



# jamk.fi

## Vapaaehtoisten osallisuuden kokemuksia organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta

Anu Kankkunen  
Piritta Moilanen

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2020  
Sosiaali- ja terveysala  
Sosionomi (AMK)

Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
JAMK University of Applied Sciences

Tekijä(t) Kankkunen, Anu Moilanen, Piritta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 46	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Vapaaehtoisten osallisuuden kokemuksia organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta</b>		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (AMK), sosiaalialan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Asta Suomi, Taja Kiiskilä		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä rooli yhteiskunnassa palveluiden ja hyvinvoinnin tuottajana. Vapaaehtoistoiminnan organisaatioiden kasvaessa ja ammatillistuessa vapaaehtoisten rooli toiminnassa voi muuttua. Tämä voi vähentää vapaaehtoisen osallisuuden tunnetta, mikä vaikuttaa motivaatioon ja sitoutumiseen. Vapaaehtoisten osallisuuden kokemuksia lisäämällä motivaatio ja sitoutuminen toimintaan voivat lisääntyä.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa vapaaehtoisten kokemuksista organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa. Tavoitteena oli selvittää vapaaehtoisten osallisuuden kokemuksia vapaaehtoistoiminnassa. Opinnäytetyö toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluin, joka on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmistä. Teemahaastattelun aineistoa käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistosta etsittiin osallisuuden kokemuksia lisääviä ja vähentäviä kokemuksia. Tuloksena saatiin tietoa vapaaehtoisten osallisuuden huomioimisesta organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa.</p> <p>Tulosten mukaan vapaaehtoiset haluavat olla mukana toiminnan suunnittelussa. Vapaaehtoiset arvostavat toimintaa, jossa he tulevat kuulluksi. Jäykkä ylhäältä päin ohjautuva, tarkasti määritelty toiminta heikensi vapaaehtoisten osallisuuden kokemusta toiminnassa. Toiminnan seuranta koettiin hyvänä asiana, mutta samalla se vei huomattavasti aikaa käytännön toiminnalta. Palkatun henkilökunnan läsnäoloa ja tukea arvostettiin toiminnassa. Vapaaehtoisten mielestä henkilökohtainen vuorovaikutus oli tärkeää ja sen kautta oli luontevaa antaa toiminnasta palautetta. Yhteisöllinen toiminta oli myös tärkeä voimavara vapaaehtoisille.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Vapaaehtoistoiminta, osallisuus		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kankkunen, Anu Moilanen, Piritta	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 46	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Volunteers participation experiences with organized volunteering</b>		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Asta Suomi, Taja Kiiskilä		
Assigned by -		
Abstract  <p>Voluntary work plays an important role in our society as a provider of services and welfare. When voluntary work becomes more organized and professional, the role of the volunteers can change. This can reduce the sense of participation, which can influence motivation and commitment. Motivation and commitment can be enhanced by increasing the volunteers' sense of participation.</p> <p>The aim of the thesis was to obtain information about volunteers' experiences with organized volunteering. The goal was to examine experiences with participation in volunteering. The thesis was implemented by using semi-structured theme interviews which is one of qualitative research methods. The data was analysed by using data-driven content analysis. Experiences that increased and reduced participation were sought for in the data. As a result, information of considering participation of volunteers' in organized volunteering was found.</p> <p>According to the results, the respondents wanted to be involved in planning the activities. They appreciated activities in which they were heard. Rigid activity that was guided from above and precisely defined reduced the experience of participation. Monitoring the activities was considered good but taking time from the activities themselves. The presence and support of paid employees were appreciated. The volunteers thought that personal interaction was important, and it was natural to give feedback personally about the activities. Communal activities were also an important resource for the volunteers.</p>		
Keywords/tags (subjects) Voluntary work, participation		
Miscellaneous (Confidential information)		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vapaaehtoistoiminta .....</b>	<b>4</b>
2.1	Kolmas sektori .....	7
2.2	Sosiaali- ja terveysjärjestöt.....	8
2.3	Organisoitu vapaaehtoistoiminta.....	9
2.4	Vapaaehtoistoiminnan johtaminen.....	11
2.5	Vapaaehtoistoiminnan motiivit.....	13
<b>3</b>	<b>Osallisuus .....</b>	<b>15</b>
3.1	Osallisuus käsitteenä .....	16
3.2	Osallisuus vapaaehtoistoiminnassa.....	17
<b>4</b>	<b>Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>Toteutus.....</b>	<b>20</b>
5.1	Tutkimusmenetelmä .....	20
5.2	Kohderyhmä ja aineiston kerääminen .....	20
5.3	Aineiston analyysi.....	23
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>26</b>
6.1	Vapaaehtoisten kokemukset organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta ....	26
6.2	Vapaaehtoisten osallisuutta tukevat käytännöt toiminnassa.....	29
6.3	Vapaaehtoisten kehitysehdotukset osallisuuden huomiointiin.....	33
<b>7</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>40</b>
8.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	42
8.2	Jatkotutkimusaiheet .....	45
	<b>Lähteet .....</b>	<b>47</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>52</b>
	Liite 1. Suostumus tutkimukseen.....	52

	2
Liite 2. Teemahaastattelun runko.....	53
Liite 3. Esimerkki aineistosta nousseista käsitteistä teemoittain.....	54

## **Kuviot**

Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan timanttimali .....	14
Kuvio 2. Ladder of volunteer participation .....	19

## **Taulukot**

Taulukko 1. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä .....	25
---------------------------------------------------------------------	----

# 1 Johdanto

Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä rooli yhteiskunnassa palveluiden ja hyvinvoinnin tuottajana. Vapaaehtoistoiminnan organisaatioiden kasvaessa ja ammatillistuesssa vapaaehtoisten rooli toiminnassa voi muuttua. Tämä voi vähentää vapaaehtoisen kokemaa osallisuuden tunnetta, mikä vaikuttaa motivaatioon ja toimintaan sitoutumiseen. Vapaaehtoisten osallisuuden kokemuksia lisäämällä motivaatio ja sitoutuminen toimintaan voivat lisääntyä.

Kolmannen sektorin rahoituspohjana toimii pääsääntöisesti kunnat tai projekti- ja hankerahoitukset. Yleishyödyllisten rahoitusten painopiste on muuttunut kilpailutettuun palvelutuotantoon tai projekti- ja hankerahoituksiin. Tämä tuo mukanaan järjestöjen toimintaan rahoittajan näkökulman sekä toimintaan ammattimaisempia toimintamalleja. Palkkatyön merkitys on lisääntynyt merkittävästi kolmannen sektorin toiminnassa. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 10, 23.) Toiminnan tehostaminen, ammattimaistuminen ja byrokratisoituminen on vaikeuttanut myös sitoutuneiden vapaaehtoisten saatavuutta. Kolmannen sektorin toimintaan on siirtynyt julkiselle ja yksityiselle sektorille ominaiset tehokkuusvaatimukset. (Ruuskanen ym. 2013, 33-35.)

Järjestöbarometrin (2018, 206) tuloksista selviää, että järjestöjen haasteena on riittävä vapaaehtoisten määrä, sekä vaativiin tehtäviin sopivien ja riittävän sitoutuneiden vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan. Vuonna 2010–2017 purkautuneista yhdistyksistä 49 prosenttia ilmoittaa purkautumiseen vaikuttaneen ratkaisevasti toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrän väheneminen, 47 prosenttia luottamushenkilöiden saamisen vaikeutuminen ja 40 prosenttia vapaaehtoisten määrän väheneminen.

Marjovuon (2014, 140-141) mukaan järjestökentän vapaaehtoistoiminnassa on tapahtumassa voimakas professionalisoituminen. Vastineeksi toimintaan myönnetyille rahoitukselle tulee vaatimuksia näytöstä rahoituksen vaikuttavuudesta. Tämä ei rajoitu pelkästään toiminnan organisointiin tai johtamiseen, vaan se koskettaa myös

toiminnassa olevia vapaaehtoisia. Toimintaan kohdistuu samankaltaisia tehostamis-  
paineita kuin ammattityöskentelyyn. Vapaaehtoistoiminta muuttuu lähemmäs palk-  
katyötä, säädeltyä, vähemmän sosiaalista ja luovaa, jossa hauskuus ja autonomia vä-  
henevät.

Vapaaehtoistyö koskettaa ihmisten elämää, työtä ja vapaa-aikaa. Vapaaehtoistyön  
merkitykset tulisi ymmärtää syvällisesti, jotta sitä voidaan kehittää kestävästi. Vapaa-  
ehtoistyön tutkimusta on tehty vasta suhteellisen vähän ja vapaaehtoisten oma ääni  
kuuluu heikosti suurissa rakenteellisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa. Oleellisinta  
on vapaaehtoisten omat käsitykset ja niiden ymmärtämiseksi tarvitaan lisää laadul-  
lista tutkimusta. Laadullisella tutkimuksella saadaan syvällisemmin esiin ilmiön pieniä  
ja monimuotoisia asioita sekä kokonaiskuvaa, joita tarvitaan tutkimuksessa ja kehit-  
tämistyössä. (Marjovuori 2014, 12.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan vapaaehtoisten osallisuutta toiminnan suunnittelun,  
kehittämisen ja vapaaehtoistoimintaa toteuttavan yhteisöön kuulumisen näkökul-  
masta. Osallisuuden kokemuksia tutkitaan yhdistäen organisaation käytännöt ja toi-  
mintatavat, vapaaehtoisen omat kokemukset sekä toiminta ja toiveet. Opinnäytetyö  
on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna viidelle vapaaehtoiselle sosi-  
aali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Opinnäytetyötä ei toteutettu toi-  
meksiantajan tilauksesta, vaan se on saanut innoituksensa tekijöiden kiinnostuksesta  
vapaaehtoistoiminnan erityisyyttä ja sen kehittämistä kohtaan. Tavoitteena on selvit-  
tää vapaaehtoisten osallisuutta lisääviä ja heikentäviä kokemuksia valtakunnallisesta  
organisoidusta sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Mahdollisuus  
vaikuttaa omaan tekemiseen on aiempien tutkimusten perusteella huomattu vaikut-  
tavan vapaaehtoisten motivoitumiseen ja toimintaan sitoutumiseen. (Haivas, Hof-  
mans & Pepermans 2013, 5).

## 2 Vapaaehtoistoiminta

Suomessa on perinteisesti huolehdittu lähimmäisistä, annettu naapuriapua ja tehty  
vapaaehtoistoimintaa. Sitä ei ole kuitenkaan suuremmin huomioitu. Viime aikoina

hyvinvointiyhteiskunnan velvoitteita on kuitenkin yhä enemmän alettu siirtää vapaaehtoisectorille (Yeung 2002a.) 1980-luvulla vakiintunut käsite vapaaehtoistoiminta on halunnut korostaa eroa palkkatyöhön ja työhön yleensä. Kansainvälisesti käytetyllä vapaaehtoistyö-termillä korostetaan toiminnan tärkeyttä. Näitä käsitteitä käytetään usein rinnakkain ja ne ovat merkityksessään hyvin lähellä toisiaan (Porkka 2009, 60.) Perinteisempi määritelmä mukailee auttamisen näkökulmaa ”vapaaehtoistoiminta on yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehtyä toimintaa, josta ei saa rahallista korvausta, joka tehdään ilman pakkoa ja jota ei pidetä velvollisuutena perhettä tai sukua kohtaan”. Myöhemmin on alettu kiinnittää huomiota vapaaehtoistoiminnan organisoimiseen ja vapaaehtoisten omiin motiiveihin ja toiveisiin. (Laimio & Välimäki 2011, 9.)

Yeungin (2002a) tutkimuksen mukaan suomalaisten mielikuvat vapaaehtoistoiminnasta ovat positiiviset ja siitä tulee usein mieleen heille jokin kohde tai järjestö. Auttaminen ja hyväntekeväisyys sekä palkattomuus ja hyväksi koetun asian edistäminen ovat yleisimpiä mielikuvia. Suomalaiset osallistuvat aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan. Suosituinta vapaaehtoistoimintaa on urheilun ja liikunnan parissa, toiseksi suosituinta terveys- ja sosiaalialalla ja kolmanneksi eniten vapaaehtoistoimintaa tehtiin lasten sekä nuorten kasvatustilaisuuksissa.

Euroopan komissio on määritellyt vuoden 2011 kansainvälisen vapaaehtoistoiminnan teemavuonna vapaaehtoistyön tarkoittavan ”kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaamuotoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta.” (Laimio & Välimäki 2011, 10.) Marjovuon (2014, 18) mukaan Rochester ym. (2010) tiivistävät vapaaehtoistyön kolmeen näkemykseen, se on palkatonta työtä ja palvelua, aktivismia tai vakavaa vapaa-aikaa. Vapaaehtoistyö on työtä, josta ei makseta palkkaa, sitä tehdään tärkeäksi koetun asian hyväksi omasta halusta ja niin kauan kuin itse haluaa. Se voi olla lyhyt- tai pidempikestoista. Vapaaehtoistyöstä ja -toiminnasta on useita määritelmiä, yhteistä niille on kuitenkin se, että se on vapaasta tahdosta tehtyä ja palkatonta. Vapaaehtoistyötä voi tehdä kuka vain omien kykyjensä mukaan, sillä ei voi korvata ammattityötä, eikä siihen vaadita ammatillista koulutusta. Vapaaehtoistoiminta hyödyttää myös työntekijää, siinä voi



esimerkiksi oppia uusia taitoja ja siitä voi saada iloa. (Vapaaehtois- ja vertaistoiminnan määritelmät 2016.)

Bussell & Forbes (2001, 245-246) toteavat vapaaehtoistyön tekijän määrittelymisen vaikeaksi, koska ei ole olemassa vain yhdenlaista vapaaehtoisuutta. Vapaaehtoisia toimii monissa erilaisissa rooleissa ja eri organisaatioissa. Vapaaehtoiset eivät myöskään ole yksi yhtenäinen joukko, vaan vapaaehtoistyötä tekevät eri ikäiset, eri sukupuolta olevat ja erilaisista taustoista tulevat erilaisia taitoja ja kokemusta omaavat ihmiset.

Nivalan (2010, 207-208, 210) mukaan vapaaehtoista toimintaa toteuttavat organisaatiot ovat yksi keskeisistä hyvinvointipalveluja tuottavista kansalaisyhteiskunnan toimijoista. Vapaaehtoistyö on kansalaistoimintaa, jossa hyvinvointipalveluiden tuottaminen ja toimintaan osallistuvan yksilön hyvinvoinnin kokemus yhdistyvät. Hyvinvointivaikutuksia saavat aikaan toiminnassa solmitut sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus, ryhmään kuuluminen ja yhdessä tekeminen, itsensä toteuttaminen, toiminnasta saatu merkityksellisyyden tunne, itselle tärkeiden asioiden edistäminen sekä osallisuus yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Hänen mukaansa kansalaistoiminnasta koituu hyvinvointivaikutuksia sekä palveluita saaville, että niitä tuottaville ihmisille. Vapaaehtoistyö voi olla harrastus, joka tuo mielekkyyttä elämään tai palkkatyön korvaava toimintamuoto esimerkiksi eläkkeelle siirtyessä.

Vapaaehtoistoimintaa tekevät yhdistykset voivat olla joko ammattimaisesti johdettuja tai niin sanottuja kansalaisyhdistyksiä. Ammattimaisesti johdetun vapaaehtoistyön suunnittelusta vastaavat työntekijät ja vapaaehtoisilla on omat selkeät tehtävänsä. Vastuu toiminnasta on työntekijällä. Yhteiskunnallisten ja yleishyödyllisten päämäärien täyttyminen korostuu. Kansalaisyhdistyksillä puolestaan ei usein ole työntekijöitä ollenkaan vaan ne toimivat pääasiassa vapaaehtoisten voimin, vapaaehtoiset hoitavat myös esimerkiksi hallinnollisia ja johtamiseen liittyviä tehtäviä. Vapaaehtoisilla ei ole välttämättä selkeitä, määriteltyjä rooleja. (Kuuluvainen 2015, 17-21.)

## 2.1 Kolmas sektori

Kolmannen sektorin toimijoita voidaan yksinkertaistetusti sanoa olevan kaikki julkisen vallan, markkinoiden ja kotitalouksien ulkopuolelle jäävät toimijat. Tähän joukkoon kuuluvat muun muassa vapaaehtoistyön yhteisöt. Kolmannen sektorin toimijat järjestävät yhteistoimintaa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ilman taloudellisen voiton tavoittelua. Ne voivat olla hyvin vapaamuotoisia tai järjestäytyneitä organisaatioita. (Nivala 2010, 204-205.) Helanderin & Laaksosen (1999, 17) mukaan kolmas sektori koostuu voittoa tavoittelemattomista järjestöistä, säätiöistä ja järjestöpohjaisista uosuoskunnista. Valliluoto (2014, 16) toteaa, että käsitettä kolmas sektori käytetään usein selkeyttämään eroa yksityisen sektorin yrityksistä eli ensimmäisen sektorin ja julkisen sektorin eli toisen sektorin toimijoista. Neljännen sektorin toiminnalla tarkoitetaan oman perheen tai lähiyhteisön naapuriapua. (Mäkinen 2017, 21.)

Vapaaehtoistoiminta on osa kolmannen sektorin toimintaa. Kolmas sektori on ollut julkista sektoria täydentävä, mutta se on enenevässä määrin alkanut korvaamaan julkisen sektorin palveluita. (Helander & Laaksonen 1999, 73.) Vapaaehtoistoiminnan järjestäminen ei rajaudu pelkästään kolmanteen sektoriin, vaan sitä organisoidaan laajalti yrityksissä ja julkisella sektorilla. Myös neljännellä sektorilla vapaaehtoistoiminta toimii organisoimatta. (Valliluoto 2014, 16.) Yhdistys voi olla vapaamuotoinen tai muodollisesti rekisteröity, vapaaehtoisuuteen ja yhteisiin intresseihin perustuva useamman kuin kahden henkilön yhteenliittymä. Käsitteellä järjestö voidaan tarkoittaa yhdistyksiä tai useamman yhdistyksen muodostamia organisaatioita. Yhdistyksen ja järjestön käsitteitä käytetään usein synonyymeinä. (Nivala 2010, 205.)

Kolmannen sektorin toiminnan rahoitus muodostuu usein ulkopuolisista rahoituslähteistä ja sitä kehitetään projekti- tai hankerahoitusten avulla. Tämä tuo toimintaan rahoittajan näkökulman ja toiminnan kehittämisen suunnan. Yhdistyksen koko määrittää myös toiminnassa hallinnollisten tasojen määrän. Toimijoiden käsiä ei ole kuitenkaan sidottu vaan järjestöissä on edelleen voitu tehdä perustarkoituksen mukaista toimintaa. Kansalaistoiminta on samalla tärkeä innovaatiotoiminnan lähde. Epävirallinen toimintakenttä, joustava hallinto ja monipuolinen ammattitaito ja vahva sitoutuneisuus on mahdollistanut uusien toimintamuotojen kokeilemisen ja

palvelujen ideoimisen. Usein ne pystyvät myös ensimmäisenä reagoimaan yhteiskunnallisiin ongelmiin ja toiminnan tarpeisiin. Kolmannen sektorin kautta on aloittanut monet kuntasektorille siirtyneet toimintamuodot. (Harju 2003, 46-49.)

Ruuskanen ym. (2013, 10-11) mukaan palkkatyön osuus on lisääntynyt kolmannella sektorilla. Ammattimaisen järjestötyön ja palkatun työvoiman merkityksen lisääntymiseen viime aikoina on vaikuttanut erityisesti projektitoiminnan ja palveluntuotannon kasvu, jotka edellyttävät ammatillisuutta. Kansalaistoimintaan liittyvän järjestö- ja seuratyön vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa palkkatyön merkitys on kasvanut. Järjestöbarometrin (2018, 136) vastaajista 27% totesi saaneensa viimeisen viiden vuoden aikana valtakunnalliseen vapaaehtoistoiminnan aluetoimintaa tukemaan lisää palkattua henkilökuntaa. Palveluntuotannon ylläpitämisen edellyttämä jatkuvuus ja ennustettavuus voi olla vaikea toteuttaa pelkästään vapaaehtoisvoimin. Myös toiminnan vaikuttavuuden osoittaminen voi vaatia ammatillista osaamista. (Ruuskanen ym. 2013, 93.) Palkkatyötä tehdään usein yhdessä palkatta toimivien vapaaehtoisten kanssa, järjestöt ovat usein vapaaehtoisten johtamia. Yhdistyksissä työnantajan roolissa ja taloudellisessa vastuussa on yhdistyksen hallitus, joka yleensä koostuu vapaaehtoisista (Ruuskanen ym. 2013, 10-11, 27.) Kolmannella sektorilla työn määräaikaisuus on yleistä projektimaisen työn vuoksi. (Ruuskanen ym. 2013, 64).

## 2.2 Sosiaali- ja terveysjärjestöt

Suomessa vapaaehtoistyötä tekeviä järjestöjä on ollut jo kolmella eri vuosisadalla. Muun muassa Suomen Punainen risti ja Suomen Mielenterveysseura ovat perustettu 1800-luvun lopulla. Sota-ajat tukivat sosiaali- ja terveysjärjestöjen syntymistä, pulaaikaaan järjestöjen toiminnalle oli tarvetta. Vuosikymmenien kuluessa virallisen sosiaalityön vakiinnuttaessaan asemaa, järjestöjen toiminnalle ei nähty kovinkaan suurta tarvetta. Tilanne muuttui järjestöjen kannalta merkittävästi 1990-luvun laman aikaan, jolloin järjestöjen aika tuli jälleen ajankohtaiseksi (Marjovuo 2014, 25-26.)

Suomessa on rekisteröityneitä sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä noin 10 000. Näistä 200 on valtakunnallisesti toimivia järjestöjä. Jäseniä näissä yhdistyksissä toimii 1,3 miljoona ja vapaaehtoisia toiminnassa on mukana noin 500 000. Valtakunnallisten

järjestöjen toiminta on usein ammatillista ja vapaaehtoistoiminta on osa toimintaa. Paikallistoiminta toimii suurelta osin vapaaehtoisvoimin. Sosiaali- ja terveysjärjestöt tukevat ihmisiä ja heidän läheisiään, jotka ovat vaikeissa, haastavissa tai muuten erityisissä elämäntilanteissa. Vapaaehtoisten tarjoama tuki kohdistuu muun muassa pitkäaikaissairaille, vammaisille, työttömille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja maahanmuuttajille. Monipuoliset vapaaehtoistoiminnan muodot tarjoavat merkittävää tukea sitä tarvitseville ihmisille. (Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat keskeinen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan kenttä. N.d.)

Tässä opinnäytetyössä valtakunnallisilla sosiaali- ja terveysjärjestöillä tarkoitetaan niitä toimijoita, joiden toiminta-alue on koko Suomi. Niiden tarkoituksena on jonkin erityisryhmän, oman jäsenistön tai tietyn väestöosan fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Rajauskriteerinä on toiminut myös se, että toimijoilla on palkattua henkilökuntaa ja toimitiloja.

### 2.3 Organisoitu vapaaehtoistoiminta

Lähes kaikilla elämän alueilla toimii vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoiminnalla autetaan ja tuetaan ihmisiä, järjestetään tapahtumia ja talkoita, toimitaan vertaisina ja tuotetaan palveluja. Perinteisesti vapaaehtoisena on toimittu yhdistyksen tai järjestön jäsenenä. Ajan mukana vapaaehtoisuuden tavat ja muodot muuttuvat. Vapaaehtoistoimintaan lähtevät odottavat toiminnalta omaan persoonaan sopivaa, mielekästä ja hyvin organisoitua toimintaa. Vapaaehtoistoimintaa organisoidaan monin eri tavoin, yhdistykset, järjestöt ja seurakunnat omaavat pitkät perinteet vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä. (Willberg 2015, 7.)

Toiminnan suunnitteluun tarvitaan ihminen, joka vastaa kokonaisuudesta ja koordinoi toimintaa. Kaikkea toimintaa ei voi kuitenkaan laittaa vain koordinaattorin hoidettavaksi. Tähän tarvitaan myös muiden vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan ja taustatuki, jolta saadaan apua tarvittaessa. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 7.) Pelkkä auttamisenhalu ja innostus eivät riitä laadukkaan vapaaehtoistoiminnan yl-

läpittämiseen. Toimintarakenteiden ylläpitäminen vaatii rahaa ja ammatillista työotetta, vaikka toiminta olisikin lähtökohtaisesti ilmaista. Budjetoinnin yhteydessä voidaan ottaa huomioon, minkälaisia kustannuksia tulee esimerkiksi matkakuluista ja uusien jäsenien perehdytyksestä. Toiminnan rakenteen ylläpitäminen vaatii erilaisia resursseja. Tällaisia resursseja ovat mm. toiminnan suunnitteluun varattu aika ja tarvittava osaaminen (kokonaisnäkemys toiminnan organisoimisesta), ohjaajat, joilla on kykyä motivoida ja innostaa vapaaehtoisia, tarvittavat tilat ja välineet ja yhteistyöverkostot. (Laimio & Välimäki. 2011, 27.) Tehoton vapaaehtoistoiminnan organisointi voi jopa aiheuttaa enemmän kustannuksia kuin hyötyjä. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 16).

Häyrisen (2015, 45) mukaan hyvän vapaaehtoistoiminnan organisoinnin osa-alueet pitävät sisällään vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden, toimintaympäristön, strategian ja toimintatapojen määrittelyn (strategia), osaamistarpeiden määrittelyn, kartoituksen, ja osaamisen kartuttamisen (osaaminen), resurssoinnin suunnittelun ja varmistamisen (resurssointi), tehtävien paketoinnin, rekrytoinnin, vapaaehtoisopimuksen, perehdytyksen järjestöön ja tehtävään, ohjauksen ja vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden, kiittämisen ja palkitsemisen sekä kunniakkaan lopettamisen (johtaminen).

Riippumatta siitä viihtyykö vapaaehtoinen tehtävässään viikon tai useampia vuosia, hän tarvitsee silti toimintaan saman perehdytyksen. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 96). Vapaaehtoiselle tulee tulla tunne, että hänen panostaan toiminnassa arvostetaan ja se on tärkeää. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 61). On hyvä pitää mielessä, että toiminnan aikana vapaaehtoiselle tulee tarjota neuvontaa, vuorovaikusta ja mahdollisuus toiminnan kehittämiseen. (Häyrinen 2015, 45). Osallistava vapaaehtoistoiminnan koordinointi luo toimintakulttuuria, jossa vapaaehtoiset voivat osallistua toiminnan suunnitteluun, tuoda mukaan omia ideoitaan ja kehittää toimintaa. (Kuuluvainen 2015, 51-52).

Mäkinen (2018, 61) toteaa, että vapaaehtoistoiminta kehittyy maailman mukana ja on huomioitavaa, että vapaaehtoistoiminnasta haetaan jatkossa enemmän elämyk-

sellisyyttä. Järjestön on aika ajoin hyvä käydä keskustelua siitä, mitä vapaaehtoistoiminta sille merkitsee ja minkälaiset toimintatavat ovat järkeviä. (Häyrinen 2015, 38). Paikallisessa toiminnassa voidaan määritellä se, miten, miksi ja kenen hyväksi toimitaan. Järjestöjen piirien ja liiton tasolta yhdistyksissä päätöksenteko voi ajautua hierarkkiseksi ja muodolliseksi. (Harju 2006, 46.)

Marjovuon (2014, 140-142) mukaan Rochester ym. (2010, 220) pitävät vapaaehtoistyön mahdollisuutena, sekä myös uhkana formalisaatiota, eli vapaaehtoissektorin julkiselta ja yksityiseltä sektorilta omaksumia normeja ja työtapoja. Marjovuo toteaa, että vapaaehtoissektori omaksuu helposti ammatillisia elementtejä toimintaansa ja suuntana onkin järjestömuotoisen vapaaehtoissektorin ammatillistuminen. Rahoitusta varten vaadittu hyötyjen osoittaminen on johtanut toiminnan vaikuttavuuden mittaamiseen, joka voi johtaa tuloksellisuuden tehostamispaineisiin. Marjovuon mukaan vaarana on vapaaehtoistyön muuttuminen palkkatyön kaltaiseksi ja vähemmän hauskaksi, sosiaalseksi ja luovaksi ja sen autonomian väheneminen. Hän muistuttaa, että vapaaehtoistyön kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei vapaaehtoistyö menetä ominaislaatuaan. Vapaaehtoisten kokemuksia tulee hänen mielestään seurata ja kuunnella.

## 2.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Kuuluvaisen (2015, 9) mukaan vapaaehtoistyön johtaminen tarkoittaa mahdollisuuksien luomista vapaaehtoisten toiminnalle, toiminnan ja tavoitteiden suunnittelua, vapaaehtoisten innostamista ja motivoimista sekä vapaaehtoistyön koordinoimista. Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori on monessa yhteydessä palkallinen työ ja eri yhteyksissä toimenkuvan sisällöt vaihtelevat. Porkka (2009, 81-82) luettelee vapaaehtoistoiminnan johtamisen sisältävän avoimuutta, tarkkuutta, tilanantoa sekä ihmis- ja asiakaskeisyyden vuorottelua. Vapaaehtoisten kanssa olisi hyvä käydä jatkuvaa keskustelua, toiminnan kehittäminen voi olla joillekin vapaaehtoisille hyvin tärkeää. Tehäviä ei voida osoittaa ylhäältäpäin vaan vapaaehtoisille olisi oltava vapauksia, vaikutusmahdollisuuksia ja valinnanvaraa. Vapaaehtoistoiminnassa pidetään erityisen tär-

keänä avoimuutta ja aitoa demokratiaa, tasa-arvoa, keskinäistä toiminnan kehittämistä ja vaikuttamista. Vapaaehtoisten motivaation säilyttämiseen vaikuttaa suuresti toiminnan suunnitelmallisuus ja hyvä johtaminen. (Harju 2003, 42).

Vapaaehtoisten ohjaajan tulee tuntea organisaation laatima toimintasuunnitelma, löytää tekijöille sopivat tehtävät, järjestää tapahtumia, osata motivoida vapaaehtoisia heille sopivin keinoin, antaa palautetta ja kannustaa, kerätä tietoa osanottajista, tapahtumista ja tehtävistä, arvioida toimintaa sekä luoda verkostoja ja osallistua tiedottamiseen. Vapaaehtoisten ohjaaminen ja tukeminen ovat kuin esimiestyötä, joka edistää henkilöstön hyvinvointia. Sen tärkeys kuitenkin usein unohdetaan vapaaehtoistoiminnassa, vapaaehtoisia kannustetaan itse olemaan aktiivisia ja ottamaan yhteyttä toiminnan järjestäjään ja hakemaan ohjausta ongelmiin. Voi käydä niin, että kynnys on liian iso eikä kysymyksiä esitetä. (Laimio & Välimäki 2011, 34-35.)

Porkan (2009, 84-85, 89) mukaan ”vapaaehtoistyöstä on helppo jättäytyä pois, elleivät toiminta ja tehtävä tai niiden johtaminen täytä odotuksia.” Vapaaehtoistyössä korostuu sanaton molempien odotuksille perustuva sopimus, eli psykologinen sopimus, joka solmitaan vapaaehtoisen ja yhdistyksen välille. Odotuksista ei välttämättä puhuta ääneen, mutta ne ilmenevät toiminnassa ja yhteisössä. Yhdistykset voivat vapaaehtoisensa valitsemalla, perehdyttämällä ja kouluttamalla tuoda esiin omia odotuksiaan ja mitä sillä on tarjottavana vapaaehtoiselle. Vapaaehtoiselle pitäisi suoda mahdollisuus tuoda esiin omia toiveitaan, odotuksiaan ja mielipiteitään. Jos toiveissa ja odotuksissa ilmenee ristiriitoja, niistä pitäisi pystyä puhumaan ja sovittelulle olisi hyvä olla valmis käytäntö. Ammattimaisesti orientoitunut järjestöjohto ja ammattihenkilöstö voivat nähdä toiminnan eri näkökulmasta, kuin tunnepohjaisesti toimitaan sitoutuneet vapaaehtoiset. (Ruuskanen ym. 2013, 27).

Järjestöjohtamisen ydin on ihmisten ja kulttuurin johtamisessa, jotka ovat johtamisen kaksi haasteellisinta muotoa. (Harju 2003, 196). Vapaaehtoisten johtamista voi kuvata ”narulla työntämiseksi” sen ominaisen luonteensa vuoksi, koska toiminnassa on sisäinen motivaatio suuressa roolissa. (Karreinen 2016). Yksi yleisimmistä syistä lo-

pettaa vapaaehtoistoiminnassa on huono johtaminen. Jopa kaksi viidestä vapaaehtoisesta lopettaa vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyvistä syistä. (Hager & Brudney 2004, 2).

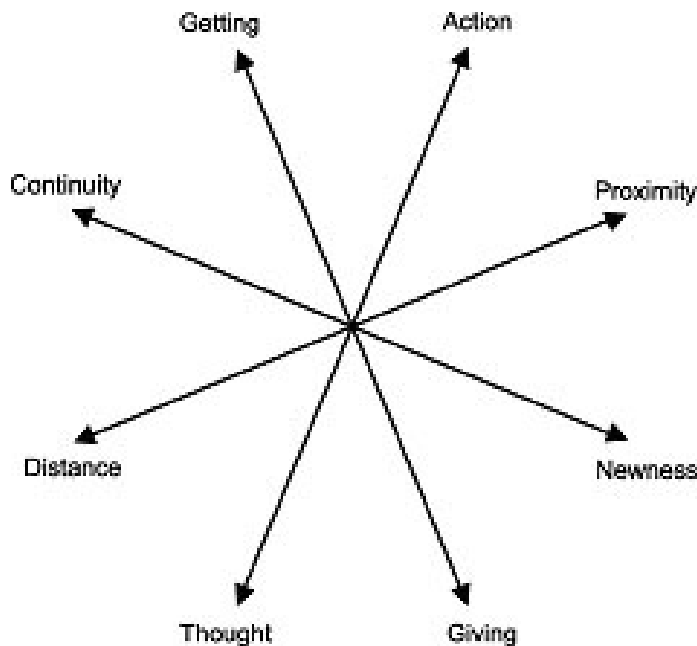
Porkan (2009, 103-104) mukaan vapaaehtoisia palkitsee yhdistystoiminta, jossa vapaaehtoistyöntekijöiden roolia arvostetaan, vapaaehtoiset kokevat tulevansa kuuluksi ja vastavuoroinen kunnioitus toteutuu. Vapaaehtoisilla on omakohtainen kokemus tarpeellisuudestaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan ja vastavuoroinen sosiaalinen tuki toteutuu arjessa. Lisäksi yhdistyksen rakenteet mahdollistavat ja tukevat selkeää työnjakoa ja sujuvaa toimintaa ja yhteistyö ammattilaisten kanssa toimii sekä yhdistyksessä on hyvä ilmapiiri. Myös vapaaehtoistyön toimintaedellytykset ja tukijärjestelmät ovat kunnossa.

## 2.5 Vapaaehtoistoiminnan motiivit

Harju (2019, 21-22) toteaa, että motivaatio syntyy ihmisen motiiveista. Inhimillinen käyttäytymisen pohjalla toimintaa ohjaa motiivit. Motiivit ohjaavat ihmisen toimintaa tiettyyn suuntaan ja motivaatio on sen psyykinen halu tai tila, miten ja minkälaisella kiinnostuksen tasolla toimitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Ihmisen toiminnalla on aina jokin tarkoitus, myös vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan kautta ihminen tavoittelee jotakin tai pyrkii johonkin. Jotta aikomus toiminnasta muuttuu toiminnaksi, siihen tarvitaan motivaatiota. Vapaaehtoistoimintaan liittyy oleellisesti motivaatio ja vapaaehtoisten motivointi. Ulkoinen motivaatio syntyy palkkioiden haluumisesta, sisäinen taas liittyy arvoihin ja henkilökohtaiseen kasvuun, työn mielekkyyden motivoi. Vapaaehtoistyöhön liittyy etenkin sisäinen motivaatio, mutta myös ulkoiset tekijät motivoivat. Niitä voivat olla esimerkiksi toiminnasta saatava työkokemus tai yhdistykset tavat palkita vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoiminnassa tärkein motivaattori on auttamisen halu, muita motiiveja ovat halu oppia uusia asioita, kansalaisvelvollisuuden täyttäminen, vapaaehtoistyön kuuluminen omaan elämäntapaan, sosiaaliset suhteet, samanhenkiset ihmiset, vapaaehtoisten yhteisö ja merkitykselliset tavoitteet. (Kuuluvainen 2015, 45-46.) Jokaisella vapaaehtoistoimintaan lähtevällä on oma motivaatioperusta, erilainen syy lähteä mukaan toimintaan ja kaikki nämä ovat yhtä arvokkaita. (Harju 2003, 39).



Vapaaehtoisten timanttimali (Kuvio 1.) kuvaa vapaaehtoisten motiiveja vapaaehtoistoiminnassa. Motiivit voivat vaihdella toiminnan aikana. Motiivit liittyvät ulkoisiin asioihin kuten toimintaan, kontakteihin, uusiin asioihin ja antamiseen. Tai ne voivat olla myös sisäisiä, kuten pohdintaa, etäisyyttä, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja saamista. (Yeung. 2004b)



Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan timanttimali (Yeung 2004b, 32)

Yeungin (N.d.) mukaan vapaaehtoistoiminnan tärkein motiivi on halu auttaa, muut motiivit ovat huomattavasti vähäisempiä. Vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan sekä tarve säännölliseen päivöohjelmaan olivat muita motiiveja. Naiset haluavat auttaa, oppia uutta ja tutustua uusiin ihmisiin, miehet taas lähtevät mukaan ystävien vaikutuksesta, haluavat käyttää ylimääräisen vapaa-ajan hyödylliseen tekemiseen ja tuntevat kansalaisvelvoitetta tai auttamisen halua. Suomalaisten vapaaehtoistoiminnan motiivit ovat moniin muihin Euroopan maihin verrattuna altruistisempia. Ajanpuute on yleisin syy olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistoimintaan motivoivat tekijät Euroopan maissa ovat tutkimuksen mukaan halu auttaa, uusien ihmisten tapaaminen ja sosiaalisten verkostojen luominen,

henkilökohtaisen ja ammatillisen kokemuksen saaminen, vapaaehtoistoiminnan tärkeyteen uskomisen, mahdollisuus uusien taitojen oppimiseen, oman vapaa-ajan käyttäminen tuotteliaasti, toiminnasta nauttiminen sekä mahdollisuus omien taitojen käyttämiseen. Motivoivat tekijät vaihtelivat yksilöllisesti, itsensä hyödylliseksi tunteminen, sukupuolen, työllisyysstatuksen ja iän mukaan. (Volunteering in the European Union. 2010, 145-146, 149-150)

Pessi & Saari (2008, 20-25) määrittelevät, että "Altruismi on toisen huomioon ottavaa käyttäytymistä". Altruismi voi lisätä vaihtosuhteen tavoin niin altruistin kuin vastaanottajan hyvinvointia. Altruismi on epäitsekkästä ja pyyteetöntä toimintaa, oman edun edelle asetetaan toisen hyvä. Vapaaehtoistoiminnan taustalla vaikuttaa ihmisen altruistinen mieli. Vaikka vapaaehtoisuuden taustalla vaikuttaa altruistinen mieli, yksilön lähtökohdat altruismiin voi kummuta vastakohtaan egoismin puolelta. "Psykologisen egoismiteorian mukaan ihminen käyttäytyy aina itsekkäästi riippumatta siitä, miltä teot saattavat näyttää". Näennäisesti ihminen voi omistaa koko elämänsä toisten auttamiseen, mutta lähtökohdat toiminnalle voivat olla itsekkäät. Oman toiminnan kautta toisten huomioiminen ja parhaan edistäminen on hyvä keino oman edun saavuttamiseksi. Toiminnan ja motivaation lisäksi vapaaehtoisuuden toteutumisessa tarvitaan sitoutumista. Vapaaehtoistoiminnassa sitoutuminen tarkoittaa motivaatiota, halua pysyä mukana toiminnassa, kantaa siitä vastuuta ja osallistua toimintaan. (Harju 2019, 20-22.) Sitoutua voi toimintaan tai tehtävänkuvaan. (Kuuluvainen 2015, 49).

### **3 Osallisuus**

Osallisuuden osa-alueita ovat riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, toiminnallinen osallisuus ja yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys. Osallisuutta on tunne arvostuksesta, tasavertaisuudesta, luottamuksesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yhteisössä, kuten opiskelun, työn tai harrastustoiminnan kautta. Yhteiskunnan palveluiden lisäksi esimerkiksi järjestöt ja harrastusseurat sekä yhdistykset ovat tärkeässä roolissa osallisuuden edistämisessä. Osallisuus edistää ihmisten hyvinvointia ja ehkäisee syrjäytymistä. (Osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta 2015.)

### 3.1 Osallisuus käsitteenä

Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Toko (2017, 23) kuvaavat kolme osallisuuden osa-alueetta: osallisuus omaan elämään, osallisuus vaikuttamisprosesseihin palveluissa, lähipiirissä, elinympäristössä ja yhteiskunnassa sekä paikallinen osallisuus, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä elämän merkityksellisyyttä ja arvokkuutta lisääviin vuorovaikutussuhteisiin ja jossa pystyy vaikuttamaan resurssien jakamiseen. Nivalan (2008, 168-171) mukaan osallisuus rakentuu yhteisön ja yksilön suhteessa, jolloin se edellyttää molemmilta tiettyjä ominaisuuksia. Osallisuuden edellytyksiä ovat kansalaisyhteisön tarjoamat osallisuuden mahdollisuudet, kansalaisen valmiudet hyödyntää näitä mahdollisuuksia, sosiaalinen osallistuminen joka kiinnittää yksilön yhteisöönsä ja kokemus yhteisöön kuulumisesta. Näiden kaikkien osa-alueiden toteutuminen luo kokemuksen osallisuudesta.

Osallisuus ilmenee yksilön tasolla, kun ihminen tuntee kuuluvansa itselleen merkitykselliseen ryhmään tai yhteisöön. Yhteisössä osallisuus tarkoittaa jäsenten keskinäistä arvostusta ja luottamusta sekä vaikuttamismahdollisuutta. Yhteiskunnassa osallisuus on mahdollisuuksien ja oikeuksien toteutumista sekä ihmisten keskinäistä vastavuoroisuutta. Poliittikatasolla osallisuus näkyy toimenpiteinä, joilla vahvistetaan ihmisten osallistumista ja osallisuutta yhteiskunnassa. (Osallisuuden edistäminen 2019.)

Osallisuuden kokemus koostuu Särkelä-Kukon (2014, 36) mukaan kuulluksi ja huomioituksi tulemisesta, yhteisöön kuulumisesta, sosiaalisista suhteista, omaan elämään liittyviin asioihin vaikuttamisesta ja niistä päättämisestä. Siihen sisältyy tunteminen, kuuluminen ja tekeminen. Isola ym. (2017, 5) toteavat, että "Osallisuus on kuulumista sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin."

Yhteiskunnassa osallisuuden edistäminen on huomioitu monella taholla niin kulttuurissa ja käytännössä kuin strategioissa ja rakenteissa. Osallisuuden edistäminen on

osa Suomen hallituksen ja Euroopan unionin tavoitteita. Osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta, torjutaan köyhyyttä ja ehkäistään syrjäytymistä. Osallisuuden edistämisessä tärkeä rooli on esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluilla sekä työllisyyspalveluilla. Koulut, työpaikat, järjestöt, harrastusseurat, seurakunnat ja yhdistykset ovat tärkeitä osallisuuden edistäjiä. (Osallisuus 2019.) Rouvinen-Wileniuksen (2014, 67) mukaan osallisuudella on yhteiskunnallista merkitystä, osallisuus on yhteydessä väestön terveyteen ja terveyden tasa-arvoon.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vapaaehtoisten osallisuutta osana vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoisen subjektiivisena kokemuksena, jossa yhdistyvät kuulluksi ja huomioiduksi tuleminen, yhteisöön kuuluminen, sosiaaliset suhteet ja asioihin vaikuttamisen mahdollisuudet. (Särkelä-Kukko 2014, 36).

### 3.2 Osallisuus vapaaehtoistoiminnassa

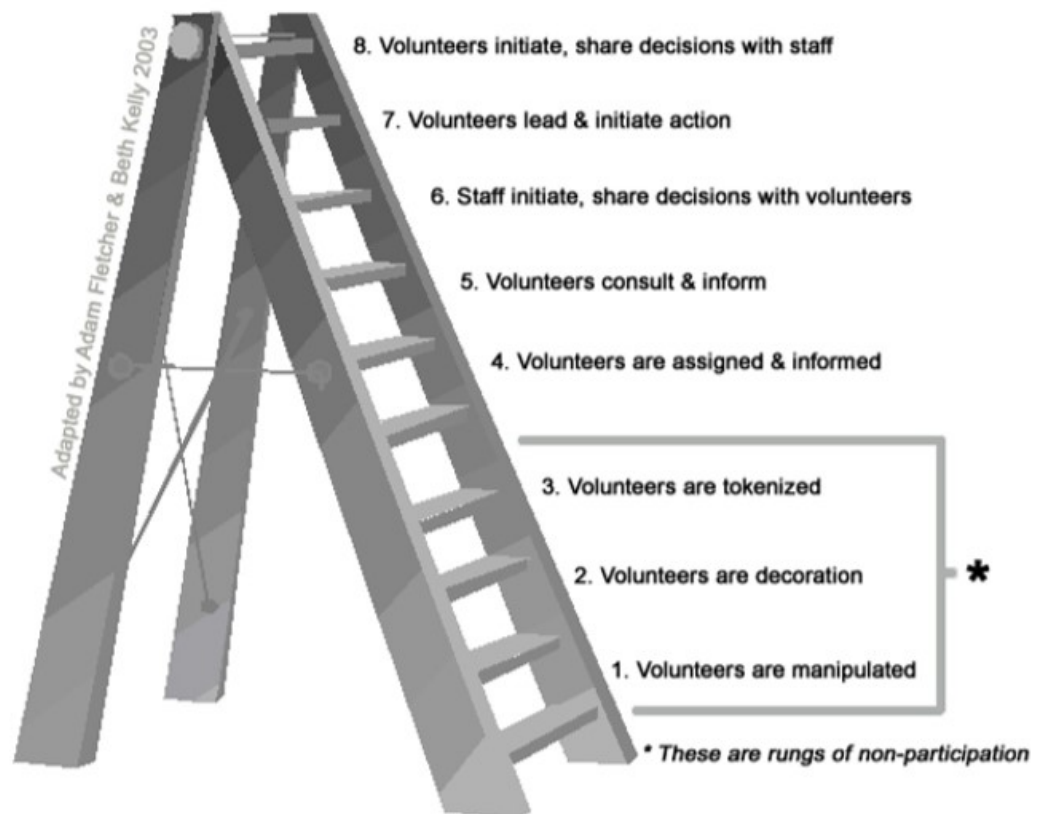
Särkelä-Kukon (2014, 43-44) mukaan Särkelä (2011) kuvailee kansalaisyhteiskunnan olleen suomalaisessa yhteiskunnassa perinteisesti osallisuuden vahvistajan roolissa. Kansalaisyhteiskunta mahdollistaa ihmisten vapaaehtoisuuteen, aktiivisuuteen ja yhteisöllisyyteen perustuvia kohtaamisia, joista syntyy osallisuuden kokemuksia. Kansalais- ja vapaa-ajan toiminnan tarjoamat sosiaaliset suhteet, mahdollisuus vuorovaikutukseen ja toimintaan auttavat yksilöä kokemaan itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi, yhteisön ja yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Pyykkösen (2014, 25-26) mukaan osallisuuden toteutumiseksi tärkeää on kokemus kohtaamisesta, kuulluksi tulemisesta ja arvostamisesta. Järjestöillä on merkittävä rooli osallisuuden edistämisessä. Esimerkiksi järjestöjen organisoima vapaaehtoistoiminta luo osallistumisen mahdollisuuksia. Rouvinen-Wilenius (2014, 68) toteaa järjestöjen olevan tärkeässä asemassa kansalaisten matalan kynnyksen vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollistajana ja järjestöjen yhteistyöllä on mahdollista vaikuttaa huono-osaisuuden ja syrjäytymisen ehkäisyyn vahvistamalla osallisuutta.

Haivas ym. (2013, 5) toteavat, että koettu osallisuus lisää motivaatiota ja sitoutumista toimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa koettu osallisuus yhteisöön, toimintaan,

sosiaalsiin suhteisiin sekä itsensä toteuttaminen voivat lisätä ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen, päätöksentekoon, vastuun saaminen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus lisäävät omistajuuden tunnetta, eli psykologista kokemusta siitä, että toiminta tuntuu omalta. Omistajuuden tunne on tärkeää toimintaan sitoutumisen kannalta. Jos vapaaehtoisille ei voida luoda kokemusta osallisuudesta toiminnassa, voi se vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutumiseen. Omistajuuden kokemuksen puuttuminen vähentää toiminnan merkittävyyttä vapaaehtoiselle. (Kuuluvainen 2015, 51-53.)

Osallisuuden huomioimisen ja sen asteiden näkyväksi tekemiseksi on kehitetty useampia havainnollisia malleja, joista ensimmäisiä ja siteeratuimpia ovat Sherry Arnsteinin Kansalaisen osallisuuden portaavat (Ladder of citizen participation, 1969) sekä tästä Arnsteinin mallista johdettu Roger Hartin Lasten osallisuuden portaavat (Ladder of children participation, 1992). Kuviossa 2 vapaaehtoisen osallisuuden tikkaat on kuvannut Adam Flecher ja Beth Kelly alkuperäisen Roger Hartin lasten osallisuuden portaiden mukaan. Tässä kuviossa alimmat tikkaan askelmat kuvaavat osattomuutta toiminnassa ja ylimmät askelmat kumppanuutta ja osallisuutta toiminnan suunnittelussa ja organisoinnissa. Kolme alinta askelmaa kuvaavat tilannetta, jossa vapaaehtoiset eivät ole osallisia toiminnassa vaan heitä manipuloidaan, pidetään koristeina tai pelinappuloina. Neljännellä askelmalla vapaaehtoisille annetaan tehtäviä ja tietoa, viidennellä askelmalla he keskustelevat työntekijöiden kanssa ja tiedottavat, kuudennella askelmalla työntekijät tekevät aloitteita, mutta päätökset tehdään vapaaehtoisten kanssa, seitsemännellä askelmalla vapaaehtoiset johtavat ja ovat aloitteellisia toiminnassa, korkeimmalla kahdeksannella askelmalla vapaaehtoiset tekevät aloitteita ja jakavat päätöksenteon työntekijöiden kanssa. Mallin avulla voidaan hahmottaa vapaaehtoisten osallisuutta, ja sitä millä askelmalla he kulloinkin haluaisivat olla. (Participation Models 2012, 4-5.) Vapaaehtoisen osallisuuden aste voi toiminnan aikana vaihdella, eikä toiminnan tarkoituksena ole tavoitella vain ylintä askelmaa.

## Ladder of Volunteer Participation



Kuvio 2. Ladder of volunteer participation (Flecher & Kelly 2003, 17)

## 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa, jota voidaan hyödyntää vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Tavoitteena oli selvittää vapaaehtoisten osallisuutta lisääviä ja heikentäviä kokemuksia organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa. Tuloksena saatiin tietoa toimintatavoista, jotka lisäävät vapaaehtoisten osallisuutta organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa.

Opinnäytetyöllä haettiin vastauksia kysymyksiin:

1. Millaisia osallisuuden kokemuksia vapaaehtoisilla on organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta?

2. Millaiset käytännöt tukivat vapaaehtoisten osallisuutta toiminnassa?
3. Millaisia kehitysehdotuksia vapaaehtoiset tuovat esille osallisuuden huomioimisesta organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa?

## 5 Toteutus

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa oleellista on tutkia tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineiston hankinnasta laadullisilla menetelmillä saadaan esiin tutkittavien ”ääni” ja näkökulmat. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157-160). Laadullisessa tutkimuksessa tapausten määrä on yleensä pienempi ja siihen perehdytään perusteellisemmin. (Eskola & Suoranta 2005, 18). Työssä on haluttu nostaa keskiöön vapaaehtoisten osallisuuden kokemukset organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta. Laadullisen tutkimuksen kautta voidaan korostaa yksilöllisiä kokemuksia aiheesta.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen kautta selvitetään lukumääriä, eri muutujien välisiä riippuvuuksia ja määriin perustuvia muutoksia. (Tuomi 2007, 95). Tuomi & Sarajärvi (2018, 98) määrittelevät, ettei tilastollisiin yleistyksiin pyritä laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää löytää ne henkilöt, joilla on tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivista ja kvantitatiivista lähestymistapaa on mahdollista käyttää rinnakkain toisiaan täydentävinä menetelminä. (Hirsijärvi ym. 2008, 133).

### 5.2 Kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Haastateltavat opinnäytetyöhön etsittiin tekijöiden työelämässä ja henkilökohtaisessa elämässä muodostuneiden verkostojen kautta. Työ- ja vapaa-ajalla muodostuneissa verkostoissa on osaamista ja tietotaitoa eri aloilta, jota voidaan hyödyntää

moniammatillisesti. Verkostosta kontaktoitiin henkilöitä, joiden tiedettiin työskentelevän vapaaehtoistoiminnan parissa tai itse osallistuneen vapaaehtoistoimintaan. Kolme heistä oli työelämän kontaktien kautta tavoitettuja ja kaksi henkilökohtaisen elämän kautta kontaktoituja. Heidän kauttaan tiedusteltiin olisiko heillä tiedossa sisäänottokriteereihin sopivia henkilöitä, jotka haluaisivat osallistua opinnäytetyön haastatteluun. Heidän kauttaan saatiin seitsemän henkilön puhelinnumerot tai sähköpostiosoitteet. Nämä henkilöt kontaktoitiin, tiedusteltiin heidän halukkuutensa osallistua opinnäytetyön haastatteluihin. Heille avattiin taustatiedot opinnäytetyöstä sekä varmistettiin heidän sopivuutensa sisäänottokriteereihin. Lopulliset haastattelut sovittiin viiden haastateltavan kesken. Yksi haastateltava ei täyttänyt tarkemmassa tarkastelussa sisäänottokriteereitä. Yksi kiinnostuneista halusi peruuttaa osallistumisensa henkilökohtaisista syistä. Haastatteluissa ei käytetty mahdollisuutta kontaktoida tutusta vapaaehtoistoiminnan organisaatiosta tekijöille tuttuja vapaaehtoisia.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli löytää henkilöitä, joilla on kokemusta sosiaali- ja terveysalan organisoidusta valtakunnallisesta vapaaehtoistoiminnasta kolmannen sektorin toiminnassa. Valitut haastateltavat olivat kolmen eri vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahon toiminnasta. He asuivat eri puolilla maata ja eri kaupungeissa, eivätkä toimineet keskenään samanlaisen vapaaehtoistoiminnan parissa. Tarkoituksena oli kuvata juuri tiettyä ilmiötä ja pyrkiä ymmärtämään sitä, siksi oli tärkeää, että tutkittavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon ja heillä oli siitä kokemusta. Haastateltavat valittiin harkiten ja opinnäytetyön rajauskriteerit huomioonot-  
tanen.

Haastateltavat kontaktoitiin etukäteen puhelimitse tai sähköpostilla, jossa informoitiin haastattelun tavoitteet, menetelmät, haastattelun tallentaminen sekä haastateltavien suostumukset tutkimukseen. Haastattelut aikataulutettiin tämän yhteydenoton perusteella. Tämän jälkeen haastateltavat saivat sähköpostitse haastattelun teemat tutustuttavaksi ja liitteenä kirjallisen tutkimusluvan, jonka he lähettivät allekirjoitettuna takaisin sähköpostilla. Varsinaiset haastattelut toteutettiin maaliskuun ja huhtikuun 2020 aikana, viikoilla 13-15. Ikosen (2017, 279) mukaan etukäteen toteutettu yhteydenotto ennen varsinaista tutkimusta on tärkeässä osassa luomassa



luottamusta haastateltavien ja haastateltavan välille. Näin voidaan selkeyttää varsinaista haastattelua.

Aineistonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin puhelimitse toteutettua puolistrukturoitua teemahaastattelua viidelle haastateltavalle. Tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen käytetyimmistä menetelmistä. (Kananen 2014, 76). Teemahaastattelussa edetään etukäteen määriteltyjen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten kautta. Etuna teemahaastattelussa voidaan pitää sen mahdollisuuksista esittää tarkentavien kysymyksiä haastateltavalle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Teemahaastattelu on muodollisesti puolistrukturoidun ja avoimen haastattelun välimuoto. Haastattelun teema-alueet ovat tiedossa yleisellä tasolla, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (Hirsijärvi ym. 2008, 203.) Valitut teemat liittyvät tutkimuksen viitekehykseen, siihen mitä jo tutkittavasta ilmiöstä tiedetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Ennalta määritellyt teemat haastattelussa jäsentävät litteroidun aineiston läpikäymistä ja luovat aineistolle jo eräänlaisen kehikon. (Eskola & Suoranta 2005, 87). Tutkimushaastattelun kautta haastateltavalle tarjoutuu mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Haastateltavat voivat kokea tarpeelliseksi kertoa kokemuksiaan toisten avuksi, jos aiheesta ei ole saatavilla helposti tietoa. (Eskola, Lähti & Vastamäki, 2018, 32.)

Opinnäytetyön tekemisen aikana maailmassa elettiin poikkeuksellisia aikoja Koronapandemian vaikuttaen laajasti koko maailman tilanteeseen. Pandemian aikana oli ensiarvoisen tärkeää rajoittaa matkustamista ja kontakteja muihin ihmisiin. Haastateltavia pyrittiin löytämään ympäri maan, joten luonnollisestikaan kasvokkain tapahtuva haastattelu ei olisi tällä hetkellä ollut mahdollinen. Puhelinhaastattelun etuna voidaan pitää sitä, että haastateltavia voidaan tavoittaa kustannustehokkaasti myös kaukaa ja hyvin joustavin aikatauluin. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 65). Hirsijärvi & Hurme (2000, 65) suosittavat haastattelututkimuksen huolellista suunnittelua. Tällöin voidaan välttyä aineiston paikkailun tarpeelta myöhemmin, joka ei välttämättä aina olisi edes mahdollista.

Teemahaastattelun tukena olevia kysymyksiä testattiin käytännössä tuttavilla ennen lähetystä haastateltaville. Haastattelut nauhoitettiin puhelimen äänitallentimella,

jossa oli mukana litterointivaihetta helpottanut kuuntelunopeuden porrastettu hidastus. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on hyvä olla tietoinen ja tarkkailla, mitä vaikutuksia hänen henkilökohtaisilla ominaisuuksillaan on haastattelun vuorovaikutukseen. Puhelinhaastattelun haasteena on kiinnostuksen osoittaminen haasteltavalle ilman visuaalisia vihjeitä. Kuuntelua tukevia tekoja puhelun aikana on esimerkiksi koivat yhteenvedot puheesta, aiemmin sanottuun viittaaminen ja tilanteeseen sopivan minipalautteen antaminen. Hyvää tilanteeseen sopivaa vastavuoroista kuuntelua todentavat lisäkysymysten esittäminen ja kannustaminen. Hiljaisuus saattaa puhelimitse herättää epävarmuutta ja kiusaantuneen tunnelman. (Ikonen 2017, 277-278.)

Haastatteluihin osallistui aiheesta kiinnostuneita vastaajia ja heidän kanssaan oli luontevaa käydä haastattelua läpi. Tukiteemojen avulla lähinnä ohjailtiin ja varmistettiin, että kaikki suunnitellut aihealueet tulivat käsiteltyä. Puhelinhaastattelu vie osan vuorovaikutuksesta ja henkilökohtainen tapaaminen olisi varmasti täydentänyt vuorovaikutusta. Läsnaoloa haastattelussa pyrittiin huomioimaan asioiden kertaamisella ja minipalautteilla. Joskus puheenvuorot alkoivat juuri samalla hetkellä, joka toi puheluun mukaan lähinnä kepeän hauskan lisän. Haastattelussa oli tärkeää olla mahdollisimman neutraali, ettei tulisi vaikuttaneeksi haastateltavan mielipiteisiin käsiteltävistä aihealueista. Kuten Hirsijärvi & Hurme (2000, 64) ohjeistavat, puhelinhaastattelussa on hyvä huomioida puheen hitaampi tempo. Haastatteluista vaikutti välittyvän todenmukainen kuva haastateltavien kokemuksista. Vastaajat nostivat esille yksityiskohtaisia, haastaviakin asioita.

### 5.3 Aineiston analyysi

Selittämiseen perustuvassa näkökulmassa käytetään usein tilastollista analyysia ja johtopäätösten tekoa. Ymmärtämiseen perustuvassa näkökulmassa taas käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja johtopäätösten tekoa. (Hirsijärvi ym. 2008, 219.) Opinnäytetyön aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysilla, joka on laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104).

Aineiston analysointi aloitettiin puhelimeen tallennettujen haastatteluiden kuuntelulla ja niiden auki kirjoittamisella eli litteroinnilla. Tällöin aineisto anonymisoitiin ja

haastateltaville annettiin tunnistetiedot. H1, H2, H3 jne. Litterointi on työläs vaihe ja se kannattaa tehdä yhdellä kertaa mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Mahdollisuuksien mukaan ennen seuraavaa haastattelua. (Eskola ym. 2018, 49.) Hirsijärvi & Hurme (2000, 139) toteavat, ettei yksiselitteistä ohjetta litteroinnin tarkkuudesta ole vaan tähän vaikuttaa ennen kaikkea itse tutkimus. Tarkimmillaan litteroinnissa huomioidaan äänenpainot taukoineen. (Kananen 2014, 102.) Aineisto litteroitiin sanasta sanaan kirjoittaen kaiken auki, ilman tarkempia huomioita äänenpainoista tai tauoista. Jokainen haastattelu litteroitiin heti haastattelun jälkeen, ennen seuraavaa haastattelua. Litteroitua tekstiä tuli kaiken kaikkiaan lähes 60 sivua.

Tuomi & Sarajärvi (2018, 122) toteavat Miles & Hubermanin (1994) kuvaavan aineistolähtöistä sisällönanalyysia kolmivaiheiseksi prosessiksi, joka koostuu aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä, aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta.

Aineiston redusointi- eli pelkistämisvaiheessa litteroidut haastatteluaineistot luettiin läpi ja niistä etsittiin merkityksellisiä teemoja opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta. Tässä vaiheessa apuna käytettiin erillisiä värikoodeja, joilla väritettiin aineistosta haastattelun teemojen mukaisesti esimerkiksi kaikkien haastatteluiden vaikuttamisen mahdollisuuksiin liittyneet kokonaisuudet oranssilla. Tämän jälkeen nämä merkitykselliset havainnot aineistosta siirrettiin erilliseen taulukkoon. Taulukkoon oli laadittu valmiiksi haastattelun teemojen mukaiset osa-alueet, jotka oli jaoteltu erikseen edistäviin ja estäviin tekijöihin. Taulukon 1 osoittamalla tavalla raakatekstiä lähdettiin työstämään käsiteltävään muotoon pelkistämällä sitä.

Taulukko 1. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

Raakateksti	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
H3 Kyllä kyllä et me yhdessä tehdään tätä ja tää on niinku siisti juttu ja tää on niinku merkittävää ja jotenkin yhdistettynä siihen että me ei tehdä tätä pakosta vaan että tää on meidän kaikkien valitsema asia ja ja me pidetään tätä tosi tärkeänä ja joku semmonen siinä on.	Yhdessä tekeminen Merkityksellistä Itse valittua Vapaaehtoista Yhdessä tärkeänä pidetty asia	Merkityksellisuuden kokemus Sosiaaliset verkostot Valinnan vapaus	Motivaatiota tukevia tekijöitä toiminnassa	Vapaaehtoisten kokemuksia organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta

Pelkistämävaiheen jälkeen jatkettiin aineiston klusterointi- eli ryhmittelyvaiheeseen. Tätä vaihetta oli pohjustettu jo edellisessä vaiheessa, jossa samankaltaisia raakatekstin osia oli jaoteltu teemojen mukaan edistäviin ja estäviin raakatekstin luokkiin. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jotka ryhmitellään ja yhdistellään omiksi luokiksi, joista rakentuvat alaluokat yhdistäville käsitteille. Tätä luokittelua jatkettiin rakentamalla samankaltaisista alaluokista pääluokka, joka nimettiin aineistosta nousevan ilmiön mukaan. Lopulta yhdistävä luokka on yhteydessä tutkimuskysymyksiin.

Edellä kuvattuun klusteroinnin vaiheeseen kuuluu jo osana aineiston viimeinen vaihe eli abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tässä käsiteltävästä aineistosta otetaan tarkasteluun olennainen tieto, joka käsitteellistetään. Abstrahointia jatketaan luokituksia yhdistellen niin kauan kun se palvelee aineistoa. Tuomi & Sarajärvi (2018, 127) toteavat, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastauksia saadaan yhdistetyistä käsitteistä. Teoreettisten käsitteiden luomisen kautta voidaan saada kokonaiskuva käsiteltävästä aineistosta. Analyysin luokkien tasot määräytyvät käsiteltävän aineiston koon mukaan. Työn lopulliseen rakenteeseen muokkaantui viisi tasoinen taulukko. Tämän taulukon pohjalta laadittiin vielä yhteenveto näistä aineistosta nousseista pääkäsitteistä. (Liite 3.)

## 6 Tutkimustulokset

### 6.1 Vapaaehtoisten kokemukset organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta

Opinnäytetyöhön haastateltiin viittä eri ikäistä naista. Iältään he olivat noin 35 – 70 vuotiaita ja he asuivat eri puolilla maata. Heillä kaikilla oli vuosien kokemus valtakunnallisesta vapaaehtoistoiminnasta eri tehtävissä yhteensä kolmen eri toiminnan järjestäjän kautta. Heillä oli kokemusta myös oman vapaaehtoistoiminnan organisaation sisällä erilaisista tehtävistä. Kolme vapaaehtoisista oli toiminut vastuuvapaaehtoisen roolissa. Kaikkien haastateltavien organisoidussa toiminnassa oli ollut mukana palkattuja työntekijöitä, alueellista toimintaa saatettiin kuitenkin järjestää vapaaehtoisten johtamana.

Opinnäytetyössä käsitellään vapaaehtoisten omia henkilökohtaisia kokemuksia toiminnasta ja anonyymiteetin vuoksi kaikki vapaaehtoistoimintaa järjestävien tahojen eli tässä työssä kutsuttujen toimijoiden ja vapaaehtoisten tunnistetiedot on anonymisoitu. Kaikkien vapaaehtoistoimijoiden toiminnassa tuettiin eri ikäisten ihmisten hyvinvointia erilaisen ohjatun toiminnan kautta. Yhteen tehtävistä oli etukäteisvalinta. Kahden vapaaehtoistoimijan toimintaan pääsivät mukaan kaikki halukkaat koulutuksen ja ohjauksen kautta. Kaikilla haastateltavilla oli taustalla vapaaehtoistoiminnan aloittamisessa halu auttaa ja luoda hyvää ympärilleen palkatta.

*Kyllähän sen on huomannut, että se on tärkeää niille \*\*\*\*\*, kiittelevät aina tosi kovasti ja ovat silmin nähden iloisia siitä käynnistä. (H1)*

*Halus tehdä jotakin hyvää ja jotakin semmosta, niinku jotenkin auttaa sitä yhteisöä ja ihmisiä. (H3)*

Kolmelle haastateltavista sysäys lähteä kokeilemaan vapaaehtoistoimintaa oli tullut omien tuttavien kautta. Merkittävänä tekijänä vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisessä oli mahdollisuus oppia uutta ja käyttää omaa osaamistaan hyödyksi toiminnassa. Osaamisen kartuttaminen ja oman osaamisen hyödyntäminen oli merkittävässä roolissa vastauksissa. Kolme haastateltavista oli opintojen ja oman työnsä

myötä tutustunut vapaaehtoistoiminnan toiminta-alueeseen ja näin ollen toimintaympäristöt olivat heille tuttuja.

*Ajattelin, että mennään tekemään jotain hyvää mikä on niinku itelleenkin mielenkiintoista ja mukavaa ja siihen omaan työalaaan liittyvää. Voisitäkin niinkun jotenkin hyödyntää sitä omaa osaamista. (H4)*

Tärkeänä tekijänä oli merkityksellinen toiminta, joka toi mielekästä toimintaa arkeen ja sisältöä elämään. Yksi haastateltavista halusi sisältöä työelämän jälkeiseen aikaan eläkkeen alkaessa. Kun toiminnasta sai positiivisia kokemuksia, se tuki vapaaehtoisten hyvinvointia ja positiivista suhtautumista toimintaan. Valinnan vapaus toiminnassa oli tärkeä tekijä tukemaan vapaaehtoisten hyvinvointia ja motivaatiota.

*Siinä säilyy kuitenkin se jotenkin semmonen niinku tieynlainen rento mielekkyys siihen tekemiseen. Et se myös motivoi tavallaan. Se on jännä jotenkin, että jotenkin pysyy innostuneena niistä asioista, kun tietää että se on vapaaehtoista se homma. (H3)*

Haastateltavat kertoivat sosiaalisten verkostojensa laajentuneen ja kantaneen vielä mahdollisen toiminnan loppumisenkin jälkeen tai paikkakunnan vaihdon myötä. Yksi haastateltavista kertoi kuitenkin kokeneensa toiminnassa ikänsä vuoksi toiminnan ulkopuolelle jäämisen kokemuksen.

*Se ikäasia, että ei ehkä niin kuulunut siihen ikäryhmään. Ei ehkä saanut sellaista yhteisöllisyyttä näiden muiden kanssa. (H1)*

Vastuuvapaaehtoisen rooliin oli kahdessa tapauksessa siirrytty toiminnan sisältä muusta roolista, yhdellä haastateltavista oli ollut selkeä tavoite tulla mukaan nimenomaan vastuuvapaaehtoisen rooliin. Kahdelle vapaaehtoiselle oli alusta asti selkeää, etteivät he halunneet toimia vastuullisemmassa roolissa, vaan olla mukana ilman velvoitteita ja keskittyä toiminnan kohderyhmään. Kun toimintaan oli siirrytty oman toiminnan sisällä, yhtenä syynä saattoi olla alueellisen toiminnan jatkumon varmistaminen. Toiminnan rakenne on laskettu sen varaan, että joku vapaaehtoisista ottaa itselleen vastuuvapaaehtoisen roolin. Tätä toimenkuvaa varten ei saatettu etsiä uusia vapaaehtoisia kohdennetulla rekrytoinnilla tai siihen ei ollut muita halukkaita tulijoita.

*Ilmeisesti ihmiset tietää, että aika paljon tätä hommaa tässä on ja semmosta vastuuta. Ei tähän kukaan sillei halua lähtee. (H4)*

Pääsääntöisesti ennakkokäsitys kuvatusta vapaaehtoistoiminnan roolista oli ollut toimintaan tuleville oikea, joskin vastuuvapaaehtoisen roolissa vapaaehtoisia oli yllättänyt toimenkuvan vastuun määrä, säännöllistä raportointia ja seurantaa sisältänyt toimenkuva. Vastuuvapaaehtoiset kuvailivat roolin sitovan ja nivoutuvan tiivistä omaan elämään mukaan. Ajanhallinta ja tasapaino vapaaehtoistoiminnan ja oman vapaaajan välillä saattoi olla haastavaa. Vaikka vastuuvapaaehtoisen rooli oli sitova ja vastuullinen, kaikki roolissa olleet kokivat kokemuksen hyvin opettavaisena.

*Ehkä se vastuuvapaaehtoisenrooli oli isompi mitä mä jotenkin ajattelin. (H3)*

*Ja toki on oppinut täst niinku, miten tämmönen prosessi etenee tai miten vapaaehtoistoiminta voi olla parhaimmillaan ja miten sitä ehkä kehittäis niin sitä semmosta on tullut ja varmuutta ehkä tommosessa omassa toimijuudessa. (H4)*

Palkatun työntekijän tuen kokivat tärkeimpänä juuri vastuuvapaaehtoisen roolissa toimineet vapaaehtoiset. Kaikilla vapaaehtoisilla oli yhteneväinen kokemus siitä, että heillä ei ollut tarkkaa käsitystä siitä, mitä palkatun työntekijän toimenkuvaan kuului. Palkatun työntekijän vaihtuvuus oli tekijä, joka toi toimintaan epävarmuutta ja epäselvyyttä.

*Olis hyvä myös selkeästi kertoa kuka on työntekijä ja kuka taas vapaaehtoinen, eli kenellä on työaika ja kuka tekee harrastuksena. (H5)*

*Tää toiminnanvälittäjä oli työntekijä ja mutta se oli kai silloin aiemmin ongelma, että oli niinkun niinkun tämmönen työllistetty. Sitten vaihtui oliko vajaa vuoden aina sitten yksi ja sitten vaihtu ja meni tosi kauan aikaa hänenkin ja kaikkien niinku tutustua oppia tuntemaan. Ja taas vaihtu, et se oli silloin alkuvaiheessa iso ongelma. (H2)*

Toimintaympäristössä tapahtuneet jatkuvat muutokset toivat mukanaan epävarmuutta ja epäselvyyttä toiminnan keskelle. Tämä heijastui toimintaan mm. viestin-

nän katkoina ja ylhäältäpäin annettujen ohjeiden epäselvyytenä. Alueellinen yhteydenpito oli vastuuvapaaehtoisten kokemuksen mukaan yllättävän aikaa vievää ja toisinaan jopa tuloksetonta. Alueen vapaaehtoisia saattoi olla hankala tavoittaa ja toiminnassa olisi kaivattu lisää aktiivisia toimijoita mukaan jakamaan käytännön toimintaa. Vähäinen osanottajamäärä ja muutokset toiminnassa heijastuivat alueiden yhteisöllisyyteen heikentävästi. Nämä saattoivat tuoda mukaan keskinäisiä ihmissuhdehaasteita ja epäselvyyksiä jäsenten kesken.

*Aluevastaavalla on ollut sit aika selkeestikin niinku suunniteltuna millon mitäkin, mut sielt ei oikein saanut sitä niinku tietoo. (H4)*

Eri toimijoilla vapaaehtoisia muistettiin eri tavoin. Eräässä toiminnassa muistettiin vuosittain kaavamaisesti kaikkia toiminnassa mukana olevia samanlaisella yhteistyökumppanin lahjoittamalla tuotepaketilla tai diplomilla. Tämän vapaaehtoiset kokivat kaavamaisena, ei vapaaehtoisista lähtöisenä oheistuotteena.

*Olisin voinut olla ilmankin, se muistaminen ei soveltunut sisällöltään kaikille. (H4)*

Toiminnan edetessä, vapaaehtoisten kokemukset muokkasivat vapaaehtoistoimintaan suhtautumista. Riippuen siitä minkälaisia vapaaehtoisten kokemukset olivat olleet vapaaehtoistoiminnasta, ne joko tukivat toimintaan sitoutumista tai heikensivät sitä.

## 6.2 Vapaaehtoisten osallisuutta tukevat käytännöt toiminnassa

Haastattelun tuloksissa korostui henkilökohtaisen yhteydenpidon tärkeys ja merkityksellisyys vapaaehtoisille. Toiminnassa oli käytössä monikanavainen viestintä, jota pääsääntöisesti toteutettiin sähköisten työkalujen kautta (sähköposti, WhatsApp, Messenger), mutta eniten arvostusta sai osakseen henkilökohtainen yhteydenpito ja tapaamiset.



Toimintaan perehdyttämisessä oli tärkeää ohjaajien henkilökohtainen riittävä tuki toiminnan alkaessa. Alkukartoituksissa ja keskusteluissa käytiin läpi vapaaehtoisten toiveita tulevaan toimintaan ja varmistettiin perehtyneisyys toimintaan. Vapaaehtoisten sitoutumista kasvatti mahdollisuus itse valita vapaaehtoistoimintaan käytetty aika. Eräs haastateltava kertoi vapaaehtoisuuden itsessään sitouttavan toimintaan paremmin kuin aikaan tai paikkaan sidottu tehtävä.

*Ohjaaja lähti sitten sillon ensimmäisellä kertaa mukaan ja siellä keskusteltiin sitte tästä ja tälle myöskin sitten tälle ihmisille tehtiin sitten selväksi se, että juuri, että mitä siihen kuuluu ja näin että sekin toimi ihan hyvin. (H2)*

Vapaaehtoiset arvostivat mahdollisuutta olla mukana kehittämässä toimintaa. Niillä alueilla, jossa toimintaa ohjattiin vahvasti ylhäältä päin, koettiin eniten tyytymättömyyttä toimintaan. Eräs haastateltavista kertoi kokemuksesta, jossa hän pääsi vaikuttamaan toiminnan sisältöön yhdessä työntekijöiden kanssa ja koki sen hyvin vahvana merkityksellisyyden kokemuksena.

*Sit se rupes tuntumaan yhä semmoselta merkittävämmältä tai omalta jutulta ikään kuin, et sit kasvo tavallaan siihen niihin aiheisiin ja teemoihin ikäänku kiinni. (H3)*

Palkatun työntekijän roolia paikallisessa toiminnassa arvostettiin ja sen nähtiin selkiyttävän alueellista toimintaa. Turvallinen ja luotettava ilmapiiri oli tärkeässä roolissa luomassa vapaaehtoisille tunnetta siitä, että he olivat toivottuja ja merkityksellisiä toiminnassa. Luottamuksellinen ilmapiiri tuki vapaaehtoisten aloitteellisuutta esittää omia ehdotuksia ja viedä eteenpäin asioita vapaaehtoistoiminnan ohjaajille. Tässä ei niinkään korostunut se oliko vapaaehtoistoiminta vapaaehtoisten organisoimaa vai työntekijän organisoimaa.

*No se vapaaehtoinen henkilö oli ainakin tosi pätevä siihen, että tuli semmonen niinku ammattitaitoinen, tai semmonen niinku, että oli semmonen luotettava ja tsemppaava ja tosi positiivinen ja ilonen henkilö siihen. (H1)*

Turvallinen ilmapiiri helpotti asioiden puheeksi ottamista ja tehtävien vaihtaminen oli mahdollista omien mieltymysten ja jaksamisen mukaan. Vastuuvapaaehtoisuuden roolin vaativuus oli yllättävää ja siitä roolista toiseen vaihtamisen mahdollistaminen motivoi yhtä vastaajaa jatkamaan toiminnassa toisessa roolissa.

*Tykkäsin niistä jutuista joita sain vetää eteenpäin, mutta en pitänyt kyllä ihan ni henkilökohtaisesti suoraan sanottuna siitä paineen tunteesta. Sit mä jäinkin jonkun ajan kuluttua siitä vastuuvapaaehtoisuudesta pois, koska mä jotenkin ajattelin että, en mä halua kuitenkaan kahta työtä tehdä niinku samaan aikaan. (H3)*

Jos toimintaa ohjattiin jyrkästi ylhäältä päin ja muutoksiin ei annettu tarpeeksi aikaa sopeutua yhteisen keskustelun tai tiedotuksen kautta, se vaikutti alueen toiminnassa negatiivisesti. Vapaaehtoisille oli tullut tästä vahva ulkopuolisuuden kokemus.

*Meiltä ei jotenkin niinku kysytty vaan se vaan ilmoitettiin että nämä nyt yhdistyy ja siinä ei sit niinku kauheesti keskusteltu. (H4)*

Vapaaehtoiset arvostivat vertaistoiminnan mahdollisuutta ja sitä toivottiin alueille lisää. Jos alueella ei ollut toimijan taholta järjestettyä vertaistoimintaa, vapaaehtoiset olivat valmiita järjestämään näitä omin varoin tai nyttäri periaatteella. Kahden järjestäjän toiminnassa järjestettiin säännöllisiä tapaamisia työntekijöille ja vapaaehtoisille. Nämä tapaamiset antoivat vapaaehtoisille mahdollisuuden tuoda esille asioita ja antaa palautetta. Näissä tapaamisissa oli keskitytty siihen, että vapaaehtoisille annettiin palautetta ja kiitosta tehdystä toiminnasta. Nämä tapaamiset olivat vapaaehtoisille hyvin tärkeitä.

Hyvä ryhmäytyminen alueellisessa toiminnassa loi yhteisöllisyyttä ja vahvaa me henkeä alueelliseen toimintaan. Keskinäinen vuorovaikutus lisääntyi, samalla oli kuitenkin havaittavissa ajanhallinnan haasteita suhteessa siihen, kuinka paljon vapaaehtoistehtävät saattoivat ulottua myös henkilökohtaisen elämän puolelle. Esimerkiksi viestinnän ja keskinäisen yhteydenpidon välityksellä. Rajanveto oman henkilökohtaisen vapaa-ajan ja vapaaehtoistehtäviin käytettävän vapaa-ajan välillä oli välillä haastavaa. Tähän tuli kiinnittää huomiota tietoisesti, että aikaa sai hallittua. Eräs vapaaeh-

toisista kertoi miettineensä kesken kotiaskareiden, kumman tehtävän hän laittaa etusijalle, oman kodin sisäisen vai vapaaehtoisen puhelun. Omia valintojaan joutui perustelemaan itselleen ja myös suhteessa toisille vapaaehtoisille.

Kaikilla toimijoilla toiminnasta kerättiin jonkinlaista seurantatietoa, mutta jäi vapaaehtoisille epäselväksi, mihin tietoa käytettiin tai minkälaista tietoa kerättiin. Heitä olisi kiinnostanut tietää mihin asiakokonaisuuteen heidän tekemä oma vapaaehtois-toiminta linkittyi. Vapaaehtoiset kertoivat, että yhdessä läpikäydyt asiakokonaisuudet ja tavoitteet lisäisivät yhteistä ymmärrystä toiminnasta ja tunnetta siitä, että toiminta oli yhteistä. Yhdellä toimijoista vapaaehtoisia velvoitettiin keräämään seurantatietoa jokaisen käyntikerran jälkeen ja raportoimaan tietoa heti eteenpäin. Tämä koettiin jäykäksi ja ylhäältä ohjatuksi toiminnassa.

*Raportoinnissa voi olla tosi hyvä tuki sille, että pääsis näkemään mitä ollaan tehty tavallaan sit kytkee se siihen kokonaisuuteen. Että sitten me niinkun tavallaan näissä omissa pienissä ryhmissä käytäis sitten asioita läpi. (H3)*

Vaikka vapaaehtoiset totesivat raportoinnin olevan hyvä asia toiminnan kannalta, siihen toivottiin kuitenkin palkallisen työntekijän apua. Raportoinnin koettiin vievän aikaa käytännön toiminnalta. Oma toiminta nähtiin helposti irrallisena yhdistyksen toiminnasta ja selvitysten tekeminen turhauttavana. Henkilökohtaiset, säännölliset tapaamiset aluetyöntekijän kanssa nähtiin tärkeinä. Henkilökohtaista tapaamista odotettiin ja se olisi ollut toivottua, mutta valitettavasti lunastamattomat lupaukset toivat pettymyksiä.

*Tiedon kerääminen toiminnasta tärkeätä, kun siihen sitten vaan olis varattuna tekijöitä ja aikaa. (H5)*

*Lupaa hirveesti aina, että nyt pidetään palavereja vastaavien kanssa ja haetaan teille rahaa johonkin ja et siihen yhteistoimintaan semmosta niinkun lupauksia tulee, mut sit kuitenkin se konkreettinen apu ja tuki on ollut tosi vähäistä. Jotenkin niinku vähän jätettiin niinku yksin ja oletettiin että että tehkää te ja kehittäkää, mut sit siihen ei saanut mitään pelimerkkejä. (H4)*

### 6.3 Vapaaehtoisten kehitysehdotukset osallisuuden huomiointiin

Toimintaan tullessa tehtävään alkukartoitukseen vapaaehtoiset toivoivat tarkempaa keskustelua siitä mitä osaamista heillä on olemassa jo toimintaan tullessaan. Nyt keneltäkään vapaaehtoiselta ei oltu tätä huomioitu perehdytyksen yhteydessä. Perehdytys oli ollut enemmän yksisuuntainen, vaikka siinä olikin saanut kattavasti tietoa toiminnasta. Perehdytyksestä saattoi muodostua liian iso kokonaisuus suhteessa toiminnan aloittamisessa tarvittavaan tietoon. Tässä kohti tiedon porrastaminen olisi helpottanut tiedon omaksumista.

*Eipä juuri mitenkään huomioitu aikaisempaa osaamista. (H5)*

*Aika paljon siitä ensimmäisestä perehdytyksestä unohtui, kun tuli niin paljon kerralla. (H5)*

Vapaaehtoisten muistamista toivottiin suunniteltavaksi vapaaehtoisten toiveiden pohjalta. Toisille diplomi tai tuotekassi voi olla mielekäs muistaminen, toisaalta tällainen muistaminen voitaisiin rakentaa niin, että se tukisi yhteisöllisyyden rakenteita. Esimerkiksi järjestämällä yhteistä toimintaa, jonka avulla voidaan tukea me-henkeä ja oman alueen yhteisöllisyyttä. Vertaistoimintaa kaivattiin lähes kaikkien vapaaehtoisten vastauksissa. Vapaaehtoisten vastauksissa tuli esiin toive muusta yhteisestä toiminnasta vapaaehtoistoiminnan ohella. Vapaaehtoisten muistamisen tärkeys korostui vapaaehtoisen lopettaessa toiminnassa.

*Jollekin se on niinku hirveen semmonen hirveen tärkeä asia, mut et mä odottaisin et joku muu kannuste siihen siihen, että ootte tehnyt hienoa työtä ja et joku oisko se sitten alueellisesti jotain niinku toimintaa. (H4)*

Henkilökohtainen, sosiaalinen tuki toiminnassa koettiin kaiken kaikkiaan hyvin tärkeänä. Tuen saatavuus oli hyvin erilaista eri toimijoiden toiminnassa. Spontaania yhteydenottoa ja asioiden yhdessä läpikäyntiä toivottiin myös vapaaehtoistoiminnan järjestäjätaholta. Vapaaehtoiset eivät halunneet tunnetta, että he olisivat yksin vastuussa toiminnasta. Yhteydenpitoa ja henkilökohtaista yhteistyötä toivottiin lisättävän useilla osa-alueilla esimerkiksi tapahtumien järjestämisessä, markkinointi-- ym.

muun materiaalin tuottamisessa ja myös sosiaalisten konfliktien ratkaisuisissa palkatun työntekijän rooli nähtiin tärkeänä. Kokonaisuutena henkilökunnan näkyvyyttä ja tunnettavuutta alueen toiminnassa pidettiin tärkeänä aluetoiminnan onnistumiselle. Taustalla oli ajatuksena paikallistoiminnan kuuluminen osaksi suurempaa kokonaisuutta. Tätä kautta henkinen tuki toiminnassa toteutuisi paremmin.

*Sen tuen saa kyllä, kun sitä ikään kuin pyytää ja hakee, mutta tavallaan jos siinä on toinen, joka jakaa niitä ihan samoja juttuja sun kanssa niin onhan se mukavampi tehdä niitä juttuja, kun se vastuu on niinku jaettu. (H3)*

Vertaistoiminnasta toiveeksi nousi myös vertaistoiminnan järjestäminen keskenään samassa roolissa toimiville vapaaehtoisille, esimerkiksi vastuuvapaaehtoisille. Valta-kunnallisessa tai alueellisessakin toiminnassa samassa roolissa toimivia vapaaehtoisia olisi ollut mukava tavata ja vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia. Haasteena yhteisöllisen toiminnan järjestämisessä koettiin tilojen ja varojen puuttuminen. Toiveena nousi yhteisöllisen toiminnan tukeminen henkilökunnan kautta esimerkiksi ryhmäytymisen tukemisena. Eräälle vapaaehtoiselle oli tullut ulkopuolisuuden kokemus oman iän vuoksi, eikä hän kokenut kuuluvansa joukkoon tämän vuoksi.

*Semmosta niinku yhteisöllisyyden lisäämistä, ehkä ni se vois olla ehkä semmonen kehittämistoive. (H5)*

Yhteydenpidon helpottamiseen toivottiin mahdollisimman yksinkertaista järjestelmää, johon ei tarvittaisiin erillisiä kirjautumisia. Palautetta tulisi olla mahdollisimman helppo antaa ja vastaanottaa. Tiedon välittäminen kaksisuuntaisesti koettiin tärkeäksi ja se nähtiin tärkeäksi kehityskohteeksi. Vapaaehtoisilla oli tunne, että toiminnassa oli yleisesti paljon hiljaista tietoa, joista liikkui monia eri näkökulmia. Tähän toivottiin selkeää tiedottamista ja yleisesti rakenteita ja ohjeistuksia, joiden kautta tietoa oli mahdollista löytää.

*Ehkä selkeästi nettisivuille vaikka tiedot kuka hoitaa mitäkin asiaa ja miten hänet saa kiinni ja milloin. Olis hyvä myös selkeästi kertoa kuka on työntekijä ja kuka taas vapaaehtoinen, eli kenellä on työaika ja kuka tekee harrastuksena. (H5)*

Yksisuuntainen tiedottaminen heijastui muun muassa alueellisen toiminnan epäselvyyksiin. Omaan alueelliseen toimintaan toivottiin mahdollisuutta vaikuttaa enemmän. Kun alueellisessa toiminnassa sai päättää asioista se lisäsi sitoutumisen tunnetta toimintaan. Toimintaa ei koettu omaksi toiminnaksi, jos kaikki reunaehdot oli tiukasti saneltu.

*Ylimmäältä taholta tulis pidempää siimaa, että jos täällä alueella pääte-  
tään että asioita ni se vois olla mahdollista. Eikä se että sen täytyy  
mennä jonkun tietyn byrokratian mukaan.(H4)*

*Meit ei otettu millään tavalla siihen mukaan niinku et sit yhtäkkiä kysyt-  
tiin et voisko joku tulla sit kans sinne apukäsiks ni ei ainakaan tolla aika-  
taululla ni pysty aina irtaantumaan sitten. (H4)*

Palkatun henkilökunnan rooli koettiin tärkeäksi alueellisten konfliktien selvittelyssä vapaaehtoisten kesken. Nyt vapaaehtoiset olivat yrittäneet selvittää asioita alueellisesti keskenään. Toiminnassa saatettiin jatkaa velvollisuuden tunteesta kohderyhmää kohtaan, mutta samalla väsyminen alkoi vaikuttamaan motivaatioon ja osallistumisen mielekkyyteen. Konfliktit saattoivat jopa herättää ajatuksia toiminnan lopettamisesta. Konflikteja saattoi syntyä vapaaehtoisten kesken, mutta myös vapaaehtoisten ja toiminnan kohderyhmän kanssa. Toisinaan tilanteet saattoivat tulla selvittelyn alle vasta pidemmän ajanjakson kuluessa.

## 7 Johtopäätökset

Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä rooli ja mahdollisuus lisätä siihen osallistuvien sosiaalisia suhteita. Sen lisäksi, että toiminnassa voidaan toimia ystävien ja tuttavien kanssa, toiminnassa voidaan kohdata myös uusia ihmisiä. (Pessi 2011, 183). Haastatteluissa oli monta tarinaa uusista tuttavuuksista tai ystäivistä, joiden kanssa yhteydenpito on kantanut paikkakunnan vaihdon tai mahdollisen toiminnassa lopettamisen jälkeenkin. Vertaistoiminnan järjestämisellä on moninaiset mahdollisuudet tukea tätä sosiaalisen verkoston muodostumista. Sen lisäksi, että vertaistoiminta mahdollistaa alueille paremman yhteishengen, se tuo myös yksilöille hyvinvointia ja mahdolli-

suuden uusiin ystävyysuhteisiin. Usein vapaaehtoistoiminnassa saatetaan olla samanhenkisten ihmisten ympäröimänä. Pessi & Oravasaari (2010, 163-167) toteavat, että vapaaehtoistoiminta on tärkeää itse järjestölle, mutta myös koko yhteiskunnalle. Järjestötoiminnan yhteisöllisyydestä syntyvät hyvinvointivaikutukset leviävät laajalle toiminnan kautta niin osallistujille kuin autettaville, osalliseen yhteisöön ja koko yhteiskuntaan. Ihmiset voivat tulla toimintaan eri ikäisinä ja eri taustoista, kuitenkin heitä yhdistää usein pyyteetön halu tehdä hyvää palkatta. Toiminnasta haetaan sen hetkiseen elämäntilanteeseen sopivia elementtejä. On rikkaus, jos toiminnassa voidaan kohdata eri ikäpolvien kesken yhteiseksi koetun, tärkeän asian äärellä.

Vapaaehtoiset kokivat hyvin merkittävänä osallistumisen oman alueen toimintaan ja sen suunnitteluun. Mahdollisuutta osallistua toiminnan suunnitteluun arvostettiin kaikissa toimintamuodoissa omalla alueella. Niin varsinaisen vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä kuin vertaistoiminnassa. Vapaaehtoisen kokemus, että hän voi vaikuttaa omaan toimintaansa sitouttaa toimintaan. (Haivas ym. 2013, 5). Toiminnassa, jossa ei voinut vaikuttaa toiminnan sisältöön koettiin enemmän tyytymättömyyttä ja yhteisöllisyyden puutetta. Ylhäältä päin ohjattu, tiukasti säännelty toiminta jopa ohjasi vapaaehtoisia lopettamaan toiminnassa. Kuuluvaisen (2015, 51-53) mukaan omistajuuden tunne vapaaehtoistoiminnassa syntyy mahdollisuudesta olla osallisena toiminnan suunnittelussa, kehittämisessä, päätöksenteossa. Toisaalta osa vapaaehtoisista koki, ettei heillä ollut halua kehittää ja suunnitella toimintaa, vaan he olivat tyytyväisiä valmiiseen konseptiin, johon voi tulla tekemään perustoimintaa. Heille riitti vähempi osallisuus vaikuttamiseen ja oli hyvä, että sekin oli toiminnassa mahdollista.

Kun toiminnassa saa sopivassa suhteessa vastuuta ja mahdollisuutta toteuttaa itseään, toiminta on hyvin sitouttavaa. Toiminnassa avainasemassa on löytää jokaiselle vapaaehtoiselle oma henkilökohtaisesti kiinnostava ja sopivan haastava vapaaehtoisrooli. Tätä on hyvä tarkastella ajoittain, vaihdella ja antaa mahdollisuus antaa palautetta. Kuulluksi tulemisen kokemus ja yhdessä tekeminen ovat onnistuneen vapaaehtoistoiminnan suunnittelun elementtejä. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla voidaan tukea aluetoiminnassa ihmisten ryhmäytymistä ja varmistaa kaikkien halukkaiden osallisuuden toteutuminen toiminnassa. On hyvä tiedostaa, että osallisuuden

asteet toiminnassa saattavat vaihdella hetkittäin elämäntilanteen mukaan. Eri elämäntilanteet mahdollistavat eri resurssit ajankäytölle. Vapaaehtoistoimintaa ei tule nähdä vain mekaanisena suorituksena tai ilmaisena työvoimana. Suorittavammassakin roolissa vapaaehtoisia voidaan kuulla ja luoda yhteisen vertaistoiminnan kautta osallisuutta ja merkityksellisyyden kokemuksia.

Willberg (2015, 7) toteaa vapaaehtoistoiminnan muuttuvan ympäröivän ajan mukana. Vapaaehtoistoiminnalta odotetaan nykyään enemmän tehtäviä, jotka ovat omaan persoonaan sopivia, mielekkäitä ja hyvin organisoituja. Tulevaisuudessa korostuu oikean vapaaehtoistehtävän ja siihen motivoituneen vapaaehtoisen kohtaaminen. Jos vapaaehtoistoiminnassa toiminta, tehtävä tai niiden johtaminen eivät täytä vapaaehtoisen ennalta asettamia odotuksia, toiminnasta on helppo jättäytyä pois. (Porkka, 84-85, 89). Haastatteluissa nousi esille vapaaehtoistehtävien toimenkuvat, joiden laaja sisältö tuli yllättäen vapaaehtoisille. Tämä kertoo kenties siitä, ettei toimenkuvaa ollut avattu vapaaehtoiselle riittävästi. Euroopan unionin sisällä tehdyn (Volunteering in the European Union 2010, 145-146) tutkimuksen mukaan vapaaehtoiset arvostavat mahdollisuutta oppia uusia asioita ja taitoa, tavata uusia ihmisiä ja kasvattaa sosiaalisia verkostojaan. Vapaaehtoisille on tärkeää käyttää arvokasta vapaa-aikaa mahdollisimman tuotteliaasti niin, että he voivat hyödyntää siinä omia taitojaan. Haastatteluissa koettiin, että vapaaehtoistoiminta on hyvä mahdollisuus kokeilla erilaisia tehtäviä ja toimintaa ilman työelämän ehtoja. Toiminnan kautta pääsee myös tutustumaan erilaisiin toimintaympäristöihin. Eräs haastateltavista kertoi saaneensa nykyisen työpaikkansa vapaaehtoistyön kokemuksen perusteella ja toinen kertoi keräävänsä kokemusta ansioluettelonsa. Vapaaehtoistoiminnan kautta voi saada arvokasta osaamista, jota arvostetaan myös työmaailmassa.

Vastuuroolissa vapaaehtoisilta saatetaan olettaa vahvaa itseohjautuvuutta kuitenkin ilman taustatoimijan tukea tämän itseohjautuvuuden ylläpitäminen ei ole realistista. Itseohjautuvuutta saatetaan olettaa toimintaa myös vapaaehtoisten keskinäisten välien ja konfliktien selvittelyssä. Vapaaehtoistoiminnan ydin ja kantava voimavara piilee nimenomaan yhdessä tekemisessä ja sen sosiaalisessa kontekstissa. Vastuu ja tuen tarve kasvavat yleensä samassa suhteessa. Toimijoiden on hyvä kiinnittää huomiota selkeään vapaaehtoistehtävän kuvaamiseen ja tämän roolin tukemiseen.



Tämä helpottaa vapaaehtoisen päätöstä lähteä mukaan toimintaan itselle mielekkääseen toimenkuvaan ja sitä kautta tukea tehtävässä jaksamista. Toiminnassa olisi hyvä miettiä, miten voidaan tarvittaessa huomioida vapaaehtoisten muutostarpeet toiminnalle ja vapaaehtoistehtävän muokkaaminen elämänkaaren ja elämäntilanteen mukana. (Pessi 2011, 198).

Ajanhallinta tukee vapaaehtoistehtävissä jaksamista. Ihmisten kanssa tehtävä vapaaehtoistoiminta on sensitiivistä ja siihen suhtaudutaan tunnollisesti. Ihmisten kanssa toimiessa, voidaan kohdata konflikteja. Ajoittain toiminta voi sisällöllisesti kuormittaa vapaaehtoisia. Työkokemus sosiaali- ja terveysalalta tukee vapaaehtoistoimintaa samalla sektorilla, kuitenkin se voi johtaa tilanteeseen, jossa työrooli on lähellä roolia vapaaehtoistoiminnassa. Aito kiinnostus vapaaehtoisten jaksamisesta, säännöllinen yhteydenpito ja turvallinen ilmapiiri takaavat sen, että asioita otetaan ajoissa puheeksi. Vapaaehtoisten jaksaminen on ensiarvoisen tärkeää ja vapaaehtoisten hyvinvointi heijastuu koko järjestön toiminnan rakenteisiin. Käytetyimpiä tukimuotoja vapaaehtoisten tukemiseen ovat koulutukset, opastukset ja virkistystilaisuuksien pitäminen. Osassa järjestöissä on mahdollisuus työnohjaukseen ja tehtävien kiertoon. Suurin yksilötason uhka vapaaehtoisten jaksamiselle toiminnassa on se, miten heidät kohdataan toiminnassa. (Pessi 2011, 197.) Haastateltavien kokemuksissa annetun tuen määrä ja toteutusmuodot vaihtelivat suuresti järjestöittäin

Marjovuon (2014, 142) mukaan vapaaehtoistoiminnan kehittäminen, sen arvon ja merkityksen esille tuominen on hyvä asia. Vapaaehtoistoiminnan laadun kehittämisen keskiössä tulisi säilyttää vapaaehtoiset. Vapaaehtoisten kokemukset toiminnasta ovat tärkeässä roolissa toiminnan kehittämisessä. Heitä tulee kuunnella herkällä korvalla ja muuttaa toimintaa mahdollisuuksien mukaan. Toiminta voi helposti ajautua kumppanuussopimusten ja rahoittajatahojen ehtojen mukaisesti toteutettavaksi. Vaarana on vapaaehtoistoiminnan ytimen muuttuminen selektiivisempään suuntaan vain harvoille ja valituille. Haastatteluissa oli havaittavissa byrokratian määrän vaikuttavan suorassa suhteessa toiminnan mielekkyyteen ja tekemiseen iloon. Sen koettiin vievän aikaa varsinaiselta vapaaehtoistoiminnalta. Joskin toiminnan seuranta ja arviointia pidettiin tärkeänä ja asiana siitä oltiin kiinnostuneita. Vapaaehtoiset toivoivat paikallisen toiminnan linkittymistä osaksi valtakunnallista toimintaa. Toiveena olisi

hahmottaa oman alueen toiminnan merkitys kokonaisuuden kannalta. Vapaaehtoistoiminnan johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, miten vapaaehtoiset nähdään toiminnassa ja mihin suuntaan toimintaan halutaan kehittää. Etenkin suurten järjestöjen johtajat ovat saaneet oppia ja vaikutuksia johtamistyöhön liike-elämän johtamiskoulutuksen kautta. Samalla johtamiseen on tuotu mukaan vaikuttavuuden arviointia. (Ruuskanen ym. 2013, 26-27.) Arvokkaan toiminnan näkyväksi tekeminen on tärkeää, mutta toteuttaminen kannattaa suunnitella mahdollisuuksien mukaan käytännön toimintaa tukevaksi eikä kuormittavaksi.

Pessi & Oravasaari (2010, 164) ovat RAY:lle tuottamassaan tutkimuksessa ehdottaneet järjestöille kohdennetun rahallisen avustustoiminnan monipuolisempaa seuranta- ja raportointia. Tässä tausta-ajatuksena on ollut herätellä rahoitettavia tahoja huomioimaan vapaaehtoisten sitouttamisen ja palkitsemisen tärkeys. Vaikka ehdotuksen takana on tärkeä teema, vapaaehtoisten arvostus, kuitenkin tähän kehotukseen sisältyy byrokraatian määrän lisääntyminen. Järjestöjen työntekijät kokevat jo tämän ohjeistuksen mukaisia muutoksia työssään. Ruuskasen ym. (2013, 30) tutkimuksen mukaan, jopa kolme neljäsosaa kolmannen sektorin työntekijöistä (73%) koki työtehtäviensä lisääntyneen ja lähes puolella (48%) vaikeutuneen. Vastaaajista yli puolet (51%) totesi, työn tulosseurannan lisääntyneen osana työtehtäviä. Vapaaehtoistoiminta ja palkkatyö tulisi voida yhdistä siten, että työelämän ja kansalaisyhteiskunnan näkökulmat tulisivat huomioitua. (Ruuskanen ym. 2013, 95).

Toiminnan ollessa ulkopuolisen rahoituksen varassa, lisääntyy myös määräaikaisten työtehtävien määrä. Järjestökentän työsuhteita varjostaa usein uhka määräaikaisten rahoitusten loppumisesta. (Ruuskanen ym. 2013, 65.) Tämä nousi esille haastateltavien joukosta. Työntekijän vaihtuessa tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen veivät aikaa. Näin ollen rahoituspohjan ollessa epävaka, se vaikuttaa suoran vapaaehtoistoiminnan organisointiin. Toisaalta jos rahoitusta toiminnalle ei ole, resurssien puute on suurin ongelma vapaaehtoistoiminnan toteutuksessa. Laadukkaaseen organisointiin tarvitaan työntekijää, joka hahmottaa kokonaisuuden ja ylläpitää toiminnan rakenteita.

Tarkastelemalla vapaaehtoisten osallisuuden tikkaita (Participation Models 2012, 4-5) ja kehittämällä toimintaa yhdessä vapaaehtoisten kanssa saadaan toiminnasta hyötyjä, jotka hyödyttävät kaikkia toiminnan osapuolia. Pessi & Oravasaari (2010, 167) summaavat, että parhaimmillaan vapaaehtoistoiminta tuottaa järjestöille statusta, mainetta ja verkostoja. Vapaaehtoiset saavat toiminnasta osallisuutta, luottamusta, sosiaalisia verkostoja ja uusia taitoja. Palvelujen käyttäjät, autettavat saavat toiminnasta paitsi tukea myös sosiaalisia verkostoja, hyvää mieltä ja luottamusta. Formalisaation vaikutusta kolmannen sektorin toimintaan ei voida pysäyttää, ilmiönä se on tärkeää tunnistaa ja ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa. (Marjovuo 2014, 140).

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa, jota voidaan hyödyntää vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Tavoitteena oli selvittää vapaaehtoisten osallisuutta lisääviä ja heikentäviä kokemuksia organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa. Opinnäytetyön tuloksena saatiin tietoa toimintatavoista, jotka voivat lisätä vapaaehtoisten osallisuutta organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa.

Työ toteutettiin historiaan jäävänä koronakeväänä. Epidemian vaikutukset ovat olleet laajat henkilökohtaisen elämän, opinnäytetyön toteutuksen kuin koko yhteiskunnan ja maailmankin kannalta. Harvassa ovat ne tahot, joiden normaaliin elämään epidemia ei olisi vaikuttanut. Opinnäytetyön toteutuksessa onnistuttiin hyvin vallitsevan maailman tilanteen huomioon ottaen. Sähköiset työkalut tukivat tiimityöskentelyä, tosin joitakin lähteitä jäi saamatta kirjastojen nopean sulkuaikataulun vuoksi.

Haastateltavia opinnäytetyössä oli viisi, otanta olisi voinut olla hieman suurempi. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen. Tuomi & Sarajärvi (2018, 98) korostavat, että tärkeintä laadullisessa tutkimuksessa on löytää ne kohdehenkilöt, jotka tuntevat hyvin tutkittavan aiheen ja heiltä löytyy kokemusta. Haastateltavien sisäänottokriteereissä oltiin hyvin kriittisiä ja otannasta poistettiin kriteereihin sopimaton osallistuja. Tällä pyrittiin huomioimaan tutkimusaineiston laadukkuus. Työn

suunnitellun aikataulun mahdollistamiseksi, työ toteutettiin viidellä haastateltavalla. Eskola & Suoranta (62-63) tarkastelevat laadullisen aineiston laadukkuutta myös aineiston kylläntymisen eli saturaation kautta. Voidaan ajatella aineistoa olevan riittävästi, kun määrän lisääminen ei tuottaisi enää tietoa tutkittavasta aiheesta. Aineiston kylläntymistä ei voi tarkastella, jos aineiston tarkastelijalle ei ole selvillä mitä hän aineistostaan hakee. Kokemus vapaaehtoistoiminnan organisoinnista auttoi arvioimaan olemassa olevan 5 haastattelun laadukkuutta.

Opinnäytetyön tuloksena saatua tietoa voidaan hyödyntää monipuolisesti osana vapaaehtoistoiminnan kehittämistä. Tuloksia voidaan hyödyntää niin toimintaa suunnittelevan organisaation taholta kuin toimintaan osallistuvan vapaaehtoisten taholta. Kumpikin näistä tahoista voi tarkastella miten osallisuuden elementit toteutuvat oman vapaaehtoistoiminnan toteutuksessa. Vaikka työtä ei toteutettu toimeksiantajan tilaamana, sen toteutus oli merkittävä niin tekijöille, kuin siihen osallistuneille vapaaehtoisille. Vapaaehtoisten palaute työstä oli pelkästään myönteistä ja he korostivat aiheen olevan tärkeä. Kuten Eskola ym. (2018, 32.) toteavat, vapaaehtoisille voi olla merkittävää tulla kuulluksi haastattelun muodossa. Heidän henkilökohtaisesta tarinastaan voi olla konkreettista hyötyä toisille samanlaisessa tilanteessa oleville. Osallisuuden edistäminen on yksi sosionomin ammattiosaamisen kulmakivistä ja alleviivaa sen tärkeyden. Tämä työ tekee näkyväksi vapaaehtoisten arvokkaat kokemukset organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta.

Yhteiskunnassa kaikilla ei ole mahdollisuutta toimia työelämässä ja saada sitä kautta merkityksellistä roolia elämälleen. Toisaalta työelämän vaatimusten muuttuessa myös yksilön vaikuttamisen mahdollisuudet kaventuvat. Vapaaehtoistoiminta antaa ihmisille arvokkaan mahdollisuuden kokea tarpeellisuutta ja osallisuutta itselle tärkeäksi koetun toiminnan äärellä. Laadukkaasti organisoitu vapaaehtoistoiminta kaipaa kehittämistä ja johtamista, toiminnassa tulee huomioida ihmisten ja toimintakulttuurin johtamisen erityispiirteet. Opinnäytetyö on osaltaan nostamassa esille vapaaehtoisten näkemyksen arvokkaan merkityksen toiminnan suunnittelussa ja on ylläpitämässä keskustelua osallisuuden kokemuksen tärkeydestä.

Jotta vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää, sitä tulee voida seurata ja arvioida. Toimiakseen tämä vaatii sopivassa suhteessa resursseja. Valmentavalla johtamisella rakennetut osallisuuden rakenteet vapaaehtoistoiminnassa mahdollistavat vankan pohjan alueelliselle yhteisöllisyydelle ja ryhmäytymiselle. Vapaaehtoistoiminnassa valmentava johtajuus näyttäytyy vapaaehtoisten rinnalla kulkemisena, voimavarojen ja mielenkiinnon kohteiden esiin tuojana. Toiminnan järjestäjän säännöt määrittelevät toiminnan raamit, mutta vapaaehtoisten mahdollisuus olla osallisena toiminnan suunnittelussa on yksi onnistuneen toiminnan edellytyksistä.

### 8.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Käytettävää lähdeaineistoa tarkasteltiin kriittisesti ja siitä saatiin hyvä kokonaiskuva. Opinnäytetyöhön hyväksyttiin vain lähteitä, joiden käyttökelpoisuutta oli pohdittu tarkasti. Korona-aika rajoitti joidenkin lähteiden saatavuutta, joten joistakin eettisistä periaatteista jouduttiin tinkimään ja osin viittaamaan toissijaisiin lähteisiin teoksen sisältä.

Tutkimuseettinen lautakunta on julkaissut vuonna 2009 ensimmäiset kansalliset eettiset ohjeet humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimukseen. Nämä ohjeet on päivitetty vuonna 2019 laaja-alaisesti kattamaan kaiken sellaisen tieteellisen tutkimuksen, joka kohdistetaan ihmiseen. Tässä työssä nämä tutkimuseettisen lautakunnan ohjeistukset ohjasivat työn toteutusta. Lähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin. Luottamuksen lähtökohtana on tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittaminen.

Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta myös oikeus kieltäytyä osallistumasta. Osallistujalla on mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa missä tahansa vaiheessa tutkimusta ilman kielteisiä seurauksia ja peruuttaa suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Osallistujalle on annettava tietoa tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta. (Tutkimuseettinen lautakunta 2019, 4-9.)

Haastateltaville informoitiin etukäteen tarkasti mihin ja miten tutkittavaa tietoa tul-  
laan käyttämään huolellisesti laaditulla sähköpostilla tai etukäteispuhelulla. Haastat-  
teluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaajien anonymisuus taattiin osallistu-  
jille. Heillä oli oikeus kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisensa haastatteluun missä  
vaiheessa tahansa prosessia. Ihmiset osallistuivat mielellään haastatteluihin ja kertoi-  
vat aiheen olevan tärkeä. Kuula (2006, 155) toteaa, että vapaaehtoinen osallistumi-  
nen kertoo vahvasta motivaatiosta tutkimukseen.

Yksittäisiä vastauksia ei voida jäljittää opinnäytetyön tulosten perusteella ja se min-  
kälaisessa vapaaehtoistoiminnassa vastaajat ovat olleet mukana ei tule ilmi rapor-  
toinnissa. Anonymisoinnin keskeisimmät menetelmät haastatteluissa ovat tunnistete-  
tietojen muuttaminen, poistaminen ja kategorisointi. (Ranta & Kuula-Lumi 2017,  
419). Haastattelut nauhoitettiin aineiston analysointia varten ja nauhoitteet hävitet-  
tiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Aineistoa käytettiin ainoastaan tämän opin-  
näytetyön toteutukseen. Hirsijärven ym. (2008, 227) mukaan laadullisen tutkimuksen  
luotettavuutta voidaan parantaa huolellisella raportoinnilla tutkimuksen toteutuk-  
sesta. Tämän työn luotettavuutta parantaa se, että siihen osallistui kaksi tekijää, joka  
mahdollistaa moniulotteisemman tarkastelun ja kriittisyyden työn toteutumisesta.

Tutkimusmenetelmänä puhelinhaastattelun rinnalle olisi voitu nostaa sähköisen vuo-  
rovaikutuksen alustoja esimerkiksi Zoom- tai Teams -sovelluksia, jotka olisivat mah-  
dollistaneet haastateltavan ja haastattelijan näköyhteyden. Haastattelut toteutettiin  
kaikkien haastateltavien kohdalla samalla haastattelumenetelmällä. Se oli tasavertai-  
nen kaikille osallistujille, eikä vaatinut erillisiä ohjelmia, laitteistoja tai taitoja. Tällä  
varmistettiin aineiston tasalaatuisuus.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida käsitteiden validiteetti ja reliabiliteetti  
avulla. Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006a) mukaan validiteetti kertoo tutki-  
muksen pätevydestä, siitä onko se tehty perusteellisesti ja onko tulokset ja niistä  
tehdyt johtopäätökset oikeita. Pätevyyttä voidaan laadullisessa tutkimuksessa aja-  
tella uskottavuutena tai vakuuttavuutena. Siihen vaikuttaa se kuinka tutkittava ja tut-  
kija näkevät ja käsittävät asiat. Tutkimus ei kuitenkaan koskaan pysty kuvaamaan ja  
ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä täydellisesti.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006b) mukaan reliabiliteettia eli luotettavuutta voidaan tarkastella mittauksen ja havaintojen pysyvyyden sekä johdonmukaisuuden näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan usein asioita, jotka eivät ole muuttumattomia, joten samasta ilmiöstä voidaan saada eri tuloksia eri aikoina. Käsitteiden validiteetti ja reliabiliteetti käytettävyydestä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on eriäviä mielipiteitä. Luotettavuutta ajatellaan lisäävän esimerkiksi haastattelujen esitestauksen sekä videoimisen ja nauhoittamisen, jotta muutkin kuin haastattelija voivat analysoida aineistoa. On hyvä huomioida ja tiedostaa, että tutkittavat eivät välttämättä kerro asioista todellista mielipidettään tai voivat tarkoittaa sanomisellaan jotain muuta kuin miten haastattelija sen ymmärtää. Tutkittavat voivat tulkita asiaa eri tavalla kuin joku toinen sen tulkitsisi.

Työn toteutuksena aikana tiedostettiin tekijöiden suhde käsiteltävään aiheeseen ja rooli työn toteutuksessa. Tekijät ovat kummatkin organisoineet paikallista valtakunnallisesti toimivaa vapaaehtoistoimintaa ja aiheen viitekehys on ennalta tuttu. Haastateltaville oli kerrottu tämä lähtökohta, se liittyi olennaisesti taustatietoihin miksi tekijät ovat kiinnostuneet aiheesta. Työn toteutuksen aikana välittyi kokemus, että vapaaehtoiset uskaltautuivat kertomaan luottamuksellisia kokemuksia henkilölle, joka pystyi kohtaamaan aiheen neutraalisti ilman oman organisaation sidoksia.

Läpi työn toteutuksen, yhdessä reflektioivia keskusteluja työn toteutuksesta ja tulosten kriittisestä käsittelystä. Aihetta on käsitelty ilman omia tulkintoja tai johdattelua aiheesta haastattelujen edetessä. Nämä olivat selkeitä ja tiedostettuja valintoja työn edetessä. Haastateltaviksi etsittiin henkilöitä, jotka vastasivat mahdollisimman hyvin opinnäytetyön haastatteluiden sisäänottokriteereihin. Haastateltavaksi ei hyväksytty vapaaehtoisia tekijöille tutusta vapaaehtoistoiminnan yhteisöstä, joiden käytännöistä tekijöillä olisi ollut ennakkotietoa.

On selvää, että tekijöille on kerääntynyt tieto aiheesta oman käytännön kokemuksen kautta, joka on ollut vaikuttamassa alitajuntaisesti työn toteutuksessa. Ihmisen mieli toteuttaa alitajuntaisia valintoja, joista olla niin tietoisia. Tämän vuoksi tekijät suhtautuivat omaan työhön erityisellä kriittisyydellä ja työn suuntaa tarkasteltiin koko

sen valmistumisen ajan. Tässä ensiarvoisen tärkeää oli kaksi työn toteuttajaa, joka mahdollisti eri näkökulmien huomioimisen.

Huomion arvoista on se, että tiimityöskentely kesti hyvin eriävät näkökulmat ja keskustelun aiheen ympärillä. Kuten missä tahansa projektissa, on tärkeää ylläpitää keskustelua, havaita eri näkökulmia jopa kyseenalaistaa toimintamalleja. Yhtenäinen saliliva keskustelu aiheen ympärillä varmistaa molempien näkökulmien esiin tulemisen lopullisessa työssä. Sosionomin ammatilliseen työskentelyyn työelämässä kuuluu jatkuva oman toiminnan reflektointi ja oman toiminnan kriittinen arviointi suhteessa suoritettavaan työhön ja valintojen perustelut.

## 8.2 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön haastatteluissa tuli ilmi, että vapaaehtoisilla oli epäselvyyttä siitä, mikä oli palkatun henkilökunnan rooli toiminnassa. Tämä voi osaltaan johtua järjestötoiminnan työtehtävien moninaisuudesta ja elastisuudesta. Toiminnan kokonaisuuden kannalta on tärkeää, että vapaaehtoisille piirtyy selkeä kuva toiminnasta, sen tavoitteista ja siitä mihin hänen oma panoksensa toiminnassa kohdistuu. Tähän kuuluu selkeästi määritelty palkatun henkilökunnan rooli ja mahdollinen tuki vapaaehtoisille. Tämä helpottaa kaikkien toiminnassa olevien osapuolinen mahdollisuuksia hahmottaa toiminnan kokonaisuutta. Valtakunnallisessa toiminnassa välimatkat ovat pitkiä ja toimintaan voi muodostua moninaisia rakenteita, jotka voivat aiheuttaa sekaannusta kokonaisuuden hahmottamiseen. Olisi mielenkiintoista käsitellä työntekijän näkökulmaa organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa. Miten työntekijät kokevat työnsä vapaaehtoisten rinnalla ja miten he huomioivat vapaaehtoisten osallisuuden työnsä suunnittelussa? Mitkä käytännöt tukevat parhaiten yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa ja miten työntekijä voi tukea toimenkuvassaan vapaaehtoisten toimintaa? Onko toiminnassa yhteisiä rajapintoja, jotka tuovat epäselvyyttä toiminnan organisointiin? Ruuskanen ym. (2013, 30) toteavat, että rahoituspuolelta tulevat toiminnan seuranta ja arviointi vaateet ovat lisänneet myös muutoksia työntekijöiden toimenkuvassa.



Ympäröivän maailman muuttuessa myös vapaaehtoistoiminnan organisoinnin tulee muuttua muutoksen mukana. Järjestöbarometrin (2018) mukaan 49% vuosina 2010-2017 lopettaneista yhdistyksistä kertoi toiminnan lopettamiseen vaikuttaneen merkittävästi luottamushenkilöiden puutteen ja vapaaehtoisten määrän vähenemisen. Tulevaisuudessa suuntauksena ei välttämättä ole vapaaehtoisten pitkäaikainen sitoutuminen toimintaan vaan rinnalle voi muodostua uudenlaisia määräaikaista tehtäviä, jotka myötäilevät paremmin vapaaehtoisen omaa elämäntilannetta. Vapaaehtoistyön kehittäminen kestävästi edellyttää ymmärrystä vapaaehtoistoiminnan vaikutuksista syvälle ihmisen elämään ja vapaa-aikaan. (Marjovuori 2014, 12). Myös lyhyemmät vapaaehtoistehtävät voivat luoda vapaaehtoiselle osallisuutta toiminnassa, merkityksellisyyden ja voimaantumisen kokemuksia. Järjestöbarometriin (2018) vastanneista kolmasosa (38%) vastasi vapaaehtoistoimintansa saavan seuraavina vuosina lisäresursseja tai että, toimintaan ollaan kohdistamassa kehittämistoimintaa. Toimintaa järjestävien tahojen olisikin hyvä pohtia uusien määräaikaisten tehtävien mahdollisuutta osana omaa toimintaa. Innostaisiko ennalta määräaikaiseksi määritellyt sopivasti liikkumatilaa sisältävät, tehtävät vaativimpien vapaaehtoistehtävien vastaan ottamista?

## Lähteet

Bussell, H. & Forbes, D. 2001. Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. Artikkel. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*. 7/3. Viitattu 26.4.2020. <https://doi.org/10.1002/nvsm.183>

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Toim. R. Valli. Jyväskylä: Ps-Kustannus. 27-51.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Flecher, A. & Beth, K. 2003 Ladder of volunteer participation. Viitattu 15.5.2020. [https://www.nonformality.org/wp-content/uploads/2012/11/Participation\\_Models\\_20121118.pdf](https://www.nonformality.org/wp-content/uploads/2012/11/Participation_Models_20121118.pdf)

Hager, M. & Brudney, J. 2004. Volunteer Management Practices and retention of Volunteers. The Urban Institute. Viitattu 8.3.2020. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/58001/411005-Volunteer-Management-Practices-and-Retention-of-Volunteers.PDF>

Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. 2013. Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*. 9/2013. Viitattu 12.5.2020. [https://www.researchgate.net/publication/256745601\\_Volunteer\\_engagement\\_and\\_intention\\_to\\_quit\\_from\\_a\\_self-determination\\_theory\\_perspective](https://www.researchgate.net/publication/256745601_Volunteer_engagement_and_intention_to_quit_from_a_self-determination_theory_perspective)

Harju, A. 2019. Vapaaehtoisuuden filosofia. Teoksessa *vapaaehtoistoiminnan arvo*. Toim. S. Hirvonen & S. Puolitaival. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Helander & Laaksonen. 1999. Suomalainen kolmas sektori: rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14 p. Helsinki: Tammi.

Häyrinen, K. 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa *moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta*. Toim. S. Riikonen & T. Nyman. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 10. Helsinki, 38-46. Viitattu 7.3.2020.

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>

Ikonen, A-M. 2017. Puhelinhaastattelu. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. M. Hyvärinen, P. Nikarder & J. Ruusu vuori. Tampere: Vastapaino, 270-286.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leeman, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. THL. Viitattu 23.3.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Järjestöbarometri 2018. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki. Viitattu 13.3.2020. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Viitattu. 4.4.2020. Verkkoaineisto. <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?qurl=http%3A%2F%2Fezproxy.jamk.fi%3A2048%2Flogin%3Furl%3Dhttps%3A%2F%2Fwww.booky.fi%2Flainaa%2F1049>

Karreinen, L. 2016. Vapaaehtoisten johtaminen ja sitouttaminen. Viitattu 12.5.2020. <https://www.slideshare.net/LariKarreinen/vapaaehtoisten-johtaminen-ja-sitouttaminen-humak-vapaaehtoisjohtaminen-organisaatioissa-1832016>

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Tampere: Vastapaino.

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF Ry. Helsinki.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä. Viitattu 8.3.2020. [http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Viitattu 17.3.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori\\_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1)

Mäkinen, J. 2017. Vapaaehtoistyötä. Teoksessa Vapaaehtoistyön työhöjauksen ytimessä. Toim. T. Tenhunen & S-T. Porkka. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura. 13-32.

Mäkinen, M. 2018. Palvelumuotoilulla potkua vapaaehtoistoimintaan. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Toim. S. Hirvonen & S. Puolitaival. Viitattu 14.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>. 59-63.

Nivala, E. 2018. Kansalaiskasvatus globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. Väitöskirja. Snellman-instituutti. Jyväskylä. Viitattu 3.4.2020. [https://www.academia.edu/38717598/Kansalaiskasvatus\\_globaalin\\_ajan\\_hyvinvointiyhteiskunnassa.\\_Kansalaiskasvatuksen\\_sosiaalipedagoginen\\_teorikehys](https://www.academia.edu/38717598/Kansalaiskasvatus_globaalin_ajan_hyvinvointiyhteiskunnassa._Kansalaiskasvatuksen_sosiaalipedagoginen_teorikehys)

Nivala, E. 2010. Kansalaistoiminta ja hyvinvointi. Teoksessa Niemelä, P. (toim.) 2010. Hyvinvointipolitiikka. WSOY Pro. Helsinki.

Onnistunut vapaaehtoistoiminta. 2014. Opas toiminnan kehittäjälle. VETY-hanke. Viitattu 7.3.2020. [http://www.kansalaisareena.fi/Onnistunut\\_vapaaehtoistoiminta\\_opas\\_VETY\\_web.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_web.pdf)

Osallisuus. 2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. www.sivusto. Viitattu 23.3.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Osallisuuden edistäminen. 2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Viitattu 3.4.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>

Osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta. 2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.4.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/128983/Osallisuus\\_final\\_17.11.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/128983/Osallisuus_final_17.11.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Participation Models. Citizens, Youth, Online. A chase through the maze. Viitattu 7.5.2020. [https://www.nonformality.org/wp-content/uploads/2012/11/Participation\\_Models\\_20121118.pdf](https://www.nonformality.org/wp-content/uploads/2012/11/Participation_Models_20121118.pdf)

Pessi, A. B. 2011. Vapaaehtoistoiminta – Unelmia ja uhkakuvia systeemiällyn näkökulmasta. Kansalaistyhteiskunta 2/2011. Viitattu 14.5.2020. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51770/KY\\_2011-2\\_art\\_pesti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51770/KY_2011-2_art_pesti.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pessi, A-B. & Saari, J. 2008. Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysseuralautakunnan keskusliitto.

Pessi, A-B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Viitattu 11.5.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SMS-Tuotanto Oy.

Pyykkönen, A. 2014. Oivalluksesta osallisuuteen- Sallin matkassa. Teoksessa Jämsén, A & Pyykkönen, A. (toim.) 2014. Osallisuuden jäljillä. Viitattu 6.4.2020. <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Ranta, J. & Kuula-Lumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. M. Hyvärinen, P. Nikarder & J. Ruusuvaori. Tampere: Vastapaino, 413-426.

Rouvinen-Wilenius, P. 2014. Kohti osallisuutta- mikä estää, mikä mahdollistaa. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.) 2014. Osallisuuden jäljillä. Viitattu 6.4.2020. <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013. Viitattu 19.3.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Validiteetti. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 14.5.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Reabiliteetti. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 14.5.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html)

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat keskeinen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan kenttä. N.d. Artikkel. Soste:n verkkosivut. Viitattu 26.4.2020. <https://www.soste.fi/sote-jarjestot/sosiaali-ja-terveysjarjestot-ovat-keskeinen-kansalais-ja-vapaaehtoistoiminnan-kentta/>

Särkelä-Kukko, M. 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.) 2014. Osallisuuden jäljillä. Viitattu 6.4.2020. <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Viitattu 4.4.2020. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Viitattu 13.3.2020. <https://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistointa.pdf>

Vapaaehtois- ja vertaistoiminnan määritelmät. 2016. Kansalaisareenan verkkosivut. Viitattu 8.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>

Volunteering in the European Union. 2010. Raportti. Viitattu 18.3.2020. [https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf)

Willberg, E. 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuun ja käytännöt. Sitran selvityksiä. Viitattu 13.3.2020. <https://media.sitra.fi/2017/02/27174908/Selvityksia93-2.pdf>

Yeung, A. B. 2004a. Miksi vapaaehtoistoimintaan? Artikkelit. Kansalaisyhteiskunta verkkosivut. Viitattu 12.3.2020. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat\\_artikkelit/miksi\\_vapaaehtoistoimintaan](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat_artikkelit/miksi_vapaaehtoistoimintaan)

Young, A. B. 2004b. The Octagon Model of Volunteer Motivation. Results of a Phenomenological Analysis. Viitattu 14.5.2020. [https://www.researchgate.net/publication/226212272\\_The\\_Octagon\\_Model\\_of\\_Volunteer\\_Motivation\\_Results\\_of\\_a\\_Phenomenological\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/226212272_The_Octagon_Model_of_Volunteer_Motivation_Results_of_a_Phenomenological_Analysis)

Yeung, A. B. N.d. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa- ihanteita vai todellisuutta. Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Tiivistelmä. Kansalaisyhteiskunta verkkosivut. Viitattu 18.3.2020. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat\\_artikkelit/vapaaehtoistoiminta\\_osana\\_kansalaisyhteiskuntaa\\_-\\_ihanteita\\_vai\\_todellisuutta](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat_artikkelit/vapaaehtoistoiminta_osana_kansalaisyhteiskuntaa_-_ihanteita_vai_todellisuutta)

## Liitteet

### Liite 1. Suostumus tutkimukseen

#### SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyön tutkimushaastatteluun, jossa käsitellään vapaaehtoisten kokemuksia organisoidusta vapaaehtoistoiminnasta. Opinnäytetyön tekijöinä ovat Anu Kankkunen ja Piritta Moilanen. Tiedän, että tutkimushaastattelu nauhoitetaan ja sen tietoja käytetään luottamuksellisesti vain tämän opinnäytetyön kirjalliseen toteutukseen. Tutkimustietoja käytetään luottamuksellisesti ja opinnäytetyön aineistosta ei voi tunnistaa henkilöllisyyttäni. Tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen nauhoitettu haastatteluni hävitetään.

Halutessani voin keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa.

Suostun tutkimuksen toteuttamiseen ja haastattelujen nauhoittamiseen.

---

Aika ja paikka

Allekirjoitus

## Liite 2. Teemahaastattelun runko

### **1. Teema: Vapaaehtoisten kokemukset**

Kokemus

Motivaatio

Tehtävät

Käsitykset

### **2. Teema: Osallisuuden käytännöt**

Perehdytys

Vapaaehtoisen tehtävät

Mahdollisen työntekijän rooli

Yhteisöllisyys

Yhteyden pitäminen / tiedon kulku

Vapaaehtoisten muistaminen

Vapaaehtoisten osallisuus

### **3. Teema: Toiminnan kehitysehdotukset**



## Liite 3. Esimerkki aineistosta nousseista käsitteistä teemoittain

Vaikuttamisen mahdollisuudet	+	-
	<p>Valinnanvapaus ja vaikuttamisen mahdollisuus</p> <p>Tehtävien valinta oman mielenkiinnon mukaan</p> <p>Merkityksellisyyden kokemus</p> <p>Toiminta tukee omia vahvuuksia</p> <p>Vapaaehtoiset mukana päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa</p> <p>Mahdollisuus viedä eteenpäin kehitysehdotuksia</p> <p>Vuorovaikutus, palautteen antaminen, kysyminen ja kohtaaminen</p> <p>Turvallinen ja kannustava ilmapiiri</p>	<p>Suorittamisen pakko ja ylhäältä päin ohjeistettu toiminta</p> <p>Sitova, aikataulutettu toiminta</p> <p>Alueentoimintaan ei mahdollisuuksia vaikuttaa</p> <p>Vapaaehtoisten mielipiteet ei vaikuta toimintaan</p> <p>Palautteen antaminen tai kysyminen ei ole mahdollista</p> <p>Toimintaohjeita määrätään ilman perusteluja</p> <p>Vuorovaikutuksen puute</p> <p>Jäsenkyselyjen kautta kerätty ainut palaute</p>