin, ja hyvinvointivaikutusten lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden tutustua maailmaan laajemminkin.

Opinnäytetyössä nousi esiin vapaaehtoisten toiveet siitä, että heidät kohdattaisiin henkilökohtaisesti myös organisoivan tahon tai vapaaehtoistoimintaa koordinoivan työntekijän osalta. Näin saadaan vapaaehtoisen ja työntekijän tai muun henkilön välistä luottamusta edistettyä ja vapaaehtoinen uskaltaa kertoa, jos kohtaa haasteita tai kuormitusta ja haluaa päättää vapaaehtoistoimintaan osallistumisen. On syytä pitää palautekeskustelu, kun toiminta jonkun vapaaehtoisen osalta päättyy; tällöin myös organisaatio saa tärkeää tietoa siitä, tulisiko toimintaa tai käytänteitä kehittää. Vapaaehtoisen tulee myös saada kokemus siitä, että ovet ovat avoinna, jos joskus myöhemmin toimintaan haluaa palata ja palauttekeskustelun yhteydessä voidaankin tehdä esimerkiksi palaamissuunnitelma, johon kirjataan se, millä tavalla palaaminen tulevaisuudessa voidaan toteuttaa. Palaamissuunnitelmaa voidaan myös tarvittaessa muokata ja tarkistaa.

9.5 Opinnäytetyön hyödyt tutkimuksen päätyttyä

Opinnäytetyön tuotoksena tehtiin vapaaehtoistoiminnan hyvinvoinnin vuosikello. Vuosikellon tilaajana on vapaaehtoistoiminnan ALVA-verkosto, joka jakaa vuosikelloa omalla toiminta-alueellaan, mutta myös laajempia verkostoja hyödyntäen yhdistyksille ja muille vapaaehtoistoimintaa koordinoiville tahoille. Opinnäytetyön tekijä jakaa vuosikelloa omille vapaaehtoistoiminnan parissa toimiville verkostoilleen.

Opinnäytetyössä on tuotu laajasti esiin vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöitä, sekä vapaaehtoisen hyvinvoinnin merkitystä toiminnassa jatkamiselle. Opinnäytetyöstä on hyötyä kaikille vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville, mutta erityisesti sitä koordinoiville tahoille ja yhdistyksille. Toivon, että opinnäytetyöni tuloksineen pääsee aktiiviseen käyttöön vapaaehtoistoiminnan kentällä.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere. Vastapaino.

Aseman lapset ry. *Ripa-toiminta*. Saatavissa: <https://asemanlapset.fi/toimintamuotomme/rikostyo/ripa-hanke/>. Viitattu 27.9.2024.

Buchert, U. 2018. *Vertaisuus, vertaisryhmä ja vertaistuki Kela järjestämällä sopeutumisvalmennuskursseilla: Toteutuminen kuntoutujien ja heidän läheistensä kokemana*. Kuntoutus, 41(2), p. 34. Saatavissa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/100258>. Viitattu 28.9.2024.

Digi- ja väestötietovirasto. *Vapaaehtoistoiminta*. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistoiminta>. Viitattu 28.9.2024.

Grönlund, H. 2017. Nuoret vapaaehtoisina kirkossa ja yhteiskunnassa. Teoksessa Kokkonen, J. (toim.) *Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa*. Helsinki: Dia-konia-ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-291-2>. Viitattu 1.10.2024.

Harju A. 2019. Vapaaehtoisuuden filosofia. Teoksessa Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.) *Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Valikkoverkosto: Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Saatavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf. Viitattu 30.9.2024.

Henkilötietolaki. 22.4.1999/523. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990523>. Viitattu 31.5.2024.

Hela, E. 2018. *Miten tavoittaa potentiaaliset vapaaehtoiset?* Kansalaisareena. Blogi. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/miten-tavoittaa-potentiaaliset-vapaaehtoiset/>. Viitattu 31.5.2024.

HelsinkiMissio. *Ryhdy vapaaehtoiseksi*. Saatavissa: https://helsinkimisio.fi/?gad_source=1&gclid=cj0kcqiao7kqphdharisakhz4ujres9y1hjnrhga--llt0i-mmkr3iuc-b-kzm-msxijmdqbe7oulyoaak5tealw_wcb. Viitattu 27.5.2024.

Hirschovits-Gerz, T., Sihvo, S., Karjalainen, J. & Nurmela, A. 2019. *Kokemusasiantuntijuus Suomessa: Selvitys kokemusasiantuntijakoulutuksen ja -toiminnan käytännöistä*. THL:n julkaisuja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-354-0>. Viitattu 27.9.2024.

Hietala, O. 2014. *Kokemusasiantuntijatoiminta kuntouttaa myös ammattilaista*. Kuntoutus, 37(2), p. 42. Saatavissa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/131838>. Viitattu 28.9.2024.

Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. *Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta: Kokemusasiantuntija - hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi*. Helsinki: Kuntoutussäätiö; Mielenterveyden keskusliitto.

Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.) 2019. *Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Valikkoverkosto: Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Saatavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf. Viitattu 30.9.2024.

- Holkko, A.-J. 2024. Yhdistystoiminnan tulevaisuus on käsissämme - Yhdistykset tekevät niiden jäsenet. *Turun Sanomat*. Saatavissa: <https://www.ts.fi/lukijoilta/6424703>. Viitattu 26.9.2024.
- Huikari, E. 2017. Vapaaehtoistoiminnan organisointi Maailma kylässä -festivaalilla. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M (toim.) *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Hämeenkyrön vapaaehtoiset Rönsy ry. 2023. *Mitä vapaaehtoistoiminta on?* Saatavissa: <https://www.hronsy.fi/vapaaehtoistoiminta/mita-vapaaehtoistoiminta-on/>. Viitattu 27.5.2024.
- Ilvonen, A. 2011. *Miten johdan? – Yhdistystoiminnan johtamisopas*. Helsinki: Ok-opintokeskus.
- Innokylä. *Työkalu: Vuosikello*. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/työkalut/vuosikello>. Viitattu 22.9.2024.
- Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>. Viitattu 27.5.2024.
- Juhila, K. *Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat - Teemoittelu*. Tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Viitattu 5.2.2024.
- Jurvansuu, S. & Rissanen, P. 2018. *Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen vertais- ja vapaaehtoistoimijoiden väsymisen ja uupumisen tunteet*. Tietopuu: Tutkimussarja 1/2018: 1–15. Saatavissa: <https://doi.org/10.19207/TIETOPUU5>. Viitattu 31.5.2024.
- Juujärvi, S, Myyry, L. & Pessa, K. 2007. *Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jyväskylän yliopisto. 2016. *Aineiston analyysimenetelmät - Teemoittelu*. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmät/teemoittelu>. Viitattu 4.2.2024.
- Kalliolan Setlementti ry. *Vapaaehtoissovittelijan peruskurssi*. Saatavissa: <https://kalliola.fi/palvelut/sovittelu/hae-vapaaehtoissovittelijaksi/>. Viitattu 28.9.2024.
- Kannasoja, S., Svenlin, A., Lehto-Lundén, T., Moilanen, J. & Kiili, J. 2022. Tukihenkilö- ja tukiperhe-toiminnan tarvetta ilmentävät kuormitustekijät ja -toiminnalle asetetut tavoitteet. *Kasvun tuki -aika-kauslehti*, 2(2). Saatavissa: <https://journal.fi/kasvuntuki/article/view/128903/77949>. Viitattu 27.9.2024.
- Kansalaisareena a. *Vapaaehtoistoiminnan määritelmä*. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>. Viitattu 27.5.2024.
- Kansalaisareena b. *Nuorten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on tärkeää! Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja*. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/nuorten-vapaaehtoistyon-kasikirja/mika-motivoi-nuoria-mukaan-vapaaehtoistoimintaan/>. Viitattu 28.5.2024.
- Kansalaisareena 2022a. *Toimintasuunnitelma 2023*. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2023/01/toimintasuunnitelma-2023.pdf>. Viitattu 27.5.2024.

Kansalaisareena 2022b. *Vapaaehtoistoiminta tukee nuorten osallisuutta ja hyvinvointia*. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoistoiminta-tukee-nuorten-osallisuutta-ja-hyvinvointia/>. Viitattu 27.5.2024.

Kansalaisareena 2024. *Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024. Suomalaiset luottavat järjestöihin vapaaehtoistoiminnan järjestäjinä*. Tutkimustiedote. Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/tuore-vapaaehtoistoiminta-suomessa-tutkimus-julkaistu/>. Viitattu 27.5.2024.

Karreinen, L., Halonen, M., Tennilä, M. (toim.) 2017. *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Kippola-Pääkkönen, A. 2020. *Perheiden sopeutumisvalmennus ja vertaistuen merkitys kuntoutuksessa*. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-224-5>. Viitattu 27.9.2024.

Kokemustoimintaverkosto. *Käsitteet*. Saatavissa: https://kokemustoimintaverkosto.fi/kokemus-tieto_kayttoon/kasitteet/. Viitattu 27.9.2024.

Korpela, T. 2020. *Vapaaehtoistyöntekijöiden määrä on kasvanut merkittävästi koronapandemian aikana*. Uusitie. Saatavissa: <https://uusitie.com/vapaaehtoistyontekijoiden-maara-on-kasvanut-merkittavasti-koronapandemian-aikana/>. Viitattu 31.5.2024.

Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Lohtander M., Hätönen H., Katainen J., Lundkvist T., Siira T. & Hovi A.-M. 2021. *Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuuri*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/48496181/Hyvinvoinnin+ja+terveyden+edist%C3%A4misen+kokonaisarkkitehtuuri_2021_11.pdf/. Viitattu 2.2.2024.

Majalahti, M., Tuomela, J. & Virén, U-M. 2017. *Vapaaehtoistoiminnan info*. Saatavissa: <https://www.yhteisokeskus.fi/wp-content/uploads/2017/08/Satakunnan-Vapaaehtoistoiminnan-Info-2017.pdf>. Viitattu 31.5.2024.

Management Institute of Finland. 2024. *Viestinnän merkitys organisaatiossa*. Saatavissa: <https://mif.fi/viestinnan-merkitys-organisaatiossa/>. Viitattu 22.9.2024.

Mannerheimin lastensuojeluliitto. *Vapaaehtoisena Nuortennetissä*. Saatavissa: <https://www.nuorten-netti.fi/tekemista/vapaaehtoinen/>. Viitattu 1.10.2024.

Moilanen, J. 2015. Vapaaehtoistyö lastensuojelussa eilen ja tänään – tukihenkilötoiminta peilauspintana. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(4), p. 3. Saatavissa: <https://journal.fi/janus/article/view/53494/16658>. Viitattu 27.9.2024.

Mynttinen, M. 2013. *Vertaistuen merkitys terveyden edistämisessä pienten lasten äitien kuvaamana*. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu tutkielma. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20131011>. Viitattu 27.9.2024.

- Nelimarkka, M. 2019. *Vapaaehtoistyön motiivit ja niihin liittyvät moraaliset kannanotot*. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201910284645>. Viitattu 27.9.2024.
- Niromaa, H. & Mettälä, R. 2024. *Vapaaehtoistyön tekeminen ei saa katkaista työttömyysturvaa*. Mielenterveyden keskusliitto. Saatavissa: <https://tyottomat.fi/tiedotteet/vapaaehtoistyon-tekeminen-ei-saa-katkaista-tyottomyysturvaa/>. Viitattu 7.10.2024.
- NNKY-liitto. *Kamalat äidit – Ryhmänohjaajaksi?* Saatavissa: <https://ywca.fi/kamalat-aidit/ryhmanohjaajille/>. Viitattu 28.9.2024.
- Oikeusministeriö a. *Kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistoiminta*. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/kansalaisyhteiskunta-ja-vapaaehtoistoiminta>. Viitattu 31.5.2024.
- Oikeusministeriö b. 2024. *Järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan lainsäädännöllisiä esteitä selvitetään*. Tiedote. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/-/jarjesto-ja-vapaaehtoistoiminnan-lainsaadannollisia-esteita-selvitetaan>. Viitattu 28.9.2024.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Haikari, J., Inkinen, A., Litmanen, T. Londén, P., Ruuskanen, P. & Suoknuuti, J. 2022. *Järjestöbarometri 2022*. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Porkka, S.-T. 2021. *Arvioi riskit vapaaehtoistyössä*. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Porkka, S.-T. & Salmenjaakko, J. 2005. *Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen - Opas yhdistyksille*. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Porkka, S.-T. 2015. *Vapaaehtoistyön työnohjaus – taitolaji*. Teoksessa Porkka, S.-T. & Tenhunen, T. (toim.) *Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä*. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Prince, W. & Piatak, J. 2023. By the Volunteer, For the Volunteer: Volunteer Perspectives of Management Across Levels of Satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 52(5), 1145-1506. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/08997640221127974>. Viitattu 23.4.2024.
- Raudaskylän kristillinen opisto. *Vapaaehtoistoiminnan ALVA-verkosto*. Saatavissa: <https://www.rko.fi/hankkeet/alva-verkosto/>. Viitattu 4.2.2024.
- Ringbom, H. & Valkonen, J. 2018. *Vapaaehtoisten mielen hyvinvointi ja sitä edistävät tekijät. Tietopuu: Katsauksia ja näkökulmia 4/2018: 1-14*. Saatavissa: https://tiedostot.a-klinikkasaatio.fi/Ringbom_Valkonen_tietopuu_katsaus_4-2018.pdf. Viitattu 31.5.2024.
- Rintasyöpäyhdistys Europa Donna ry. *Sinustako vertaistukija?* Saatavissa: <https://www.europa-donna.fi/vertaistuki/sinustako-vertaistukija/>. Viitattu 28.9.2024.
- Rissanen, P. & Jurvansuu, S. 2017. *Vertaistoiminnan muodot ja merkitys päihde- ja mielenterveysjärjestöissä*. Kuntoutus, 40(1), p. 5. Saatavissa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/112442>. Viitattu 28.9.2024.

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. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-918-9>. Viitattu 27.9.2024.

Santasport. *Seuran veto- ja pitovoima*. Saatavissa: <https://seuraopas.santasport.fi/artikkelit/seuran-veto-ja-pitovoima/#veto>. Viitattu 2.2.2024.

Sipola, M. 2019. *Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen suomalaisessa yhteiskunnassa*. Helsingin yliopisto. Teologian tiedekunta. Maisterintutkielma. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201907023129>. Viitattu 28.9.2024.

STEP-opintokeskus, Maaseudun Sivistysliiton MSL-opintokeskus, Työväen sivistysliitto TSL ry:n opintokeskus, Opintokeskus Visio, KSL-opintokeskus & Opintokeskus Sivis. 2022. *Kaikki mukaan!*-valmennusmateriaali. Saatavissa: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fbin.yhdistysavain.fi%2F1570020%2FEsu-hiKy3Ra1btXVzmf8E0Y_1-5%2Fkaikki%2520mukaan!%2520-koulu-tus%252C%2520osa%2520%2520Tuettu%2520vapaaehtoistoiminta.pptx&wdOrigin=BROW-SELINK. Viitattu 24.9.2024.

Suomen 4H-liitto a. *4H-kerhonohjaajat*. Saatavissa: <https://4h.fi/kerhot-ja-leirit/4h-kerhonohjaajat/>. Viitattu 1.10.2024.

Suomen 4H-liitto b. 2024. *4H-vaikuttajanuoret*. Saatavissa: <https://4h-akatemia.fi/toita-ja-toimintaa/4h-vaikuttajanuoret/>. Viitattu 1.10.2024.

Suomen evankelisluterilainen kirkko a. *Vapaaehtoistoiminta*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta/>. Viitattu 28.9.2024.

Suomen evankelisluterilainen kirkko b. *Isostoiminta*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/rippikoulu/isostoiminta/>. Viitattu 28.9.2024.

Suomen evankelisluterilainen kirkko c. *Kouluikäisille (7–14 -vuotiaille)*. Saatavissa: <https://evl.fi/tervetuloa-kirkkoon/tule-mukaan/lapsille-ja-lapsiperheille/kouluikaisille-7-14-vuotiaille/>. Viitattu 1.10.2024.

Suomen Pakolaisapu ry. *Vapaaehtoistyö*. Saatavissa: <https://pakolaisapu.fi/vapaaehtoistyö/>. Viitattu 28.9.2024.

Suomen Punainen Risti. *Toimintaa ja tekemistä nuorille*. Saatavissa: <https://www.punainenristi.fi/vapaaehtoiseksi/toimintaa-ja-tekemista-nuorille/>. Viitattu 1.10.2024.

Suomen sosiaali ja terveys ry 2018. *Järjestöt ovat osallisuuden selkänöja*. Saatavissa: <https://www.soste.fi/jarjestot-ovat-osallisuuden-selkanoja/>. Viitattu 27.5.2024.

Suomen työnohjaajat ry. *Mitä työnohjaus on?* Saatavissa: www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/. Viitattu 22.9.2024.

Syrjänen, K. 2017. Vapaaehtoisten työnohjauksesta apua toimijoiden tukemiseen ja innostamiseen. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M (toim.) *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Syöpäjärjestöt. *Tule mukaan vapaaehtoistoimintaan*. Saatavissa: <https://www.syopajarjestot.fi/tule-mukaan/vapaaehtoistoiminta/>. Viitattu 25.9.2024.

Tabassum, F., Mohan, J. & Smith, P. 2016. *Association of volunteering with mental well-being: a lifecourse analysis of a national population-based longitudinal study in the UK*. Saatavissa: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011327>. Viitattu 31.5.2024.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. 2023. *Osallisuuden edistäjän opas*. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-088-0>. Viitattu 22.9.2024.

Toija, A. 2011. *Vertaistuen voima. Harvinaissairaiden lasten vanhempien kokemuksia vertaistuesta*. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36788/URN%3aNB%3afi%3ajyu2011101011525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 28.9.2024.

Toikko T. & Rantanen T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta – Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. 3. painos. Tampere. University press.

Tuomi J. & Sarajarvi A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki. Tammi.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 22.9.2024.

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2014. *Vapaaehtoistoiminnan etiikka – ETENEn kannanotto*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <https://etene.fi/documents/1429646/1556041/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf/699021f0-dbca-4a81-8fc9-2f91ce31221f>. Viitattu 30.9.2024.

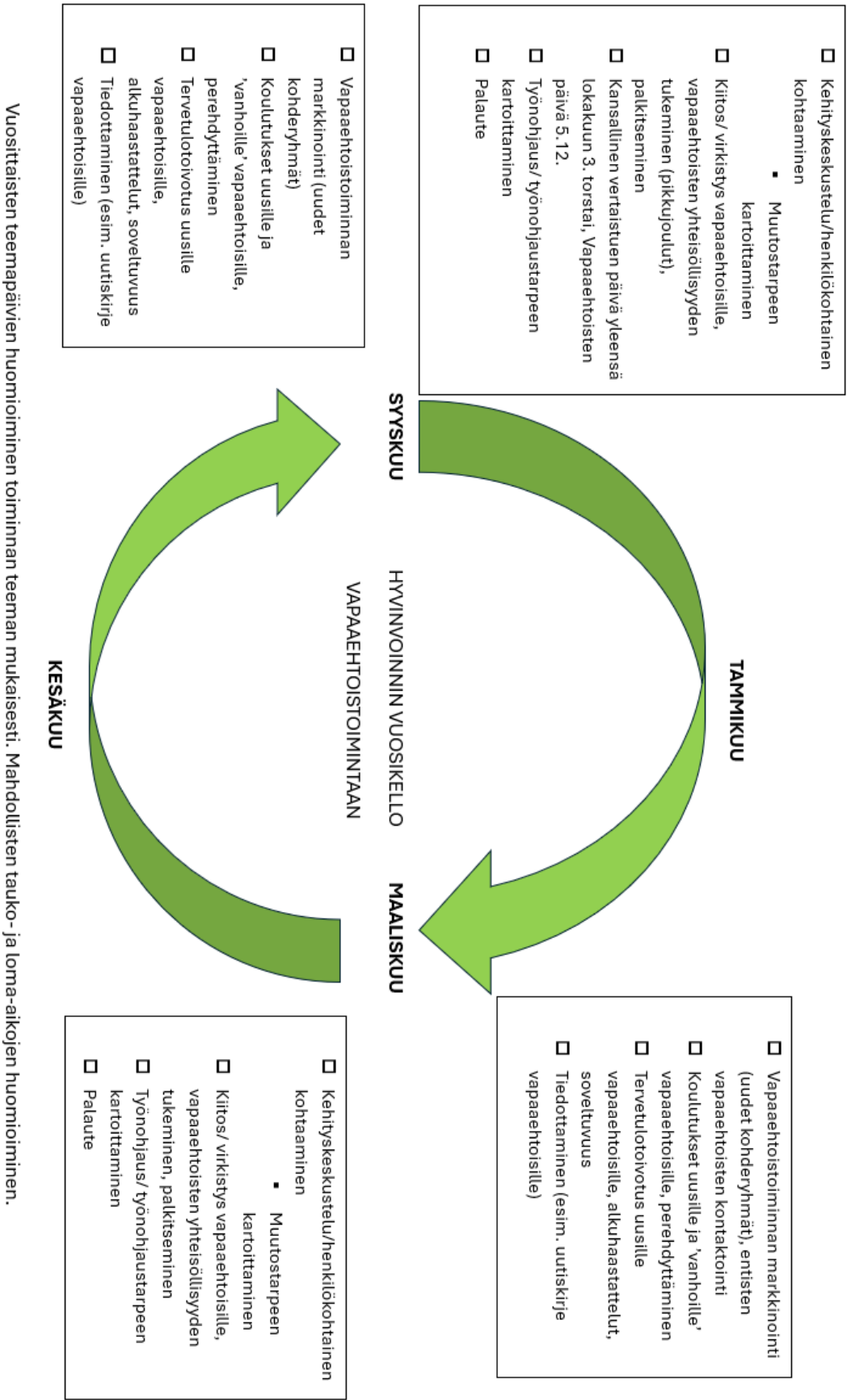
Valtiovarainministeriö. 2015. *Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti*. Valtiovarainministeriön raportti 39/2015. Raportti. Saatavilla: [https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/vapaaehtoisty%c3%b6,+talkooty%c3%b6,+naapurity%c3%b6+-+kaikki+k%c3%a4y+\(1\).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/vapaaehtoisty%c3%b6,+naapurity%c3%b6+-+kaikki-k%c3%a4y+\(1\).pdf?t=1499154853000](https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/vapaaehtoisty%c3%b6,+talkooty%c3%b6,+naapurity%c3%b6+-+kaikki+k%c3%a4y+(1).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/vapaaehtoisty%c3%b6,+naapurity%c3%b6+-+kaikki-k%c3%a4y+(1).pdf?t=1499154853000). Viitattu 2.2.2024. 13.5.2024.

Vilkka H. 2020. *Akateemisen lukemisen ja kirjoittamisen opas*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Virtanen A. 2006. *Konstruktiiivinen tutkimusote. Miten koulutus ja elinkeinoelämän odotukset kohtaavat ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 8(1), 46-51. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/114874/67807?acceptCookies=1>. Viitattu 5.2.2024.

Yeung, A. B. 2020. *Tärkein motiivi on auttamisen halu*. Saatavissa: <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tie-topankki/tarkein-motiivi-on-auttamisen-halu/>. Viitattu 28.5.2024

Hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan



Kyselylomakkeen kysymykset.

(Kysely toteutettu ALVA-verkoston palautekyselyn yhteydessä. Opinnäytetyön teemaa koskevat kysymykset 11.–16.)

VAPAAEHTOISEN HYVINVOINTI

11. Millaiset toimet tukisivat hyvinvointiasi vapaaehtoisena?

työnohjaus

koulutus

virkistys

neuvonta

joku muu, mikä?

12. Kuvaa toiveitasi ja tarpeitasi liittyen omaan hyvinvointiisi vapaaehtoisena

13. Kuinka usein voisit osallistua hyvinvointia tukevaan toimintaan?

kerran viikossa

kerran kuukaudessa

puolivuosittain

kerran vuodessa

14. Millä viestintäkanavilla toivoisit toimenpiteistä tiedotettavan?

uutiskirje

somekanavat

internet-sivustot

WhatsApp-ryhmät

sähköpostitse

joku muu, mikä?

15. Mitä muuta toivoisit viestinnässä huomioitavan?

16. Mikä on mielestäsi paras kiitos antamastasi panoksesta vapaaehtoistoiminnassa?

Kutsu työntekijöille (sähköpostitse)

Hei,

Opiskelen yhteisöpedagogi YAMK-tutkintoa Centria-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni vapaaehtoistoiminnan ALVA-verkostolle (<https://www.rko.fi/hankkeet/alva-verkosto/>) , aiheena on veto- ja pitovoimatekijät vapaaehtoistoiminnassa.

Järjestän opinnäytetyöni puitteissa kaksi ryhmähaastattelua aineistonkeruuta varten: toinen vapaaehtoistoimijoiden parissa työskenteleville työntekijöille ja toinen vapaaehtoistoimijoille itselleen. Työntekijöiden haastattelu on tarkoitus järjestää ensimmäiseksi, ja toiveena on saada mahdollisimman kattavasti kokemusta ja tietoa Teiltä ammattilaisilta, joten olemme pyrkineet kokoamaan kattavasti toimijoita mukaan sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Toivoisinkin, että saisimme opinnäytetyöhön mukaan myös Teidän organisaationne näkökulman. Voitte tarvittaessa jakaa kutsua sellaiselle henkilölle, joka työskentelee vapaaehtoisrajoitukseensa organisaatiossanne. Pyydän valitsemaan alla olevista ajankohdista ne, jotka sopisivat organisaatiolenne. Ehdottamani ajankohdat ovat jo ensi viikolla, joten jos näyttää, että ne tulevat liian äkkiä, mietitään uusia aikoja huhtikuulle. Haastattelu järjestetään etäyhteydellä. Lähetän vielä ryhmähaastattelun osallistujille tiedotteen ja suostumuslomakkeen ennen haastattelua. Myös haastattelukysymykset toimitan etukäteen tutustuttaviksi.

Ehdottamani ajankohdat ovat:

ma 25.3. klo 9-11

ke 27.3. klo 12-14

to 28.3. klo 9-11

Aurinkoa kevääseen!

Ystävällisin terveisin,

Mari Murto

Kutsu vapaaehtoisille

Hei vapaaehtoinen! Haluatko olla mukana kehittämässä vapaaehtoistoimintaa? Mari Murto tekee YAMK-opinnäytetyötään vapaaehtoistoiminnan veto- ja pitovoimatekijöistä, opinnäytetyön tuotoksena on hyvinvoinnin vuosikello vapaaehtoistoimintaan. Järjestämme ryhmähaastattelun 25.4.24 klo 13–15 etäyhteydellä. Ilmoittaudu tuomaan mukaan arvokas näkökulmasi Marille [mari.murto2\(a\)centria.fi](mailto:mari.murto2@centria.fi) tai Anitalle [anitta.anunti\(a\)rko.fi](mailto:anitta.anunti@rko.fi).

Haastattelukysymykset vapaaehtoisille.

1. Miksi olet lähtenyt mukaan vapaaehtoistoimintaan?
2. Millaiset asiat saavat sinut pysymään mukana toiminnassa?
3. Oletko joskus lopettanut tai harkinnut lopettavasi vapaaehtoistoimintaan osallistumisen?
Miksi? Millaiset seikat auttaisivat lopettamaan ohjatusti ja hallitusti = positiivisesti?
4. Miten vapaaehtoistoiminnasta tulisi viestiä, että se tavoittaisi myös uusia vapaaehtoisia?
5. Haluatko sanoa vielä jotakin?

Haastattelukysymykset työntekijöille.

1. Millaiset asiat saavat vapaaehtoisen lähtemään mukaan toimintaan?
2. Millaiset asiat saavat vapaaehtoisen pysymään mukana toiminnassa?
3. Mitkä seikat ovat syynä, että vapaaehtoinen lopettaa vapaaehtoistoimintaan osallistumisensa?
Millaiset seikat auttaisivat lopettamaan ohjatusti ja hallitusti = positiivisesti?
4. Miten vapaaehtoistoiminnasta tulisi viestiä, että se tavoittaisi potentiaaliset toimijat?
5. Haluatko sanoa vielä jotakin?

Hyvinvoinnin vuosikellon täytettävä pohja.

