

OPINNÄYTETYÖ

Yhdessä emme ole yksin- Mielekästä vapaaehtoistoimintaa yhden vanhemman perheiden rinnalla

Piritta Kähkönen

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Piritta Kähkönen

Opinnäytetyön nimi: Yhdessä emme ole yksin – mielekästä vapaaehtoistoimintaa yhden vanhemman perheiden rinnalla

Sivumäärä: 104 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Hanna Kiuru

Työn tilaaja: Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry

Asiasanat: Vapaaehtoistoiminta, vertaistoiminta, mielekkyys, tukeminen, yhden vanhemman perheet

Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää toimintaa, jota tullaan tarvitsemaan tulevaisuudessa yhä enemmän, jotta voidaan vastata kasvavaan palvelun tarpeeseen. Järjestöissä ja yhdistyksissä ollaan kuitenkin huolissaan uusien vapaaehtoisten mukaan saamisesta ja toisaalta aktiivien jaksamisesta. Samankaltainen tilanne on Yhden Vanhemman Perheiden Liitolla, joka on tilannut tämän opinnäytetyön kehittääkseen oman vapaaehtoistoimintansa mielekkyyttä ja vapaaehtoistoinnalle organisoitavaa tukea.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä vapaaehtoistoinnin mielekkyydestä, mielekkyyden tukemisesta ja sen vaikutuksista vapaaehtoistoimintaan. Tavoitteena on toiminnan mielekkyyden ja struktuurin kautta vaikuttaa vapaaehtoisten jaksamiseen, sitoutumiseen ja uusien vapaaehtoisten löytämiseen. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Mistä koostuu vapaaehtoistoinnin mielekkyys sekä 2) Kuinka järjestää vapaaehtoistoimintaa niin, että se tukee mielekkyyden kokemusta?

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Aineistoa kerättiin vapaaehtoisten ja työntekijöiden ryhmähaastatteluilta sekä yhteisten ideointityöpajojen kautta. Mielekkyyden kokemus näyttäytyy tutkimuksessa moniulotteisena ja merkittävänä kokemuksena, johon liittyvät muun muassa lähikäsitteet merkityksellisyys, yhteenkuuluvuus ja minäkyvykkyys. Suurin mielekkyttä tuottava asia on tämän tutkimuksen perusteella yhteisöllisyys toisten vapaaehtoisten kanssa. Työntekijät voivat monipuolisesti tukea vapaaehtoisia ottamalla mielekkyyden osa-alueet huomioon vapaaehtoistoinnin kaikissa vaiheissa. Tämän opinnäytetyön tuotos on toimintamalli mielekkyyden tukemiseen, jota voidaan hyödyntää kaikissa vapaaehtoistoimintaa järjestävissä organisaatioissa.

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator

Author: Piritta Kähkönen

Title: Together we are not alone - meaningfulness in voluntary work with single-parent families

Number of pages: 104 and 6 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Hanna Kiuru

Commissioned by: The Finnish Federation of Single Parent Organisations

This thesis was commissioned by The Finnish Federation of Single Parent Organisations to improve their organized support for the volunteers. The objective of this study was to gather information about meaningfulness in volunteering and how the organization can support the volunteers in their function. The goal is to increase the well-being of volunteers by supporting their experience of meaningful action. Through this development we aim to ensure the continuity of peer support for single-parent families also in the future.

The method used in this thesis was action research. The data for this study were collected from several employees and volunteers of the organization by interviewing and using the methods of co-development. The theoretical section explores meaningfulness and its related concepts, such as significance and social cohesion, as well as voluntary work and managing it. The data were analyzed using qualitative content analysis.

The results of this thesis suggest that meaningfulness is a very important feeling concerning volunteering. The most significant aspect of meaningfulness in this study seems to be found in the community of the volunteers. Meaningfulness affects the volunteers' gratification, commitment, activity, self-efficacy and futures participation. The findings indicate that supporting meaningfulness in volunteering is highly recommended and worthwhile.

As a product of this thesis, a model of supporting meaningfulness in volunteering was created. The model is easily deployed to any organization with volunteers. In the model, there are guidelines and examples for employees of how to consider and to support the various aspects of meaningfulness in volunteering.

Keywords: Volunteering, peer support, meaningfulness, support, single-parent families

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Lähtökohdat	6
	1.2 Kehittämistarve	8
	1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	11
2	VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA	13
	2.1 Vapaaehtoistoiminta	13
	2.2 Vertaistoiminta.....	17
	2.3 Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus	19
3	VAPAAEHTOISTOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN.....	23
	3.1 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen	23
	3.2 Vuorovaikutus ja motivaation johtaminen.....	27
	3.3 Osallisuuden johtaminen.....	30
4	MIELEKKYYDEN KOKONAISVALTAINEN KOKEMUS.....	32
	4.1 Mielekkyys.....	32
	4.2 Merkityksellisyys ja tarkoitus	34
	4.3 Sisäinen motivaatio ja minäkyvykkyys	36
	4.4 Yhteenkuuluvuus ja tunnustus	37
	4.5 Tulevaisuusosallisuus	39
	4.6 Mielekkyyden tukeminen	41
5	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	43

5.1 Tutkimustapana toimintatutkimus	43
5.2 Aineistonkeruumenetelmät	46
5.3 Aineiston analyysi ja tutkimuksen eettisyys	48
6 TUTKIMUSTULOKSET	51
6.1 Vapaaehtoisten kokema mielekkyys.....	51
6.2 Vapaaehtoisten yhteisö ja merkityksellisyys mielekkyyden osana	52
6.3 Oma osaaminen ja onnistuminen mielekkyyden osana	57
6.4 Tuki ja arvostus mielekkyyden osana	59
6.5 Kehittäminen ja vaikuttaminen mielekkyyden osana	64
6.6 Työntekijänä tähtäämässä mielekkyyden toimintamalliin.....	69
7 TUOTOS – MALLI MIELEKKYYDEN TUKEMISEKSI.....	74
7.1 Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku.....	74
7.2 Vapaaehtoistoiminnan alku.....	75
7.3 Aktiivitoiminnan vaihe	79
7.4 Vapaaehtoistoiminnan uudelleensuuntaus tai päättäminen	85
8 POHDINTA.....	89
8.1 Tutkimuksen merkitys	89
8.2 Kehittämisprosessin arviointi	91
8.3 Tulosten jalkauttaminen.....	95
LÄHTEET	98

1 JOHDANTO

1.1 Lähtökohdat

Tämä opinnäytetyö on toteutettu työnantajani Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry:n tilauksesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää tilaajaorganisaation vapaaehtoistoiminnan organisointia sekä lisätä ymmärrystä vapaaehtoistoiminnan mielekkyydestä, mielekkyyden tukemisesta ja sen vaikutuksista vapaaehtoistoimintaan.

Tilaaajasta käytetään yleisesti, kuten myös tässä opinnäytetyössä, YVPL lyhennystä. YVPL on valtakunnallinen lastensuojelujärjestö, jonka tavoitteena on yhden vanhemman perheiden taloudellisen, oikeudellisen ja sosiaalisen aseman parantaminen. YVPL toimii yksinhuoltaja- ja yhteishuoltajaperheiden tuki- ja etujärjestötoimintaa harjoittavien rekisteröityjen yhdistysten keskusjärjestönä. (YVPL 2021). Itse toimin liitolla nuorisotoiminnan asiantuntijana.

Perhettä, jossa arki sujuu pääsääntöisesti yhden vanhemman panostuksella ja vastuulla, kutsutaan yhden vanhemman perheeksi. Perheissä voi olla yksinhuoltajia, yhteishuoltajia, vuoroviikkovanhempia tai yksin lasta odottavia. Tilastollisesti yhden vanhemman perheeksi luetaan perhe, jossa vanhempi asuu lapsen tai lasten kanssa ilman puolisoa. Suomessa yli 20 % lapsiperheistä on yhden vanhemman perheitä ja noin joka kolmas lapsi elää jossain vaiheessa elämänsä yhden vanhemman perheessä. Noin 80 % yhden vanhemman perheistä on äidin ja lapsen/lasten yhdessä muodostamia perheitä. Toimiminen yksin lapsiperheen vanhempana voi olla seurausta erosta, puolison kuolemasta tai se voi olla alusta asti suunniteltu perhemuoto. Tuekseen moni yhden vanhemman perhe kaipaa ennen kaikkea käytännön apua ja perheen ympärillä oleviin verkostoihin sekä vertaistuen mahdollistamiseen on hyvä kiinnittää huomiota. (Monimuotoiset perheet 2022).

Yhden Vanhemman Perheiden Liitto pyrkii estämään yhden vanhemman perheiden syrjäytymistä tukemalla heidän verkostojaan sekä vahvistamalla vanhempien uskoa kykyihinsä toimia vanhempina ja kasvattajina. Liitto järjestää erovanhempien ja yksin lastaan kasvattavien vertaisryhmiä, vertaistukihenkilöiden koulutusta, maksutonta juridista neuvontaa, virkistys- ja retkitoimintaa sekä lasten- ja nuorten tukitoimintaa. (YVPL 2021).

Monet näistä tukitoiminnoista ovat vapaaehtoisten toteuttamia. Suurin osa YVPL:n ja sen jäsenyhdistysten vapaaehtoisista on samalla myös vertaisia toisilleen. Liitolla on tahtotila edistää toiminnassaan mukana olevien vapaaehtoisten hyvinvointia ja kehittää heille tarjottavaa tukea.

Lisäksi sillä on tarve saada vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja tukeen yhtenäinen vapaaehtoisten mielekkyyttä lisäävä toimintamalli, johon tämän opinnäytetyön tuotos tähtää.

Vapaaehtoistoimintaa tehdään Suomessa paljon, ja sen merkitys hyvinvointia lisäävänä toimintana tunnustetaan yleisesti. Vapaaehtoistoiminnan panos-tuotossuhde on suuri, sillä vapaaehtoistoimintaan sijoitetut eurot palautuvat yhteiskunnalle noin 6,5-kertaisena. Suurin osa vapaaehtoistoiminnasta tehdään erilaisten yhdistysten tai säätiöiden kautta ja seuraavaksi eniten esimerkiksi talkootyönä ja naapuriapuna. Yleisimmin vapaaehtoistyötä tehdään erilaisten järjestöjen jäsenenä ja 75–80 % suomalaisista kuuluukin johonkin järjestöön elämänsä aikana. Järjestön jäsenyys ei aina kuitenkaan tarkoita, että osallistuisi vapaaehtoistoimintaan ja toisaalta vapaaehtoistoiminta ei vaadi järjestön jäsenyyttä. (Valtiovarainministeriö 2015, 14).

Yksinkertaisimmillaan kuvattuna vapaaehtoistoiminta on auttamista ja läsnäoloa toisen ihmisen tai asian hyväksi. Vapaaehtoinen toimii tehtävässään vapaasta tahdostaan ja ilman palkkaa. Yksinkertaisista lähtökohdista huolimatta vapaaehtoistoiminnan taustalla on paljon huomioitavia asioita, kuten tavoitteita, organisaatioita, sääntöjä ja koordinoitua. Vapaaehtoistoiminnan merkitystä ja motivaatiota tukee vapaaehtoisen tehtävän mielekkyys sekä systemaattisesti organisoitu ja johdettu toiminta. (SOSTE 2020.) Mielekkyyden ja omakohtaisuuden kokemus taas johtaa sinnikkyuteen ja päättäväisyyteen tärkeiksi koettuja asioita kohden (MIELI Suomen mielenterveys ry 2022). Voisi siis olettaa, että mielekkyyden kokemus vapaaehtoistoiminnassa tukee vapaaehtoisen hyvinvointia tehtävässään, vapaaehtoistoimintaan sitoutumista ja jatkuvuutta. Mutta, mitä mielekkyys vapaaehtoistoiminnassa oikeastaan on ja kuinka sitä voi tukea? Opinnäytetyöni tarttuu tähän vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden tukemisen kehittämistehtävään. Opinnäytetyön kautta pyritään luomaan entistä parempaa ja tulevaisuuteen suuntaavaa vapaaehtoistoimintaa

Opinnäytetyön lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Tutkimukseen osallistuu YVPL:n työntekijöitä sekä joukko vapaaehtoisia, jotka edustavat kattavaa otosta YVPL:n ja sen jäsenyhdistysten vapaaehtoisista. Liiton vapaaehtoistoiminnassa on mukana aikuisten lisäksi nuoria vapaaehtoisia (13-21-vuotiaita) ja myös osa heistä on mukana tässä kehittämistyössä. Tutkimuksessa kuuluu siis vapaaehtoisten moninainen ääni. Aineistoa kerätään benchmarkkaamalla kahta niin ikään vapaaehtoistoimintaa järjestävää suomalaista järjestöä, työntekijöiden ja vapaaehtoisten ryhmähaastattelulla sekä kahdella vapaaehtoisten ja työntekijöiden yhteisellä ideointityöpajalla.

1.2 Kehittämistarve

Vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallisen merkityksen arvioidaan tulevaisuudessa edelleen kasvavan (Valtiovarainministeriö 2015, 14). Tulevaisuuden yhteiskunnalliset haasteet tulevat edellyttämään uudenlaista kansalaisyhteiskunnan roolia, jossa yksilöiden ja yhteisöjen vapaaehtoista vastuunottoa omasta ja toisten hyvinvoinnista on tuettava erilaisin keinoin. Yksin väestöllisen muutoksen seurauksena syntyvä voimakas hoivapalveluiden ja muun sosiaali- ja terveystuen kasvu edellyttää lisääntyvää vapaaehtoista kansalaisvastuuta, joka muodostaa välttämättömän yhteiskunnallisen voimavaran ja on merkittävä osa tulevaisuuden hyvinvointipoliittikkaa. Kansalaistoiminnan avulla voidaan vahvistaa yhteiskunnan yhteenkuuluvuutta ja resilienssiä, vapaaehtoistoiminnalla pystytään lievittämään yksinäisyyttä ja vertaistuen kautta taas tukemaan voimavarojen kasvua. (Halava, Pantzar & Lukin 2018, 31-32.) Tästä syystä vapaaehtoistoiminnan tutkiminen ja tukeminen on yhteiskunnallisesti tärkeää ja ajankohtaista. Erityisen tärkeää on löytää keinot tavoittaa uusia vapaaehtoisia sekä saada vapaaehtoiset sitoutumaan toimintaan ja näin ollen turvata toiminnan jatkuvuus.

Myös Valtioneuvoston (2022, 183-184) julkaisussa Ministeriöiden tulevaisuuskatsaus 2022 todetaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan keskeiset tulevaisuuden haasteet liittyvät juuri väestön ikääntymiseen, koronapandemian vaikutuksiin sekä uhkaan yhteiskunnan eriarvoistumisesta. Ratkaistaviksi kysymyksiksi muodostuvat muun muassa henkilöstön saatavuus- ja kuormittuneisuusongelmat sekä palvelutarpeiden kasvu. Katsauksessa todetaan, että haasteisiin vastaaminen edellyttää tehokkaita ja vaikuttavia palveluiden järjestämistapoja sekä tulevaisuuteen suuntautuvia hyvinvointi-investointeja. Koronakriisin aikana hyvinvoinnin vajeiden kerrotaan kasvaneen erityisesti lasten, nuorten ja perheiden palveluissa. Tulevaisuuskatsauksessa todetaankin, että lapsiin ja nuoriin on panostettava tulevilla hallituskaudella, koska heidän eriarvoisuudellaan ja pahoinvoinnillaan on pitkäaikaiset vaikutukset sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyYTEEN.

Tämä opinnäytetyö vastaa omalta osaltaan yhteiskunnalliseen tarpeeseen vahvistaa ja turvata erityisesti lapsiperheille suunnattua vapaaehtoistoimin järjestettävää tukea. Eriarvoistumisen ehkäisyssä keskeisessä roolissa ovatkin kunnat, hyvinvointialueet, muu julkishallinto, kolmas sektori ja niiden välinen yhteistyö (Valtioneuvosto 2022, 190).

Järjestöissä ja yhdistyksissä ollaan kuitenkin huolissaan vapaaehtoisten luottamushenkilöiden vähäisyydestä ja vaikeudesta löytää luottamushenkilöitä, jäsenistön osallistumattomuudesta,

vapaaehtoisten määrästä sekä jäsenistön ikääntymisestä (Järjestöbarometri 2018, 44-45). Myös Yhden Vanhemman Perheiden Liitossa on havaittu, että liian usein jäsenyhdistysten ja muiden ryhmien toiminta pyörii muutaman aktiivijäsenen voimin ja uusia toimijoita on vaikea saada innostumaan mukaan perinteisiin yhdistystehtäviin. Vapaaehtoisina toimivat taas saattavat kokea tehtävänsä osittain kuormittavina, sillä tekijöitä ei ole tarpeeksi.

Yhden vanhemman perheiden määrä sen sijaan on kasvanut vuosittain. Vuonna 2019 yhden vanhemman perheiden määrä kasvoi 593 perheellä (Tilastokeskus 2019). Yhden vanhemman perheille vertaistuki on yksi tärkeimmistä tuen muodoista, joten olisi todella tärkeää turvata vertaistuen jatkuvuus tulevaisuudessakin.

Vaikka vapaaehtoistoimintaa tehdään YVPL:n ja sen jäsenyhdistysten sisällä runsaasti, ei sitä ole mallitettu, eikä vapaaehtoisten tukemiseen liittyvistä tukitoimenpiteistä ole kokonaisuudessaan yhteisesti sovittua toimintatapaa. YVPL:n vapaaehtoisten toiveita ja tarpeita ei ole myöskään valtakunnallisella tasolla selvitetty aiemmin. Vapaaehtoiset saavat perehdytystä ja tukea toiminnalleen vaihtelevasti. Vapaaehtoisten tukemiseen ja toiminnan organisointiin liittyvään tarpeeseen on lähdetty Yhden Vanhemman Perheiden Liitossa kehittämään erilaisia ratkaisuja, kuten uusia vapaaehtoisten koulutuksia ja virkistysviikonloppuja. Tahtotilana on kasvattaa myös nuorten tekemää vapaaehtoistoimintaa ja YVPL:n nuorisotoiminta onkin vuodesta 2021 ollut mukana Kansalaisareenan Nuortennäköinen vapaaehtoistoiminta -hankkeessa. Nämä ovat hyviä alkuja. Kehittämisen on kuitenkin jatkuttava ja vapaaehtoistoiminnan olisi organisoiduttava siten, että turvataan niin liiton ja sen jäsenyhdistysten vapaaehtoisten mukanaolo ja toiminnan mielekkyys, kuin myös riittävät palvelut yhden vanhemman perheille tulevaisuudessa.

Organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa ei olla velvollisuuden tai palkan takia, vaan toiminnassa pysyminen edellyttää, että vapaaehtoinen kokee toiminnan olevan hänelle itselleen hyödyllistä ja innostavaa. Kun vapaaehtoisella on motivoivia toimintamahdollisuuksia, on hän sitoutuneempi ja tyytyväisempi. (Karreinen, Halonen & Tennilä (toim.) 2017, 35.)

On huomioitava paitsi vapaaehtoistoiminnan merkitys kohderyhmälle myös vapaaehtoisuuden hyvinvointia vahvistava vaikutus vapaaehtoiselle itselleen. Kansalaistoiminta on sidosaines, joka on olennainen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin että yhteisöihin ja yhteiskuntaan kuulumisen kannalta. Kansalaistoiminnan keinoilla voidaan vahvistaa demokratian pohjaa. (Halava, Pantzar & Lukin 2018, 31-32.) Kuten Valtioneuvoston julkaisussa (2022, 58) todetaan,

osallistuminen monimuotoiseen kansalaistoimintaan auttaa ihmisiä ylläpitämään toimintakykyään, vähentää koettua yksinäisyyttä ja tarjoaa mielekäästä tekemistä eri elämänvaiheissa oleville ihmisille.

Kuitenkin monet hyvinvointia tuottavat asiat, kuten myös vapaaehtoistoiminta, näyttävät kasvavan samoille ihmisille. Korkeakoulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja opiskelijat aikovat lisätä toimintaansa ja heillä on uskoa kykyihinsä olla mukana tulevaisuudessakin. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen voidaan nähdä omaan elinympäristöön ja muiden hyvinvointiin vaikuttamisena, niinpä osallistumisen epätasainen jakautuminen voi tuottaa hyvinvointieroja. (Fields 2021, 5-6.) Vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä olisikin huomioitava, kuinka mahdollisimman erilaisia vapaaehtoisia saataisiin mukaan toimintaan, myös nuoria.

Lähtökohtaisesti Yhden Vanhemman Perheiden Liiton vertaiset ja vapaaehtoiset edustavat jo tällä hetkellä hyvin moninaista ihmisryhmää. Vapaaehtoisissamme mukana on niin korkeakoulutettuja kuin alemmin koulutettuja, ja nuorissa niin lukiota kuin ammattikoulua käyviä. Tästäkin syystä YVPL:n vapaaehtoisten tukeminen on tärkeää.

Huomioitava on lisäksi, että Vapaaehtoistoiminta Suomessa kyselyn (2021) mukaan hallinnollinen osaaminen ei ole tulevaisuuden vapaaehtoistyössä tärkeintä, vaan tulevaisuudessa halutaan erityisesti vapaaehtoistehtäviin, joissa tarvitaan vuorovaikutustaitoja: halutaan olla ihmisten parissa. Vapaaehtoistehtävissä toiminnan tulisi siis korostua hallintoa enemmän. Kyselyn mukaan on myös havaittavissa, että vapaaehtoistoiminta kiinnostaa, mutta sisältö saatetaan kokea liian vaikeaksi. Järjestöjen olisi hyvä tarjota tehtäviä, joihin jokainen voi omalla osaamisellaan tarttua ja kyetä viestimään tästä laajalle yleisölle. (Fields 2021, 13.)

Useasti puhutaan myös siitä, että vapaaehtoistoiminnan tulisi olla mielekäästä. Kuten Harju (2020) toteaa, ihmiset haluavat kehittyvässä ja yhä ammattimaistuneemmassa yhteiskunnassa tehdä kiinnostavaa ja mielekäästä vapaaehtoistoimintaa. Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin kuitenkin, että vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden käsitteen avaamista tai vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden tukemiseen nimenomaisesti liittyviä tutkimuksia on tehty kuitenkin verrattain vähän. Työn mielekkyyteen liittyen taas löytyy useita tutkimuksia ja oppaita, kuten esimerkiksi tässä opinnäytetyössä käyttämäni Juha Antilan Työpoliittinen tutkimus (2006) työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä sekä Kati Järvisen käytännön opas (2014) työn mielekkyyden johtamisesta.

Tässä tutkimuksessa lähdetään selvittämään juuri sitä, millaisella toiminnan organisoinnilla voidaan vastata vapaaehtoisten tehtävien mielekkyyteen ja mielekkyyden kokemuksen lisääntymiseen sekä näin ollen tukea niin vapaaehtoisen omaa hyvinvointia ja osallisuutta kuin myös kohderyhmälle tarjottavien palveluiden riittävyyttä.

1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä selvitetään YVPL:n vapaaehtoisilta ja työntekijöiltä liiton ja sen jäsenyhdistysten sisällä tehtävän vapaaehtoistoiminnan nykytilaa, vapaaehtoistoimelle organisoitavaa tukea ja toisaalta kehittämistarpeita sekä tulevaisuuden näkemyksiä, joka on tilannut tämän opinnäytetyön kehittääkseen oman vapaaehtoistoimintansa mielekkyyttä ja vapaaehtoistoiminnalle organisoitavaa tukea.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä vapaaehtoistoiminnan mielekkyydestä, mielekkyyden tukemisesta ja sen vaikutuksista vapaaehtoistoimintaan. Tavoitteena on selvittää, mikä vapaaehtoistoiminnasta tekee mielekäästä, mistä mielekkyys koostuu ja kuinka mielekkyyden kokemusta vapaaehtoistoiminnassa voidaan tukea. Mielekkyyttä halutaan tutkia sillä oletuksella, että mielekäs vapaaehtoistoiminta lisää vapaaehtoisten hyvinvointia, sitouttaa pysymään toimessaan ja toisaalta voi houkuttaa mukaan uusia vapaaehtoisia.

Tulevaisuuden suhteen selvitetään, millaisia näkemyksiä vapaaehtoisilla ja työntekijöillä on vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden muutoskehityksestä sekä millaisilla toimenpiteillä heidän mielestään vapaaehtoistoiminnan muutoskehitykseen tulisi vastata tai varautua. Tällä tavoin tulevaisuuden näkymät ja toiveet pystytään huomioimaan kehittämisessä.

Vapaaehtoistoiminnan nykytilan, mielekkyyden, kehittämistarpeiden ja tulevaisuusnäkemysten tutkimisen jälkeen mallinnetaan yhdessä vapaaehtoisten ja työntekijöiden kanssa vapaaehtoistoiminnan polku sisältäen organisaation mielekkyyttä lisäävät tukitoimet vapaaehtoiselle. Tämän mallin tavoitteena on ohjata ja tukea vapaaehtoisten kanssa työskentelevien työntekijöiden laadukasta, tarpeenmukaista ja mielekkyyttä tukevaa työtä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mistä koostuu vapaaehtoistoiminnan mielekkyys?
- Kuinka järjestää vapaaehtoistoimintaa niin, että se tukee mielekkyyden kokemusta?

Teoriapohjana toimivat vapaaehtois- ja vertaistoiminnan teorit ja tutkimukset, vapaaehtois-työn johtamisen ja organisoinnin teorit sekä työn ja toiminnan mielekkyyden teorit.

2 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA

2.1 Vapaaehtoistoiminta

Kansalaisyhteiskunta on kokoava käsite vapaaehtoistoiminnalle, kolmannelle ja neljännelle sektorille sekä muille omaehtoisille sosiaalisille liikkeille eli yhteiskunnan osille, jotka eivät ole osa julkista valtaa eivätkä yksityistä yrityssektoria. Sen ominaispiirteitä ovat kansalaisista lähtevät aktiivisuus, vapaaehtoisuus, yleishyödyllisyys, autonomisuus ja yhteisöllisyys. Kansalaisyhteiskunnalla on suurta merkitystä yhteiskunnan kehittämisen, hyvinvoinnin ja sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Kansalaisyhteiskunta on tärkeä osa osallistuvaa demokratiaa, joka on vaaleissa äänestämisen lisäksi kansalaisten aktiivista osallistumista ja vaikuttamista arjessa. (SOSTE 2018.)

Vapaaehtoistoiminta on usein osa järjestöjen, yhdistysten tai säätiöiden toimintaa, eli toimintaa, joka ei ole valtion, kuntien tai muiden viranomaisten organisoimaa. Tämä on tekemistä, joka kumpuaa kansalaisista itsestään ja siitä käytetään myös nimitystä kolmas sektori. (Koskiaho 2001, 16.) Kolmannella sektorilla korostuu voittoa tavoittelemattomuus, riippumattomuus valtiosta ja yrityssektorista sekä toiminnan vapaaehtoisuus. Sen toimijoiden katsotaan edistävän kansalaisyhteiskunnallisiin tehtäviin sekä valvovan kansalaisten etuja suhteessa viranomaisiin. Kolmannen sektorin voidaan nähdä toimivan yhteiskunnan sosiaalisen koheesion ylläpitäjänä. Sen on katsottu olevan valtiota ja markkinoita herkempi erilaisten vähemmistöjen tarpeille. (Laaksonen & Helander 2020.)

Kolmannen sektorin rinnalle on muodostunut neljäs sektori, joka on kolmatta sektoria hallinnoltaan vapaampi ja kevyempi. Nykypäivänä, digiajan Suomessa, periaatteessa jokainen voi toimia aktivistina ilman hallintoa tai järjestöjä välittäjänään. Neljäs sektori voi syntyä ja kasvaa hyvinkin nopeatempoisesti sosiaalisessa mediassa ja järjestäytyä siellä löyhästi ja kevyesti. Kun kolmas sektori on lähestynyt julkista sektoria, neljättä sektoria voi pitää astetta alttiimpana synnyttämään ja jalostamaan uusia ideoita. Se näyttää myös saavan innostettua ihmisiä, jotka eivät muuten ole osallistuneet järjestötoimintaan. Tässä mielessä neljäs sektori voimistaa kansalaisyhteiskuntaa. (Mäenpää & Faehnle 2021.) Esimerkkejä neljännen sektorin toiminnasta ovat muun muassa Facebookissa järjestäytyneet Hätäapukahvit, Ukrainan sodan uhreille kerätyt lahjoitukset sekä korona-apuun liittyneet Facebook-ryhmät.

Käsite vapaaehtoistyö painottaa yksilön toimintaa, jossa yksilö on omasta vapaasta tahdostaan mukana toiminnassa auttamassa toisia. Yksilötoiminta tapahtuu organisoituna, eli se liittyy yksilön toimintaa laajempaan tavoitteelliseen toimintaan. Ilman tätä organisoitua tavoitteellista toimintaa, olisi yksilön toiminta esimerkiksi arkipäiväistä ystävän tai naapurin auttamista. Usein käsite vapaaehtoistyö ymmärretään yksilöiden tai ryhmien konkreettiseksi toiminnaksi ja vapaaehtoistoiminta taas toimintaa organisoivien tahojen, kuten järjestöjen toiminnaksi. (Koskiaho 2001, 16.)

Tässä opinnäytetyössä kuitenkin käytän termiä vapaaehtoistoiminta, en -työ, kun puhun opinnäytetyön tilaajaorganisaation vapaaehtoisten tekemästä konkreettisesta auttamistoiminnasta. Vapaaehtoistoiminnasta ei saa palkkaa, ja sen kuuluu olla mielekästä sekä kaikissa olosuhteissa vapaaehtoista, joten toiminta -sana sopii käytettäväksi mielestäni paremmin kuin työ. Osissa opinnäytetyössä käytetyistä lähteistä puhutaan kuitenkin vapaaehtoistyöstä, joten sekin termi esiintyy tässä opinnäytetyössä.

Vapaaehtoistyölle on annettu erilaisia määritelmiä. Euroopan parlamentin mietinnössä (2008) vapaaehtoistyö määriteltiin seuraavasti:

- 1) Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan eli siitä ei makseta.
- 2) Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta.
- 3) Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella.
- 4) Se on kaikille avointa. (Euroopan parlamentti 2008.)

Ihmisen tekemisellä on aina jokin mieli eli tarkoitus. Samoin on vapaaehtoistoiminnallakin. Ihminen pyrkii vapaaehtoistoiminnalla jotakin kohti. Se voi olla toisten ihmisten auttamista, yhteisön tukemista tai vaikkapa luonnon suojelemista. Tavoite voi toteutua vain käytännön tekemisen eli toiminnan kautta. (Harju 2019, 21.)

Eri järjestäjätahoilla on monenlaisia erilaisia vapaaehtoistehtäviä ja vapaaehtoisena voi toimia kuka tahansa omien voimavarojensa, kykyjensä ja aikataulujensa mukaan. Vapaaehtoinen ei tarvitse lähtökohtaisesti mitään erityistaitoa tai tietoa, mutta vapaaehtoistoiminnassa voi hyödyntää omaa erityisosaamistaan. Vapaaehtoisella on oikeus saada toiminnalleen tukea ja ohjausta. (Kansalaisareena 2022a.) Vapaaehtoistoiminnan tukemista ja johtamista käsittelem laajemmin luvussa 4.

Vapaaehtoistoiminnan järjestäjä ei saa syrjiä vapaaehtoisia esimerkiksi sukupuolen, seksuaalisuuden, iän, uskonnon tai kansalaisuuden perusteella (Oikeusministeriö 2022). Vapaaehtoistointaan liittyy huomioitavia lakeja. Omaa vapaaehtoistyön lakia ei kuitenkaan ole olemassa, vaan huomioitavat säädökset löytyvät eri lakien alta ja ovat osittain tulkinnan varaisia ja sovellettavia.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on erillinen maininta vapaaehtoistyöstä. Lain mukaan vapaaehtoistyötä organisoivan tahon on huolehdittava siitä, että vapaaehtoisen turvallisuus tai terveys ei vaarannu vapaaehtoistyössä. Vastaavasti vapaaehtoisen on noudatettava vapaaehtoistyötä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä suojaimia ja apuvälineitä, jotka hänelle on annettu.

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) määrittää, mitä työtä alle 18-vuotiaat saavat tehdä. Tiettyiltä osin laki koskee myös vapaaehtoistyötä tekeviä alaikäisiä, mutta lain soveltaminen ei ole aivan selkeää. Lain mukaan on tärkeää, että vapaaehtoistyö ei haittaa alaikäisen koulunkäyntiä, kasvua eikä henkistä kehitystä. Yleensä nuorille on kuitenkin hyvä asia osallistua vapaaehtoistyöhön, sillä sen kautta voi oppia uusia asioita ja harjoitella vastuuta. Vapaaehtoistoiminnan kautta tutustuu uusiin ihmisiin, ja sosiaaliset taidot voivat kehittyvät. Nuorten vapaaehtoisten kohdalla pitää lisäksi huomioida, ettei vapaaehtoistyö saa vaatia nuorelta ikään, kehitykseen tai voimiin nähden liiallista räsitusta. Tehtäviin tarvitaan riittävä opastus ja tuki, jotta vapaaehtoistyö ei aiheuta vaaraa nuorelle itselleen tai muille. (Sademies & Kostiainen).

Nuorten vapaaehtoistoiminnassa on hyvä muistaa myös lait, jotka koskevat nuorten parissa toimivia aikuisia. Erityisesti alaikäisten kanssa toimivien rikostaustan selvittämiseen (148/2014) kannattaa kiinnittää huomiota. Siinä missä työntekijöiden rikostaustan selvittäminen voi olla pakollista, vapaaehtoisten rikostaustan selvittäminen on valinnaista.

Työttömien vapaaehtoistyötä säätelee työttömyysturvalaki (1290/2002). Lain mukaan työttömät voivat osallistua ”tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön tai tavanomaiseen talkootyöhön”.

Taloustutkimus Oy:n (2021) teettämän Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -tutkimusraportin mukaan 47 % suomalaisista arvioi tehneensä vapaaehtoistyötä viimeisen 12 kuukauden aikana. Viiden suurimman toimialan joukkoon, missä vapaaehtoistointaa oli tehty, kuuluivat toiminta liikunnan ja urheilun, lasten, nuorten, asukas-, asuinalue- ja kylätoiminnan sekä senioreiden ja ikäihmisten parissa. Tutkimuksessa kysyttiin myös, millaisia vapaaehtoistehtäviä

vapaaehtoiset olivat tehneet edeltävän neljän (4) viikon aikana. Viisi eniten mainittua tehtävää olivat auttaminen, hallinto- ja luottamustehtävät, tiedottaminen, viestintä ja julkaisutoiminta, talkootyö sekä neuvonta. Huomattavasti suurin osa vastaajista (83%) oli tehnyt vapaaehtoistoimintaa järjestön, yhteisön tai seuran organisoimana. Eniten vapaaehtoistoimintaan osallistumista helpottaisi vastaajien mukaan se, että tarjolla olisi lyhytkestoisia ja kertaluonteisia tehtäviä (33%), oma elämäntilanne olisi sopivampi (27 %), tieto vapaaehtoistoinnasta löytyisi helpommin (21 %), oma terveys ja jaksaminen olisivat parempia (18 %) sekä se, että kokisi itsensä tervetulleeksi toimintaan (13 %). Seuraaviksi tärkeimpinä asioina (11-12%) mainitaan: tietäisi heti, mihin sitoutuu, vapaaehtoistyötä voisi tehdä etänä, tietäisi, että omat kyvyt riittävät sekä toiminnan aloittaminen olisi sujuvampaa. Kaikista vastaajista 38 % haluaisi osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos pyydetäisiin. Huomattavaa on se, että nuorista vastaajista (15-24-vuotiaista) jopa 61 % haluaisi osallistua, jos heitä pyydetäisiin mukaan. Noin 30 % haluaisi 3 vuoden päästä tehdä vapaaehtoistoimintaa sekä etänä, että kasvotusten. Kuitenkin yli 50 % haluaisi tehdä vapaaehtoistoimintaa ensisijaisesti kasvotusten.

Tutkimuksen tulokset kannattaisi huomioida oman organisaation vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa.

Eniten vapaaehtoistoimintaan osallistumista helpottaisivat seuraavat asiat:

1. Toiminnan organisointi; mahdollisuus tehdä lyhyitä pätkeä/pop up- toimintaa, mahdollisuus toimia etänä ja se, että viestintä toiminnasta olisi parempaa
2. Vastaajan motivointiin ja itsetuntoon liittyvät tekijät; tunne siitä, että omat kyvyt riittävät ja, että tietää heti, mitä vapaaehtoiselta odotetaan
3. Oppimiseen ja kehittymiseen liittyvät tekijät; perehdytys ja taitojen oppiminen
4. Arvostukseen liittyvät tekijät; yhteiskunnan ja lähipiirin arvostus sekä kulukorvaukset ja ystävän lähteminen mukaan
5. Elämäntilanteeseen liittyvät tekijät; terveys. (Fields 2021, 11.)

Vapaaehtoiset ovat usein monipuolinen joukko ihmisiä, joilla on erilaista ja eritasoista osaamista. Inhimillisten voimavarojen tukemisella ja kehittämisellä vapaaehtoisten osaamista voidaan suunnata tarkoituksenmukaisesti ja samalla mahdollistetaan vapaaehtoisen kasvu ja kehittyminen. (Kaukinen 2015, 48.)

Jotta ihmisen aikomus osallistua muuttuu toiminnaksi, tarvitaan motivaatiota ja siksi motivaatio on niin keskeinen käsite vapaaehtoistoiminnassa (Harju 2019, 21). Vapaaehtoistoiminta on keino vaikuttaa ja osallistua, se lisää yhteenkuuluvuutta, osallisuutta ja hyvinvointia sekä tukee kansalaisvaikuttamista ja demokratiaa. Vapaaehtoistoiminnasta hyöttyy niin vapaaehtoinen itse kuin ympäröivä yhteiskuntakin. Vapaaehtoistoiminta voidaan ajatella vastavuoroiseksi: kohde saa apua ja auttaja mielekästä tekemistä, mahdollisuuden uusiin kokemuksiin ja ihmissuhdetaitojen kehittämiseen sekä hyvän mielen. (SOSTE 2020.)

Pessi ja Oravasaari (2010) väittävät, että motiivien huomioiminen, vapaaehtoisten osallisuuden edistäminen, sitouttaminen ja tukeminen ovat usein mainittuina järjestöjen ja yhdistysten toimintasuunnitelmissa, mutta käytännössä toteutuminen jää vaillinaiseksi. Heidän mukaansa nämä toteutuvat käytännössä vain, jos vapaaehtoinen itse hakee tukea omalle kehittymiselleen. Inhimillisten voimavarojen tukemisen keinoihin myös käytännön tasolla olisi siis syytä kiinnittää huomiota. (Kaukinen 2015, 49.)

Osallisuuden ja opittujen taitojen merkitys voi olla vapaaehtoiselle, ja etenkin nuorelle suuri, sillä oppimiskokemuksina vapaaehtoistyö tarjoaa todellisia mahdollisuuksia muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle jääneille ja myös pitkäaikaistyöttömille. Tutkimustietojen mukaan vapaaehtoistyössä mukana olleiden todennäköisyys joutua työttömiksi on pienempi. Melkein joka kuudes nuori EU:ssa lopettaa koulunkäynnin varhaisessa vaiheessa ja joka neljäs nuorista (25–29-vuotiaista) aikuisista ei ole suorittanut keskiasteen tutkintoa, joten vapaaehtoisena hankitut taidot voivat osoittautua äärimmäisen arvokkaiksi työsaannissa ja sosiaalisen osallisuuden edistämisessä. (Euroopan parlamentti 2008.)

2.2 Vertaistoiminta

Vertaisuudella tarkoitetaan ihmisten välisiä suhteita, joissa heitä yhdistää samanlaiset elämäntilanteet ja samankaltaiset kokemukset. Yhdistäviä tekijöitä tai tapahtumia, joista vertaisuutta syntyy, voivat olla esimerkiksi sairastuminen tai jokin elämän kriisi, kuten avioero tai läheisen kuolema. Vertaisuutta voi syntyä myös työssä, opiskelussa tai harrastuksissa. Vertaisuudessa on kyse keskinäisestä asiantuntijuudesta, voimavaroista ja yhdenvertaisuudesta. Siihen kuuluu henkilöiden molemminpuolinen keskinäinen tuki. Luottamuksellinen ilmapiiri on vertaisuudessa tärkeää. Vertaisuudessa pääsee jakamaan omia kokemuksiaan, kuulemaan ja

oppimaan toisten kokemuksista, ilmaisemaan tunteitaan ja löytämään selviytymiskeinoja. Se on yleisesti ottaen kokemuksena voimauttava ja luo osallisuuden tunnetta. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20-26.)

Vertaistuki ei ole itsessään vapaaehtoistoimintaa, vaan se on vertaisten omaehtoista, keskinäistä toimintaa. Vertaiset ovat keskenään samalla tasolla. Vertaistukeen kuitenkin sisältyy vapaaehtoistoimintaa esimerkiksi silloin, kun vertainen ohjaa ryhmää, joka koostuu vertaisista. Hän on saanut koulutuksen ryhmänvetäjän tehtävään ja toimii vapaaehtoisena. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20-26.) Suurin osa YVPL:n vapaaehtoisista tekee vapaaehtoistoimintaa tällaisessa vertaistukijan roolissa.

Vertaistukiryhmiä on monille eri kohderyhmille, kuten päihteidenkäytöstä toipuville ja eri sairauksista kärsiville ja heidän läheisilleen. Ryhmiä järjestetään eri yhdistyksissä mutta myös julkisella sektorilla, esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluissa sekä lastensuojelussa. Vertaistukitoimintaa voi olla esimerkiksi erilaiset ryhmätoiminnot, yksilötukitoiminta, puhelintukilinjat, verkkoryhmät, verkkotoiminnot (chat, keskustelusivustot, ohjatut ja ohjaamattomat ryhmät), kokemusasiantuntijoiden antamat palvelut ja tuki. (THL 2022a.)

Vertaisryhmien- ja verkostojen lukumäärä on ollut kasvavaa. Ihmisillä on tarve jakaa kokemuksiaan ja saada tietoa sekä ymmärrystä samankaltaisissa elämäntilanteissa olevilta. Myös verkkovertaistuki eli virtuaaliset vertaisryhmät ja chatit ovat kasvava vertaistuen muoto. Verkko keskustelut mahdollistavat osallistumisen useammille ihmisille, kun rajoitteena eivät ole esimerkiksi välimatkat tai sairauden/elämäntilanteen osallistumista haastavat tekijät. Virtuaalivertaisryhmät ovat lisänneet merkittävästi vertaisryhmien määrää. Vertaisryhmissä saatetaan puhua paljon muustakin, kuin vertaispinnassa olevista asioista ja ryhmässä voikin tavata ”hengenheimolaisia” tai tulevia ystäviä. (Nylund 2005, 195, 201-204.)

Kokemusten jakaminen kunnioittavassa ilmapiirissä voi lievittää ahdistuneisuutta ja poistaa pelkoja. Turvallisessa ja luottavaisessa ilmapiirissä aiheiden käsittely toteutuu painostamatta ja omaehtoisesti. Koulutettujen ryhmäohjaajien johtamista ryhmistä osa on tavoitteellisia, joissa on määritelty osallistujat, osallistumiskerrat ja sisällöt, mutta on myös ryhmiä, joihin voi tulla ja mennä vapaammin. (Mielenterveystalo 2022.)

Kokemusasiantuntijatoiminta on 2000-luvulla kehittynyt toimintamuoto, joka tuo tietoa asiakkaiden ja kohderyhmän kokemuksista osaksi palveluiden kehittämistä ja esimerkiksi asiakaslähtöisyyden vahvistamiseksi (THL 2022a).

Osa YVPL:n vapaaehtoisista tekee vaikuttamistyötä kokemusasiantuntijoina. Esimerkiksi YVPL:n nuorisotoiminnassa on ainutlaatuinen nuorten vaikuttamiseen ja kokemusasiantuntijuuteen tähtäävä ryhmä (yhdessä Kasper- Kasvatus- ja perheneuvonta ry:n kanssa). Ryhmässä vaikutetaan siihen, että vanhempien eron kohdatessa lasten ja nuorten näkemykset, toiveet ja tarpeet huomioitaisiin mahdollisimman hyvin. Lisäksi nuoret haluavat vaikuttaa ryhmän kautta muihinkin nuoriin liittyviin yhteiskunnallisiin teemoihin. He saattavat puhua tilaisuuksissa kokemusasiantuntijoina, kirjoittaa mielipidekirjoituksia, tehdä somevaikuttamista, tavata päättäjiä ja toimia verkkovertaisina. Nuorille on YVPL:n nuorisotoiminnassa myös toinen, nuorisotoiminnan linjoja, nuorten näkökulmasta ohjaava Tsempparit kehittämissyhmä. (YVPL 2022.)

2.3 Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus

Sitran tekemän Tulevaisuusbarometrin 2021 mukaan tulevat yhteiskunnan megatrendit voidaan jakaa viiteen keskeiseen muutoksen teemaan: ekologisella jälleenrakennuksella on kiire, väestö ikääntyy ja monimuotoistuu, verkostomainen valta voimistuu, teknologia sulautuu kaikkeen ja talous etsii suuntaansa. Vapaaehtoistoiminta ei ole muusta yhteiskunnasta irrallinen osa, vaan yhteiskunnan muutoskehitys vaikuttaa myös vääjäämättä siihen. (Dufva, Rowley & Vataja 2021.) Siksi nämä muutoskehityksen suuntaukset on huomioitu tässä opinnäytetyössä.

Megatrendeihin vastaaminen vaatii keskustelua siitä, millainen on toivottava tulevaisuus. On otettava huomioon tiedossa olevat kehityskulut ja pohtia, miten niihin vastataan. Yhden yhteisen tulevaisuuden sijaan tarvitaan yhteistä keskustelua tulevaisuudesta, siitä, mikä nähdään uhkana, mikä mahdollisuutena ja millaisia muutoksia tarvitaan nykyiseen toimintaan eli millaisia vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuksia haluamme tehdä yhdessä. (Dufva 2018, 21.) Tällaista vapaaehtoistoiminnan toivottuun tulevaisuuteen katseen suuntaamista toteutetaan YVPL:n vapaaehtoistoiminnan kentällä tämän opinnäytetyön myötä.

Yhteiskuntatieteiden tohtori ja sosiaalityön dosentti Jorma Niemelä (2020) kirjoittaa: ”Älä ole osa ongelmaa – ole osa ratkaisua”. Hän pohtii järjestöjen mahdollisuuksia osana tulevaisuuden palvelutuotantoa ja korostaa hoivakriisin ja pandemian aiheuttamien poikkeusolojen jälkeistä tarvetta kirkastaa järjestöjen missiota ja tehtäviä. Yhteiskunta tarvitsee hänen mukaansa päämäärän, jossa jokaisella on ihmisarvo, mahdollisuus osallisuuteen ja toimijuuteen, sekä mahdollisuus tarvitsemiinsa palveluihin. Tässä järjestöt astuvat kuvaan täydentämään palvelutuotantoa ja vauhdittamaan inklusion toteutumista. Vapaaehtoistoiminnassa on siis

tulevaisuudessa entistä vahvemmin visioitava ja viestittävä omaa tarkoitustaan sekä tehtävä yhteistyötä niin toisten järjestöjen kuin julkisensektorin kanssa.

Tulevaisuudessa työn ennustetaan pirstaloituvan ja muuttuvan projektiluontoisiksi suorituksiksi. Työn tehokkuuden kasvattamisen myötä on mahdollisuus siirtyä tekemään lyhyempää työaikaa. Tällöin ihmisille vapautuu aikaa ja toisaalta heille ennustetaan, työn pirstaloitumisen myötä, tulevan lisääntyvä tarve yhteenkuuluvuuden tunteelle ja yhteisölle. Ihmisten kohtaaminen ja merkityksellisten asioiden tekeminen voivat tällöin löytää paikkansa kansalaisjärjestöistä. (Halava, Pantzar & Lukin 2018, 36.) Järjestöjen on kuitenkin vastattava vapaaehtoisiksi aikovien merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kaipuuseen, jotta henkilö kokee haluavansa tulla mukaan juuri tiettyyn toimintaan. Viestintää on tehtävä aktiivisesti, jotta vapaaehtoiset löytävät toiminnan.

Järjestö- ja vapaaehtoistoiminta tarvitsee kykyä muokkaantua vastatakseen yhteiskunnan ja kohderyhmien tarpeisiin. Mitä aikaisemmin muutokset ja niiden vaikutukset tunnistetaan, sen ketterämmäksi toimintamallien ja osaamisen kehittäminen muuttuu. Tällaista ketteryyttä kansalaisyhteiskunnassa tarvitaan erityisesti kriisien keskellä. Myös arjessa tarvitaan kykyä vastata tuella ja toiminnalla yllättävissä ja uusissa tilanteissa. Järjestö- ja vapaaehtoistoimijoiden tuleekin aktiivisesti peilata oman toiminnan ja muuttuvien tarpeiden välille pitääkseen toimintansa merkityksellisenä ja tarpeellisenä kulloisessakin ajassa. (Kansalaisareena 2022b).

Parhaimmillaan ennakoititieto auttaa tunnistamaan ajoissa ne konkreettiset toimenpiteet, joita tarvitaan, jotta järjestö- ja vapaaehtoistoiminta voidaan tulevaisuudessa nähdä yhä suuremmissa määrin yhteiskuntamme voimavarana. Samalla toimijoille voi kasvaa ymmärrys siitä, millaisia toimintaedellytyksiä tarvitaan, jotta asenteisiin, rakenteisiin, resursointiin sekä osamiseen liittyvät muutokset mahdollisesti saadaan aikaiseksi. (mt.)

Straniuksen (2018) mukaan huomioitavia kehityskulkuja vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudessa ovat muun muassa merkityksellisyyden kaippu ja etsintä, väestöryhmien eriarvoistuminen, demokratian muutos ja osallistumisen tapojen monipuolistuminen, väestörakenteen muutos, monikulttuurisuus ja kaupungistuminen, ilmastonmuutoksen, luonnonvarojen käytön ja ympäristökysymysten tuomat haasteet, talouden, elinkeinoelämän ja työn muutos sekä teknologinen kehitys ja digitalisaatio. Tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnassa rajapinnat yksityisen, julkisen, kolmannen ja neljännen sektorin välillä hämärtyvät. Lyhytkestoiseen pop up -toimintaan halutaan osallistua useammin ja ihmisten itseorganisoituminen muuttaa monia perinteisiä

toimintatapoja. Yhä suurempi osa tehdystä vapaaehtoistyötä on jo nyt lyhytaikaista, järjestöihin tai organisaatioihin sitoutumatonta tai pelkästään verkossa tapahtuvaa. (Stranius 2018, 8-9.)

Vapaaehtoistoiminnassa on huomioitava, että hallinnollinen osaaminen ei ole tulevaisuuden vapaaehtoistyössä tärkeintä, vaan tulevaisuudessa halutaan erityisesti tehtäviin, joissa tarvitaan vuorovaikutustaitoja: olemaan ihmisten parissa. Tämä tarkoittaa sitä, että toiminnan tulee korostua hallintoa enemmän. (Fields 2021, 13.) Vapaaehtoistoiminnasta haetaan jatkossa entistä enemmän myös elämyksellisyyttä (Mäkinen 2018, 61).

Vapaaehtoisena toimimisen motivaatio- ja arvoperusta on muuttunut ajan saatossa. Väitöskirjassaan ”Vapaaehtoistoiminta yksilön ja yhteiskunnan peilinä” Grönlund tarkastelee nuorten aikuisten vapaaehtoistoiminnalle kohdistamia arvoja. Nykypäivänä ihmiset etsivät, pohtivat ja pääsevät toteuttamaan omien arvojensa mukaista toimintaa ja omaa identiteettiään vapaaehtoistoiminnassa, joka näyttäytykin hedelmällisenä maaperänä itsetutkiskelulle. Arvoja, joita suomalaiset liittävät erityisesti liittävät vapaaehtoistoimintaan ovat tasa-arvo, huolenpito, vapaus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Vapaaehtoisuus voidaankin nähdä tietynlaisena vastavoimana itsekkyydelle, ahneudelle, materialismille, vastuuttomuudelle ja passiivisuudelle. (Grönlund 2012, 71.) Arvojen, oman identiteetin sekä minäkuvan rakentamisen kannalta vapaaehtoisuus voidaankin nähdä erityisen merkityksellisenä asiana nuorille.

Taloustutkimus Oy:n (2021) teettämän Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -tutkimusraportin mukaan nuorista vastaajista (15-24-vuotiaista) jopa 61 % haluaisi osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos heitä pyydetäisiin mukaan.

Syyt siihen, miksi nuoret eivät olleet tehneet vapaaehtoistyötä liittyivät vapaaehtoistoiminnan tarjonnan puutteeseen ja varojen tai sopivan seuran puutteeseen. Yhtenä syynä oli myös se, ettei tiedetä, miten toimintaan pääsee mukaan. (Nuorisobarometri 2012, 25). Järjestöjen ja yhdistysten onkin syytä pohtia, kuinka tavoittaa nuoria ja tehdä toiminta heille houkuttelevaksi. Nuoriin vapaaehtoisiihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota, paitsi nuorten hyvinvoinnin kannalta, myös väestörakenteen muuttuessa ja väestön ikääntyessä, yhteiskunnan hyvinvoinnin jatkuvuuden kannalta. Kasvavaan palvelutarpeeseen tarvitaan vastaamaan uusien vapaaehtoisten joukko.

Järjestö- sekä vapaaehtoistoiminta on keskeinen osa kansalaiskasvatusta. Järjestöjen näkemyksen mukaan koulujen opetus voisi tarjota nykyistä selkeämmin järjestökasvatusta ja myös aktiivisemmin ohjata nuoria vapaaehtoistyön pariin. Vaikuttamistyö onnistuu parhaiten, kun se

aloitetaan jo varhain. Nuorena omaksutut käytänteet säilyvät usein läpi elämän ja luovat hyvän pohjan, jolle rakentaa vapaaehtoisuuteen ja yhteisölliseen toimintaan perustuvaa kansalaisuutta. (Valtiovarainministeriö 2015, 50.)

Vapaaehtoistyö lisää nuorten yhteyttä yhteisöönsä antamalla nuorille vastuuta – se antaa nuorille mahdollisuuden tehdä jotain omaksi hyväkseen. Vanhemmat vapaaehtoiset taas voivat osallistua hyödyntäen kokemustaan ja asiantuntemustaan. Väestönmuutoksen takia vanhempien ihmisten vapaaehtoistyö onkin yhteisömme suuri voimavara, jota ei ole vielä ymmärretty täysin käyttä. Samoin nuorten ja vanhempien osallistuessa toimintaan yhdessä, vapaaehtoistyö on keino tuoda sukupolvet yhteen. On mahdollisuus oppia toisilta ja edistää keskinäistä yhteisymmärrystä. (Euroopan parlamentti 2008.) Tämän opinnäytetyön kehittämissuunnitelmassa tuodaan yhteen nuoria ja aikuisia vapaaehtoisia. Se on jo arvo sinänsä, mutta oletettavasti tuottaa myös uuden oppimista ja uuden kehittämistä yhdessä sekä toisilta.

Digitaalisuus ja erilaiset digitaaliset työkalut helpottavat tulevaisuudessa ja jo nyt vapaaehtoisuutta. Ihmisten kohtaaminen, yhdessä tekeminen sekä projektien koordinointi on helppoa, kun osia suunnittelusta ja päätöksenteosta voidaan joukkoistaa digitaalisten työkalujen avulla. Mikrovapaaehtoisuus on yksi kasvava tapa auttamiseen ja vapaaehtoistyön tekemiseen. Esimerkiksi Be My Eyes -sovelluksen avulla kuka tahansa voi auttaa muutaman minuutin ajan näkörajoitteista ihmistä ja lukea esimerkiksi hänen puolestaan elintarvikkeiden etiketeistä päivämäärät. Mikrovapaaehtoisuus ei korvaa kasvokkain tapahtuvaa järjestötyötä, mutta voi tarvittaessa täydentää sitä. (Halava, Pantzar & Lukin 2018, 36.)

Tulevaisuuden kansalaistoiminnan tulee toimia mahdollisimman tehokkaasti yhteistyössä julkisten ja yksityisten sosiaali- ja terveystieteiden kanssa, kuten jo aiemmin tässä opinnäytetyössä on tuotu julki. Yhdessä voidaan saada aikaan tuloksia, joita tahot eivät yksin kykenisi saavuttamaan. Järjestöjen välinen yhteistyö on myös erityisen tärkeää. Sen sijaan, että järjestöt kilpailevat samoista ihmisistä, olisi järkevää miettiä, miten aktivoita ylipäättään vapaaehtoisia mukaan ja löytää järjestöjen välillä yhteistyön tekemisen tapoja myös vapaaehtoistoiminnassa. Rajojen ylittäminen toisi vaihtelua vapaaehtoisille teemojen laajentuessa, mutta myös järjestöjen työntekijöille. Moni vapaaehtoinen hakee ja tarvitsee muutosta aika ajoin. Onkin hyvä pohdita, millaisilla motiiveilla vapaaehtoiset tulevat mukaan toimintaan. Elinvoimaisen järjestötoiminnan tulevaisuus on turvattu, kun saadaan ihmisten osaaminen ja innostus kohtaamaan apua tarvitsevien tarpeet. (Hannula 2018, 55-58).

3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN

3.1 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoistoiminnan johtamisella tarkoitetaan yleensä asioiden johtamista, jossa prosessit ja resurssit saatetaan yhteen (management). Vapaaehtoistoiminnan johtajalta odotetaan kykyä jakaa tehtäviä ja vastuuta sekä pitää langat käsissään, jotta vapaaehtoiset voisivat rauhallisin mielin keskittyä omaan tehtäväänsä. (Karreinen, Halonen & Tennilä (toim.) 2017, 93.)

Vapaaehtoisten johtaminen taas on johtajuutta, jossa vapaaehtoisia kannustetaan ja ohjataan (leadership). Vapaaehtoisuus asettaa johtamiselle omat erityispiirteensä, kun suoraa käskyvaltaa suhteessa vapaaehtoiseen ei ole. Monesti vapaaehtoisten johtaja voi itsekin olla vapaaehtoinen, kuten yhdistysten puheenjohtajat ja hallitus, mutta toisinaan myös palkattu toiminnanjohtaja tai vaikka vaalipäällikkö. Ihmisten johtamisessa asenne on muodollista asemaa tärkeämpi ja johtajan tehtävänä on saada vapaaehtoisten parhaat puolet käyttöön yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä vaatii johtajalta luottamusta vapaaehtoiisiin. Vapaaehtoisten johtaminen on lähellä käsitystä valmentavasta ja osallistavasta tiimijohtamisesta. Päämäärien sopiminen ja vapaaehtoisten sitouttaminen on kaiken toiminnan lähtökohta. (mt., 93-94.)

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisille luodaan mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhdistyksen tai yhteisön päämääriä. Sitä ennen on tietenkin tiedettävä, mitä päämäärät ovat. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen lähtee yhteisen vision luomisesta ja sen viestimisestä. Ilman visiota ja siihen liittyviä päämääriä toiminta ei onnistu. Vision kautta luodaan tunne siitä, että vapaaehtoiset tekevät yhdessä asioita, jotka johtavat merkityksellisiin päämääriin. Siten innostetaan ja sitoutetaan vapaaehtoisia toimintaan. Tiedostaa täytyy myös yhdistyksen tai yhteisön perustarkoitus ja arvot, joiden pohjalta toimitaan. Vapaaehtoistyön johtamisessa suunnitellaan toimintaa ja tavoitteita, innostetaan ja motivoidaan vapaaehtoisia sekä koordinoidaan vapaaehtoistyötä. Johtajan on tunnettava johdettavan yhteisön kulttuuria ja toimintaa. Me-hengen luominen on tärkeää motivaatiolle ja ryhmän identiteetille, jota ilman ei synny johtajuuttakaan. (Kuuluvainen 2015, 9.) Järjestön strategiajohtamisessa ei pääosassa ole keinot ja välineet, vaan mielessä pidetään järjestön perustehtävä, visio ja ydintehtävä. (Harju 2016, 116). Tämän opinnäytetyön tilaajaorganisaatiossa on tarvetta juuri tällaiselle yhteiselle

keskustelulle ja vapaaehtoistoiminnan johtamiselle. Opinnäytetyön kautta pääsemme aloittamaan tärkeän kehittämistyön.

Vapaaehtoistoiminnan tärkeitä perusasioita suunnittelevat yleensä työntekijät, hallitus ja aktiivisimmat vapaaehtoiset yhdessä. Liittomuotoisissa järjestöissä suunnittelua tehdään liittotasolta. Suunnittelun kannalta on olennaista ymmärtää, onko kyseessä kansalaisyhdistys vai ammattimaisesti johdettu yhdistys eli onko pääasia tarjota vapaaehtoisille toimintaa ja osallistumismahdollisuuksia vai saada yhdistyksen yhteiskunnallista missiota edistettyä. (Kuuluvainen 2015, 10.)

Vapaaehtoistoiminnan onnistumiseksi toiminnan johtamisessa on kolmenlaisia johtamisrooleja, joiden tulee toteutua: arjessa vapaaehtoistyötä johtavat, vapaaehtoistyön suunnittelijat sekä yhteisen vision, ryhmäidentiteetin ja me-hengen luojat. Roolit voivat olla yhden ihmisen vastuulla, yhteisiä tai ne voivat vaihdella toimijoiden välillä. Vapaaehtoisjärjestöillä on tyypillistä, että ei ole vain yhtä nimettyä työntekijää, joka johtaisi koko vapaaehtoistoimintaa, vaan tehtävät ovat usein jakaantuneet niin, että eri työnkuvat vaihtelevat. (mt, 13.)

Vapaaehtoistoimintaa organisoivat yhdistykset voidaan jakaa ammattimaisesti johdettuihin yhdistyksiin ja kansalaisyhdistyksiin, joista tutkimuksen kohdeorganisaatio kuuluu ensimmäiseksi mainittuun. Ammattimaisesti johdetussa vapaaehtoistoiminnassa nousee esiin järjestön yhteiskunnallisten ja yleishyödyllisten päämäärien täyttyminen. Työntekijät ovat vastuussa toiminnan suunnittelusta ja kantavat vastuun toiminnosta. Vapaaehtoiset antavat oman panoksensa toimintaan, mutta heidän toimenkuvansa on määritelty tarkkaan ja usein tullaan tekemään yhtä selkeää tehtävää. Työntekijöiden roolina on lähinnä myydä ”vapaaehtoistuote” vapaaehtoisille ja miettiä, miten yhdistys voi parhaiten kiittää ja palkita vapaaehtoisia heidän antamastaan työpanoksesta. Ammattimaisessa vapaaehtoistoiminnassa pyritään yleensä varmistamaan toiminnan jatkuvuus riittävällä rahoituksella. (Kuuluvainen 2015, 17-18.). Yhä enemmän painotetaan kuitenkin sitä, että vapaaehtoiset ovat mukana myös suunnittelemassa toimintaa. Eri-tyisesti vertaistuessa tämä korostuu ja YVPL:ssa vapaaehtoisilla onkin suuri halu suunnitella, kehittää, vaikuttaa ja toteuttaa toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa.

Vapaaehtoistoimintaa johtavan tehtäviin kuuluu Syrjäsen (2003, 29-33) mukaan uusien vapaaehtoisten hankkiminen, toiminnasta tiedottaminen, motivoiminen, vapaaehtoisten perehdyttäminen ja kouluttaminen, vapaaehtoisista huolehtiminen, palautteen antaminen, kuunteleminen

ja tavoitettavilla olo. Tärkeää on, että organisaatiolla on riittävät resurssit ja arvostus vapaaehtoistoimintaa ja sen organisointia kohtaan.

Tietyin väliajoin järjestön on tärkeää käydä keskustelua siitä, mitä vapaaehtoistoiminta sille merkitsee ja minkälaisia toimintatapoja kannattaa käyttää. Vapaaehtoisten kanssa toimiminen eroaa palkattujen työntekijöiden kanssa tehtävästä työstä. Onnistunut vapaaehtoistoiminta tarvitsee niin rahallisia kuin myös henkilöresursseja. Lisäksi tarvitaan tietynlaista osaamista, jota voidaan kasvattaa ja josta tulee huolehtia. Yksi onnistumisen kannalta tärkeimmistä asioista on järjestön kyky paketoita vapaaehtoistehtävät eri osaamista ja eri sitoutumista vaativiin osiin. Vapaaehtoistehtävistä pitäisi löytyä pitkiä ja lyhyitä sekä helppoja ja vaikeita tehtäviä. Mielekäs toiminta on kaiken vetovoimaisuuden keskiössä. (Häyrinen 2015, 38, 45.)

Rekrytoinnin tulee olla todenmukaista, ilmeeltään houkuttelevaa ja siinä tulee käyttää monipuolisesti eri viestinnän kanavia. Henkilökohtainen kontaktointi on rekrytoinnin tehokkain tapa. Vapaaehtoisten johtamisen pitää olla strukturoitua ja kannustavaa. Huono johtaminen on yksi yleisimmistä syistä vapaaehtoistehtävien lopettamiseen. Vapaaehtoinen on perehdytettävä kunnolla sekä koko järjestöön että tehtäviinsä. Järjestöissä on pidettävä mielessä myös, että koko vapaaehtoisprosessin ajan vapaaehtoinen tarvitsee neuvontaa, vuorovaikutusta ja toimintansa kehittämistä. (mt., 44-45.)

Myös työntekijät tarvitsevat koulutusta vapaaehtoistoiminnan tukemiseen ja johtamiseen. Täten on meidänkin organisaatiossamme, jossa tulevina vuosina olisi hyvä panostaa työntekijöiden koulutukseen. Pysähdyttävää on, että esimerkiksi Marika Aron opinnäytetyön (2012, 61-63) tuloksissa paljastui, että tutkimuksessa mukana olleista vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreista noin 40 % ilmoitti tarvitsevansa johtamisosaamista oman ammattitaidon kehittämiseksi erittäin paljon. Taustatietojen mukaan vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreista noin 70 % toimi itsenäisesti ilman työtiimiä ja 30 % teki koordinaattorin tehtäviä toisen tehtävän ohessa. Tähän on helppo samaistua, sillä kuten niin monessa muussakin järjestössä, meidänkin järjestössämme työntekijöiden työnkuvaan kuuluu hyvin monenlaisia ja eri tasoisia tehtäviä. Vapaaehtoistoiminnan tukeminen on vain yksi alue muiden töiden joukossa ja monesti vapaaehtoiisiin liittyvät tehtävät hoidetaan itsenäisesti.

Onnistunutta vapaaehtoistoimintaa on mahdollista johtaa sekä hyvin tarkasti koordinoitua, että mahdollistavalla työotteella. Kansalaisjärjestöjen vapaaehtoistyön johtamisessa korostuvat autonomian antaminen, unelmien toteuttaminen, ideat, vision viestintä sekä vapaaehtoisen kasvu

ja kehitys. Yhteiskunnallisia palveluja tuottavien järjestöjen vapaaehtoistyön johtamisessa korostuivat tarkasti määritellyt toimenkuvat, vapaaehtoisten työntekijöiden selkeät roolit ja vapaaehtoisten tukeminen. Kummassakin johtamisessa korostuvat johtajan sosiaaliset taidot, yhteisöllisyyden merkitys ja vapaaehtoisen aito arvostaminen sekä kohtaaminen. Kansalaisjärjestöissä johtamisen käytännöt olivat useammin tiedostamattomia ja organisaatiokulttuurisia, ammatillistuneissa järjestöissä kehittämisen tuloksena syntyneitä. (Kuuluvainen 2014, 17-27.)

Häyrinen (2015) on listannut hyvän vapaaehtoistoiminnan organisoiminnin sisältävän seuraavia asioita:

1. strategian (vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden, toimintaympäristön, strategian ja toimintatapojen määrittely);
2. osaamisen (osaamistarpeiden määrittely, kartoitus ja osaamisen kartuttaminen);
3. resursoiminnin (resursoiminnin suunnittelu ja varmistaminen);
4. johtamisen (tehtävien paketointi, rekrytointi, vapaaehtoissopimus, perehdytys järjestöön ja tehtävään, ohjaus ja vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja osallisuus, kiittäminen ja palkitseminen ja kunniakas lopettaminen); sekä
5. arvioiminnin ja kehittämisen. (Häyrinen 2015, 45.)

Perehdytys vapaaehtoistoimintaan on tärkeää. Perehdytettäessä on huomioitava, että nopeasti muuttuvassa ajassa yksinomaan olemassa olevaan todellisuuteen perehdyttäminen voi olla turhaa ja mahdotontakin. Jo perehdyttämisvaiheessa tulisi huomioida inhimilliset voimavarat sekä osaamisen ja asiantuntijuuden kasvu, joiden varaan organisaation tulevaisuus rakentuu. Parhaimmillaan jokainen toiminnassa mukana oleva voi kiinnittyä omalla panoksellaan yhteiseen laajempaan tehtävään ja tulevaisuuden visioon. Jo heti ensimmäisten kohtaamisten kautta vapaaehtoiselle välittyy kuva siitä, innostuuko ja haluaako hän kiinnittyä tähän toimintaan. (Nyman 2015, 14-15.)

Monet saattavat lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan, koska he tuntevat itsensä yksinäiseksi. Oman verkoston kasvattaminen saattaa olla myös usean YVPL:n vapaaehtoistoimijan taustamotiivina. Tällöin on erityisen tärkeää saada olla yhteydessä muihin vapaaehtoisiin ja tuntea kuuluvansa joukkoon. Todennäköistä on, että sosiaaliset tekijät nousevat tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi vapaaehtoistoimintaa jatkettaessa. Uudet sosiaaliset kontaktit voidaan kokea positiivisesti sitouttavina ja palkitsevina. (Yeung 2002, 60.) Sosiaalisissa suhteissa

mahdollistuu myös uusien vapaaehtoisten oppiminen konkareilta ja perehtyminen vapaaehtoistoiminnan hiljaiseen tietoon.

3.2 Vuorovaikutus ja motivaation johtaminen

Kuten aiemmin todettu, vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin on osattava johtaa sekä asioita, että ihmisiä. Osaava ja ammattimainen koordinaattori mahdollistaa toiminnan ja vapaaehtoistavun jatkuvuuden. (SOSTE 2022).

Vuorovaikutuksen ja sen taitojen merkitys on kasvanut jatkuvasti. Näin on myös vapaaehtoistoiminnan kentällä. Vuorovaikutuksen johtamisessa johtaja purkaa esteitä, luo erilaisia foorumeita toiminnalle, avaa keskustelua ja luo me-henkeä. Viestintä, kommunikointi ja jokaisen äänen kuuluville saaminen on tärkeää. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 88-90.)

Vapaaehtoisten johtamista voidaan lähteä tarkastelemaan myös onnistumisen dynamiikan ja johtamisen kautta. Haluammehan mahdollistaa vapaaehtoisille onnistumisen tunteen tehtävänsään. Onnistumisen taidot -kirjassa tuodaan esille, kuinka tavoitteita kohti pyritään ja kuinka ne voidaan saavuttaa. Ensinnäkin huomioitavaa on, että jokainen tuo ryhmään tai yhteisöön tulleessaan mukanaan omat aiemmat kokemuksensa ja menneisyytensä, totut tapansa. Tähän johtaja ei voi vaikuttaa, mutta hän voi vaikuttaa yhteisön toimintakulttuuriin. Johtaja voi esimerkiksi auttaa luomaan ilmapiiriä, joka kannustaa itseohjautuvuuteen, jolloin johtaja voi keskittyä enemmän rohkaisemiseen, kehittämiseen ja ihmissuhteiden luomiseen. Nykypäivän johtamiskulttuurissa onkin valloillaan tyyli, jossa johtaja tai valmentaja auttaa ihmisiä oivaltamaan, ymmärtämään ja onnistumaan itse. Tämä vaatii luottamusta. Johtaja luo maaston, jossa onnistuminen on mahdollista ja onnistuu itse toisten ihmisten onnistumisten kautta. Johtajan on ilmaistava selkeästi odotuksensa, ryhmäläisten on tiedettävä roolinsa, tehtävänsä ja mitä heiltä odotetaan. Tämä luo turvallisuuden tunnetta, jolloin vapaaehtoisen on helpompi heittäytyä tehtävään. Näin hyvä johtaja myös kasvattaa ympärilleen uusia johtajia. Kun ryhmän sisällä keskustellaan asioista ja hyödynnetään jokaisen vahvuudet, kaikille muodostuu sopivia vastuualueita. (Kaski & Miettinen 2018, 61-64.)

Liikaa ei voi korostaa ryhmän toimintatapojen, tavoitteiden, arvojen ja normien yhteistä tiedostusta. Ne kertovat ryhmän toimintakulttuurista: mikä on sallittua ja mikä ei (pelisäännöt). Nämä tulee muistaa kertoa kattavasti ja ymmärrettävästi myös kaikille uusille ryhmän jäsenille. Yhteinen ymmärrys ja hyvä toimintakulttuuri vaatii avoimuutta, keskustelua, kertomista, mitä

kukin ajattelee ja kuinka asioita kokee. Kun nämä toteutuvat, toiminnassa pysyy yhteinen fokus ja jokainen kokee olevansa tärkeä. Yhteisöllisyyden tunne vahvistuu, kun jokaisella ihmisellä on merkitystä onnistumiselle. (mt., 63-64.)

Yhteinen ymmärrys vaatii myös yhteistä kieltä. Kielellä tarkoitetaan tässä kontekstissa erityisesti sitä, että ihmisten olisi osattava tulkita toisiaan oikein. Tämä edellyttää toisten tuntemista. Johtajan tehtävä on edistää sitä, että asiat puhutaan auki ryhmässä, halutaan oppia ymmärtämään toisia ja toisten sanomaa sekä halutaan harjoitella avoimen puhumisen kulttuuria. Usein uskallus olla rehellinen alkaa lisäämään luottamuksen tunnetta ryhmässä ja luottamus on pohja turvallisuudelle ilmapiirille. Kun tunnemme olomme turvallisiksi, meistä tulee avoimempia, joustavia, motivoituneita ja sinnikkäitä. Turvallisessa ympäristössä on myös huumoria ja ihmisillä on halu löytää ratkaisuja. (mt., 66-68.)

Esimerkkejä vuorovaikutuksellisista apukysymyksistä konfliktitilanteissa:

- Miten asia voitaisiin yhdessä selvittää?
- Miten voisimme yhdessä saavuttaa halutun lopputuloksen?
- Mitä mieltä sinä olet tästä?
- Miten sinun mielestäsi meidän kannattaisi edetä?
- Miten se käytännössä tapahtuisi?
- Miten olet päätenyt tähän lopputulemaan?
- Miten voin auttaa sinua?
- Miten onnistuit tuossa?

Olennaista on pysyminen asiassa menemättä henkilökohtaisuuksiin. Hyvin toimivaan ja tulokselliseen johtajuuteen kuuluu uteliaisuus, ei syyllistäminen ja virheiden etsiminen. (mt., 70-71.)

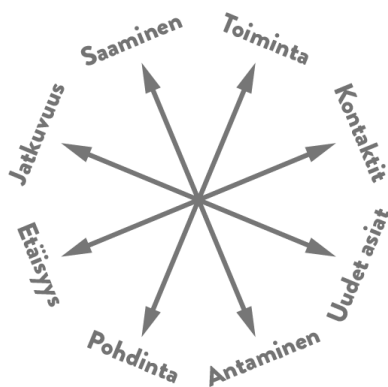
Vuorovaikutuksessa ja johtamisessa on huomioitava myös motivaatio. Mikäli ei ole motivaatiota, ei ole myöskään vapaaehtoistoimintaa. Jokaisella vapaaehtoistoimintaan osallistuvalla on omat motiivinsa tulla mukaan toimintaan. Motivaatiota ohjaa joko sisäinen tai ulkoinen tekijä. Vapaaehtoistoimintaan osallistuttaessa ihmisillä on monesti myös sosiaalinen motivaatio eli halu tehdä asioita samanhenkisten ihmisten kanssa, kuulua johonkin ryhmään. (Harju 2016, 99-102.)

Organisaation onnistumisista ja toiminnan vaikuttavuudesta viestiminen on lisäksi tärkeää kaikenlaisen vapaaehtoistyön inspiroinnissa ja vapaaehtoisten motivoinnissa. Vapaaehtoistoiminnan vaikuttavuutta on hyvä pitää esillä vapaaehtoisille suunnatussa viestinnässä. Tärkeintä on

ymmärtää, että hyvää, innostavaa ja tuloksellista vapaaehtoistyötä syntyy positiivisen ja toimintaa mahdollistavan organisaatiokulttuurin kautta. Positiivinen, kannustava tunnelma, jossa vapaaehtoiset tuntevat itsensä tarpeellisiksi, luo innostusta ja halua sitoutua toimintaan. Tämän tunnelman on tärkeää välittyä sekä yhdistyksen viestinnässä että vapaaehtoistyötä johtavien henkilöiden toiminnassa. (Kuuluvainen 2015, 78.)

Anne Birgitta Yeung (nyk. Pessi) (2005, 107-122.) on jaotellut erilaisia motiiveja vapaaehtoistoiminnan timanttimalliin. Tässä mallissa motiiveja on ryhmitelty neljäksi vastinpariksi: saaminen-antaminen, jatkuvuus-uuden etsintä, etäisyys-läheisyys ja pohdinta-toiminta. Saamisen ja antamisen ulottuvuus käsittää avun antamisen toisille ja toisaalta esimerkiksi itsensä toteuttamisen ja muun itselle saadun hyvän mahdollisuudet vapaaehtoistoiminnassa. Jatkuvuus kuvaa aiempia, tuttuja ja positiivisia kokemuksia, joiden vuoksi esimerkiksi hakeutuu vapaaehtoistoimintaan. Uuden etsinnässä taas motivaatioulottuvuus on uutuuden etsinnässä, oman elämäntilanteeseen vastapainon saamisessa ja muutoksessa. Etäisyys-läheisyys-ulottuvuus sisältää läheisyyden näkökulmasta kokemuksen me-hengestä ja ryhmään kuuluvuudesta ja etäisyys näkökulmasta taas kokemuksen omien rajojen asettamisen mahdollisuudesta ja esimerkiksi siitä, että saa etäisyyttä omaan arkeen tai lähipiiriin. Pohdinta-toiminta-akselilla pohdinnan pää sisältää muun muassa motivaatioon sisällytyt arvot ja aatteet sekä omien haasteiden ja kriisien läpikäymisen, kun taas toiminnan puoli käsittää tekemisen ja innostavuuden sekä toimintaan liittyvän organisoimisen.

Motivaatiotimanttiin voidaan vapaaehtoisen kanssa piirtää hänen sijoittumistaan näille akselille. Mallia voi hyödyntää vapaaehtoisten kanssa keskusteltaessa ja myös keskinäisessä palautteenannossa ja itsereflektiossa suhteessa vapaaehtoisuuteen ja sen muutoksiin tai muutostoiiveisiin.



Kuvio 1. Vapaaehtoismotivaation timanttimalli (Yeung 2005, 107.)

Jotta johtaja voi onnistua vuorovaikutuksessa ja motivoinnissa, vaaditaan häneltä myös tunnetaitoja. Tunnetaidoista erityisesti korostuvat itsetuntemus, itsehallinta, ja oma motivoituminen. Nämä jaetaan vielä Harjun ja Ruuskanen-Himman (2016) kirjassa tarkempiin palasiin, joihin kuuluu mm. itsearviointi, itseluottamus, joustavuus, innovatiivisuus sekä kunnianhimo ja sitoutuminen. Johtajan kyvyttömyys johtaa haittaa kaikkea työn tekemistä ja ihmisten motivointia (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 103.)

3.3 Osallisuuden johtaminen

Osallinen ihminen kokee olevansa merkityksellinen osa kokonaisuutta. Hän tulee kuulluksi ja voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja yhteiskuntaan. Osallisuus edellyttää yhteyttä omiin ja yhteisiin voimavaroihin, joita ovat: luottamus ja keskinäinen kunnioitus, toimeentulo, palvelut, tieto, taito, toiminta ja yhteiset merkitykset. Oleellista on usko ylipäänsä mahdollisuuksien olemassaoloon, sillä osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, miten suuren osan toimintakykynsä potentiaalista ihminen ottaa käyttöönsä. (THL 2022b.)

Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra määrittelee osallisuuden seuraavasti: Osallisuus ja erilaiset osallisuutta lisäävät toimet voidaan sosiaali-, käyttäytymis- ja terveystieteelliseen tutkimukseen perustuen jaotella kolmeen osa-alueeseen:

- Osallisuus omassa elämässä, johon kuuluu mahdollisuus elää omannäköistä elämää ja itse määrittellä, mihin toimintaan tai palveluun haluaa osallistua
- Osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa, johon kuuluu itselle tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin osallistuminen sekä vaikuttamisen mahdollisuus itselle tärkeisiin asioihin sekä tarvittaessa tuki vaikuttamiselle
- Osallisuus yhteisestä hyvästä, johon kuuluu mahdollisuus yhdessä tekemiseen, päästä nauttimaan yhteisestä hyvästä ja osallistua yhteisen hyvän tuottamiseen ja jakamiseen. (THL 2022b.)

Osallisuus ja vapaaehtoistoiminnassa mahdollistuvat osallisuuden kokemukset ovat tärkeitä erityisesti heikommassa asemassa oleville ihmisille. Osallisuuden kokemuksen kautta ihminen voi vahvistaa omanarvon tuntoaansa ja kyvykkyyden tunnettaan, josta voi olla hyötyä muun muassa työ- tai opiskelupaikkaa hakiessa. Olisi myös tärkeää, että ihmisellä olisi tärkeää ja arvokasta tekemistä myös työn ulkopuolella, tai jos työtä ei syystä tai toisesta ole. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus panostaa yhteiseen hyvään ja saada siitä tunnustusta, olla arvostettu osa yhteisöä ja saada onnistumisen ja merkityksellisyyden kokemuksia. (THL2022c.)

Osallisuutta omassa elämässä edistetään erilaisin voimavaraistavin keinoin. Voidaan myös luoda ihmisten välille luottamuksen edellytyksiä, lisätä toimintaympäristön ymmärrettävyyttä ja sitä kautta hallittavuutta, tarjota tilaisuuksia merkitykselliseen tekemiseen ja avata ovia uusiin mahdollisuuksiin, vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisätä käytössä olevia resursseja. (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 21.)

Nylundin & Yeungin (2005, 31-32) mukaan vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ja osallisuuden vahvistamisessa kannattaa ottaa huomioon seuraavat asiat, jotka tukevat vapaaehtoistoimintaa muutosvoimana tulevaisuuden murroksessa:

- Vapaaehtoiset otetaan mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon
 - kertomaan, miksi he itse tulivat ja miten heidän tuttavansa saataisiin mukaan
 - mahdollistetaan vapaaehtoisten keskinäiset foorumit ajatusten vaihtoon
 - arvostetaan ja rohkaistaan monimuotoisuuteen
- Vapaaehtoisen oppimisen ja tunnesiteen edistäminen
 - mietitään, kuinka vapaaehtoistehtävät voivat kehittyä tarpeiden ja motivaation muuttuessa
 - keskustellaan säännöllisesti kahden kesken ja ryhmissä muuttuvista kokemuksista, merkityksistä ja toiveista
 - annetaan välitöntä ja spontaania positiivista palautetta
 - keskustellaan rohkeasti arvoista
 - työnohjaus, jaksamisen seuraaminen
- Toiminnan vapaamuotoisuus
 - vapaaehtoisten yhdessäolon tukeminen sekä itse toiminnassa, että sen ulkopuolella
 - laaja vaihtoehtojen ja oman vaikuttamisen kirjo

Vapaaehtoistoiminta on mainio areena osallisuuden kokemuksen kasvulle. Ottamalla osallisuus vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ja organisoinnissa huomioon ja tukemalla sen kasvua, voidaan vaikuttaa laajasti yksilöön ja yhteisöön, jossa hän toimii.

4 MIELEKKYYDEN KOKONAISVALTAINEN KOKEMUS

4.1 Mielekkyys

Mielekkyys ja mielekkyuden kokemus on hyvin moniulotteinen käsite, paljon kokonaisvaltaisempi ja merkittävämpi, kuin opinnäytetyön aihetta valitessani olin ymmärtänyt. Mielekkyys käsitteen moniulotteisuus tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman koko vapaaehtoistoimintaan ja sen tukemisen mahdollisuuksiin.

Yksinkertaisimmillaan mielekkyys voi olla mieluisaa tekemistä, mutta todellisuudessa se on monimuotoinen ja subjektiivinen kokemus tai tunne. Kuten muutkin tunteet, se voi vaihdella ja siinä kokee astevaihteluita tai sen kohde voi muuttua. Mielekkyuden kokemus voi myös lisääntyä, kasvaa ja kehittyä. (Järvinen 2014, 34-35.)

Mielekkyyttä tarkastelee erityisesti itävaltalaisjuutalaisen psykiatrin Viktor E. Frankl'n (1905–1997) ajatuksiin pohjautuva logoteoria. Viktor Frankl'n ajatteluun ja logoteoriaan on paneutunut filosofian tohtori Timo Purjo, joka on kirjoittanut suomeksi mielekkyudesta sekä logoteoriasta. Purjo (2015, 16-17) kertoo logoteorian perustuvan siihen, että maailma ja siinä eläminen koetaan mielekkääksi. Mikäli ihminen näkee kaiken turhana, mielettömänä ja tyhjänpäiväisenä, ei hän näe syitä elää, eikä hän näe itsellään olevan minkäänlaisia vaikutusmahdollisuuksia tulevaisuuteensa. Tällöin ihminen ei näe olevansa myöskään tarpeellinen kenellekään tai mitään varten.

Kun ihminen taas kokee elämän mielekkäänä, on hänellä mahdollisuus nähdä myös oma elämänsä merkityksellisenä. Kyse on vieläpä enemmän siitä, että omalla elämällä on merkitystä toiselle ja kaikelle olevalle, kuin siitä, että sillä olisi merkitystä vain ihmiselle itselleen. Ihminen on ja kokee olevansa arvokas osa kokonaisuutta. Silloin tulevaisuuden ajattelu ja suunnitteluun eivät ole niin pelottavia ja hankalia asioita. (mt., 17.)

Logoteorian mukaan oman ihmisarvomme kunnioituksen perustana on se, että ymmärrämme olevamme osallisia logoksesta, eli kaiken olemassa olevan tarkoituksesta. Tiedostamme siis olevamme osa jotain suurempaa, ja uskomme, että kaiken taustalla on jokin perimmäinen tarkoitus. Logoteoriassa uskotaan, että kaikki olemassa oleva muodostaa mielekkään kokonaisuuden, joka on järjestäytynyt siten, että silläkin, mitä emme ymmärrä, on tarkoituksensa. Tämä taas johtaa uskomukseen, että maailma on mielekäs eikä täysin järjetön ja kaoottinen, sattumista riippuva kokonaisuus, johon ihminen ei voisi vaikuttaa omilla ratkaisuillaan. Kun kaikella on

paikka, tehtävä ja tarkoitus, on olemassa myös toivon näkökulma. Vaikka asiat yksilötasolla tai maapallolla näyttäisivät menevän huonoon suuntaan, on toivoa, että sen suuntaan voidaan vaikuttaa. Ihmiskunta voi omilla toimenpiteillään vaikuttaa esimerkiksi ilmastokriisiin tai muihin globaaleihin uhkiin. (Purjo 2015, 15-16.)

Logoksesta on johdettavissa sana dia-logos, eli dialogi, joka merkitsee kahden ihmisen välistä keskustelua. Logoksen eli tarkoituksen kautta dialogi virtaa ihmisten välisessä yhteydessä ja resonoi heidän kokemuksessaan. Kahden henkilön välisellä suhteella on siis myös tarkoitus ja käytännön tarkoitukset toteutuvat nimenomaan suhteissa johonkin toiseen tai toisiin. Logoteoreettinen auttaminen taas kuvataan vapautumiseksi tekniikoiden kahlitsevuudesta ja keskittymisestä kahden ainutlaatuisen henkilön aitoon kohtaamiseen. Voidaan puhua myös arvokkaasta kohtaamisesta, eettisestä kohtaamisesta tai eettisenä olemisesta toisten kanssa, jossa dialogin kautta kuljetaan kohti omien tarkoitusten löytymistä. Vastausten löytämiseksi tarvitaan monesti toista ihmistä, joka on valmis antamaan itsestään oman tietämyksensä ja käytännöllisen viisautensa toisen käyttöön sekä osuvasti kohdennetuilla kysymyksillään saa toisesta itsestään löytyvän viisauden esille. (mt., 19.)

Logoteorian mukainen dialogi -ajatus soveltuu hyvin vapaaehtoistoiminnan kentälle. Vapaaehtoistoimintahan on ja perustuu hyvin pitkälti toisen ihmisen kohtaamiseen. Samoin vapaaehtoistoiminnan järjestäjätaholla on vastuu kohdata ja käydä dialogia vapaaehtoisen kanssa sekä yhdessä löytää hänelle hänen tarkoitustaan (arvoja, motiiveja, resursseja ja kiinnostuksen kohteita) vastaava mielekäs vapaaehtoistehtävä.

Jotta työ olisi mielekästä, vaatii se kokemuksen siitä, että työtä voi tehdä hyvin (Henttonen & Lapointe 2015, 86). Samoin on vapaaehtoistoiminnan osalta, jos tekemisessä on liikaa epävarmuutta tai kokemus, ettei osaa riittävästi, ei se ole mielekästä. Mielekkyyden kokemuksella on osa meidän kunkin päätöksenteossa ja se ohjaa vahvasti ihmisen käyttäytymistä. Ihminen on taipuvainen käyttäytymään siten, että mielekkyys hänen valitsemisissaan toiminnoissa toteutuisi ja ihminen yleensä pyrkii etsimään tai rakentamaan elämäänsä mielekkäitä sisältöjä. (Suomala & Räsänen 2020.)

Kaiken kaikkiaan mielekkyyden kokemukseen näyttäisi sisältyvän seuraavia elementtejä, joita avaan enemmän tämän luvun alaluvuissa: motivaatiota (erityisesti sisäistä motivaatiota), merkityksellisyyttä, itseä innostavaa ja kiinnostavaa tekemistä, minäkyvykkyyttä, osallisuutta,

mahdollisuus toteuttaa itseään ja osaamistaan, yhteenkuuluvuutta, tavoitteellista toimijuutta, tunnustuksen ja arvostuksen kokemista sekä tulevaisuusosallisuutta.

WWF:n Onnellisuuspoliittisessa manifestissa viitataan Baconiin ym. (2010), kun kerrotaan ihmisen onnellisimmista hetkistä, joihin mielekäs tekeminen kytkeytyy. Samassa manifestin lauseet kiteyttävät osuvasti myös mielekkyyden kokonaisuutta:

”Ihmisen onnellisimmat hetket liittyvät usein mielekkääseen yhdessä tekemiseen. Tavoitteellinen työskentely yhdessä muiden kanssa vahvistaa tervettä itseluottamusta ja uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Meillä on tarve toteuttaa itseämme osana merkityksellistä, suurempaa kokonaisuutta. Olemme myös onnellisia silloin, kun saamme osallistua oman ja yhteisen hyvinvoinnin rakentamiseen.” (WWF 2010, 14.)

4.2 Merkityksellisyys ja tarkoitus

Mielekkyyteen liittyvät läheisesti käsitteet merkityksellisyys ja tarkoitus. Filosofin Frank Martelan (2020, 79-83) on tutkinut merkityksellisyyttä paljon. Hän erottaa elämän tarkoituksen ja elämän merkityksellisyyden toisistaan. Elämän tarkoitusta etsitään hänen mukaansa erityisesti jostain ulkoapäin ja suuremman, ehkä jopa jumalallisen voiman, johdatuksena. Kun taas elämän merkityksellisyys on jotakin paljon henkilökohtaisempaa ja keskeistä on, kuinka oma elämä tuntuisi merkitykselliseltä. Tunnistetaan siis ne asiat, jotka saavat elämän tuntumaan elämisen arvoiselta juuri meille itsellemme. Ihmisellä on ennalta tiettyjä hänelle tärkeitä arvoja, haluja ja vakaumuksia, jotka suuntaavat meidän valintojamme. Niiden varaan myös merkityksellisyyttä voi rakentaa.

Martelan edellisen kuvauksen mukaan merkityksellisyys on henkilökohtaista. Saman suuntaisesti puhutaan tarkoituksellisuudesta ja mielekkyydestä ylipäätään. Näiden tunteiden taustalla on omakohtaisuuden kokemus, jokin henkilökohtainen kosketus asiaan, johon halutaan vaikuttaa. Omakohtaisuus tekee näistä asioista erityisen merkityksellisiä ja palkitsevia. Sitoutuminen tekemiseen tai asioihin vaikuttamiseen rakentuu tällöin sisältä päin (sisäinen motivaatio). (MIELI Suomen mielenterveys ry 2022.)

Martela kannustaa miettimään omia viimeaikaisia kokemuksia ja, mitkä niistä ovat olleet merkityksellisempiä kuin toiset ja toisaalta, mitkä ovat olleet merkityksettömämpiä. Kun on selvillä tämänhetkiset merkityksellisimmät kokemukset, voi miettiä, kuinka voisi jatkossa tehdä valintoja, jotka varmistavat lisää tämän kaltaisia kokemuksia. Esimerkiksi, jos merkityksellisimpiin hetkiin on liittynyt ystävän kanssa tekeminen, voi miettiä, kuinka ystävien kanssa voisi viettää

enemmän aikaa. Merkityksellisyyttä koetaan enemmän tai vähemmän joka päivä. (Martela 2020, 83, 87.)

Työnkontekstissa merkityksellisyyden nähdään sisältävän kolme elementtiä: arvokkuuden, hyvää tuottavan päämäärän ja itsensä toteuttamisen. Arvokkuus (significance) liittyy merkityksellisyyteen siten, että työssä (tai toiminnassa) on läsnä jotakin itsessään arvokasta. Se ei ole pelkkä väline toimeentuloon, vaan siinä on jotakin sellaista, joka tekee siitä itsessään arvokasta. Työ voi olla arvokasta esimerkiksi sitä kautta, että sillä on hyvää tuottava päämäärä (broader purpose). Työn merkityksellisyyttä ja arvokkuutta voi syntyä myös siten, että ihminen kokee pääsevänsä sitä kautta ilmaisemaan ja toteuttamaan itseään (self-realization). Hän pääsee esimerkiksi luomaan jotakin uutta, antamaan itsestään maailmalle. Merkityksellisyyden kokemus motivoi ja saa ihmisen panostamaan tekemäänsä työhön. (Martela 2018.)

Toisaalta teoksessa ”Työelämän toisinajattelijat – vallataan tilaa mielekkäälle työlle”, mielekkyys paketoidaan erityisesti sen suuremman tarkoituksen ja merkityksen ympärille. Teoksessa kerrotaan, että työn mielekkyydellä ei tarkoiteta ennalta määrättyjen tulostavoitteiden saavuttamista, palkkioita eikä edes houkuttelevalla kuulostavaa itsensä toteuttamista, vaan työn mielekkyys syntyy ennen kaikkea mahdollisuudesta tehdä työtä, jolla on jokin itseä suurempi tarkoitus ja merkitys muille ihmisille ja yhteiskunnalle. (Henttonen & Lapointe 2015, 11.)

Paul Thagard (2012, 160, 164-167) esittää, että mielekkyyden kokemus on keskeinen tekijä ihmisen elämässä ja tämä kokemus liittyy rakkauteen, työhön ja vapaa-ajan harrastuksiin sekä niihin liittyvään tarkoitukselliseen toimintaan ja tavoitteisiin. Tarkoitus merkitsee, että henkilö ymmärtää kuinka hänen käyttäytymisensä on yhteydessä toiminnan tavoitteisiin. Ihmiset ovat onnellisia, kun he toteuttavat tavoitteitaan. Tavoitteet tuovat elämään merkityksellisyyttä sekä mielekkyyttä ja onnellisuus voi olla tavoitteen saavuttamisen tuote. Merkityksellisessä, mielekkäässä elämässä ihminen on jo saavuttanut jonkun tavoitteen, mutta hänellä on vielä tehtävää seuraavien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteeseen pääsyn ei tarvitse olla taattua, tietty saavuttamisen astekin riittää. Toki ei ole mielekästä tavoitella jotain, jota ei voi saavuttaa.

Mielekkyyden kokemuksen ja tavoitteiden sekä toiminnan tarkoituksen ymmärtämisen voisi siis katsoa olevan tärkeää myös vapaaehtoistoiminnassa. Tätä myös tämän opinnäytetyön vapaaehtoistoiminnan johtamisen ja organisoiminnin luvuissa kuvataan.

4.3 Sisäinen motivaatio ja minäkyvykkyys

Motiivit ovat ihmisen liikkeelle saava voima ja energia eli toiminnan psyykkinen syy. Yksilön eri motiivien summaa sanotaan motivaatioksi. (Laine & Vilkkö-Riihelä 2012, 65.)

Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio muodostuu esimerkiksi palkkioista tai rahasta, muiden mielipiteistä ja ulkoisista arvioista. Sisäinen motivaatio taas syntyy siitä, kun tekeminen itsessään on palkitsevaa, itsen valitsemaa ja omaan innostukseen tai kiinnostukseen kohdistuvaa. Motivaatiota kuvataan mielenkiinnon (intrest) ja mielihyvän (enjoy) summaksi, tai mahdollisuudeksi toteuttaa syviä arvojaan. (Deci 2012.)

Sisäinen motivaatio antaa joustoa asioiden toteuttamiseen. Kun tekemisestä nauttii ja se liittyy omiin kiinnostuksen kohteisiin, on myös sitkeämpi ja luovempi tekemään asian loppuun. Se vahvistaa hyvinvointia, mielenterveyttä ja ihmissuhteita. Sisäinen motivaatio edellyttää aiemmissa luvuissa esiteltyjä mielekkyyden ja tarkoituksellisuuden kokemuksia. Sisäinen motivaatio vie kohti mielekkäitä, itselle tärkeitä tavoitteita ja näin ihminen pääsee toteuttamaan itseään. (mt., 2012.)

Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria (Self-Determination Theory) selittää ihmisten sisäistä motivaatiota myös niin, että sen taustalle tarvitaan ympäristö, jossa on mahdollista toteuttaa kolmea psykologista perustarvetta. Nämä ovat 1) pätevyys/kyvykkyys (competence), 2) yhteenkuuluvuus (relatedness) ja 3) itsemäärääminen (autonomy). Perustarpeet ovat itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisen hyvinvoinnin perusta ja niitä tukemalla voidaan kasvattaa sisäistä motivaatiota. (Deci & Ryan 2000, 68, 76.)

Edelleen mielekkyys kietoutuu minäkyvykkyuteen, joka yllä mainitun motivaatioteorian mukaan on yksi ihmisen kolmesta psykologisesta perustarpeesta eli pätevyyttä. Bandura (1997) puhuu pätevyysuskomuksista ja pystyvyysuskomuksista (self-efficacy beliefs), suomenkielissä kirjallisuudessa on käytetty myös käsitettä minäpystyvyys ja minäkyvykkyys. Tässä opinäytetyössä käytän termiä minäkyvykkyys. Banduran (1997) mukaan minäkyvykkyys tarkoittaa henkilön käsitystä omista kyvyistään ja luottamusta siihen, että voi suoriutua tehtävästä tai asiasta tietyllä tasolla. Se, millaisia uskomuksia ihmisellä on omista kyvyistään vaikuttaa siihen, millaisen suunnan ja millaisia tavoitteita kohti ihminen suuntautuu elämässään. Minäkyvykkyys uskomuksilla on vaikutusta myös siihen, kuinka paljon vaivaa ihminen näkee tekemänsä asian vuoksi ja kuinka hän suhtautuu, jos kohtaa matkalla esteitä. Uskomus itseän ja kyvykkyyteensä kasvattaa sinnikkyyttä ja resilienssiä, sekä vaikuttaa siihen, kuinka paljon

stressiä tavoitteen saavuttamiseksi sietää. Minäkyvykkyyteen uskominen auttaa siis saavuttamaan tavoitteita. (Butler-Bowdon 2017, 30-31.)

Luottamus omiin kykyihin on paras yksittäinen tekijä onnistumisten selittäjänä. Jo ennen kuin ihminen päättää lähteä tavoittelemaan jotakin, hän ennakoii onnistumismahdollisuuksiaan. Kun ihmiset odottavat onnistuvansa, he tekevät toimintaan liittyviä tavoitteita ja suunnittelevat, kuinka sitä toteuttaisivat. Motivaation näkökulmasta itseluottamus on yksi tärkeimmistä ihmisen toimintaa energisoivista tekijöistä. Itseluottamus suuntaa käyttämiämme resurssimääriä, motivaatiota ja toimintaa. Huomioitavaa on, että itseluottamus on pysyvämpi olotila kuin ohimenevä tunne, mutta sitä on mahdollista muokata ja kehittää toisin kuin esimerkiksi pysyvämpiä luonteenpiirteitä. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.4.)

Tämän opinnäytetyön kontekstissa ja mielekkyyden tukemiseen tähdätessä on syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että minäkyvykkyyttä ja luottamusta itseän voi kehittää. Aunola (2002) ja Bandura (1997) ovat tutkimuksissaan osoittaneet, että lapsen onnistumisen ennakoivia ennustaa parhaiten vanhempien luottamus lastensa taitoihin. Erilaiset ympäristöt ja ihmiset ympärillämme vaikuttavat itseluottamukseemme. Organisaatioissa esimiehen luottamus työntekijään ja tämän kykyihin, vaikuttaa siihen, miten työntekijä luottaa itse omiin kykyihinsä. Tätä kautta voidaan vaikuttaa siis myös siihen, miten työntekijä suoriutuu tehtävissään. Organisaatiokulttuuri muodostaa yhden merkittävän tekijän ihmisten itseluottamukselle töissä. Itseluottamus taas nostaa sitoutumisen, onnistumisen, suoriutumisen ja sinnikkyuden tasoja. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.4.)

4.4 Yhteenkuuluvuus ja tunnustus

Yhteenkuuluvuuden tunne on yksi ihmisen perustarpeista. Haemme yhteyttä toisiin ihmisiin heti synnyttyämme ja se onkin myös ehtona selviytymisellemme. Ihmisellä on tarve jakaa kokemuksiaan ja oppia toisilta yhteisessä vuorovaikutuksessa. Hyvinvointimme on yhteydessä ympärillämme oleviin ihmisiin. Tarvitsemme toisiamme yhteistyöhön ja ongelmien selvittämiseen sekä tunnesiteisiin, olivat ne sitten platonisia tai romanttisia. Yhteisesti jaetut asiat lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta, mutta myös vähemmän tuttuihin tai erilaisiin ihmisiin on mahdollista luoda merkittävä yhteys. Jotta näitä suhteita toisiin voidaan luoda, tarvitaan virittäytymistä yhteyteen toisen kanssa, tahtoa löytää yhteys. Tällöin voimme saada viestimme perille toiselle ymmärrettyinä oikein. Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttavat kuuntelu, läsnäolo, pyrkimys

ymmärrykseen, eleemme, katseemme ja asettumisemme ilman kiirettä olemaan toisen kanssa. (Brodkin & Pallathra 2021, 7-14.)

Yhteisöjen ja yhteisöllisyyden kautta kuulumme yhteiskuntaan ja toisaalta ne pitävät yhteiskunnat yhdessä. Yhteisöjä voi syntyä perheen, asuinpaikan, ystävien tai vaikka vapaaehtoistoiminnan ympärille ja nykyään lisäksi verkkoon. Ihmiset toimivat yhteisöissä eri rooleissa ja yhteisöt vaikuttavat vahvasti omaan toimintaamme ja päätöksentekoomme. Yhteisöissä yhteiseen päätöksentekoon tarvitaan avointa vuorovaikutusta ja parhaimmillaan yhteisöt saavat aina uusia vaikutusmahdollisuuksia yhteiskunnassa. (SITRA 2022.)

Yhteisöllisyys edellyttää, että ihmisillä on yhteisiä intressejä. Yleensä nämä intressit saavat ihmiset toimimaan yhdessä eli tekemään yhteistyötä ja tuntemaan yhteydentunnetta toisiinsa eli me-henkeä. Yhteisö tarjoaa yksilölle mahdollisuuden kuulua johonkin suurempaan. Kuuluminen yhteisöön luo turvallisuuden tunnetta. (Pessi & Seppänen 2011, 292-293.)

Ihminen kokee merkityksellisyyttäkin vahvimmin silloin, kun hän kykenee tekemään hyvää toiselle. Hetket, jotka muistoissamme ovat erityisen merkityksellisiä, liittyvät hetkiin, jolloin olemme olleet läsnä toisen ihmisen elämässä, heidän kanssaan ja heille merkityksellisinä. (Martela 2020, 83, 87.)

Logoteorian mukaan tunnustussuhteissa toisiin ihmisiin luodaan itsekunnioituksen, itseluottamuksen ja itsearvostuksen perusta. Tunnustuksen vaikutuksen kannalta on olennaista, että saa tunnustusta sellaiselta toiselta, joka on itselle merkityksellinen. Lisäksi tunnustuksen on kohdistuttava itselle merkityksellisiin asioihin tai osaamiseen, jotka itse voi tunnistaa ja myös tunnustaa itsetiedostuksen avulla. Kyse on omista ainutlaatuisista ja arvokkaista ominaisuuksista, joiden perusteella ihminen voi tuntea olevansa merkityksellinen osa ympäristöään ja yhteisöään. (Purjo 2015, 90-93.)

Arvostuksen perustana ovat sen sijaan aikaansaannokset, joilla yksilö pyrkii edistämään omasta halustaan kaikkien yhteistä hyvää. Arvostus on siis ehdollista ja sen edellytyksenä ovat joko yksilölliset erityisyydet tai aikaansaannokset. Pienimmätkin onnistumisen askeleet ovat sopivia tilaisuuksia kiittää ja sitä kautta lisätä toisen kiinnostusta ja innostusta parhaansa yrittämiseen. Päämääränä on, että tunnustussuhteessa kehkeytyneen itsekunnioituksen ja itseluottamuksen sekä itsearvostuksen kautta henkilölle aukeaa mahdollisuus itsensä ja toisten ihmisten kunnioittamiseen, rakastamiseen ja arvostamiseen. (mt., 92-93.) Tunnustuksen ja arvostuksen suhde henkilön omiin, hänelle itselle merkityksellisyyksiin erityisyyksiin, joiden kautta hän edistää

yhteistä hyvää, on asia, joka vapaaehtoistoiminnassa ja siinä annettavassa palautteessa sekä tunnustuksessa on syytä ottaa huomioon. Ihmisen omien merkityksellisyyksien tunnistaminen ja kuuleminen yhteisen dialogin kautta voi auttaa kohdentamaan annettavat tunnustukset siten, että ne parhaalla mahdollisella tavalla tukevat vapaaehtoisen itsekunnioitusta- luottamusta ja arvostusta sekä auttavat häntä tiedostamaan omat mahdollisuudet kasvaa ja kehittyä. Hyvä olisi huomioida kaikki tunnustuksen kolme ulottuvuutta.

	Tunnustuksen kolme ulottuvuutta (Purjo 2015, 94.)
1	Kunnioitus: yksilön käsittämistä sellaisena, että hänessä on mahdollisuuksia hyvään
2	Palveleva rakkaus: suhtautumista yksilöön siten, että hänessä oleva hyvä tulee esiin
3	Arvostus: rohkaisun ja kannustuksen esittämistä yksilölle kaikista sellaisista teoista, joilla hän edistää yhteistä hyvää

Taulukko 1. Tunnustuksen kolme ulottuvuutta (Purjo 2015, 94.)

4.5 Tulevaisuusosallisuus

Osallisuuden käsitettä avasin jo edellisen pääluvun alla liittyen vapaaehtoistoimintaan ja sen johtamiseen. Tässä osiossa keskityn käsittelemään sitä, kuinka mielekkyyden kokemuksen kautta ihminen voi päästä osalliseksi paitsi tämänhetkisen hyvinvointinsa ja toimintaympäristönsä kehittämiseen, niin myös tulevaisuuteen vaikuttamiseen.

Osalliseksi itsensä kokeva ihminen tekee hyvinvointiaan edistäviä tekoja. Vaikuttamisen mahdollisuus omaa elämää koskeviin asioihin kiinnittää ihmistä yhteisöön ja yhteiskuntaan. Ihmisille on tärkeää päästä edistämään itselle tärkeitä asioita. Osallinen ihminen panostaa elinympäristöönsä ja voi olla mukana kehittämässä esimerkiksi palveluja. (THL2022d.)

Gearyn mukaan (2005) mielekkyyden kokemukseen liittyen ihminen myös luo tulevaisuuteen suuntautuneita mielikuvia ja ennustaa mahdollisuuksiaan tulevaisuudessa. Tämänkaltaisen tulevaisuusmielikuvan avulla ihminen alkaa organisoimaan ja kontrolloimaan omaa toimintaansa siten, että mielikuvaan liittyvät asiat toteutuvat. Kyky säätää omaa toimintaa tavoitteiden

mukaisesti liittyä tulevaisuusmielikuvan tavoitteluun. Muutokseen tartutaan, jos muutos koetaan mielekkääksi. Tähän päästään, kun ihminen saa vahvistusta minäkyvykkyydelle ja oman henkilökohtaisen tulevaisuusmielikuvan muodostumiselle. (Suomala & Räsänen 2020).

Mielikuvien käyttö ja niissä matkaaminen taas tarkoittaa keinoja, joilla vahvistetaan motivaatiota päästä tavoitteiden mukaisiin päämääriin. Mielikuvituksen hyödyntäminen perustuu siihen, että niiden kautta voidaan lisätä motivaatiota toteuttaa tätä ajateltua asiaa tai toimintaa tulevaisuudessa. Mielikuvilla voidaan lisätä valmiuksia toteuttaa toimintaa onnistuneesti. Mielikuvilla voi lisätä toiminnan toteuttamiseen tarvittavaa itsevarmuutta eli minäkyvykkyyttä. Vahvempi kyvykkyyden tunne voimistaa yksilön motivaatiota ja aikomuksia toteuttaa toimintaa tulevaisuudessa tai pääsemään yli esteistä. (Hagger 2017.)

Kansalaisareenan Kohti tulevaa -ennakointihanke peräänkuuluttaa, tulevaisuusosallisuuden tulisi kuulua kaikille. Jokaiselle tulisi olla mahdollista osallistua yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen. Yksilön näkökulmasta tärkeää olisi, että erilaiset ihmiset, myös haavoittuvassa asemassa olevat, saisivat lisää toiveikkuutta tulevaisuutta koskien ja voisivat kertoa tulevaisuuteen suuntaavia tarpeita ja toiveitaan. Tulevaisuusymmärrys ja näkemykset toiveikkaaseen tulevaisuuteen, johon on mahdollista vaikuttaa, ovat tärkeitä ihan kaikille. (Kansalaisareena 2022c.) Tulevaisuuden visiointia ja suunnittelua, kuten tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin aikana on tehty, voisi paljon laajemminkin käyttää työväliseen vapaaehtoistoiminnan kentällä. Vaikuttamis- ja kehittämistoiminnassa väistämättä katsotaankin tulevaan ja se on lähtökohtaisesti tulevaisuussuuntautunutta, mutta siitä voisi saada vielä paljon vaikuttavampaa niin kohderyhmälle kuin vapaaehtoiselle itselleen, jos sitä toteutettaisiin suunnitelmallisesti esimerkiksi mielikuvissa simuloinnin keinoin.

TAT:n (2022) nuorten tulevaisuusraportti osoittaa, että nuorten tulevaisuudenusko on varsin myönteinen, mutta samanaikaisesti epävarmuus tulevaisuutta kohtaan on merkittävästi lisääntynyt. Nuorilla on pelko erityisesti työelämän kuormittavuudesta ja kilpailullisuudesta. Vastauksissa korostui, että työympäristöltä kaivattaisiin vakautta, turvallisuutta ja hyviä työkavereita vastavoimiksi epävarmuudelle. Varhaisessa vaiheessa saadut positiiviset kokemukset työelämästä, muun muassa TET-harjoitteluista ja kesätöistä, voivat lisätä nuorten myönteisiä mielikuvia työelämästä.

Samaan kategoriaan voi varmasti lukea kokemuksen vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoistointa on toimintakenttä, jossa nuori voi turvallisesti harjoitella työelämässään tarvittavia

taitoja ja kerryttää omaa osaamistaan. Mielekäs vapaaehtoistoiminta voi tuoda myös vastapainoa työelämän vaatimuksille tai auttaa katsomaan tulevaisuuteen luottavamemmin mielin. Tulevaisuuteen tähtäävä mielikuvissa simulointi voi tästä näkökulmasta katsottuna olla erityisesti arvokasta nuorten vapaaehtoistoiminnassa.

4.6 Mielekkyyden tukeminen

Nimenomaisesti mielekkyyden tukemiseen liittyen teoriaa oli vaikea löytää vapaaehtoistoiminnan kentältä. Vapaaehtoistoiminnan johtamisen teoria liittyy kuitenkin myös mielekkyyden tukemiseen ja sitä on käsitelty luvussa 3. Tässä mielekkyyden tukemisen kappaleessa peilaan paljon työn mielekkyyden tukemisesta olevaan tietoon. Teorian yhdistämistä opinnäytetyön tuloksiin ja sitä kautta mielekkyyden tukemiseen analysoin Tutkimustulokset -luvussa 6 sekä Tuotos -luvussa 7.

Ihminen muuttuu elämän varrella; hän kasvaa, kehittyy, oppii ja kyllästyy. Työn mielekkyyttä linjataan elämän aikana useita kertoja. Henkilöiden itse onkin osattava kohdistaa huomio omiin tunteuksiinsa, ja pidettävä mielekkyyden pyrkimystä yllä. Mielekkyyttä voi pyrkiä etsimään, niin yksilönä kuin tukijan kanssa. Silloin ollaan lähellä mielekkyyden maksimointia, kun ihmisellä on vahva sisäinen kokemus, että hän pystyy antamaan parastaan tehden muihin vaikuttavaa merkityksellistä työtä. Myös silloin, kun hän osaa lisäksi hakeutua ja kehittyä haluamaansa suuntaan. Vastuu tämän tilan aikaansaamisesta on aina ensisijaisesti henkilöllä itsellään. (Järvinen 2014, 36–37).

Mielekkyyden johtaminen alkaa jokaisesta yksilöstä, joka johtaa omaa toimintaansa. Oman työn mielekkyyden johtaminen perustuu itsetuntemukseen, itsensä johtamiseen ja vastuunkaatoon. Jokaisella työntekijällä on vastuu tietää, mitä työltään haluaa ja kuinka siinä on parhaimmillaan. Heillä on vastuu oman työnsä tavoitteista ja tuloksista, omista tunnetiloista sekä henkilökohtaisesta ammatillisesta kehittymisestä. Voimaa näihin jokainen saa omasta sisimmästään, hyvästä johtamisesta ja tukevasta yhteisöllisyydestä. (mt., 134.)

Yksilöstä mielekkyyden johtaminen laajenee ryhmän sisäisen dynamiikan johtamiseksi. Tarkoittaen, että henkilön täytyy tuntea kuuluvansa ryhmään ja ymmärtää ryhmän yhteinen tärkeä tehtävä. Ryhmällä kuuluisi olla korkea keskinäinen arvostus. Ryhmää tulee tukea niin, että heidän erilaisuutensa voimavarat auttavat heitä saavuttamaan luovia suorituksia. Oikeanlainen

johtaminen tukee ryhmän muodostumista tiiviiksi. Vahvat ryhmät pystyvät hyvään yhteistyöhön toisten organisaation ryhmien kanssa täydentäen toisiaan. (mt. 134-135.)

Mielekkäessä työssä ymmärretään yhteinen tavoite ja päämäärä sekä jokaisen ryhmän jäsenen osuus siinä. Mielekkyyden johtaminen organisaatiossa on sitä, että mielekkyys otetaan tavoitteeksi ja se tehdään näkyväksi. Mielekkyyden säilymisestä huolehditaan oikean toimintakulttuurin ja toimintaa ohjaavien prosessien avulla eli mahdollistetaan mielekkyys. Mielekkyyden johtajan on löydettävä mielekkyyttä ja työn/toiminnan tavoitteellisuutta edistävä tasapaino. Mielekkyyttä johtava esimies on ihmisten johtamisen asiantuntija, erinomaisen työtuloksen mahdollistaja ja sparraava vaikuttaja. (mt., 135.)

Työn sisäiseen motivaatioon liittyviä kannustimia ovat esimerkiksi työn mielekkyyden lisääminen, sopivat haasteet, etenemismahdollisuudet, mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä sekä mahdollisuus toimia itseohjautuvasti. Pohdittavaksi jää, millaista se olisi vapaaehtoistoiminnassa. On tärkeää ymmärtää, että vapaaehtoista ei voi pakottaa motivoitumaan: motivaatio joko syntyy tai on syntymättä, eikä vapaaehtoista voi syyttää siitä, jos yhdistyksen tai järjestön tarjoamat tehtävät eivät motivoi häntä. (Kuuluvainen 2015, 48.)

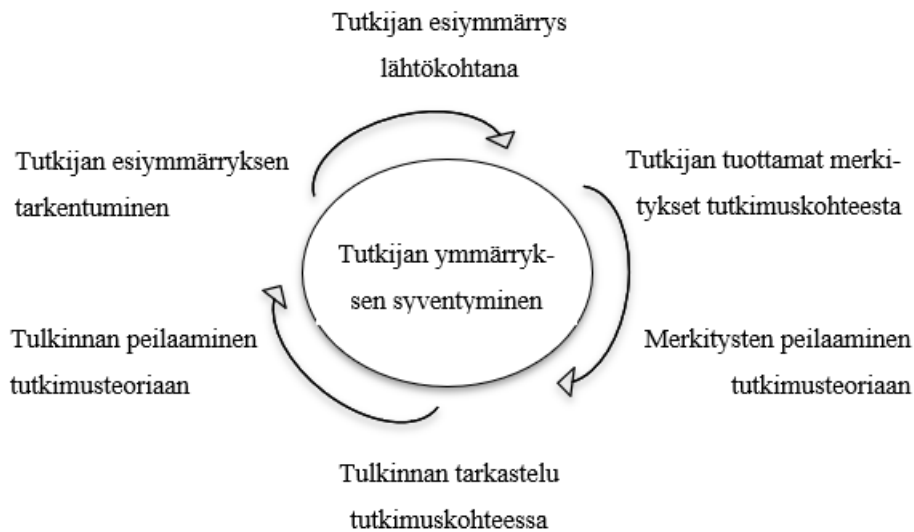
Oman näkemykseni mukaan kaikki esitetyt mielekkyyteen vaikuttavat tekijät tulisi huomioida vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden tukemisessa. Jokaiseen sisältyy kehittymisen ja vaikuttamisen mahdollisuus. Mielekkyyttä lisätäksemme voimme kiinnittää huomiota eri mielekkyyden osa-alueisiin: esimerkiksi luottamuksen kautta voidaan vaikuttaa minäkyvykkyyteen ja tavoitteita sekä päämääriä selkeyttämällä vapaaehtoinen liittyy yhteiseen merkityksellisyyden ja tarkoituksen kokemukseen. Huomioitavaa on myös yksilön oma tietoisuus mielekkyydestä sekä sen tavoittelemisesta.

5 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ

5.1 Tutkimustapana toimintatutkimus

Opinnäytetyöni ja sen tutkimuksellinen kehittämistyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tulkintaan perustuvaa tutkimustapaa, jonka avulla voi luoda ymmärrystä ihmisten kokemuksiin erilaisista ilmiöistä ja heidän niille luomista merkityksistä kokonaisvaltaisesti. Sen kautta päästään tutkimaan ihmisten arkipäivän ja elämismaailman sosiaalista todellisuutta. Laadullista tutkimusta voi käyttää esimerkiksi yhteisöjen ja yhteisöllisyyden, osaamisen ja kehittymisen tai vaikka opiskelukokemusten tutkimiseen. (Vilka 2021, luku Laadullinen tutkimus.) Laadullisen tutkimuksen kautta voi pureutua erilaisiin toimintamalleihin, hyvinvointiin, arvoihin tai kuten tässä opinnäytetyössä toiminnan organisointiin ja mielekkyyden kokemukseen. On syytä huomioida, että ihmisten kokemukset ja heidän niille antamat merkitykset ovat aina subjektiivisia kokemuksia, jotka tapahtuvat heidän eletyssä todellisuudessa. Jotta tutkija voisi ymmärtää jotakin tiettyä ilmiötä ja siihen liittyvää ihmisen subjektiivista kokemusta, on hänen tiedettävä, missä asiayhteydessä, miten ja miksi ilmiö on merkityksellinen tutkittavalle. Tätä kutsutaan tutkimukselliseksi ymmärtämiseksi ja se mahdollistuu vuoropuhelun eli dialogin avulla. (mt. luku Laadullinen tutkimus.)

Tässä tutkimuksessa käyn itse opinnäytetyön tekijänä vuoropuhelua niin oman kokemusmaailmani, kuin kehittämistyössä mukana olleiden vapaaehtoisten sekä työntekijöiden ja toisten vapaaehtoistoimintaa mahdollistavien järjestöedustajien kanssa. Olen etsinyt ja tutustunut laajaan teoriaan aiheeseen ja aiheen lähiteemoihin (aina hyvinvointipolitiikasta johtajuuteen ja sisäiseen motivaatioon asti) liittyen sekä palannut tutkittavien ja haastateltavien litteroituun aineistoon kerta toisensa jälkeen. Näiden vuoropuheluiden sekä merkityksien ja tulkintojen peilaamisen kautta pyrin syventämään ymmärrystäni tutkittavasta ilmiöstä ja siihen liittyvistä merkityksistä. Hermeneuttinen kehä (Vilka 2021, luku Laadullinen tutkimus) kuvaa hyvin tätä prosessia (ks. alla).



Kuvio 2. Hermeneuttinen kehä kuvaa tutkijan ymmärryksen syventymistä tutkimusprosessin aikana (Vilka 2021).

Laadullista tutkimusta voi tehdä erilaisilla menetelmillä. Näissä menetelmissä voidaan tutkia kohteen tai asian esiintymisympäristöä, taustaa, kohteen tarkoitusta ja merkitystä tai kieleen liittyviä näkökulmia. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Tämä opinnäytetyö perustuu toimintatutkimukselliseen tutkimustapaan, koska opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää yhdessä kohderyhmän kanssa uudenlaisia toimintatapoja YVPL:n vapaaehtoistoimintaan. Toimintatutkimuksessa toiminta ja tutkimus tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Siinä tutkimuksesta pyritään saavuttamaan välitöntä ja käytännöllistä hyötyä. Päämääränä ei ole vain tutkiminen, vaan myös toiminnan yhtäaikainen kehittäminen. Toiminnan käsitteellä ei myöskään tarkoiteta mitä tahansa toimintaa, vaan ennen kaikkea sosiaalista toimintaa. (Heikkinen 2010, 214-215.) Siten toimintatutkimuksessa, kuten tässä opinnäytetyössä, on tarkoitus tutkia ja kehittää ihmisten sekä organisaation yhteistoimintaa.

Toimintatutkimuksessa teoria ja käytäntö liittyvät yhteen. Kurt Lewinin sanoin: ” Mikään ei ole niin käytännöllistä kuin hyvä teoria.” Ihmisen toimintaan liittyy niin sanottua hiljaista tietoa, jota toimintatutkimuksessa pyritään sanoittamaan ja jäsentämään rinnakkain teorian kanssa. Toiminnasta tietoiseksi tuleminen tapahtuu pitkälti kielellisen jäsennyksen kautta. Toimintatutkimuksessa yhdistyy järkevä käytännöllinen toiminta ja syvälinen ajattelu. Toimintatutkimus on oppimisprosessi. (mt., 215-216.) Tässä tutkimuksessa pyrin ymmärtämään haastatteluiden

ja keskusteluiden sekä yhteisten ideointipajojen kautta muun muassa sitä, millaisia merkityksiä YVPL:n vapaaehtoisilla liittyy vapaaehtoistoimintaan sekä vapaaehtoistoiminnan mielekkyyteen. Teoriasta löysin peilin tarkastella ja tutkia tutkimukseen osallistujien kertomaa lisää (reflektiivisyys). Tällöin aineistosta avautui uusia puolia, jotka taas suuntasivat uusien teoreettisten lähteiden etsintään, ja sitä kautta sain uusia oivalluksia osallistujien sanoittamaan ilmiöön.

Ajatuksena toimintatutkimuksessa on kehittää ja ideoida, kokeilla ja reflektoida eräänlaisessa kehässä, jossa nämä toiminnan syklit seuraavat toisiaan (spiraali), todellisuudessa ne voivat edetä limittäinkin. Kemmis (1994) onkin todennut, että spiraalimallilla pyritään antamaan lähinnä yleiskuva toiminnan etenemisestä. (mt., 221-222.) Tässä opinnäytetyössä on aloitettu yhteinen kehittäminen ryhmähaastatteluissa. Ryhmähaastatteluiden jälkeen on hahmotettu ja refleктоitu esiin tulleita ajatuksia ja kehittämisehdotuksia, joita sitten ideointityöpajoissa on kehitetty lisää ja konkreettisempaan muotoon (vapaaehtoistoiminnan poluksi). Tämä toiminnan kautta luotu tuotos oli pohjana opinnäytetyön lopulliselle tuotokselle, jota vielä jatkossa testataan ja kehitetään lisää.

Tutkimus ja tutkija pyrkivät aikaansaamaan jonkinlaista muutosta kohdeyhteisössä tai aiheessa. Tätä kutsutaan muutosinterventioksi. (mt., 223.) Oma opinnäytteeni tutki löyhästi asioiden nykytilaa, sillä siitä ei ole kerätty vielä aiemmin tietoa, mutta painottuu kuitenkin kehittämään sitä, kuinka asioiden pitäisi olla tulevaisuudessa ja intervention kautta pyrkii muuttamaan ja kehittämään organisaation vapaaehtoistoiminnan kenttää myönteiseen suuntaan.

Huomioitavaa on tutkijan rooli osana tutkittavaa yhteisöä. Tutkija ei pyri olemaan puolueeton taustalla toimija, vaan hän on osallisena tutkimuksessa ja tekee aloitteita sekä vaikuttaa kohdeyhteisöönsä, tekee tutkimusta itsestään ja meistä. Täten toimintatutkimuksen kautta saavutettu tieto ei ole täysin objektiivista, vaan arvosidonnaista sekä osittain subjektiivista. Parhaimmillaan toimintatutkimuksessa tulee kuitenkin kuuluviin kaikkien asianosaisten äänet. (Heikkinen 2010, 223.) Tässä tutkimuksessa tavoitteena on pyrkiä yhteistoiminnallisuuteen ja kehittämistä tehdään yhteisöllisesti. Voitaisiin puhua Kemmisin (1994) määrittelemästä osallistavasta toimintatutkimuksesta (mt., 223).

5.2 Aineistonkeruumenetelmät

Olen kerännyt aineistoa tätä opinnäytetyötä varten benchmarkkaamalla Suomen Partiolaisia sekä Adoptioperheet ry:tä. Olen lisäksi toteuttanut YVPL:n vapaaehtoisille ja työntekijöille ryhmähaastattelut sekä ideointityöpajat.

Benchmarking-toiminnan tavoitteena on kerätä toisilta yrityksiltä tietoja ja taitoja, joita voidaan soveltaa omassa toiminnassa. Omaa toimintaa verrataan valitun osa-alueen suhteen tässä asiassa valioluokkaa edustaviin organisaatioihin. (Vuorinen 2013, 159.) Valitsin benchmarkingin yhdeksi kehittämistyön menetelmäksi, sillä sen avulla voin vertailla olemassa olevia toimivia vapaaehtoistoiminnan käytäntöjä.

Benchmarkkaamani Suomen Partiolaiset ovat panostaneet todella paljon vapaaehtoistoimintaansa, oikeastaan lähes koko heidän toimintansa pohjaa vapaaehtoisuudelle. Lisäksi heidän toiminnassaan yhdistyy niin nuorten kuin aikuistenkin tekemä vapaaehtoistyö. Partiossa on myös toteutettu Pestiavain vapaaehtoisen polku, josta voin saada ideoita omaan polkumalliini.

Toinen benchmarkkauksen kohde valikoitui YVPL:n kanssa samaan Monimuotoiset perheet -verkostoon kuuluvasta järjestöstä, Adoptioperheet ry:stä. Adoptioperheet ry tekee laadukasta vapaaehtoistoimintaa valtakunnallisesti pääosin yhdestä kaupungista käsin. Olin kiinnostunut, kuinka he ovat onnistuneet organisoimaan toimintansa yhdeltä paikkakunnalta, vaikka toimintaa on valtakunnallisesti. Lisäksi myös heillä on vireää nuorten toimintaa ja myös nuorten vapaaehtoistoimintaa.

Halusin benchmarkkauksen kautta erityisesti oppia näiltä toisilta järjestöiltä: Kuinka he saavat vapaaehtoisia mukaan toimintaan, kuinka heillä tuetaan ja koulutetaan vapaaehtoisia myös mielekkäisyys huomioiden, millaisia etenemisen mahdollisuuksia vapaaehtoisilla on, kuinka ne on toteutettu, kuinka toiminta organisoidaan valtakunnallisesti ja millaisia tulevaisuudennäkymiä he näkevät vapaaehtoistoiminnassa omalla kentällään. Lähetin kysymykset etukäteen benchmarkattaville henkilöille. Benchmarking toteutettiin 1,5 tunnin kestävinä Teams-video-keskusteluina (8.2. ja 11.2.2022), jotka nauhoitin ja litteroin myöhempää käsittelyä ja aineiston analyysia varten.

Teemoitetut ryhmähaastattelut: Toteutin tässä kehittämistyössä teemoitetut ryhmähaastattelut vapaaehtoisille sekä työntekijöille omissa ryhmissään. Valitsin ryhmähaastattelut siksi, että niiden kautta uskon ideoiden jo alkavan syntyä yhteisessä keskustelussa, kun osallistujat kuulevat

toistensa ajatuksia. Jo ryhmähaastatteluiden avulla voi syntyä kehittämistä ja uuden kokeilua. Teemahaastattelun yksi erityisvahvuus on aineiston pilkkominen teemoittain. Keskeiset ilmiöt pelkistetään ja nostetaan esiin haastatteluista. (Eskola & Vastamäki 2010, 26-29.)

Haastateltuja työntekijöitä oli 6 (itseni mukaan lukien) ja vapaaehtoisia 10. Haastateltavien valinnassa käytin laadulliselle tutkimukselle tyypillistä harkinnanvaraista otantaa ja valitsin haastateltavaksi mahdollisimman heterogeenisiä vapaaehtoisia.

Pyysin haastateltavia mukaan henkilökohtaisesti sähköpostilla, jonka liitteenä lähetin tutkittavan informointi lomakkeen. Allekirjoitettavan suostumuksen tutkimukseen lähetin erillisenä sähköpostina, ja pyysin allekirjoituksen sähköpostivastuksena. Alle 18-vuotiaiden nuorten tutkimukseen osallistujien vanhemmille lähetin tiedotteen nuoren osallistumisesta tutkimukseen. Nuoret olivat iältään yli 15-vuotiaita, joten erillistä lupaa vanhemmilta ei tarvinnut pyytää.

Työntekijöiden ryhmähaastatteluun osallistuivat kaikki YVPL:n työntekijät, jotka työssään tukevat vapaaehtoisia. Tutkimuksen vapaaehtoiset valikoitiin niin, että he edustaisivat mahdollisimman heterogeenista vapaaehtoistoimijoidemme joukkoa. Mukana oli aktiiveja yhdistysten hallituksista eri puolilta Suomea, ryhmänohjaajia (live ja verkko), nuoria vapaaehtoistoimijoita ja uusia vapaaehtoistoimijoita.

Ryhmähaastatteluiden teemat nousivat motivaatiosta, mielekkyydestä ja vapaaehtoistoiminnan kokemuksista, kehittämistoiveista, saatavasta tuesta sekä tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnan kehityskuluista (liite 1). Sekä vapaaehtoisilla, että työntekijöillä oli haastatteluissa samansuuntaiset teemat, mutta siten, että työntekijöiltä kysyttiin esimerkiksi: ”Kuinka työssäsi tuet vapaaehtoistoiminnan mielekkyyttä?” ja ”Mistä se mielestäsi vapaaehtoisilla koostuu?”, kun taas vapaaehtoisilta kysyttiin ”Mikä tekee vapaaehtoistoiminnasta mielekästä?” ja ”Mikä tukee vapaaehtoistoiminnan mielekkyyttä?”.

Haastattelut toteutettiin etänä Teams-alustalla. Vapaaehtoisten haastattelut jaettiin kahteen ryhmään. Ensimmäinen vapaaehtoisten ryhmähaastattelu toteutettiin 27.3.2022 ja toinen 28.3.2022. Työntekijöiden ryhmähaastattelu toteutettiin 29.3.2022. Kaikkiin ryhmähaastatteluihin oli varattu aikaa 2,5 tuntia, mutta kaikki kestivät lopulta 5-15 minuuttia pidempään. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen litteroitu aineisto tyypiteltiin teemoihin ja koodattiin, sekä jaoteltiin taas uusiin nouseviin aihealueisiin. Haastattelunauhoitukset ja litteroinnit on säilytetty salasanasuojatussa verkkoympäristössä.

Ideointityöpajat: Ryhmähaastatteluiden jälkeen haastatellut vapaaehtoiset sekä työntekijät koottiin kahteen yhteiseen ideointityöpajaan (liite 2 & 3). Ideointityöpajat toteutettiin Tampereella kasvotusten tapahtuvina noin 2,5-3h kestävinä kokoontumisina. Aineisto kerättiin ideointityöpajoissa osallistujien tekemistä muistiinpanoista ja yhteisistä visiointiteksteistä. Ideointityöpajoista ei kerätty videokuvaa tai nauhoitettua ääntä. Ensimmäiseen ideointityöpajaan (6.5.2022) kutsuin kaikki haastatellut ja heistä yhtä lukuun ottamatta kaikki pääsivät paikalle. Toinen ideointityöpaja järjestettiin osana YVPL:n liittokokousta (7.5.2022) ja nuorten kehittäjäryhmän tapaamista. Toiseen ideointityöpajaan oli osallistujilla ns. vapaa pääsy, kuten yleisestikin liittokokouksiin, eikä siihen osallistuvista henkilöistä kertynyt minulle tutkijana henkilötietorekisteriä tai tunnistetietoja osallistuvista henkilöistä.

Työpajoissa käytettiin yhteisöllisiä kehittämismenetelmiä, joissa jalostettiin ryhmähaastattelussa esiin nousseita kehittämistarpeita ja vapaaehtoistoiminnan kannalta merkityksellisiä ja mielekkäitä asioita vapaaehtoisten poluksi. Kehittämismenetelmät nimesin ideointityöpajoiksi, sillä niissä yhdistyy aivoriihelle (brainstorming) sekä työpajalle (workshop) tyypillisiä ominaisuuksia (Vilkkä 2021, luku Toiminnalliset metodit). Ensimmäiseen ideointityöpajaan liittyi myös osin tulevaisuustyöpaja -tyyppistä (SITRA) työskentelyä ja toiseen ideointityöpajaan oppimiskahvila (learning cafe) työskentelyä. Työskentelyosuuksissa osallistujat jaettiin pienryhmiin.

Ensimmäisen ideointityöpajan tavoitteena oli visioda vapaaehtoistoimintamme tulevaisuutta 10 vuoden päähän ja löytää konkreettisia keinoja ja luoda roolituksia sekä tapoja sinne pääsemiseksi. Toisen ideointityöpajan tavoitteena oli mallintaa vapaaehtoistoiminnan polkua YVPL:ssa siten, että se olisi osallistujien toiveiden mukainen. Polun varrella mietittiin myös sitä, millainen toiminta ja rakenteet tukisivat parhaiten vapaaehtoistoimijoiden jaksamista ja mielekkyyden kokemusta. Ideointityöpajojen ajatukset ja ideat kirjattiin ylös papereille ja postit -lapuille. Kirjoittajina toimivat osallistujat itse, jotta asiat tulevat sanoitetuksi, kuten osallistujat tarkoittavat. Kirjoitukset toteutettiin nimettöminä.

5.3 Aineiston analyysi ja tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysia. Laadullisen aineiston analyysi on käytännössä aineiston lukemista useaan kertaan läpi, sisällön luokittelua, pohtimista, vertailua ja tulkitsemista sekä peilaamista teoriaan (Rantala 2010, 113). Tutkimuksessani kaikki aineisto on teemoiteltu ja koodattu käyttäen apuna väriryhmittelyjä sekä koodausta ja

luokittelua Excel-taulukkoon. Teemat olivat vapaaehtoistehtävä, motiivit, vapaaehtoistoiminnan mielekkyys, kehittämistarpeet, vapaaehtoistoiminnan tuki ja tulevaisuuden.

Teemojen sisälle syntyi alaluokkia aineistosta useasti nousevista aiheista ja samankaltaisuuksista sekä mielenkiintoisista havainnoista. Esimerkiksi mielekkyyden teeman alle syntyi useita alaluokkia, kuten yhteisö, merkityksellisyys ja oman osaamisen käyttö. Luokiteltuja sitaatteja vertailin merkitsemällä plusmerkein näiden antoisuutta tutkimuksen kannalta sekä laskin aineistosta, kuinka usein eri luokkiin liittyviä asioita aineistossa mainittiin. Näiden luokitteluiden kautta peilasin esiin nousseita asioita teoreettiseen viitekehykseen sekä etsin lisää syventävää teoriaa aiheiden ympärille. Analysoin siis aineistoa tulkinnan kautta. Tulkinta syntyy juuri aineiston läpikäymisen, teoreettisen viitekehyksen, aiempien kokemusten ja tiedon sekä ideoiden syntymisen pohjalta (Rantala, 115).

Tätä laadullista aineistoa analysoidessani olen edennyt lähtökohtaisesti aineistolähtöisen sisällön analyysin mukaisesti, vaikkakin myös teoria on ohjannut teemoittelua ja sisällön tulkintaa. Teoreettisessa viitekehyksessä ja teoriapelausissa käytetään useita teorioita ja aikaisempia tutkimustuloksia sekä määritelmiä, joiden kanssa tämän opinnäytetyö tutkimuksen tuloksia peilataan ja lisäksi esitetään uusia tuloksia. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa ja teoriatietoa vertaillaan ja niiden välistä suhdetta pohditaan tutkimuksen tuloksia esitettäessä, jotta saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva mielekkyydestä ja sen tukemisesta.

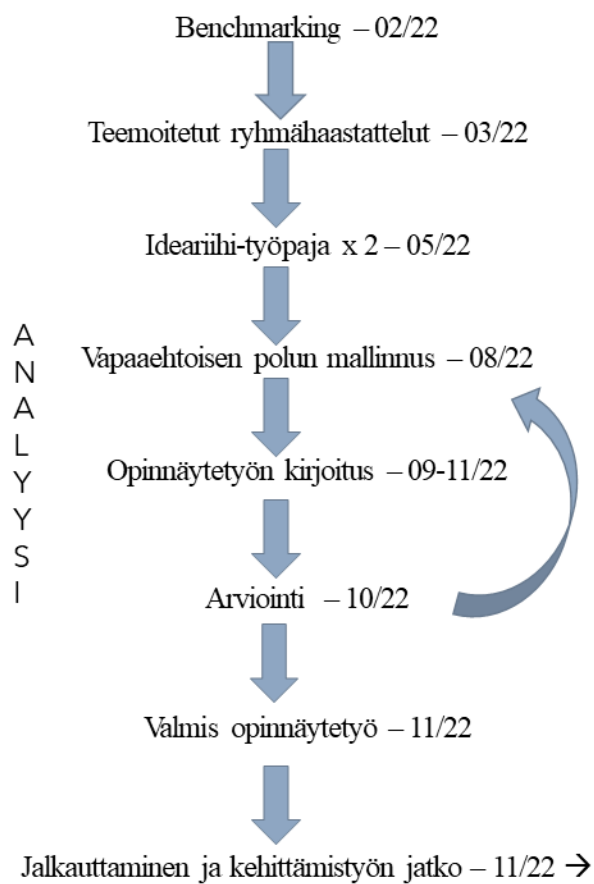
Opinnäytetyötutkimuksessa on huomioitu tutkimusetiikka ja hyvän tieteellisen käytännön periaatteet moraalisisina valintoina koko tutkimuksen läpi aina aiheen valinnasta aineiston analyysiin ja tutkimustulosten vaikuttavuuteen saakka. Eettisiä kysymyksiä voi liittyä muun muassa tutkimuskohteen ja menetelmän valintaan, aineiston hankintaan, arkistointiin, tutkittavien kohteluun ja informointiin sekä tieteellisen tiedon luotettavuuteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.) Tutkijana olen tapauskohtaisesti pohtinut eettisyyttä ja toimintatapoja, sillä kaikkiin tilanteisiin ei ole säädettyjä suoria ohjeita tai sääntöjä. Tietojenkäsittelyyn ja keräämiseen liittyen on noudatettu olemassa olevia määräyksiä. Osallistujat ovat saaneet tutkimukseen liittyvät olennaiset informaatiot ja he ovat antaneet sitten tietoon perustuvan suostumuksen tutkimukseen.

Tutkimuksen on oltava aina vapaaehtoista. Näin oli myös tässä tutkimuksessa ja jo vapaaehtoisten informoinnissa kerrottiin, ettei kieltäytyminen vaikuta vapaaehtoisen toimintamahdollisuuksiin tai jäsenyyteen / osallistumismahdollisuuksiin yhdistyksessä tai liitossa. Tutkimuksen

eettisyyttä on syytä tarkastella myös siitä näkökulmasta, että siitä olisi hyötyä tai ei ainakaan haittaa tutkittavalle.

Haastattelu ja ideointityöpajoissa tiedostin oman (kaksois)roolini, koska olen työssä organisaatiossa, jossa vapaaehtoiset toimivat ja olen toisaalta myös itse tutkimuksen kohteena. Pysin haastattelutilanteissa neutraali. Huomioin myös, että kaikki pääsevät ääneen ja jokainen huomioidaan.

Alla olevaan kaavioon on hahmoteltu tutkimusprosessin eteneminen. Eettinen pohdinta on kulkenut mukana läpi koko prosessin.



Kuvio 3. Tämän opinnäytetyön tutkimusprosessin eteneminen aikajanalla.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Vapaaehtoisten kokema mielekkyys

Vapaaehtoistoiminnan tulee olla mielekästä, sanotaan. Mutta mitä mielekkyys vapaaehtoistoiminnassa on, mitä se pitää sisällään ja kuinka sen syntymistä, säilymistä ja kasvua voitaisiin tukea? Miksi on kannattavaa niin vapaaehtoisen kuin vapaaehtoistoimintaa järjestävän organisaationkin kannalta pitää vapaaehtoisen mielekkyyden kokemus korkeana? Nämä kysymykset veivät minut tutkijana mukanaan prosessin edetessä, vaikka alun perin ajatuksenani oli suunnata tutkimusta enemmän vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden muutoskehitysten tarkasteluun. Syvällä mielekkyyden tutkimisessa kuitenkin ymmärsin, että mielekkyys on se elementti, joka hallitsee tulevaisuuttakin. Mielekkyyttä kokeva ihminen toimii tehden tulevaisuuteen tähtääviä tekoja ja luo tavoittelemaansa tulevaisuutta itselleen ja yhteisölleen tärkeitä päämääriä kohti.

Mielekkyys on asia, johon voi vaikuttaa ja jota voi tukea vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla ja hyvällä johtamisella, kuten teoria osuudessa tuotiin esille. Sitä ennen on kuitenkin ymmärrettävä, mitä tuetaan eli, mistä mielekkyys vapaaehtoistoiminnassa koostuu ja millaiset asiat siihen vaikuttavat. Avaan ja analysoin tässä luvussa tutkimuksessa esiintyviä mielekkyyden osa-alueita ja tutkimukseen osallistuvien niille antamia merkityksiä.

Mielekkyyden kokemuksen taustalla ovat ihmisen motiivit (Deci 2012). Tämän tutkimuksen mukaan eniten vapaaehtoisia motivoi toisten auttaminen, oman mielihyvän kokemukset ja myös vaikuttamisen mahdollisuus.

Mielekkyyttä taas näyttää tuottavan erityisesti vapaaehtoisten muodostama yhteisö (17 mainintaa) ja toiminnan merkityksellisyys toisille (13 mainintaa). Näitä asioita mainittiin mielekkyyttä kysyttäessä eniten sekä haastatteluiden, että ideointityöpajojen vastauksia yhdessä tarkasteltuina. Seuraaviksi eniten mielekkyyttä vapaaehtoistoiminnassa näyttää tuottavan oma osaaminen ja onnistuminen (11 mainintaa), itselle syntyvä mielihyvä (11 mainintaa) sekä toimintaan saatava tuki ja puitteet (11 mainintaa). Myös vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet (9 mainintaa) lisäävät mielekkyyden kokemusta, samoin kuin saatu kiitos ja arvostus (6 mainintaa). Tutkimuksessa mainittiin mielekkyyteen vaikuttavan lisäksi sen, että toiminnassa edetään vapaaehtoisen ehdoin ja voimavaroin (4 mainintaa). Alla olevissa kappaleissa analysoin tarkemmin näitä mielekkyyden osa-alueita, joita tutkimuksessa ilmeni. Tutkimuksessa esiintyneet mielekkyyden kokemukset ovat kaiken kaikkiaan hyvin yhdistettävissä teoriasta nousevien

mielekkyyden osa-alueiden kanssa. Tutkimustuloksiin ne on kuitenkin jaoteltu ja nimetty suurempiin, toisiinsa hyvin limittyviin kokonaisuuksiin sekä nimetty termeillä, joista tämän tutkimuksen osallistujat puhuivat.



Kuvio 4. Vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden osa-alueet taulukossa mainintojen määrän perusteella.

6.2 Vapaaehtoisten yhteisö ja merkityksellisyys mielekkyyden osana

Tässä kappaleessa käsittelen tuloksia liittyen vapaaehtoisten yhteisöön ja merkityksellisyyden tunteeseen mielekkyyden osana. Merkityksellisyyteen sisällytän merkityksellisyyden tuottamisen toisille sekä toiminnan itselle tuottaman merkityksellisyyden. Osittain nämä osa-alueet limittyvät toisiinsa, sillä yhteisöstä ja yhteisön toiminnan kautta vapaaehtoiset kokevat paljon merkityksellisyyttä niin suhteessa itseen kuin toisiin.

Ihmisellä on tarve olla osa yhteisöä (esim. perhe, työyhteisö, ystävät, vapaaehtoiset) ja kokea olevansa hyödyksi yhteisölle. Yhteisö on jotakin lämmintä ja kodikasta, jotain, jossa voi tuntea olonsa turvalliseksi ja luottaa ihmisten hyvään tahtoon ja avuliaisuuteen. Yhteisöjä voi olla pieniä tai suuria ja synnyttääkseen yhteisöllisyyttä pitää tällä ihmisjoukolla olla yhteisiä intressejä. Monesti näiden yhteisten kiinnostusten kohteiden kautta ihmiset alkavat toimia yhdessä eli tekemään yhteistyötä ja tuntemaan yhteydentunnetta eli me-henkeä. (Pessi & Seppänen 2011, 289.)

Tutkimuksessa muita osa-alueita useammin mielekkyyttä tuottavaksi asiaksi vapaaehtoistoiminnassa mainittiin yhteisö ja toisten vapaaehtoisten kanssa toimiminen. Ihanat ihmiset, kaverit ja yhteisen kiinnostuksen jakavat ihmiset vapaaehtoistoiminnassa lisäävät mielekkyyden kokemusta haastateltavien mukaan. Tulos on samankaltainen, kuin työn mielekkyyden tutkimuksessa (2006), jossa ilmeni, että suhteet työtovereihin vaikuttivat työviihtyvyyteen ja mielekkyyteen toisiksi eniten heti työn itsenäisyyden jälkeen (Antila 2006, 19-20).

(--) sitten juuri tämän hyvän porukan ja ilmapiirin takia on mielekästä sitten tulla niinkö seuraavallakin kerralla mukaan just aina. Kun on saanut kavereita, niin sitten haluaa niinku aina nähdä niitä uudestaan. (H7)

Tämä tulos tukee myös Yeungin (2002, 60) päätelmää siitä, että vapaaehtoistoiminnan aloittamisen jälkeen sosiaaliset tekijät todennäköisesti ovat tärkein motivaatiotekijä vapaaehtoistointaa jatkettaessa. Motiiveilla ja mielekkyydellä näyttäisi olevan paljon samaa yhtymäpintaa.

Suurin osa vapaaehtoisistamme on vertaisia keskenään, he ovat yhden vanhemman perheistä, joko vanhempia tai nuoria. Lisäksi he kokevat vertaisuutta vapaaehtoisena toimimisen kautta. Näiden kahden vertaisuuden ulottuvuuden voi katsoa luovan hyvin merkittäviä yhteen liittyviä kyseessä olevien henkilöiden kokemus- ja arvomaailmoissa. Näiden yhteisten kokemuspintojen kautta yhteenkuuluvuuden tunne toisen vapaaehtoisen kanssa voi olla vahva.

(--) totta kai se vapaaehtoistyön tekeminen itsessään on, mutta myös just se, että ollaan vapaa-aikaa ja sitten keskustellaan niistä asioista, koska kyllä me niinku vapaaehtoiset ollaan kuitenkin samassa elämäntilanteessa ja se on tietyllä lailla myös semmoista vertaistukea. (H1)

(--) keskusteluista sitä niinku saa maailmankatsomuksen laajentamista. (H2)

Nämä vastaukset tukevat Grönlundin tutkimuksen tuloksia (2012) siitä, että vapaaehtoisena toimimisen motivaatioperusta on nykyään enemmän minäkuvan rakentamista, omien arvojen esille tuomista ja itsetutkiskelua. Tutkimuksessani motiiveja kysyttäessä kuitenkin ehdottomasti suurin kerrottu motiivi oli edelleen toisten auttaminen. Kuten tästä esimerkistä ilmenee:

(--) uusia ihmisiä, jotka soittaa minulle ja kysyvät neuvoa tai jostakin eroon liittyvästä, niin kyllä mulla on se semmoinen motivaatio. (--) Kyllä mä osaan niinku auttaa. Ja jos mä en osaa itse auttaa niin mä sitten ohjaa hänet sitten eteenpäin niinkö pyytämään apua. Kyllä tässä voi että on opettanut ja olen tosi tyytyväinen. (H5)

Kun taas mielekkyyttä kysyttäessä korostuivat vastaukset liittyen minäkuvan rakentamiseen. Mielekkyyden kokemukseen liittyen vastaajat liittivät kyllä vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyyden toisille hyvin tärkeäksi asiaksi, mutta mielekkyyttä näytti tuottavan useammin

jokin itselle hyvää tuova elementti, kuten edellä mainittu yhteisö ja oman mielihyvän sekä osaamisen kokemisen tunteet.

Yhteisöjen sanotaankin olevan tärkeitä ihmisen inhimillisen kehityksen kannalta ja niissä mahdollistuu toiminta, jota yksilöt eivät voisi yksin saada aikaan. Yhteys toisiin ihmisiin on perustavanlainen, inhimillinen tarve. (Brodkin & Pallathra 2021, 7-14.)

Nuorten vapaaehtoistoiminnassa ryhmän ja yhteisön rooli korostuu entisestään, kuten myös se, että olisi mahdollisuus saada yksilöllistäkin tukea työntekijöiltä tarvittaessa. Tämä vapaaehtoisuus voi olla nuorelle ensimmäinen kokemus vapaaehtoistoiminnasta. Hänet tulisi ottaa hyvin vastaan, tarjota laaja perehdytys ja olla tukena hänen aloittaessa. (Kostiainen 2019.) Ylipäänsä nuorella vapaaehtoisella on oltava ympärillään vapaaehtoistoiminnalle tiivis tuki ja lisäksi yksilöllistä kohtaamista. Tämä on hyvä huomioida nuorten vapaaehtoistoimintaa järjestettäessä.

Toiminnasta mielekästä tekee niinku just muut ihmiset ja sit se niinku ilmapiiri, mikä siinä on ja just kanssa esimerkiksi, että kun on näitä vetäjiä, että just jos ei itse tiedä silleen tai osaa, niin sitten muut niinku auttaa. (H7)

Minä tykkään tosi paljon. Sit me ollaan tosi paljon yhteyksissä porukalla ja, että on myös semmoista niinku tavallaan yksilöllisistä kohtaamista ja semmoista että sitä pidetään tosi hyvin yllä mun mielestä. Se on kuitenkin niin eri asia puhuu jossain ryhmässä, vaikka se olisikin ihan superhyvä, kun se että menisi vaikka vetäjän kanssa (puhumaan). Että pystyy tavallaan myös hieman rauhallisemmissa paikoissa miettii niitä asioita. Se on tavallaan niin moninaista se, että tavallaan kaikki tukee kaikkia juttuja. (H6)

Vapaaehtoisten omat vertaistapaamiset ja virkistykset nousivat mielekkyyden kokemisessa vahvasti esille. Niissä pääsee keskustelemaan toisten kanssa, saamaan vertaistukea omaankin elämään ja niistä saa tsemppiä sekä voimaa.

(--) kun siellä on sitä vapaa aikaa ja sitä yhdessä syömistä ja semmoista olemista, niin sekin on varmaan vahvasti, ainakin itse koen, että se on vahvasti tavallaan semmoinen voimaannuttava asia, koska ei ne asiat aina helppoja ole, mitä pyöritetään vapaaehtoisena, niin sitten täytyy olla niitä voimaannuttavia juttujakin. (H1)

(--) mä saan myös itse siitä, vaikka olen ohjaajana toiminnassa, niin mä saan myös itse siitä tukea. (--) oli hirveän niinku vapauttavaa, että hei mä en olekaan yksin tämän ongelman kanssa. (H3)

Vapaaehtoisten omien tapaamisten kautta tarjoutuu lisäksi ”kurkistusluukkuja” toisiin yhdistyksiin tai vapaaehtoistoimiin ja niistä voi saada ideoita omaankin vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistoimintaa kuvataan henkireikäenä ja harrastuksena, josta saa mielihyvää ja joka vie mielen muihin asioihin kuin työ tai kotiasiat. Eräs haastateltu nuori kuvaa vapaaehtoistoimintaa seuraavanlaisesti:

Tuo on ollut kyllä niinku kaikin puolin tosi ihanaa tekemistä. Muutenkin kaikki tämmöinen vapaaehtoistyö on mun mielestä yleensäkin semmoista, että niihin menee sillä niinku ajatuksella, että olen tässä nyt oikeasti jonkun muun hyväksi ja jotenkin pääsee myös ehkä irti siitä semmoisesta tietyn näköisestä oman pään sisällä olevasta suorittamisesta, että kun tavallaan ohjaa sen, että mä oon tekevässä nyt jollekin muulle. (H6)

Tuossa sitaatissa kiteytyy vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyyden suunnat: sillä on merkitystä (ja hyötyä) sekä itselle ja omalle mielelle että toisille. Tässä sitaatissa vapaaehtoinen kertoo, kuinka hän saa omaan elämäänsä positiivisia asioita vapaaehtoistoiminnan ja toisten vapaaehtoisten kohtaamisen kautta.

(--) mä saan hirveän mielenkiintoisia keskusteluja tavata mielenkiintoisia ihmisiä ja kyllä mun täytyy sanoa, että vaikka tunnistan itsestäni kauhean introvertin, (--) niin kyllä mä niinku odotin innolla tätä palaveria, jos mä saan tavata täällä uusia ihmisiä, tutustua uusiin ihmisiin ja käydä keskustelua ja se niinku aktivoi mun ajatusmaailmaa hirveän paljon. (H1)

Ajatus omasta mahdollisuudesta auttaa toisia voi syntyä sitä kautta, kun ensin on itse saanut tukea. Avun saaminen on todennäköisesti ollut merkityksellistä itselle ja se on herättänyt tunteen halusta jakaa sitä merkitystä ja tukea toisille. Niin sanotusti laittaa hyvän kiertämään. Kun tekee toiselle merkityksellisen teon, lisää se oman elämän ja toiminnan merkityksellisyyden kokemusta (Martela 2020, 83, 87).

(--) kun itse löysi sellast ja aika pian sai avun siitä vertaistuesta, niin sitten sen seurauksena tavallaan huomasin, että hei myös minäkin voin auttaa muita ja olla muille tueksi. (H2)

(--) on niin kiva, että kun tekee jotain, mikä tuntuu siltä, että sillä on merkitystä ja sitten sillä pystyy just tekemään jotain uutta tai muokkaamaan jotain tärkeätä. (H8)

Aineistossa korostui ei ainoastaan mahdollisuus antaa tukea yksilöille vaan vahvasti myös se, että saa tukea yhteisöjä. Vapaaehtoiset kokivat erityisen merkitykselliseksi toiminnan, jossa he tukivat yhden vanhemman perheiden yhteisöjä ja lapsia. Aikuisten verkostoitumisen lisäksi monesti YVPL:n ja sen yhdistysten toiminnassa on mukana koko perhe, myös lapset. Haastateltavat kuvaavat osasta lapsista muodostuneen kuin toinen sisarusparvi ja yhdistyksen toiminnan muodostuneen lapsille niin tärkeäksi ja sen muodostaneen niin tärkeitä perinteitä, että osa

lapsista haluaa jatkaa yhdistyksen tapahtumissa käymistä, vaikka olisivatkin jo kasvaneet aikuisikään.

(--) ne on ollut kaikissa niissä mukana (lapset tapahtumissa), niin ne kokee, että ne kuuluu siihen, että ne on niinku niin kiintynyt siihen toimintaan. Esimerkiksi meillä on pikkujoulut niin, vaikka lapset täyttää sen 18 niin ne sanoo, että lähde-täänkö tuonne pikkujouluun, että lähetäänhän varmasti, kun se kuuluu jouluun (-) ei voi olla tulla joulua ilman sitä pikkujoulua. Aivan ihania. Noi on tosi tärkeitä asioita. Tulee tuommoinen yhteisö ja perinteet. (H5)

(--) aikuiset on niinku tutustunut ja saanut sitä semmoista omaa niinku verkostoa sitten itsellensä, niin se että kuinka ne niinku yhdistys lapset, niin ne on tavallaan niinku vähän sellainen toinen sisarusparvi (--) se on kanssa ollut niinku tosi tosi semmoinen hieno juttu. (H4)

Voisi puhua laajennetusta perheyhteisöstä, jonka myötä yhden vanhemman perheet tukevat toisiaan ja jakavat vastuuta toinen toisistaan. Toisten lapsista on tullut merkittäviä itselle ja lapsille yhteisöstä on tullut tärkeä osa heidän elämäänsä. Tämä on merkittävää yhden vanhemman perheille, joissa arkea pyörittää pääsääntöisesti yksi vanhempi ja yhden vanhemman läheisverkosto. Esimerkiksi avioero, vaikka ei välttämättä tarkoita lapsen elämässä olevien sukulaisuussuhteiden vähentymistä, voi kuitenkin osassa perheitä vähintään haastaa ja muuttaa läheissuhteita tai suhteissa voi tapahtua hiipumista (Castrén 2009, 31-33).

(--) kun mä oon nähnyt ne pienet lapset niin ne on ollu niinku vauvoja siis muutamana vuoden vanhoja ja mä näen ne nyt aikuisena, täysi-ikäisinä poikina tai tyttöinä niin se on niinku minusta aivan mahtavaa. (H5)

Kuvatun kaltaisissa vertaisyhteisöissä lapset näkevät vanhempiensa saavan tukea ja voivan hyvin, mikä taas on lasten hyvinvoinnille tärkeää. Tällaisessa yhteisössä lapset myös oppivat jo varhain, mitä on kansalaistoiminta ja toimiminen koko yhteisön hyväksi. Yhteisössä siis tapahtuu, ehkä tiedostamatta, kansalaiskasvatusta ja tarjotaan lapsille näköalapaikka vapaaehtoistoimintaan parhaimmillaan. Osalla vapaaehtoisista on saattanut lapsi kasvaessaan osallistua itsekin vapaaehtoistoimintaan.

(--) meillä oli tosissaan se yks loma viikonloppu perheille, niin se oli aivan ihaanaa, että mulla oli oma tyttö apuohjaajana siellä. Hän on tuon seurakunnan nuorisohjaaja koulutuksen käynyt. (--) sitten hän lähti meille tuonne, kun oli sen verran pieniä mukana niin oli ihan kiva saada häntäkin vähän mukaan tähän. (H10)

Onkin tavoittelemisen arvoista luoda toimintaedellytyksiä kaikille muillekin kuin niille, jotka ovat jo aktiivisia (Mäenpää & Faehnle 2017). Kannattavaa on pohtia, kuinka tuemme perheiden lapsia ja nuoria tulemaan mukaan kansalaistoimintaan.

Lisämerkitystä vapaaehtoisille tuo se, että on mahdollistajana toiminnalle, johon muuten osallistujilla ei välttämättä olisi mahdollisuutta osallistua. Tämän tiedostaen ja nähdessään ihmisten nauttivan olostaan, saa myös energiaa jatkaa vapaaehtoistoimintaa. Tulos on yhdenmukainen Grönlundin (2012, 71) tutkimuksen kanssa, jossa tärkeitä vapaaehtoistoimintaan liitettyjä arvoja olivat muun muassa sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo.

(--) tietää, että ei niinku muuten liikaa pääsisi mihinkään tuommoiseen osallistumaan ja menemään ihan siis sen takia, että on hankala joko lasten kanssa lähtee tai sitten jos on niinku taloudelliset haasteet tai jotain muuta. Niin siis sehän siinä on ihan parasta, että kun näkee, että porukka oikeasti niinku nauttii siitä ja on niinku niin onnellinen, että kyllä siitä sitten saa energiaa jatkaa näitä. (H10)

Taloudelliset haasteet ovatt yhden vanhemman perheissä yleisempiä kuin kahden vanhemman perheissä. Yhden vanhemman perheiden pienituloisuusaste on vuonna 2019 ollut 23,7 %, kun taas kahden vanhemman perheissä aste on 6,6 % (YVPL 2019). Vapaaehtoistoimin tai muuten esimerkiksi järjestöjen kautta järjestettävät maksuttomat tapahtumat ovat yhden vanhemman perheille tärkeitä osallistumisen mahdollisuuksia.

6.3 Oma osaaminen ja onnistuminen mielekkyyden osana

Tämän tutkimuksen aineistossa korostui oman osaamisen ja vahvuuksien käytön mahdollisuus vapaaehtoistoimessa. Vapaaehtoistehtävässä oli opittu uusia asioita ja taitoja ylipäänsä, mutta myös asioita itsestä osaavana toimijana, jonka sanoilla ja teoilla on merkitystä. Useampi haastateltava totesi, että ei aiemmin olisi uskonut pystyvänsä auttaa toisia, mutta nyt on oppinut luottamaan omaan osaamiseensa ja kykyyn auttaa toisia. Nämä tutkimustulokset vahvistavat minäkyvykkyys teoriaa ja sen linkittymistä mielekkyyden kokemukseen. Tämä on merkittävä vahvistuva kokemus vapaaehtoistoimessa.

(--) kun alunperin silloin kymmenisen vuotta sitten ajattelin, että ei mulla ole tästä niinku mitään sen kummemmin, että en minä osaa ketään tukea missään, enkä sanoa kenellekään mitään. Sitten tässä vuosien mittaan, niin yhtäkkiä huomaakin sen, että on ihan konkreettisesti jollekin osannut (antaa tukea). Kuulee jonkun jutun ja sit osaa siihen sanoa jotain. Niin se on ehkä sitten myös sellainen tosi hieno asia, minkä olen kokenut sen myötä. (H4)

Mulla on tullut tosi isona juttuna se, että kun aikaisemmin mä muistan, että mä oon ajatellut jossain vaiheessa, että en mä osaisi puhua mistään niinku kenellekään, enkä ole varma, että kuunteleeko kukaan tai kiinnostaako ketään. Ja sitten, kun on päässyt juttelemaan, niin tavallaan on myös oppinut siitä tiettyä motiivina, et jos sä puhut jollekin ja sitten taas kuuntelet jotakuta, niin se toinenkin saa jotain siitä ja vielä parempi juttu, että tavallaan on voinut antaa myös omilla tavallaan semmoisilla kokemuksilla (--) (H6)

(--) kyllä mä osaan niinku auttaa. Ja jos mä en osaa itse auttaa niin mä sitten ohjaa hänet sitten eteenpäin niinkö pyytämään apua. Kyllä tässä, voi että, on oppinut ja olen tosi tyytyväinen. (H5)

Kaksi haastateltavaa kertoo saaneensa myös omaan vanhemmuuteensa tukea vapaaehtoistoiminnan kautta.

(--) kun oon saanut kehittää itseäni. Mä oon saanu sitä kautta tukea myös äitinä olemiseen. (H1)

Vapaaehtoistoimessa on myös tiedostettu omia vahvuuksia ja toisaalta myös niitä osa-alueita, jotka eivät ole oma juttu.

Mä oon sitten niinku enemmän tämmöinen mitenkä sitä sanoisi tämmöinen tietopankki ja tuon sitä tietoa ja hyödynnän sitä keskusteluihin. (--) Se organisointi ja pyörittäminen ja tekeminen ja toteuttaminen, tapahtumien toteuttaminen, niin ne on ne mun vahvuudet. (H1)

(--) aattelen et on hirveen tärkeitä ne nuorten jutut, mutta huomannut, että kuitenkin on jossain (muussa) niinku enemmän annettavaa. Niitä aikuisten juttuja ja sitten ihan tuota meidän yhdistyksen puitteissa. (H2)

Eräs haastateltava kiteyttää antamisen ja saamisen suhteen seuraavasti:

Leirillä tai retkellä yhtäkkiä ihmisten kanssa keskustella, se on mun mielestä se mun juttu, että siinä minulla on eniten annettavaa ja siitä itse myös eniten saan. (H2)

Tässä kiteytyy sen merkitys, miksi on niin tärkeää tarkasti huomioida vapaaehtoisen omat kiinnostuksen kohteet ja osaaminen, kun hänelle vapaaehtoistehtävää räätälöidään. Mielekkäintä on tehdä asiaa, johon itsellä on eniten annettavaa.

Banduran (1997) mukaan kyvykkyys ja itseluottamus lisäävät uskoa omaan kykyyn suoriutua itselle annetuista tehtävistä ja se kasvattaa itseorganisoitumista (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.4.). Minäkyvykkyuden kokemus on siis merkittävä asia vapaaehtoisen hyvinvoinnin kannalta. Suuntautuessaan ja antaessaan vapaaehtoispanostaan sinne, missä itsellä on annettavaa ja missä on mahdollisuus onnistua, vapaaehtoisen kyvykkyuden kokemus kasvaa. Olettavaa on, että tämä kokemus osaltaan motivoi vapaaehtoista jatkamaan toimessaan ja pikkuhiljaa kasvattamaan erilaisia kyvykkyksiään myös mahdollisissa toisissa tehtävissä sekä organisoitumaan ja järjestämään vapaaehtoistoimintaa itsenäisemmin. Panostaminen strukturoituun vapaaehtoistoiminnan tukeen ja mielekkyyden tukemiseen voi siis kaiken kaikkiaan vaatia organisaatiolta lopulta vähäisempää työmäärää, kun vapaaehtoiset alkavat kasvattaa

itseorganisoitumistaan. Erilaisten vapaaehtoisten koulutusten kautta minäkyvykkyyden tunnetta voidaan kasvattaa.

Seuraavasta haastattelusitaatista voi päätellä, että vapaaehtoinen on jo saanut uskoa omiin kykyihinsä vapaaehtoistoimessa, sillä hän pohtii itseorganisoituneesti toiminnan kehittämistä ja siihen vaihtelun tuomista.

(--) olisi kiva siihen toimintaan, että pystyy tuomaan vähän vaihtelevuutta niinku sillä tavalla sitten (koulutusten kautta) ja sit se on itsellekin tietty mielekästä aina oppii jotain uutta, että kehittää itseään tavallaan siinä samalla. (H2)

Vapaaehtoistoiminnassa opittuja asioita voi hyödyntää omassa työssä ja toisin päin työssä opittuja asioita vapaaehtoisuudessa. Vapaaehtoiset nostivat esille myös, että on tärkeää voida tuoda vapaaehtoistointaan jotain omaa.

Tää on just sitä rikkautta mistä puhuttiin tuossa aikaisemmin, että se minkä työssä oppii, sitä pystyy hyödyntämään myös siinä vapaaehtoistyössä ja se tuo siihen taas niitä uusia pelimerkkejä ja tää varmaan tarjoaa, mitä sanoit aikaisemmin tuossa, että tarvitaan niitä uusia vaikka tutustumisleikkejä tai muuta niin tähän on juuri sitä, että tuo jotain siihen omaan vapaaehtoistointaan (H1)

Se toimii myös toisinpäin. Mitä siellä vapaaehtoistoinnassa oppii, niin niitä voi jotain käyttää niinku työssä myös niinku sovelletusti hyödyksi, että mun mielestä se on jotenkin molemminpuolista kuitenkin. (H2)

Haastatelluista osa toi ilmi, että ovat halukkaita kehittämään itseään, jotta voisivat paremmin toteuttaa vapaaehtoistointaa. ”Vapaaehtoistoinnin kautta pystyy tekemään jotain uutta ja muokkaamaan jotakin tärkeää”(H8), kuten eräs haastateltava totesi. Vapaaehtoistointa on siis osallisuutta ja osallisuus osa mielekkyyttä.

Ihmisen omaa itsetuntemusta ja taitoja tai tietoja vahvistamalla, hänellä voi olla paremmat mahdollisuudet kokea itsensä osalliseksi. Osallisuus on osallistumista syvempi kokemus, jossa ihminen ottaa vastuuta ja sitoutuu ko. asiaan. (Kaakkuriniemi, Varjonen & Von Hertzen-Oosi 2019, 30.) Tämänkaltaista vastuuta sekä sitoutumista oli usealla tutkimukseen osallistuneella vapaaehtoisilla tapahtunut vapaaehtoistoinnassa.

6.4 Tuki ja arvostus mielekkyyden osana

Tutkimuksessa vapaaehtoiset nostivat vapaaehtoistoinnin tuen ja puitteet esille mielekkyyttä tuottavina asioina. Tuki ja puitteet eivät siis vain tukeneet mielekkyyden mahdollistumista, vaan olivat osa mielekkyyden kokemusta. Huonoissa puitteissa tai ilman tukea

vapaaehtoistoiminta ei olisi mielekästä. Tämä voi olla myös yksi toimintaan sitouttava tekijä tai huonosti toimivana sitoutumista heikentävä tekijä.

(--) minkälainen sen vapaaehtoistoiminnan, sen järjestävän tahon, nyt niinku tässä tapauksessa YVPL:n, niin minkälaiset ne niiden omat semmoiset tukitoimet vaikka johonkin viikonloppuun tai ihan sama mihin tahansa toimintaan on, niin se tavallaan mulle ainakin kertoo siitä, että YVPL niinku välittää sen vapaaehtoisista tosi paljon ja ne niinku arvostaa sitä. Ja, jos näin ei olisi niin en usko, että minä tai kovin moni muukaan vapaaehtoisesti olisi tässä ainakaan kovin pitkään mukana siinä toiminnassa. (H9)

Tuki ja puitteet siis sitouttavat toimintaan ja välittävät vapaaehtoisille organisaation arvostusta heidän toimintaansa kohtaan. Saadulla tuella ja esimerkiksi koulutuksella on pystynyt kehittämään itseään ja itsetuntemustaan. Vapaaehtoiset taas vastavuoroisesti arvostavat heidän eteensä tehtyjä panostuksia. Tuki siis voi synnyttää vastavuoroista arvostuksen tunnetta.

(--) kaikkea, mitä liitto on tarjonnut erilaisten koulutusten ja kohtaamisten kautta, niin niiden kautta mä oon nimenomaan oppinut tosi paljon ja oppinut tuntee itseäni. (H1)

Tukeen ja puitteisiin katsottiin kuuluvan esimerkiksi kaikki vapaaehtoistoiminnassa tarvittavat materiaalit ja niiden helppokäyttöisyys, esimerkiksi, että kaikki tarvittavat materiaalit löytyvät samasta paikasta. Eräs haastateltava toteaa:

(--) koska silloin se niinku se into, se tekemisen into, kohdistuisi siihen sisältöön, ja se ei menis niihin muihin muodollisiin asioihin ja niihin kehyksiin. (H4)

Ajatus on samansuuntainen kuin Kenen harteilla on vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus Suomessa -tutkimuksessa, jossa todettiin:

Hallinnolliset tehtävät eivät kiinnosta suurintaosaa ihmisistä, vaan tulevaisuudessa halutaan erityisesti tehtäviin, joissa tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja saadaan olla ihmisten parissa. Tämä tarkoittaa sitä, että toiminnan tulee korostua hallintoa enemmän. (Fields 2021, 13.)

Tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnassa olisi siis oltava strukturoidummat ja järjestelmällisemmät tukirakenteet ja helposti hyödynnettävissä olevat materiaalit ja järjestelmät, joiden avulla vapaaehtoinen voi mahdollisimman helposti saada käyttöönsä vapaaehtoistoiminnassaan tarvitsemansa tukimateriaalit.

(--) joo siis toi olisi ihan todella hyvä idea, että olisi semmoinen, vaikka tämmöinen tervetuloa toimintaan -paketti, missä olisi juuri nää perusjutut. Että olisi juuri se excel -pohja sitä taloudenpitoa varten (--) (H10)

Vapaaehtoisten sekä työntekijöiden haastatteluissa ja ideointityöpajoissa nousi esille suuri tarve erilaisille malleille ja struktuurille vapaaehtoistoimintaan. Yhteisiä pelisääntöjä ja toimintamalleja kaivattiin.

(--) tietyllä lailla niinku ehkä jopa niin kun tämmöistä mallien antamista valmiina, että miten sä saat ihmisiä sitoutumaan hallitustyöhön vuodeksi, miten sä saat sitoutumaan henkilöitä johonkin tiettyyn tapahtumaan tai joksikin tietyksi ajanjaksoksi. Koska se kuormitus on kyllä niillä niinku varsinkin paikallisyhdistyksille, niin ne hallituksen jäsenet kuormittuu tosi paljon siinä. (H1)

Myös uusien vapaaehtoisten saaminen toimintaan ja uusien vapaaehtoistoiminnan tapojen, kuten pop up -vapaaehtoisuuden hyödyntäminen puhututti. Lyhytaikaisen vapaaehtoisuuden nähtiin olevan arvokasta ja sen kautta arveltiin löytyvän myös pitkäaikaisesti sitoutuneempia vapaaehtoisia.

(--) sillähän me niinku tarjotaan sitä mahdollisuutta helposti ja kevyesti osallistua, että valitse ne rusinat pullasta ja sitä kautta me voidaan saada sitten niitä, että ne huomaa kahdenkymmenen vuoden päästä: mä oon vieläkin tässä näitä rusinoita poimimassa. (H1)

(--) niin tuohon vielä tuohon, että poimitaan rusinat pullasta, niin myös se, että sitten, kun se on poiminut ne rusinat niin voi jonkun ajan päästä kysyä, että hei oletko sinä vielä kiinnostunut. Niinku myös pidetään aktiivisesti yhteyttä niihin jotka on kerran ottanut ne rusinat pullasta (--) (H2)

Mielekkyyttä koettiin tukevan järjestetyt vapaaehtoisten yhteiset koulutus- ja virkistysviikollot, mutta niiden myötä koettiin myös epätasaista jakautumista, sillä YVPL:n hankkeen vapaaehtoisille oli ollut mahdollisuus järjestää enemmän tällaista leirimuotoista tukea kuin yleistoimintaan.

(--) vapaaehtoisten leirit joo, niin tommoset, nehän on aivan niinku super silleen, että kun ne niinku antaa sitä tsemppiä, näkee niitä muita ihmisiä ja sitten taas sitä myöten juuri se, että tulee niitä kurkistusluukkuja niinku muiden yhdistysten toimintaan ja kuulee, että mitä kaikkea ja miten niinku toiset järjestelee asioita.

Ideointityöpajassa (6.5.2022) ehdotettiin, että jatkossa vapaaehtoisille lähtisi puolen vuoden välein kysely. Siinä selvitettäisiin, millaista vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoiset haluaisivat tehdä ja millä osa-alueella he haluaisivat kehittää osaamistaan (koulutustarpeet).

Puitteisiin voisi katsoa kuuluvaksi myös sen, että vapaaehtoistoimijoita olisi riittävästi mukana toiminnassa ja heitä kannustettaisiin jakamaan vastuita sekä rooleja. Esimerkiksi yhdistyksissä olisi tärkeää olla useampia ihmisiä jakamassa vastuita. Uusien ihmisten kanssa toimimisen kautta voi löytää erityistä mielekkyyttä esimerkiksi löytämällä toiminnasta myös ystävän.

(--) meilläkin on nyt aika hyvin saatu hallituksen sisällä just jaettua, että vaikka puhis ja varvis (pj ja varapj) nyt ehkä eniten on niinku silleen moottoreita eri asioihin, mutta että sitten meillä on yksi, joka hoitaa sen rahasto hommelin ja sitten meillä on yksi, joka hoitaa tällaisen ikään kuin jäsensihteerin hommia. Että vaikka kaikkea vähän yhteistyössä, mutta niinku se on semmoinen mikä sitä juurikin taas sitä mielekkyyttä sitten lisää (--) (H4)

(--) mulle se ei ole niinku tavallaan mistään ulkopuolelta tulevaa (tuki mielekkyyden kokemukseen), mutta jos mä itse ja katson tätä kaarta niin kyllä se, että on löytynyt sellainen ikään kuin työpari, kaveri, ystävä siihen, jonka kanssa on sitä tehnyt. (H4)

Bechmarkkaamani Suomen Partiolaiset ovat kehittäneet kolmijohtajamallin, jonka ajatusta voitaisiin hyödyntää myös YVPL:ssa. Samoin heillä vahvana toimintamallina on parityöskentely, jolla katsotaan olleen positiivisia vaikutuksia vapaaehtoisten toimintaan. Myös tämän opinnäytetyön ideointityöpajoissa ehdotettiin pari- ja tiimityöskentelyn lisäämistä. Vastuunjakaminen vähentää vapaaehtoisen painetta ja vastuunkuormaa tehtävässään, tekee siitä toimivana haus Kempaa sekä mahdollistaa ideoiden pallottelun eli toiminnan kehittämisen.

Vapaaehtoistoiminnan kohdentaminen ja sopiva tehtävä sopivalle vapaaehtoiselle ovat tärkeitä. Samoin myös vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahon rooli, jolla on tämän haastateltavan mielestä äärimmäisen tärkeä rooli mielekkyyden ja jaksamisen kannalta.

(--) niinku, miten itse kokee, että ne autettavat, miten ne reagoi siihen niin totta kai se on myös äärimmäisen tärkeä. Mutta tää mun mielestä tää järjestävän tahon rooli on ehkä semmoinen mistä ei niin paljon puhuta siinä niinku mielekkyyden ja jaksamisen kannalta ja merkityksestä niin siitä ei niin paljon puhuta. (H9)

Työntekijöiden tuki ja luottamus työntekijöiden tukeen sekä ystävällisyyteen nousi yhdeksi isoksi mielekkyyteen ja vapaaehtoistoiminnassa jaksamiseen liittyväksi asiaksi. Työntekijän tuella vapaaehtoinen voi uskaltaa aloittaa uuden ryhmän tai muun vapaaehtoistoimen. Tieto siitä, että työntekijä on taustatukena auttaa erään haastateltavan mielestä vapaaehtoista pois epävarmuus alueelta, joka voi johtaa parempaan itseensä ja omiin taitoihinsa luottamiseen (minäkyvykkyys).

(--) niinpä sitten tavallaan uskaltaa aloittaa jonkun ryhmän tai tällaisen näin minkä tahansa tekemisen, kun tietää, että jossain on joku keneltä uskaltaa kysyä. (H2)

Joo ja se on tosi tärkeätä se tuki ja turva siinä kun vapaaehtoisena tehdään. Että on se backuppi tavallaan, että vaikka se ei ole siinä hetkessä mukana, niin se täytyy kuitenkin niinku olla siellä. Me kaikki ollaan vähän ensimmäistä kertaa, kun me lähdetään jotakin tekemään, niin epävarmuusalueella, niin me päästään pois sieltä epävarmuusalueelta ja sillä me luotetaan paremmin itseemme ja siihen

omaan taitomme, kun meillä on joku oikeasti siellä takana sitten tukemassa. Ja sitten voikin käydä niin ettei sitä tarvitakaan välttämättä. (H1)

Tuen saaminen ja tuen antajan välittämä tunnelma voivat parhaimmillaan motivoida vapaaehtoista tekemään enemmän. Tuen puuttuessa, kun sitä tarvitsisi, vapaaehtoinen voi kokea, ettei tehtävä onnistu.

(--) helppo tavallaan siitä huomata, että millaista se tuki parhaimmillaan on ja tietty ne konkreettiset toimet ja sit se niinku se luotto siellä takana, että hei mulla on joku paikka, mihin mä voin soittaa. (--) ja sieltä tuli se tuki niinku taakse, että tuota se meni kivasti se ryhmä sitten, mutta jos en mä olis sitä tukea saanut niin ei se ei olisi vaan onnistunut eikä minulla olisi ollut mitään annettavaa sillä tavalla heille. Että se tieto, että tarvittaessa jostain saa apua ja just se niinku se fiilis ja tunnelma, se motivoi tekemäänkin niinku enemmän. (H2)

(--) työntekijöiden tuki isona osana, koska se on hirveän tärkeää, mä melkein jopa sanoisin, että se on tärkeämpi kuin se kiitos, että sä tiedät, että sä et ole yksin siinä mitä sä teet. Sinulla on joku backup, johon sä voit turvautua. (--) ehkä niinku nimenomaan semmoinen sparraava (tuki) sitten. (H1)

Ensimmäisessä sitaatissa vapaaehtoinen kertoo, että jos ei olisi saanut tiukkaan paikkaansa tukea, ei hänellä olisi ollut ryhmälle mitään annettavaa. Kuten organisaatioissa esimiehen luottamus työntekijänsä kykyihin, vaikuttaa siihen, miten työntekijä luottaa omiin kykyihinsä, miten hän tätä kautta suoriutuu tehtävissään. Samoin vapaaehtoinen tarvitsee työntekijän luottamusta ja vahvistusta siihen, että häneltä löytyvät tarvittavat kyvykkyudet ja osaaminen. Myös organisaatiokulttuurilla eli juuri vapaaehtoisten painottamalla työntekijöiden välittämällä fiiliksellä, ilmapiirillä ja myötätuntoisuudella, on merkittävä rooli ihmisten itseluottamukselle niin töissä kuin vapaaehtoistoiminnassa.

Työpoliittisessa tutkimuksessa 2006 työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä havaittiin, että esimiestyöllä voidaan vaikuttaa paljon mielekkyyden kokemuksen kehittymiseen. Mikäli työntekijä koki, että esimiestyö oli kunnossa tuen, rohkaisun, riittävän palautteen saamisen ja esimiehen avoimuuden osalta, näkivät työntekijät työnsä mielekkyyden kehittyvän myönteiseen suuntaan. Kun taas esimiehen näissä osa-alueissa työntekijän mielestä epäonnistuessa, kokivat he työnsä mielekkyyden kehittyvän huonoon suuntaan. (Antila 2006, 56-57.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen mukaan myös kiitos ja arvostus tukevat vapaaehtoistoiminnan mielekkyyttä. Arvostusta voi saada muiltakin tahoilta kuin työntekijöiltä (kuten kohderyhmältä, verkostoilta, toisilta vapaaehtoisilta), mutta suurelta osin kiitoksen ja arvostuksen kokemukseen voidaan vaikuttaa työntekijöiden ja organisaation toimintatavoilla.

(--) jonkinlaisen kiitoksen varmasti ihmiset vaan niinku tarvitsee siitä tekemisestä, että joku sellainen, mikä tietyllä lailla ehkä sidotaan siihen tekemiseen, niin se on hyvä. (H1)

Edellisessä sitaatissa vapaaehtoinen nostaa esille kiitoksen sitomisen tehtyyn toimintaan. Ajatus yhdistyy hyvin (vrt. Purjo 2015) tunnustuksen kohdistumiseen itselle merkityksellisiin erityisyyksiin, jotka itse voi tunnistaa. Ei ole siis kannattavaa ainoastaan kiittää ja kehua kiittämisestä. Jotta vapaaehtoinen voisi kokea kiitoksen itselleen merkityksellisenä ja jotta kiitos tukisi vapaaehtoisen mielekkyyden kokemusta, on kiitoksella oltava erityinen kohde, jossa myös vapaaehtoinen itse on voinut kokea onnistuneensa.

Kiitoksella ei tarkoitettu suuria asioita, vaan lähinnä jotakin pientä konkreettista huomioimista, jonka merkitys arvo vaikuttaisi olevan paljon ns. hintaansa suurempi. Kuten seuraavasta sitaatista ilmenee.

(--) mä olin ihan tosi onnellinen, kun sain viime jouluna makeispaketin. Siis mä olin niin onnellinen, että mä totesin ”tämän avulla mä jaksan seuraavan puoli vuotta”. Eli siis oikeasti ihan joku pieni konkreettinen tämmöinen kiitos muutakin kuin se sana kiitos, niin se lämmittää vapaaehtoisen mieltä ihan tosi paljon. (H3)

Pienen konkreettisen kiitoksen kautta vapaaehtoinen on tullut huomatuksi ja arvostetuksi. Tässä esimerkissä näyttää toteutuneen tunnustussuhteessa itseluottamuksen ja itsearvostuksen tila (vrt. Purjo 2015, 92-93). Kiitoksen eleellä osoitetaan, että vapaaehtoinen on tehnyt hyvää ”työtä”, ja sen kautta voidaan nostaa vapaaehtoisen itseluottamusta ja luottamusta omaan kyvykkyyteen, jolloin vapaaehtoinen motivoituu tekemisestä lisää. Tämä on hyvä esimerkki onnistuneesta mielekkyyden tukemisesta.

Tapahtumien ilmaista lastenhoitoa pidetään myös suuressa arvossa (kuuluu YVPL:n tapahtumien järjestämisperiaatteeseen, että tapahtumissa on aina ilmainen lastenhoito) ja sen jo ajatellaan olevan suuri kiitos. Tämä on toimintatapa, joka kannattaa säilyttää jatkossakin.

6.5 Kehittäminen ja vaikuttaminen mielekkyyden osana

Haastatteluista ja ideointityöpajojen aineistosta ilmenee, että YVPL:n vapaaehtoisilla on vankka halu kehittää ja muokata tekemäänsä vapaaehtoistoimintaa vastaamaan esimerkiksi kohderyhmästä tai tulevaisuuden muutoskehityksestä kumpuaviin tarpeisiin. Tähän varmasti osin vaikuttaa oma kokemus yhden vanhemman perheen arjesta. Vapaaehtoiset identifioituvat vahvasti tähän teemaan, josta heillä on omakohtaista kokemusta.

Omakohtauuden ja mielekkyyden kokemus johtaa sinnikkyteen ja päättäväiseen yrittämiseen tärkeäksi koettujen asioiden suhteen. Kun toiminta on mielekäästä ja omaehtoista, se on jatkuvaa, itsestä käynnistyvää ja kestäväällä pohjalla. (Mieli, Suomen mielenterveys ry 2022.)

(--) esimerkiksi vapaaehtoisten tietotaitoa niin että sitä voisi käyttää hyödyksi ja jakaa sitten taas kokemusta. Esimerkiksi mä teen päivittäin työtä ADHD ja autismi lasten kanssa, että niin kuin voisi vaikka ihan jonkun pienen hetken käyttää siihen, että kertoisi sitä, mitä se niinku on. (H3)

no tavallaan, kun mä kävin sen Ratko-kouluttaja valmennuksen niin (--) mulle heti niinku heräsi kiinnostus, et hei tästä voidaan saada yhdistystoiminnassa jotain irti. Että, vaikka niinku työtä varten sen kävi, niin se toimii täälläkin, toivottavasti. Kokeillaan ainakin. (H2)

(--) mutta se on mukavaa että siellä on ihania ihmisiä joiden kanssa pääsee sitten vaikuttamaan niinku tärkeisiin asioihin (--) ja saa sitten niinku muutenkin aina mahdollisuuden päästä juttelemaan esim. lapsiasiavaltuutetulle, joka kumminkin pystyy vaikuttamaan tärkeisiin asioihin. (H8)

Kehittämistoimintaan saattaa aktiivisilla vapaaehtoisilla olla paljonkin ideoita, mutta ideoiden toteuttamiseen tarvitaan henkilöresursseja, joita monissa vapaaehtoisvoimin pyöritettävissä yhdistyksissä koetaan olevan liian vähän.

(--) kun itsellä olisi niin paljon vielä päässä, että mitä pitäisi tehdä tässä, mutta ei saada tehtyä, kun ei ole niitä tekijöitä tarpeeksi, eikä itse repeä niin moneen suuntaan. (H10)

Kehittämistä mä oon kaivannut. Tai semmoista, että opetettaisiin tätä chatti hommaa ja tämmöisiä vetämään täällä netissä. (--) siihen mä haluaisin kehitystä sen pitäisi olla kaikille niinku semmoinen joku opetus ja sitten tosiaankin se olisi kehitettävää, että saisiko uusia ihmisiä tulemaan mukaan, että vaikka sitä kuinka pyörittää kuinka ilmoittaa ja kuinka tekee tuota mainos ja lähettää viestiä niin (--) uusia on tosi vaikea saada. (H4)

Kehittämissuuntautuneisuudesta kertoo sekin, että vapaaehtoisilla on halu jakaa tietoa ja koulutusvinkkejä toisilleen. Tällä hetkellä siihen ei ole kunnollista areenaa, sillä YVPL:lla ei ole kaikille vapaaehtoisille yhteistä keskustelualustaa. Tähän ehdotettiin esimerkiksi yhteistä vapaaehtoisten Facebook-ryhmää.

(--) mä ajattelin, että kaikki ketkä ollaan, niin varmaan tekee ihan hyvää kaikille osallistua tuommoisiin (antirasismienkoulutus). Jos teillekin kelle tahansa tällaisista niinku tulee tietoa, että jaettaisiin sitä. (--) Olisiko sitten just joku tämmöinen yhteinen vapaaehtoisten ryhmä (Facebook), mihin voisi just vaikka heittää tällaisia ideoita ja vinkkejä. (H10)

Kehittämistä haluttiin myös suunnata toisille jakamalla omaa osaamista muiden käyttöön esimerkiksi erityislapsien kanssa toimimiseen liittyen. Eräs vapaaehtoinen kertoi etsineensä tietoa

tärkeistä koulutuksista, jotka voisivat hyödyttää vapaaehtoisia ja oli jakanut koulutusvinkkejä muille. Yksi haastatelluista oli myös oma-aloitteisesti ja itsenäisesti käynnistänyt uutta vapaaehtoistoimintaa (vertaischattia totaaliyksinhuoltajille) ja toinen perustanut jäsenyhdistyksen, johon yhteistyöpari oli etsitty itsenäisesti sosiaalisesta mediasta. Vasta tämän jälkeen oli kontaktoitu YVPL:n alueasiantuntijaa ja saatu tukea käytännön järjestelyille. Tällaisessa toiminnassa on vahvasti nähtävissä piirteitä myös neljännen sektorin toimintamallista ja itseorganisoitumisesta.

Näen, että tällaista toimintatapaa tulevaisuudessa tarvitaan ja kolmas ja neljäs sektori eivät poisulje, vaan voivat täydentää toisiaan. Tätä suuntausta liiton kannattaa jatkaa tietoisesti toimintamalleissaan. Tähän asti väitän, että toiminnassa ei ole tunnustettu tätä neljäs sektorimaisuutta.

Puhutaan itseohjautuvuuden kaudesta ja kansalaisten haluamisen osaamisen kasvusta. Nämä yhdistettynä sosiaalisen median räjähdysmäisesti kasvaviin volyymeihin ja sovelluksien määrään saa aikaan kansalaistoiminnan spontaania lisääntymistä ja kanavoitumista eri kohteisiin. (Halava, Banzar & Lukin 2018, 21.) Tähän suuntaan myös tämän opinnäytetyö tutkimuksen ideointipajojen ehdotukset osiltaan viittaavat. Siellä ideoitiin vapaaehtoistoiminnan tarjottimesta, johon voisi ehdottaa, millaista vapaaehtoistoimintaa haluaisi tehdä. Vapaaehtoistoiminta olisi siis yhä enemmän vapaaehtoisten ideoimaa ja spontaanisti käynnistämää.

Vaikuttamisessa ja toiminnan kehittämisessä mukana olemisen tärkeys vapaaehtoisille on huomattu myös työntekijöiden puolella. Kuten seuraavista sitaateista ilmenee:

Sekä nuorille että aikuisille se (tuottaa mielekkyyttä), että he konkreettisesti huomaavat, että heidän tekemästään vapaaehtoistyöstä on hyötyä. On se sitten chat, jossa ihmiset saa apua tai vaikuttamistapahtuma, jossa itselle tärkeää asiaa saa vietyä eteenpäin. (HT5)

(--) että sellaisten koulutusten tarjoaminen mun mielestä niinku pitää sitä mielekkyyttä yllä heille. (HT4)

(--) että jokainen saa tuoda sitä omaa näkemystä ja keksiä sitten vähän tämmöisiä uuden tyyppisiä lisiä mukaan, kuten tää strategiatyöskentely. (--) kyllä mun mielestä niinku tän tapaisia kehittämisasioita pitää tarjota vapaaehtoisille. (HT7)

Ryhmähaastateltavat saivat ennen haastatteluita itselleen vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden muutoskehitykseen liittyvän tiedoston, johon oli kerätty erilaisia muutostrendejä. Yhden Vanhemman Perheiden Liiton alla tehtävään vapaaehtoistoimintaan nähtiin erityisesti vaikuttavan seuraavat tulevaisuuden muutoskehityksen suunnat: pop up -vapaaehtoisuuden kasvu,

digitaalisuus, nuorten vapaaehtoistoiminta, monimuotoisuus ja monikulttuurisuus, väestön ikääntyminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, kasvava yhteistyö ja verkostoituminen sekä kasvokkain näkeminen vastavoimana etäajalle. Avaan seuraavaksi, millaisia ajatuksia näihin muutoskehityksiin vapaaehtoisilla liittyi.

Annettujen tietojen kautta osa vapaaehtoisista oli jo heti tehnyt suunnitelmia oman yhdistyksen kehittämiseksi.

(--) tää pop up -vapaaehtoisuus, laitoin itselleni muistiin, et siis mun pitää jotenkin tätä koittaa mainostaa tuolla meidän jäsenille ja perheille ja somessa. Tehtäs vaikka joku tämmöinen pop up -vapaaehtoisten lista. Mä oon yrittäny sitä niinku kaikille ilmaista, että kun ei ole pakko mihinkään, jos sä tulet, niin se ei tarkoita, että sinä sitoudut nyt tähän mitenkään isosti (--) yritän kehittää sen vielä semmoiseksi, että mä saisin ihmisiä houkuteltua mukaan. (H3)

Katsottiin, että lyhyiden ja erityyppisten tehtävien teko ja mahdollistaminen ovat tärkeitä asioita jatkossa. Jokainen pienikin vapaaehtoistyö auttaa eteenpäin isompaa päämäärää, mutta myös sitoutuneita aktiiveja tarvitaan ja sitoutumisen nähdään tuottavan lisämerkitystä toimintaan.

(--) Ihmisiä on vaikeampi saada sitoutumaan toimintaan. Niinku semmoinen pitkäjänteinen ja semmoinen sitoutuminen niin se on kuitenkin sitten taas meillä se, mikä tavallaan kantaa hedelmää. (H2)

(--) sillähän me niinku tarjotaan sitä mahdollisuutta helposti ja kevyesti osallistua, että valitse ne rusinat pullasta ja sitä kautta me voidaan saada sitten niitä, että ne huomaa kahdenkymmenen vuoden päästä: mä oon vieläkin tässä näitä rusinoita poimimassa. (H1)

Edelleen digitaalisuus koettiin tulevaisuuden juttuna ja sen merkitys näkyy vahvasti jo nyt, erityisesti koronapandemian myötä. Osa kokee, että etäosallistuminen mahdollistaa osallistumisen helpommin oman kiireisen arjen keskellä. Oma osaamista digitaalisuuteen ja sosiaaliseen mediaan liittyen haluttiin ja oltiin valmiita kehittämään vastaamaan nykypäivän ja tulevaisuuden tarpeita. Lisäksi liiton haluttiin näkyvän enemmän sosiaalisessa mediassa ja useammilla alustoilla kuin tällä hetkellä.

(--) on tosi tärkeää ja siihen mä haluaisin justiinsa opetusta tai tukea (etätapaa- misten pitäminen). Olisihan se tosi hyvä, että semmoista pystyisi tekemään, koska näyttää siltä, että siihen tässä mennään, kun väki ei tule olkkariin niin, jos sitä kautta sitten niinku sais porukkaa. (H5)

(--) viedään myös liiton toiminta sinne snäppiin (--) ja näkyväksi siellä myös sitä ja mielenkiintoiset hashtagit niin ne on ehdottomasti semmoinen tämän päivän juttu. (H10)

Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus haluttiin huomioida vahvemmin. Osallistumiskynnystä YVPL:n toimintaan haluttiin madaltaa sekä kouluttaa itseään tietoisemmaksi monikulttuurisuuden liittyvistä tekijöistä ja esimerkiksi rasismien vastaisesta toiminnasta. Tutkimukseen osallistuneiden mielestä tietoa yhden vanhemman perheisiin liittyvistä asioista ja YVPL:sta on hyvä kääntää useammalle kielelle. Monikulttuurisuuden hyväksyminen ja siihen vaikuttaminen yhteiskunnan tasolla nostettiin myös esille.

(--) monimuotoisuus ja monikulttuurisuuden niinku lisääntyminen. Se on mun mielestä niinku ihan tosi tärkeä asia, mikä pitäisi ottaa huomioon, koska se niinku kasvaa suomessakin. Koko aika tulee enemmän ja enemmän ihmisiä joka puolelta ja samaan aikaan sitten täällä taas niinku nousee tämä rasismi ongelma. Syrjintä nostaa sitten taas päätään, niin sen takia olisi niinku vielä erikseen yhä tärkeämpää ja tärkeämpää, että me jotka ollaan niinku oikealla asialla, tuotetaan enemmän meidän päättäjille ääntä niinku vastapuolelta, että tervetuloa mukaan ihan kaikki meidän toimintaan. (H10)

Nuorten vapaaehtoistoiminta koettiin tämän opinnäytetyötutkimuksen mukaan tärkeänä ja erityisesti puhututti se, kuinka nuoria voi saada mukaan toimintaan.

(--) nuorten kohdalla luki myös, että ei ole edes pyydetty mukaan, niin se oli jotenkin oikein hätkähdyttävä ja järkyttävääkin suorastaan. No eihän niinku tässä paikallisyhdistys toiminnassakaan, eihän me tajuta pyytää niitä. Nuorten kohdalla kuitenkin jotenkin nuoriso on se voima ja tulevaisuus, niin jotenkin se olisi jollain tavalla kanssa semmoista, että pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja siihen panostaminen jollain tavalla. (H2)

Koska opinnäytetyö tutkimuksessa oli mukana myös nuoria vapaaehtoisia, pääsivät toiset vapaaehtoiset kysymään nuorilta suoraan itse, kuinka ja millaiseen toimintaan he olisivat kiinnostuneita osallistumaan. Nuoret vahvistivat henkilökohtaisen kontaktin tärkeyden vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisessä. Nuoret kertoivat olevansa kiinnostuneita kertomaan omista kokemuksistaan ja halustaan vaikuttaa osana vapaaehtoistoimintaa. Lisäksi heille oli tärkeää, että vapaaehtoisten ryhmässä tulee kuulluksi. Eikä hyvää ruokaa ja tarjottavia houkuttimena voi väheksyä.

(--) sekin on aika silleen niinku yksilöstä riippuvaa, mutta varmaan tälleen nuorella iällä niinku omien kokemusten kertominen kiinnostaa. (--) ja aina siis hyvä ruoka tai hyvät tarjottavat on aina semmoinen hyvä houkutus. Mä oon huomannut, että siis esimerkiksi meillä on, että laitetaan viestiä, että täällä on sitten taas patonkia ja karkkia ja se toimii aina. Tulee aina semmoinen, että nyt mä ainakin sitten tulen tänne. (H7)

Työpajoissa ideoitiin, että nuoret voisivat toimia aikuisten kanssa ja rinnalla apuohjaajina erilaisissa ryhmissä sekä edetä vapaaehtoistehtävissään, vaikka puheenjohtajan tehtävään asti.

Nuorten vapaaehtoistoiminnan kautta voidaan siis kasvattaa tulevaisuuden sitoutuneita vapaaehtoisia esimerkiksi vastuutehtäviin.

Puhetta herätti lisäksi se, että tulevaisuudessa pitäisi nähdä laajemmin vapaaehtoistoiminnan moninaiset mahdollisuudet, kuten vaihtoehto, että yhdistyksiin haetaan vapaaehtoisiaeläkeläisistä tai opiskelijoista.

(--) että yhdistykset niinku hahmottaisi, että heillekin vois tulla joku vapaaehtoisesti, vaikka sinne olkkariin hoitamaan lapsia. Yhdistyksistä puhutaan ja he puhuvat keskenään, että me olemme vapaaehtoisia, mutta ei osaa niinku tavallaan ajatella, että heille voi tulla joku mummo vaikka keittämään kahvia tai leipomaan niitä pullia tai muuta vastaavaa. Sitäkin mun mielestä pitäisi jotenkin niinku heille päin tuoda esiin, tällöinen mahdollisuus. (HT1)

Järjestöjen pitäisi varautua muutoksiin ja toisaalta luoda toivomansa kaltaista tulevaisuutta. Vapaaehtoisille näyttää tämän tutkimuksen valossa tuottavan mielekkyyttä, kun he saavat olla osallisina kehityksessä, vaikuttamisessa ja tulevaisuuteen suuntautuneisuudessa. Tällaista yhteistä kehittämistä on hyvä jatkossa lisätä.

6.6 Työntekijänä tähtäämässä mielekkyyden toimintamalliin

Tutkimuksen aineistosta käy ilmi, että työntekijöillä on halu tukea ja raamittaa vapaaehtoistoimintaa sekä pitää vapaaehtoistoimintaa mielekkäänä vapaaehtoisille. Työntekijöillä on kuitenkin myös huolta vapaaehtoisten riittävydestä ja uusien vapaaehtoisten mukaan saamisesta. Vapaaehtoistoiminnan mallintamisen ja yhteisen polun tarve nostettiin esille useamman kerran. Ajatus onkin samansuuntainen kuin vapaaehtoisilla itsellään eli mielekkyyteen kuuluu selkeä struktuuri, tuki ja puitteet.

(--) ihan totta ainakin omalla alueella tiedän, että ollaan suurin piirtein hätää kärsimässä, mistä saadaan vapaaehtoisia. (--) niin aika vähän olen kokenut pystyväni tukemaan, että toivon, että meillä olisi niinku yhteinen tapa motivoida ja tukea ja pitää mielekkäänä vapaaehtoisille se toiminta mitä ne tekee.

(--) semmoinen yhtenäinen tuki ja yhtenäinen polku ja palkitseminen ja tää polku on se, mitä myöskin haen, että jos siinä yks vapaaehtoinen tekee jotain tiettyä vapaaehtoishommaa niin kyllähän me opitaan näkemään, että mitä muuta hän voisi haluta tehdä (--) kun ei pikkuhiljaa kasvateta ihmisiä siihen (aktiivitehtäviin). Mutta ei ole siis sitä polkua olemassa (vapaaehtoistoimesta toiseen). (HT1)

Jälkimmäisessä sitaatissa pohditaan vapaaehtoisen polkua ja vapaaehtoisen mahdollisuutta vaihtaa tehtävää tai oppia ja ehkä motivoituakin pikkuhiljaa enemmän aikaa vieviin tehtäviin. Tässä tulee esille myös työntekijän halu nähdä vapaaehtoisen mahdollisuudet, mutta ei ehkä

ole löydetty toimintatapaa ohjaukseen tarvittavaan suuntaan. Huomio kiinnittyy sitaatin toiveeseen kasvattaa ihmisiä vastuullisempiin tehtäviin. Tämä olisikin hyvä keino saada uusia aktiiveja: kaikkea vastuullisuutta ei tarvitsisi ottaa kerralla, vaan voisi olla pikkuhiljaa oppimassa ja sisäistämässä tehtäviä. Saman suuntaisia ajatuksia esitettiin ideointityöpajoissa, joissa ehdotettiin pari- ja tiimityöskentelyn lisäämistä sekä mentorivapaaehtoisuutta.

Myös vapaaehtoisten haastatteluissa ilmeni toivetta toimintamalleille, joiden ajateltiin tasalaatuistavan saatua palvelua eli vapaaehtoistoiminnan tukea.

(--) siellä olisi ne tietyt kysymykset, vaikka joka kerta ja että tavallaan juuri se tuki, että se tulisi tasalaatuisena riippumatta henkilöstä. Meillä olisi tietyt toimintamallit niille meidän työntekijöille, että kaikki kokee saavansa aivan mahtavaa palvelua. (H1)

Haasteeksi jää miettiä, kuinka lisätä tukea nykyisillä resursseilla. Huoli näkyy työntekijöiden vastauksissa.

(--) alueelliset vapaaehtoiset, millä tavalla ne toimii, niin nehän on äärettömän tärkeitä (--) mä olen näiden vuosien varrella niin monesti saanut puhuttua tavallaan silleen, että sieltä alueelta on tullut joku yhteydenotto, että onko meillä olkkaria ja miksei meillä ole ja sitä kautta vähän lähtenyt kertomaan, että mikä on niinku meidän tilanne. Esimerkiksi se, että meitä on tosiaan 4 aluetyöntekijää ja 4 aluetta eli tavallaan kertoa sitä, että kuinka tärkeitä se vapaaehtoisten niinku rooli siellä alueella on. (HT2)

(--) joo tää kaikki on totta, mitä tässä on ja se, että miten me pystytään vastaamaan tähän? Onko meillä resursseja minkälaista vastata, onko meillä vapaaehtoisresursseja, onko meillä työntekijäresursseja? (HT6)

Tukemaan pyritään järjestämällä muun muassa tiedollista ja taidollista koulutusta. Työntekijät olivat huomanneet lisäksi vapaaehtoisten tarpeen yhteisöllisyyteen, virkistykseen ja vapaaehtoisuuteen liittyvään kokemusten jakoon.

(--) he kaipaa kyllä virkistystä ja purkamista myös toistensa kanssa, että ei pelkästään yksipuolista työntekijää. Ihan aidosti semmoista niinku olemista toistensa kanssa ja semmoista niinku huomioimista, positiivista huomioimista niin sitä jotenkin enemmän. (HT5)

Pyrin kiittämään ja kysymään, mihin tarvitsevat apua, pitämään huolta. Kysyn vapaaehtoisten mielipidettä ja annan vastuuta vapaaehtoisen halun mukaan. Tässä kaikessa on kuitenkin vielä paljon kehittämistä. Pitäisi olla järjestelmällisempää, ennakoidumpaa. (HT3)

(--) japanilaisilla on sananlasku, että anna miehelle kala, niin hän syö siitä päivän, mutta opeta hänet kalastamaan niin hän on kylläinen lopun ikänsä. (--) tarvitsee opettaa heidät itse toimimaan. (HT7)

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna voisi ajatella, että panostaminen vapaaehtoisten koulutukseen ja laadukkaaseen perehdytykseen, keventää tuen tarvetta myöhemmin.

Uusien vapaaehtoisten mukaan saamiseksi työntekijöiden haastatteluissa, kuten myös ideointityöpajoissa, ilmeni henkilökohtaisen kontaktin ja mukaan pyytämisen merkitys. Ideointityöpajassa (6.5.2022) ehdotettiin, että kaikista liiton ja yhdistysten järjestämistä vertaisryhmistä tai vertaisryhmien käyneiltä kysyttäisiin kiinnostusta tulla mukaan vapaaehtoistoimintaan. Saadessaan itse vertaistukea ja voimistuessaan omassa elämässään avun saannin kautta, ihmiset todennäköisesti ovatkin motivoituneita auttamaan myös itse. Kääriäinen (2009, 273) tutki erovertaistukijoiden kokemuksia vertaisuudesta ja toteaa, että oman eron kokeminen ja siitä selviytyminen on muodostunut vertaistukijoille voimavaraksi, joka on opettanut avun saamisen ja vastaanottamisen tärkeyden. Kun vertaistukijat itse aikanaan ovat tarvinneet apua ja tulleet autetuiksi, se motivoi auttamaan muita.

Toki on työntekijänä kannettava vastuuta siitä, että vapaaehtoisella on riittävästi voimavaroja tulla mukaan vapaaehtoistoimintaan, eikä hän ole itse kriisissä ja tuen tarpeessa. Tällöin vapaaehtoisuuden aika voi olla joskus myöhemmässä vaiheessa. Silti vertaistukijana on luonnollista, että esimerkiksi oma ero nousee toisinaan vapaaehtoistehtävässä mieleen. Tällöin vaaditaan omaan eroon liittyvien tunteiden tunnistamista ja säätelemistä silloin, kun on itse toimimassa vertaistukijana. (Kääriäinen 2009, 274.)

Yhdeksi toimintamalliksi voimavarojen varmistamiseksi ja omien kokemusten käsittelyn tueksi on laadittu YVPL:n vapaaehtoisten vertaisohjaaja -verkkokoulutukseen oman tarinan kirjoittamisen tehtävä.

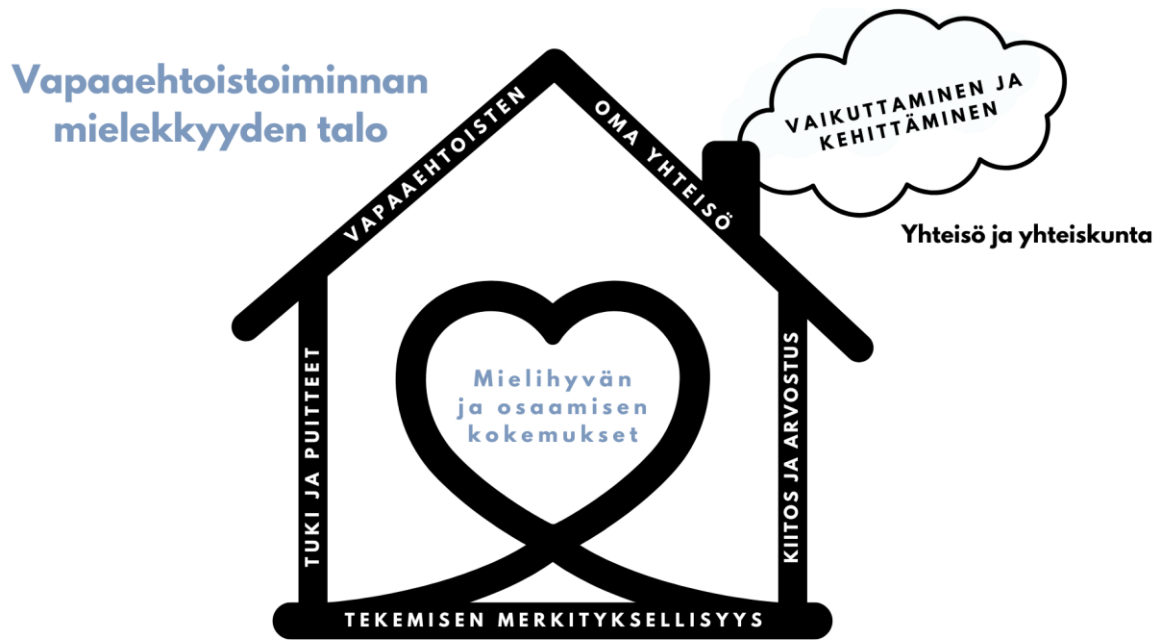
(--) meillähän on vapaaehtoisten verkkokoulutus ja siellä on oman tarinan kirjoittaminen, niin kun oman elämäntarinan kirjoittaminen. (--) ja mun mielestä se on ollut kyllä tärkeä niiltä osin, jotka oman alueen vapaaehtoisista, joilta olen vastaanottanut tän heidän tehtävänsä, niin katson myös sen, että mitkä asiat siellä on nostettu voimavaraksi ja mitkä on ollut niitä haasteita. (HT5)

Omaa tarinaa kirjoittaessa jäsentää kokemuksiaan ja tästä on hyötyä ennen vertaisvapaaehtoisena aloittamista. Samanlaista kokemusten jäsentämistä voisi ajatella tapahtuvan vapaaehtoisten omissa tapaamisissa ja keskusteluissa, joihin on järkevää panostaa siis paitsi vapaaehtoisen hyödyn niin myös toiminnan kohderyhmän hyödyn vuoksi. Kohderyhmälle mahdollistuu entistä koostuneempi ja laadukkaampi tuki ja ohjaus, jos vapaaehtoinen on käynyt läpi ja jäsennellyt omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Tarinaansa ja kokemustaan jäsentäessään vapaaehtoinen voi löytää itsemyötätuntoa, jonka myötä saattaa löytää paremmin ratkaisuja, tapoja

rauhoitua ja olla tyytyväinen sekä todennäköisesti myös toimimaan paremmin muiden ihmisten kanssa (Turunen 2020, 131).

Kiittämistä ja positiivista vapaaehtoisten muistamista pidettiin tärkeänä ja sitä työntekijät halusivat lisätä. Jo ryhmähaastattelussa nostettiin esille vapaaehtoisille jaettavat kunniakirjat ja niiden jakaminen päätettiin ottaa heti seuraavana vuonna käyttöön. Vielä pohdittavaksi opinnäytetyön jalkauttamisvaiheeseen jää, kuinka linjataan kiitoslahjojen antamisesta.

Organisaationa ja työntekijöinä tähdätessämme mielekkyyden tukemiseen on huomioitava kaikki tuloksissa mainitut mielekkyyden osa-alueet. Vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden käsite on hyvin moninainen ja yksilöllinen, mutta muotoutuu tutkimukseni mukaan seuraavien kokemusten ympärille: motivaatio, vapaaehtoisten oma yhteisö ja yhteisöllisyys (yhdistettävissä teorian yhteenkuuluvuuteen), merkityksellisyys (itselle ja toisille), oman osaamisen käyttöön ja onnistumiseen (minäkyvykkyyteen), arvostus ja kiitos, tuki, tulevaisuussuuntautunut vaikuttaminen ja kehittäminen. Tutkimuksessani esille tulleet mielekkyyden osa-alueet tukevat teoriaosuudessa esitettyjä mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä. Erityisinä huomioina, ei teoriasta poiketen vaan, erityisesti näitä tekijöitä painottaen, vapaaehtoistoiminnan mielekkyydessä nousivat esille yhteisö/yhteenkuuluvuus sekä vapaaehtoistoiminnan tuelle annetut vahvat merkitykset. Tutkimustuloksia hahmotin seuraavaan vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden taloon, jossa tekemisen merkityksellisyys on toiminnan pohja, työntekijöiden tuki sekä kiitos ja arvostus kantavat seinärakenteet, suojaava katto on vapaaehtoisten yhteisö ja yhteisöllisyys. Taloa lämmittää mielihyvän tunteet ja oman osaamisen kokemukset. Mielekkäässä vapaaehtoistoinnassa pääsee kehittämään ja vaikuttamaan, jonka kautta tuotamme laadukasta vapaaehtoistointaa kohderyhmää ja yhteiskuntaa varten.



Kuvio 5. Vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden talo

7 TUOTOS – MALLI MIELEKKYYDEN TUKEMISEKSI

7.1 Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku

Jotta vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen riittävyys ja laadukkuus voidaan turvata myös tulevaisuudessa, on vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen panostettava vapaaehtoistojoiden hyvinvointiin ja mielekkyyden tukemiseen systemaattisesti. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että mielekkyys on hyvin moniulotteinen kokemus, jonka kokeminen ja tukeminen sitouttaa, motivoi, innostaa ja voimauttaa vapaaehtoisia toimintansa eri vaiheissa.

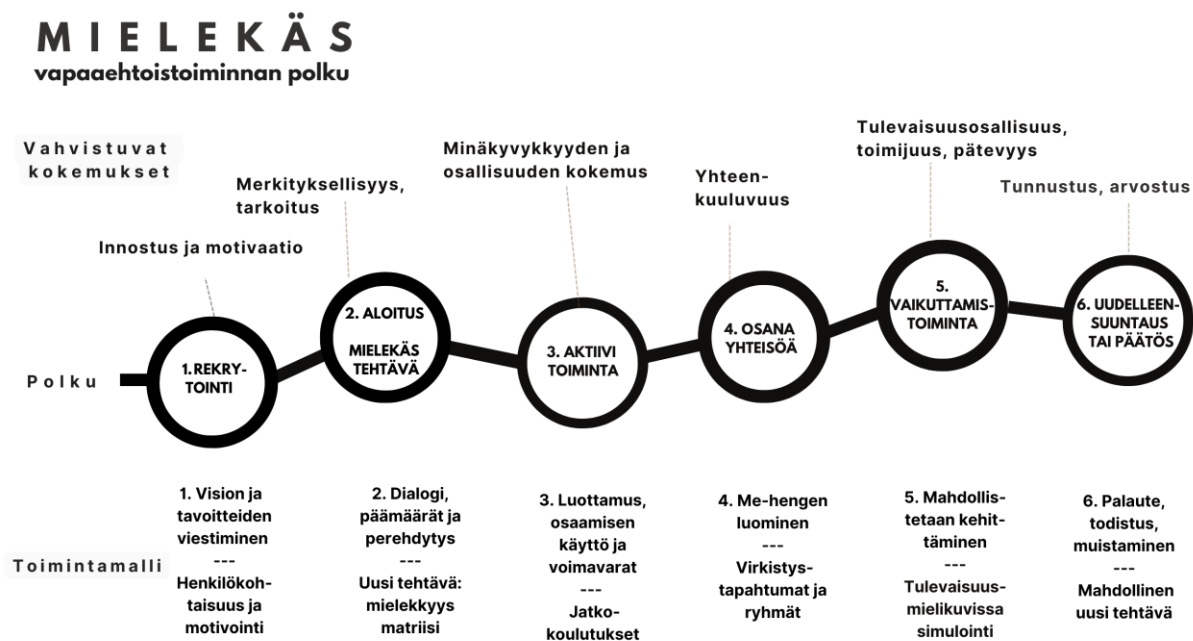
Yhden Vanhemman Perheiden Liiton vapaaehtoistoiminnassa tavoitteena on, että vapaaehtoistoiminta olisi mahdollisimman mielekästä vapaaehtoisille. Tämä silmällä pitäen ja tutkimuksen tuloksia hyödyntäen kokosin mielekkyyden osa-alueista ja sen tukemiseen tähtäävästä toiminnasta ”Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku” -mallin (liite 4). Se on samalla tämän opinnäytetyön tuotos. Mallissa määritellään vapaaehtoistoiminnan vaiheet ja tavoitteet, jotka nousevat tutkimuksen tuloksissa ja teoriassa ilmenneistä mielekkyyden kokemuksista. Mallissa esitetään toimintatapoja, jotka ohjaavat työntekijöitä mielekkään vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa ja vapaaehtoisten tukemisessa.

On huomioitavaa, että mielekkyyden useamman osa-alueen tukemista voi parhaimmillaan tapahtua työntekijän ja vapaaehtoisen vuorovaikutuksessa jo yhdessäkin kohtaamisessa. Vaikka mallissa on nostettu eri vapaaehtoistoiminnan vaiheiden kanssa rinnakkain yksi tai muutama mielekkyyden osa-alue, se ei tarkoita, etteikö mielekkyyttä kokonaisvaltaisesti tulisi ottaa huomioon jatkuvasti yhdessä työskennellessä. Vapaaehtoistoiminnan vaiheiden kanssa rinnakkain esitetyt mielekkyyden osa-alueet ovat niitä kokemuksia, jotka erityisesti näissä vaiheissa korostuvat tai ovat merkittäviä. Mielekkyyden tukeminen lähtee siitä, että työntekijä ja vapaaehtoinen tunnistavat sekä ymmärtävät mielekkyyden kokonaisuutta.

Mallia voi käyttää lisäksi materiaalina vapaaehtoisen kanssa keskusteltaessa, jotta vapaaehtoiselle syntyy parempi kokonaisuuden hahmotus siitä, mitä vapaaehtoistoiminta pitää sisällään ja kuinka vapaaehtoisia halutaan organisaation suunnalta tukea. Polun ja mielekkyyden käsitteiden avaamisen kautta päästään keskustelemaan vapaaehtoisen kanssa juuri hänelle merkityksellisistä ja toimintaa tukevista asioista vapaaehtoistehtävässä. Mallia voi käyttää kaikissa vapaaehtoistoimintaa järjestävissä organisaatioissa ja yhdistyksissä lisäämään vapaaehtoisten hyvinvointia ja toimintaan sitoutumista.

Vaikka kuka vaan voi hyödyntää tätä mallia, on hyvä huomioida, että tuotos on tehty Yhden Vanhemman Perheiden Liitolle ja sen tämänhetkisiin sekä tulevaisuuden tarpeisiin. Mallissa keskitytään erityisesti mielekkyyden tukeen, vaikkakin sen myötä tulee käytyä läpi kattavasti myös vapaaehtoistoiminnan johtamisen ja organisoimisen periaatteita muiltakin osin. Se ei kuitenkaan anna täydellistä ohjenuoraa vapaaehtoistoiminnan organisoimiseen kokonaisuudessaan, vaan kokonaisorganisoimista varten kunkin tahon täytyy itsenäisesti perehtyä vapaaehtoistoiminnan järjestämisen ja johtamisen teoriaan.

Työntekijän muistilistoihin, jokaisen polun vaiheen perään, on kerätty vaiheiden tärkeimmät tehtävät mielekkyyden kokemusta silmällä pitäen.



Kuvio 6. Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku, johon on hahmotettu vapaaehtoisuuden eri vaiheet, vahvistuvat mielekkyyden kokemukset sekä toimintamalli työntekijöille.

7.2 Vapaaehtoistoiminnan alku

Rekrytointi

Vapaaehtoisia rekrytoitaessa on huomioitava erityisesti mielekkyyden osa-alueita innostus ja motivaatio. Motivaatio on ihmisen liikkeelle saava energia (Deci 2012). Jotta uusi vapaaehtoinen kiinnostuisi ja innostuisi vapaaehtoistoiminnasta, täytyy sen organisoijan osata viestiä tehtävästä juuri kohdehenkilöä motivoivasti. Tämän tutkimuksen mukaan Yhden Vanhemman Perheiden Liiton vapaaehtoisten ehdottomasti suurin motiivi oli auttaminen. Motiiveina

mainittiin myös se, että tekeminen on itselle mielihyvää tuottava, harrastusmainen toiminta. Vapaaehtoisilla on lisäksi halu kehittää ja vaikuttaa yhden vanhemman perheiden hyvinvointiin, he tarvitsevat ympärilleen yhteisön, hyötyvät ympärillä olevasta tuesta ja puitteista, kuten hyvästä ruoasta ja hyötyvät omankin vertaistuen mahdollisuudesta. Kaikki nämä motivoivat tekijät (niin sisäiset kuin ulkoisetkin) on syytä huomioida markkinoinnissa ja viestinnässä, kun uusia vapaaehtoisia haetaan mukaan ja yritetään saada innostumaan toimintaan. Motiivit tulee huomioida lisäksi koko vapaaehtoistoiminnan tekemisen aikana, jotta mielekkyys toimintaan pysyy yllä.

Vapaaehtoistoiminnan järjestäminen lähtee yhteisen vision luomisesta ja sen viestimisestä. Vision kautta luodaan tunne siitä, että vapaaehtoiset tekevät yhdessä asioita, jotka johtavat merkityksellisiin päämääriin. Siten innostetaan ja sitoutetaan vapaaehtoisia toimintaan. (Kuvluvainen 2015, 9.) Toimintaan, jossa koko organisaation yhteisen vision ja päämäärien kautta vapaaehtoiselle avautuu mahdollisuus päästä osaksi merkityksellisen tavoitteen saavuttamista. Erityisesti juuri toisten auttaminen lisää ihmisen merkityksellisyyden kokemuksen kasvua. Se, että voi omalla toiminnallaan olla merkityksellinen toiselle, siitä syntyy merkityksellisyys itselle. (Martela 2020, 139.)

Iso osa ihmisistä tulisi mukaan vapaaehtoistoimintaan, jos mukaan tulo olisi mahdollisimman helppoa ja heitä pyydetäisiin henkilökohtaisesti mukaan (Taloustutkimus Oy 2021). Ihmisiä kannattaa siis pyytää mukaan vapaaehtoistoimintaan erilaisissa kohtaamisissa: ryhmässä ja tapahtumissa. YVPL:n vapaaehtoisista suurin osa on vertaisia keskenään, joten hyvä mahdollisuus löytää vapaaehtoisia, on kysyä mukaan heitä, jotka käyvät liiton tai yhdistysten järjestämissä vertaistapahtumissa.

Muutkin perinteiset tavoittamisen keinot on tarpeellista käyttää: esimerkiksi lehti-ilmoitukset ja vapaaehtoistoiminnan markkinointi isommissa tapahtumissa, kuten messuilla. Lisäksi tämän tutkimuksen osallistujat painottivat sosiaalisen median käyttöä uusien vapaaehtoisten löytämisessä. Erityisesti nuorten vapaaehtoisten tavoittamiseksi suositellaan sosiaalisen median alustoja, kuten Instagramia ja TikTokia. Facebookin kautta ajateltiin voivan tavoittaa nuorten vanhempia, jotka taas voivat ehdottaa toimintaa omille nuorilleen.

Vahva viesti tutkimuksen mukaan oli se, että ihan kaikkia tarvitaan mukaan ja vapaaehtoisen on itse saatava määritellä mitä ja kuinka paljon hän haluaa vapaaehtoistoimintaa tehdä. ”Pienikin apu, on iso apu” todettiin ideointityöpajan (7.5.2022.) tuotoksissa.

Erilaisia vapaaehtoistoiminnan kampanjoilla voi tehdä vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia näkyviksi ja viestintäsuunnitelma vapaaehtoistoimintaan koettiin tärkeänä. Mukaan vapaaehtoistoimintaan yhden vanhemman perheiden kanssa toivottiin erityisesti lisää miehiä ja isejä. Enemmän voisi hyödyntää myös opiskelijoita ja eläkeläisiä sekä ylipäänsä nähdä heidän mahdollisuutensa vapaaehtoistoiminnan kentällä. Ideoitiin myös, että lemmikit voisivat olla joskus osana vapaaehtoistoimintaa.

Vapaaehtoistoiminta terminä saatetaan kokea suurena ja epämääräisenä. Sitä kannattaa siis avata ja tarjota tarkkarajaisia tehtäviä. Vapaaehtoistoiminnan organisoijan on syytä miettiä oman vapaaehtoistoimintansa tarpeita sekä mahdollisuuksia ja paketoita erityyppisiä ja vaativuudeltaan erilaisia tehtäviä. Kuten Hannula (2018, 58) toteaa: ”Elinvoimainen järjestötoiminta turvataan pitkälle tulevaisuuteen, kun saadaan ihmisten osaaminen ja innostus kohtaamaan, apua tarvitsevien tarpeet.”

Niin mielekkyyden kuin toiminnan kehittämisenkin kannalta on järkevää, että vapaaehtoiselle löytyy tehtävä, jossa hän pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan ja mielenkiinnon kohteitaan. Tällaisessa tehtävässä vapaaehtoisella on eniten annettavaa ja siihen voi motivoitua ja innostua helpommin. Vapaaehtoisen toiveiden ja osaamisen huomioimista kannattaa markkinoinnissa myös painottaa.

1. Vapaaehtoisten rekrytointi – tähtäimessä innostus ja motivoituminen
➤ Markkinoidaan tehtäviä merkityksellisyyden, motivaatio ja päämäärä huomioon.
➤ Avataan vapaaehtoistoiminnan mielikuvaa.
➤ Paketoitaan erityyppisiä ja vaativuudeltaan erilaisia tehtäviä.
➤ Pyydetään ihmisiä mukaan henkilökohtaisesti.
➤ Muistetaan isät, eläkeläiset ja opiskelijat.

Taulukko 2. Työntekijän muistilista 1. Rekrytointi.

Aloituis

Vapaaehtoistoimintaa aloittaessa tähdätään ”Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polussa” siihen, että vapaaehtoiselle löytyy hänen merkityksellisyyden kokemustaan vastaava mielekäs tehtävä ja ymmärrys toimintakentästä. Vapaaehtoisen ja työntekijän on tärkeää kohdata rauhassa ja käydä dialogia. Dialogi on tasa-arvoista keskustelua, kuuntelua ja pyrkimystä toisen

näkemyksen ymmärtämiseen, vaikka ne olisivat omien näkemysten kanssa eriäviäkin. Dialogin kautta hahmotetaan merkityksiä toiminnan kohteeseen liittyen ja voidaan oppia jotain uutta. Dialogi ei ole väittely, eikä siinä pyritä voittamaan tai saamaan ratkaisuksi yhtä oikeaa vastausta pikemminkin yhdessä tutkitaan asiaa eri kanteilta. Dialogi perustuu avoimuuteen ja sen onnistumiseksi tarvitaan osallistujien välistä luottamusta. (Holm, Poutanen & Ståhle 2018.)

Vapaaehtoistoiminnan järjestäjätaholla on vastuu kohdata ja käydä dialogia vapaaehtoisen kanssa, sekä yhdessä löytää hänelle merkityksellinen ja mielekäs (hänen arvojaan, motiivejaan, resurssejaan ja kiinnostuksen kohteitaan vastaava) vapaaehtoistehtävä. Dialogin kautta autetaan vapaaehtoista kulkemaan kohti omien tarkoitusten löytymistä. Vastausten löytämiseksi tarvitaan monesti toista ihmistä, joka on valmis antamaan itsestään oman tietämyksensä ja käytännöllisen viisautensa toisen käyttöön sekä osuvasti kohdennetuilla kysymyksillään saa toisesta itsestään löytyvän viisauden esille. (Purjo 2015, 19.) Tämä logoteorian mukainen dialogi -ajatus soveltuu hyvin vapaaehtoistoiminnan kentälle. Vapaaehtoisen kanssa keskusteltaessa voi käyttää apuna myös (Yeung 2005) motivaation timanttimalia.

Vapaaehtoinen on perehdytettävä kunnolla sekä koko järjestöön että mahdollisiin tehtäviin ja siihen tehtävään, jota hän kokee haluavansa lähteä toteuttamaan. Jokaiseen tehtävään olisi hyvä olla jonkinlainen koulutus. Vapaaehtoiselle tulisi olla helposti löydettävissä kaikki tarvittavat materiaalit. Kaikkein tärkeintä on kuitenkin se ilmapiiri ja ystävällisyys, jolla vapaaehtoinen otetaan vastaan ja kohdataan. Tällöin vapaaehtoinen myös uskaltaa kysyä tai kieltäytyä ja saa toimia omien rajojensa mukaisesti. Vapaaehtoisen tulisi pystyä aloittamaan pienin askelin ja saada ohjausta ja tukea tarvittaessa. Yhteiset pelisäännöt, yhteystiedot ja muut käytännön tiedot on hyvä käydä läpi ja antaa niistä myös tietoa joko sähköisesti tai paperilla. (Ideointityöpaja 7.5.2022.)

Toimintaa aloittaessa vapaaehtoisella on hyvä olla tukenaan toinen vapaaehtoinen tai vapaaehtoisten ryhmä. Kun uusi vapaaehtoinen ei tunne jäävänsä yksin tehtävän kanssa, hän ei joudu ottamaan tahtomattaan liian suurta vastuuta. (Yeung 2005, 32.) Työntekijän on mietittävä voisiko vapaaehtoinen toteuttaa ainakin ensimmäisiä tehtäviään joko toisen vapaaehtoisen kanssa tai työntekijän kanssa yhdessä. Varsinkin alussa vapaaehtoiseen on hyvä pitää tiiviimmin yhteyttä. Esimerkiksi ensimmäisten tehtävien jälkeen voi ottaa vapaaehtoiseen yhteyden ja käydä keskustelua siitä, millaisia ajatuksia vapaaehtoisessa tehtävään liittyen on

herännyt. Tämä on lisäksi oiva paikka antaa positiivista palautetta, kysyä kehitysehdotuksia ja yrittää työntekijänä nähdä, mihin muihin mielekkyyden alueisiin voisi kohtaamisessa vuorovaikutusta kohdistaa.

2. Vapaaehtoistoiminnan aloitus – tähtäimessä merkityksellisyys
➤ Käydään aloitusdialogi. Hyödynnetään motivaation timanttimalia.
➤ Osoitetaan ilmapiirillä ja ystävällisyydellä vapaaehtoisen tärkeys ja luodaan luottamusta.
➤ Keskusteluissa huomioidaan vapaaehtoisen motiivit, voimavarat, osaaminen ja osaamisen kehittämisen toiveet sekä toiminnan merkityksellisyys ja päämäärä.
➤ Kerrotaan yhteyshenkilö, pelisäännöt ja käytännöt sekä, mistä löytyy materiaalit ja mistä saa tukea. Ohjataan käymään tehtävään liittyvä koulutus tai käydään läpi tehtäväkohtainen perehdytys.
➤ Solmitaan vapaaehtoissopimus, lasten- ja nuorten ohjaajilta rikostaustaote, nuorten vaikuttajaryhmien huoltajilta luvat.

Taulukko 3. Työntekijän muistilista 2. Vapaaehtoistoiminnan aloitus

7.3 Aktiivitoiminnan vaihe

Aktiivitoiminta

Luottamus omiin kykyihin eli minän kyvykkyyteen on paras yksittäinen tekijä onnistumisten selittäjänä. Itseluottamus vaikuttaa muun muassa siihen, minkälaisia tavoitteita ihminen itselleen asettaa, kuinka aktiivisesti hän toimii ja kuinka paljon hän panostaa työskentelyynsä. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.4.) Vapaaehtoistoimintaa organisoivan tahon luottamus vapaaehtoisen kykyihin vahvistaa vapaaehtoisen luottamusta itseensä. Minäkyvykkyyttä voi vahvistaa myös vapaaehtoisille annettavilla erilaisilla koulutuksilla. Omia kyvykkyksiään on monesti mahdollista käyttää hyväksi erilaisissa vapaaehtoistehtävissä. Tehtävää olisi hyvä pystyä muokkaamaan vastaamaan paremmin vapaaehtoisen osaamista tai kiinnostuksen kohteita. Tässä tutkimuksessa nousi esille, kuinka tärkeää on, että vapaaehtoisen on mahdollista tehdä toimintaa omia vahvuuksiaan, mielenkiinnon kohteitaan ja osaamistaan hyödyntäen. (Ideointityöpaja 7.5.2022.)

Yksi mahdollisuus lähteä tutkimaan ja kehittämään vapaaehtoisen tehtävää tai tulevaa suuntautumista on pohtia hänen kyvykkyyksiään. Vapaaehtoistoiminnan järjestäjän kannattaa mahdollistaa vapaaehtoisille esimerkiksi koulutusten yhteydessä tai kahdenkeskisissä tapauksissa tällaista pohdintaa. Hyviä kysymyksiä kyvykkyyksien etsimiseen ovat esimerkiksi:

- Mitkä asiat tuntuvat mukavilta tehdä?
- Mitkä asiat tuntuvat sujuvan luontaisesti hyvin?
- Missä asioissa tunnut saavan helposti paljon aikaiseksi?

(Saarenpää 2017, 104.)

Kyvykkyydet ovat synnynnäisten taipumusten ja elämän aikana hankittujen sekä harjoiteltujen taitojen summa. Jokaisella on omia kykyjään ja omien kyvykkyyksien kautta tekemällä toiminta tuntuu luontaisemmalta ja mukavammalta sekä avautuu mahdollisuus saavuttaa erityisen hyviä tuloksia. (Saarenpää 2017, 104.) Kuten tutkimushaastattelussa vapaaehtoinen totesi: ”Leirillä tai retkellä yhtäkkiä ihmisten kanssa keskustella, se on mun mielestä se mun juttu, että siinä minulla on eniten annettavaa ja siitä itse myös eniten saan”. Mielekkäässä vapaaehtoistoiminnassa huomioidaan vapaaehtoisen kyvyt ja kannustetaan vahvistamaan niitä.

Vapaaehtoistoiminnassa saadut osallisuuden kokemukset ovat todella tärkeitä. Osallinen ihminen kokee olevansa merkityksellinen osa kokonaisuutta. Hän tulee kuulluksi itsenään ja vaikuttaa elämänsä kulkuun ja yhteisiin, tärkeiksi kokemiinsa asioihin. Osallinen ihminen pystyy tuottamaan ja jakamaan hyvää muille ihmisille esimerkiksi panostamalla elinympäristöönsä ja kehittämällä palveluja. (THL2022b.) Tällöin myös mielekkyyden kokemus on vahvaa ja ihminen pystyy antamaan parastaan tehden muihin vaikuttavaa merkityksellistä työtä. Hän osaa lisäksi hakeutua ja kehittyä haluamaansa suuntaan myös tulevaisuudessa. (Järvinen 2014, 37.) Voit lukea lisää vapaaehtoistoiminnan ja osallisuuden johtamisesta huomioitavista asioista opinnäytetyön luvusta 3.3. Osallisuuden johtaminen.

Tämän opinnäytetyötutkimuksen mukaan vapaaehtoiset haluavat olla suunnittelemassa, toteuttamassa ja arvioimassa toimintaa työntekijöiden tuella. Tähän halutaan myös koulutusta. Muun muassa Opintokeskus Sivis järjestää järjestötoimijoille erilaisia laadukkaita koulutuksia (yhdistystoiminnan, vapaaehtoistoiminnan johtamisen jne.), joita voi hyödyntää. Lisäksi koulutuksia kohtaamisesta ja ryhmän ohjaamisesta on suotavaa järjestää.

Vapaaehtoisille suunnattuja kyselyitä toiveiden ja osaamisen kehittämisen selvittämiseksi ehdotetaan toteutettavaksi puolen vuoden välein. Myös laadunvalvontaa ja selkeitä pidemmän aikavälin suunnitelmia (strategiaa) vapaaehtoistoimintaan kaivataan. Eri järjestöjen välinen yhteistyö vapaaehtoistoiminnan kentällä toisi uusia mahdollisuuksia niin vapaaehtoiselle kuin organisaatioillekin.

3. Vapaaehtoistoiminnan aktiivivaihe - Tähtäimessä minäkyvykkyuden kokemus ja osallisuus
➤ Luotetaan vapaaehtoisen kykyihin ja pyritään vahvistamaan hänen oman osaamisensa ja kykyjensä löytämistä.
➤ Tuetaan vapaaehtoista siten, että hän löytää tehtävän kautta tavan toteuttaa itseään (sparraavatuki).
➤ Ollaan kiinnostuneita vapaaehtoisen ideoista, pyydetään palautetta, annetaan tunnustusta ja järjestetään yhteisiä toiminnankehittämisen paikkoja.
➤ Säännölliset kyselyt vapaaehtoisille toiveiden ja osaamisen kehittämisen selvittämiseksi.
➤ Tarjotaan omia tai ulkopuolisia koulutuksia, joista vapaaehtoinen voisi hyötyä ja innostua. Kasvatetaan yhteistyötä eri verkostojen ja toisten järjestöjen kanssa.
➤ Varmistetaan vapaaehtoisen jaksaminen - yhteydenpito tarpeen mukaan.

Taulukko 4. Työntekijän muistilista 3. Aktiivivaihe.

Osana yhteisöä

Tähän tutkimukseen osallistuvilla tärkein mielekkyyttä tuottava yksittäinen asia oli yhteisö ja yhteenkuuluvuus toisten vapaaehtoisten kanssa. Mielekkyyttä tukiessa yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja me-hengen vahvistamiseen kannattaa panostaa.

Vapaaehtoistoimintaan osallistuttaessa ihmisillä on monesti halu tehdä asioita samanhenkisten ihmisten kanssa ja kuulua johonkin ryhmään (Harju 2016, 102). Yhteisöön kuuluminen on yksi merkittävimmistä mielekkyyttä lisäävistä tekijöistä. Yhteisten keskusteluiden kautta avautuu ”kurkistusluukkuja” toisiin yhdistyksiin ja vapaaehtoistehtäviin. Yhteisestä jakamisesta voi saada innostusta, ideoita ja uusia voimavaroja omaankin vapaaehtoistoimintaan.

Paitsi yhteisiä keskusteluita ja toiminnan yhteistä kehittämistä sekä kouluttautumista, niin myös virkistystapaamisia toisten vapaaehtoisten kanssa toivottaan. On tärkeää mahdollistaa vapaaehtoisten keskinäiset kohtaamiset vertaisuuden merkeissä. Esimerkiksi vapaaehtoisten omaa Facebook-ryhmää ehdotetaan alustaksi vapaaehtoisten yhteiselle kuulumisten vaihdolle ja ideoiden vaihtamiselle. Vapaaehtoisten omaa vertais- ja virkistystukea on järjestettävä säännöllisesti ja monipuolisesti.

Mielekkyyttä lisää myös se, että ryhmänä toimiessa vastuuta voi jakaa useamman ihmisen kanssa. Työntekijät voivat olla tukena eri roolien ja tehtävien jaon suunnittelussa. Lisäksi organisaatio voi toiminnallaan vaikuttaa siihen, kuinka kattavasti uusia vapaaehtoisia saadaan mukaan toimintaan jakamaan vastuita.

Vapaaehtoiset nauttivat, kun he saavat itse tukea yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä tehtävässään. Vapaaehtoisten ryhmä- ja vuorovaikutustaitoja kannattaa vahvistaa koulutusten sekä yhteisten harjoitusten avulla. Vapaaehtoiset voivat hyötyä läsnäolotaitojen opettelusta sekä mentalisaation tai mindfulnessin periaatteiden oppimisesta. Työntekijöitä hyödyttävänä teoksena mainittakoon Brodtkin & Pallathran (2020) ”Missing each other. How to cultivate meaningful connections”, jossa esitellään erilaisia harjoituksia, joiden avulla voi virittäytyä merkityksellisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen toisten kanssa.

4. Vapaaehtoistoiminnassa osana yhteisöä – tähtäimessä yhteenkuuluvuus
➤ Järjestetään vapaaehtoisten koulutus- ja virkistysviikonloppuja kasvokkain sekä koulutus/virkistyspäiviä etänä.
➤ Mahdollistetaan vapaaehtoisten omatoimiset tapaamiset (esimerkiksi etäkahvit).
➤ Edistetään ryhmässä/tiimissä toimimista (esim. kuinka uudet otetaan mukaan).
➤ Kannustetaan kokemusten jakoon, yhteiseen ideointiin ja uusien toimintatapojen kokeiluun.
➤ Vahvistetaan vapaaehtoisten ryhmä- ja yhteisötaitoja. Monet vapaaehtoiset tukevat omassa tehtävässään ryhmiä ja yhteisöjä. Vahvistetaan vapaaehtoisten läsnäolo- ja mentalisaatiotaitoja.

Taulukko 5. Työntekijän muistilista 4. Osana yhteisöä.

Vaikuttamistoiminta

Vapaaehtoistoiminta yleensäkin ottaen on välillistä vaikuttamista. Osa vapaaehtoistehtävistä tähtää myös laajempaan yhteisö- tai yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Tämän tutkimuksen kautta tarkasteltaessa kehittäminen ja vaikuttaminen ovat osa mielekkyyden kokemusta. Kehittämisen ja vaikuttamisen kautta vahvistuvat pätevyyden tunne ja tulevaisuusosallisuus.

Vaikuttaminen on aktiivista tekemistä, tuen ilmaisemista, kannanottoja omista, yhteisistä ja julkisista asioista. Yksinkertaisimmillaan vaikuttaminen voidaan määritellä viestinnäksi, jossa tavoitellaan viestin kohteena olevan henkilön tai ryhmän käsityksiä jostakin asiasta. Tavoitteellisen asioihin vaikuttamisen tulisi olla mahdollista kaikille. Samanhenkisten ihmisten kanssa vaikuttaminen on mukavaa ja antoisaa. Se vaatii vain kiinnostusta oman elämänpiirin asioihin, halua osallistua ja vaikuttaa sekä innostusta ottaa asioista selvää ja rohkeutta toimia. Aina oman tai ryhmän vaikuttamisen tuloksia ei voi nähdä heti. Mitä suurempiin asioihin halutaan vaikuttaa, sitä hitaampaa vaikuttaminen yleensä on. Kuitenkin vaikuttamisen tuloksia löytyy kaikkialta yhteiskunnasta. Mieti esimerkiksi kuinka paljon erilaiset järjestöt ovat vaikuttaneet lapsiperheiden asioihin eri vuosikymmeninä. (Ilvonen 2013, 7-9.)

Keskusjärjestöt, ovat merkittäviä valtakunnallisia edunvalvojia kohderyhmilleen. Ne tekevät alansa valtakunnallista vaikuttamistyötä ja pyrkivät yleensä vaikuttamaan suunnitelmallisesti toiminnallaan muun muassa eduskuntaan, ministeriöihin, erilaisiin päätöksentekijöihin ja mediaan. Vaikuttamistyö tarvitsee tuekseen ajanmukaisen strategian sekä osaavia ja innostuneita luottamushenkilöitä, vapaaehtoisia ja palkattuja työntekijöitä. Järjestöjen koulutuksen suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon se, että järjestökoulutukset tukisivat mahdollisimman laajasti myös vaikuttamistyötä. (mt., 40-43.)

Keskusjärjestöjen toiminnan ja vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että järjestön paikallisyhdistyksissä on aktiivista toimintaa ja paljon henkilöjäseniä. Jäsenkunnan kautta saadaan sanomalle vaikuttavuutta ja painoarvoa sekä näkyvyyttä valtakunnallisesti.

Yhdistysten vaikuttamissuunnitelmaan kannattaa kirjata seuraavat asiat:

- Mihin asioihin haluamme vaikuttaa toiminta-alueellamme?
- Ketkä ovat niitä henkilöitä tai ryhmiä, joihin vaikuttamalla tavoitteemme toteutuvat?
- Miten vaikuttaminen toteutetaan (verkostoissa toimiminen, tempaukset, julkiseen mielipiteeseen vaikuttaminen jne.)?
- Miten vaikuttaminen vaiheistetaan; mitkä ovat pitkän ja lyhyen tähtäimen tavoitteet?

- Mitä vaikutuksia odotamme toiminnaltamme?
- Kuinka paljon panostamme resursseja (rahaa, vapaaehtoistyötä yms.)?
- Kuka/ketkä tekevät?
- Milloin vaikuttaminen kannattaa toteuttaa?

Erilaisia vaikuttamisen keinoja voivat olla:

- henkilökohtainen vaikuttaminen
- yhdistysten yhteinen vaikuttamistoiminta
- kuntien yhteistyöryhmiin osallistuminen
- suhdetoiminta
- neuvottelut
- lausunnot ja kannanotot
- kuulemistilaisuudet
- mediajulkisuus
- erilaiset kampanjat ja tempaukset
- mielenosoitukset
- koulutusten ja seminaarien järjestäminen
- aloitteet ja muut valitukset (mt. 47, 49.)

Vapaaehtoistoimintaa ja vaikuttamista järjestävän tahon kannattaa tehdä vaikuttamisen tuloksia ja vaikuttamisessa mukana olleita tahoja näkyviksi. Tällöin vapaaehtoiset saavat pätevyyden ja tulevaisuusosallisuuden kokemuksia saavutuksistaan. Vaikuttamisenviestinnässä pienemmätkin vaikuttamisen toimet yhdistyvät laajempaan kokonaiskuvaan ja sitä kautta niiden merkityksellisyyteen.

Tulevaisuuden visioinnissa ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä voi käyttää apuna esimerkiksi Sitran tulevaisuustaajuus-työpajamenetelmää tai muita tulevaisuusmielikuvaharjoituksia. Mielikuvat voivat lisätä toiminnan toteuttamiseen liittyvää tilannesidonnaista itsevarmuutta, jota kutsutaan myös pystyvyyden tunteeksi. Vahvempi pystyvyyden tunne voimistaa yksilön motivaatiota tai aikomuksia toteuttaa toimintaa tulevaisuudessa ja auttaa pääsemään yli esteistä. (Hagger 2018.)

5. Vaikuttamistoiminta – tähtäimessä pätevyyden kokemus ja tulevaisuusosallisuus
➤ Järjestetään yhteiskehittämistä, arviointia ja toiminnan suunnittelua vapaaehtoisten ja kohderyhmän sekä työntekijöiden kanssa.
➤ Tarjotaan koulutusta vaikuttamiseen, vapaaehtoisten johtamiseen ja yhdistystehtäviin.
➤ Pyritään työparityöskentelyyn tai kolmijohtajamalliin, kun vapaaehtoinen toimii johtajana.
➤ Tulevaisuusmielikuvaharjoitukset.
➤ Tarvittaessa mahdollisuus hankkia vapaaehtoiselle työnohjausta.
➤ Toteutetaan säännöllistä viestintää toiminnan vaikuttavuudesta.

Taulukko 6. Työntekijän muistilista 5. Vaikuttamistoiminta.

7.4 Vapaaehtoistoiminnan uudelleensuuntaus tai päättäminen

Vapaaehtoistoiminnan päätös tai uudelleen suuntauksen vaiheissa on tärkeää arvostuksen osoittaminen ja palauteen antaminen sekä saaminen. Mielekkyyden tuen kannalta tähdätään vapaaehtoisen arvokkuuden tunteen vahvistamiseen.

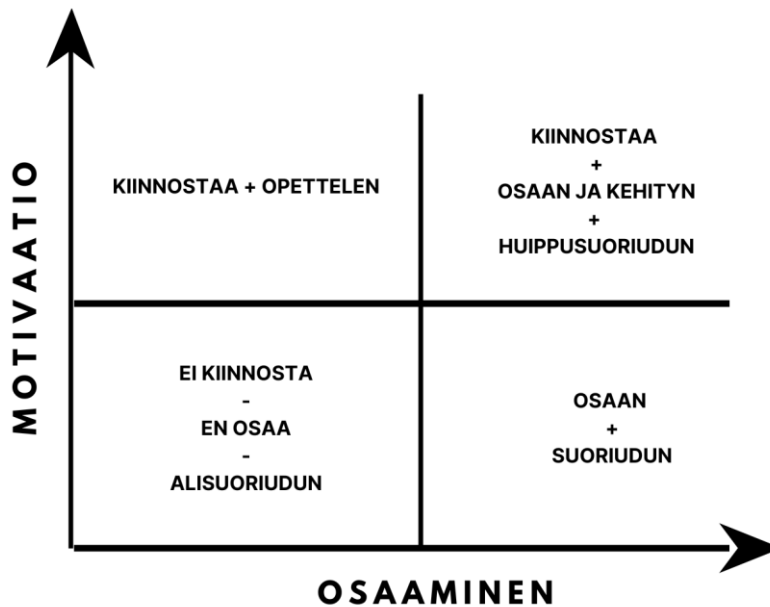
Uudelleen suuntaus

Mielekkyyden kokemus on yksilöllinen ja siinä koetaan vaihteluita (Järvinen 2014, 34). Voi käydä myös niin, että vapaaehtoinen huomaa vapaaehtoistehtävässään kuormitusta tai tehtävää ei koetakaan enää syystä tai toisesta innostavana (liian vaativa, helppo tai ei vastaa vapaaehtoisen toiveita). Tällöin on hyvä palata tukemisen mallissa kohtaan 2. - Vapaaehtoistoiminnan aloitus. Työntekijän kanssa käydyn dialogin kautta voi lähteä pohtimaan toiminnan merkityksellisyyttä itselle ja mitä sillä haluaisi saavuttaa. Voiko esimerkiksi jonkin koulutuksen kautta saavuttaa uutta hallinnan tunnetta tehtävää kohtaan, onko tehtäviä mahdollista jakaa useamman vapaaehtoisen kesken, kuinka vapaaehtoisen osaaminen ja resurssit saataisiin paremmin käyttöön, tai onko mahdollista tehdä jotakin aivan toisenlaista tehtävää, joka vastaisi paremmin vapaaehtoisen sen hetken motivaatiota ja mielekkyyttä.

Ideointityöpajassa 7.5.2022 ideoitiin mahdollisuudesta myös toisen vapaaehtoisen ”mentorin” tukeen tai vapaaehtoistoiminnan työnohjaukseen. Väistyessään aiemmasta tehtävästä olisi hienoa, jos vapaaehtoinen voisi mentoroida hänen paikalleen mahdollisesti tulevaa uutta

vapaaehtoista. On myös oltava täysin hyväksyttävää pitää vapaaehtoistoiminnasta taukoa ja palata halutessaan myöhemmin takaisin. Tässä on tietenkin huomioitava tehtävän laatu, joihinkin tehtäviin on tärkeää sitoutua esimerkiksi vuodeksi kerrallaan (kuten tukihenkilö).

Omaa vapaaehtoistoimintaa tai toiveita jatkoon suhteen voi hahmottaa seuraavan mielekkyysematriisin avulla. Sitä voi hyödyntää vapaaehtoisten tapaamisissa esimerkiksi kannustamalla vapaaehtoista miettimään, millaisista asioista hänen tehtävänsä koostuu tai hän toivoisi sen koostuvan. Sitten vapaaehtoinen voi viedä nämä asiat oikeaksi kokemiinsa kohtaan matriisia. Kun kokonaiskuva hahmottuu, pohtikaa, miten vapaaehtoistoiminta voisi jatkua tulevaisuudessa: onko kiinnostuneisuutta uusien taitojen opettelulle, missä asiassa koetaan erityistä onnistumista ja toisaalta, onko jotakin, mitä tehtävässä kannattaisi vähentää tai jättää pois.



Kuvio 5. Mielekkyysematriisissa hahmotetaan toimintaa motivaation ja osaamisen kautta (Järvinen 2014, 183).

Päätös

Vapaaehtoistoiminta on nimensä mukaisesti vapaaehtoista ja toiminnan voi halutessaan päättää. Vapaaehtoistoiminta on myös muuttunut entistä projektiluonteisemmaksi, joten voi olla, että alun perinkin vapaaehtoinen tulee toimintaan mukaan vain lyhyeksi hetkeksi. Kaikki vapaaehtoistoiminta on kuitenkin arvokasta ja vie yhteistä päämäärää eteenpäin. Kaikista tehdyistä vapaaehtoistehtävistä on saatava kiitosta ja tunnustusta.

Tunnustus on itsekunnioituksen, itseluottamuksen ja itsearvostuksen välttämätön ehto, toisin sanoen niiden perusta luodaan tunnustussuhteissa. Tunnustuksen vaikutuksen kannalta on olennaista, että saa tunnustusta sellaiselta toiselta, joka on itselle merkityksellinen. Lisäksi tunnustuksen on kohdistuttava itselle merkityksellisiin erityisyyksiin, jotka itse voi tunnistaa ja tunnustaa. (Purjo 2015, 90-93.) Tällöin palataan taas siihen lähtökohtaan, että vapaaehtoistoimijan ja organisaation työntekijän (tai muun tukijan) on oltava keskenään luottamuksellisessa, arvostavassa ja vuorovaikutteisessa suhteessa. Jos työntekijä ei ole vapaaehtoiselle tuttu, ei tarpeeksi tunne hänen tekemänsä toimintaa tai ole luottamuksen arvoinen, ei hänen tunnustuksensa todennäköisesti löydä oikeaan merkitykselliseen kohteeseen eikä se aikaansaa halutunlaista arvostuksen tunnetta.

Arvostuksen perustana ovat aikaansaannokset, joilla yksilö pyrkii edistämään omasta vapaasta tahdostaan toisten ja kaikkien yhteistä hyvää. Pienimmätkin onnistumisen askeleet ovat sopivia tilaisuuksia kiittää ja sitä kautta lisätä kiinnostusta ja innostusta parhaansa yrittämiseen. (Purjo 2015, 92-93.) Vapaaehtoistoiminnassa tunnustusta ja kiitosta olisi hyvä saada toiminnassa ollessa säännöllisesti matkan varrella. Palautetta ei myöskään saa unohtaa. Mikäli vapaaehtoinen haluaa päättää tehtävässään, olisi häneltä aina syytä kerätä palaute ja kehitysehdotukset.

Vapaaehtoistoimintaa päättäessään vapaaehtoisen olisi hyvä saada todistus tekemistään vapaaehtoistehtävistä. Ansoituneita vapaaehtoisia voi muistaa kunniakirjoilla tai muilla arvostusta ja kiitosta välittävillä konkreettisilla teoilla. Vapaaehtoisten mahdollisesti saamat kiitoslahjat tulisi jakaa tasapuolisesti ja sovitun toimintamallin mukaisesti.

6. Vapaaehtoistoiminnan uudelleensuuntaus tai päättäminen
➤ Osoita kiinnostusta ja kohdista kiitokset vapaaehtoiselle merkityksellisiin asioihin.
➤ Kerran vuodessa jaetaan yhdistystoimijoille kunniakirjat.
➤ Lastenhoidon järjestäminen on osa kiitosta ja arvostusta.
➤ Huomioidaan tunnustuksilla niin aktiiveja kuin lyhytaikaisempiakin vapaaehtoisia. Toiminnasta saa todistuksen.

➤ Palautteen anto ja keruu. Tarjoa mahdollisuutta jatkaa toisessa tehtävässä tai palata toimintaan halutessaan myöhemmin.
➤ Uuden tehtävän pohtimisessa voi käyttää apuna mielekkyysmatriisia.

Taulukko 7. Työntekijän muistilista 6. Uudelleensuuntaus tai päättäminen.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen merkitys

Mielekkyyssajattelu ja tämän opinnäytetyön tuotos antavat konkreettisen työkalun vapaaehtoisten tukemiseen ja luovat vapaaehtoistoiminnan organisoinnille ja johtamiselle tavoitteet. Nämä tavoitteet nousevat mielekkyyden kokemusten vahvistamisesta, joita tämän tutkimuksen mukaan ovat: motivaatio ja innostus, merkityksellisyys ja minäkyvykkyys, osallisuus ja tulevaisuusosallisuus, yhteenkuuluvuus ja pätevyys sekä arvostus. Mielekkyyteen kuuluu se, että saa toteuttaa itseään, käyttää omaa osaamistaan, kehittää itseään, onnistua, olla osa yhteisöä, vaikuttaa itseään suurempiin ja merkityksellisempiin asioihin. Kokiessaan mielekkyyttä tehtävänsään vapaaehtoinen todennäköisesti panostaa siihen enemmän ja kehittää vapaaehtoistoiminnan kohderyhmän kenttää. Nähdessään siellä epäkohtia hän pyrkii vaikuttamaan niihin. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja me-henkeen panostamalla sekä lapset, että aikuiset voivat saada elämänsä todella merkittäviä ihmissuhteita, yhteisöjä ja perinteitä. Vapaaehtoinen voi saada myös uskoa itseensä ja omiin kykyihinsä. Minäkyvykkyuden tunteen kasvaessa vapaaehtoinen voi hyötyä siitä vapaaehtoistoimintaa laajemmassakin yhteydessä, kuten työ- tai opiskeluelämässä. Mielekkääseen vapaaehtoistoimintaan sitoudutaan todennäköisemmin kuin toimintaan, jossa mielekkyyden kokemukset eivät toteudu. Mielekkyyttä voidaan tutkimuksen mukaan tukea muun muassa ystävällisellä kohtaamisella, sparraamalla yhdessä työntekijän kanssa, saamalla yhteisiä virkistystapaamisia toisten vapaaehtoisten kanssa, pystymällä kehittymään esimerkiksi koulutusten myötä, saamalla keskittyä enemmän toiminnan toteutukseen kuin hallinnollisiin tehtäviin, tekemällä pari- tai tiimityötä ja voimalla vaikuttaa niin vapaaehtoistoimintaan kuin yhteisöön ja yhteiskuntaankin. Mielekkyyttä tukemalla voidaan vaikuttaa vapaaehtoisten toimintakykyyn, osallisuuteen ja kansalaistoiminnan jatkuvuuteen.

Hyvän vapaaehtoistoiminnan organisoinnin sanotaan sisältävän: strategian (vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden, toimintaympäristön, strategian ja toimintatapojen määrittely), osaamisen (osaamistarpeiden määrittely, kartoitus ja osaamisen kartuttaminen), resursoinnin (resursoinnin suunnittelu ja varmistaminen), johtamisen (tehtävien paketointi, rekrytointi, vapaaehtoisopimus, perehdytys järjestöön ja tehtävään, ohjaus ja vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja osallisuus, kiittäminen ja palkitseminen ja kunniakas lopettaminen) sekä arvioinnin ja kehittämisen. (Häyrinen 2015, 45.) Tämä tutkimus vahvistaa näiden organisointiin liittyvien asioiden

tärkeyden mielekkyyden kokemuksenkin kannalta. Samansuuntaiset asiat nousivat tärkeiksi myös mielekkyydestä ja sen tukemisesta puhuttaessa.

Omaan ajatteluuni vapaaehtoisten tukemisen peilaaminen mielekkyyden osa-alueisiin (tavoitteisiin) on tuonut suurta sisällöllistä lisäarvoa. Organisoitavien tukirakenteiden merkityksellisyyden on käsittänyt laajemmalla tavalla, kuin aiemmin. Se on tuonut mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä myös omaan työhön, sillä ymmärrys oman toiminnan (työntekijänä) suunnasta kohdentuu nyt, ei epämääräiseen ”tehdään strategia”, koska se tukee vapaaehtoistoimintaa, vaan paljon spesifimpään tarkoitukseen, ”tehdään strategia”, koska sen myötä vapaaehtoinen hahmottaa, kuinka merkitykselliseen kokonaisuuteen hänen tehtävänsä liittyy ja hän voi kokea tekevänsä tarkoitustaan vastaavaa toimintaa. Tämä opinnäytetyöprosessi on avannut itselle ai- van uusia voimavaroja tehdä työtä laadukkaasti, sillä mallin avulla pystyy näkemään työn tavoitteiden toteutumista pienissäkin vuorovaikutustilanteissa vapaaehtoisten kanssa. Kehitin tutkimuksen edetessä oman johtoajatuksen: Motiivit ovat vapaaehtoistoiminnan sisäänheittotuote, mutta mielekkyys saa vapaaehtoiset viihtymään, sitoutumaan ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa. Tämän voi ajatella tukevan myös vapaaehtoistoiminnan tulevaisuutta sen kaikissa muu- toksissa.

Mielekkyyttä tuetaan monen osa-alueen kautta parhaimmillaan jo yhdessä kohtaamisessa, vaikka sen vahvistuvat kokemukset on helppo nähdä liittyvän tiettyyn vapaaehtoistoiminnan polun osaan. Kuitenkin jo vaikka yhteen chatvertaisen tukipuheluun voi liittyä, useita mahdollisia vahvistettavia ja vahvistuvia kokemuksia, kun mielekkyyden ja sen tuenmallin on sisäis- tänyt toimintatavaksi. Esimerkiksi, jos vapaaehtoinen kertoo tekemästään tehtävästä ja saa työntekijältä vahvistusta onnistumisesta, onnistumista peilataan sen merkityksellisyyteen koh- deryhmälle ja sanoitetaan vapaaehtoisessa olevaa kyvykkyyttä sekä kiitetään panostuksesta ja kysytään kehittämisehdotuksia. Tässä voimme huomata tukeneemme jo useampaa mielekkyy- den osa-aluetta (merkityksellisyys, minäkyvykkyys, arvostus ja osallisuus). Saamme toivotta- vasti huomata keskustelun jälkeen, että vapaaehtoinen kertoo tulevansa mielellään uudestaan chatvertaiseksi. Tällöin voi lopulta aika pienistä vapaaehtoisen eleistä, sanoista ja teoista työn- tekijänä myös huomata, jos on toiminnassaan onnistunut. Tietenkin on muistettava, että ihmis- ten elämään vaikuttaa valtava määrä muitakin tekijöitä.

Vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden tukemisen toimintamallilla (struktuurilla) voidaan näh- däkseni vaikuttaa myös työntekijöiden huoleen resurssien riittävydestä ja tunteeseen, että tu- kea ei pysty antamaan yhtä paljoa, kuin näkee ja kokee, että tarvetta olisi. Sovittujen

toimintamallien mukaan toimiessaan työntekijä pystyy kokemaan hallinnan tunnetta tekemäänsä työtä kohtaan ja näkemään, mihin on työllään pystynyt vaikuttamaan. YVPL:ssa hyödytään opinnäytetyön myötä syntyneestä käsityksestä vapaaehtoisten tarpeista, toiveista ja mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tuotoksen kautta saamme vapaaehtoistoimintaamme kaivattua struktuuria ja tasalaatuisuutta.

Mielekkyyden kokemuksen osa-alueet tarjoavat lisäksi oivan vapaaehtoistoiminnan arvioinnin mahdollisuuden. Tämä idea syntyi eräältä työntekijältä, kun olin esittelemässä mielekkyyden tuen mallia Monimuotoiset perheet verkostolle. Vapaaehtoistoimintaa arvioitaisiin tällöin mielekkyyden asteikoilla. Arviointikysymykset voisivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia: Koetko vapaaehtoistoiminnassa olevasi merkityksellinen / tekeväsi merkityksellisiä asioita (vastaa asteikolla 1-5; 1 en ollenkaan ja 5 erittäin paljon) tai koetko vapaaehtoistoiminnassa arvostusta. Ylipäänsä jokaisen vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahon olisi tärkeää tutkia, mistä koostuu juuri heidän toiminnassaan mukana olevien vapaaehtoisten mielekkyys, jotta sitä osataan parhaalla mahdollisella tavalla tukea.

Mielekkyys -näkökulmasta tämän opinnäytetyön tuloksista ja tuotoksesta voidaan hyötyä paljon tilaajaorganisaatiota laajemmassakin kontekstissa. Kaikki vapaaehtoistoimintaa järjestävät tahot voivat ottaa mielekkyyden tukemisen toimintamallin käyttöön. Jokaisessa organisaatiossa hyödyttäisiin mielekkyyden kokonaisuuteen tutustumisesta ja mielekkyydestä kumpuavien kokemusten tukemisesta.

8.2 Kehittämisen prosessin arviointi

Kehittämisessä pyritään kohti jotakin nykytilaa parempaa. Jalava & Virtanen (1996, 99.) ovat todenneet kehittämistyön olevan sellaisten uskomusten luomista, joissa pystytään jäsentämään ihmisten maailmaa myönteisellä tavalla. (Seppänen-Järvelä 1999, 90.) Evaluaatio on taas arviointia ja seurantaa, jossa jonkin hankkeen tai kehittämisen toteutumista tarkastellaan esimerkiksi tavoitteiden, tehokkuuden, vaikutusten ja sen prosessin ohjaamisen näkökulmista. Arvioinnissa on otettava huomioon muun muassa prosessin eteneminen, sisäinen arviointi ja itseisarviointi, tavoitteet, palautearviointi, kontekstisidonnaisuus, prosessissa oppiminen ja kehittämisen suhde kyseessä olevaan aikakauteen. (mt., 94-104.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty kohti parempaa ja jäsentyneempää vapaaehtoistoimintaa lähestymällä sitä erityisesti mielekkyyden näkökulman kautta.

Tutkimuskysymyksiä tässä tutkimuksessa olivat:

- Mistä koostuu vapaaehtoistoiminnan mielekkyys?
- Kuinka järjestää vapaaehtoistoimintaa niin, että se tukee mielekkyyden kokemusta?

Tutkimuskysymyksiin on saatu tämän opinnäytetyön kautta vastauksia. Mutta huomioitavaa on, että mielekkyys on muuttuva ja yksilöllinen kokemus, joten emme voi tuudittautua siihen, että nyt tiedämme vapaaehtoistemme mielekkyydestä ja sen tukemisesta riittävästi. Sen sijaan meidän tulee aktiivisesti pitää mielekkyysteema mukana keskusteluissa vapaaehtoisten kanssa ja olla kiinnostuneita siitä, mikä heille mielekkyyttä tuottaa ja millaista tukea he kaipaavat. Tuenmallia ei voi myöskään pitää täysin valmiina, vaan sitä jatkokehitetään käytännön kokemusten myötä ja sen käytöstä kerätään palautetta. Kuitenkin mielekkyys on ja tulee jatkossakin olemaan tärkeää, jotta vapaaehtoistoimintaan tullaan ja toiminnassa pysytään. Tämä ei arvioni mukaan muutu, vaikka itse mielekkyyden kokemukset voivat muuttua. Mielekkyys tulee siis ottaa huomioon tässä hetkessä ja tulevaisuudessa.

Tarkoituksena oli lisäksi selvittää YVPL:n vapaaehtoisilta ja työntekijöiltä liiton ja sen jäsenyhdistysten sisällä tehtävän vapaaehtoistoiminnan nykytilaa, vapaaehtoistoimelle saatavaa tukea ja toisaalta kehittämistarpeita sekä tulevaisuuden näkemyksiä. Nämä tavoitteet ovat toteutuneet opinnäytetyössä ja niin nykytilaan, kehittämistarpeisiin kuin tulevaisuuden näkemyksiinkin saatiin paljon vastauksia opinnäytetyön kautta. Vastausten myötä jatkokehitämme organisaatiossamme vapaaehtoisille tarjottavaa tukea.

Aiemmissa vapaaehtoistoiminnan kentällä tehdyissä tutkimuksissa on usein keskitytty motiiveihin, arvoihin tai osallisuuteen ja niiden tukemiseen. Haasteita opinnäytetyössä osittain tuottikin se, että aineistoa vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden tukemisesta oli saatavilla verrattain vähän. Työn mielekkyydestä löytyi kuitenkin mielekkyyden tutkimuksia ja teoksia, joista sain lisää sisältöä mielekkyyden teoriaosuuteen. Motiiveissa ja mielekkyyden kokemuksessa on paljon yhtymäpintoja, mutta myös eroja, kuten aiemmin tässä opinnäytetyössä on esitetty.

Esimerkiksi Yeungin (2005) motivaationtimanttimallassa on nähtävissä paljon samankaltaisuuksia tämän mielekkyydentutkimuksen tuloksiin. Tämä on tutkimuksen luotettavuuden kannalta toki hyvä asia ja näiden ulottuvuuksien yhtäläisyydet voivat kertoa siitä, että mielekkyys voi tuottaa motivaatiota ja motivaatio voi olla mielekkyyden kokemisen lähtökohta.

Vapaaehtoistoimintaa voitaisiin lähestyä myös hyvinvoinnin eri kysymysten kautta. Lopulta tärkeämpää, kuin näkökulma vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen, onkin todennäköisesti se, että kehitetään yhdessä vapaaehtoisten kanssa ja sitoudutaan strukturoidusti viemään parempaan suuntaan niitä asioita, joita vapaaehtoiset kokevat tärkeiksi. Toisaalta mielekkyys voi olla hyvä valtti esimerkiksi uusia vapaaehtoisia rekrytoitaessa ja sen esillä pitäminen voi välittää vapaaehtoisille kuvaa siitä, että heidän hyvinvoinnistaan todella välitetään. Koska pääsemme vasta kokeilemaan itse mallia käytännössä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, emme toki voi vielä tietää, kuinka se tavoitteissaan onnistuu. Malli kuitenkin pohjautuu vapaaehtoisten ja työntekijöiden kokemuksiin, toiveisiin ja yhteiskehittämiseen sekä osallistujien mallin arviointiin, joten lähtökohdat ovat hyvät.

Toiveena on, että tämä opinnäytetyö vastaa omalta osaltaan yhteiskunnalliseen tarpeeseen vahvistaa ja turvata erityisesti lapsiperheille suunnattua vapaaehtoistoimin järjestettävää tukea. Meidän tulee ylläpitää ja tukea lapsiperheiden kanssa työskentelevien vapaaehtoisten hyvinvointia, jotta he jatkavat tärkeää toimintaansa. Samalla itse vapaaehtoinen hyötyy, voi saada voimavaroja ja monia merkittäviä kokemuksia elämäänsä. Tämä on erityisen tärkeää, kun puhutaan pääasiallisesti vapaaehtoisista, jotka itsekin ovat vertaisia eli yhden vanhemman perheitä; aikuisia ja nuoria.

On syytä arvioida onnistumisten lisäksi kriittisesti opinnäytetyön prosessia. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu sitä, mikä ei tuota vapaaehtoisille mielekkyyttä tai toisin sanoen, mikä tuottaa epämielikkäitä kokemuksia vapaaehtoistoiminnassa. Tällaisen tutkimussuunnan tai kysymyksen kautta olisi varmasti saatu lisää syvyyttä mielekkyys aiheeseen. Sen kautta olisi voinut saada oivalluksia siitä, kuinka ja missä konkreettisissa vaiheissa organisaation tulisi kehittyä vastaamaan paremmin vapaaehtoisten mielekkyyden kokemukseen.

Tässä tutkimuksessa ei myöskään alun perin ollut tarkoitus kohdistaa tutkimuskysymyksiä ja tutkimuskiinnostusta näin laajasti mielekkyyteen. Opinnäytetyötä suunnitellessani yhdessä tilaajan kanssa esillä olivat tarve mallintaa vapaaehtoistoimintaa ja kehittää vapaaehtoisten saamaa tukea. Esillä oli useampia kiinnostavia tutkimuskohteita vapaaehtoistoiminnan kehittämisen sisällä. Näistä yksi oli mielekkyys -teema ja yksi tulevaisuussuuntautunut kehittäminen. Tulevaisuuden muutoskehitys ja megatrendit kiinnostivat minua opinnäytetyöntekijänä siksi, etten halunnut mallintaa organisaatioomme mitään jo tehtyä tai ns. vanhaa mallia, vaan suunnata ajatuksemme johonkin uuteen ja parempaan. Tästähän kehittämisessä juuri onkin kyse. Koin, että tällöin tulevaisuuteen suuntautuvasta ajattelusta on hyötyä. Tulevaisuuden

muutoskehitys, sen pohtiminen ja siihen vastaaminen kulki mukana haastatteluissa sekä ensimmäisessä ideointityöpajassa (6.5.2022). Tätä kautta tulevaisuuden suunnat ja visiointi on huomioitu opinnäytetyössä ja kehittämisessä, mutta niiden tutkimiseen liittyen olisi voinut tehdä kokonaisen oman opinnäytetyönsä. Yhteen opinnäytetyöhön nämä kaksi teemasuuntausta olivat liian suuria kokonaisuuksia, ja lopulta keskityin vain vähän tulevaisuuden muutoskehityksen tarkasteluun ja keskitin opinnäytetyön mielekkyyteen. Mikäli tämä aiheen rajaus olisi tehty jo heti opinnäytetyön alkuun, olisi mielekkyyden tarkasteluun varmasti päästy käsiksi vielä syvemmin ja siihen liittyviä kysymyksiä olisi ollut aiheellista esittää vapaaehtoisille laajemmin. Mielekkyys osoittautui muutenkin niin laajaksi kokonaisuudeksi, että eri osa-alueiden käsittely ei pääse syvimpään mahdolliseen tarkasteluunsa. Halusin kuitenkin ottaa mieluummin kaikki alueet huomioon, jotta syntyy kokonaiskäsitelmä aiheesta.

Mielekkyyden mielenkiinnon suuntaaminen on väistämättä keskittänyt opinnäytetyöntekijänä huomioni pitkälti siihen liittyviin tekijöihin ja näin ollen jokin muu vapaaehtoisten tuottama informaatio on saattanut jäädä huomioimatta. Myös omat ennakoajatukseni aiheesta ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisen tarpeista ovat olleet läsnä tutkimuksessa. Kokonaan ei voi pois sulkea sitä mahdollisuutta, että nämä olisivat osittain vaikuttaneet aineiston analyysiin. Kuitenkin jatkuva pyrkimykseni oli nostaa esille asioita, joita tutkimusaineistosta nousi ja missä määrin osallistujat mitään aihetta nostivat esille.

Olen pyytänyt ja saanut palautetta opinnäytetyöstä niin oppilaitokseni Humakin kuin opinnäytetyön tilaajaorganisaation puolelta. Olen esittelyt opinnäytetyöni suunnitelmaa, työvaiheita ja mielekkyyden tuen mallin ajatusta organisaatiossamme niin työntekijöille kuin liittohallituksen jäsenillekin. Olen saanut hyvää palautetta työn aiheesta sekä lähestymistavasta ja kehittämistyönmenetelmistä. Tilaajan työstä antama palaute kuuluu olennaisesti evaluointiin.

Olen oppinut paljon opinnäytetyöprosessin kautta. Oppimista on tapahtunut niin itsestä kuin käsillä olevasta aihepiiristä. Oma toiminta on ollut väistämätöntä johtaa, jotta prosessia on saanut kuljetettua eteenpäin. Käytännössä tutkimuksen toteutuksen vaiheet, erityisesti ideointityöpajat, vaativat paljon järjestelyä ja suunnittelua. Onneksi kollegani olivat järjestelyissä tukenani ja luottivat sekä arvioivat yhdessä kanssani suunnitelmieni sisältöjä. Heidän tuellaan oli helpompaa luottaa itseensä. Haastattelut ja ideointityöpajat onnistuivatkin arvioni ja osallistujien antaman palautteen mukaan hienosti. Paljon uutta tietoa ja ymmärrystä työntekijöiden ja vapaaehtoisten välille syntyi jo näiden kohtaamisten kautta.

Myös opinnäytetyön kirjoittamisen ja aineiston jäsentelyn kautta tutkittavaa aihetta on ymmärtänyt enemmän. Ymmärrystä on syntynyt myös siitä, että en vielä lähellekään ymmärrä kaikkea tästä aihepiiristä, vaan oppiminen on jatkuvaa ja jatkuu yhä enemmän, kun tutkimuksen tulokset ja tuotos pääsevät kokeiluun käytäntöön. Toimintatutkimus jatkuu opinnäytetyön päätyttyä.

Olen sukeltanut opinnäytetyötä tehdessäni niin mielekkyyden kuin mielettömyyden kokemusten syvyyksiin. Opintojen ja täysipäiväisen työn sekä perheen yhteensovittaminen on tuntunut toisinaan mielettömältä puurtamiselta, josta mielekkyyden kokemus on ollut kaukana. Toisaalta näissä kohdissa olen löytänyt eteenpäin vievän voiman päämäärästäni eli opinnäytetyön valmistumisesta, jotta organisaatiossamme päästäisiin eteenpäin vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä, jonka koen äärimmäisen merkityksellisenä asiana. Mielekkyys on siis löytynyt päämäärän merkityksellisyydestä, vaikka matka onkin ajoittain ollut raskas. Aivan kuten mielekkään päämäärän ollessa kirkkaana vapaaehtoisen mielessä, saa hän ei niin mielekkäisiin tehtäviin voimaa. Ja toisaalta vapaaehtoistoiminnasta voi saada omaan elämään merkityksiä ja iloa raskainakin aikoina.

8.3 Tulosten jalkauttaminen

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen huomannut suuntaavani ja pohtivani omaa päivätyötäni vahvasti näiden esille tulleiden oivallusten ja ymmärrysten kautta. Esimerkiksi vapaaehtoisille suunnattua viestintää olen jäsennellyt uudella tavalla pohtien mielekkyyden kokemuksen eri osa-alueita sekä vapaaehtoisten tutkimuksessa tuottamaa tietoa. Olen myös pystynyt sparraamaan kollegoitani vapaaehtoistoiminnan houkuttelevuuden, vapaaehtoisten hyvinvoinnin ja mielekkyyden näkökulmista. Tässä piilee tulosten jalkauttamisen innostus ja haaste, kuinka osaan viestiä mielekkyyden sisältöä niin, että muutkin oivaltavat mielekkyysajattelun mahdollisuudet.

Opinnäytetyön tuloksia ja tuotosta olen jo esitellyt Monimuotoisten perheiden -verkoston järjestöille yhteisessä vapaaehtoistoiminnan kehittämispäivässä, jonka ohjelman suunnittelin ja luotsasin kollegani kanssa. Mukana oli työntekijöitä yhteensä seitsemästä eri perhejärjestöstä. Siellä juuri nousi esiin ajatus mielekkyyden osa-alueiden käytöstä vapaaehtoistoiminnan arvioinnin välineinä/osa-alueina. Tästä voi huomata yhteistyön voiman, sillä heti laajemmassa joukossa aiheeseen löytyy uusia ideoita.

Ennalta on sovittu lisäksi, toisen vapaaehtoistoimintaa koordinoivan tahon kanssa, opinnäytetyön tulosten esittelyä tammikuulle 2023. Kirjoitan aiheesta myös Yhden Vanhemman Perheiden Liiton Muuttuva perhe -lehteen, jota tilaavat perheiden kanssa työskentelevät yhteistyökumppani organisaatiot, useat perhekeskukset sekä YVPL:n yhdistysten jäsenet.

Nuorten osalta yhteisön merkitys korostui ja vapaaehtoistoimintaa haluttiin tehdä ryhmässä. Tukea oli tärkeää saada niin ryhmälle kuin yksilöillekin. Nuorten ajatuksissa vapaaehtoisuus tässä kontekstissa oli paljolti vaikuttamista ja kokemusasiantuntijuutta. Heillä oli myös ideoita erilaisista vapaaehtoistehtävistä aina lastenohjaajasta puheenjohtajaksi asti. Nuoret siis näkivät mahdolliseksi hyvinkin aktiivisen vapaaehtoisen roolin itsellään YVPL:ssa tulevaisuudessa. Ehkä jo olemassa olevat nuorten vaikuttajaryhmät voisivat jatkossa tehdä yhteistyötä YVPL:n jäsenyhdistysten kanssa ja suunnata vapaaehtoistomiaan myös yhdistyksille. Yhdistyksille tehtävä vapaaehtoisuus olisi vaikuttamista yhteisöön ja yksilöihin, joita kohden nuorten vaikuttajaryhmien toimintaa voisi myös jatkossa suunnata. Tällaisen yhteistyökokeilun kautta voisi syntyä ideoita tavoittaa yhdistysten pariin alueellisia nuoria, jotka eivät vielä ole toiminnassa mukana tai se voisi aktivoida yhdistysten järjestämässä toiminnassa käyviä nuoria mukaan vapaaehtoistoimintaan. Olisi tärkeää muistaa kysyä yhden vanhemman perheiden nuoria kohdattaessa heidän kiinnostustaan tulla mukaan vapaaehtoistoimintaan ja näin mahdollistaa kansalais-toimintaan osallistuminen yhä laajemmalle joukolle. Henkilökohtaisen kontaktin kautta on saatu nuorten vertaisryhmistä lähes aina muutama vapaaehtoinen mukaan vaikuttajaryhmiin. Se on siis kannattava toimintatapa.

Opinnäytetyön tilaajaorganisaatiossa kehittämistyötä on jatkettu siten, että marraskuun 2022 kehittämispäivässä päätimme konkreettiset toimenpiteet ja aikataulut vapaaehtoistoiminnan polun ja toimintamallin käytäntöön viemiseksi. Tässä työyhteisön kehittämispäivässä oli tavoitteena saada luotua mallini pohjalta erityisesti vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen liittyviä toimenpiteitä ja pelisääntöjä. Loimme myös opinnäytetyöni tulosten sekä YVPL:n strategian pohjalta vapaaehtoistoiminnan vision ja johtolauseen: Yhdessä emme ole yksin – vapaaehtoinen on toivon ja tuen antajana yhden vanhemman perheille.

Aiemmin on jo sovittu opinnäytetyön tulosten perusteella, että salanasuojattu vapaaehtoisten materiaalipankki luodaan nettisivujen uudistuksen yhteydessä ensi vuonna eli vuonna 2023. Muutkin kehittämistoimet jatkuvat seuraavien vuosien eli 2023-2024 aikana, samoin kuin niiden arviointi yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Suunnitteilla on myös koulutusta vapaaehtoisille

ja erityisesti vapaaehtoisjohtajille (yhdistysten puheenjohtajat jne.) mielekkyys aiheesta ja mielekkyyden tuenmallista.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta, aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Antila, Juha 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Aro, Marika 2012. Kansalaisareenoilla vapaaehtoistoimintaa johtamassa! VALIKKO-verkoston osaamiskartoituksen tulkinnoista tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 15.10.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44778/Aro_Marika.pdf?sequence=1
- Butler-Bowdon, Tom 2017. 50 Psychology Classics. Self-Efficacy 30-35. 2.painos. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Dufva, Mikko 2018. Megatrendien vaikutus vapaaehtoistoimintaan. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018, 18-21. Viitattu 20.3.2022. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>
- Deci, Edward 2012. Promoting Motivation, Health, and Excellence. TEDx Talks. Viitattu 10.9.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=VGrcets0E6I>
- Deci, Edward & Ryan, Richard 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. American Psychologist Vol. 55, No. 1, 68-78. Viitattu 10.9.2022.
- Dufva, Mikko, Rowley Christopher & Vataja, Katri 2021. Sitran selvityksiä 184. Tulevaisuusbarometri 2021. Viitattu 20.3.2022. <https://media.sitra.fi/2021/03/19133822/sitra-tulevaisuusbarometri-2021.pdf>
- Castrén, Anna-Maija 2009. Mitä eroa seuraa? Eron vaikutus perheen sosiaalisiin suhteisiin. Teoksessa Aino, Kääriäinen, Juha, Hämäläinen & Pirjo Pölkki (toim.) Ero, vanhemmuus ja tukeminen. Lastensuojelun Keskusliitto, Neuvo-projekti (2005-2009), 18-35. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani, Aaltola & Raine, Valli (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-44.
- Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. Mietintö A6-0070/2008. Viitattu 25.3.2022. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2008-0070_FI.html?redirect
- Fields, Marion 2021. Kenen harteilla on vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus Suomessa? Opintokeskus Sivis. Viitattu 25.3.2022. https://www.ok-sivis.fi/media/kenen_harteilla_on_vapaaehtoistoiminnan_tulevaisuus_suomessa_opintokeskus_sivis.pdf
- Grönlund, Henrietta 2012. Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. Väitöstutkimus. Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos. Helsinki: Unigrafia. Viitattu 28.10.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32919/voluntee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hagger, Martin S. 2017. Mielikuvitusta peliin: Mielikuvien voiman hyödyntäminen terveyskäyttäytymisen muutoksessa. PhPadmin. Viitattu 26.8.2022. <https://practicalhealthpsychology.com/fi/2017/05/harnessing-your-imagination-using-the-power-of-mental-imagery-to-change-health-behaviour/>
- Hannula, Kristiina 2018. Järjestötoiminnan tulevaisuus. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018, 55-58. Viitattu 15.8.2022. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>
- Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Harju, Aaro 2019. Vapaaehtoisuuden filosofia. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019, 18-27. Viitattu 25.3.2022. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf
- Harju, Aaro 2020. Vapaaehtoistoiminnan lisääntyvät haasteet. Viitattu 24.10.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/vapaaehtoistoiminnan-lisaantyyvat-haasteet/>
- Heikkala, Juha 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa Satu, Riikonen & Tarja, Nyman (toim.) 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Heikkinen, Hannu 2010. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Juhani, Aaltola & Raine, Valli (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 214-229.
- Henttonen, Elina & Lapointe, Kirsi 2015. Työelämän toisinajattelijat. Vallataan tilaa mielekkäälle työlle. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Holm, Ruurik, Poutanen, Petro & Stähle, Pirjo 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Artikkelit SITRA 26.11.2018. Viitattu 24.10.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>
- Häyrinen, Kiril 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa Riikonen, Satu & Nyman, Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 47-54. Viitattu 15.9.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestoiminta-netti-31.12.pdf>
- Järvinen, Kati 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Koppa. Viitattu 15.1.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

- Kaakkuriniemi, Jorma, Varjonen, Elina & von Hertzen-Oosi, Nina 2019. Toimijoiden ääni: Mitä osallisuus ja osallistuminen merkitsevät? Teoksessa Taina, Meriluoto & Tapio Litmanen (toim.) Osallistu! Pelastaako osallistaminen demokratian? 29-31. Tampere: Vastapaino.
- Kansalaisareena 2022a. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. Viitattu 10.6.2022. <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>
- Kansalaisareena 2022b. Tietoa ennakoinnista. Viitattu 13.9.2022. <https://kansalaisareena.fi/ammattilaiselle/ennakointi/tietoa-ennakoinnista/>
- Kansalaisareena 2022c. Kohti tulevaa -ennakointihankkeen tulevaisuusverkoston ytimessä osallisuus. Blogi 23.5.2022. Viitattu 15.8.2022. <https://kansalaisareena.fi/kohti-tulevaa-ennakointihankkeen-ytimessa-osallisuus/>
- Karreinen, Lari, Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Tampere: Hämeen kirjapaino.
- Kaski, Satu & Miettinen, Marianne 2018. Onnistumisen taidot. Löydä tie tavoitteisiin. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaukinen, Ruut 2015. Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa Riikonen, Satu & Nyman, Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 47-54. Viitattu 15.9.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestoiminta-netti-31.12.pdf>
- Koivisto, Juha, Isola, Anna-Maria & Lyytikäinen, Merja 2018. Osallisuus kuuluu kaikille. Innokylän innovaatiokatsaus. THL. Työpöytä 9/2018. Helsinki. Viitattu 22.10.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136074/URN_ISBN_978-952-343-077-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koskiaho, Briitta 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 15-40.
- Kostiainen, Aino 2019. Kun nuori tulee vapaaehtoiseksi. Kansalaisareena: Nuorten vapaaehtoistyön käsikirja. Viitattu 14.9.2022. <https://kansalaisareena.fi/nuorten-vapaaehtoistyon-kasikirja/kun-nuori-tulee-vapaaehtoiseksi/>
- Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Kansalaisfoorumi.
- Kääriäinen, Aino 2009. Vertaistukijana erossa – dialogisen kohtaamisen mahdollisuudet. Teoksessa Aino, Kääriäinen, Juha, Hämäläinen & Pirjo Pölkki (toim.) Ero, vanhemmuus ja tukeminen. Lastensuojelun Keskusliitto, Neuvo-projekti (2005-2009), 254-282. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Laaksonen, Harri & Helander, Voitto 2020. Kolmas sektori Suomessa. Kansalaisyhteiskunta. Tietopankki. Viitattu 24.10.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/kolmas-sektori-suomessa/>
- Laine, Vesa & Vilkkö-Riihelä, Anneli 2012. Mielen maailma 4. Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. 5. painos. Helsinki: SanomaPro.
- Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014.

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.

Marjovuo, Arii 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki. Unigrafia. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuo_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martela, Frank 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. Blogi. Viitattu 24.8.2022. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>

Martela, Frank 2020. Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä. 5. painos. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.

Mielenterveystalo 2022. Vertaistuki. Viitattu 20.10.2022. <https://vanha.mielenterveystalo.fi/ai-kuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/vertaistuki.aspx#:~:text=Vertais-tuen%20avulla%20ymm%C3%A4rret%C3%A4%C3%A4n%20paremmin%20menneisytt%C3%A4%20ja%20sitoudutaan%20nykyhetkeen%2C,kesken%2C%20kunnioittavassa%20ilmapiiriss%C3%A4%2C%20lievitt%C3%A4%C3%A4%20ahdistuneisuutta%20ja%20poistaa%20pelkoa>

MIELI Suomen mielenterveys ry 2022. Tunnetaidot arjessa. Viitattu 25.9.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/tunteet-ja-tunnetaidot/tunnetaidot-arjessa/>

Mäkelä, Klaus (toim.) 1998. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

Mikkonen, Irja & Saarinen Anja 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanomaa.

Monimuotoiset perheet 2022. Yhden vanhemman perheet. Viitattu 27.1.2022. <https://monimuotoisetperheet.fi/ammattilaisille/monimuotoisten-perheiden-kohtaaminen/yhden-vanhemman-perheet/>

Mäenpää, Pasi & Faehnle, Maija 2021. Nousussa nyt: neljäs sektori. Kansalaisyhteiskunta. Verkkolehti. Viitattu 24.10.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/nousussa-nyt-neljäs-sektori/>

Mäkinen, Milla 2018. Palvelumuotoilulla potkua vapaaehtoistoimintaan. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018, 59-62. Viitattu 19.10.2022. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Niemelä, Jorma 2020. Järjestöjen palvelutoiminnan maisema 2022. SOSTE. Artikkel. Viitattu 19.10.2022. <https://www.soste.fi/kansalaisyhteiskunta/jarjestojen-palvelutoiminnan-maisema-2020/>

Nuorisobarometri 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Myllyniemi, Sami (toim.). Helsinki: Hakapaino. Viitattu 22.3.2022. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuorisobarometri_2012_Verkkojulkaisu.pdf

Nylund, Marianne 2005. Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

- Nyman, Tarja 2015. Toimijuuden vahvistaminen ja johtaminen järjestötyössä. Teoksessa Satu, Riikonen & Tarja, Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 11-21. Viitattu 15.9.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotointa-netti-31.12.pdf>
- Oikeusministeriö 2022. Näin järjestät vapaaehtoistyötä. Viitattu 24.8.2022. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttamisen/opas/vapaaehtoistyonain-jarjestat-vapaaehtoistyota>
- Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Litmanen Tapio, Londén Pia, Näätänen Ari-Matti, Ruuskanen Petri & Selander Kirsikka 2018. Järjestöjen toimintaedellytykset. Järjestöbarometri 2018. jarjestobarometri-2018-soste.pdf
- Pessi, Anne Birgitta & Seppänen, Marjaana 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa Juho, Saari (toim.) Hyvinvointi – Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 288-313.
- Rantala, Irma 2010. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Juhani, Aaltola & Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3.painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 106-126.
- Rauhala, Ilona, Leppänen, Makke & Heikkilä, Annamari 2013. Pääasia: organisaation psykologinen pääoma. (E-kirja.) Talentum Media Oy. Viitattu 15.6.2022. <https://www.elibslibrary.com/reader/9789521420306>
- Saarenpää, Jari 2017. Löydä sisäinen motivaatiosi – Tee elämästä mielekäs! Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Sademies, Jenni & Kostiainen Aino. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Vapaaehtoistyö hanke VETY. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus oy. Viitattu 18.11.2022. https://www.kierratyskeskus.fi/files/7635/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf
- Seppänen-Järvelä, Riitta 1999. Kehittämistyö ja arviointi. Teoksessa Risto, Eräsaari, Tuija, Linqvist, Mikko, Mäntysaari & Marketta, Rajavaara (toim.) Arviointi ja asiantuntijuus. Helsinki: Gaudeamus Oy, 90-105.
- SITRA 2022. Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja. Yhteisöllisyys pitää yhteiskunnat koossa. Viitattu 27.11.2022. <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/>
- SOSTE 2018. Vahva ja vapaa kansalaisyhteiskunta on demokratian edellytys. Artikkelit. Viitattu 24.8.2022. <https://www.soste.fi/vahva-ja-vapaa-kansalaisyhteiskunta-on-demokratian-edellytys/>
- SOSTE 2020. Vapaaehtoistoiminta ja koordinointi. Viitattu 30.1.2022. <https://www.soste.fi/jarjestoopas/vapaaehtoistoiminta-ja-koordinointi/>
- Stranius, Leo 2018. Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018, 8-10. Viitattu 20.3.2022. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

- Suomala, Jyrki & Räsänen, Erkki 2020. Tilanteiden mielekkyys käyttäytymisen vaikuttimena työpaikoilla. *Laurea journal*. Teksti 30.10.2020. Viitattu 5.8.2022. <https://journal.laurea.fi/ti-lanteiden-mielekkyys-kayttaytymisen-vaikuttimena-tyopaikoilla/#7f384ea3>
- Syrjänen, Kaisli 2003. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) *Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle*. Kansalaisareena ry. Helsinki: Riihimäen Kirjapaino Oy.
- Taloustutkimus Oy 2021. *Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa*. Tutkimusraportti 18.5.2021. Viitattu 24.8.2022. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti_2021.pdf
- TAT 2022. *Nuorten tulevaisuusraportti*. Raportti. Viitattu 20.9.2022. https://tat.fi/wp-content/uploads/2022/05/TAT_Nuorten-tulevaisuusraportti_2022.pdf
- Thagard, Paul 2010. *The Brain and the Meaning of Life*. (E-kirja.) Princeton University Press. Viitattu 20.8.2022. <https://play.google.com/books/reader?id=Wctlf9dwAkC&pg=GBS.PR4>
- THL 2022a. *Kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki*. Viitattu 19.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/kokemusasiantuntijuus-ja-vertaistuki>
- THL 2022b. *Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet*. Viitattu 24.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- THL 2022c. *Vapaaehtoistoimintaa järjestämällä ja tukemalla voidaan lisätä osallisuutta*. Viitattu 25.8.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/vapaaehtoistoimintaa-jarjestamalla-ja-tukemalla-voidaan-lisata-osallisuutta>
- THL 2022d. *Osallisuustyön johtaminen ja osallisuusohjelman teko*. Viitattu 27.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/osallisuustyon-johtaminen-ja-osallisuusohjelman-teko>
- Tilastokeskus 2019. *Suomen virallinen tilasto (SVT) Perheet*. Viitattu 25.11.2022. http://www.stat.fi/til/perh/2019/perh_2019_2020-05-22_tie_001_fi.html
- Turunen, Minna 2020. *Itsemyötätunnon vahvistaminen työnohjauksessa*. Teoksessa Tuomo, Tenhunen & Suvi-Tuuli, Porkka (toim.) *Vapaaehtoistyön työnohjauksen teoriaa ja käytäntöä*. MIELI Suomen mielenterveys ry:n julkaisu, 121-132. Hansaprint Oy.
- Tutkimuseettinen tiedekunta 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Viitattu 30.3.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työttömyysturvalaki 1290/2002.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtioneuvosto 2022. *Ministeriöiden tulevaisuuskatsaus 2022*. Yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset. Viitattu 21.8.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164320/VN_2022_58.pdf

- Valtiovarainministeriö 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu- kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/12917e08-abc8-416f-a7e0-6f6e675f85df/ca4118d6-c8b3-44c8-9ba7-0c4b4ce7d73d/JUL-KAISU_20160406111500.PDF
- Vety 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. http://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf
- Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Tammi.
- Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuorinen, Tero 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. Helsinki: Talentum.
- WWF 2010. Onnellisuuspoliittinen manifesti. Teksti Demos Helsinki. Helsinki: WWF.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry. Helsinki: Hakapaino.
- Yeung, Anne Birgitta & Nylund Marianne (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino, Gummerus kirjapaino Oy.
- YVPL 2019. Yhden vanhemman perheet tilastoina. Viitattu 5.11.2022. <https://www.yvpl.fi/edunvalvonta/yhden-vanhemman-perheet-tilastoina/>
- YVPL 2021. Säännöt. Viitattu 17.8.2022. <https://www.yvpl.fi/liitto/saannot/>
- YVPL 2022. Vaikuttajaryhmät. Viitattu 27.11.2022. <https://www.yvpl.fi/liiton-tukitoiminta/venyva/vaikuttajaryhmat/>

LIITTEET

Liite 1, Ryhmähaastatteluiden teemat ja apukysymykset

Liite 2, Ideointityöpaja 6.5.2022

Liite 3, Ideointityöpaja 7.5.2022

Liite 4, Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku

Liite 1

Ryhmähaastatteluiden teemat ja apukysymykset

Opinnäytetyö teemahaastattelurunko

Aluksi käydään läpi Erätauko -keskustelun pelisäännöt ja johdanto opinnäytetyön aiheeseen.

Teemat vapaaehtoisten haastatteluun:

1. Vapaaehtoistehtävät
 - a) Itsen esittely ja kuvaus millaista vapaaehtoistoimintaa olet tehnyt?

- 2) Motiivit vapaaehtoistoiminnassa mukana olemiselle
 - a) Mikä sinut on saanut mukaan vapaaehtoistoimintaan?

- 3) Vapaaehtoistoiminnan mielekkyys
 - a) Millaiset asiat vapaaehtoistoiminnassa tuottavat sinulle mielekkyyden kokemusta?
 - b) Millaiset asiat tukevat vapaaehtoistoiminnan mielekkyyden kokemusta?

- 4) Kehittämistarpeet
- a) Millaisia kehittämistarpeita koet vapaaehtoistoiminnassa olevan?
- b) Kuinka näihin haasteisiin mielestäsi on vastattu tai voisi vastata tulevaisuudessa?
- c) Mitkä asiat taas toimivat hyvin ja haluttaisiin säilyttää?
- 5) Tuki
- a) Millaista tukea olet saanut vapaaehtoisena? (esim. organisaatiolta, tai muualta. Myös koulutus mukana)
- b) Millaista tukea toivoisit saavasi jatkossa vapaaehtoisena?

TULEVAISUUDEN MUUTOSKEHITYS

- a) Millaisia ajatuksia teissä herää seuraavien vapaaehtoistoimintaan liittyvien muutosten suhteen?
- b) Millaisilla toimenpiteillä tulevaisuuden muutoskehitykseen teidän mielestänne tulisi vastata tai varautua?

1. Digitalisaatio
2. Pop up -vapaaehtoisuus
3. Aktiiveja vaikeampi saada toimintaa
4. Nuorten vapaaehtoistoiminta
5. Väestön ikääntyminen
6. Monimuotoisuus ja monikulttuurisuus lisääntyy
7. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
8. Yhteiskunnalliset kriisit ja muutokset
9. Jotain muuta, mitä?

Liite 2

IDEOINTITYÖPAJA 6.5.2022

Tulevaisuuden vapaaehtoistoiminta – syventäminen

1) Alustus**2) Esittelyt ja haastatteluiden herättämien ajatusten mieleen herättely:**

- Kuka olet ja päällimmäinen ajatus, joka sinussa heräsi ryhmähaastattelun ja keskustelun tiimoilta tai mikä oli mielestäsi ryhmäkeskustelun tärkeintä antia meidän vapaaehtoistoimintaamme ajatellen.

3) Mikä on YVPL:n vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden visio?

- Pienryhmissä: Millaista tulevaisuutta haluatte rakentaa yhdessä vapaaehtoistoimintaan? Kuvaa YVPL:n vapaaehtoistoimintaa vuonna 2032 : Pienryhmissä ideointi ja visioiden kuvaukset seinälle esille. Yhteinen purku.

4) Tekojen pikaideointi

- Visio kaikkien nähtävillä. Tavoitteena on saada aikaan mahdollisimman suuri määrä **ideoita teoista ja tavoista** päästä toivottuun tulevaisuuteen. Koska kyse on ideoinnista, vielä ei tarvitse miettiä liikaa, miten teot käytännössä toteutetaan.
- Kukin saa listata omalle paperilleen niin monta ideaa kuin kolmessa minuutissa keksii ja sen jälkeen antaa paperinsa vasemmalla puolella istuvalle. Seuraavan henkilön tulee jatkaa listaa. Tämän jälkeen jatketaan vielä kaksi kierrosta samalla idealla. Jokainen idea pitää numeroida.

5) Pienryhmät (työntekijöitä ja vapaaehtoisia kaikissa ryhmissä) /4 ryhmää, 1 kirjuri

- Keskustelkaa tekojen pikaideoista. Mitkä ideat toistuvat, mitä kannattaisi jatkokehittää? Yllättikö jokin. Tarkastelkaa myös, mitkä ideat ovat erityisen relevantteja visionne kannalta? Voitte valita keskustellen tai äänestämällä tietyn määrän ideoita jatkojalostukseen. → nämä jaetaan yhteisesti.

TAUKO 10MIN

- 6) Jatketaan samoissa pienryhmissä – Mitkä ideat otetaan jatkojalostukseen? Mitkä ovat eri toimijoiden roolit näissä teoissa ja tavoissa? Mikä on toteutustapa? Jokainen ryhmä esittelee ideansa lopuksi koko ryhmälle.**

Jatkojalostusajatukset	liitto	yhdistys	vapaaehtoinen	joku muu?	toteutustapa

7) Loppukierros: Tunnelmat, ajatukset ja oivallukset

Liite 3

Ideointityöpaja 7.5.2022

Ryhmä 1: Vapaaehtoistoiminnan alku

- Vapaaehtoisen profiili: Kuka vapaaehtoinen on? (Mistä hän tulee? Mikä häntä motivoi?)
- Kuinka ja mitä kautta vapaaehtoinen saadaan mukaan ja kiinnostuneeksi toiminnasta?
- Mihin vapaaehtoisen polun alkuvaiheessa on kiinnitettävä huomiota? Millaista tukea, koulutusta tai materiaaleja vapaaehtoinen tarvitsee kokeakseen toiminnan mielekkäänä?
- Kenen kanssa hän toimii?

Ryhmä 2: Vapaaehtoistoiminnan ”aktiivivaihe”

- Millaisia vapaaehtoistehtäviä vapaaehtoisen on mahdollista tehdä?
- Mitä hän tarvitsee jaksakseen ja kokeakseen toiminnan mielekkäänä?
- Millaista tukea, koulutusta tai materiaaleja hän tarvitsee toiminnan tueksi?
- Mitä vapaaehtoinen saa vapaaehtoistoiminnasta? Kenen kanssa hän toimii?

Ryhmä 3: Vapaaehtoistoiminnan uudelleensuuntaaminen tai päättäminen

- Vapaaehtoinen ei koe vapaaehtoistoimeaan mielekkääksi (liian vaativa, liian helppo tai ei vastaa hänen toiveitaan). Millainen hänen jatkopolkunsa voisi olla? Kenen puoleen hän kääntyy?
- Millaista tukea, koulutusta tai materiaaleja hän tarvitsee toiminnan tueksi?
- Vapaaehtoinen päättää toiminnan YVPL:ssä. Kuinka häntä muistetaan? Millainen kokemus vapaaehtoistoiminnasta hänelle jäi?
- Mitä ja miten opimme hänen kokemuksistaan vapaaehtoistoiminnassa?

Ryhmä 4: Lapsi/ Nuori vapaaehtoistoiminnassa

- Millaisia vapaaehtoistehtäviä vapaaehtoisen on mahdollista tehdä?
- Mitä lapsi/nuori saa vapaaehtoistoiminnasta? Kenen kanssa hän toimii?
- Millaista tukea, koulutusta tai materiaaleja erityisesti lapsi/nuori tarvitsee?
- Kun lapsesta/nuoresta kasvaa aikuinen, millaisissa vapaaehtoistoimissa hän voisi jatkaa?

Liite 4

Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku



Kuvio 7. Mielekäs – vapaaehtoistoiminnan polku väreillä. Käyttöön tuleva versio.