

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vapaaehtoisten sitouttaminen monikulttuurisen yhdistyksen toimintaan ja sen kehittämiseen

Case Paremmiin Yhdessä ry

Roosa Männikkö

Kansalaistoiminnan ja järjestötyön koulutusohjelma
(210 op)

9/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaisitoiminnan ja järjestötyön koulutusohjelma

Tekijät: Roosa Männikkö

Opinnäytetyön nimi: Vapaaehtoisten sitouttaminen monikulttuurisen yhdistyksen toimintaan ja sen kehittämiseen. Case Paremmiin Yhdessä ry

Sivumäärä: 69 ja 8 liitesivua

Työn ohjaaja: Kimmo Lind

Työn tilaaja: Paremmiin Yhdessä ry, Emmanuel Sibomana

Vapaaehtoistoiminnan merkitys yhteiskunnalle on tutkimusten mukaan korvaamaton. Järjestötyö nykyisessä mittakaavassa ei olisi mahdollista ilman vapaaehtoisten työpanosta. Tämä opinnäytetyö tutkii vapaaehtoisten merkitystä monikulttuurisessa järjestötyössä. Työn tilaajana toimii Paremmiin Yhdessä ry. Paremmiin Yhdessä ry, kansalaisjärjestö tekee hyvinvointia ja kotoutumista tukevaa työtä paikallisesti, valtakunnallisesti, sekä kansainvälisesti kehitysyhteistyönä. Paremmiin Yhdessä ry on erikoistunut maahanmuuttajien ja monikulttuurisuuden kysymyksiin.

Opinnäytetyön tavoitteena, on selvittää millä keinoin vapaaehtoisia olisi mahdollista sitouttaa järjestön toimintaan ja sen kehittämiseen. Tämä työ valaisee aihetta tuomalla tietoperustaa vapaaehtoisuuden ja sen motiivien ymmärtämiseen, sekä vapaaehtoistoiminnan oikeanlaiseen hallintaan. Työssä hyödynnetään vapaaehtoistoiminnan ja järjestötyön tietoperustaa tukemaan tutkimuksen havaintoja.

Opinnäytetyössä toteutettiin kahden eri kohderyhmän kyselytutkimus. Tutkimuksen tarkoituksena oli saavuttaa tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat järjestön vapaaehtoistoiminnan nykytilaan ja kuinka toimintaa voisi kehittää. Tutkimuksessa käytettiin myös osallistuvaa havainnointia. Kohderyhmille tuotetuissa kyselyissä selvisi muun muassa vapaaehtoisten toivovan enemmän palautetta toiminnastaan järjestössä. Tutkimuksessa kävi myös ilmi työntekijöiden selkeä tarve yhtenäiselle vapaaehtoistoiminnan toimintamallille.

Kyselytutkimusta, sekä vapaaehtoistoiminnan aiempaa tutkimustietoa hyödyntäen tilaajalle on tuotettu konkreettisia kehitysideoita vapaaehtoisten sitouttamiseksi toimintaan ja sen kehittämiseen. Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää vapaaehtoistoiminnan johtamiseen monikulttuurisen järjestötyön kentällä.

Asiasanat: Vapaaehtoistyö, Vapaaehtoistoiminta, monikulttuurisuus, järjestötyö, sitouttaminen, Paremmiin Yhdessä ry

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Community Educator

Author: Roosa Männikkö

Title: Committing volunteers into a multicultural organisations work and it`s development

Number of Pages: 69 and 8 attachment pages

Supervisor: Kimmo Lind

Subscriber: Paremmin Yhdessä ry, Emmanuel Sibomana

The research shows that the meaning of volunteer work is crucial for the community. Community work in it`s present scale would not be possible, without the effort of the volunteers. This thesis examines the meaning of the volunteers in a multicultural community work. The subscriber of this thesis is Paremmin Yhdessä ry. Paremmin Yhdessä ry is a organisation that focuses in aculturing and well being of immigrants locally, nationally and internationally. Paremmin Yhdessä ry is specialized in questions about immigration and multiculturalism.

The target of this thesis is to find ways to make volunteers more committed to the organisations work and development. This thesis enlightens the subject by bringing earlier data into the volunteer work, it`s motives and administration. This work utilizes those observations as a support.

This thesis implemented two surveys for two target groups. The meaning of the theseis was to get knowledge about the factors that influence the present stage of the volunteer work in organisation, and how to develop it. Study also used participatory observation. In surveys produced for the target groups turned out, that the volunteers wish to have more feedback from their work. Study also shows the clear need for the coherent model in managing volunteer work.

Utilizing the surveys and earlier research the subscriber has been given concrete development ideas. The results can be utilized to volunteer work administration in a field of multicultural community work.

Keywords: Volunteer work, volunteering, multiculturalism, organisational work, commitment, Paremmin Yhdessä ry

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TILAAJAN ESITTELY	6
2.1	Työn tarve ja tavoitteet.....	8
2.2	Paremmiin Yhdessä ry:n nykytila	9
3	VAPAAEHTOISTOIMINTA.....	11
3.1	Vapaaehtoistoiminnan Timanttimalli.....	13
3.2	Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja polku vapaaehtoisuuteen	18
3.2.1	Vapaaehtoisen kuuleminen ja kiinnostuminen toiminnasta	22
3.2.2	Vapaaehtoisen kohtaaminen ja rekrytointi	23
3.2.3	Vapaaehtoisen perehdytys organisaatioon ja toimintaa.....	23
3.2.4	Vapaaehtoistyön tekeminen.....	25
3.2.5	Vapaaehtoistoiminnan lopettaminen.....	27
3.3	Monikulttuurinen vapaaehtoistyön ympäristö	28
3.4	Vapaaehtoistoimintaa määrittävät lait	31
4	TUTKIMUS JA MENETELMÄT	33
4.1	Tutkimusmenetelmien valinta.....	36
4.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	38
4.3	Kyselylomakkeiden sisältö.....	40
4.4	Tutkimuksen eteneminen.....	42
5	TULOKSET	46
5.1	Vapaaehtoisten kyselylomake.....	46
5.2	Työntekijöiden kyselylomake	51
5.3	Kyselylomakkeiden vertailu.....	56
6	KEHITYSIDEAT JA POHDINTA	59
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	69

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminta vaikuttaa positiivisesti koko yhteiskunnan, sekä yksittäisten ihmisten hyvinvointiin. Se lisää yksilöiden vaikuttamismahdollisuuksia ja kasvattaa ihmisten keskinäistä luottamusta (Hirvonen & Puolitaival 2018, 8). Maailmassa, joka kohtaa jatkuvasti uusia globaaleja haasteita tarvitaan ihmisiä, jotka haluavat ojentaa kätensä ja tehdä oman osansa yhteisen edun saamiseksi. Mutta mikä ihmisiä motivoi? Suomessa vapaaehtoistyöllä on pitkä historia ja erimuotoinen naapuriapu, sekä talokootyö ovat vahva osa kulttuuriamme. Pelkästään suomalaisista puolet ovat tehneet vapaaehtoistyötä viimeisen vuoden aikana, noin 42 prosenttia on tehnyt vapaaehtoistyötä viimeisen kuukauden aikana. Keskimäärin vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa noin 15 tuntia kuukaudessa. (Hirvonen ym. 2018, 8.)

Tämä opinnäytetyö syventyy vapaaehtoisuuden johtamisen haasteisiin ja vapaaehtoistoiminnan merkitykseen. Työ avaa miten järjestöjen tai muun vastaavan tahon vapaaehtoistyötä on mahdollista kehittää suuntaan, jossa vapaaehtoinen sekä vapaaehtoistyötä järjestävä taho saavat toiminnasta parhaan mahdollisen hyödyn irti. Työssä pohditaan myös asioita, joita monikulttuurisen järjestön vapaaehtoistyötä järjestäessä tulee ottaa huomioon. Opinnäytetyö on tehty tilaustyönä Paremmiin Yhdessä ry:lle. Paremmiin Yhdessä ry on kotoutumista ja hyvinvointia tukeva kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on lisätä yhdenvertaista osallisuutta ja tukea haavoittuvassa asemassa olevia. Järjestöllä on toimintaa paikallisesti, valtakunnallisesti, sekä kansainvälisesti. (Paremmiin Yhdessä ry 2020a.) Suoritin keväällä 2020, 15 opintopisteen harjoittelun järjestössä mikä antoi minulle mahdollisuuden vapaaehtoistoiminnan lähempään tarkasteluun, sekä mahdollisti osallistuvan havainnoinnin käytön tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni.

Työssä perehdytään ensin tilaajan toimintaan, sekä selitetään työn tavoite ja määritellään tutkimusongelma. Vapaaehtoisuuden aiempia tutkimuksia avataan tavoitteena saada laajempi käsitys vapaaehtoistyöstä ja sen nykytilasta. Tietopohjan kartoituksen myötä siirrytään tarkastelemaan työn kvalitatiivista tutkimusosuutta, joka toteutettiin

sähköisinä kyselyinä kahdelle eri kohderyhmälle. Tutkimustulokset on koostettu sisällönanalyysiksi. Aineiston avulla saatuja tuloksia verrataan aiempiin aihepiiriin tutkimuksiin sekä osallistuvan havainnoinnin kautta saatuun tietoon. Viimeisessä luvussa kootaan kehitysideat tilaajan, Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi ja pohditaan tutkimuksen onnistumista sekä työn merkitystä. Lopussa on lyhyt katsaus vapaaehtoisuuden merkitykseen nyky-yhteiskunnan globaaleissa haasteissa. Tulevana yhteisöpedagogina työni vaatii taitoa ja halua kehittää työympäristöä ja vastata työkentältä nouseviin haasteisiin.

Yhteisöpedagogin koulutuksessa korostuu työelämän tarpeista lähtevä osaamisen kehittäminen, joka näkyy yhteisöpedagogin yhä laajenevissa monikulttuurisissa ja kansainvälisissä toimintaympäristöissä sekä osaamisen kysynnässä - Humak.fi

Opinnäytetyöni on tehty tilaajalle, joka edustaa yhtä mahdollisista tulevaisuuden toimintaympäristöistäni, järjestöä. Tulevaisuudessa voin itse olla johtamassa vapaaehtoistoimintaa tai osana järjestöä, joka sitä toteuttaa. Opinnäytetyöni on osoittanut vapaaehtoistoiminnan johtamisen vaativan ammattilaiselta vahvaa työmotivaatiota, selkeäviivaista johtajuutta, sekä kehittävää ja heikkojakin signaaleja havaitsevaa työotetta. Tällaisia taitoja yhteisöpedagogi kehittää itselleen koulutuksesta aina työelämään saakka.

2 TILAAJAN ESITTELY

Opinnäytetyöni tilaaja on Paremmiin Yhdessä ry. Paremmiin Yhdessä ry (PYR) on vuonna 2009 perustettu voittoa tavoittelematon kansalaisjärjestö, joka tekee kotoutumista ja hyvinvointia tukevaa työtä. Työtä tehdään paikallisesti, valtakunnallisesti, sekä kansainvälisesti kehitysyhteistyönä kolmansissa maissa (Paremmiin Yhdessä ry 2020a). Kansainvälisissä konteksteissa Paremmiin Yhdessä ry kantaa nimitystä world great commission ministeries W.G.C.M (Paremmiin Yhdessä ry 2020b). Järjestö työllistää tällä hetkellä kuusi henkilöä. Paremmiin yhdessä ry:n toiminnan taustalla on gospel revival world great commission ministeries, joka perustettiin 2004 Burundissa, tavoitteena saada kirkot ja paikallisjärjestöt mukaan kehittämään toimintastrategioita muun muassa ihmisoikeuksien, sukupuolten tasa-arvon ja kestävä kehityksen toteuttamiseen niin Keski-Afrikan alueella, kuin muualla maailmassa (Paremmiin Yhdessä ry 2010).

Alusta alkaen Paremmiin Yhdessä ry on toiminnallaan halunnut edistää yhteisöjen ja yhteiskunnan tiedollista ja sosiaaliskulttuurillista kehittymistä Suomessa ja ulkomailla. Ihmisoikeuksien ja tasa-arvon puolustaminen ovat järjestön toiminnan keskiössä. Järjestön visiona on oikeuksien ja yhdenvertaisuuden toteutuminen, sekä hyvinvoinnin edistäminen. (Paremmiin Yhdessä ry 2020c.) Järjestö on erikoistunut maahanmuuttajien ja monikulttuurisuuden kysymyksiin (Paremmiin Yhdessä ry 2020a). He tarjoavat monenlaista neuvontapalvelua, kuten opastusta ja tulkkausta, sekä järjestävät erilaisia tapahtumia, koulutuksia ja seminaareja (Paremmiin Yhdessä ry 2020b). Paremmiin Yhdessä ry antaa toiminnallaan äänen niille, jotka eivät ole sitä saaneet kuuluviin. Työntekijät toimivat haavoittuvassa asemassa olevien ja oikeudenmukaisuuden puolestapuhujina (Paremmiin Yhdessä ry 2020 c). Järjestö tekee toimintaansa yhdessä tekemisen ja ilon kautta ja heidän pyrkimyksensä on olla läsnä ja auttaa, sekä tukea asiakkaitaan elämän eri osa-alueilla. Järjestön toiminnassa näkyy vahvasti mehenkisyys, eli yhteishenki (Rautiainen 2020). Arvoikseen Paremmiin Yhdessä ry on asettanut yhteisöllisyyden, rohkeuden, innovatiivisuuden, kansainvälisyyden, moniosaajuuden, sekä integriteetin, jolla tässä kontekstissa tarkoitetaan johdonmukaisuutta ja avoimuutta (Paremmiin Yhdessä ry 2020 c).

Paremmiin Yhdessä ry:n toiminta koostuu erilaisista hankkeista, sekä muista kotoutumisen ja monikulttuurisuuden tukitoimista. Tällaisia toimia ovat muun muassa opitaan yhdessä läksykerhotoiminta ja puhutaan elämästä illat. Järjestö on alun perin toiminut pelkästään vapaaehtoisvoimin ja tämän vuoksi vapaaehtoisuus on jo alusta asti ollut kantava voima kaikessa järjestön toiminnassa (Rautiainen 2020). Nykyään suuri osa järjestön toiminnasta toteutetaan vapaaehtoisten avustuksella ja vapaaehtoiset ovat merkittävä lisäarvo toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Järjestö hakee toimintaansa mukaan vapaaehtoisia vaihteleviin tehtäviin ja tapahtumiin. Työtehtävinä vapaaehtoisilla on oman kiinnostuksen mukaan esimerkiksi suomen kielen opinnoissa auttamista, sekä työllisyyden tukemista kuten hakemusten täyttämistä yhdessä asiakkaan kanssa. Vapaaehtoisille järjestetään koulutusta ja heidät perehdytetään järjestön toimintaan. Paremmiin Yhdessä ry korostaa vapaaehtoisilleen tehtävissään juuri asiakkaan tukemista hänen omaan tekemiseensä. Eli asiakkaan puolesta ei tehdä hänen tehtäviään vaan tuetaan asiakasta, jotta hän oppisi itse tekemään. Tämä ei ole välttämättä aina nopein tapa, mutta se on asiakkaan oppimisen kannalta kauaskantoisin (Sibomana 2020).

2.1 Työn tarve ja tavoitteet

Oma opinnäytetyöprosessini lähti käyntiin suorittaessani harjoittelua Paremmiin Yhdessä ry:llä. Keskustelin yhdessä toiminnanjohtaja Emmanuel Sibomanan kanssa järjestöstä ja sen nykytilasta. Paremmiin Yhdessä ry on organisaationa kasvanut viime vuoden aikana useammalla työntekijällä, ja tämän takia vastuualueet hakevat vielä paikkaansa. Keskustellessani tilaajan kanssa heidän tarpeistaan kävi ilmi, että järjestön vapaaehtoisiin ja vapaaehtoisuuden hallinnointiin liittyy paljon avoimia kysymyksiä. Tilaaja kokee vapaaehtoisten jakautuvan tiettyihin vakikävijöihin eli vapaaehtoisiin, jotka osallistuvat toimintaan säännöllisesti ja tavoitteellisesti, sekä kertaluontoisesti tai satunnaisesti paikalle saapuviin niin sanottuihin kokeilijoihin. Tähän liittyen tilaaja toivoi tietopohjaa sekä konkreettisia kehitysideoita siihen, kuinka vapaaehtoisia saataisiin sitoutettua toimintaa pitkäaikaisesti. Miten toimintaa tulisi kehittää, jotta se olisi vapaaehtoisille otollinen alusta tehdä pitkäaikaista työtä, sekä kuinka motivoida oikealla tavalla vapaaehtoistyöhön.

Haasteita on ilmennyt myös liittyen vapaaehtoisten houkuttelemisessa mukaan toiminnan kehittämiseen. Tilaaja on ilmaissut vahvasti toiveensa ja laajat mahdollisuudet vapaaehtoisille kehittää järjestön toimintaa. Ongelmakohtana onkin, kuinka tämä mahdollisuus tuodaan oikealla tavalla esille ja kuinka vapaaehtoisia voitaisiin motivoida tarttumaan tähän tilaisuuteen kehittää hyvinkin vapaasti toimintaa järjestön puitteissa. Onko markkinointia ja viestintää mietitty vaadittavalla tavalla? Onko vapaaehtoinen tietoinen siitä, mitä häneltä odotetaan? Vapaaehtoinen on aina asemassa, jossa hänellä on oikeus ohjaukseen ja juuri sellaiseen panokseen, kuin hän kokee itselleen mieluisaksi.

Keskustellessani tilaajan kanssa sain käsityksen siitä, ettei vapaaehtoistyö ja sen hallinnointi ole tällä hetkellä riittävän orientoitunutta ja selkeäviivaista, mikä aiheuttaa vapaaehtoisille suunnattujen hyvien mahdollisuuksien jäämisen osittain käyttämättä. Tämä työ valaisee aihetta tuomalla tietoperustaa vapaaehtoisuuden ja sen motiivien ymmärtämiseen, sekä vapaaehtoistoiminnan hallinnointiin. Pohdin työssäni myös keinoja vapaaehtoisten sitouttamiseen ja keskeisten merkittävien toimien kehittämiseen uuden tietoperustan valossa. Työn tavoitteena on tutkimusta ja tietoperustaa apuna

käyttäen tuoda konkreettisia kehitysideoita monikulttuurisen järjestön vapaaehtoistoiminnan johtamiseen, jotta vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan paremmin toimintaan ja sen kehittämiseen.

2.2 Paremmiin Yhdessä ry:n nykytila

Paremmiin Yhdessä ry:n organisaatiossa toimi keväällä 2020 toiminnanjohtaja Emmanuel Sibomana, sekä viisi työntekijää. Organisaatio on kasvanut vuodesta 2019 kolmella työntekijällä, mikä on suuri muutos järjestön sisäisessä dynamiikassa. Helmikuussa 2020 aloittaessani järjestön toimintaan tutustumisen tapasin useamman kerran yhdessä työntekijöiden, sekä toiminnanjohtajan kanssa tarkoitukseni saada laajempi kuva järjestön tämänhetkisestä tilanteesta. Vapaaehtoistoiminnan isoista päätöksistä vastaa järjestössä toiminnanjohtaja. Lisäksi järjestöllä on kuukausittain koontuva vapaaehtoistyöntiimi. Vapaaehtoistyöntiimi koostuu järjestön kolmesta työntekijästä. Kaksi heistä toimii hanketyössä ja yksi on viestinnän ammattilainen. Koska organisaatio on kasvanut useammalla työntekijällä, hakee vapaaehtoistoiminnan tiimi vielä omia uriaan, eivätkä vastualueet ole täysin vakiintuneita. Usein tällaisissa tilanteissa vanhat rutinoituneet työtavat voivat johtaa umpikujaan ja uudistaminen työ ja toimintatapojen kohdalla tulee ajankohtaiseksi (Kotila & Mutanen 2012, 34). Vapaaehtoistoiminnan johtamisesta on tehty toimintasuunnitelma, jossa vastualueet on jaoteltu työntekijöille kollektiivisen johtajuuden tapaan. Kollektiivisella johtajuudella tarkoitetaan sellaista johtamistapaa, jossa johtajuus ei kiinnity yhteen henkilöön, vaan se on hajautettu ihmisten muodostamiin verkostoihin (Haverinen 2016, 19). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vastuuta eri toiminnoista on jaettu Paremmiin Yhdessä ry:n työntekijöille. Tällä hetkellä tehtävät ovat hajautettuna sen perusteella kenen vastualueella toiminta, josta vapaaehtoinen on kiinnostunut, sijaitsee. Johtamistapana kollektiivinen johtajuus tuottaa usein niin hyötyä, kuin haasteita. Kollektiivisen johtajuuden ongelmaksi voi muodostua se, että jokainen vapaaehtoinen saattaa kulkea useaa eri kautta vapaaehtoistyön pariin, jolloin selkeää vapaaehtoisen polkua ei kyetä määrittelemään. Myös vapaaehtoinen voi kokea epäselvyyttä siitä, keneen hänen kulloinkin tulee olla yhteydessä, kun vastuussa olevia työntekijöitä on useita. Työntekijöiden osalta se voi vaikeuttaa viestintää, varsinkin jos roolitus on toimijoiden osalta epäselvä. Kuitenkin kollektiivinen johtajuus oikein toteutettuna voi tuottaa paljon hyvää, kuten resursseja sillä vastuu jakautuu tasaisesti usealle henkilölle, eikä kuormita yhtä

työntekijää. Se myös antaa mahdollisuuden valjastaa usean ihmisen taidot vapaaehtoistoiminnan organisoiminnin hyödyksi. Paremmin Yhdessä ry:llä toimii yksi työntekijä, joka on hanketyön lisäksi nimettynä vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina. Hän ei kuitenkaan ole usein tekemisissä vapaaehtoisten kanssa käytännössä työnsä puitteissa.

Vapaaehtoistoimintaan liittyvä viestintä on tällä hetkellä järjestössä murrosvaiheessa erityisesti henkilöstömuutoksien vuoksi, joten yhteisiä linjauksia haetaan yhä. Vapaaehtoisiin ollaan yhteydessä usean eri väylän kautta, kuten WhatsApp, puhelin ja sähköposti. Järjestössä ei olla vielä tehty kartoitusta vapaaehtoisten kokemuksesta siitä, mikä viestinnän väylä toimii heille parhaiten. Viestit myös kulkevat usein kaikille vapaaehtoisille, eikä viestintä ole näin ollen kohdennettua sen mukaan, missä toiminnassa vapaaehtoinen on mukana. Vapaaehtoisista ei tällä hetkellä myöskään pidetä tarkkaa rekisteriä, vaan osa vapaaehtoisista on kirjattu paperimuotoiseen rekisteriin ja osaa ei ole kirjattuna laisinkaan. Rekisterin puutteet aiheuttavat haastavuutta vapaaehtoisten tavoittamisessa, sekä heidän ohjaamisessaan heitä kiinnostaviin tehtäviin. Tämän vuoksi vapaaehtoistoiminnassa toimivista henkilöistä ei ole myöskään tarkkaa määrällistä tietoa, mikä tuottaa ongelmia ajatellen sitä, että järjestöllä tulisi olla selkeä kuva vapaaehtoisten määrästä, jotta vapaaehtoisuuden tuomaa lisäarvoa ja sen vaikuttavuutta voitaisiin mitata. Seuranta ja arviointi vapaaehtoisten työstä ovat siis jääneet hieman taka-alalle organisaation muutosten myötä.

Paremmiin Yhdessä ry:llä on mahdollisuus tarjota vapaaehtoisille myös toiminnan kehittämistä. Käytännössä tällä tarkoitetaan mahdollisuutta luoda uutta toimintaa, vaikkapa keskusteluryhmää järjestön asiakkaille omien kiinnostuksenkohteiden mukaan. Tämä mahdollisuus on harvinaislaatuinen ja sen toivottaisiin houkuttelevan mukaan lisää vapaaehtoisia. Kuitenkin toiminnan kehittämisen markkinoiminen ja esiin tuominen tuottaa tällä hetkellä haasteita. Vaikuttaisi siltä, ettei tämä mahdollisuus vedä puoleensa vapaaehtoisia toivotulla tavalla. Vapaaehtoistoiminnassa käy säännöllisesti jokseenkin vakiintunut määrä vapaaehtoisia. Loput ovat niin sanottuja kokeilijoita ja satunnaiskävijöitä. Järjestöllä olisi toiveissa onnistua sitouttamaan vapaaehtoisia entistä paremmin, jotta toiminnassa oltaisiin mukana pidemmällä aikavälillä ja suuremmalla motivaatiolla. Nykytilassa haastavimpina asioina työntekijöiden kertoman perusteella koetaan vapaaehtoisten sitouttaminen toimintaan ja sen kehittämiseen. Näihin haasteisiin pyrin etsimään ratkaisua tällä opinnäytetyöllä.

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Kaiken tutkimuksen tulee sisältää teoreettista järkeilyä ja teorian merkitys tutkimuksessa on välttämätön (Tuomi & Sarajärvi 2018, 18–19). Vapaaehtoistoiminta (*volunteering work*), käsite on muuttanut muotoaan ja tarkentunut nykyisiin muotoihinsa ajan saatossa. Vapaaehtoistoiminnan käsitteen selittämistä hankaloittaa sen moniselitteisyys ja kontekstiriippuvaisuus, sekä sen erilaiset perinteet ja määritelmät eri maissa. Vapaaehtoistoiminta voi siis tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita kontekstin mukaan. Yhteistä kaikelle vapaaehtoistoiminnalle on palkattomuus ja omasta halusta lähtevä toimiminen. Vapaaehtoistoiminta on kaikille avointa ja se hyödyttää kolmatta osapuolta läheisten ja ystäväpiirin ulkopuolella. (Willberg 2015, 8; Laimio & Välimäki 2011, 9; Valtiovarainministeriö 2015, 14.) Se voidaan määritellä esimerkiksi toimintana, joka on yleishyödyllistä tai lisäarvoa tuovaa yksittäiselle ihmiselle, yhteisölle, tai ympäristölle. Euroopan komissio on määritellyt vapaaehtoistoiminnan seuraavasti vuonna 2011:

”Vapaaehtoistyö on solidaarisuuden osoitus ja tapa yksityishenkilöille ja järjestöille käsitellä inhimillisiä, sosiaalisia tai ympäristöön liittyviä tarpeita ja kysymyksiä. Vapaaehtoistyötä tehdään usein voittoa tavoittelemattoman järjestön tai yhteisöperustaisen aloitteen tukemiseksi.” (Euroopan komissio 2011)

Toimintana vapaaehtoistoiminta nähdään merkittävänä muutosvoimana yhteiskunnassa (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 7). Vapaaehtoistyötä voidaan tehdä organisoidusti, tai organisoimattomasti, eli epämuodollisesti (Willberg 2015, 8). Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan palkatonta ja palkkiotonta järjestössä organisoidusti tapahtuvaa toimintaa. Näkökulmana vapaaehtoisten toiminnan kehittäminen monikulttuurisen järjestön kentällä. Monikulttuurisella järjestöllä tarkoitan tässä yhteydessä järjestöä, joka toimii useiden kulttuurisesti, kielellisesti ja maailmankatsomuksellisesti toisistaan eriävien ihmisten kanssa ja pyrkii toiminnallaan edistämään kansallista ja etnistä monimuotoisuutta, sekä oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa.

Vapaaehtoisten hyödyistä ei voida kiistellä ja niitä on mitattu niin inhimillisesti kuin taloudellisesti useissa eri tutkimuksissa. Yhteiskunnalle hyöty on jo taloudellisesti katsottuna valtaisa. Kansalaisareenan, Kirkkohallituksen ja Opintokeskus Siviksen Taloustutkimuksella teettämässä kyselyssä (2018), selvisi että 42 % suomalaisista tekee

vapaaehtoistyötä. Tilastokeskuksen (2018) raportissa huomioitiin vain järjestöjen ja ryhmien eteen tehty vapaaehtoistyö, tällöin prosentuaaliseksi arvoksi saatiin 28 %. (Hirvonen & Puolitaival 2019, 8.) Ari Marjovuo toteaa teoksessaan Vapaaehtoistyön ytimessä (2014) järjestöjen tekemän vapaaehtoistyön olevan valtava yhteiskunnallinen ilmiö. Hänen mukaansa suomalaiset vapaaehtoistyöntekijät voisivat vaivatta täyttää viiden suurimman kaupungin jokaisen asunnon. (Marjovuo 2014,11.) Vaikka vapaaehtoistyön kokonaisarvoa ei voi mitata rahassa on arvo mahdollista laskea kertomalla vuoden aikana tehty vapaaehtoistyötuntien määrä per asukas, keskipalkalla ja työikäisen aktiiviväestön määrällä. Tämä arvo oli vuonna 2018 tilastokeskuksen selvityksen mukaan kolme miljardia euroa. (Hirvonen ym. 2019, 9.) On selvää, ettei tällaista taloudellista hyötyä voida sivuuttaa vapaaehtoistyöstä puhuttaessa. Vapaaehtoistyöllä on kuitenkin todellisuudessa taloudellista hyötyä suurempi arvo.

Pessi ja Oravasaari kuvaavat tutkimuksessaan vapaaehtoistoimintaa järjestöjen ”kulmakiveksi” ja yhteiskunnan tasolla ”timanttiseksi aarrearkuksi” (Laimio ym. 2011, 39). Näihin kuvauksiin on helppo samaistua. Suomi on yhdistysten luvattu maa ja meillä yhdistys ja järjestötoiminta on hyvin laajaa ja elinvoimaista. Tämä antaa hyvät lähtökohdat vapaaehtoistoiminnan toteuttamiselle. Vapaaehtoiset tuovat työyhteisöön uusia näkökulmia, sekä vaihtelua ja parhaimmillaan heistä tulee merkittävä voimavara valjastettavaksi yhteiskunnan käyttöön. Pelkästään STEA-avustusta saavissa järjestöissä yli 200 000 ihmistä antaa vuosittain oman panoksensa vapaaehtoistyöhön (Hirvonen ym. 2019, 40). Järjestöjä kuvataan usein nykyisen tukijärjestelmän puutteiden ja aukkojen täyttäjinä, mikä tekee niiden arvosta yhteiskunnalle merkittävän (Harju ym. 2001, 18). Järjestöjen toimintaa nykyisissä mittakaavoissa olisikin mahdotonta ylläpitää ilman vapaaehtoisten työpanosta. Vapaaehtoistoiminnan vaikutukset yltyvät siis laajasti yksityisen henkilön hyödystä, koko yhteiskunnan hyötyyn. Vapaaehtoistoiminta on määritelmänsä mukaan jo lähtökohtaisesti hyväntahtoista toimintaa. Työtä, jota tehdään toisten hyväksi motiivina hyvän tahtominen muille. Jo antiikin aikana Aristoteles (384–322 eaa.), ilmaisi hyväntahtoisuuden olevan yksi tärkeimmistä hyveistä. Sen varaan rakennetaan yhteiskuntia ja sen puutteeseen vahvimmatkin rakenteet kaatuvat. (Hirvonen ym. 2019, 81; Vainio 2016.) Vapaaehtoistoiminnan hyödyt yltyvät ulkopuolelle menevän hyödyn lisäksi, myös vapaaehtoiseen itseensä. Koska vapaaehtoistyö on hyvin suosittua ja sitä tehdään paljon, on mahdollista olettaa vapaa-

ehtoisen saavan siitä jotain myös itselleen. Vapaaehtoisten motiiveja on tutkittu runsaasti. Tässä työssä käytän vapaaehtoisten motiiveihin pohjana Anne- Birgitta Yeungin Timanttimalia. Lisäksi käsittelen vapaaehtoistoiminnan johtamista ja vapaaehtoisen polkua Salla Kuuluvaisen mallin mukaan vaiheittain.

3.1 Vapaaehtoistoiminnan Timanttimali

Elämme ympäristössä, joka muuttuu ja elää kanssamme jatkuvasti. Kulttuurissamme vallitsee valinnat ja moninaisuus. (Nylund & Yeung 2005, 105; Salmela-Aro & Nurmi 2017, 5.) Motivaatio on keskeinen osa kaikessa mitä teemme ja usein sen puute syy asioille, joita jätämme tekemättä. Se on iso osa koko elämänkaarta. Motivaatiota on kirjallisuudessa selitetty monilla eri tavoilla eri konteksteissa. Usein ihmiset motivoituvat siitä, että heillä on mahdollisuus päättää omista tekemisistään laadullisesti ja määrällisesti (Salmela-Aro ym. 2017,11). Motiiveilla viitataan usein psykologiassa sellaisiin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin, jotka laittavat ihmisen toimimaan (Nylund ym. 2005, 84). Motivaatio toimii pitkälti vapaaehtoisuuden kivijalkana ja siksi sen tutkiminen on tärkeää. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa yksilö motivoituu oman kiinnostuksen, mielihyvän ja kohtaavan arvomaailman kautta, mikä jo itsessään kannustaa toimintaan. Ulkoisessa motivaatiossa syinä ovat usein sosiaalinen paine, vaatimukset, palkkiot ja kannustimet (Salmela-Aro ym. 2017, 43; Kuuluvainen 2015, 45; Suomen Mielenterveys ry 2020). Motivaation kannalta vapaaehtoistoiminnassa ydinpiirteitä ovat vapaaehtoisuus, vapaaehtoisuus, joustavuus ja riippumattomuus, jotka ovat vapaaehtoisuuden vahvuuksia, mutta samalla suurimpia riskejä toiminnan jatkuvuuden kannalta (Nylund ym. 2005, 83). Riski siitä syystä, että toiminnan ollessa vapaaehtoista, voivat siihen motivoivat asiat pitää toimintaa yllä, mutta motivaation puuttuessa mikään ei sido vapaaehtoista jatkamaan. Koska motivaatiolla on paljon tekemistä sitoutumisen kanssa, on henkilökohtaisen motivaation löytäminen vapaaehtoistyössä ensisijaista. Mitä enemmän vapaaehtoisella on motivaatiotekijöitä, sitä sitoutuneempi hän on toimintaan. Sisäisen motivaation tehokkuus onkin juuri siinä, että vapaaehtoinen pitää toimintaa ja omia aikaansaannoksiaan palkitsevina ja motivoivina, jolloin ulkoisen innostuksen tarve vähenee ja sitoutuminen toimintaan on varmempaa (Kuuluvainen 2015, 45).

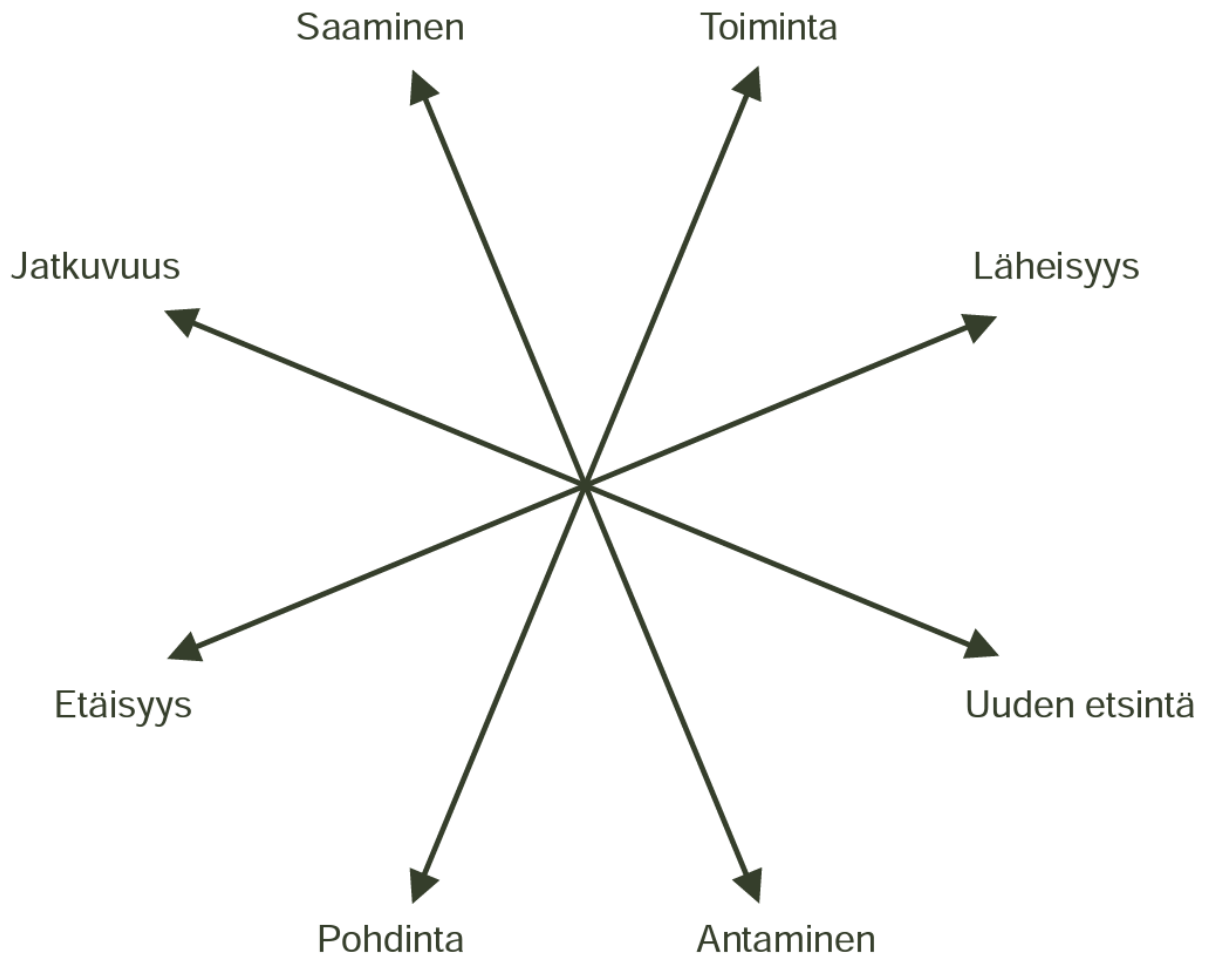
Nylundin (2005) mukaan ympäristö ja yksilön suhde ympäristöön on tärkeää ottaa huomioon motivaatiota tutkittaessa. Tämän vuoksi Donald Fordin teoria soveltuu hyvin motiivien tutkimiseen vapaaehtoistyössä. Ford on kehittänyt living system framework teorian, jossa nämä tulevat olennaisesti ilmi. Teoriassa on kolme pääkomponenttia. Ford kertoo motivaatiosta seuraavaa: ”*motivaatio on kokonaisvaltaista ja se rakentuu henkilökohtaisen päämäärien, itseä koskevien käsitysten ja uskomusten, sekä tunteiden ”organisoiduista kuvioinneista”*”. (Nylund ym. 2005 86,87,97.) Vapaaehtoistoimintaa tutkittaessa on menetelminä käytetty monia haastatteluja ja kyselytutkimuksia eri kohderyhmille, tarkoituksena päästä käsiksi hiljaiseen tietoon ja kokemukseen joka vapaaehtoisilla on omista motiiveistaan työn toteuttamiseen. Yeungin oma näkemys on, että vapaaehtoistoimintaa tutkittaessa on otettava huomioon vapaaehtoisten kokemuksissa pelkän nykytilanteen lisäksi mennyt ja tuleva (Nylund ym. 2005,87). Motivaatiotekijöistä puhuttaessa nousee esille usein altruismi, eli halu auttaa. Altruismi on vastakohta egoismille eli itsekkyydelle. Altruistisen käytöksen tarkoituksena on toimia muiden hyväksi tavoittelematta itselleen mitään (Gröhn 2016). Vapaaehtoistoiminta nähdään kuitenkin suuren osan tutkijoista toimesta altruismin ja egoismin sekoituksena ja sisäkkäisyytenä (Nylund ym. 2005, 88,89). On luonnollista, että vapaaehtoisuuden motiiveista löytyy myös ”vähemmän kauniita” osallistumisen syytä, kuten esimerkiksi sosiaalisesti hyväksyttävät motivaatiot, arvostus ja valta (Kuuluvainen 2015, 48). Tämä on inhimillistä ja huomioon otettavaa vapaaehtoisuutta pohdittaessa. Tästä päästään luontevasti kysymykseen mitkä muut vastaparit, kuin altruismi ja egoismi kuvailevat hyvin motivaatiotekijöitä. Jotta kysymykseen voitaisiin vastata mahdollisimman hyvin, käytän tutkimuksessani aineistoläheistä eli fenomenologista otetta.

Fenomenologia (*phenomonology*) voidaan määritellä asioiden tai tapahtumien tarkasteluna, sellaisena kuin ne ilmenevät tietoisuudelle (Tieteen Termipankki 2020). Fenomenologiassa pääpaino koostuu kokemuksista ja kokemuksellisuudesta. Teoksessa Käytäntöä tutkimassa, Jyrki Konkka määrittelee Fenomenologisten näkökulmien korostavan yksilön tietoisuuden kautta tapahtuvaa tulkintaa sosiaalisen todellisuuden rakentumisessa (Kotila ym. 2012, 71). Deskriptiivinen eli kuvaileva fenomenologia tutkii kokemuksia ja merkityksiä vapaana ennako-oletuksista. (Nylund ym. 2005 89,90.) Toisin sanoen kaikki aiemmin tietämäsi jätetään syrjään ja aloitetaan luomaan uutta käsitystä käsittelemäsi tiedon pohjalta. Timanttamalla kehittäessään Yeung,

hyödynsi psykologi Amadeo Giorgin empiirisen fenomenologian vaiheittaista mallia (Giorgin portaat). Giorgin mallin vaiheita ovat: kokonaiskuvan saavuttaminen, merkitysyksiköiden erittely, merkitysyksiköiden analyysi, synteesi ja yhtenäinen kuvaus (Nylund ym. 2005 92–96).

Timanttimalli

Anne Birgitta Yeungin timanttimalli on 767 motivaation merkitysyksiköstä rakentuva nelidimensionaalinen kahdeksankulmainen malli, joka korostaa motivaatioelementtien vuorovaikutusta (Nylund ym. 2005, 105, 109).

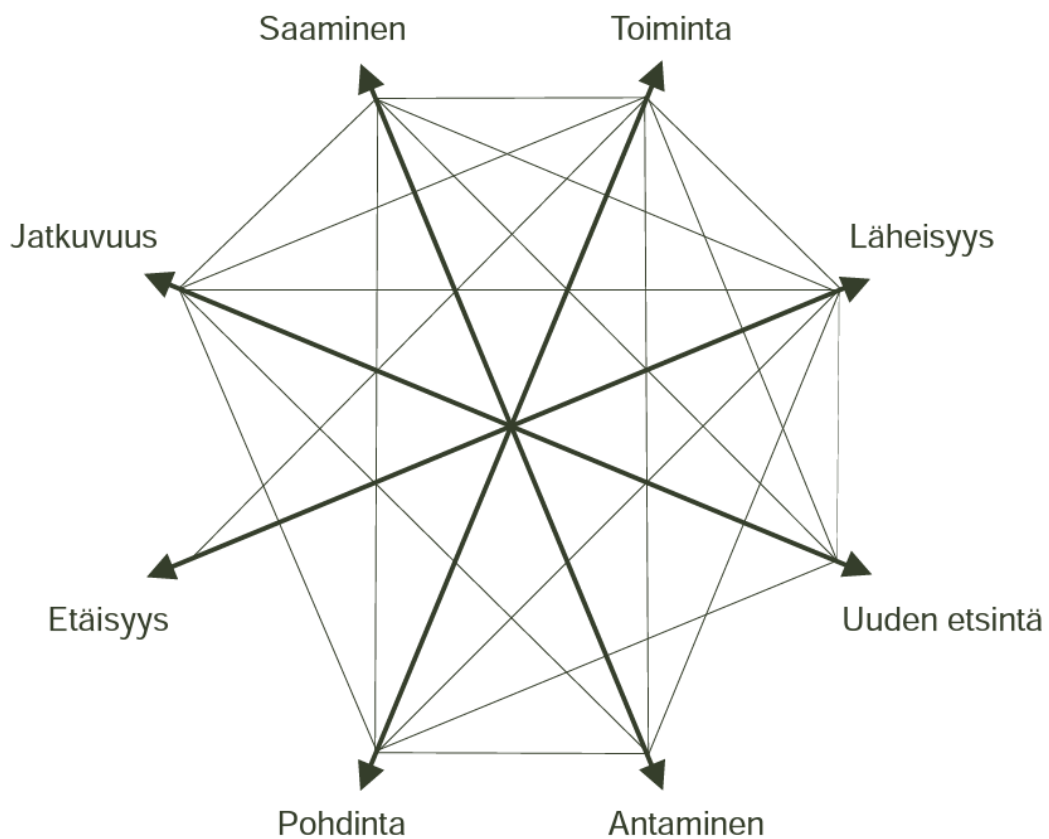


Kuvio 1: Vapaaehtoismotivaation timanttimalli. Kuva: Anne Birgitta Yeung (2005).

Timanttimalli on informatiivinen kahdella eri tasolla. Motivaatioelementtien tasolla kaikki 767 elementtiä on kyetty sijoittamaan analyysissa kuvion johonkin kohtaan.

Jaetun metaulottuvuuden tasolla neljä elementtiä muodostavat oikealle vapaaehtoistyön ulospäinsuuntautumista kuvaavat ulottuvuudet ja vasemmalle enemmän vapaaehtoiseen itseensä suuntautuvat ulottuvuudet. (Nylund ym. 2005, 107.)

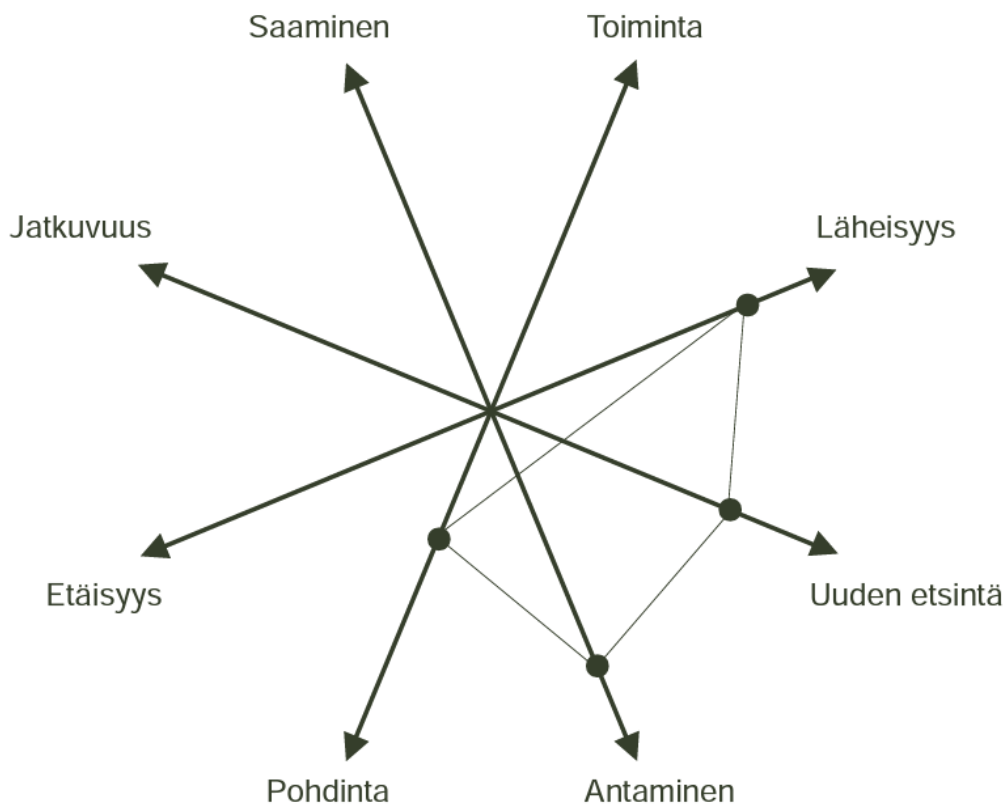
Analyysissä havaittiin 767 motiivielementin jakautuvan neljän ulottuvuuden sisällä 47 kattoteemaan, esimerkiksi saaminen-antaminen välille saatiin asetettua teemoja kuten: itsensä toteuttaminen ja henkilökohtainen hyvinvointi (Nylund ym. 2005, 108–109). Neljä ulottuvuutta kuvasi kahta kolmesta motivaation elementistä ja yksi kolmasosa sijoittui akselien välille leikkauspisteisiin. Näin syntyi timanttikuvio. (Nylund ym. 2005, 118.)



Kuvio 2: Timanttimallin ulottuvuuksien vuorovaikutus. Kuva: Anne Birgitta Yeung (2005).

Timanttimalli on hyödyllinen vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa ja sitä voidaan käyttää apuna muun muassa yksilön motivaation tarkastelussa (Nylund ym. 2005 120–121). Kartalle voidaan sijoittaa pisteet likimääräisesti kuvaamaan vapaaehtoisen

henkilökohtaisen motivaation nykytilaa. Esimerkiksi vapaaehtoisen nykytilan piste voidaan sijoittaa akselilla lähemmäs jatkuvuutta tai vaihtoehtoisesti uuden etsimistä, vapaaehtoisen kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Näin teemojen läpikäynnillä saadaan muodostettua vapaaehtoiselle henkilökohtaisen motivaation kartta. (Nylund ym. 2005, 121.) Tätä voidaan hyödyntää itsereflektiossa, palautteenannossa tai vaikka vapaaehtoisten kiinnostusten kartoituksen pohjana.



Kuvio 3: Esimerkki henkilökohtaisen motivaation kartasta. Kuva: Anne Birgitta Yeung (2005).

On muistettava kartan kuvaavan aina tämänhetkistä motivaation tilaa ja se voi vaihdella rajustikin eri elämänvaiheissa. Kartta tulisi tästä syystä rakentaa vapaaehtoisen kanssa uudelleen säännöllisesti. Koska kartta sijoittaa teemat itseen päin suuntautuviin ja itsestä poispäin suuntautuviin teemoihin, on ristiriitojen syntyminen teemojen välillä mahdollista. Tätä ei kannata kuitenkaan säikähtää, sillä tällaisten ristiriitojen ja

oman motivaation pohdinta on olennaista yksilön vapaaehtoisuutta tutkittaessa. (Nylund ym. 2005, 123.) Parhaimmillaan timanttimalli auttaa vapaaehtoista ymmärtämään omaa motivaatiotaan ja vapaaehtoistoiminnan järjestäjä saa johtamisen kannalta tärkeitä tietoja vapaaehtoisen motivaatiosta.

3.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja polku vapaaehtoisuuteen

Vapaaehtoisuus nähdään Suomessa aktiivisena kansalaisuutena (Kuuluvainen 2015, 109). Kansalaisyhteiskunta rakentuu ihmisten aktiivisuuden, osallisuuden ja vaikuttamisen myötä (Manninen & Rannanmaa 2012, 7). Vapaaehtoistyön johtaminen on sana, jota ei usein käytetä vapaaehtoisuuden piirissä (mt., 75). Yleisemmin puhutaan toiminnan mahdollistamisesta, sillä vapaaehtoistoiminnan johtamisen tarkoituksena on luoda vapaaehtoisille mahdollisuus toimia ja tavoitella annettuja päämääriä (mt.,49). Lisäksi tämä toimii paremmin puhuttaessa demokraattisesta kansalaistoiminnasta, jossa yhteisillä päätöksillä on enemmän sijaa kuin auktoriteeteilla (mt.,75). Vapaaehtoistoiminnan ylläpitäminen, vaatii sitä järjestävältä taholta poikkeuksetta aineellisia ja aineettomia resursseja (Harju ym. 2001, 77). Johtaminen on ihmisten inspiroimista ja heihin vaikuttamista (mt.,49). Hyvä johtaja on oikeudenmukainen, hän tuntee organisaation läpikotaisin ja on valmis kehittämään sen toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa (Työterveyslaitos 2020). Johtajalta vaaditaan työssään pitkäjänteisyyttä, organisointikykyä, viestinnän hallintaa ja napakkaa otetta tarttua asioihin. Jotta voisimme syventyä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen, on meidän tiedettävä, onko toiminta ammatillisesti johdettua, vai ensisijaisesti kansalaisyhdistystoimintaa (mt.,49). Näiden suurena erona on yleensä se, että ammatillisesti johdetussa organisaatiossa on palkatut työntekijät ja vapaaehtoisille on määritelty tehtävät, jotka poikkeavat usein selvästi työntekijöiden tehtävistä. Kansalaisyhdistyksissä toiminta taas voi olla kokonaan vapaaehtoisvoimin pyörivää ja vaikka yhdistyksellä olisikin työntekijöitä, on vapaaehtoisten työtehtävät hyvin avoimia ja samankaltaisia työntekijöiden kanssa.

Paremminkin Yhdessä ry on ammatillisesti johdettu kansalaisjärjestö. Se voidaan nähdä organisaation rakenteesta, johon kuuluu organisaation toiminnanjohtaja, sekä palkatut työntekijät. Tämä käy myös ilmi vapaaehtoisille ennalta suunnitelluista työtehtävistä ja selkeästä erosta työntekijöiden ja vapaaehtoisten työtehtävien välillä. Työnte-

kijät ovat myös ammatillisesti johdetussa toiminnassa vastuussa vapaaehtoistoiminnasta. Johtamistyylin selvittämisellä on merkitystä, sillä ensisijaiset päämäärät ovat näillä kahdella erilaiset. Kansalaisyhdistystoiminnassa ensisijainen päämäärä vapaaehtoiset kohdalla on usein osallisuus, kun taas ammatillisesti johdetussa tavoitteena on ensisijaisesti toteuttaa organisaation tavoitteita vapaaehtoisten avustuksella (mt.,49). Ammattimaisesti johdetussa vapaaehtoistoiminnassa korostuu yleishyödyllisten ja yhteiskunnallisten päämäärien täytyminen (mt.,16). Vaikka Paremmiin Yhdessä ry on ammatillisesti johdettu, on se myös hierarkialtaan matala. Tällä tarkoitetaan sitä, että järjestön asioita, toimintamalleja ja päätöksiä pohditaan koko työyhteisön voimin sen sijaan, että käskyt tulisivat työntekijöille jostain ylemmältä taholta (Rautiainen 2020). Tämä malli on varmasti osin jäänteitä järjestön alkuajoilta, sillä perustettaessa vuonna 2009 Paremmiin Yhdessä ry toimi pelkästään vapaaehtoistyön voimin. Tästä on varmasti ollut apua järjestön vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa ammatilliseen malliin siirryttäessä. Paremmiin Yhdessä ry toteuttaa myös kollektiivista johtajuutta, eli eri toimintojen vastuut on hajautettu järjestön työntekijöille. Kollektiivisessa johtamisessa on kyse mahdollisimman tehokkaasti toimivan verkoston rakentamisesta (Haverinen 2016,19). Näin ollen jokainen työntekijä omaksuu joitain johtamisen rooleja ja työyhteisö huolehtii yhdessä tavoitteiden täyttymisestä. Jokaisessa organisaatiossa olisi tärkeää käydä keskustelua siitä, miten johtajuus hoidetaan, sillä kun on identifioitu ketkä ovat johtamisessa avainasemassa, voidaan toimintaa helpommin kehittää (mt.,15).

Johtaminen voidaan lajitella kahteen ryhmään: asioiden johtaminen (*management*) ja ihmisten johtaminen (*leadership*). Asioiden johtamisella tarkoitetaan esimerkiksi toiminnan suunnittelua, rekrytointia, perehdytystä ja koordinointia. Ihmisten johtamisella taas tarkoitetaan innostamista, sitouttamista ja vision jakamista muille. (mt., 30–31.) Kuuluvaisen (2015) mukaan organisaatiossa, johon on tullut mukaan uusia ihmisiä, voidaan organisaation muutoksen myötä puhua organisaatiokulttuurista (Kuuluvainen 2015, 35). Organisaatiokulttuurilla voidaan tarkoittaa Paremmiin Yhdessä ry:n tapauksessa esimerkiksi järjestön arvoja, ulospäin näkyviä toimintatapoja ja perusoletuksia. Organisaatiokulttuuri voidaankin jakaa kolmeen tasoon:

1. Näkyvän toiminnan taso
2. Arvojen ja normien taso
3. Perusoletuksen taso

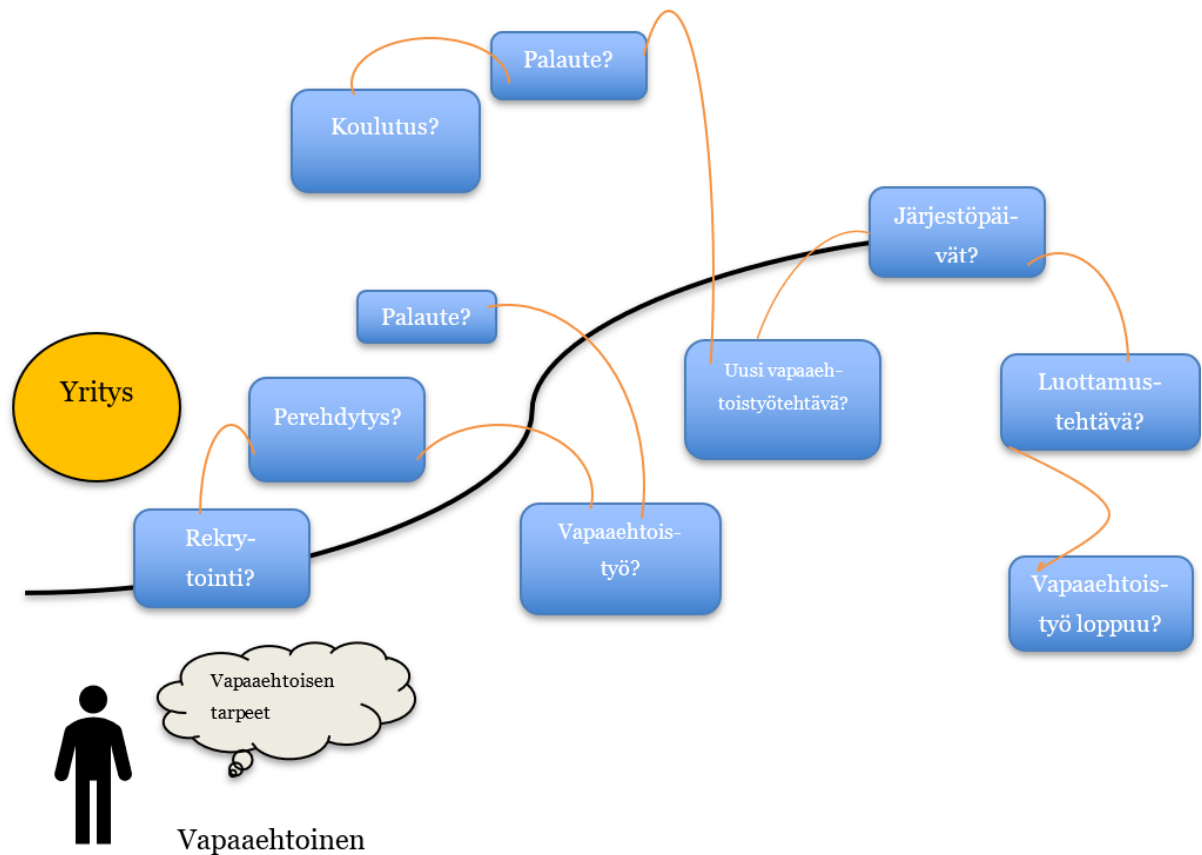
Näkyvän toiminnan tasossa on kyse työntekijöiden toimista organisaatiossa ja siitä, miten toiminta näyttäytyy organisaation ulkopuolisille, sekä asiakkaille. Arvojen ja normien taso, tulee parhaiten ilmi järjestön arvopohjaisissa keskusteluissa ja prosesseissa, sekä järjestön yleisinä toimintatapoina. Perusoletuksen taso on näkymätön ja syntyy järjestön työntekijöiden pitkän vuorovaikutuksen seurauksena. (Kuuluvainen 2015, 35.) Perusoletuksen tason havaitsevat parhaiten uudet järjestön toimijat, sillä kauan toiminnassa olleet saattavat ikään kuin sokeutua tältä tasolta. Näin ollen uusi työntekijä saattaa havaita järjestön keskuudessa perusoletuksen tason toimintoja, jotka ovat vanhemmille työntekijöille huomaamattomia. Paremmiin Yhdessä ry:n organisaatio on kasvanut usealla työntekijällä, mikä mahdollistaa tuoreen perusoletuksen tason tarkastelun uusien työntekijöiden toimesta. Tämä voi avata koko työyhteisölle asioita, joita ei olla havaittu koska on katsottu toimintaa liian ”sisältä” käsin.

Vapaaehtoisuuden polulla tarkoitetaan matkaa, jonka vapaaehtoinen kulkee aina toiminnan löytämisestä ja rekrytoinnista, toiminnan lopettamiseen (mt.,83). Käytännössä polku kuvaa toiminnan ylläpitämistä (Laimio ym. 2011, 469). Tämän prosessin vaiheittainen ymmärtäminen on edellytyksenä toimivalle vapaaehtoistoiminnan johtamiselle. Tässä luvussa avaan vapaaehtoisuuden polkua pohjaten Salla Kuuluvaisen (2015) vapaaehtoisuuden polun malliin.

Polun vaiheet kulkevat seuraavasti:

- Vapaaehtoinen kuulee toiminnasta
- Vapaaehtoinen otetaan vastaan ja rekrytoidaan
- Vapaaehtoinen perehdytetään ja hänelle annetaan tarvittavia koulutuksia
- Vapaaehtoinen toteuttaa vapaaehtoistyötä
- Vapaaehtoinen lopettaa vapaaehtoistyön

Tarkastelussa on hyvä lähteä liikkeelle visuaalisesta polun hahmottamisesta. Käytän tässä Salla Kuuluvaisen (2015) mallia vapaaehtoisuuden polusta.



Kuvio 4: Vapaaehtoisuuden polku. Kuva: Salla Kuuluvainen (2015).

Kuvan tarkoituksena on havainnollistaa polku niin yhdistyksen, kuin vapaaehtoisen näkökulmasta. Vapaaehtoisen puolella polkua ovat vapaaehtoisuuden kokemukset ja toisella puolella yhdistyksen toiminnat ja tarpeet (Kuuluvainen 2015, 85). Tätä mallia apuna käyttäen voidaan luoda personalisoitu polku Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoisille. Polun vaiheiden läpikäyntiin ja sen kulkemiseen vapaaehtoinen tarvitsee omanlaisensa tuen ja kannustuksen vapaaehtoistyötä järjestävältä taholta. On tiedotettava, että jokaisella on vapaaehtoisuuteen oma tulokulmansa (Vesajoki Funlayo 2020). Prosessin avaaminen ja kuvaaminen auttaa järjestävää tahoa löytämään oikeat vapaaehtoiset ja suunnittelemaan toiminnan priorisointia sekä työnjakoa (Laimio ym. 2011, 46). Henkilökohtaisesti koen polun hyväksi keinoksi etsiä ja analysoida niin sanottuja ”kuoppia” polussa, joiden kohdalla vapaaehtoinen saattaa pudota pois toimin-

nasta. Vaikkakin vapaaehtoisen polku kulkee samalla kaavalla, on jokaisella meistä yksilöllisen näköinen polku omine esteineen ja haasteineen. Tämän vuoksi on hyvä muistaa, että ”kuopat” ja muut vaaranpaikat eivät välttämättä sijoitu vapaaehtoisilla samoihin kohtiin polkua. Kuitenkin tietyt vaiheet on kirjallisuudessa kuvattu yleisesti ottaen haastavimmiksi polun varrella. Seuraavaksi kuvaan polun vaiheittain.

3.2.1 Vapaaehtoisen kuuleminen ja kiinnostuminen toiminnasta

Ensimmäisenä kohtana polulla on vapaaehtoisen kuuleminen ja kiinnostuminen toiminnasta. Tässä vaiheessa korostuu markkinoinnin merkitys. On tärkeää, että vapaaehtoinen löytää helposti tiedon tarjolla olevista tehtävistä ja saa yhteyden vapaaehtoistyön koordinoimisesta vastuussa olevaan henkilöön vaivattomasti. Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen tulisi olla mahdollisimman helppoa ja vaivatonta (Valliluoto 2014, 58). Tulee muistaa, että positiiviset kokemukset leviävät kauas ja vapaaehtoinen kuuleekin usein toiminnasta puskaradion, eli jonkun toisen hyviä kokemuksia omaavan henkilön kautta (Kuuluvainen 2015, 97). Työntekijöiden roolina onkin myydä niin sanottu ”vapaaehtoistuote” vapaaehtoisille (Niemelä 2017, 17).

Paremmiin yhdessä ry:n vapaaehtoistoiminnot ovat osaksi valmiiksi määriteltäviä. Lisäksi järjestöllä on vapaaehtoisten kiinnostuksen mukaan räätälöityjä toimia. Paremmiin Yhdessä ry:llä on myös mahdollista kehittää toimintaa omista ideoista. Kun miettään markkinointia, olisi hyvä jäädä pohtimaan sitä, onko joku organisaation vapaaehtoistoiminnoista suosituimpi kuin muut. Jos näin on, tulisi tähän pohtia mahdollisia syitä ja ottaa tästä toiminnasta mallia muiden vapaaehtoistoimien suunnitteluun. (Kuuluvainen 2015, 41.) Tällaista kehitykseen ja uudistukseen pyrkivää toimintaa kutsutaan muutosjohtamiseksi. Muutosjohtamisessa kiteytyvät hyödylliset taidot ajanhermolla pysymisestä alati kehittyvässä yhteiskunnassa. Aika-ajoin on hyvä pysähtyä miettimään, onko organisaatio juuttunut menneisyyteen vapaaehtoistoiminnan järjestämisen osalta. Jos vapaaehtoistoimet ja niiden markkinointi on jumissa menneillä vuosikymmenillä, voi vapaaehtoisen pääsy sisälle organisaatioon vaikeutua ja tätä kautta olla haasteena sitoutumiselle (mt., 37). Ajankohtaisuus synnyttää innostusta. Tätä tulisi hyödyntää jo markkinoinnissa, jotta ulospäin lähtisi käsitys ajan hermolla olevasta toiminnasta. Ajankohtaisuudella ei tässä kontekstissa haeta trendejä, vaan läpinäkyvää kuvaa organisaation nykytilasta ja selkeää tulevaisuuteen suuntautuvaa vi-

siota. (mt.,38.) Parhaimmillaan markkinoiminen on organisaation merkityksellisyyden ja päämäärien tuomista ihmisten tietoon innostavalla tavalla, joka vetää ihmisiä kohti toimintaa. Tällaisen markkinoinnin kehittäminen vaatii organisaatiolta pysähtymistä nykyisten markkinointitapojen äärelle, sekä yhteistä pohdintaa siitä, millainen kuva toiminnasta halutaan tuoda julki.

3.2.2 Vapaaehtoisen kohtaaminen ja rekrytointi

Toinen kohta polulla on vapaaehtoisen kohtaaminen ja rekrytointi. Tässä kohdassa korostuvat hyvän kohtaamisen taidot ja selkeä rekrytointiprosessi. Rekrytoinnista puhuttaessa ensimmäinen kysymys on usein: Mistä vapaaehtoisia löytää? Ensimmäinen askel toimivaan rekrytointiin on tiedostaa, millaisia vapaaehtoisia haetaan. Voidaan pohdita, millaiset ihmiset kiinnostuisivat erityisesti meidän organisaatiomme toiminnasta, mitä he ehkä opiskelevat ja mistä heidät voisi löytää vapaa-ajalla. Kun on määritelty, ketä etsitään, on rekrytoinnin kohdentaminen huomattavasti helpompaa. Rekrytoinnissa tulisi käyttää hyödyksi edellisessä alaluvussa käsiteltyä markkinointia, sekä organisaation omia verkostoja (Kuuluvainen 2015,105). Lisäksi voidaan hyödyntää erilaisia tahoja, joiden kautta tieto saataisiin laajasti levittymään. Erilaiset oppilaitosten sähköpostilistat ovat esimerkki hyvästä tavasta saada laajaa näkyvyyttä omalle toiminnalleen. Kun vapaaehtoinen sitten tavataan ensimmäistä kertaa, kenet hän kohtaa ensimmäisenä? Ensivaikutelman merkitys ei tässäkään yhteydessä ansaitse vähättelyä, sillä ensimmäiset kokemukset ratkaisevat, sitoutuuko vapaaehtoinen tehtävään, vai ei (Laimio ym. 2011, 33). On tärkeää luoda vapaaehtoiselle tunne siitä, että hän on tervetullut ja hänen kiinnostustaan toimintaa kohtaan arvostetaan (Kuuluvainen 2015, 86). Tämä vaihe on kriittinen, sillä vapaaehtoinen on väistämättä jonkun uuden edessä ja on pitkälti vapaaehtoistyön suunnittelijoiden vastuulla, kokeeko vapaaehtoinen toiminnan selkeäksi ja helposti lähestyttäväksi. Jos toimija ei ole itse selvillä järjestön vapaaehtoisen polusta ja sen vaiheista, tai toiminnalle ei ole selkeitä linjauksia, jää myös vapaaehtoiselle herkästi kuva epäselvästä toiminnasta.

3.2.3 Vapaaehtoisen perehdytys organisaatioon ja toimintaa

Kolmantena vaiheena on vapaaehtoisen perehdytys. Tätä pidetään ensimmäisenä suurena ”kuoppana” polulla, jos sen toteutukseen ei olla kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Perehdytyksellä tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoiselle annetaan selkeä kuva itse organisaatiosta ja sen arvoista, taustoista ja ideologiasta. Jos vapaaehtoiselle ei ole avattu vastuita ja velvollisuuksia, sekä toimintaa se saattaa aiheuttaa kiinnostuksen loppumisen. Selkeät sävelet vapaaehtoisella ja työntekijällä auttavat välttymään konfliktitilanteilta. (Kuuluvainen 2015, 53.) Vapaaehtoiselle tulisi myös luoda selkeä kuva visiosta. Visio on monia asioita, se on suuntaviiva, jota kohti kaikki toiminta toteutetaan, se on tulevaisuuden tavoite ja haavekuva. Sen ympärille luodaan toimintaa, jolla sen kiinni saaminen olisi mahdollista. Salla Kuuluvainen (2015) kuvaa visiota luovan jännitteen kuminauhaksi nykyisen ja tulevan välillä. Se vetää visiota lähemmäs nykyhetkeä ja työntää samalla nykyhetkeä kohti visiota (mt., 58).



Kuvio 5: Vision kuminauhamalli Salla Kuuluvaisen (2015) näkemyksen pohjalta.

Visio on inspiraatio, joka vetää ihmisiä itseään kohti. Tässä määrin visiota voidaan verrata myös unelmiin. Perehdytyksessä vapaaehtoisen innostuminen ja inspiroituminen visiosta, edesauttaa sitoutumista toimintaan. Visiolla luodaan tunne yhteisestä päämäärästä ja tavoitteista (Kuuluvainen 2015, 9). Toinen tärkeä tekijä on me-henkisyyden luominen. Paremmiin Yhdessä ry, pyrkii kaikessa toiminnassaan korostamaan me-henkisyyttä vapaaehtoisille (Rautiainen 2020). Jos myös vapaaehtoinen puhuu toiminnasta me-termillä, hän todennäköisesti kokee osallisuutta (Kuuluvainen 2015, 55). Osallisuuden tunne on yksi iso tekijä sitouttamisessa, usein tässä kontekstissa puhutaan myös omistajuudesta. Osallisuudella tarkoitetaan kokemusta siitä, että tuntee kuuluvansa johonkin. Osallisuutta voi hyvin kokea juuri esimerkiksi vapaaehtoisena järjestömaailmassa, sillä järjestöt antavat toiminnassaan oivia osallisuuden ja vaikuttamisen paikkoja. (Soste 2020.) Paremmiin Yhdessä ry:n toiminnassa isona tavoitteena

on myös osallistaminen järjestön toimintaan. Osallistamisella tarkoitetaan vapaaehtoisten ja asiakkaiden osallistumista toimintojen ja palveluiden kehittämiseen (Kotila ym. 2012, 48). Omistajuuden tunteessa keskeistä omaehtoisuus ja kokemus mahdollisuudesta tehdä työtään koskevia päätöksiä, sekä suunnitella omaa työtään (Kuuluvainen 2015, 55). Omistajuutta voidaan edistää esimerkiksi antamalla vapaaehtoisille mahdollisuus kehittää toimintaa. Tämä tulee Paremmiin Yhdessä ry:n toiminnassa vahvana etuna esiin. Paremmiin Yhdessä ry:llä vapaaehtoiselle annetaan mahdollisuus kehittää hyvin vapaasti uutta toimintaa (Sibomana 2020). On kuitenkin havaittu, etteivät vapaaehtoiset ole tarttuneet tilaisuuteen toivotulla tavalla. Tutkimusten mukaan liian vapaa toiminnan kehittäminen ei innosta (Kuuluvainen 2015, 52). Joissain tapauksissa se voidaan jopa kokea pelottavana tai ahdistavana. Tämän vuoksi toiminnan kehittämiselle tulee luoda selkeät rajapinnat ja toimintatavat. Vapaaehtoisen tulee tietää mitä toimijan nimissä ei todellakaan voi toteuttaa ja millaisissa raameissa toteutettu toiminta olisi hyvin tervetullutta (mt., 52). Tämä pätee oikeastaan elämämme kaikissa osa-alueissa. On oltava rajoja, jotta voidaan luoda uutta. Samalla tavalla vapaaehtoinen kokee tarvetta rajoille, joiden puitteissa hänen oma luovuutensa saa kukkia ja sitä tuetaan. Olisi tärkeää pysähtyä miettimään voitaisiinko omistajuuden tunnetta lisääviä prosesseja kehittää sitoutumisen edistämiseksi.

3.2.4 Vapaaehtoistyön tekeminen

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa olennaisinta on vapaaehtoistoiminnan arjen ylläpitäminen. Tästä Paremmiin Yhdessä ry:llä vastaavat eri toiminnoissa kunkin toiminnan vastaava työntekijä, sekä vapaaehtoistyön koordinaattori. Nämä henkilöt ovat suuressa asemassa vapaaehtoisen näkökulmasta, sillä heillä on mahdollisuus olla tekemisissä vapaaehtoisten kanssa, luoda yhteisöllisyyttä, kiittää, palkita ja osallistaa toimintaan. Arjen vapaaehtoistoimintaan kuuluu esimerkiksi yhteydenpito vapaaehtoiisiin, perehdyttäminen, työnkuvien räätälöinti, konfliktien käsittely ja me-hengen luominen (Kuuluvainen 2015, 11). Vapaaehtoistoimintaa tukevan työntekijän rooli on vaativa, sillä vapaaehtoiset koostuvat joukosta yksilöitä, joiden kokemukset, motiivit ja elämäntilanteet voivat erota hyvin paljon toisistaan. Tästä syystä työntekijältä vaaditaan hyvää kykyä lukea ihmisiä, sekä luoda kullekin vapaaehtoiselle omanlaisensa polku ja tukea toimintaan sen pohjalta. Yksi ”kuoppa” vapaaehtoistoiminnan arjessa on kommunikation puute. Vapaaehtoiselle tulee tehdä alusta asti mahdollisimman

matala kynnyksellä tulla keskustelemaan itseä mietityttävistä asioista. On tutkittu, että vapaaehtoinen kysyy usein apua vasta kun on niin sanottu hengenhäätä, eli hyvin haastava tilanne (Laimio ym. 2011, 36). Jostain syystä suomalaiseseen sielunmaisemaan ja identiteettiin on iskostunut kokemus siitä, että avun tai neuvon kysyminen olisi jollain tavalla heikkouden merkki, vaikka todellisuudessa se osoittaa juuri päinvastaista. On tärkeää, että vapaaehtoisille korostetaan tätä ja kysytään aina silloin tällöin aloitteellisesti, kuinka työ sujuu. Tämän lisäksi vapaaehtoisille on hyvä järjestää jo aiemmin työssään käsitellyjä vertaistoimia, kuten vertaisiltoja, joissa jaetaan kokemuksia vapaaehtoistyöstä.

Perusedellytyksenä vapaaehtoistoiminnan oikeanlaiselle toteutumiselle on luottamus. Luottamus tulisi synnyttää niin vapaaehtoisten ja työntekijöiden välille, kuin keskinäisesti vapaaehtoisten joukkoon. Luottamusta ei voi hankkia, vaan se tulee ansaita. Se syntyy tunteen, ei tiedon tasolla (Kuuluvainen 2015, 63). Siksi luottamusta tulee rakentaa systemaattisesti viettämällä aikaa yhdessä ja oppimalla lisää toisesta. Tähän ei ole oikoreittejä, mutta toteutuessaan se luo vapaaehtoistoiminnan toteuttamiseen täysin uuden ulottuvuuden. Ilman luottamusta syntyy herkästi konflikteja ja väärinymmärryksiä, jotka syövät niin fyysistä, kuin psyykkistäkin aikaa itse vapaaehtoistyöltä (mt.,63). Konflikteja ei kuitenkaan tule pelätä, sillä niistä opitaan aina uutta ja joskus ne avaavat tilaisuuksia kehittää toimintaa parempaan suuntaan (mt.,88). Luottamuksen kasaamiseen ja myös yleiseen viihtyvyyteen vaikuttaa vahvasti yhteisöllisyyden luominen. Siitä vastuussa ovat pääasiassa vapaaehtoisten kanssa työskentelevät työntekijät, sekä myös itse vapaaehtoiset. Työntekijä voi omalla toiminnallaan suunnata vapaaehtoisia yhtenäiseksi joukoksi ja näin edistää ystävyys-suhteiden ja uusien voimavarojen syntyä (mt.,62).

Yksi iso osa arjen vapaaehtoistoiminnan johtamista on kiittäminen ja palkitseminen, sekä palautteenanto. Usein tästä huolehtii vapaaehtoistyön koordinaattori. Haasteeksi tässä voi kuitenkin nousta se, että vapaaehtoistyön koordinaattori ei välttämättä ole henkilökohtaisesti arjessa tekemisissä vapaaehtoisen kanssa. Tällaista tapahtuu usein hierarkialtaan matalissa organisaatioissa, kuten myös Paremmiin Yhdessä ry:llä, jolloin palautteenanto, kiittäminen ja palkitseminen kuuluu kaikille työntekijöille (mt.,79). Vapaaehtoistyö on palkatonta ja palkitseminen ei kuulu yleisesti vapaaehtoistyön motiiveihin, mutta sen merkitystä ei kuitenkaan tulisi väheksyä (mt.,77). Vapaaehtoisen on tärkeä kuulla onnistumisistaan ja saada kiitosta tehdystä työstä. Tällaisia

palkitsemisia voi sanallisen kiittämisen lisäksi olla vaikka erilaiset virkistysillat, pienet lahjat, tai maininta vapaaehtoisista järjestön julkaisussa (mt.,78). Palautteen saaminen on tärkeää, sillä usein vapaaehtoinen toivoo oppivansa toiminnasta uusia taitoja (mt.,78). Nyrkkisääntönä palautteenantoon voidaan pitää sitä, että hyvä palaute kertoo vapaaehtoisen toiminnasta, eikä esimerkiksi vapaaehtoisen luonteesta (mt.,81). Palautetta antaessa on myös hyvä pohtia palautteen rakennetta. Hyvässä palautteessa voi noudattaa, vaikka hampurilaismallia, jonka toimintatapa koostuu siitä, että aloitetaan positiivisella palautteella, tämän jälkeen mainitaan kehittämisen kohteista ja lopuksi annetaan vielä jotain hyvää palautetta. Näin palaute on rakentavaa ja innostavaa sen sijaan, että se aiheuttaisi vapaaehtoiselle epäonnistumisen tunteen. Kun palautetta saadaan takaisinpäin vapaaehtoisilta, tulisi sitä aina pohtia mieluummin koko työyhteisön voimin. On tärkeää, että myös vapaaehtoiselle jää käsitys siitä, että hänen palautteensa on kuultu. Parhaassa tapauksessa vapaaehtoiselle voidaan myöhemmin näyttää hänen palautteensa myötä syntyneitä uudistuksia (mt.,81).

3.2.5 Vapaaehtoistoiminnan lopettaminen

Vapaaehtoistoiminnan lopettaminen tulee ajankohtaiseksi jossain vaiheessa jokaiselle. Syitä tähän on monia. Joskus syynä on muuttuva elämäntilanne, paikkakunnan vaihto tai yksinkertaisesti jaksamisen tai kiinnostuksen loppuminen. Usein syynä lopettamiselle mainitaan ajanpuute, mikä saattaa kuitenkin kieliä enemmän mielenkiinnon puutteesta, sillä ihminen priorisoi ajankäyttönsä mielenkiinnonkohteiden mukaan (Kuuluvainen 2015, 84). Vapaaehtoiselle on hyvä tehdä selväksi jo toiminnan aikana, ettei lopettamista katsota pahalla ja lopettamisaikeista voi aina tulla juttelemaan työntekijöiden kanssa. Jos ja kun vapaaehtoinen kertoo aikeistaan lopettaa toiminnassa, olisi hyvä kerätä vapaaehtoiselta palautetta siltä ajalta, kun hän oli toiminnassa mukana. Lisäksi vapaaehtoiselta voidaan kysyä syytä lopettamispäätökselle, mutta tässä tulee ottaa huomioon se, ettei keskustelusta tule tenttaavaa tai syyllistävää. Vapaaehtoisella on oikeus lopettaa, eikä hän ole siitä selitysvelvollinen. Työntekijän on tärkeä osoittaa vapaaehtoiselle, että hänen panostaan on arvostettu ja kiittää tehdystä työstä. Lopuksi voidaan kysyä, haluaako vapaaehtoinen, että häneen pidettäisiin yhteyttä vaikkapa lähettämällä organisaation uutiskirjettä hänelle myös jatkossa (mt.,84). Vapaaehtoiselle tulisi jäädä lopettamisenkin jälkeen positiivinen kokemus toiminnasta.

3.3 Monikulttuurinen vapaaehtoistyön ympäristö

Monikulttuurisuus voidaan määritellä usealla eri tavalla. Koko maailmassa pyrkimyksenä on globalisaatio ja kansainvälisyys (Wallin 2013, 25). Väestöllisesti puhuttaessa monikulttuurisuus sanalla usein tarkoitetaan, että yhteiskunta sisältää useita kulttuurisesti, kielellisesti ja maailmankatsomuksellisesti toisistaan eriauvia ryhmiä, jotka jakavat yhdessä julkisen tilan (Kerkkänen 2020). Se on kansallista ja etnistä monimuotoisuutta (Wallin 2013, 12). Parhaimmillaan monikulttuurisuus on sitä, että erilaisuus nähdään rikkautena (Wallin 2013, 26). Multikulturalismi taas tavoittelee oikeudellista yhdenvertaisuutta sekä ihmisten yhtäläisiä etenemismahdollisuuksia kulttuurista ja uskonnosta riippumatta. Siinä kulttuurinen monimuotoisuus ja kulttuurien välinen vuorovaikutus nähdään olennaisena osana yhteiskuntaa. (Kerkkänen 2020.) Kirjassaan *Is multiculturalism dead*, Christian Joppke (2017) kuvailee multikulttuurisuuden olevan yhden asian sijaan useita asioita. Sanaa kulttuuri voidaan myös käyttää monissa eri asiayhteyksissä. Kulttuurin käsite on luotu selittämään kompleksista maailmaa, se on ilmiö, joka kuvaa sarjaa muutoksia ja meidän kykyämme mukautua niihin (Wallin 2013, 27). Kulttuuria on kaikkialla ympärillämme, eri muodoissa ja sen avaaminen yksiselitteisesti on mahdotonta. Kulttuuri tarkoittaa myös usein eri asiaa eri yksilöille. Esimerkiksi minulle suomalaisuus voi tarkoittaa eri asioita, kuin naapurilleni (Keisala 2012, 22).

Tässä opinnäytetyössä tarkastelemme kulttuuria ja monikulttuurisuutta Paremmiin Yhdessä ry:n toiminnan ja arvojen mukaisesti heidän näkökulmastaan. Paremmiin Yhdessä ry, on erikoistunut maahan muuttaneiden ja monikulttuurisuuden kysymyksiin. He tekevät työtä kotoutumisen ja yhdenvertaisuuden toteutumisen eteen laaja-alaisesti. (Paremmiin Yhdessä ry 2020a.) Maahanmuuttajien määrä on kasvanut 2000-luvulla huomattavasti (Väestöliitto 2020). Nuorisotyö muiden alojen mukana on tämän myötä ollut uusien kysymysten edessä. Suomessa tavoitteena maahanmuuttajien kohdalla on onnistunut integraatio, eli kotoutuminen. Pyrkimyksenä on saavuttaa suvaitseva ja turvallinen ja moniarvoisuutta tukeva suomi (Wallin 2013, 18). Monikulttuurisuus tuo järjestötoimintaan toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa huomioon otettavaksi esimerkiksi sen, miten toiminnasta saadaan kaikille avointa ja yhdenvertaista, sekä kuinka kohdataan eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä vaadittavalla arvostuksella rasismia ja syrjäytymisen riskiä karsien. Yhteisöpedagogilla on tarvittava tieto ja kyky laaja-alaiseen katsomukseen, jollaista monikulttuurisen työn kentällä kaivataan.

Monikulttuurisuus tulee ottaa huomioon myös puhuttaessa Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistyöstä. Ennen vapaaehtoistyön aloittamista, on vapaaehtoisella oltava tietyt valmiudet kohdata monikulttuurisesta taustasta tuleva henkilö kunnioittavasti. Erilaiset kulttuurierot ja toimintatapojen erilaisuus voivat aiheuttaa ongelmatilanteita, jos niihin ei olla vapaaehtoista etukäteen ohjeistettu varautumaan. Tällaisia ovat esimerkiksi kommunikoinnin haasteet, stereotyyppit, sukupuolten väliset suhteet ja ristiriidat ajattelumaailmoissa (mt., 30). Usein myös pelkäämme niin sanottuja kulttuurimokia, mikä voi nostaa kynnystä kommunikaatiossa (mt., 43). Kuitenkin vapaaehtoistyön kannalta monikulttuurisuus on rikkaus ja mahdollisuus. Onnistunut kulttuurien välinen kommunikaatio tuottaa rajattomasti mahdollisuuksia molemmiin puoliseen kasvuun ja vastavuoroiseen oppimiseen. Eroavaisuuksien sijaan voidaan korostaa yhteisöllisyyttä. Innovatiivisuus kukoistaa usein monikulttuurisessa ympäristössä, sillä uusien tapojen syntyminen on luontevaa, kun erilaiset näkemykset ja kokemukset kohtaavat (Keisala 2012, 16).

Perustana ammatilliselle kasvulle on oma identiteetti. Työelämässä ammattilainen arvioi itseään, voimavarojaan, motivaatiotaan ja omaa toimintaansa. Hän luo itsestään kuvan työntekijänä ja suhteessa työminäänsä. (Wallin 2013, 36.) Sama pätee vapaaehtoisiin. On tärkeää muistaa, että vapaaehtoisuus on oma matkansa ja vapaaehtoisella on oma identiteetin kasvuprosessi. Erityisesti monikulttuurisen työn kentällä, on mielestäni tärkeää ohjata ja opastaa vapaaehtoista näiden pohdintojen äärelle, jotta hän itse ja hänen kohtamansa asiakkaat saisivat kohtaamisesta parhaan mahdollisen tuloksen irti. Monikulttuurisia taitoja voi opettaa vapaaehtoisille, mutta lopulta käytännön oppimiseen tarvitaan kokemusta (mt., 47). Tässä työntekijöiden rooli korostuu entisestään, sillä vapaaehtoinen on vaitiolovelvoitettu ja työntekijät ovat vapaaehtoisen ainoa väylä purkaa kokemuksia kohtaamisista. Hyvä tuki ja avoin ilmapiiri mahdollistaa myös vaikeiden kohtaamisten läpikäymisen ja niistä oppimisen. Näin myös negatiiviset kokemukset voidaan lopulta kääntää hyödyksi ja voimavaraksi. (mt., 51.) Monet Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoiset ovatkin ilmaisseet yhtenä syynä vapaaehtoistyöhönsä juuri mahdollisuuden oppia uusista kulttuureista ja jakaa tietoa omastaan (Rautiainen 2020). Aila Wallin (2013), ilmaisee asian teoksessaan monikulttuurisuusosaaminen, Uudistuvan työyhteisön valttikortti seuraavasti:

”Mitä enemmän kysymme, sitä enemmän tiedämme. Mitä enemmän käymme keskustelua ja vuoropuhelua vieraan kanssa, sitä enemmän opimme tuntemaan itseämme, kuuntelemaan toista ja hyväksymään erilaisuutta. Ja sitä enemmän tulee näkyviin se, miten samanlaisia loppujen lopuksi olemme”

Tällaista kautta muun muassa niin sanottu ”hiljainen tieto”, joka on automaattista ja tiedostamattomasti tapahtuvaa toimintaa, leviää toivotulla tavalla (Keisala 2012, 34). Tieto myös tutkitusti vähentää negatiivista stigmaa, jota monikulttuurisuus saa valittavan usein osakseen. Tiedon puute sen sijaan voi aiheuttaa pelkoja, jotka tulevat ilmi negatiivisina tunteina, vihana tai jopa rasismina. Maahanmuuttajat kohtaavat usein kyseenalaistamista, väheksymistä ja torjuntaa arkielämässään. Tämän vuoksi suomi tarvitsisikin laajan asennemuutoksen, sillä asioihin ei voida vaikuttaa laaja-alaisesti, ennen kuin ennakkoluulot ja asenteet saadaan kuriin. Muutoksen tulee olla kokonaisvaltaista ja lähteä meistä jokaisesta, sillä monikulttuurisuus koskettaa meistä jokaista. Tämän vuoksi ymmärryksen ja tietouden lisääminen, jota Paremmiin Yhdessä ry toiminnallaan edistää on hyvin merkittävässä roolissa nyky-yhteiskunnassa. Jotta on mahdollista toimia rakentavasti kulttuurien välisessä ympäristössä, on pystyttävä ohittamaan omat kulttuurilliset tapansa ja uskomuksensa ja olemaan valmis luomaan uusia tapoja (mt., 34). Jos tarkoituksenamme on ymmärtää aidosti toista, on ensin ymmärrettävä itseään ja sitä mistä omat näkemykset ja lähtökohdat ovat peräisin (Keisala 2012, 34; Wallin 2013, 45). Vapaaehtoisen kohdalla tätä edistää itsereflektio. Itse-reflektio on koettu tärkeäksi osaksi vapaaehtoisen kasvua ja kehitystä. Tähän tärkeänä kannustajana ovat työntekijät. Vapaaehtoisen kanssa tulisi keskustella tasaisin väliajoin heidän kokemuksistaan ja kehottaa häntä refleктоimaan omia monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa syntyneitä tunteita ja tilanteita. Mitkä asiat häntä koskettavat ja mistä näkökulmasta hän asioita tarkastelee. Tämän myötä vapaaehtoinen oppii itsestään ja näin ollen on valmiimpi oppimaan uutta muista. Monikulttuurisuuden oppiminen on jatkuva prosessi, jossa vapaaehtoinen tarvitsee tukea ja turvallisen ympäristön kehittyä. Tämän selkeä avaaminen vapaaehtoisille laskee osaltaan kynnystä työn tekemiseen.

3.4 Vapaaehtoistoimintaa määrittävät lait

Suomessa vapaaehtoistyölle ei ole määritelty erillistä lakia, vaan vapaaehtoisuutta koskevat säädökset on hajautettu useiden lakien alaisuuteen. Lisäksi jotkin vapaaehtoistyötä koskevat pykälät ovat tulkinnanvaraisia, jolloin ratkaisut tapauskohtaisissa tilanteissa voivat vaihdella. (VETY 2014, 112.) Tämä tuo osaltaan vapaaehtoistyön hallintaan haasteita ja toisaalta taas vapauksia. Koska mikään laki ei käsittele vapaaehtoistoimintaa itsessään, sille ei ole määritelty tarkkoja muotoja tai rakennetta. Tämän vuoksi vapaaehtoistoiminnan muodot ovat lähestulkoon rajattomia. (mt.,113.) Kuitenkin vapaaehtoistoimintaa koskevat lait ovat hajautuksen vuoksi vaikeammin löydettävissä ja osin epäselviä tai jopa puutteellisia (Sademies & Kostiainen 2014, 2). Lakien tarkoituksena, kun tulisi olla toiminnan tukeminen sen sijaan että toiminta vaikeutuisi (mt.,2). Kuitenkin tällä hetkellä vapaaehtoistoiminnan järjestämistä vaikeuttaa muun muassa eri lakien ristiriitaisuus (mt., 7). Näiden lakien avaaminen on tärkeää, sillä kaikessa vapaaehtoistoiminnassa tulee varmistua siitä, että toiminta on niin toiminnan järjestäjille, kuin vapaaehtoisille turvallista ja oikeudenmukaista. Tässä luvussa avaan keskeiset vapaaehtoistoimintaa säätelevät lait.

Suomessa niin sanotulla talkootyöllä on pitkä historia. Naapuriapu ja yhdessä tekeminen ovat olleet kantava voima suomen historiassa. Paremminkin Yhdessä ry on myös ollut perustettaessa kokonaan vapaaehtoistoiminnalla toimiva järjestö. Vapaaehtoistoiminta on itsessään palkatonta ja yleishyödyllistä toimintaa ja vaikka laki ei määrittele vapaaehtoisuuden muotoja, on verohallinnolla (2018) omat ohjeistuksena talkootyön verotuksesta. Talkootyöhön voi kuulua verohallinnon tulkinnan mukaan yhdistysten vapaaehtoistyötä, sekä varainhankintaa. Peruseriaatteena on toiminnan yleishyödyllisyys ja saatujen varojen käyttäminen yhdistyksen toimintaan. Toiminnan tulee lisäksi olla "jokamiehentyötä", joka ei yleensä edellytä erityistä ammattitaitoa, koulutusta tai pätevyyttä. Näiden kohtien täytyessä vapaaehtoistyö lasketaan verottomaksi toiminnaksi. (Laki Verohallinnosta 503/2010, 2 §.)

Työttömien vapaaehtoisuutta käsitellään työttömyysturvalaissa pykälässä 4 §. Työttömälle vapaaehtoistyö voi olla keino pysytellä mukana arjessa ja pitää yllä sosiaalisia suhteita, sekä kehittää itseään. Vapaaehtoistyöstä voi oppia paljon työelämässä tarvittavia taitoja ja näin ollen vapaaehtoistyöstä voi olla hyötyä myös tulevaisuuden työllistymisessä. Paremminkin Yhdessä ry:llä olen törmännyt työttömiin vapaaehtoisiin, joille

vapaaehtoistoiminta tuo merkittävää sisältöä päiviin. Vapaaehtoistyötä on työttömänä mahdollista tehdä, kunhan se ei ole esteellä työllistymiselle. (Sademies ym. 2014, 4; Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290, 4§.)

Jokainen yhdistys ja organisaatio on vastuussa vapaaehtoistensa turvallisuudesta. Vapaaehtoisten työskentelyyn pätee samat työturvallisuusohjeistukset, kuin työntekijöillä. Työturvallisuuslain 55 § pykälän mukaan vapaaehtoistyötä organisoivan tahon on pidettävä huolta vapaaehtoisten terveyden ja turvallisuuden säilymisestä. Tämä tulee esiin Paremmiin Yhdessä ry:llä niin kuin muissakin vapaaehtoistoimintaa ohjauksissa järjestöissä, yleisten toimintaohjeistusten muodossa. (Sademies ym. 2014, 5–6; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 55§.)

Vapaaehtoisena voi toimia myös alaikäinen, eli alle 18-vuotias henkilö. Tähän on edellytyksenä se, että vapaaehtoistyö ei ole esteenä nuoren kasvulle ja kehitykselle tai esimerkiksi koulunkäynnille. (Sademies ym. 2014, 6; Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.)

Suurin osa vapaaehtoistyötä organisoivista yhdistyksistä pitää vapaaehtoisistaan sähköistä tai kirjallista rekisteriä. Tämä mahdollistaa yhteydenpidon vapaaehtoiisiin ja antaa organisaatiolle tarvittavia tietoja vapaaehtoisen kiinnostuksenkohteista ja taidoista. Henkilötietojen käsittelystä määrätään tietosuojalaissa. Vapaaehtoisesta saa käsitellä, vain tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja. Vapaaehtoisen rekisterin tietoja tulee päivittää säännöllisesti, sillä lain mukaan virheellistä, epätäydellistä tai vanhentunutta tietoa ei tule käsitellä. Rekisterin tulee sijaita lukitun systeemin takana joko sähköisenä, tai fyysisesti lukitussa tilassa. (Sademies ym. 2014, 7; Tietosuojalaki 1050/2018.)

Tietosuojalain pykälässä 35 § käsitellään vapaaehtoiisiin pätevää vaitiolovelvollisuutta. Vapaaehtoinen kirjoittaa ennen vapaaehtoistyön aloittamista usein vaitiolovelvollisuuden, joka on määritelty seuraavasti: joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista, taloudellisesta asemasta taikka toisen liikesalaisuudesta, ei saa oikeudettomasti ilmaista sivulliselle näin saamiaan tietoja eikä käyttää niitä omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi. (Tietosuojalaki 1050/2018, 35 §.)

Jos vapaaehtoinen tehtävissään toimii lasten parissa, voidaan vapaaehtoiselle tehdä rikostaustan selvitys. Tähän tarvitaan vapaaehtoisen suostumus ja tästä tulee ilmoittaa

jo vapaaehtoisia etsittäessä. (Lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittäminen 148/2014.)

Usein vapaaehtoistyötä järjestävät tahot haluavat palkita vapaaehtoisiaan tehdystä työstä pienillä muistamisilla. Tällaisten kanssa on oltava tietoinen tuloverolainsäädännöstä, sillä vapaaehtoistyöstä ei saa maksaa palkkaa. Usein hyvä ja paljon käytetty tapa palkita vapaaehtoisia on esimerkiksi aterioiden tarjoaminen, sillä kestitystä talkoissa ei ole määritelty verotettavaksi eduksi. Tämä edellyttää, että ateria tarjotaan vapaaehtoistyön yhteydessä. Paremmiin Yhdessä ry:llä onkin toiminnan ohessa usein tarjolla pientä purtavaa sekä kahvia vapaaehtoisille osoituksena heidän työnsä arvosta. (Sademies ym. 2014, 5; Tuloverolaki 30.12.1992/1535.)

Työtön maahanmuuttaja voi saada vapaaehtoistyöstä paljon irti. Sen avulla voi oppia paljon kulttuurista ja tavoista, ylläpitää kielen oppimista ja saada päiviin mielekästä sisältöä. Monikulttuurisissa järjestöissä kuten Paremmiin Yhdessä ry, se on myös keino toimia vertaistukena ja saada vertaistukea vastaavanlaisia kokemuksia omaavilta ihmisiltä. Laissa kotoutumisen edistämisestä säädetään, että kotoutumissuunnitelma voi sisältää vapaaehtoistoimintaa (Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386).

4 TUTKIMUS JA MENETELMÄT

Suomi on ollut jo pitkään työn murrosvaiheessa, ja työnteon muodot sekä vaatimukset ovat jatkuvan muutoksen alla. Työn muodot ovat muuttuneet massatuotannosta huomattavasti tietointensiivisempään suuntaan (Kotila ym. 2012, 33). Työntekijältä vaaditaan kehittävää otetta omaa työtään ja työympäristöään kohtaan. Uudet haasteet ja tarpeet työkentällä vaativat työntekijöiltä yhä moninaisempaa osaamista (mt., 17, 22). Ammattikorkeakouluissa opinnoissa korostuu käytännön ja tutkimuksen suhde, sekä käyttäjälähtöisyys (mt., 20, 7–8). Työelämässä toteutetut projektit ja harjoittelut mahdollistavat kehittämisnäkökulman harjaantumisen ja oppimisen jo opiskelujen aikana (mt., 88). Kehittämisnäkökulma näkyy selvästi myös oman opinnäytetyöni rakenteessa. Opinnäytetyöni noudattaa ihmiskeskeistä suunnittelua (*human centered design*), millä korostetaan sitä, että opinnäytetyöni on kohdennettu käyttäjien tarpeisiin heidän omissa konteksteissaan, Paremmiin Yhdessä ry:llä (Toikko ym. 2009, 95). Tämä

siksi, että päällimmäisenä kehittämistavoitteenani on jo olemassa olevan palvelun kehittäminen ja käytettävyyden lisääminen. Käytännönläheisen tutkimuksen pääpaino onkin hyödyllisyydessä (Kotila ym. 2012,124). Tieto syntyy usein toiminnan ohessa ja tärkeintä on tiedon siirtäminen sekä hyödyntäminen käytännössä (mt., 11,14). Käyttäjälähtöisyys voidaan määritellä monin muodoin ja tavoin tapahtuvaksi integraatioksi asiakkaan, eli tässä tapauksessa vapaaehtoisten, sekä työntekijöiden kanssa (mt., 135). Kehittämistoiminnassa, on keskeistä tehdä intressivalinta eli valita näkökulma, josta työtä tehdään (Toikko ym. 2009, 49). Intressivalinnaksi olen tehnyt Paremmiin Yhdessä ry:n organisaation ja erityisesti siellä vapaaehtoisten hallinnoinnin ja siihen osallistuvat toimijat. Toisena näkökulmana nostan esiin vapaaehtoiset, sillä tiedostan, että ongelmakohdat voivat olla eri paikoissa vapaaehtoisten kuin toimijoiden näkökulmasta. Siksi näiden kahden näkökulman eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä on syytä tutkia. Kehittämistoiminnassa kokemustieto voi nousta tieteellisen tiedon kanssa yhdenvertaiseksi. (mt., 156). Koen oman tutkimukseni kannalta erittäin tärkeäksi huomioida kokemustiedon, sillä vapaaehtoisilla on varmasti kokemuksen tuomaa niin sanottua hiljaista tietoa vapaaehtoistyön nykytilasta. Tämän tiedon olisi hyvä tavoittaa myös järjestön työntekijät toiminnan kehittämiseksi.

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe on määritellä toimenpiteet, jotka parhaiten palvelevat tilaajan tarpeita. Kehittämisessä onkin useimmiten tavoitteena konkreettisten haasteiden ja ongelmien ratkaiseminen (Kotila ym. 2012, 66). Onnistuessaan tutkimus tuottaa tähän ratkaisun. Puhuttaessa niin vapaaehtoisten sitouttamisesta, kuin heidän tuomisestaan osaksi järjestön toiminnan kehittämistä, on selvää, että katseet tulee kääntää niin itse vapaaehtoisiin kuin organisaatioon, jossa he toimivat. Kun tavoitteena on jo olemassa olevan toiminnan kehittäminen, on tärkeää saada nykyisen toiminnan tilasta mahdollisimman totuudenmukainen käsitys. Tämän vuoksi olen ollut mukana järjestön toiminnassa ja syventänyt tietämystäni erityisesti järjestön vapaaehtoistoiminnan toteuttamisen osalta. Ruohonjuuritasolla toimiminen järjestön arjessa mahdollisti myös hiljaisen tiedon tavoittamisen (mt., 49). Onnekseni minulla oli mahdollisuus havainnoida järjestön toimintaa osallistuvalla havainnoinnilla eli sisältä käsin toiminnan puitteissa. On tärkeää nähdä organisaatio kokonaisuutena, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Näin ollen vain yhteen tai muutamaosa-alueeseen perehtyminen ei luo tarvittavaa kokonaiskuva organisaatiosta.

Organisaatioon perehtymisen lisäksi on luotava tietopohja tutkittavista ilmiöistä ja saatava tarvittava kokonaiskuva tutkimieni aiheiden aiemmista tutkimuksista ja niiden tuloksista. Vapaaehtoistyöhön ja sen aiempaan tutkimustietoon perehdyin luvussa 3. Tutkimuksen ja menetelmien tietoperustaan perehdytään tarkemmin tässä luvussa, samalla läpikäyden ja perustellen valitsemiani menetelmiä ja mittareita, sekä havainnoiden tutkimukseni etenemistä kyselylomakkeen suunnittelusta valmiisiin analyyseihin. On tärkeää tiedostaa, että kehittämistyössä on usein tarpeen rajata tiedonkeruuta, tätä kutsutaan nimityksellä laadullisesti perusteltu kattavuus (Toikko ym. 2009, 119). Tällä tarkoitetaan tiedon keräämistä perustellusti ja niin, että se hyödyntää kehittämistoiminnan tavoitteita. Näin ollen tutkimus ja siihen liitetty teoria tukevat toisiaan ja kommunikoivat vaadittavalla tavalla. Tutkimuksessani käytän etenemisrunkona Timo Toikon ja Teemu Rantasen (2009) esittämää lineaarista mallia (kuvio 6) joka perustuu ongelmalähtöisyyteen ja etenee lineaarisesti seuraavalla tavalla:



Kuvio 6: Kehittämistoiminnan lineaarinen malli. Kuva: Timo Toikko & Teemu Rantanen (2019).

Vaikkakin hyödynnän lineaarista mallia, tiedostan myös kehittämisprosessin luonteen ja sen, ettei sen eteneminen ole aina loogista.

4.1 Tutkimusmenetelmien valinta

Mikään tiedonhankinnan tapa ei ole yksinään validi tutkimus, vaan tutkijan tulisi koostaa parhaiten tavoitteitaan hyödyttävä kokonaisuus (Kotila ym. 2012 24–25). Tutkimuksen valossa syntyneellä tiedolla, voidaan lähteä kehittämään toimintaa (Toikko ym. 2009, 19). Jotta voidaan valita tutkimusmenetelmät, on lineaarisen mallin mukaan palautettava mieleen tutkimuksen tavoitteet. Tavoitteista ja tilaajan tarpeista kerroin tarkemmin työni kohdassa 2.1, Työn tarve ja tavoitteet. Siellä tilaajan toiveet määriteltiin seuraavasti: tilaaja toivoisi tietopohjaa, sekä konkreettisia kehitysideoita siihen, kuinka vapaaehtoisia saataisiin sitoutettua toimintaa pitkäaikaisesti. Miten toimintaa tulisi kehittää, jotta se olisi vapaaehtoisille otollinen alusta tehdä pitkäaikaista työtä, sekä kuinka motivoida oikealla tavalla vapaaehtoistyöhön. Ensimmäisenä tulee valita käytettävä tutkimusote. Karkeasti tutkimusotteet on mahdollista jakaa kvantitatiiviseen (*määrälliseen*) ja kvalitatiiviseen (*laadulliseen*) tutkimusotteeseen. Opinnäytetyöni tutkimusotteeksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksellani pyrin selittämään Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistoiminnan nykytilaa ja ilmiöitä kuten vapaaehtoisten sitoutumisen puute. Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään ilmiöitä, jotka tällä hetkellä ovat tuntemattomia. Se nähdään yleensä prosessina, jolla ei ole selkeitä suuntaviivoja (Valli 2018, 62). Tämä antaa minulle tietynlaista venyvyyttä tutkimukseni toteuttamiseen (Kananen 2010, 37–43.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusobjektien määrä on huomattavasti pienempi eli objekteja on yksi tai muutama, kun taas määrällisessä tutkimuksessa tutkimusobjekteja voi olla sadoittain (mt., 37). Määrällinen tutkimus soveltuukin hyvin suurien ilmiöiden tarkasteluun, sillä se mahdollistaa yleistämisen. Tällä tarkoitetaan sitä, että jos jotakin asiaa on kysytty sadoilta kohderyhmän ihmisiltä, voidaan tutkimustulos yleistää koskemaan koko kohderyhmää. Näin laajalle tarkastelulle ei omassa työssäni ole tarvetta. Kohderyhmät työssäni koostuvat määrällisesti pienistä joukoista, kuten organisaation työntekijät, sekä sen vapaaehtoiset. Näin ollen laadullinen tutkimus on omiaan tutkimukseni kattamiseen. Lisäksi laadullinen tutkimus soveltuu tarpeeseeni syventää näkemystä ilmiöistä ja luoda uusia teorioita siitä, miten nykytilanteeseen on päädytty. Laadullisen tutkimuksen keskiössä ovat ihmiset, joilta tietoa kerätään (Tuomi ym. 2018, 73). Laadullinen tutkimus on myös omiaan abstraktien asioiden, kuten arvojen ja mielipiteiden tutkimiseen ja tulkintaan (Heikkilä 2014, 15).

Koska kehittämisen seuranta perustuu suurelta osin mitattaviin asioihin, koostetaan kyselyiden vastauksista tilastotyypiset tuotokset, jotka avataan tutkimustuloksiksi. Mittaus tulee suorittaa aina parhaalla mahdollisella tarkkuudella, jotta analyysivaiheessa olisi mahdollisimman paljon vaihtoehtoja tiedon käsittelyyn. (Vehkalahti 2014,40.) On huomioitava, että kehittämissuorituksissa luodun tiedon tulee olla käytännöllistä ja tukea kehittämisen tavoitteita. Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut, kyselyt ja havainnointi (Tuomi ym. 2018, 62). Omia tavoitteitani palveli parhaiten verkossa toteutettu kyselymuotoinen tutkimus, sillä se mahdollisti kahden eri vastaajaryhmän kokemusten ristikkäisen tarkastelun. Verkossa toteutetun kyselytutkimuksen toteutukseen käytin Webropol tilasto-ohjelmaa. Kyselytutkimus on hyvin yleinen menetelmä, johon törmää arkielämässä kauppoissa, ravintoloissa ja erilaisissa sovelluksissa. Se on yksinkertainen menetelmä tarkastella yleensä abstrakteja ilmiöitä, kuten arvoja ja mielipiteitä (Vehkalahti 2014, 11, 18). Kyselytutkimukseen päädyttiin, sillä tutkimuksen toteuttaminen sijoittui kesäajalle, jolloin osa toiminnoista on kesätauolla ja vapaaehtoisia olisi ollut haastavaa saada kiinni henkilökohtaisia haastatteluja varten. Kyselytutkimuksen etuina tutkimukseni kannalta olivat anonyymius, vastaamisen helppous ja nopeus, sekä sähköinen muoto. Sähköinen muoto on erityisesti eduksi analyysi vaiheessa ja virhemarginaalin määrää on mahdollista pienentää, sillä tuloksia ei tarvitse manuaalisesti siirtää verkkoon (mt., 48). Aineisto oli myös heti valmiina käsiteltäväksi tilasto-ohjelmalla (Heikkilä 2014, 66). Omat tutkimustavoitteeni sisältävät vahvasti kokemusten tutkimista ja tällöin tulisi aineisto kerätä sellaisella tavalla, jossa kokemuksen vääristymiselle on mahdollisimman pieni riski (Valli 2018, 49). Kyselylomakkeen olennaisin haaste on se, että sen tulee toimia ilman minkäänlaista taustatukea (Vehkalahti 2014, 11). Sen tulisi siis itsessään pystyä luomaan vuoropuhelu vastaajan kanssa (Valli 2018, 226). Tämän vuoksi on tärkeää suunnitella ja muotoilla kyselylomake mahdollisimman hyvin väärinymmärrysten ja virheellisten täyttöjen välttämiseksi. Lomakkeen tulisi olla ulkoasultaan selkeä ja sisällöltään mahdollisimman tiiviisti pakattu. Pitkät kyselyt saattavat aiheuttaa vastaajassa niin sanottua vastausväsymystä ja epäselvä ulkoasu voi johtaa virhemarginaalin kasvamiseen väärinymmärrysten myötä (Vehkalahti 2014, 48). Kyselylomake tulisi aina testata muutamien koehenkilöiden toimesta epäselvien osioiden varalta. Tätä tutkimusta tehdessä on molemmat kyselylomakkeet testattu ennen

julkaisemista varsinaiselle kohderyhmälle. Testaamiseen on käytetty kohderyhmään sopivia henkilöitä, joilla on kokemusta vapaaehtoistyöstä.

Toisena tärkeänä aineiston muodostamisen keinona käytän havainnointia. Koska sisällönanalyysi on tutkimusasetelmana hyvin vapaamuotoinen, on havainnoinnin käyttö työssäni luontevaa (Tuomi ym. 2018, 62). Havainnoinnilla on mahdollista monipuolistaa ilmiöstä saatua tietoa ja kytkeä tietoa kyselylomakkeen tuottamaan tietoon. Havainnointi nostaa ihmisen kokemustiedon keskiöön, mikä minun tutkimukseni kannalta oli erityisen tärkeää. Havainnoinnista on olemassa eri muotoja, sen mukaan kuinka paljon tutkija on osallisena havainnointitilanteessa. Omassa tutkimuksessani käytin osallistuvaa havainnointia, eli havainnointi tapahtui järjestön toiminnan ohessa ollessani itse osallisena toimintaan ja vuorovaikutuksessa tutkimuksen kohderyhmän eli tässä tapauksessa tiedonantajien kanssa. (mt., 70.)

4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimukselle olennaista on varmistaa aineiston luotettavuus. Mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat useat eri seikat (Vehkalahti 2014, 40). Luotettavuutta voidaan lähestyä varmistamalla aineiston validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla mitataan aineiston pätevyyttä, eli vastaako kysely muodoltaan ja sisällöltään siihen, mitä on tarkoitus mitata. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan aineiston luotettavuutta ja sitä ovatko käytetyt asetelmat ja mittarit toimivia tulosten kannalta. Reliabiliteetti voidaan todeta useaa eri menetelmää apuna käyttäen. Yksi menetelmä on varmistaa tutkimuksen toistettavuus. Tämä tarkoittaa, että kun useampi arvioija päätyy samanlaiseen tulokseen, voidaan tulosta pitää reliabelina. (Toikko ym. 2009, 231; Vehkalahti 2014, 40–41.) Näiden kahden määreen tulee korreloida keskenään, jotta tutkimus olisi sisällöltään käyttökelpoinen. Lähestyin tutkimukseni luotettavuusarviointia pohtimalla täyttääkö työn tieteelliset vaatimuksensa.

Tutkimuksessa on otettava aina huomioon tutkimuksen eettiset periaatteet. Tässä opinnäytetyössä noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön eli HTK:n ohjeita, sekä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. HTK, eli hyvä tieteellinen käytäntö on tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) yhteistyössä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa laatima tutkimuseettinen ohjeistus hyvästä tieteellisestä käytännöstä (*responsible conduct of research*). HTK-ohjetta noudatetaan Suomessa kaikilla

tieteenaloilla. Hyvän tieteellisen tutkimuksen lähtökohtia oman opinnäytetyöni kannalta ovat muun muassa:

- tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen, kuten rehellisyyden tarkkuuden ja huolellisuuden noudattaminen
- eettisesti kestävä tutkimus, tiedonhankinta ja arviointimenetelmät
- tutkimuksen avoimuus ja vastuullisuus
- muiden tutkijoiden saavutusten huomioon ottaminen asianmukaisella kunnioituksella (oikeaoppinen lähdeviittaus)
- raportoinnin ja tietoaineiston tallentaminen tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan (oikeaoppinen dokumentointi)

TENK, on määritellyt myös humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet, joihin Ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet.

Humanistisen Ammattikorkeakoulu noudattaa Arenen, eli ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston määrittelemää ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettistä suositusta (2020). Asiakirjassa kuvataan ammattikorkeakouluille luodut suositukset eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista. Tavoitteena on kohentaa opinnäytetöiden laatua, edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, sekä ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä. (Arene ry 2020, 3–4.)

Näihin ohjeistuksiin perehtyminen ja niiden noudattaminen takaa tutkimuksen tieteellisen luotettavuuden. Tämä on tärkeää tutkimuksen tulosten ja jatkokäytön kannalta. Opinnäytetyö arvioidaan tieteen kriteerien mukaisesti ja työn on täytettävä nämä vaatimukset korkeakoulutason mukaisesti (Kananen, 2010, 146–147). Yksi merkittävä arvioinnin kohde on tietoperustan kattavuus. Tieteelliseen luotettavuuteen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelman oikeaoppinen määrittely, käsitteiden, mittareiden ja metodologian määrittely, sekä menetelmien perustelu (mt., 146–151). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan siis parantaa myös osoittamalla omaa perehtymistä tutkittavaan aiheeseen ja etsimällä vastaavia tutkimuksia tukemaan omia tuloksiaan (Valli 2018, 54). Tietoperustan kanssa liittyi se sitten tutkittavaan ilmiöön tai metodikirjallisuuteen, tulisi saavuttaa saturaatio eli kyläisyys. Dokumentoinnin tulee olla mahdollisimman laajasti työn eri vaiheita ja niiden

sisältämää pohdintaa kuvaava. Johtopäätösten oikeellisuutta voidaan tarkastella pohdimalla vastaako aineistolla kerätty tieto tutkimusongelmaan. Yhdessä nämä tieteellisen tutkimuksen eettiset sekä sisällölliset kriteerit muodostavat opinnäytetyön tieteellisen luotettavuuden.

4.3 Kyselylomakkeiden sisältö

Kyselylomakkeet ja niiden muotoilun ja sisällön miettiminen parhaiten tarpeita palvelevaksi oli yksi haastavimpia tehtäviäni. Tämä suunnitteluvaihe on Toikon ja Rantasen (2009) lineaarisen mallin toinen osa. Abstrakteja asioita kuten arvoja ja mielipiteitä on haastavaa tutkia, sillä niihin sisältyy paljon epävarmuuksia kuten vastaajien määrällinen riittävyys ja kysymysten ja mittarien kattavuus (Vehkalahti 2014, 12). Jos haluamme tietää mitä ihminen ajattelee, on meidän kysyttävä sitä häneltä itseltään (Tuomi ym. 2018, 62). Lomakkeen muoto on mietittävä tarkkaan sillä, lomakkeen kautta saadusta aineistosta muodostuu pohja koko tutkimukselle ja sen vajavaisuutta ei voi millään paikata. (Vehkalahti 2014, 20.) Jotta tulokset olisivat hyödyllisiä, on myös kysymysten vastattava suoranaisesti niihin asioihin, joita haluamme kehittää. Toteutin kesäkuussa 2020 kaksi erillisten kohderyhmien kyselyä. Kyselyihin vastaajat eli perusjoukko tässä tapauksessa olivat Paremmiin Yhdessä ry:n toimintaan osallistuvat vapaaehtoiset, sekä Paremmiin Yhdessä ry:n työntekijät. Vastaaajajoukossa ei rajattu sitä tekeekö vastaaja juuri tällä hetkellä järjestössä vapaaehtoistyötä vai onko hän tehnyt sitä aiemmin. Rajaus jätettiin tekemättä sillä koin arvokkaaksi tiedoksi jokaisen toiminnassa mukana olleen vapaaehtoisen kokemuksen. Toiminta on ollut pitkään samalla kaavalla toteutettua ja tutkimuksen kannalta sillä onko kokemus tältä vuodelta, vai esimerkiksi viime vuodelta 2019 ei ole merkitystä. Rajaus olisi myös laskenut huomattavasti vastaajien määrää, mikä olisi vaikuttanut aineiston kattavuuteen ja tätä kautta koko tutkimukseen negatiivisesti.

Vapaaehtoisille tuotetun kyselyn tavoitteena oli saada selville järjestön kannalta merkittäviä tietoja vapaaehtoisten ajatuksista ja motiiveista, sekä siitä kuinka järjestön vapaaehtoistoiminta heille näyttäytyy. Tavoitteiden perusteella halusin selvittää vapaaehtoisilta heidän näkemyksiään ainakin seuraaviin asioihin liittyen: Onko Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistoiminta mielestäsi hyvin toteutettua? Tuntuuko sinusta, että saat riittävästi tukea ja apua vapaaehtoistyöhön liittyvissä asioissa? Oletko tietoinen

siitä, että Paremmiin Yhdessä ry:n kautta sinun on mahdollista lähteä kehittämään toimintaa omien kiinnostuksenkohteidesi mukaan? Lisäksi haluamme selvittää vapaaehtoisen henkilökohtaisia motiiveja saadaksemme paremman kuvan vapaaehtoisuuden luonteesta kyseisellä järjestöllä. Oletko toiminut pitkään vapaaehtoisena? Mikä sai sinut lähtemään mukaan vapaaehtoiseksi Paremmiin Yhdessä ry:lle? Onko vapaaehtoistyö Paremmiin Yhdessä ry:llä vastannut odotuksiasi?

Työntekijöille tuotetun kyselyn tavoitteena oli saada heidän näkemyksensä vapaaehtoistoiminnan nykytilanteesta ja sen kehitystarpeista. Heidän osaltaan kiinnostavia kysymyksiä ovat: Onko järjestönne vapaaehtoistyö mielestäsi hyvin organisoitua? Saaivatko vapaaehtoiset mielestäsi tarpeeksi tukea ja apua työhönsä? Onko järjestönne vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia tuotu mielestäsi tarpeeksi esiin? Millaisen arvon antaisit vapaaehtoistoimintanne hallinnoinnin nykytilalle? Kyselyiden muotoilussa otettiin huomioon kohderyhmät ja kyselyt pyrittiin tuottamaan heille henkilökohtaiseen muotoon. On huomioitava, että yksilölliset tekijät kuten motivaatiot ja tahotila kyselyn täyttöhetkellä vaikuttavat vastauksiin (Vehkalahti 2014, 17). Inhimillisyyttä ei siis voi sulkea pois ihmisiä tutkittaessa. Tämä on yksi niistä tekijöistä, joka luo ihmislähtöiseen tutkimukseen epävarmuustekijöitä. Kyselylomakkeiden alkuun loin saatekirjeen, joka kertoo vastaajalle mitä tutkitaan, kuka tutkimuksen tekee ja mihin vastauksia käytetään (mt., 47). Lomakkeessa yksinkertaisemmat kysymykset aseteltiin alkupuolelle kyselyä ja avoimet, sekä henkilökohtaisemmat kysymykset lomakkeen loppuun. Tällä pyritään varmistamaan, ettei vastaaja koe kyselyä heti alussa liian haastavaksi ja mahdollisesti jätä vastaamista kesken. Kyselylomakkeen kysymyksistä ja väitteistä käytetään nimitystä mittarit. Mittareilla pyritään mittaamaan moniulotteisia usein abstrakteja ilmiöitä. Mittaria voidaan kuvailla osioista koostuvaksi kokonaisuudeksi, jolla mitataan useita toisiinsa liitoksissa olevia asioita. (mt., 12, 23.)

Oikeiden mittareiden valinta vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin ja reliabiliteettiin, sekä validiteettiin. Omassa tutkimuksessa käytin tunnettuja mittareita, sillä koin niiden sopivan tutkimukseni tarpeisiin. Valitsin kuitenkin käyttämäni mittarit huolella ja suhtauduin valmiisiin mittareihin tarvittavalla varauksella. Mittari koostuu osioista, jotka ovat yksittäisiä kysymyksiä, joilla mitataan yhtä asiaa (Vehkalahti 2014, 25). Osiot voivat olla avoimia tai suljettuja riippuen kysymyksen vastaustavasta. Jos kysymykseen saa vastata vapaaseen tekstikenttään, on kyseessä avoin osio. Jos taas kysymykseen on

luotu valmiiksi määritetyt vastausvaihtoehdot, on kyseessä suljettu osio (mt., 25). Erilaiset osiot muodostavat analyysivaiheessa erilaista dataa, joka käy ilmi luvussa 5. Osioiden jatkokäytön kannalta tulee osata valita oikea mittaustaso. Mittauksen taso määrittää sen, mihin osioita voi jatkossa hyödyntää (mt., 27).

Mittaustasot voidaan jakaa neljään eri laadulliseen tarkkuuteen, joissa järjestys kulkee ylimaallisemmasta tarkimpaan. Mittaustasoja ovat luokittelu, eli nominaaliasteikko (*nominal scale*), järjestys, eli ordinaaliasteikko (*ordinal scale*), välimatka- eli intervalliasteikko (*interval scale*), sekä suhteasteikko eli absoluuttinen asteikko (*ratio scale*). Kyselyä ei kannata perustaa luokittelun varaan, sillä jos mahdollista, on aina pyrittävä tuottamaan tilastollisesti laajempaa ja tarkempaa sisältöä. (Vehkalahti 2014, 27–29.) Molemmassa niin työntekijöille, kuin vapaaehtoisille suunnatussa kyselylomakkeessa käytin yhden suljetun osion mittarina viisiportaista Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on viisi tai seitsemän portainen järjestysasteikko, joka sisältää neutraalin vaihtoehdon (Vehkalahti 2014, 35; Heikkilä 2014, 85). Likertin asteikolla on usein väittämiä, joita sijoitetaan asteikon eri portaille samaa mieltä-eri mieltä kaavalla. Vastauksista koostetaan tilastollinen analyysi. Likertin asteikko on hyvin tunnettu ja käytetty mittari, joka on meistä suurimmalle osalle tuttu erilaisista konteksteista.

Kyselylomakkeet muodostuvat siis monista osioista, joissa mittaustaso voi olla hyvinkin erilainen riippuen siitä, mitä halutaan selvittää ja kuinka tarkasti. Omat kyselylomakkeeni pyrin suunnittelemaan niin, että se palvelee mahdollisimman hyvin laadullisen tutkimuksen tekemistä. Siksi kyselyni muodostuu niin avoimista osioista, joiden avulla saan konkreettisia kokemuksia kirjallisena vastaajilta kuin suljetuista osioista, joiden sisältö antaa minulle enemmän määrällisiä tietoja tukemaan tutkimustani.

4.4 Tutkimuksen eteneminen

Työn alkuvaiheessa minulla oli jo hyvin selkeät tavoitteet tutkimukselleni. Toivoin kyselylomakkeilla tavoittavani kummatkin kohderyhmät ja saavani arvokasta materiaalia analyysien ja tilastojen rakentamiseen tukemaan näkemystäni siitä, kuinka vapaaehtoistoiminnan tilaa voitaisiin kohentaa entisestään. Tarkoituksena oli saavuttaa tilanne, jossa tutkimustulosten ja havaintojen sekä tietoperustan yhdistyessä löydettäisiin ratkaisuja ja selittäviä tekijöitä tutkimusongelmalle. Tutkimuksen tekemisessä tärkeää on kriittisyys ja reflektiivisyys. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkijan on kyettävä arvioimaan kriittisesti omia valintojaan ja perustelemaan niitä. Tutkijan tulee myös

reflektoida työtään ajoittain omiin tavoitteisiin pysyäkseen oikealla tiellä. (Valli 2018, 13.) Tutkimus lähti virallisesti käyntiin kesäkuussa julkaistunani ensimmäisen kyselylomakkeen, joka oli suunnattu vapaaehtoisille. Toteutus ajaa kolmatta osiota Toikon ja Rantasen (2009) lineaarisessa mallissa. Tässä vaiheessa tutkimusta viestintä- ja markkinointi ajoi keskeistä osaa. Markkinoinnin tarkoituksena on saada näkyvyyttä ja tätä kautta lisätä vastaajien määrää. Viestinnällä haetaan tavoitettavuutta ja helppoa saatavuutta. Oikeanlainen viestintä voi tuoda ihmisiä lähemmäs toimintaa. Keskustelin markkinoinnin ja viestinnän väylistä tilaajan kanssa, sillä organisaatiolla on olemassa omat väylät vapaaehtoisten kanssa toimimiseen. Sovimme yhdessä, että vapaaehtoisille suunnattu kyselylomake laitettaisiin jakoon vapaaehtoisten sähköpostilistan ja WhatsApp ryhmän kautta. Nämä toimivat sähköisinä markkinoinnin ja viestinnän väylinä. Opinnäytetyötä tehdessäni Suomi oli historiallisen tilanteen äärellä ja poikkeusolojen alaisena Covid-19 viruksen vuoksi. Tämä aiheutti sen, ettei vapaaehtoisille ollut mahdollista kertoa tutkimuksesta konkreettisesti kasvokkain sillä kaikki vapaaehtoistoiminta oli siirretty verkkovälitteiseksi. Mainostin kuitenkin kyselyä vapaaehtoisille kertomalla siitä Zoom-alustalla ennen erään vapaaehtoisille suunnatun toiminnan alkua. Koin henkilökohtaisen kontaktin ja omasta tutkimuksestani kertomisen olevan hyvä ja paremmin tutkimustani avaava tapa lähestyä vapaaehtoisia. Vapaaehtoiset saavat näin myös paremman kuvan tutkimuksen tekijästä, kuin mitä se olisi pelkän kyselyn saatekirjeen välityksellä.

Seuratessani julkaisun jälkeistä vastauskäyttäytymistä tein johtopäätöksen siitä, että omassa tutkimuksessa parhaiten kohderyhmän tavoitettava ja eniten vastauksia tuottava väylä oli WhatsApp. WhatsApp on mobiililaitteeseen ladattava viestisovellus, jossa on helppoa luoda ryhmiä erilaisille kokoonpanoille, kuten järjestön vapaaehtoisille. Muistuttelin vapaaehtoisia kyselyyn vastaamisesta viestillä muutamaan otteeseen kesäkuun aikana, sillä sähköinen kysely hukkuu helposti muiden henkilökohtaisten viestien alle. Seurasin kyselyyn vastanneiden määrän kasvua viikoittain. WhatsApp alustalla julkaisun jälkeen saatiin yli kolmasosa (36 %) vastauksista. Toinen selkeästi paljon vastauksia tuottava väylä oli järjestön oma vapaaehtoisten sähköpostilista. Näiden kahden väylän tuottavan menestyksen uskon pohjautuvan helppoon saatavuuteen. Kun kysely tulee automaattisesti sähköisenä omaan puhelimeen, on sen täyttäminen ja vastaaminen nopeaa ja helppoa. Vastaaminen voi myös tapahtua niin sanotusti ennalta suunnittelematta. Vapaaehtoinen huomaa saapuneen kyselyn ja päättää täyttää

sen. Jos kyselystä kuulee vain suullisesti jää se ehkä paremmin mieleen, mutta se sisältää myös erillisen tarpeen mennä tarkoituksenmukaisesti mobiililaitteelle ja etsimään kyselyn vastaamista varten. Kyselylomake oli avoinna yhteensä kuukauden verran. Tänä aikana vastauksia kyselyyn tuli kokonaisuudessaan 14 kappaletta. Vastauksen määrä oli minulle positiivinen yllätys. Tilaajan kanssa keskusteltaessa kävi ilmi, ettei järjestön työntekijöillä ollut yhtenäistä kuvaa vapaaehtoisten määrästä. Tähän yhtenä syynä voi olla puutteellisuus vapaaehtoisrekisterin pitämisessä, sekä kollektiivisen vapaaehtoistoiminnan johtajuuden tuomat haasteet, jolloin viesti vapaaehtoisten määrästä ei välttämättä kulje tarvittavalla tavalla eri toiminnan johtajilta järjestön yleiseen tietoon. Toiminnoissa käy vaihteleva määrä vapaaehtoisia päivän mukaan. Joskus vapaaehtoisia on yli kymmenen kappaletta ja joskus taas vain muutama. Olin asettanut määrälliseksi tavoitteeksi 10 vastaajaa, sillä se edustaisi jo hyvin suurta vapaaehtoisten joukkoa suhteellisen pienessä järjestössä.

Työntekijöille suunnatun kyselylomakkeen kanssa toimenpiteet olivat hieman erilaisia. Heidän osaltaan kyselytutkimus suoritettiin heinäkuun aikana. Minun oli suhteellisen helppoa tavoittaa vastaajat, sillä olin toiminut tilaajan järjestössä suurimman osan keväästä 2020 harjoittelijana. Tämän harjoittelun myötä jatkoin järjestössä toimimista opinnäytetyön tekijänä. Minulle kyseinen työyhteisö ja sen jäsenet, olivat siis ennalta suhteellisen tuttuja ja olin ollut heidän kanssaan tekemisissä viikoittain. Koska työskentelymme oli vallitsevan Covid19-tilanteen takia etätyötä, tapahtui kyselylomakkeen markkinointi työntekijöille Zoom-alustalla pidettävien palaverien, sekä sähköpostin kautta. Vastauksen saamista helpotti myös se, että tilaajan järjestössä työskentelevillä oli selkeä motiivi vastata kyselyyn, sillä vastauksilla edistettäisiin heidän oman organisaationsa toimintaa. Kyselylomake työntekijöille oli avoinna noin kolme viikkoa. Tässä ajassa saatiin vastaus kaikilta organisaation kuudesta työntekijästä. Tämä merkitsi tutkimuksen kannalta sitä, että työntekijöiden vastauksista tehty analyysi kattaisi koko organisaation.

Kun kyselytutkimukset olivat valmiita, alkoi aineiston ensimmäinen silmäily. Tutkijan on aineiston keräämisen jälkeen hyvä palata pohtimaan, miksi aineisto on kerätty ja mitä sieltä on tarkoitus etsiä (Valli 2018, 182). Aloitin kyselylomakkeiden purkamisen lukemalla useaan kertaan läpi vastaukset ja ottaen ylös esiin nousevia teemoja, sekä toistuvia käsitteitä. Tällaista aineiston ryhmittelyä kutsutaan tematisoinniksi. Tematisoinnilla nostetaan aineistosta esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja ja samalla

kyetään tiivistämään aineistoa valmiimpaan muotoon. (mt., 190.) Tässä tutkimuksen vaiheessa palasin myös luvussa 3.1 esitettyyn fenomenologian malliin. Fenomenologian toimintaperiaatteen mukaisesti etsin aineistosta tutkimusongelman kannalta keskeisiä merkityksiä, ydintä (mt., 43,46,49). Pyrin jättämään kaikki ennako-oletukset ulkopuolelle ja keskittymään vain ja ainoastaan siihen tietoon mitä lomakkeet minulle antoivat. Numeerisessa tarkastelussa käytin apunani Webropol-sovelluksen antamia mahdollisuuksia vertailla kysymyksiä ja tuottaa vastauksista erilaisia jakaumia ja kaavioita. Lisäksi käytin apunani laajasti tutkimuskirjallisuutta tilasto- ja kyselytutkimukseen liittyen. Tutkimuskirjallisuudesta erityisen hyödylliseksi koin Kimmo Vehkalahden (2014) teoksen Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät.

Ennen analyysivaiheeseen ryhtymistä on tutkijan selvennettävä itselleen, mitä hän aineistosta etsii ja millaiseen muotoon tulokset olisi hyvä saada parhaan hyödyn saavuttamiseksi. On myös muistettava se valitettava tosiasia, että huono raportti voi pilata hyvinkin tutkimuksen (Valli 2018 71). Lisäksi on kyettävä rajaamaan tulokset tarpeidenmukaisesti, sillä muuten vaarana on raportin hajavaisuus (mt.,63).

Oman aineistoni kohdalla päädyin tuottamaan tuloksistani sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi pyrkii muodostamaan tiivistetyn ja yleisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Kyseisellä menetelmällä voidaan toteuttaa monenlaisia tutkimuksia. Tarkoituksenaan sisällönanalyysillä on tuoda aineisto tiivistettyyn muotoon kadottamatta siitä informaatiota, sillä laadullisen tutkimuksen tavoitteena on aina informaation lisääminen. Sisällönanalyysi perustuu aina tulkintaan ja siksi on hyvä muistaa, että jokainen sisällönanalyysi on tutkijan tulkinta aineistosta. (Tuomi ym. 2018, 78, 87–89, 94.) Tutkija on ihminen ja hänen tulkintoihinsa vaikuttaa hänen omat kokemuksensa ja yksilöllinen sekä yhteisöllinen ympäristönsä (Valli 2018, 13). Sisällönanalyysin valmistuttua on tuloksia myös verrattava ja tutkittava tutkimukseen kerätyn tietoperustan valossa. Näin ollen mahdollistetaan tutkimuksen syvyys, eikä analyysi jää liian pinnalliseksi. Tutkimukseni on teoriasidonnainen eli analyysissäni on teoreettisia kytkentöjä, mutta se ei suoraan pohjautu yhteen teoriaan (mt., 182). Sen sijaan pohjaan analyysissäni tuloksiani teorialuvussa esiteltyihin useisiin teorioihin ja tutkimuksiin. Tämä menetelmä sopii hyvin aloittelevalle tutkijalle ja opinnäytetyöni rakenteeseen, jossa on erillinen lukunsa tietoperustalle.

5 TULOKSET

Tutkimus nähdään onnistuneena, jos se auttaa näkemään tutkittavan asian selvemmin ja tutkittavia ilmiötä on mahdollista selittää paremmin kuin ennen tutkimusta (Valli 2018,41). Tässä luvussa avaan kyselylomakkeiden muodossa tehdyn tutkimuksen tuloksia ja havainnollistan niitä taulukoiden avulla.

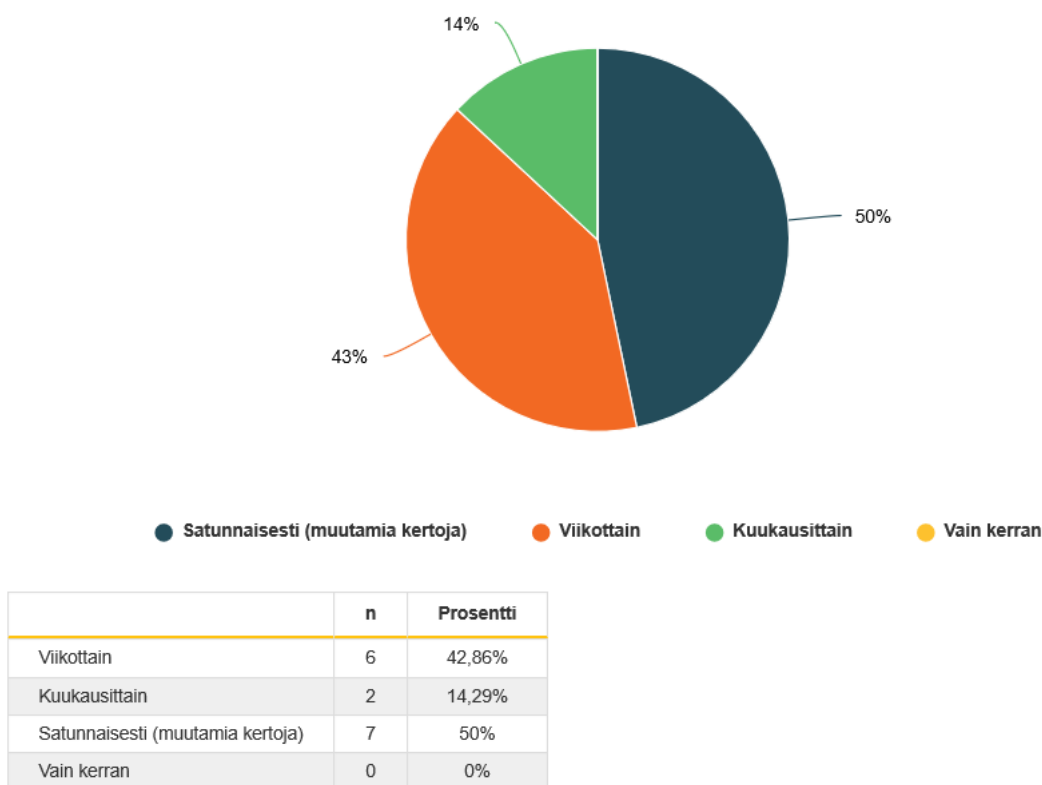
5.1 Vapaaehtoisten kyselylomake

Kuten aiemmin työssä käy ilmi, ei järjestöllä ole nykytilanteessa yhtenevää käsitystä vapaaehtoisten määrästä. Kuitenkin työntekijöiden kanssa keskustelemalla ja osallistuvalla havainnoinnilla olen saanut käsityksen, että toiminnoissa käy yleisesti ottaen noin 1–15 vapaaehtoista päivän mukaan. Vapaaehtoisten kyselylomakkeeseen vastasi 14 Paremmin Yhdessä ry:llä tällä hetkellä toimivaa tai aikaisemmin toiminutta työntekijää. Vastaajien ikähaarukka oli 22 ikävuodesta aina 67 ikävuoteen. Tätä voidaan pitää positiivisena merkinä siitä, että Paremmin Yhdessä ry:n vapaaehtoistehtävät houkuttelevat mukaan eri elämäntilanteissa olevia henkilöitä useasta ikäluokasta. Tämä nousee myös mielenkiintoiseksi, kun ajatellaan muiden kysymysten vastauksia. Kokeeko esimerkiksi yli 50- vuotiaat samat viestinnän väylät tehokkaina kuin 20- vuotiaat? Ovatko heidän motiivinsa samanlaisia?

Vastaajista jopa 79 % (11) olivat naispuolisia. Miespuolisia oli 14 % (2) ja yksi ei halunnut vastata kysymykseen. Huomio kiinnittyy tämän otoksen suureen naismäärään. Havainnoidessani henkilökohtaisesti Paremmin Yhdessä ry:n vapaaehtoistoimia, olen törmännyt hieman useammin naispuolisiin vapaaehtoiisiin. Tämä voidaan selittää luultavammin pienellä otantamäärällä tai sillä, että naiset ovat kokeneet kyseisen vapaaehtoistyön muodon itselleen sopivaksi miehiä useammin. Tilastokeskuksen (2017) tekemän tutkimuksen mukaan naiset ja miehet tekevät yhtä paljon vapaaehtoistyötä. Kyse ei siis ole yleisestä ilmiöstä vapaaehtoistyön kentällä. Koulutustaustaa kysyttäessä huimat 93 % (13) olivat yliopiston- tai korkeakoulun käyneitä tai siellä parhaillaan opiskelevia. Yhdellä vastaajista oli taustalla ammatillinen koulutus- tai lukio. Voisiko tulokseen vaikuttaa se, että yliopisto, ja ammattikorkeakoulun koulutukseen sisältyy vapaaehtoistyötä ja ainakin siihen tutustumista. Monelle vapaaehtoistyö voi olla väylä edistää opintoja. Lisäksi vapaaehtoistyökentän tullessa kouluaikoina tutuksi, on sinne helpompi palata myöhemminkin elämässä vapaaehtoisen roolissa.

Lomakkeen neljännessä osiossa kysyttiin, mitä kautta vastaajat olivat saaneet tiedon mahdollisuudesta tehdä vapaaehtoistyötä Paremmiin Yhdessä ry:llä. Suurin osa 37 % (6) oli löytänyt kyseiseen järjestöön niin sanotun puskaradion kautta. Puskaradiolla tarkoitetaan sitä, kun tieto toiminnasta on kulkenut ihmiseltä ihmiselle henkilökohtaisesti. Puskaradio on todettu yleisesti hyväksi keinoksi saada uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Sen vaikuttavuus perustuu suurilta osin henkilökohtaiseen tiedonantoon ja omien kokemusten eteenpäin viemiseen. Tarkastellessani tätä osiota, oli kysymyksen kohdalla vaihtoehdoissa selkeä puute, jonka huomasin vastauksista. Vaihtoehdoista oli jäänyt pois sähköpostilistat, mikä on hyvin yleinen väylä levittää tietoa järjestön toiminnasta esimerkiksi oppilaitoksille. Onnekseni lomakkeessani oli avoin vaihtoehto, johon sähköpostilistaa oli kirjoitettu vastaukseksi useamman kerran. 25 % (4) vastaajista oli löytänyt osaksi toimintaa tämän sähköpostilistan kautta. Muut vastaajat jakautuivat tasan kotisivujen ja paperisen julkaisun kautta toiminnan löytäneisiin. Vastauksista kävi ilmi, ettei kukaan vastaajista ollut löytänyt tietä vapaaehtoiseksi sosiaalisen median kanavien Facebookin tai Instagramin kautta. Tämä oli mielestäni yllättävää, sillä sosiaalisen median väylät ovat hyvin merkittävä markkinoinnin kanava nykyaikana. Tulos voi kertoa tarpeesta sosiaalisen median väylien päivittämiselle ja niiden laajoihin mahdollisuuksiin perehtymiselle järjestön näkyvyyden lisääjänä.

Lomakkeen viidennessä osiossa vapaaehtoisilta kysyttiin heidän aktiivisuuden tasoaan vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoisista kahdeksan henkilöä, eli enemmistö ilmaisi olevansa mukana toiminnassa viikoittain, tai ainakin kuukausittain. Kyseisessä kohdassa kaksi vastaajista oli merkinnyt kaksi vastausvaihtoehtoa parhaiten sopivaksi ja sen vuoksi vastauksia tähän kohtaan saatiin 16. Tämä on yksi tyypillisimmistä ongelmista monivalintakysymysten kohdalla (Valli 2018, 227). Tällaisen tilanteen voi ratkaista monella tavalla. Kysymyksen lähemmän tarkastelun myötä koin riittäväksi tutkimustulosten kannalta ilmaista tuloksissa vastaajan kokemuksen kahden vaihtoehdon tasavertaisesta sopivuudesta. Alla oleva kuvio havainnollistaa kuinka vastaajien vapaaehtoistoiminnan määrä jakautuu.

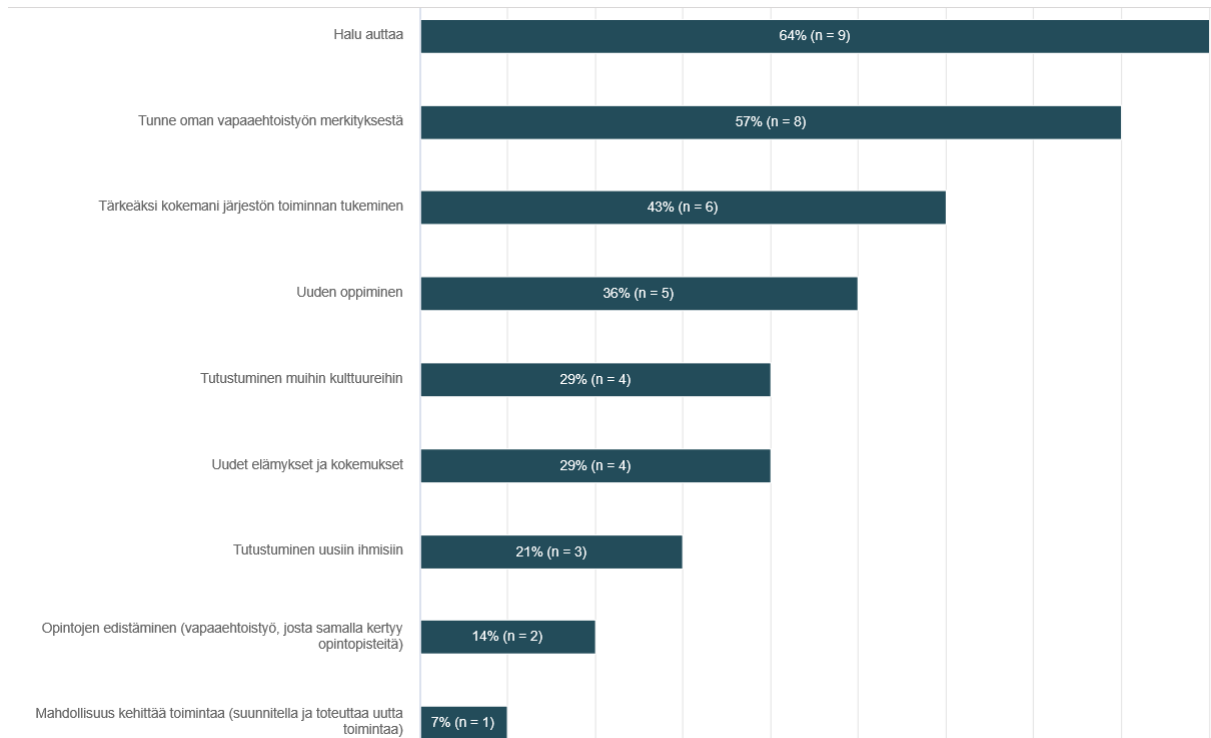


Kuvio 7: Vapaaehtoisten osallistuminen toimintaan.

Kyselylomakkeen kuudes osio kartoitti vapaaehtoisten kokemusta vapaaehtoistyön hallinnoimisesta järjestön työntekijöiden osalta. Tässä käytettiin apuna viisiportaista Likertin asteikkoa. Kaikki vastaajat olivat vastanneet jokaiseen väittämään, joten tulos on tältä osin validi. Vastausten jakauma on hyvin symmetrinen, sillä mediaani ja keskiarvo ovat vastauksissa hyvin lähellä toisiaan. Työntekijöiden kyselylomakkeessa on käytetty vertailukelpoista Likertin asteikkoa samojen asioiden arviointiin työntekijöiden näkökulmasta. Siksi vertailen tämän kohdan vastaukset erikseen kohdassa 5.3, lomakkeiden vertailu.

Lomakkeen seitsemännessä osiossa kartoitettiin vapaaehtoisten motiiveja. Vapaaehtoistoiminnan motiiveihin perehdyttiin tarkemmin luvussa 3, sekä 3.1. Eniten valituksi motiiviksi 64 % osoittautui halu auttaa, eli jo aiemmin käsitelty altruismi. 57 % vastaajista oli valinnut motiivikseen tunteen oman vapaaehtoistyön merkityksestä, mikä Anne Birgitta Yeungin mukaan, lasketaan itseensä päin suuntautuvaksi motiiviksi (Nylund ym. 2005, 107). 43 % vastaajista koki merkittäväksi motiiviksi tärkeänä pitävänsä

järjestön toiminnan tukemisen, mikä taas on itsestä poispäin suuntautuva motiivi. Vähiten vastaajia olivat motiiveina puhutelleet opintojen edistäminen 14 %, sekä mahdollisuus toiminnan kehittämiseen 7 %. Seuraava taulukko havainnollistaa motiivien jakautumista vastaajien kesken.



Kuvio 8: Vapaaehtoisen motiivit vapaaehtoistyön tekemiseen.

Jos palautamme mieleen timanttimallin toimintaperiaatteen voidaan motiivit jakaa itseensä päin suuntautuviin, sekä itsestä poispäin suuntautuviin. Kuvion kärkipäästä voidaan löytää molempia. Se kertoo siitä, että vapaaehtoiset ovat mukana järjestön toiminnassa niin itseään, kuin muita varten. Eriyisen mielenkiintoista on, että 43 % vastaajista valitsi motiivikseen tärkeäksi kokemansa järjestön toiminnan tukemisen. Tästä käy ilmi arvomaailmojen kohtaaminen vapaaehtoisten ja järjestön välillä.

Anne Birgitta Yeung, kertoi esitelmässään Kansalaisareenan kymmenenvuotis juhlaseminaarissa (2003), arvojen olevan joillekin keskeisin motiivi vapaaehtoistyön tekemiseen. Vapaaehtoinen voi kiinnostua toiminnasta mikä sopii hänen omaan arvomaailmaansa, kuten tässä tutkimuksessa. Lisäksi halu auttaa, eli altruismi, voi olla osa vapaaehtoisen omaa arvomaailmaa, jolloin hän toteuttaa vapaaehtoistyön kautta omaan arvomaailmaansa. (Yeung 2003; Lehmusvuori 2016, 13.) Tässä kuviossa näkemämme

motiivit ovat yleisiä ja tukevat hyvin aiemmin tietoperustassa käsiteltyjä vapaaehtoistoiminnan motiiveja.

Lomakkeen osiossa kahdeksan kysyin vapaaehtoisilta, miksi he ovat valinneet juuri Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistyön kohteeksi. Tiivistin fenomenologista otetta käyttäen vastauksista esiin nousevat ydinteemat. Teemoina esiin nousivat tutustuminen maahanmuuttajien kanssa tehtävään työhön, tasavertaisten mahdollisuuksien edistäminen, arvojen ja toimintaperiaatteiden kohtaaminen, sekä työn merkityksellisyys osana kotoutumisen edistämistä. Nämä vastaukset vahvistavat Kaisa Rautiaiselta (2020) saamaani tietoa siitä, että vapaaehtoiset ovat aidosti kiinnostuneita juuri mahdollisuudesta tutustua uusiin kulttuureihin ja olla osana edistämässä maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen. Tässä muutaman vastaajan kiteytys näistä näkökulmista:

”Minua kiinnostaa toiminta monikulttuurisessa kontekstissa. Haluan toimia sen puolesta, että kaikilla suomalaisilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet toimia aktiivisina kansalaisina”

”Maahanmuuttaja- ja kotoutumistyö on mielestäni tärkeää ja merkityksellistä sekä yhteiskunnalliselta että yksilöllisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Haluankin olla osana edesauttamassa tätä työtä, koska se luo merkityksellisyyden tunnetta elämään”

Yksi vahvasti esiin tuleva teema oli järjestön paikallisuuden tuoma helppous osallistua toimintaan, sekä kokemus oman työn merkityksestä. Eräs vastaaja kertoi seuraavaa:

”Se on paikallinen järjestö lähellä minua. Kynnys käydä tekemässä vapaaehtoistyötä on matalampi, kun tilat sijaitsevat lähellä. Koen auttavani yhteisöäni.”

Osiossa yhdeksän vastaajien tuli asettaa liukukytkin haluamaansa kohtaan asteikolla 1–10 sen mukaan kuinka hyvin vapaaehtoistyö Paremmiin Yhdessä ry:llä on vastannut hänen odotuksiaan. Vastauksista 85,72 % sijoittui välille 7–10. Keskiarvoksi vastauksista saatiin 7,86.

Kysyttäessä miksi kokemus ei ole vastannut odotuksia, nousi vastauksista teemana esiin vapaaehtoisen oma ajanpuute: *”en ehdi niin usein kuin luulin ehtiväni”*. Lisäksi Covid-19 mainittiin asiana, mikä vaikutti vapaaehtoistyön kokemukseen väliaikaisesti:

”korona sotki kuviot. Haluan nähdä face to face enkä jonkun nettivempaimen kautta, vaikka avun tarve olis sama”.

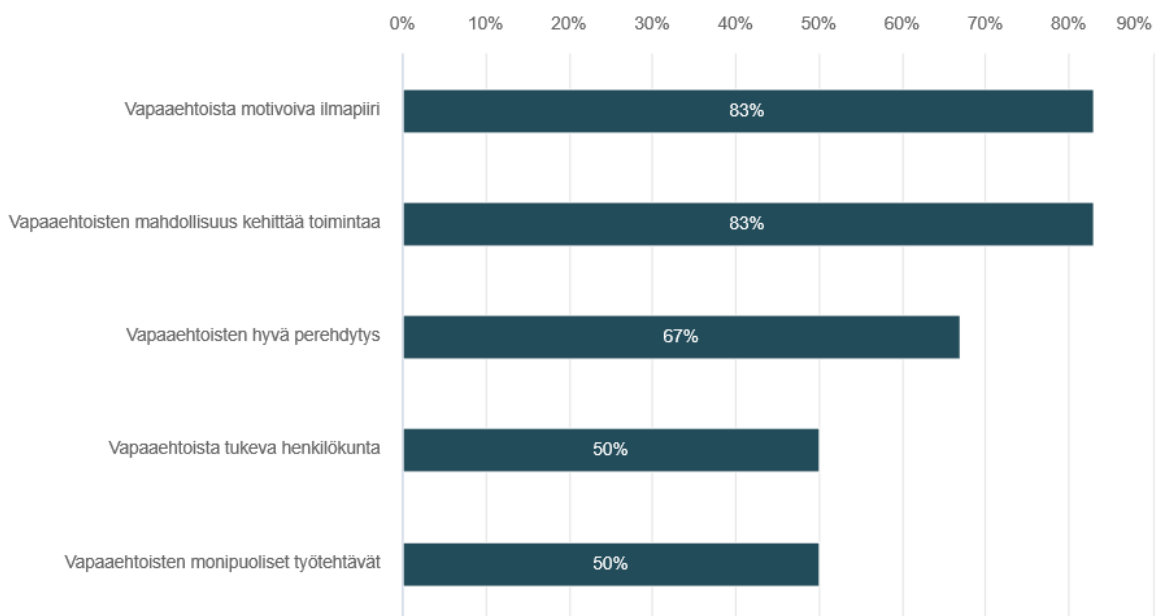
Viimeisessä kyselylomakkeen kohdassa sana oli vapaa ja vastaajilta oli tullut hyvää palautetta järjestölle:

”Koen todella kuuluuutta vapaaehtoisuuteen, vaikka käyn tekemässä työtä vain satunnaisesti. Työtäni arvostetaan ja se saa minut palaamaan.”

5.2 Työntekijöiden kyselylomake

Työntekijöiden kyselylomakkeeseen vastasivat kaikki 6 järjestön työntekijää, minkä ansiosta vastaukset kattavat koko organisaation ja niitä voidaan yleistää koko kohde-ryhmän mielipiteeksi.

Kysyttäessä aikaa, jonka työntekijä on työskennellyt kyseisessä järjestössä, kävi vastauksista ilmi hanketyön tuova vaihtuvuus henkilöstössä. Yksi vastaajista 16 %, oli työskennellyt järjestössä yli kymmenen vuotta ja loput 84 % (5) 0–2 vuotta. Tällainen työntekijöiden vaihtuvuus tuo haasteita järjestön toimintojen vakiinnuttamiseen ja sen vuoksi yhtenäinen ja selkeä linjaus vapaaehtoisten koordinointiin olisi tärkeää toiminnan tuloksellisuuden kannalta. Kaikki vapaaehtoiisiin liittyvät asiat tulisi dokumentoida ja niiden tulisi olla selkeästi jokaisen järjestön työntekijän nähtävillä. Selkeä roolitus ja sisäisen viestinnän kulku mahdollistaa sen, että myös uuden työntekijän on helppo päästä jyvälle siitä, kuinka toimintaa johdetaan.



Kuvio 9: Mitkä ovat mielestäsi Paremmin Yhdessä ry:n vahvuuksia vapaaehtoistyön toteuttamisen suhteen?

Yllä olevassa kuviossa nähdään työntekijöiden vastaukset osioon kaksi, jossa kartoitettiin työntekijöiden kokemusta järjestön vahvuuksista vapaaehtoistyön suhteen. Jokainen vastaaja sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Vahvuuksiksi jaetulle ensimmäiselle sijalle vastauksissa nousivat motivoiva ilmapiiri 83,33 % (5) ja mahdollisuus kehittää toimintaa 83,33 % (5). Viestintä ja organisointi ei tullut lainkaan mainituiksi vastauksissa. Tästä voidaan päätellä, etteivät ne kuulu järjestön vahvuuksiin työntekijöiden kokemuksen mukaan.

Kyselylomakkeen kolmas osio oli viisiportainen Likertin asteikko, joka sisälsi väitteitä liittyen vapaaehtoistoiminnan nykytilaan. Kaikki työntekijät olivat vastanneet jokaiseen väittämään ja tältä osin otos on validi. Vapaaehtoisten lomakkeessa nähtiin hyvin samanlainen asteikko ja näiden asteikkojen tuloksia vertailen lisää kohdassa 5.3, lomakkeiden vertailu.

Neljännessä osiossa työntekijöiltä kysyttiin heidän kokemustaan siitä, kulkeeko vapaaehtoisen polku, eli matka vapaaehtoistyön aloittamisesta sen toteuttamiseen mielestäsi järjestössänne selkeästi. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki kokivat polussa olevan parantamisen varaa. Useampi vastaaja toi esille kokemuksen sisäisen viestinnän heikkoudesta:

” Uskon, että vapaaehtoiselle tämä näkyy melko selkeänä, mutta työyhteisön sisällä asiasta voi olla epäselvyyttä. Meillä on pyrkimys tehdä hyvin, mutta välttämättä tietoa ei ole sanoitettu dokumentteihin sun muihin, mistä uusi työntekijä sen helposti löytäisi. On paljon sanottamatonta tietoa ja toiminnan periaatteita, joita ei perehdytetä uudelle työntekijälle. Eli ongelmat voi syntyä sisäisen viestinnän heikkouksista.”

Salla Kuuluvaisen (2015) Vapaaehtoisen polusta puhuttiin aiemmin luvussa 3.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja polku vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuuden polulla tarkoitetaan matkaa, jonka vapaaehtoinen kulkee aina toiminnan löytämisestä ja rekrytoinnista, toiminnan lopettamiseen (Kuuluvainen 2015, 83). Tämän osion vastausten perusteella yksi ”kuoppa” vapaaehtoisten polussa Paremmin Yhdessä ry:llä on

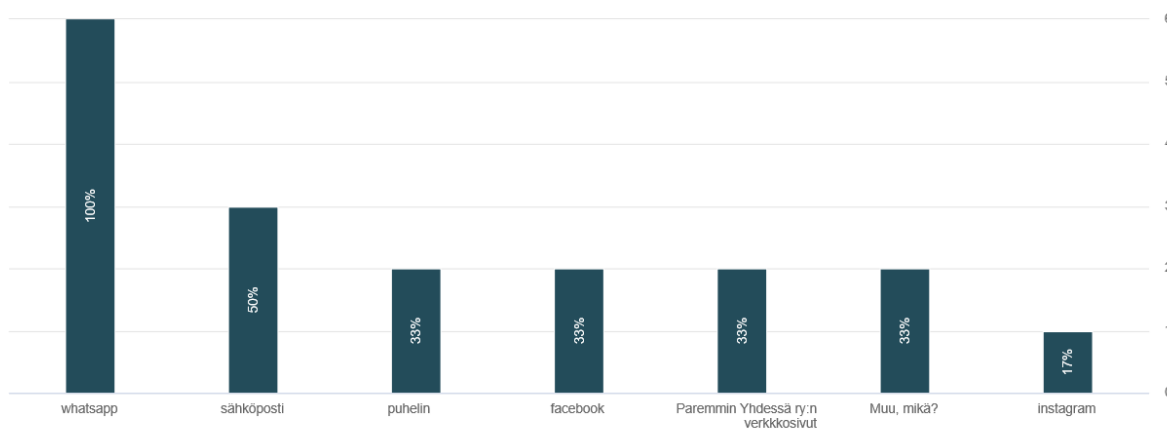
yhteisen linjauksen puutteellisuus toimintatavoissa. Vaikkakin ongelma näkyy enemmän työntekijöille kuin vapaaehtoisille, näyttäytyy työntekijöiden keskinäinen epäselvyys herkästi koko toiminnan epäselkeytenä.

Lomakkeen viidennessä osiossa kävi ilmi, että kaikkien työntekijöiden kesken on käyty läpi vapaaehtoisten asemaa järjestössä. Tällainen keskustelu on tärkeää, sillä se mahdollistaa työntekijöiden yhtenevän käsityksen siitä, mihin vapaaehtoinen ja vapaaehtoistoiminta sijoittuu järjestössä.

Kuudennessa osiossa kartoitettiin työntekijöiden kokemusta kollektiivisesta johtajuudesta ja sen haittoja, sekä hyötyjä niin vapaaehtoisten kuin työntekijöiden kannalta. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että vapaaehtoisten kannalta kollektiivinen johtajuus nähdään positiivisena sen myötä, että henkilö, joka ohjaa vapaaehtoista kulloinkin tietää eniten ohjaamastaan toiminnasta. Näin ollen vapaaehtoisen kanssa toimii aina asiasta parhaiten tietävä henkilö. Myös työntekijöiden kannalta vastuu jakautuu näin tasaisesti järjestön työntekijöiden välille. Negatiivisena kollektiivisessä johtajuudessa vapaaehtoisten kannalta nähdään se, että järjestön työntekijöiden roolien hahmottaminen voi olla vaikeaa. Lisäksi jos vapaaehtoinen haluaa käydä syvällisempiä keskusteluja työstään järjestössä, niin vastassa on usea eri ihminen riippuen siitä, mihin vapaaehtoistyön osa-alueeseen asia liittyy. Tämä voi nostaa vapaaehtoisen kynnystä ottaa mieltä painavia asioita esille. Ja kuten aiemmin opimme, on usein vapaaehtoisen kynnys ottaa asioita puheeksi muutenkin korkea (Laimio ym. 2011, 36). Työntekijöiden kannalta negatiivisena nähdään tiedonkulun haasteet ja ohjaamisen/ohjeistamisen yhtenäisyys, sillä ohjaajia on useita.

7. Valitse kolme (3) sinun mielestäsi merkittävintä viestintäkanavaa vapaaehtoistyötä järjestössänne tekevien tavoittamiseen (kuten ilmoitusasiat, tiedotukset ja tapahtumat)

Vastaajien määrä: 6, valittujen vastausten lukumäärä: 18



Kuvio 10: Työntekijöiden vastaukset merkittävistä viestintäväylistä vapaaehtoisten tavoittamiseen.

Kyselylomakkeen osiossa seitsemän kysyttiin työntekijöiden mielestä merkittävimpiä viestintäväyliä vapaaehtoisten tavoittamiseen. Yllä olevasta pystypalkkitaulukosta nähdään vastausten jakautuminen eri vaihtoehtojen välille. Kaikki työntekijät kokivat WhatsApp mobiilisovelluksen parhaana viestintäkanavana. Toisena toimivana viestinnän väylänä nähdään sähköposti. Vähiten vaikuttavaksi viestinnän väyläksi koettiin sosiaalisen median sovellus Instagram. Tässä nähdään selkeä yhtäläisyys vapaaehtoisten lomakkeen neljänteen osioon, jossa kävi ilmi, etteivät vapaaehtoiset olleet löytäneet toimintaa sosiaalisen median kanavien kautta. Vastausten perusteella työntekijöidenkään keskuudessa sosiaalisen median väyliä ei koeta kovin merkittävänä vapaaehtoisten tavoittamiseen.

Kahdeksannessa osiossa kartoitettiin työntekijöiden kokemusta vapaaehtoisiin liittyvän viestinnän toimivuudesta niin työntekijöiden välillä sisäisesti, kuin vapaaehtoisille lähtevänä ulkoisesti. Vastauksista käy ilmi, että 83 % (5) vastaajista, kokee viestinnässä olevan parantamisen varaa. Yksi vastaajista nosti esille sen, ettei viestinnän toimivuutta ole kartoitettu vapaaehtoisilta itseltään aikaisemmin:

”Vapaaehtoisilta ei juurikaan ole kerätty tietoa siitä, miten heitä tavoitamme. Eli viestiä laitetaan kyllä menemään, mutta sitä ei ole missään vaiheessa kartoitettu (niinmenomaan vapaaehtoisten näkökulmasta), mitä kautta vapaaehtoiset parhaiten tavoitaisi jne”

Ulkoisen viestinnän parantamiseksi, tulisi hyväksi koettuja väyliä tiedustella vapaaehtoisilta itseltään, vaikka jo perehdytyksen yhteydessä. Näin välttyttäisiin myös turhalta työltä, sillä informaatiota voitaisiin keskittää kulkemaan sellaisia väyliä, jotka tutkitusti tavoittavat vapaaehtoiset.

Lomakkeen yhdeksännessä osiossa kysyttiin työntekijöiden mielipidettä siitä, miksi heidän mielestään vapaaehtoisten sitouttaminen toimintaan ja sen kehittämiseen on muodostunut järjestössä haasteeksi. Vastauksista nousee esiin useita eri teemoja kuten poikkeusolot, opiskelijoiden opintoihin rajoittuva vapaaehtoistyö, resurssit eli työajan ja osaamisen vähyys, sekä tiedon puute siitä miten toimintaa voitaisiin kehittää. Vaikuttajana nähtiin myös organisaation sisäiset muutokset, kuten henkilöstön vaihtuvuus, vastuualueiden jako ja yhteiset toiminnanlinjaukset.

Osiossa kymmenen pyydettiin työntekijöitä antamaan numeerinen arvosana asteikolla 1–10 vapaaehtoistyön nykyisen organisoinnin tasosta. Vastaukset sijoittuvat asteikolla välille 7–8. Keskiarvoksi vastauksille muodostuu 7,33. Keskihajonta vastauksissa on hyvin pientä vain noin 0,52 % luokkaa. Pieni keskihajonta kertoo siitä, että arvot ovat sijoittuneet tiiviisti keskiarvon ympärille (Vehkalahti 2014, 54). Tässä kysymyksessä se kertoo erityisesti työntekijöiden yhtenevästä näkemyksestä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin nykytilan suhteen.

Kyselyn yhdennessätoista osiossa halusin vielä kartoittaa työntekijöiden mielipidettä siitä, millaisiin asioihin työntekijät erityisesti toivoisivat opinnäytetyöni paneutuvan. Vastauksista nousi esiin seuraavat opinnäytetyössäni vahvasti esillä olevat teemat: vapaaehtoisten näkökulma järjestön vapaaehtoistyön toimivuudesta, järjestön vapaaehtoistoiminnan kehityskohteet, sekä konkreettisia toimenpiteitä sitouttamisen edistämiseksi. Sisällytin tämän kysymyksen kyselyyn, sillä se antoi minulle vielä selemmän käsityksen työntekijöiden toiveista työni suhteen.

Kyselylomakkeen viimeisenä kohtana oli vapaa sana osio, johon tulleet vastaukset koskivat itse kyselyä, eivät tutkittavaa asiaa. Tähän osioon sain tilaajalta kiitosta kyselyiden toteuttamisesta.

5.3 Kyselylomakkeiden vertailu

Tässä osiossa vertailen vapaaehtoisten ja työntekijöiden lomakkeiden vastauksia tarkoitukseni saavuttaa uutta hyödyllistä tietoa, jolla järjestön vapaaehtoistoimintaa voitaisiin kehittää.

Vertailemalla vapaaehtoisten, sekä työntekijöiden kyselylomakkeen Likertin asteikkoa on mahdollista saada selville, kuinka paljon työntekijöiden ja vapaaehtoisten kokemukset eroavat toisistaan. Kaikki kysymykset eivät ole vertailtavissa, sillä ne on suunnattu selkeästi vain toiselle kohderyhmälle. Tällaisia löytyi lähinnä työntekijöiden lomakkeesta.

Vertailtavista osioista koostin Excel-sovelluksella seuraavan taulukon:

Vertailu työntekijöiden ja vapaaehtoisten Likertin asteikolla saaduista vastauksista						
Työntekijöiden kysymykset/vastaukset ovat taulukossa oransilla ja vapaaehtoisten sinisellä						
Kysymys	1	2	3	4	5	Keskiarvo
Työntekijä Uuden vapaaehtoisen kanssa käydään läpi hänen kiinnostuksenkohteitaan ja toiveitaan vapaaehtoistyön suhteen		1		3	2	4
Vapaaehtoinen Minun kanssani on käyty läpi omia kiinnostuksen kohteitani vapaaehtoistyöhön liittyen			1	9	4	4,21
Työntekijä Vapaaehtoiset perehdytetään järjestön toimintaan ja tuleviin työtehtäviin ennen aloittamista				4	2	4,33
Vapaaehtoinen Minut perehdytettiin hyvin aloittaessani vapaaehtoisena järjestössä		1	4	4	5	3,93
Työntekijä Olen tietoinen, kenelle ohjaan vapaaehtoisen hänen työhönsä liittyvissä asioissa		1	1	1	3	4
Vapaaehtoinen Tiedän, kehen ottaa yhteyttä vapaaehtoisuuteeni liittyvissä asioissa			1	6	7	4,5
Työntekijä Vapaaehtoisille annetaan palautetta heidän toiminnastaan				4	2	4,33
Vapaaehtoinen Minulle on annettu palautetta vapaaehtoistyöstäni järjestön toimesta		4	3	2	5	3,5

Kuvio 11: Vertailu työntekijöiden ja vapaaehtoisten Likertin asteikolla saaduista vastauksista.

Yllä olevassa taulukossa, voidaan nähdä oranssilla pohjalla työntekijöille ja sinisellä pohjalla vapaaehtoisille esitetyt väittämät. Ensimmäisessä väittämäparissa kartoitetaan työntekijöiden ja vapaaehtoisten kokemusta siitä, käydäänkö vapaaehtoisen kanssa läpi hänen kiinnostuksenkohteitaan ja toiveitaan toimintaa aloittaessa. Vastaukset eivät eroa toisistaan suuresti ja on havaittavissa, että vapaaehtoisten vastausten keskiarvo on jopa suurempi kuin työntekijöiden mistä voidaan päätellä, että tämän otannan vapaaehtoiset ovat olleet hyvin tyytyväisiä kokemukseensa. Molemmat keskiarvot sijoittuvat 4–5 välille asteikolla, mikä lasketaan kiitettäväksi arvoksi.

Toisessa kohdassa vertaillaan työntekijöiden ja vapaaehtoisten kokemusta vapaaehtoistyön perehdytyksestä. Työntekijät ovat olleet järjestönsä perehdytyksen tasosta hyvin yksimielisiä ja vastausten keskiarvo kohoa 4,33. Vapaaehtoisten kohdalla vastauksissa on enemmän hajontaa. Perehdytyksen keskiarvoksi heidän vastauksistaan saadaan 3,93. Tämä kertoo siitä, että työntekijät omaavat paremman kokemuksen perehdyttämisestä kuin otannan vapaaehtoiset. Perehdytyksestä voitaisiin järjestön vapaaehtoisilta jatkossa kerätä palautetta, jotta saataisiin selville mitä asioita siinä tulisi kehittää.

Kolmannessa väittämäparissa kysyttiin ovatko työntekijät ja vapaaehtoiset tietoisia kenen luokse vapaaehtoinen ohjataan tai keneen hän ottaa yhteyttä omaan vapaaehtoisuuteensa liittyvissä asioissa. Tämä kysymys oli mielestäni mielenkiintoinen juuri kollektiivista johtajuutta ajatellen. Työn aiemmissa vaiheissa on pohdittu kollektiivisen johtajuuden vaikutusta vapaaehtoistoiminnan selkeyteen niin työntekijöille kuin itse vapaaehtoisille. Tämän kyselyn perusteella vapaaehtoisilla on selkeämpi käsitys siitä, keneen heidän tulee olla yhteydessä sillä vastausten keskiarvo kohosi jopa 4,5. Jos kollektiivinen johtajuus aiheuttaa järjestössä epäselvyyksiä, ovat ne tämän asteikon perusteella enemmän työntekijöiden sisäisen viestinnän ongelma. Työntekijöiden vastausten keskiarvoksi saatiin 4.

Viimeisessä vertailuparissa kysyttiin kokemuksia palautteenannosta. Työntekijät olivat tästä hyvin yksimielisiä ja tätä tulosta tukee myös saamani suullinen tieto työntekijöiltä siitä, että palautetta pyritään antamaan mahdollisimman paljon. Työntekijöiden vastausten keskiarvoksi muodostui 4,33. Tämän vertailuparin kohdalla nähdään isoin eroavaisuus vastausten keskiarvossa, sillä vapaaehtoisten vastauksista keskiarvoksi saadaan 3,5. Selkeästi vapaaehtoiset eivät koe saavansa palautetta siinä määrin,

mitä työntekijät sitä kokevat antavansa. Tätä voisi selittää esimerkiksi eroavaisuudet siinä mikä koetaan palautteen antamiseksi. Paremmin Yhdessä ry pyrki kiittämään vapaaehtoisia toiminnastaan mahdollisimman paljon. Lisäksi yleistä palautetta vapaaehtoisten toiminnasta on usein saatavilla. Ehkä vapaaehtoiset näkevät palautteen tarpeen enemmänkin yksilöllisenä palautteena siitä, mikä hänen työssään on onnistunut ja mitä hän voisi kehittää. Palautetta tulisi saada omasta työstä kohdennetusti, sillä personalisoitu palaute antaa uutta puhtia ja motivoi myös osaltaan pysymään aktiivisena toiminnassa. Se myös auttaa vapaaehtoista kehittymään ja kasvamaan vapaaehtoisena. Tämänhetkisen vastausjakauman perusteella palautteenantoa voidaan pitää ”kuoppana” vapaaehtoisen polulla. Tämän paikkaamiseen vaaditaan järjestön työntekijöiltä yhteistä linjausta siitä, millaista palautetta jatkossa pyritään antamaan. Toiveita palautteen suhteen voitaisiin kysyä myös vapaaehtoisilta itseltään. Tämä toisi vapaaehtoisille kuvan siitä, että heidän kokemuksensa ja toiveensa ovat tärkeitä.

Loput Likertin asteikolla olleet väittämät eivät olleet keskenään vertailtavissa, mutta ne tuottivat muuten merkittäviä tietoja vapaaehtoistoiminnan nykytilasta.

Työntekijöiden asteikosta saatiin selville seuraavia asioita:

Vapaaehtoisten rekisterissä on parantamisen varaa ja työntekijät eivät koe nykyisen rekisterin olevan riittävä. Tämä tuli ilmi myös jo aiemmin kartoittaessani järjestön nykytilaa. Rekisteri ei tällä hetkellä ole ajantasainen eikä yltä tarvittavaan kattavuuteen, mikä aiheuttaa hankaluuksia vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa. Vastauksista kävi myös ilmi, ettei työntekijöillä ole yhtenäistä kuvaa vapaaehtoisten määrästä. Tähän osaltaan vaikuttaa yllä mainittu rekisterin puutteellisuus, sekä kollektiivisessa johtajuudessa ilmenevät tiedonkulun haasteet. Huonoimman keskiarvon 2,67 tuotti kohta, jossa kartoitettiin, käydäänkö vapaaehtoisten kanssa henkilökohtaisia keskusteluja. Selvästi tähän tulisi vastausten perusteella panostaa, sillä henkilökohtaiset keskustelut vapaaehtoisten kanssa auttavat järjestön työntekijöitä saamaan vahvemman kuvan toiminnastaan. Lisäksi henkilökohtainen yhteys vapaaehtoiisiin lisää vapaaehtoisen kokemusta oman työn merkityksestä ja tätä kautta luo vahvempaa sitoutumista toimintaan.

Vapaaehtoisten lomakkeesta saatiin seuraavia tietoja:

Vapaaehtoiseksi ryhtyminen, eli polku vapaaehtoisuuteen koettiin vapaaehtoisten osalta tulosten mukaan selkeänä, vaikka työntekijöiltä tätä erikseen avoimessa osiossa

kysyttäessä se koettiin epäselväksi. Tässä tulee taas selvästi ilmi juuri yhtenäisten toimintatapojen merkitys, sillä työntekijöiden osalta vapaaehtoisten polkua ei ole selkeästi määritelty yhdenmukaiseksi. Ongelmana tämä näyttäytyy kuitenkin tulosten perusteella lähinnä työntekijöille, ei niinkään vapaaehtoisille. Vapaaehtoiset kokevat saavansa tarpeeksi ohjausta ja tukea toimintaan, mikä on nähtävissä myös havainnoidessani järjestön toimintaa arjessa. Vapaaehtoisten kysymyksiin pyrittiin aina vastaamaan tai vaihtoehtoisesti ohjaamaan henkilölle, joka paremmin oli asiasta selvillä. Tällainen avoimuus vapaaehtoisia kohtaan on sitoutumisen kannalta merkittävää, sillä vapaaehtoinen pääsee hyvän tuen ja ohjeistuksen myötä paremmin sisälle toimintaan. Vapaaehtoiset kokevat saavansa myös riittävästi informaatiota toiminnasta eri alustojen kautta, kuten uutiskirjeet, järjestön verkkosivut, sekä suullinen tieto suoraan työntekijöiltä. Liki viitosen keskiarvon (4,57) saavutti kohta, jonka tulosten mukaan vapaaehtoiset kokevat, että heidän vapaaehtoistyönsä panosta arvostetaan. Tämä on vapaaehtoisten sitoutumisen ja osallisuuden kokemuksen kannalta erittäin tärkeää ja tähän vaikuttaa varmasti työntekijöiden yhteinen linjaus siitä, että vapaaehtoisia kiitetään aina kun mahdollista. Tästä tuloksesta järjestö voi olla ylpeä.

6 KEHITYSIDEAT JA POHDINTA

Kehittämisellä aina joku vaikutus siihen ympäristöön mihin kehittämistoimet on suunnattu (Kotila ym. 2012, 66). Opinnäytetyöni on ollut läpileikkaava tutkimus vapaaehtoisuuteen ja kehittämistoimintaan järjestömaailmassa. Työni on kasannut yhteen tarpeellisen tietoperustan ja tutkimuksen sekä havainnoinnin kautta saadun uuden tiedon. Kokonaisuudessaan tutkimukseni on onnistunut, sillä se tuotti uutta tietoa, jonka avulla tutkimusongelmaan on mahdollista tarttua. Kävimme läpi teoriaosuudessa vapaaehtoistoiminnan tietopohjaa, sekä vapaaehtoisten motiivien tarkasteluun hyödynnettävää Anne Birgitta Yeungin Timanttimalia. Timanttimali ja sen hyödyntäminen jatkossa Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoisten motiivien kartoittamisessa on yksi kehitysideoistani. Kuten aiemmin opimme, on motiiveilla suuri merkitys sitoutumista ajatellen. Tutkimuksessa selvisi myös, etteivät henkilökohtaiset keskustelut vapaaehtoisten kanssa ole toteutuneet toivottavissa määrin. Näin ollen kartoittamalla henkilökohtaisissa keskusteluissa vapaaehtoisen kanssa hänen motiivejaan ja kokemuksiaan luodaan vapaaehtoiselle henkilökohtainen motiivikartta, jonka avulla

vapaaehtoiselle sopivia vapaaehtoistoiminnan tehtäviä on helppoa löytää. Samalla vapaaehtoiset saavat tarvitsemaansa yksilöohjausta, sekä henkilökohtaista palautetta. Tämä kaikki tukee sitoutumisen kasvua.

Toinen vapaaehtoistoiminnan tietoperustassa vahvasti esiin tuomani järjestön käyttöön soveltuva malli on Salla Kuuluvaisen (2015) Vapaaehtoisen polku. Tutkimuksessa ja havainnoinnissa läpi työni on tullut ilmi Paremmiin Yhdessä ry:n sisäisen viestinnän haasteet. Tähän tilanteeseen syytä voi olla monia. Tutkimuksessani niistä kävivät ilmi ainakin organisaation työntekijöiden vaihtuvuus, kollektiivisen johtajuuden tuomat haasteet, riittämätön rekisteri vapaaehtoisista, sekä yhteisten toimintamallien puute. Kollektiivisen johtajuuden omaavassa järjestössä yhteiset linjaukset esittävät hyvin merkittävää roolia. On selvää, että jos työntekijöissä on usein vaihtuvuutta, tulee kaikki tarvittava tieto olla aina saatavilla uusille työntekijöille ja tiedon tulee olla jokaiselle selkeää ja yhdenmukaista. Sisäisen viestinnän kehittäminen luo yhteisöllisyyttä, mikä taas lisää sitoutumista (Juholin 2017, 25). Tämän vuoksi kehitysideana suosittelisin käyttöön otettavaksi Paremmiin Yhdessä ry:lle räätälöityä vapaaehtoisten polun mallia. Näin olisi olemassa kaikille työntekijöille avoin dokumentti, joka sisältäisi selkeän kaavan siitä, kuinka vapaaehtoistoiminta järjestössä etenee aina aloittamisesta lopettamiseen. Tällaisen mallin käyttöönoton voisi toteuttaa yhdessä koko henkilökunnan kanssa, jolloin kollektiivinen johtajuus saataisiin hyvin osaksi polkua. Yhdessä suunniteltu on myös koko henkilökunnan tarpeisiin vastaava. Kun henkilökunnan tarpeisiin on kyetty vastaamaan, näyttäytyy toiminta usein myös selkeämmin vapaaehtoisille.

Havainnoinnin ja tutkimuksen tulosten perusteella sosiaalisen median kanavat eivät tällä hetkellä aja merkittävää asemaa tiedottamisessa tai vapaaehtoisten tavoittamisessa. Sosiaalinen media on todistetusti vaikuttava valtamedia, jossa julkaistu tieto saavuttaa suuren osan väestöstä. Se mahdollistaa niin tiedottamisen, markkinoinnin kuin oman työn näkyväksi tekemisen. Sosiaalisen median vaikuttavuus perustuu yhdessä tehtyyn verkossa tapahtuvaan viestintään, joka taas perustuu ihmisten perustarpeeseen olla yhteydessä toiseen ihmiseen. Verkossa ihmiset luovat uusia suhteita ja verkostoja heitä kiinnostavien asioiden ympärille. Tältä osin sosiaalinen media toimintatapoineen on hyvin lähellä järjestöjen perustoimintaa. (Kansalaisyhteiskunta.fi 2011.) Konkreettisesti suosittelisin ainakin Facebookin ja Instagramin laajempaa halluunottoa. Nämä mediat tuovat järjestön työn ja tapahtumat isomman yleisön tietoon.

Tuloksista kävi ilmi, ettei toiminnan kehittäminen ole vapaaehtoisten keskuudessa tällä hetkellä kovin suosittua ja uskonkin sen olevan osaltaan kiinni markkinoinnista. Esimerkiksi sosiaalisen median kanavilla tietoa tästä järjestön tarjoamasta vapaaehtoistoiminnan kehittämisen mahdollisuudesta voitaisiin mainostaa näkyvästi. Kun järjestöllä on antaa toiminnalle raamit ja toiminnan näkyvyyttä saadaan nostettua, löytyy toiminnan kehittämisestä kiinnostuneita varmasti helpommin.

Perehdytyksen merkitys vapaaehtoisen sitoutumisessa toimintaan on suuri. Jos vapaaehtoinen on päässyt sisälle järjestön visioon ja jakaa saman arvomaailman toiminnan kanssa, on hänen sitoutumisensa vahvempaa toimintaan. Perehdytyksen erityisesti monikulttuurisen järjestön toiminnasta puhuttaessa tulisi myös sisältää keskustelua monikulttuurisuudesta ja sen huomioimisesta vapaaehtoistyötä tehdessä. Näin vapaaehtoistyöstä saadaan mahdollisimman vastavuroista ja toimivaa vapaaehtoisen ja asiakkaan välillä. Kun vapaaehtoinen on päässyt sisälle järjestön toimintaan, hän kokee osallisuutta, mikä mahdollistaa me-henkisyyden syntymisen. (Kuuluvainen 2015, 9, 55.) Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, etteivät vapaaehtoiset koe perehdytystä niin hyvänä, kuin työntekijät. Perehdytykseen kannattaa siis jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Oma suosituksena ehdottaisin henkilökuntaa käymään läpi perehdytystä yhteisesti, kiinnittäen erityistä huomiota siihen, että vapaaehtoinen pääsee sisälle järjestön toimintaan ja sen erityispiirteisiin saavuttaen osallisuuden tunteen.

Maailmamme on murrosvaiheessa ja muutoksen alla. Muuttuvat toimintaympäristöt muodostavat uusia tarpeita ja merkityksiä vapaaehtoistoiminnalle, sekä kansalaistoiminnalle. Nyt, enemmän kuin koskaan yhteiskunta tarvitsee ihmisiä, jotka haluavat auttaa muita ja kantaa oman kortensa kekoon yhteisen hyvän edistämiseksi. Maailma tarvitsee vapaaehtoisia. Viime vuodet ovat olleet monella tapaa merkittäviä monikulttuurisen työn näkökulmasta. Kansainvälisesti on käyty laajaa kampanjointia tasavertaisuuden ja ihmisoikeuksien puolesta. Isot liikkeet, kuten Black Lives Matter ovat saaneet ansaitsemaansa näkyvyyttä maailmanlaajuisesti. Suomessa asui vuoden 2019 lopussa noin 268 000 ulkomaan kansalaista. Määrä kasvoi lähes 10 100 henkilöllä edellisvuodesta. (Tilastokeskus 2019.) Monikulttuurisen työn kentällä tarvitaan yhä enemmän Paremmiin Yhdessä ry:n kaltaisia järjestöjä, joiden missiona on toimia haavoittuvassa asemassa olevien ja oikeudenmukaisuuden puolestapuhujana (Paremmiin Yhdessä ry 2020c). Tietoisuuden lisääminen on yksi tehokkaimmista keinoista torjua rasismia ja negatiivista stigmaa maahanmuuton ympäriltä. Tämän ajatustavan merkitys

on nyky-yhteiskunnassa suuri. Tälläkin hetkellä suuret määrät vapaaehtoisia ympäri maailman kampanjoivat pyrkimyksensä tehdä kulttuurien erilaisuudesta rikkaus, jollainen se on.

Vaikkakin vapaaehtoisuutta ja sen merkityksiä on historiassa tutkittu laajasti, ei se riitä kattamaan tulevaa. Vapaaehtoistyö ja sen tekotavat muuttuvat aikojen muuttuessa ja uutta tutkimustietoa tulee sen myötä kehittää. Tulevaisuudessa vapaaehtoisuuden merkitys tulee kasvamaan. Tämän myötä on vapaaehtoisuuden tutkimiseen ja tilaistamiseen jatkossakin panostettava. En henkilökohtaisesti usko koittavan aikaa, jolloin vapaaehtoisuus menettäisi merkityksellisen asemansa yhteiskunnassa.

LÄHTEET

Arene.fi. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 9.1.2020. Viitattu 14.7.2020. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Euroopan komissio. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle. Tiedonanto EU:n politiikasta ja vapaaehtoisuudesta: valtioiden rajat ylittävän vapaaehtoistoiminnan tunnustaminen ja edistäminen EU:ssa. Bryssel 20.9.2011 KOM (2011) 568 lopullinen. Viitattu 5.6.2020.

Filosofia.fi 2016. Hyve- etiikka. Viitattu 5.6.2020.

<https://filosofia.fi/node/7187#Hyve-etiikan-suuntauksia>

Gröhn, Ulla 2016. Vapaaehtoisuus on timanttia toimintaa: mitä on altruismi ja onko sitä olemassa? Kansalaisareena, Blogit. Viitattu: 15.6.2020. <https://www.kansalaisareena.fi/vapaaehtoisuus-on-timanttia-toimintaa-mita-on-altruismi-ja-onko-sita-olemassa/>

Harju, Ulla-Maija, Niemelä, Pauli, Ripatti, Jaakko, Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.

Haverinen, Seija 2016. Osaamisarviointi osana johtamisen kehittämistä. Johdon ja esimiesten osaamisen määrittely osaamisarvioinniksi. Opinnäytetyö YAMK.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirvonen, Sini & Puolitaival, Satu 2018. Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018. Viitattu: 12.8.2020. <https://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Hirvonen, Sini & Puolitaival, Satu 2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Viitattu 15.6.2020. <https://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan-arvo-Page-View-WEB.pdf>

Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Wiki. Vaikuttaminen ja opiskelijahyvinvointi. Eettisyys. Tutkimus- ja kehittämistoimintaan liittyvät eettiset kysymykset. Viimeksi muokattu 28.1.2020. Viitattu 14.7.2020. <https://wiki.humak.fi/display/OPHYV/Eettisyys>

Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogin työ on ihmisläheistä. Yhteisöpedagogin ammatillisuus. Viitattu 11.8.2020 <https://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/>

Ikätalo.fi 2019. Väestön ikääntyminen suomessa. Viitattu: 12.8.2020. <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/ik%C3%A4-ja-arki/v%C3%A4est%C3%B6n-ik%C3%A4%C3%A4ntyminen-suomessa>

Joppke, Christian 2017. Is multiculturalism dead? Crisis and presistence in the constitutional state. UK, Cambridge Cb2 1UR, Polity Press.

Juholin, Elisa 2017. Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja. Turenki: Hansaprint Oy.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisu- sarja. Tampere: Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Kansalaisyhteiskunta.fi 2011. Some & järjestöt. Somesta iloa järjestömaailmaan. Viitattu 19.8.2020. https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/markkinointi/blogitekstit_aihapiireittain/some_jarjestot/mika_sosiaalinen_media.802.blog

Keisala, Katja 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: University Press.

Kerkkänen, Heikki 2020. Millaista on suomalainen monikulttuurisuus käytännössä? Punainen Risti. Viitattu 24.6.2020. <https://www.eirasismille.fi/sisalto/millaista-suomalainen-monikulttuurisuus-kaytannossa>

Kotila, Hannu & Mutanen, Arto 2012. Käytäntöä tutkimassa. Haaga-Helia puheenvuoroja 2/2012. Vantaa: Multiprint.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Lönnberg

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki verohallinnosta 11.6.2010/503.

Lehmusvuori, Lotta 2016. Sitoutuminen ja motiivit vapaaehtoistyössä. Vertaileva tutkimus Setlementti Naapuri ry:n organisaatioissa. Pro gradututkielma. Tampereen Yliopisto.

Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara. Näkökulmia ammattityöhön. Tampere: Mainosmakasiini.

Manninen, Ritva & Rannanmaa, Kati 2012. Vapaaehtoisten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan Konneveden seurakunnassa. Diakonian virkakelpoisuus AMK.

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Niemelä, Eveliina 2017. Laatu vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. Prosessikuvaus ja opas vapaaehtoistoiminnan koordinointiin ja johtamiseen. Opinnäytetyö YAMK. Sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta. Lahden Ammattikorkeakoulu.

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

Paremmiin Yhdessä ry 2020a. PYR. Viitattu 10.6.2020, 12.8.2020

<http://www.paremminyhdessa.org/me/>

Paremmiin Yhdessä ry 2020b. Säännöt. Viitattu 10.6.2020

<http://www.paremminyhdessa.org/about/saannot/>

Paremmiin Yhdessä ry 2020 c. Visio & Missio & Arvot. Viitattu 10.6.2020

<http://www.paremminyhdessa.org/arvot/>

Paremmiin Yhdessä ry 2010. Toimintakertomus. Paremmiin Yhdessä ry:n tavoitteet. Viitattu 10.6.2020 http://www.paremminyhdessa.org/images/Rapport_annuel_2010.pdf

Paremmiin Yhdessä ry 2016. Toimintakertomus. Viitattu 1.7.2020. <http://www.paremminyhdessa.org/wp-content/uploads/2017/12/toimintakertomus-2016.pdf>

Paremmiin Yhdessä ry 2020. Vapaaehtoistyön johtaminen. Työnjako. Word-dokumentti. Viitattu 1.7.2020.

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestöyön ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki: Yliopistopaino.

Rautiainen, Kaisa 2020. Suullinen tiedonanto 14.4.2020.

Rautiainen, Kaisa 2020. Suullinen tiedonanto 15.4.2020.

Sademies, Jenni & Kostiaisen, Aino. VETY- Vapaaehtoistyöhanke 2012–2014. Materiaalit ja julkaisut. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. https://www.kierratyskeskus.fi/files/7635/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motiivipsykologian perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus.

Sibomana, Emmanuel. Suullinen tiedonanto 2.4.2020.

Soste 2020. Osallisuus on tunne siitä, että kuuluu johonkin. Viitattu 1.7.2020. <https://www.soste.fi/kansalaisyhteiskunta/osallisuus-on-tunne-siita-etta-kuuluu-johonkin/>

Suomen Mielenterveys ry 2020. Motivaatio saa liikkeelle. Viitattu 1.7.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2017. Vapaa-ajan osallistuminen 2. Miehet ja naiset tekivät yhtä paljon vapaaehtoistyötä. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 28.7.2020 https://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html

Tieteen Termipankki. Filosofia: Fenomenologia. Viitattu 1.7.2020. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:fenomenologia>

Tietosuojalaki 1050/2018.

Tilastokeskus 2019. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Maahanmuuttajat väestössä. Ulkomaan kansalaiset. Viitattu 19.8.2020. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen Kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

Tuloverolaki 30.12.1992/1535.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Esipainos 2002. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 14.7.2020. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työterveyslaitos 2020. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 1.7.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, Raine 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valliluoto, Sari 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu ja kuluttajaviraston selvityksiä. Viitattu 30.6.2020. <https://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistoiminta.pdf>

Valtiovarainministeriön raportti – 39/2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Viitattu 5.6.2020.

Vastuullinen tiede.fi 2018. Vastuullinen tiedetoimitus. Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 14.7.2020. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyö/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura AB.

Vesajoki, Funlayo. Suullinen tiedonanto. 2.6.2020

VETY- Vapaaehtoistyönhanke 2012–2014. Materiaalit ja julkaisut. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf

Väestöliitto 2020. Maahanmuuttajien määrä. Viitattu: 13.8.2020. https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/

Wallin, Aila 2013. Monikulttuurisuusosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Helsinki: Klaava Media.

Willberg, Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93. Viitattu 5.6.2020. <https://media.sitra.fi/2017/02/27174908/Selvityksia93-2.pdf>

Yeung, Anne Birgitta 2003. Esitelmä Kansalaisareena ry:n 10-vuotisjuhlaseminaarissa 15.5.2003. Viitattu 19.8.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/puhe.pdf>

LIITTEET

Liite 1 Työntekijöiden kyselylomake

Liite 2 Vapaaehtoisten kyselylomake

LIITE 1: Työntekijöiden kyselylomake

Työntekijöiden kyselylomake

Tämä kyselylomake on suunnattu Paremmiin Yhdessä ry:n työntekijöille. Kyselyn vastauksilla kartoitetaan työntekijöiden kokemusta Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistyön nykytilasta ja kehitystarpeista. Kysely toteutetaan osana Humanistisen Ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyöprosessia. Kiitos vastauksistasi!

1. Kuinka pitkään olet työskennellyt Paremmiin Yhdessä ry:llä? *

- 0-2 vuotta
- 3-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- +10 vuotta

2. Mitkä ovat mielestäsi Paremmiin Yhdessä ry:n vahvuuksia vapaaehtoistyön toteuttamisen suhteen? *

- Vapaaehtoisten hyvä perehdytys
- Vapaaehtoista tukeva henkilökunta
- Vapaaehtoisten monipuoliset työtehtävät
- Vapaaehtoista motivoiva ilmapiiri
- Vapaaehtoistyön toimiva organisointi
- Vapaaehtoisille suunnattu selkeä viestintä
- Vapaaehtoisten mahdollisuus kehittää toimintaa
- Muu, mikä?

3. Seuraavilla väittämillä kartoitetaan vapaaehtoistyön hallinnoinnin tilaa työntekijöiden näkökulmasta. Laita merkki valitsemaasi kohtaan asteikolla. Asteikolla 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä. *

1 2 3 4 5

	1	2	3	4	5
	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Uuden vapaaehtoisen kanssa käydään läpi hänen kiinnostuksenkohteitaan ja toiveitaan vapaaehtoistyön suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisista pidetään selkeää dokumentointia, kuten esimerkiksi rekisteriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöillä on yhtenevä kuva vapaaehtoisten tämänhetkisestä kokonaismäärästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoiset perehdytetään järjestön toimintaan ja tuleviin työtehtäviin ennen aloittamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisia motivoidaan ja kiitetään sanallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tietoinen, kenelle ohjaan vapaaehtoisen hänen työhönsä liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisten kanssa käydään henkilökohtaisia keskusteluja säännöllisesti heidän kokemuksistaan ja tarpeistaan työhön liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisille annetaan palautetta heidän toiminnastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kulkeeko vapaaehtoisen polku (matka vapaaehtoistyön aloittamisesta, viralliseen vapaaehtoistyön toteuttamiseen) mielestäsi järjestössänne selkeällä tavalla? *

5. Onko työntekijöiden kesken käyty keskustelua vapaaehtoisten asemasta ja merkityksestä järjestössä? *

- Kyllä
- Ei

6. Vapaaehtoistyön ohjaus kulkee tällä hetkellä järjestössänne usean henkilön kautta. Koetko tämän positiivisena vai negatiivisena asiana vapaaehtoisen kannalta, entäpä työntekijöiden? *

7. Valitse kolme (3) sinun mielestäsi merkittävintä viestintäkanavaa vapaaehtoistyötä järjestössänne tekevien tavoittamiseen (kuten ilmoitusasiat, tiedotukset ja tapahtumat) *

- whatsapp
- sähköposti
- puhelin
- instagram
- facebook
- Paremmiin Yhdessä ry:n verkkosivut
- Muu, mikä?

8. Toimiiko vapaaehtoisiin liittyvä viestintä, työntekijöiden ja vapaaehtoisten välillä kokemuksesi mukaan selkeästi? *

9. Millaisten asioiden koet vaikuttavan siihen, että vapaaehtoisten sitouttaminen järjestön toimintaan ja kehittämiseen on tällä hetkellä haasteellista? *

10. Minkä arvosanan antaisit vapaaehtoistyön organisoinnille Paremmiin Yhdessä ry:llä nykytilanteen valossa?
Siirrä liukukytin haluamaasi kohtaan janalla. 0= huonoin mahdollinen arvosana, 10= paras

mahdollinen arvosana. *

0

11. Millaisiin asioihin vapaaehtoistyöhön liittyen toivoisit tämän opinnäytetyön syventyvän, jotta siitä olisi hyötyä järjestölle? *

12. Sana on vapaa! Tähän tekstikenttään voit tuoda esille muita mielessäsi olevia asioita.

LIITE 2: Vapaaehtoisten kyselylomake

Vapaaehtoisten Kyselylomake

Tämä on Paremmiin Yhdessä ry:n toiminnassa mukana olleille vapaaehtoisille suunnattu kyselylomake. Kysely on anonymi ja se toteutetaan osana Humanistisen Ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyöprosessia. Vastauksilla pyritään kehittämään Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoisten koordinoitua, sekä selvittämään vapaaehtoisten motiiveja. Kiitos vastauksistasi!

1. Ikä *

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

3. Koulutustausta *

- Peruskoulu
- Lukio tai ammatillinen oppilaitos

- Yliopisto tai ammattikorkeakoulu
- Jokin muu, mikä?

4. Mitä kautta olet saanut tiedon mahdollisuudesta tehdä vapaaehtoistyötä Paremmiin Yhdessä ry:llä?

Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Instagram

-
- Facebook
 - Paperinen julkaisu (lehdet tai flyerit)
 - Paremmiin Yhdessä ry:n kotisivut
 - Puskaradion kautta (Sain tiedon suoraan joltain henkilöltä)
 - Jokin muu, mikä?






5. Kuinka usein olet ollut mukana Paremmiin Yhdessä ry:n toiminnassa vapaaehtoisen roolissa? Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

- Viikoittain
- Kuukausittain
- Satunnaisesti (muutamia kertoja)
- Vain kerran

6. Seuraavilla väittämillä pyrimme kartoittamaan kokemustasi vapaaehtoistyöstä Paremmiin Yhdessä ry:llä. Laita merkki sinun kokemustasi parhaiten kuvaavaan kohtaan jokaisessa väittämässä. *

Vastausvaihtoehdot 1-5 asetuvat seuraavasti: Vastausvaihtoehto 1 täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä

	1 	2 	3 	4 	5 
Vapaaehtoiseksi ryhtyminen on selkeää ja helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, kehen ottaa yhteyttä vapaaehtoisuuteeni liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun kanssani on käyty läpi omia kiinnostuksen kohteitani vapaaehtoistyöhön liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut mielestäni tarpeeksi ohjausta ja tukea vapaaehtoistyöhön liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että vapaaehtoistyön panostani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on annettu palautetta vapaaehtoistyöstäni järjestön toimesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 	2 	3 	4 	5 
Olen saanut riittävästi informaatiota vapaaehtoisuuttani koskevista asioista (uitiskirjeet, vapaaehtoistyön mahdollisuudet yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minut perehdytettiin hyvin aloittaessani vapaaehtoisena järjestössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Valitse seuraavista vaihtoehtoista kolme (3) sinulle tärkeintä tekijää, jotka motivoivat vapaaehtoistyön tekemiseen Paremmiin Yhdessä ry:llä. *

- Halu auttaa
- Tunne oman vapaaehtoistyön merkityksestä
- Uuden oppiminen
- Tutustuminen muihin kulttuureihin
- Opintojen edistäminen (vapaaehtoistyö, josta samalla kertyy opintopisteitä)
- Tutustuminen uusiin ihmisiin
- Mahdollisuus kehittää toimintaa (suunnitella ja toteuttaa uutta toimintaa)
- Uudet elämykset ja kokemukset
- Tärkeäksi kokemani järjestön toiminnan tukeminen
- Jokin muu, mikä?

8. Miksi olet päättänyt valitsemaan Paremmiin Yhdessä ry:n vapaaehtoistyösi kohteeksi? *

9. Onko kokemuksesi vapaaehtoistyöstä Paremmiin Yhdessä ry:llä vastannut odotuksiasi? Aseta kytkin haluamallesi kohdalle janalla. *

0= Ei ole vastannut laisinkaan 0 10 = On vastannut täydellisesti

kaan

lisesti

10. Jos vapaaehtoistyön kokemus ei ole vastannut odotuksiasi, mistä luulet tämän johtuvan?

11. Sana on vapaa! Tähän voit antaa vapaasti palautetta vapaaehtoistyöhön liittyen Paremmiin Yhdessä ry:llä.