

OPINNÄYTETYÖ

Perehdytyspolku edunvalvontatyöryhmän vapaaehtoisille

Toiminnan kehittäminen Turun Seudun Vanhustuki ry:ssä

Johanna Viitaniemi

Yhteisöpedagogi AMK

(210 op)

5/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin koulutus (AMK)

Tekijä: Johanna Viitaniemi

Opinnäytetyön nimi: Perehdytyspolku edunvalvontatyöryhmän vapaaehtoisille - Toiminnan kehittäminen Turun Seudun Vanhustuki ry:ssä

Sivumäärä: 40 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Satu Riikonen

Työn tilaaja: Turun Seudun Vanhustuki ry

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista on laadukas vapaaehtoisten perehdyttäminen, ja miten Turun Seudun Vanhustuki ry:n edunvalvontatyöryhmän uusia vapaaehtoisia voidaan onnistuneesti perehdyttää.

Opinnäytetyön tilaajana toimiva Turun Seudun Vanhustuki ry on yhdistys, joka nimensä mukaisesti toimii Turun seudulla. Yhdistys järjestää monipuolista vapaaehtoistoimintaa vanhusten parissa, ja toiminnassa on vuositasolla mukana noin 200 vapaaehtoista henkilöä. Yhdistyksen STEA-rahoitteisissa hankkeissa perehdytysmateriaalit olivat jo olemassa, joten yhdistyksellä oli tarve saattaa myös avoimen puolen vapaaehtoisten perehdytys ajan tasalle. Kehittämistyö tässä opinnäytetyössä rajattiin koskemaan edunvalvontatyöryhmää, jonka tehtävänä on toimia yhdistyksen vanhusasioiden asiantuntijana ja ikäihmisten edunvalvojana pyrkien vaikuttamaan kunnalliseen päätöksentekoon.

Opinnäytetyön tietoperustassa tarkasteltiin arvokkaan vanhenemisen, vapaaehtoistoiminnan ja perehdyttämisen käsitteitä. Kehittämistyön menetelminä käytettiin kohderyhmän haastattelua sekä benchmarkingia. Puolistrukturoidut teemahaastattelut järjestettiin yksilöhaastatteluina edunvalvontatyöryhmän edustajille. Benchmarking tehtiin vertailemalla muiden vapaaehtoistoimintaa järjestävien organisaatioiden yleisistä lähteistä löytyviä perehdytysmateriaaleja. Menetelmät toteutettiin keväällä 2022, ja niiden avulla kerätty aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttäen.

Kehittämistyössä saadut tulokset osoittivat, että laadukas vapaaehtoisten perehdytys perustuu tiiviiseen ja selkeään kirjalliseen materiaaliin, joka sisältää vuorovaikutteista keskustelua. Tulokset puolsivat myös sellaista kirjallista materiaalia, josta perehdytyksessä opittuja asioita voi kerrata jälkikäteen. Näiden tulosten pohjalta kehitettiin tilaajan toiveiden ja tarpeiden mukainen kirjallinen tuotos, perehdytyspolku. Perehdytyspolku sisältää perehdyttäjän diasarjan sekä vapaaehtoisen muistilistan. Perehdytyspolun avulla vapaaehtoinen saa tarvitsemansa tiedon, jolloin vapaaehtoistehtävä selkiytyy ja vapaaehtoisen sitoutuminen siihen vahvistuu. Tilaaja voi jatkaa kehittämistyötä edelleen käyttämällä tuotosta mallina myös muiden yhdistyksen työryhmien perehdytysmateriaaleissa.

Asiasanat: Perehdyttäminen, vapaaehtoisuus, järjestötyö, työryhmät, arvokas vanheneminen, edunvalvonta

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

Author: Johanna Viitaniemi

Title: Onboarding package for volunteers – Developing the activities of a trusteeship working group in senior support work

Number of pages: 40 pages and 2 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Satu Riikonen

Commissioned by: Turun Seudun Vanhustuki ry

The objective of this thesis was to study what good-quality volunteer onboarding means and how it appears in the orientation process of the trusteeship working group in Turun Seudun Vanhustuki ry, i.e. Turku senior support (reg. assoc.).

The thesis was commissioned by Turun Seudun Vanhustuki ry. It organizes versatile volunteer activities among elderly people in the area of the City of Turku, South-Western Finland. Around 200 volunteers participate in these activities yearly. Because of a lack of volunteer orientation material, the commissioner needed such material for their trusteeship working group. The mission of the trusteeship working group is to supervise the benefits of elderly people in the area.

The theoretical section of the thesis explores the concepts of dignified aging, voluntary activity and volunteer onboarding. The data were collected by interviewing the representatives of the trusteeship working group and by benchmarking orientation materials of other voluntary organizations. The interviews and benchmarking were carried out in the spring of 2022, and the data were analyzed using qualitative content analysis.

The results indicate that good-quality volunteer orientation should be compact, clear and in written form. The onboarding process should also include interactive conversation, and the volunteer should receive a checklist for reviewing the acquired information afterwards. These results were used for developing the orientation process of the trusteeship working group.

As an outcome of the study, the commissioner received a written orientation path information package which can be used for the onboarding of new members to the working group. The commissioner can also use the package as a model if they want to continue the orientation development work in other working groups.

Keywords: Orientation, onboarding, volunteering, NGO work, working groups, dignified aging, trusteeship

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TURUN SEUDUN VANHUSTUKI RY	7
3	TIETOPERUSTA.....	9
	3.1 Arvokas vanheneminen.....	9
	3.2 Vapaaehtoistoiminta	11
	3.3 Perehdyttäminen	14
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	17
	4.1 Laadullinen tutkimus	17
	4.2 Haastattelut	18
	4.3 Benchmarking	19
	4.4 Aineiston analysointimenetelmät.....	21
	4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	22
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	25
6	YHTEENVETO JA TUOTOS	32
	6.1 Yhteenveto	32
	6.2 Tuotos: Perehdytyspolku	35
7	LOPUKSI	37
	LÄHTEET	38
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Suomessa asuvista ihmisistä 47 % osallistui vapaaehtoistoimintaan vuonna 2021. Maassamme vapaaehtoiset tuovat siis erittäin arvokkaan lisän ammattityön rinnalle, ja ilman vapaaehtoistoimintaa hyvinvointiyhteiskuntamme sosiaalinen pääoma olisi merkittävästi pienempi. Toiminnan muodot ovat Suomessa hyvin laaja-alaiset, mutta yksi tärkeimmistä toimialoista on vanhusten parissa tapahtuva vapaaehtoistoiminta. Yleinen asenne toimintaa kohtaan on myönteinen, ja selvitysten perusteella Suomessa asuvat uskovat osallistuvansa lähitulevaisuudessa entistä enemmän vapaaehtoistoimintaan. (Kansalaisareena ry 2022a.)

Jotta vapaaehtoiset saadaan sitoutettua mukaan toimintaan, näyttelee kattava vapaaehtoisten perehdyttäminen erittäin suurta roolia. Heti alussa olisi tärkeää käydä vapaaehtoisen kanssa läpi toiminnan peruseriaatteet sekä pelisäännöt. Vapaaehtoistoimintaa järjestävän toimijan kannattaa laatia selkeä materiaali, jonka avulla perehdytystilanteessa vapaaehtoinen saa kaikki tarvitsemansa tiedot. Materiaali toimii ohjerunkona, vapaaehtoisen rohkaisijana ja motivaation ylläpitäjänä. (Lankinen 2015, 6–7.)

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimiva Turun Seudun Vanhustuki ry on yhdistys, joka järjestää vanhusten parissa tapahtuvaa vapaaehtoistoimintaa Turun seudulla. Yhdistyksellä on ollut jo vuosia tarve tarkentaa avoimen toiminnan vapaaehtoisten rooleja sekä täsmentää heidän perehdytyspolkuaan. Tarve etenkin yhdistysten eri työryhmien uusien jäsenten perehdyttämiseen on suuri, sillä tällä hetkellä näihin toimintoihin ei ole olemassa perehdytyspolkua. Uudet jäsenet hyppäävät suoraan mukaan toimintaan, ja oppivat toiminnan ohessa työryhmätyöskentelystä. Tässä opinnäytteessä kehittämistyö on rajattu koskemaan edunvalvontatyöryhmää.

Opinnäytetyö vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaista on laadukas vapaaehtoisten perehdyttäminen?
2. Miten edunvalvontatyöryhmän uusia vapaaehtoisia voidaan onnistuneesti perehdyttää?

Tutkimusmenetelminä tässä opinnäytteessä käytetään haastatteluita ja benchmarkingia, ja näiden avulla vastataan tutkimuskysymyksiin. Vastausten pohjalta kehitetään tilaajan toiveiden ja tarpeiden mukainen tuotos, perehdytyspolku, joka jää tilaajalle vakituiseen käyttöön. Työn kautta tavoitellaan hyötyä, joka kohdistuu kaikkiin mukana oleviin osapuoliin: yhdistykseen, vapaaehtoisiiin sekä avuntarvitsijoihin.

Opinnäytetyöni rakentuu seitsemästä pääluvusta. Aloitan case-luvusta, jossa esittelen työni tilaajan, Turun Seudun Vanhustuki ry:n sekä kehittämisen kohteen eli edunvalvontatyöryhmän lyhyesti. Työni tietoperustaluvussa määrittelen opinnäytteeni kannalta keskeisiä käsitteitä, joita ovat arvokas vanheneminen, vapaaehtoistoiminta ja perehdyttäminen. Menetelmäluvussa kuvailen laadullista tutkimusta, valitsemiani menetelmiä haastattelua ja benchmarkingia, aineiston analysointimenetelmiä sekä tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Analyysiluvussa tarkastelen saamiani tuloksia ja analysoin niitä. Lopuksi vedän saamiani tuloksia yhteen, esittelen kehittämistehtävänä syntyneen tuotoksen ja arvioin työn onnistuneisuutta yhdessä tilaajan kanssa.

2 TURUN SEUDUN VANHUSTUKI RY

Turun Seudun Vanhustuki ry on turkulainen, poliittisesti sekä uskonnollisesti sitoutumaton yhdistys. Yhdistyksen perustava kokous pidettiin Turussa vuonna 2002, ja vuonna 2003 Patentti- ja rekisterihallitus hyväksyi yhdistyksen merkittäväksi yhdistysrekisteriin. Toiminnan päämääränä on arvokkaan vanhenemisen turvaaminen, johon pyritään pääsemään vanhusten asioiden edunvalvonnalla ja vanhusten hyvinvoinnin edistämisellä. (Turun Seudun Vanhustuki ry 2021, 3–4.) Kaiken toiminnan keskiössä ovat kotona asuvat vanhukset ja heille yhdistys järjestää matalan kynnyksen toimintaa erilaisten tilaisuuksien, tapahtumien, luentojen, avoimen ja suljetun ryhmätoiminnan sekä kuntoilukummi- ja tukiystävätoiminnan muotoin (kuvio 1).



Kuvio 1. Toimintamuodot (Turun Seudun Vanhustuki ry 2021, 4.)

Turun Seudun Vanhustuki ry:n toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Toiminnassa on yhteensä vuositasolla mukana noin 200 eri ikäistä henkilöä. He tekevät tiivistä yhteistyötä yhdistyksen työntekijöiden kanssa toiminnan toteuttamisessa sekä sen seuraamisessa, arvioimisessa ja kehittämässä. Työntekijät kulkevat vapaaehtoisten rinnalla heitä toiminnassaan tukien. (Turun Seudun Vanhustuki ry 2022a.)

Vapaaehtoisena yhdistyksessä voi toimia tapahtuma-avustajana, vanhuksen tuki-, puhelin-, digi- tai ulkoiluystävänä, kuntoilukummina, ryhmänohjaajana sekä erilaisissa työryhmissä. Edellä mainittuja erilaisia työryhmiä ovat edunvalvontatyöryhmä, ohjelmatyöryhmä sekä tie-

dotustyöryhmä. Työryhmätyöskentelyyn on enemmän vaatimuksia kuin muuhun avoimeen toimintaan, sillä työryhmässä työskentelevän vapaaehtoisen tulee olla yhdistyksen jäsen. (Turun Seudun Vanhustuki ry 2022b.)

Kehittämistyöni kohteena oleva edunvalvontatyöryhmä koostuu vapaaehtoisista, joiden rooli on pyrkiä vaikuttamaan kunnalliseen päätöksentekoon vanhusten edunvalvontaan liittyvissä asioissa. Työryhmä perehtyy erilaisiin kehittämistarpeisiin ja tekee asioiden parantamiseksi aloitteita, esityksiä ja lausuntoja. Työryhmä myös tuo asioita julkisuuteen median välityksellä ja järjestää vaikuttamistilaisuuksia. Edunvalvontatyöryhmän kokoukset ovat kerran kuukaudessa lukuun ottamatta kesätaukoa. (Turun Seudun Vanhustuki ry 2022c.)

Tämän opinnäytetyön tekohetkellä keväällä 2022 edunvalvontatyöryhmässä toimii yhdeksän henkilöä, joista yksi on henkilökunnan edustaja ja yksi ryhmän vastuhenkilö, joka on myös itse vapaaehtoinen. Uusien jäsenten perehdyttäminen edunvalvontatyöryhmässä kuuluu edellä mainitun vastuuvapaaehtoisen tehtäviin. Suorittaessani alkuvuodesta 2022 kehittävää harjoittelua yhdistykselle, olen päässyt tutustumaan edunvalvontatyöryhmän toimintaan.

3 TIETOPERUSTA

Tässä pääluvussa esittelen kehittämistyöni kannalta keskeiset käsitteet, jotka muodostavat opin- näytetyöni tietoperustan. Valitsemiani käsitteitä ovat arvokas vanheneminen, vapaaehtoistoiminta sekä perehdyttäminen. Käsitteet on määritelty lähteiden avulla, ja lisäksi niiden yhteys tässä opinnäytetyössä käsiteltävään tapaukseen on perusteltu.

3.1 Arvokas vanheneminen

Vanhenemisestä voidaan erottaa erilaisia vaiheita, joista käytetään nimityksiä kolmas ja neljäs ikä. Kolmannella iällä tarkoitetaan eläkkeelle siirtymisen jälkeisiä vuosia, jolloin ihmisen toimintakyky on vielä ennallaan. Neljännen iän voidaan ajatella olevan 90. ikävuoden jälkeen alkava kausi, jolloin ihmisen toimintakyky alkaa jo heikentyä. (Kivelä 2012, 13.)

Vanheneminen on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja monimuotoista, sillä toisilla ihmisillä toimintakyky heikentyy jo aikaisessa vaiheessa erilaisten sairauksien vuoksi. Sitä vastoin toiset voivat olla vielä 90 ikävuoden jälkeenkin niin hyväkuntoisia, että heidät voidaan laskea yhä kuuluvaksi kolmanteen ikään. (Kivelä 2012, 13–14.) Tästä syystä vanhuksia ei tule lokeroida yhteen yhtenäiseen ryhmään, vaan muistaa, että jokainen heistä on oma, ainutlaatuinen yksilönsä (Ihmisoikeuskeskus 2022).

Tasa-arvoiseen yhteiskuntaan kuuluu ajatus siitä, että kaikki ihmiset, kaikissa elämänkaaren vaiheissa ovat yhtä arvokkaita. Tästä huolimatta ihmisen arvo saatetaan toisinaan määritellä hänen suoritustensa ja saavutustensa perusteella. Jos lisäksi henkilön kyky huolehtia itsestään on puutteellinen, voi tilanne pahimmillaan johtaa erilaisiin fyysisiin, psyykkisiin tai taloudellisiin kaltoinkohtelutapauksiin. Tällaisessa muita haavoittuvammassa asemassa olevia ihmisiä ovat esimerkiksi vanhukset. Työelämästä eläkkeelle siirtyneitä saatetaan Suomessa pitää taloudellisesti tuottamattomina, ja koska ihmisen toimintakyky haurastuu yleensä iän myötä, sisältyy vanhusten kokemaan turvallisuuden tunteeseen kulttuurissamme monia erityispiirteitä. (Kivelä 2012, 14–16.)

Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa lainsäädännön mukaan jokaisella kansalaisella on samanlaiset perus- ja ihmisoikeudet, jotka takaavat ihmisen turvallisuuden. Myös vanhuksilla on oikeus osallisuuteen, riittäviin palveluihin ja arvokkaaseen elämään, sekä siihen, että nämä asiat toteutuvat myös käytännössä. Vanhuksia ei tule nähdä pelkkänä passiivisena toiminnan kohteena, vaan vanhus on itse aktiivinen toimija ja omien oikeuksiensa haltija. (Ihmisoikeuskeskus 2022.)

Vanhusten palveluiden yhteydessä puhutaan yhä enemmän hyvän elämänlaadun turvaamisesta. Hyvä elämänlaatu jakautuu fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja ympäristöolottuvuuteen. Päiväaikainen fyysinen aktiivisuus, mielen hyvinvointi, laadukkaat ihmissuhteet ja hyvä elinympäristö tuovat kaikki turvaa vanhukselle ja edesauttavat siten arvokasta vanhenemistä. (Räsänen 2019, 16–26.)

Turvallisuuden tunteen lisäksi mielekäs tekeminen, osallistuminen ja muiden ihmisten kohtaaminen ovat keskeisiä arvokkaan vanhenemisen elementtejä. Kun osallistuminen on vapaaehtoista, se luo tunteen oman elämän hallinnasta, antaa mahdollisuuden omannäköisen arjen rakentamiseen sekä lisää hyvinvoinnin kokemusta. Myös kiireen tarpeettomuus luonnehtii hyvää vanhenemistä: leppoisa, mutta innostunut tekemisen meininki ja lempeän rauhallinen ilmapiiri ovat tavoittelemisen arvoisia asioita vanhusten omissa yhteisöissä. Mielekäs tekeminen on merkityksellistä jo itsessään, mutta tekeminen yhteisöissä antaa toiminnalle yhä syvemmän merkityksen. Yhteisöissä osallistujien keskinäinen huomaavaisuus ja toisten arvostaminen luovat hyväntahtoista ilmapiiriä. (Haarni 2010, 163–166.)

Vanhuksia innostaa osallistumaan vastuun kantaminen omasta hyvinvoinnista ja tunne omasta hyödyllisyydestä. Osallistumista pidetään omana elämäntehtävänä, joka virkistää ja antaa itselle iloa. Osallistumisen hyödyt voivat kohdistua oman itsen lisäksi myös kanssaihmiin: kun pääsee toiminnan ohessa auttamaan muita, se tuntuu palkitsevalta. Saavutettu hyöty voi kohdistua laajemmin jopa yhteiskuntaan, jos vanhus esimerkiksi osallistuu vapaaehtoistoimintaan. (Haarni 2010, 166–167.)

Arvokkaan vanhenemisen voidaan siis todeta perustuvan tasa-arvoiseen yhteiskuntaan, eettisiin ja laadukkaisiin palveluihin sekä vanhusten oikeuksien toteutumiseen. Myös vanhukset itse sekä heidän lähipiirinsä ovat mukana toteuttamassa arvokasta vanhenemistä. Kun vanhus arvostaa itseään, pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja ylläpitää omaa toimintakykyään sekä ihmissuhteitaan, luo hän itselleen mahdollisuuden arvokkaaseen vanhuuteen. Omaisten merkitys arvokkaan vanhenemisen edistämässä näkyy niin ikään vanhuksen hyvässä ja tasa-arvoisessa kohtelussa. (Kivelä 2012, 16–17.)

Turun Seudun Vanhustuki ry tavoittelee kaikella toiminnallaan arvokkaan vanhenemisen turvaamista. Yhdistys tarjoaa vapaaehtoisia vanhusten tueksi ja vanhus itse voi myös toimia yhdistyksessä vapaaehtoisena. Vanhuksella on lisäksi yhdistyksessä mahdollisuus kohdata muita ihmisiä osallistavan toiminnan ja mielekkään tekemisen parissa.

Edunvalvontatyöryhmässä pyritään parantamaan vanhusten asemaa sekä palveluiden laatua ja saatavuutta Turun seudulla. Opinnäytetyöni tuotoksena syntyvän perehdytyspolun avulla edunvalvontatyöryhmän työskentely tulee olemaan entistä selkeämpää sekä mielekkäämpää. Näin toiminnan päämäärä, eli arvokkaan vanhenemisen turvaaminen saavutetaan yhä tehokkaammin.

3.2 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta käsitteenä on monitahoinen. Sillä tarkoitetaan järjestöjen, yhdistysten, säätiöiden ja muiden vastaavien tahojen toimintaa, jossa vapaaehtoinen henkilö toimii omasta vapaasta tahdostaan ilman, että hänelle maksetaan palkkaa toiminnastaan. Vapaaehtoistoiminta on yleishyödyllistä eli sen tuottama hyöty kohdentuu laajemmin yhteisöön tai ympäristöön oman perhe- ja ystäväpiiriin sijaan. Vapaaehtoistoiminta on kaikille avointa, usein yhdessä tehtävää ja toisen ihmisen auttamiseen kohdistuvaa toimintaa. (Willberg 2015, 6.)

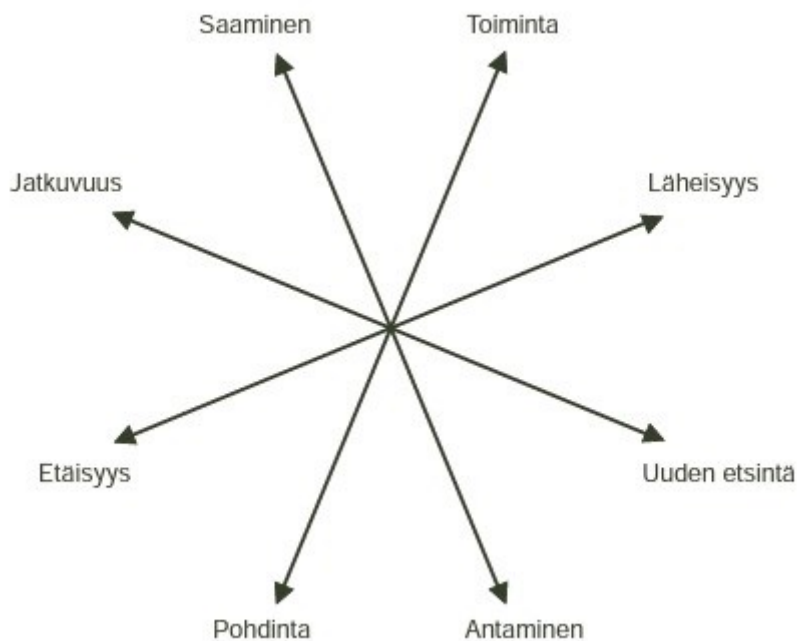
Vapaaehtoisuudessa on kyse itselle tärkeän asian puolesta toimimisesta ja sen avulla voidaan puuttua epäkohtiin, muuttaa maailmaa ja tehdä hyvää. Vapaaehtoistoiminnan ei ole tarkoitus korvata ammattilaisten tekemää työtä, vaan tuoda lisäarvoa toimintaan. Koska vapaaehtoisuus perustuu omaan valintaan, jokaisella on vapaus valita itselleen mieluisa ja merkityksellinen vapaaehtoistoiminnan kohde. (Kansalaisareena ry 2022b.)

Vapaaehtoistoimintaa on useilla eri elämän alueilla. Esimerkiksi vanhusten hyvinvoinnin tukemisessa vapaaehtoisten antama panos on erittäin merkittävä, sillä vanhuksat tarvitsevat läsnäoloa sekä apua ja tukea monenlaisissa asioissa. Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa turvaverkon myös niille vanhuksille, joilla sitä ei ole omasta takaa. Moni kokee eläkkeelle siirtymisen haastavana elämänvaiheena, ja haluaa löytää mielekästä sekä tavoitteellista sisältöä päiviinsä työsäkännyin päätyttyä. Vapaaehtoistoiminta vastaa laajasti myös tähän tarpeeseen, eli vanhuksat voivat olla sekä vapaaehtoistoiminnan kohteena että sen tekijöinä. (Willberg 2015, 7.)

Vapaaehtoisuus on maailmanlaajuinen ja aikaan sitomaton, mutta hyvin kulttuurisidonnainen ilmiö. Pohjoismaissa demokraattinen ajattelu, tasa-arvoisuus ja vapaa ihmiskäsitys ovat vaikuttaneet vapaaehtoistoiminnan yleisyyteen. Vapaaehtoisuuteen vahvasti liittyviä käsitteitä ovat altruismi eli epäitsekäs ja pyyteetön toiminta, motivaatio, sitoutuminen, voimaantuminen sekä yhteinen hyvä. (Harju 2019, 18–26.)

Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiivit voidaan jakaa neljään eri ulottuvuuteen: antaminen – saaminen, jatkuvuus – uuden etsintä, läheisyys – etäisyys sekä toiminta – pohdinta (kuvio 2). Halu auttaa ja antaa omaa aikaansa vapaaehtoistoiminnalle toimii monilla suurena motivaattorina osallistumiseen. Samalla vapaaehtoinen saa itselleen erilaisia asioita, kuten hyvää mieltä ja mahdollisuuden toteuttaa itseään. Moni saattaa motivoitua tutusta aihealueesta, jonka parissa toimia vapaaehtoisena, ja toisia sen sijaan uudet asiat sekä oppiminen innostavat mukaan toimintaan. (Yeung 2005, 109–113.)

Vapaaehtoisena toimiminen sisältää yleensä läheisyyttä muiden ihmisten kanssa, joten sosiaalisuus saattaa motivoida toimintaan. Toisaalta vapaaehtoistoiminnan kautta pystyy ottamaan etäisyyttä oman elämän arkisiin asioihin. Omien arvojen ja elämäkatsomuksen mukainen käytännön toiminta houkuttaa toisia vapaaehtoisuuden pariin, mutta myös vapaaehtoistoiminnassa tapahtuva omaan ja muiden elämään liittyvä pohdinta voivat antaa vapaaehtoiselle paljon. (Yeung 2005, 113–117.)



Kuvio 2. Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Yeung 2005, 107).

Vapaaehtoistoiminta on jokaisen ihmisen kansalaisoikeus. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus päästä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin ja osallistua oman yhteisönsä kehittämiseen. Vapaaehtoistoiminta auttaa ihmisiä kohtaamaan toisia ihmisiä, tekemään merkityksellisiä asioita yhdessä ja siten kiinnittymään yhteiskuntaan. Jotta toiminta olisi aidosti mahdollista jokaiselle ihmiselle hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta, on tärkeää kiinnittää huomiota osallistumisen kynnyksen madaltamiseen ja ihmisten eriäviin tarpeisiin. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminta on väylä kotoutumiseen, kuntoutumiseen ja jopa työllistymiseen. (Laimio 2017, 4–5.)

Suomessa ei ole olemassa lakia, joka koskisi vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoistoiminnan periaatteet ja käytännöt ovat muodostuneet toiminnan ohessa, kokemuksen myötä. Periaatteisiin kuuluvat palkattomuus, luottamuksellisuus, tasa-arvoisuus, puolueettomuus, suvaitsevaisuus, toisen kunnioittaminen sekä toiminta tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoisella on sekä oikeuksia että velvollisuuksia, joita ovat mahdollisuus osaamisen ja elämäntilanteen mukaiseen tehtävään, velvollisuus toimia sovitun mukaan, oikeus kieltäytyä tarjotusta tehtävästä, oikeus perehdytykseen ja ohjaukseen, velvollisuus toimia tuettavan henkilön ehdoilla, velvollisuus ilmoittaa muutoksista sekä oikeus lopettaa halutessaan. (Willberg 2015, 9.)

Käytännöissä ilmenee hieman vaihtelevuutta vapaaehtoistoiminnan järjestäjästä riippuen. Valitsevat säännöt tulisi olla kirjattuna vapaaehtoisen sopimukseen sekä hänelle jaettavaan oppaaseen. Niitä sekä muita toimintaohjeita tulisi käydä läpi vapaaehtoiselle järjestettävässä perehdytyskoulutuksessa. Näin yhteistyö vapaaehtoisen ja toiminnan järjestäjän välillä olisi mahdollisimman sujuvaa ja turvallista. (Willberg 2015, 9.)

Turun Seudun Vanhustuki ry:n tekemä työ perustuu vapaaehtoisuuteen. Tällä tarkoitetaan vapaaehtoisten suurta roolia yhdistyksen toiminnassa. Koska yhdistyksessä palkattuja työntekijöitä on vähän, toimintaa ei tässä mittakaavassa pystyttäisi ilman vapaaehtoisia toteuttamaan.

Vaikka vapaaehtoisia yhdistyksessä on tällä hetkellä yhteensä vuositasolla mukana noin 200 henkilöä, aina on myös tilaa ja tarvetta uusille innokkaille tekijöille. Jotta vapaaehtoiset saadaan rekrytoitua ja sitoutettua mukaan toimintaan, on yhdistyksen tärkeää panostaa vapaaehtoisuuteen. Tämä opinnäytetyö on yksi askel kohti entistä sujuvampaa ja käytännöllisempää vapaaehtoistoimintaa.

3.3 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen käsitteenä voi tuntua yksiselitteiseltä, koska aiemmin sillä on tarkoitettu pelkkää työhön opastamista. Aikojen saatossa sekä organisaatiot että työtehtävät ovat muuttuneet entistä monimutkaisemmiksi, joten tarve laajemmalle perehdyttämiselle on syntynyt. Jokaisen toimijan on tärkeää hahmottaa kokonaisuutena, miten organisaatio toimii, miksi se on olemassa ja kuinka se nivoutuu toimintaympäristöönsä. (Kupias & Peltola 2009, 13–14.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada työntekijä hallitsemaan oma työnsä sekä saada hänet sopeutumaan työyhteisöön. Jotta työntekijän henkinen ja fyysinen työturvallisuus on taattu, on työolainsäädännössä mainittu joitakin asioita, jotka tulee huomioida jokaisessa perehdytysprosessissa. Muuten perehdytyksen sisältö ja sen tavoitteet ovat hyvin organisaatiokohtaisia, sillä jokainen työtehtävä ja perehdytettävä ovat erilaisia. On tärkeää, että perehdytysprosessi on suunnitelmallinen, jotta jokainen uusi työntekijä on samalla lähtöviivalla saapuessaan uuteen työhön, ja jotta perehdytysprosessia on helpompi kehittää paremmaksi. (Eklund 2018, 25–26, 31.)

Laadukkaan perehdytyksen ansiosta työntekijä saa yleensä enemmän onnistumisen kokemuksia työssään. Onnistumisen kokemukset johtavat suurempaan sitoutumiseen, tehokkuuteen ja tyytyväisyyteen työssä. Perehdytyksestä puhuttaessa on hyvä muistaa se, että perehdytys on parhaimmillaan kaksisuuntainen prosessi. Tällä tarkoitetaan sitä, että myös uusi työntekijä toimii perehdyttäjänä esittäessään omia näkemyksiään ja antaessaan palautetta organisaatiolle. (Eklund 2018, 35, 39.)

Perehdyttäjän tulee kiinnittää huomiota uuden työntekijän suorituskyvyn ja stressin määrään sekä näiden väliseen yhteyteen. Koska perehdytyksen aikana ärsykeitä ja siten myös stressiä tulee runsaasti, on pidettävä huoli stressin pysymisestä positiivisella tasolla. Jos uusi työntekijä ei saa tarpeeksi tukea organisaatiolta, voi hänen stressinsä kasvaa liian suureksi ja siten johtaa suorituskyvyn heikkenemiseen. Perehdytyksessä tulee siis varata tarpeeksi aikaa siihen, että työntekijä ehtii sisäistämään saamansa tiedon sekä palautumaan. Sopiva määrä haasteita kerrallaan auttaa uutta työntekijää oppimaan ja pysymään motivoituneena. (Eklund 2018, 47–51.)

Oppimisen ilmapiirillä on merkitystä. Uuden oppiminen sujuu parhaiten silloin, kun tunnelma on turvallinen, arvostava sekä innostava. Suotuisa ilmapiiri voidaan saavuttaa, kun perehdyttaja kyselee perehtyjän näkemyksiä ja kuuntelee hänen mielipiteitään. Perehdyttaja voi myös kertoa

perehtyjälle esimerkiksi omista epäonnistumisistaan. Näin hän osoittaa, että virheet ovat sallittuja, ja perehdytysvaiheessa ollaan vasta oppimassa ja kokeilemassa uutta asiaa. (Kupias & Peltola 2009, 135.)

Perehdytyksessä on hyvä huomioida ihmisten yksilöllisyys ja erilaiset tavat oppia. On tärkeää tarjota erilaisia vaihtoehtoja ja kannustaa hyödyntämään omia oppimistyyliä. Myös erilaisten oppimisen tapojen, kuten lukemisen ja kuuntelemisen yhdistely, pitää oppimisen mielenkiintoisena ja joustavana. (Eklund 2018, 54–55.) Erilaiset oppijat voidaan jakaa osallistujiin, tarkkailijoihin, päättelijöihin ja toteuttajiin (Kupias & Peltola 2019, 60).

Osallistuja on innokas ideanikkari, joka tuo mielellään omat ajatuksensa muiden tietoon. Hän toimii nopeasti ja kokeilee uteliaasti uusia asioita. Osallistuja oppii parhaiten käytännön kautta: menemällä ja tekemällä sekä osallistumalla keskusteluun. Tarkkailijalla on hyvä kuuntelukyky ja pohdiskeleva sekä harkitseva työskentelyote. Hän jättäytyy ryhmässä enemmän taka-alalle ja keskittyy havainnoimaan muita. Tarkkailijan oppiminen on perusteellista, kun hän saa perehtyä opittavaan asiaan ajan kanssa. (Kupias & Peltola 2019, 60–62.)

Päättelijä on järjestelmällinen ja kokonaisvaltainen työskentelijä. Hän haluaa olla mahdollisimman varma parhaasta mahdollisesta vaihtoehdosta ennen ryhtymistään käytännön toimiin. Päättelijän oppiminen on teoriapohjaista, eli hän pitää luennoivasta opetustyylistä ja tutustuu mielellään erilaisiin ohjekirjoihin ja yksityiskohtiin. Toteuttaja haluaa tehdä nopeita ratkaisuja ja kokeilla uusia asioita käytännössä. Hän turhautuu tilanteissa, joissa toiminnan suunnitteluun käytetään paljon aikaa. Toteuttajalle aktiivinen kokeileva toiminta on paras oppimistyyli. (Kupias & Peltola 2019, 62–63.)

Perehdytyksen lopullista esitysmuotoa valittaessa kannattaa olla avoin, sillä perehdytyksen sisällön ja sen ymmärrettävyyden tulee olla tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä. Tarpeista ja vaatimuksista riippuen perehdytys voi olla esimerkiksi jonkinlainen opas, ohjelma tai muu materiaali. (Eklund 2018, 75.) Koska vapaaehtoistoiminnassa hyvin todennäköisesti on mukana erilaisia oppijoita, turvallisin vaihtoehto on käyttää perehdytysmateriaalissa yleistyliä ja selkokieltä sekä erilaisia keventäviä elementtejä, kuten kuvia. Perehdytysmateriaalissa tärkeintä on, että vapaaehtoinen pystyy löytämään toimintaa koskevan tiedon ja ohjeet nopeasti, sujuvasti sekä helposti. Selkeä, yhteen pakettiin koottu materiaali auttaa sekä vapaaehtoista että toiminnan järjestäjää hahmottamaan, mistä toiminnassa oikein on kyse. (Kaila 2014, 36, 38–39.)

Jotta mitään olennaista ei jää uupumaan perehdytysmateriaalista, sen suunnitteluun kannattaa osallistaa kaikki toiminnassa mukana olevat henkilöt aina vapaaehtoisista itsestään lähtien. Hyvä materiaali esittelee toimijan, tehtävät, peruspelisäännöt sekä tietoa käytännön asioista. Sähköisessä muodossa olevan materiaalin etu on se, että ohjeiden muuttuessa sitä on helppo päivittää. Sisällön lisäksi materiaalin ulkoasuun, muotoon, tekstiin ja tyyliin kannattaa panostaa. Ulkoasultaan hyvä materiaali on kevyt, houkutteleva ja mielenkiintoinen. Raskasta, virkamiestyypistä tekstiä tulee vapaaehtoistoiminnan perehdytyksessä parhaan mukaan välttää. (Kaila 2014, 37–38.)

Turun Seudun Vanhustuki ry:llä on STEA-rahoitteisten hankkeiden osalta perehdyttämiseen liittyvät asiat jo järjestetty. Esimerkiksi kuntoilukummi- ja tukiystävätoimintaan tulevia vapaaehtoisia varten on olemassa kattavat, PowerPoint-esityksen muodossa olevat perehdytysmateriaalit sekä vapaaehtoisen käsikirja. Yhdistys järjestää säännöllisesti perehdytyskoulutuksia sekä tarpeen vaatiessa henkilökohtaisia perehdytyksiä, joissa materiaalit käydään vapaaehtoiseksi tulevan henkilön kanssa läpi.

Avoimen puolen työryhmätyöskentelyssä asia on vielä toistaiseksi toisin, sillä varsinaista perehdytysmateriaalia toimintoihin ei ole olemassa. Vapaaehtoinen aloittaa suoraan työryhmätyöskentelyn, ja oppii toiminnan ohessa siihen liittyvät tavat ja käytänteet. Opinnäytetyöni myötä myös edunvalvontatyöryhmän perehdytys tulee saatettua ajan tasalle.

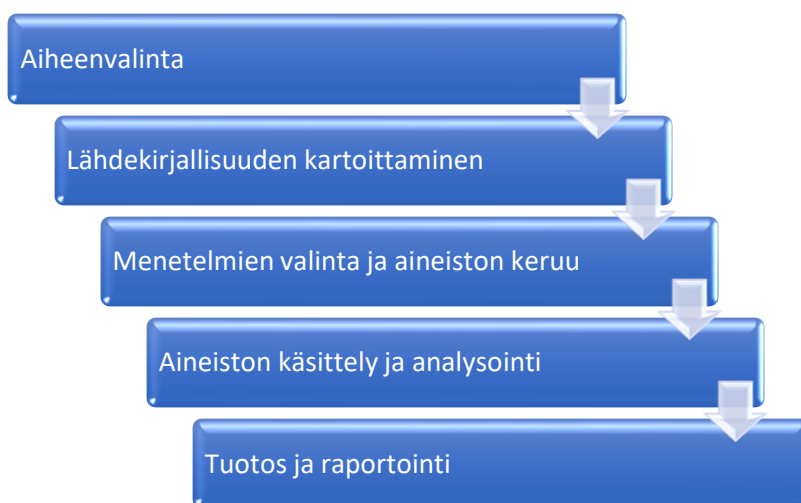
4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tässä pääluvussa kuvailen käyttämiäni opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä. Käytin kahta kvalitatiivista eli laadullista aineistonkeruumenetelmää, jotka olivat haastattelu ja vertailukehittäminen eli benchmarking. Haastattelumuodoksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa haastateltavina olivat viisi edunvalvontatyöryhmän edustajaa. Benchmarkingissa tutkimuksen kohteena olivat kaksi muuta organisaatiota, joissa järjestetään vapaaehtoistoimintaa.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus tähtää tutkittavan ilmiön yksityiskohtaiseen kuvailuun ja ymmärtämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa kuuluu vahvasti tutkittavien henkilöiden näkökulmat sekä ääni. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää erityisesti uuden teorian, mallien ja toiminnan kehittämiseen. (Kobór-Laitinen & Lind 2021a.)

Laadullinen tutkimukseni eteni erilaisina vaiheina, jotka kuvasin alla olevaan kuvioon (kuvio 3). Tutkimukseni käynnistyi aiheenvalinnasta, jonka jälkeen seurasi aiheeseen liittyvän lähdekirjallisuuden kartoittaminen. Tämän jälkeen valitsin ja toteutin ne menetelmät, joiden avulla lähdin hakemaan tutkimukseen vastauksia. Kun aineisto oli valittujen menetelmien avulla kerätty, etenin aineiston käsittelyyn ja analysointiin. Lopulta oli aika tehdä tuotos sekä raportoida tulokset kirjoittamalla ne tämän opinnäytetyön muotoon.



Kuvio 3. Laadullisen opinnäytetyötutkimukseni etenemisvaiheet.

4.2 Haastattelut

Haastattelu, eli ihmisen kokemusten kerääminen puheen muodossa, on yksi monista aineistonkeruumenetelmistä laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimushaastattelut tehdään yleensä yksilöhaastatteluina, sillä tällöin pystytään paremmin tutkimaan ihmisen omakohtaisia kokemuksia tutkittavasta asiasta. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on yleisin tutkimushaastattelun muoto. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa tutkija poimii esiin keskeiset teemat, joita on käsiteltävä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemojen käsittelyjärjestyksellä haastattelun aikana ei ole merkitystä. Olennaista on, että teemat ovat vastaajan kannalta loogisessa järjestyksessä ja että vastaaja pystyy antamaan niihin oman kuvauksensa. (Vilkka 2021a, 99.)

Toteutin puolistrukturoidut teemahaastattelut viidelle edunvalvontatyöryhmän edustajalle helmi-maaliskuussa 2022. Haastattelurunko (liite 1) koostui kahdesta erilaisesta teemasta, joista ensimmäinen liittyi edunvalvontatyöryhmään ja toinen perehdyttämiseen. Kysymykset koskivat varsinaisen tutkimusaiheen eli perehdyttämisen lisäksi edunvalvontatyöryhmää yleisesti, sillä ymmärtääkseni tutkimusongelman paremmin, halusin saada tietoa edunvalvontatyöryhmästä ja sen nykytilasta. Edunvalvontatyöryhmään liittyvien kysymysten avulla sain myös kasattua sellaista materiaalia, jota voin käyttää sisältönä tuotoksessa.

Haastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi siksi, että sen avulla sain tärkeää tietoa kohderyhmän kokemuksista ja mielipiteistä. Toteutin haastattelut joustavasti joko kasvotusten tai videohaastatteluna jokaisen haastateltavan omien mieltymysten mukaan. Näiden lisäksi tarjosin mahdollisuutta sähköpostihaastatteluun, mutta tämä vaihtoehto ei herättänyt kohderyhmän keskuudessa kiinnostusta.

Haastattelua suunniteltaessa järjestelin teemat loogisesti ja niiden käsittelyjärjestys oli kaikilla vastaajilla sama. Edunvalvontatyöryhmän pienen koon vuoksi lupasin haastateltaville henkilöille anonymitietin. Kukaan haastateltava ei esiinny tutkimuksessa omalla nimellään, eikä hän ole tunnistettavissa antamistaan vastauksista. Tästä syystä käytin myös suoria sitaatteja tässä opinnäytetyössä säästeliäästi.

Pyysin haastateltavilta henkilöiltä etukäteen luvan haastattelujen nauhoittamiseen. Näin minun olisi helpompaa palata niihin myöhemmin, ja keskittyä itse tilanteessa haastateltavaan henkilöön. Kun haastatteluaineisto oli kerätty, litteroin haastattelut. Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston muuttamista tutkittavaan muotoon, eli tässä tapauksessa aineiston muuttamista puheesta teks-

tiksi. Litterointi lisää tutkijan ja aineiston välistä vuoropuhelua ja helpottaa aineiston järjestelmällistä läpikäyntiä analysointivaiheessa. (Vilkkä 2021a, 110.) Käytin tässä tutkimuksessa peruslitterointia, eli litteroin haastattelut sanatarkasti puhekieltä noudattaen, mutta jätin niistä pois turhat täytesanat sekä toistot.

4.3 Benchmarking

Benchmarking on aineistonkeruumenetelmä, jossa omaa toimintaa kehitetään vertailun avulla. Tarkoitus ei ole kopioida toisen toimintaa sellaisenaan omaan käyttöön, vaan soveltaa saatua tietoa omiin tarkoituksiin sopivaksi. Benchmarking-prosessi lähtee liikkeelle, kun omassa toiminnassa havaitaan jokin kohde, jota halutaan kehittää. Seuraavassa vaiheessa etsitään toimijoita, joilla tämä asia on jo hyvin hallussa. On tärkeää tunnistaa menestystekijät: mistä johtuu, että vertailukohde on onnistunut ja menestynyt toimissaan. Kun arvioinnin kohteena olevan toimijan menestystekijät sekä oman toiminnan suoritusta haittaavat tekijät on tunnistettu, niiden välisiä eroja analysoidaan ja mitataan. (Kobór-Laitinen & Lind 2021b.)

Vertailun ja analyysin jälkeen asetetaan konkreettiset tavoitteet ja luodaan aikataulu omassa toiminnassa tehtäville muutoksille. Aikataulun mukaan opittua sovelletaan käytäntöön, ja lopuksi se vakiinnutetaan osaksi omaa toimintaa. Benchmarkatessa on hyvä muistaa jatkuvan kehittämisen ja kehittymisen periaate: kehittämistä ei tule lopettaa tähän vaiheeseen, vaan toimintamuodosta kerätään palautetta, jonka perusteella sitä kehitetään yhä paremmaksi. Tämän jälkeen benchmarkingia voidaan jatkaa etsimällä omasta toiminnasta uusi kehittämiskohde. (Kobór-Laitinen & Lind 2021b.)

Benchmarkingin toteuttamiseen ei ole olemassa vain yhtä, ainutta ja oikeaa tapaa, vaan vaihtoehtoisia tapoja on useita erilaisia. Erilaiset haastattelut, kuten sähköposti- ja puhelinhaastattelut sekä kasvokkain käydyt haastattelut ovat hyvin tavanomaisia. Kasvokkain käydyt haastattelut yhteydessä kannattaa sopia vierailu kohteeseen, että toimintaa pystyy havainnoimaan myös käytännössä. Kysymysrunko suunnitellaan etukäteen, jotta benchmarking on systemaattista ja siitä saadaan kaikki mahdollinen hyöty irti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 186.)

Benchmarking on mahdollista suorittaa myös kokonaan ilman kontaktia vertailun kohteena olevaan toimijaan. Tällöin voidaan tutkia yleisistä lähteistä saatavilla olevaa tietoa, kuten tässä tapauksessa erilaisia perehdytysoppaita ja -koulutusrunkoja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti

2015, 186.) Päädyin toteuttamaan tämän opinnäytetyön benchmarkingin ilman kontaktia toimijaan, sillä kiinnostukseni kohteena olevat materiaalit olivat vapaasti saatavilla internetissä, enkä uskonut vierailujen tai haastattelujen tuovan tutkimukseen enempää lisäarvoa. Suoritin benchmarkingin huhtikuussa 2022 alla olevan kuvion (kuvio 4) esittämien vaiheiden mukaisesti.



Kuvio 4. Benchmarking-prosessini etenemisvaiheet.

Benchmarking-kohteita etsiessäni keskityin löytämään toimijoita, joilla on vapaaehtoistoimintaa ja sitä varten kehitetty, hyväksi havaittu perehdytys. Benchmarkingin kohteeksi valikoitui- vat Punaisen Ristin perehdytysmateriaalit sekä Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä- eli VETY-hankkeessa syntyneet materiaalit. Jotta tiesin, millaisiin seikkoihin kiinnittää huomiota prosessin aikana, tein etukäteen benchmarking-suunnitelman (liite 2). Suunnitelman mukaisesti huomioni keskittyi perehdytysmateriaalien esitysmuotoon, pituuteen, visuaalisuuteen sekä itse sisältöön.

Punainen Risti on yksi merkittävimmistä vapaaehtoistoimintaa järjestävistä organisaatioista sekä Suomessa että maailmalla. Kotimaassa Punaisen Ristin vapaaehtoiset ovat auttaneet ihmisiä jo yli 140 vuoden ajan, ja vapaaehtoisista muodostuvia paikallisosastoja on satoja ympäri maata. Vapaaehtoinen auttaminen on toiminnan pääperiaate, jonka pohjalle koko liike perustuu. (Punainen Risti 2022.)

Valitsin Punaisen Ristin ensimmäiseksi benchmarkingin kohteekseni tähän opinnäytetyöhön, sillä heidän verkkosivuiltaan löytyi paljon erilaisia perehdytykseen liittyviä materiaaleja. Koska tämän opinnäytetyön tekohetkellä keväällä 2022 koronatilanne vallitsee edelleen, päädyin benchmarkkaamaan Punaisen Ristin koronaepidemiaa varten luotuja pikaperehdytysmateriaaleja. Näistä löytyi ytimekäs PowerPoint-esitys sekä lyhyt ja tiivis, kaksipuoleinen vapaaehtois- en infosivu.

Vapaaehtoistyöhanke VETY oli Euroopan aluekehitysrahaston (ESR) rahoittama hanke, joka toteutettiin aikavälillä 1.2.2012-31.5.2014. Hankkeessa kehitettiin vapaaehtoistyötä yleishyödyllisten yritysten ja yhteisöjen näkökulmasta. Päämääränä oli selventää vapaaehtoistyön pelisääntöjä ja rakenteita, jotta vapaaehtoistyön organisointi olisi entistä helpompaa. VETY-hankkeen toteutti Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus ja yhteistyökumppaneina siinä oli erilaisia aiheen parissa työskenteleviä organisaatioita. Hankkeen tuloksena syntyi materiaaleja ja toimintamalleja, joista parhaat laitettiin kiertoon ja julkaistiin hankkeen sivuilla. (Vapaaehtoistyöhanke VETY 2014.)

Valitsin Vapaaehtoistyöhanke VETY:n toiseksi benchmarkingin kohteekseni siitä syystä, että hankkeessa kehitettiin nimenomaan yleishyödyllisten yhteisöjen vapaaehtoistyötä. Kehittämisen kohde oli siis sama, kuin minulla tässä opinnäytetyössä. Koska hankkeen hyväksi havaitut materiaalit olivat ne, jotka julkaistiin, tein johtopäätöksen, että niitä kannattaa benchmarkata.

Hankkeen sivuilta löytyi paljon erilaisia julkaisuja, joten jouduin jälleen tekemään rajausta ja pohtimaan, mikä materiaali palvelisi juuri tämän opinnäytetyön tarkoitusta parhaiten. Julkaisuista löytyi sekä vapaaehtoistoimintaa järjestäville että vapaaehtoisille suunnattuja oppaita, tietopaketteja ja koulutuksia. Koska tutkimukseni aiheena oli vapaaehtoisten perehdytys, mielenkiintoni kohdistui Kierrätyskeskukselle laadittuun vapaaehtoisen oppaaseen, ja päätin valita sen benchmarkingin kohteekseni.

4.4 Aineiston analysointimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa perusanalysointimenetelmänä voidaan käyttää sisällönanalyysiä. Tällä tarkoitetaan kirjalliseen muotoon saatettujen dokumenttien, kuten tässä tapauksessa haastattelujen ja perehdytysmateriaalien systemaattista ja objektiivista analysointia. Sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan tiivistetty kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Analyysiä tehtäessä tulee olla tarkkana: tarkoitus ei ole esitellä järjestettyä aineistoa suoraan tuloksina, vaan tutkijan tulee kyetä tekemään aineiston pohjalta myös mielekkäitä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78, 86.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 78) kuvailevat teoksessaan tutkija Timo Laineen (Jyväskylän yliopiston filosofian laitos) esittämän rungon laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysistä. Analyysi etenee seuraavalla tavalla: aluksi tehdään päätös siitä, mikä aineistossa kiinnostaa. Seuraavaksi aineisto käydään läpi siten, että siitä eritellään ne asiat, jotka ovat kiinnostuksen kohteena.

Kaikki muu, tutkimuksen kannalta epäoleellinen tieto siirretään sivuun ja jätetään pois. Tämän jälkeen eriteltyt asiat kerätään yhteen ja niistä muodostuu tutkimuksen aineisto. Aineisto luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto tuloksista.

Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin teemoittain. Tällä tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisiin aihepiireihin. Tarkoituksena on etsiä ilmaisuja, jotka esiintyvät aineistossa ja kuvaavat tiettyä teemaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Aloitin analyysin litteroiduista haastatteluista siten, että luin haastattelumateriaalin ajatuksen kanssa useaan kertaan läpi. Samanaikaisesti tein materiaaliin merkintöjä värikoodien avulla haastattelurunkoa tukena käyttäen. Ensimmäisessä vaiheessa etsin haastatteluista ilmaisuja, jotka vastasivat suoraan kysymiini asioihin. Jätin pois aineistosta kaiken muun, tämän tutkimuksen kannalta epärelevantin tiedon. Seuraavassa vaiheessa eri haastatteluissa esiintyvistä samaa teemaa kuvaavista ilmaisuista muodostettiin ryhmiä.

Benchmarkingin tulosten analyysi alkoi huolellisella tutustumisella saatavilla oleviin materiaaleihin. Materiaaleista kirjoitettiin muistiinpanoja benchmarkingin suunnitelmaa hyödyntäen. Molemmista kohteista tehtiin oma havaintolista, jossa keskityttiin tutkimuksen kannalta olennaisiin asioihin. Listoja verrattiin keskenään, ja niistä etsittiin samankaltaisina toistuvia asioita, joiden pohjalta hahmoteltiin erilaisia ryhmiä.

Kun sekä haastatteluaineisto että benchmarking-aineisto oli analysoitu, oli aika etsiä näiden kahden eri aineiston väliset yhtäläisyydet. Yhtäläisyyksistä muodostin selkeät teemat, joiden avulla esittelen tulokset seuraavassa pääluvussa. Saadakseni mahdollisimman pätevät tulokset, sovelsin myös kasaamaani tietoperustaa analysointivaiheessa.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tekijä arvioi tutkimustaan mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti. Ei riitä, että tutkimuksen todetaan olevan eettinen ja luotettava, vaan tekijän tulee myös perustella, miksi näin on. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei anna sattumanvaraisia tuloksia tai kehittämissuhteita, eikä se sisällä ristiriitoja. Luotettavuuden arvioinnissa järjestelmällinen ja johdonmukainen työskentely, lähdekritiikki sekä huolellisuus aineistonkeruun suunnittelussa ja toteutuksessa ovat keskeisiä asioita. (Vilka 2021b, 132, 142.)

Eettinen tutkimuksen voidaan todeta olevan silloin, kun siinä on huomioitu tutkimukseen osallistuvien henkilöiden turvallisuuteen, kuten salassapitoon ja vaitiolovelvollisuuteen liittyvät asiat. Lisäksi tutkimuksen eettisyyteen liittyy oleellisesti tutkijan valta-aseman hahmottaminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineistonkeruun tilannetta, paikkaa ja omaa suhdetta tutkittaviin henkilöihin tulee pohtia. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, millaiseksi tutkimustilanne muodostuu. Hyvää eettistä herkkyyttä osoittaa myös tutkimusentekijän puolueettomuus. Omat kokemukset, käsitykset ja ennakkoluulot aiheesta tulisi pystyä purkamaan ennen tutkimustilannetta tai aineiston käsittelyä. Tällöin henkilökohtaiset tekijät eivät pääse vaikuttamaan tulkintojen tekoon. (Vilka 2021b, 84–87, 142–143.)

Otin parhaani mukaan eettisyyden huomioon tehdessäni tutkimusta. Lupasin haastateltaville henkilöille anonymiteetin, aineiston luottamuksellisen käsittelyn sekä aineiston asianmukaisen tuhoamisen opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Annoin haastateltaville vallan päättää, missä ympäristössä he haluavat haastattelun toteuttaa, jotta tilanne olisi mahdollisimman miellyttävä jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä. Ennen haastattelua kerroin, mihin tutkimus tähtää, millaisia aiheita käsittelen haastattelussa ja kauan tilanteeseen suurin piirtein tulisi varata aikaa. Näin varmistuin siitä, että kaikki henkilöt olivat tietoisia siitä, mihin ovat ryhtymässä. Kysyin haastateltavilta luvan haastattelujen äänittämiseen, ja ilmoitin äänityksen laittamisesta päälle sekä pois päältä, jotta henkilöt pysyisivät kartalla siitä, mitä kaikkea äänitteeseen tulee.

Haastattelutilanteessa valitsin istumapaikkani siten, että olin ikään kuin samalla tasolla haastateltavan henkilön kanssa. Näin haastateltavat pääsivät rennompaan tunnelmaan mahdollisesti jännittävässä tilanteessa. Pidin myös huolta siitä, että pysyimme etukäteen sovitussa aikataulussa, jotta tutkimukseen osallistujille ei tulisi ylimääräistä vaivaa tutkimustilanteen pitkittymisestä. Haastattelun aikana olin puolueettomassa roolissa eli en osallistunut keskusteluun, vaan sen sijaan annoin paljon tilaa haastateltaville henkilöille omien näkökulmiensa ja kokemustensa kertomiseen. Keskityin aktiiviseen kuuntelemiseen ja haastateltavien rohkaisuun nyökkäilemällä, hymyilemällä ja pitämällä yllä katsekontaktia.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee oma johdonmukainen, järjestelmällinen ja huolellinen työkentelytyylini. Suunnittelin aineistonkeruun etukäteen ja pysyin luomassani suunnitelmassa. Tutkimuksen luotettavuutta pohtiessani otin huomioon sen, että juuri ennen opinnäytetyön tekoa olin suorittanut kehittävän harjoitteluni tilaajalle. Tämä oli opinnäytetyöprosessin kannalta mielestäni sekä etu että haitta. Toisaalta näin olin syvemmillä tilaajan maailmassa ja ymmärsin

paremmin, mihin tarpeeseen olin vastaamassa. Toisaalta minulle oli saattanut harjoitteluni aikana syntyä tutkittavasta aiheesta omia käsityksiä ja ennakko-oletuksia, joista piti ennen aineiston analyysiä pystyä luopumaan.

Yhteisöpedagogina minulla oli alusta alkaen hyvin vahvasti mielessäni se, että laadukkaan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää jonkinlaisia toiminnallisia tai vuorovaikutteisia harjoituksia. Myös tämä henkilökohtainen mielipiteeni piti tutkimusta tehdessä siirtää taka-alalle. Sen sijaan minun oli odotettava kärsivällisesti, mitä tutkimustulokset asiasta sanovat.

Kyseenalaistin osan käyttämistäni lähteistä, sillä aivan kaikista valitsemistani käsitteistä ei löytynyt ajankohtaista tietoa. Näiltä osin jouduin siis hyödyntämään tietoperustassani vähemmän tuoretta aineistoa. Tämä oli valitettava, mutta pakollinen toimenpide, jotta sain tarvitsemäni teoretiedon kasaan. Käytin hyvää valikoivaa harkintaa tässä asiassa: selvästi vanhentuneen tiedon jätin opinnäytetyöstäni kokonaan pois, ja hyödynsin aineistoa vain siltä osin, joka oli edelleen ajantasaista ja paikkansapitävää.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä pääluvussa esittelen kehittämistyöni tulokset ja analysoin niitä. Saadut tulokset pohjautuvat kahteen eri aineistoon: puolistrukturoitujen teemahaastattelujen myötä saatuun aineistoon sekä benchmarkingin kautta hankittuun aineistoon. Esittelen tulokset teema kerrallaan muodostamieni teemojen avulla, ja vertaan niitä kasaamaani tietoperustaan. Koska haastateltaville henkilöille oli luvattu anonymiteetti, käytän heistä koodinimiä H1, H2, H3, H4 ja H5. Edunvalvontatyöryhmän ollessa kooltaan hyvin pieni, olisivat henkilöt voineet olla helposti tunnistettavissa suorista haastattelusitaateista. Tästä syystä esittelen sitaatteja tässä osiossa mahdollisimman vähän, ja sen sijaan selitän esille nousseita asioita omin sanoin.

Edunvalvontatyöryhmän tarkoitus ja toimintaan motivoivat tekijät

Perehdytykseen liittyvän tiedon konkreettinen kokoaminen esimerkiksi oppaan muotoon selkiyttää vapaaehtoiselle, mihin hän on lähdössä mukaan (Kaila 2014, 36). Koska edunvalvontatyöryhmän tähänastinen perehdytys on ollut puutteellista, olin kiinnostunut siitä, miten haastateltavat kokivat edunvalvontatyöryhmän tarkoituksen: oliko se kirkastunut heille toiminnan ohella, vai oliko asiaan liittyen sen sijaan jäänyt jotain epäselvyyksiä. Tuloksista ilmeni, että kaikilla haastateltavilla oli mielestään selkeä käsitys toiminnan tarkoituksesta ja päämääristä. Edunvalvontatyöryhmän tarkoitus kiteytettiin seuraavasti:

Tuoda noita yhteiskunnan vanhustenhuoltoon liittyviä epäkohtia esille (H2).

Eräs haastateltava (H4) näki, ettei kyse ollut kuitenkaan pelkistä epäkohdista:

Kuulla vanhuksia ja nostaa esiin asioita tai huomioita, joita vanhukset tuo esille, positiivisia ja negatiivisia (H4).

Muiden haastateltavien vastauksissa edunvalvontatyöryhmän tarkoitusta kuvailtiin vanhusten etujen ajamisena sekä oikeuksien ja lain määrittämien palveluiden valvomisena. Vanhuspuolella nähtiin vallitsevan sellainen trendi, että ”mennään ihan rimaa hipoen kaikessa”. Tällä tarkoitetaan sitä, että vanhuspalvelut on toteutettu hädin tuskin vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Edunvalvontatyöryhmän toiminnan nähtiin edistävän laajasti sekä vanhusten fyysistä että sosiaalista hyvinvointia.

Edunvalvontatyöryhmän tarkoitukseen liittyen olin kiinnostunut myös jäseniä toimintaan motivoivista ja sitouttavista tekijöistä. Kuten Lankinen (2015, 6–7) toteaa, kulkevat perehdyttäminen, sitouttaminen ja motivaatio käsi kädessä. Teorian perusteella olisi voinut olla siis mahdollista, että perehdytyksen puuttuessa edunvalvontatyöryhmäläisten sitoutuminen toimintaan olisi heikompaa. Toimintaan edunvalvontatyöryhmäläisiä motivoi etenkin oman työnsä jäljen näkeminen sekä heikompien puolustaminen. Haastateltava (H2) kuvaili motivaatiota näin:

Ihan mä oon nähny konkreettisesti nyt tässä muutoksia ja sitte just tätä, mitä edunvalvontatyöryhmä voi saada aikaan. Ja sitte se on ollu semmonen hyvä kanava ihmisille, että jos on huomattu, että on just omainen tai itse kokenu mielessään vääryyttä, ni sitte on joku, johon ottaa yhteyttä. (H2.)

Muissa vastauksissa esiin nousivat vaikuttaminen, mielekäs tekeminen sekä vanhusten äänitorvena toimiminen. Monen eri tahon nähtiin ajavan juhlapuheissa vanhusten asioita, mutta käytännössä kukaan ei kuitenkaan ajanut niitä. Vastauksista voitiin päätellä, että edunvalvontatyöryhmän jäsenet ovat motivoituneita toimintaan huolimatta siitä, ettei heitä oltu perehdytetty siihen.

Vapaaehtoistehtävät ja niihin liittyvät odotukset

Kailan (2014, 37) mukaan perehdytysmateriaali parhaimmillaan esittelee ainakin toimijan, tehtävät, peruspelisäännöt ja edes jossakin määrin myös vapaaehtoisuuteen liittyviä käytännön asioita. Koska perehdytysmateriaali edunvalvontatyöryhmän toiminnasta on tähän mennessä puuttunut ja vapaaehtoisten roolit kaivanneet selkiyttämistä, olin utelias tietämään, millaisia tehtäviä edunvalvontatyöryhmäläiset ajattelivat yksittäiselle ryhmän jäsenelle kuuluvan. Vastauksissa korostui erityisesti kaksi asiaa, jotka olivat asioiden seuraaminen oman vastualueen mukaisesti sekä aktiivinen työryhmän kokouksiin osallistuminen:

(--) tämmöiset seuranta-alueet, et seurataan Vanhustuen yhteistyökumppaneita ja mediaa ja päätöksentekoa, että siinä on sitten omat vastualueet vielä erikseen. Mutta muuten se on sitten lähinnä kokousten kautta, ja siihen oman näkemys ja oman työpanoksen tuomista. (H3.)

Haastateltava (H2) piti tärkeänä edunvalvontatyöryhmäläisen tehtävänä myös erilaisten yhdistyksen tapahtumien järjestämisen, jotta kaikki ei ole henkilökunnan harteilla. Haastateltava (H1) näki vahvuutena sen, että edunvalvontatyöryhmässä on laajasti erilaisia ihmisiä, joilla on

omanlaisia näkemyksiä ja mahdollisesti myös hiljaista tietoa, jota jakaa ryhmän kesken. Jokaisella yksittäisellä jäsenellä on siis vahvuuksia, joita työryhmä voi toiminnassaan hyödyntää, ja tehtäviä myös räätälöidään jokaisen oman osaamisen ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti.

Vapaaehtoistehtäviin liittyen halusin tiedustella haastateltavilta myös heidän odotuksiaan tulevaisuuden tehtävien suhteen. Vastauksia tuli hyvin laidasta laitaan. Kaikilla haastateltavilla ei ollut erityisiä toiveita tulevaisuuden suhteen. Haastateltava (H3) kiteytti asian seuraavanlaisesti:

Tietysti mielellään semmoisia asioita toivon, et pystytään vaikuttamaan. Ja ehkä jollain tavalla vähän enemmän vielä syventymään näihin asioihin. (H3.)

Haastateltava (H5) odotti pääsevänsä tekemään erityisesti neuvontaan, ohjaukseen ja tiedon leviämiseen liittyviä tehtäviä. Haastateltavan (H1) mielestä sote-uudistukseen liittyvät asiat olivat odottamisen arvoisia. Ylipäätään haastateltavien mielessä oli tavalla tai toisella vanhusten hyvinvointiin vaikuttaminen, ja siihen liittyvien asioiden edistäminen.

Yhdistyksen antama tuki ja työryhmän eri roolit

Vapaaehtoisella on oikeus saada tehtävässään toiminnan järjestäjältä tukea ohjauksen ja perehdytyksen muodossa. Erilaiset säännöt ja toimintaohjeet tulisi käydä läpi perehdytyskoulutuksessa, ja lisäksi niiden olisi oltava kirjallisessa muodossa vapaaehtoisen sopimuksessa ja opassa. (Willberg 2015, 9.) Koska perehdytystä ei edunvalvontatyöryhmässä ole tähän mennessä ollut olemassa, minua kiinnosti haastateltavien odotukset yhdistyksen antamasta tuesta. Yhdistyksen tukea kuvattiin vastauksissa monin erilaisin tavoin. Esille nousi odotetusti myös perehdyttäminen. Haastateltava (H4) kiteytti omat odotuksensa seuraavalla tavalla:

Raamit siihen toimintaan, mikä tai minkälainen toiminta on yhdistyksen strategian tai toimintasuunnitelman mukaista (H4).

Yhdistyksen odotettiin myös erityisesti antavan tukea vapaaehtoisille vuorovaikutteisen keskustelun sekä tiedotuksen muodossa: on tärkeää, että asiat kulkevat sujuvasti yhdistyksen ja edunvalvontatyöryhmän välillä. Haastateltava (H5) kuvasi yhdistystä suurempana vaikuttajana yksittäisen jäsenen sijaan, eli yksittäinen jäsen pystyy käyttämään yhdistystä taustatukena esimerkiksi lausuntoa antaessa tai mielipidekirjoitusta laatiessa. Lisäksi haastateltava (H1) näki tärkeänä sen, että yhdistys tarjoaa toimitilat edunvalvontatyöryhmän käyttöön sekä

toiminnan ohessa pienen kahvitarjoilun. Myös hyvin konkreettiset asiat voidaan siis nähdä yhdistyksen tarjoamina tukimuotoina.

Edunvalvontatyöryhmässä vapaaehtoisten tukena toimii sekä henkilökunnan edustaja että ryhmän vastuuhenkilö, joka on myös itse vapaaehtoinen. Koska rooleissa on käsitykseni mukaan ollut hieman epäselvyyksiä ja myös tähän tarpeeseen pyritään perehdytyspolulla vastaamaan, halusin kuulla haastateltavien ajatuksia työryhmän eri rooleista. Henkilökunnan edustaja nähtiin haastateltavien keskuudessa ennen kaikkea sihteerinä, joka huolehtii kokouksiin järjestäytymisestä sekä vastavuoroisen keskustelun mahdollistamisesta:

Sen tavallaan primääritehtävä on se, että hän sihteerinä kutsuu koolle, tekee esityslistat, tekee pöytäkirjat ja sitten tosiaan välittää sen tiedon molempiin suuntiin (H3).

Haastateltava (H1) näki, että henkilökunnan edustajan tehtävänä on myös tarkistaa ja selvittää erilaisia faktoja, jotta vaadittavat pohjatytöt ovat tehtynä eikä edunvalvontatyöryhmästä lähdetä ”soitellen sotaan”. Haastateltavan (H2) mielestä henkilökunnan edustaja oli tärkeä työryhmän jäsen myös siitä syystä, että hän on kiireisten, muualla palkkatyössä käyvien vapaaehtoisten joukossa se, joka katsoo, että edunvalvontatyöryhmän hommat tulevat hoidettua.

Ryhmän vastuuhenkilöstä käytetään työryhmän keskuudessa myös nimitystä ryhmän puheenjohtaja. Haastateltavat kuvailivat siis vastuuhenkilön tehtäviä puheen sekä ylipäätään toiminnan johtamisena:

Perehdyttää uudet jäsenet ryhmän toimintaan (--) ja ottaa vastuun siitä, että asiat etenee (H4).

Haastateltava (H1) näki ryhmän vastuuhenkilön tehtävinä myös ryhmähengen luomisen ja erilaisten yhteydenottojen hoitamisen. Ryhmänjohtamisen lisäksi vastuuhenkilö on haastateltavien mielestä yksi jäsen muiden joukossa, eli hän osallistuu aktiivisesti erilaisiin ryhmän tehtäviin siinä, missä muutkin jäsenet. Vastauksista voidaan päätellä, että sekä ryhmän vastuuhenkilön että henkilökunnan edustajan nähdään yhteistyössä olevan vastuussa edunvalvontatyöryhmän toiminnan toteuttamisesta. Hieman ristiriitaa oli tulkittavissa siinä, kenelle päävastuu toiminnasta kuuluu: vastuuvapaaehtoiselle vai henkilökunnan edustajalle, joka saa palkkaa työskentelystään.

Perehdytyksen nykytila ja tarpeellisuus työryhmässä

Ennakkotietona opinnäytetyön tekoon lähtiessä minulle annettiin se, että perehdytyksen nykytila edunvalvontatyöryhmässä on huono ja vaatii sen vuoksi kehittämistä. Saadakseni asiaan varmistuksen haastateltavilta henkilöiltä kysyin heiltä, millä tavalla heitä oli perehdytetty työryhmään liittyessä. Haastattelun tulokset vahvistivat sen, että perehdytystä ei yksinkertaisesti tähän asti ole ollut olemassa. Haastateltava (H1) kiteytti asian näin:

Se oli ehkä semmost hiljast perehdyttämist (H1).

Kaikki haastateltavat olivat oppineet edunvalvontatyöryhmässä työskentelyn toiminnan lomassa, kokouksiin osallistuen. Yksi haastateltava (H4) kertoi lukeneensa omatoimisesti toimintasuunnitelmaa ja kyselleensä itse lisätietoja toiminnasta. Varsinaista suunnitelmallista perehdytysprosessia ei työryhmätoiminnassa siis ole tähän mennessä ollut.

Haastateltavilta tiedusteltiin myös, mitä mieltä he olivat edunvalvontatyöryhmän perehdytyksen tarpeellisuudesta. Lähes kaikki haastateltavat (4) kokivat, että olivat jääneet sellaista kaipaamaan. Haastateltava (H5) kuvasi asiaa seuraavanlaisesti:

Kyllä varmaan silloin alkuun olisi pitänyt terävöittää siis sitä, että mikä se on oikeasti se tehtävä (H5).

Vastausten yksimielisyydestä johtuen voidaan päätellä, että edunvalvontatyöryhmäläisen perehdytyspolku tulee aitoon tarpeeseen. Kuten Eklund (2018, 31) toteaa, suunnitelmallisella perehdytyksellä on useita eri hyötyjä, joita ovat tuottavuus ja tehokkuus, työtyytyväisyys ja sitoutuminen sekä tasalaatuisuus ja perehdytysprosessin kehittäminen.

Perehdyttämisen merkitys ja siihen liittyvät kokemukset

On tarkoitus, että perehdytyksen kautta työntekijä oppii hallitsemaan oman työnsä, sopeutuu työyhteisöön ja kokee sekä henkistä että fyysistä työturvallisuutta (Eklund 2018, 25–26). Tietoperustassa käyttämieni lähteiden mukaan perehdyttämisen merkitys on erittäin suuri. Tähän näkökulmaan halusin saada vahvistuksen myös kohderyhmän jäseniltä. Kaikki haastateltavat (5) olivat yhtä mieltä siitä, että perehdytys on merkityksellistä useasta eri näkökulmasta katsottuna. Haastateltavien vastauksissa nousivat erityisesti esiin sekä turvallisuuden että luottamuksen ja varmuuden tunteet:

Se turvallisuuden tunne, että sulle tulee semmoinen olo, että mä tiedän tämän (H5).

Haastateltavat kuvailivat perehdyttämistä myös tiedon jakamiseksi ja siirtämiseksi sekä tietämättömyyden ja pelkojen poistamiseksi. Perehdyttämisen nähtiin liittyvän vahvasti jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssä sekä hyvään toimintavalmiuteen. Vastausten ja tietoperustan pohjalta voidaan perehdyttämisen siis todeta olevan todella tärkeää.

Perehdyttämisen merkitykseen liittyen halusin kuulla myös siitä, millaisen perehdytyksen kohderyhmän jäsenet kokivat olevan itselleen mieleistä. Kupiaksen ja Peltolan (2019, 60) mukaan ryhmissä on erilaisia oppijoita, jotka voidaan jakaa osallistujiin, tarkkailijoihin, päättelijöihin ja toteuttajiin. Ennako-oletukseni oli, että myös edunvalvontatyöryhmässä on hyvin todennäköisesti jäsenenä näitä edellä mainittuja erilaisia oppijoita. Ottamalla vastauksissa esille nousseita asioita huomioon perehdytyspolkua suunnitellessani, saan siitä varmemmin kaikenlaisille oppijoille soveltuvan paketin. Haastateltavien vastauksissa korostui käytännönläheisyys, yhdessä keskusteleminen ja asioiden läpikäyminen sekä kirjallinen materiaali, josta asioita voi tarvittaessa tarkistaa myös jälkikäteen:

Siinä on sitä käytännön tekemistä ja sitten on teoriaa, ehkä vähän vuorotellen. Semmoinen perehdytys kuitenkin, että ollaan siinä porukalla ja käydään niitä [toimintaohjeita] läpi, niin se on sit mieleistä. (H3).

Laadukkaan perehdytysmateriaalin sisältö ja ulkoasu

Erityisen tärkeää tietoa kehittämistyöni kannalta oli edunvalvontatyöryhmän edustajien näkemykset siitä, millainen on työryhmän tarkoituksiin parhaiten soveltuva perehdytysmateriaali. Kuten Kaila (2014, 37) toteaa, niin kommentteja ja osallistumista perehdytysmateriaalin tekoon kannattaa pyytää kaikilta tarvittavilta henkilöiltä. Laadukasta vapaaehtoisen edunvalvontatyöryhmäläisen perehdytysmateriaalia haastateltavat kuvailivat hyvin yksimielisesti. Vastauksissa toistui lähes poikkeuksetta kaksi hyvän perehdytysmateriaalin ominaisuutta, jotka olivat materiaalin kirjallinen muoto ja keskustelevuus:

No toki tän keskustelun ja tämmöisen lisäksi voi olla semmoiset kulmakivet, ja semmoinen ei nyt vihkonen, mutta pala paperia, jossa kerrotaan, että kuka on kuka ja mitä tehdään ja miksi (H2).

Willbergin (2015, 9) mukaan vapaaehtoistoiminnan käytännöt tulisi olla kirjattuna vapaaehtoiselle jaettavaan materiaaliin ja niitä tulisi myös käydä suullisesti läpi vapaaehtoiselle järjestettävässä perehdytyskoulutuksessa. Kaila (2014, 38) kuvailee hyvää materiaalia ennen kaikkea kevyeksi ja yleisluontoiseksi sekä kehottaa välttämään tylsiä ja raskaita ohjenivaskoja. Hyvän perehdytyksen ominaisuudet olivat siis tietoperustan kanssa vahvasti samassa linjassa, sillä myös haastateltavien vastauksissa kiteytyivät selvästi materiaalin selkeys, yksinkertaisuus ja tiiviys:

[Perehdytysmateriaalissa pitää] huomioida se, et meitä on siellä eri taustoista, eri ikäisiä, eri tavalla asioita ymmärtäviä henkilöitä, ni sillai ehkä semmonen hyvin selkee ja suoraviivanen materiaali pitäis olla (H1).

Benchmarkingin kohteena olleita perehdytysmateriaaleja oli kolme kappaletta: Punaisen Ristin perehdytysmateriaalit sekä VETY-hankkeen materiaali. Näiden joukosta löytyi 18 dian PowerPoint-esitys (Punainen Risti), kaksipuoleinen A4 (Punainen Risti) sekä 11-sivuinen pdf-opas (VETY-hanke). Kaikki benchmarkattavat perehdytysmateriaalit olivat siis kirjallisessa ja melko tiiviissä muodossa.

Benchmarkattavat materiaalit sisälsivät pääasiassa tietoa organisaatiosta sekä tietoa vapaaehtoistoiminnasta yleisesti ja kyseisessä organisaatiossa. Vapaaehtoistoiminnan pelisäännöt ja erilaiset käytännön ohjeet olivat toistuvia teemoja. Erityisesti vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet oli nostettu tärkeään asemaan materiaaleissa.

Perehdytyksen tukena kaikissa materiaaleissa oli käytetty erilaisia keventäviä elementtejä, kuten kuvia, kuvioita tai kaavioita. 2/3 materiaaleista ei sisältänyt keskustelua tai käytännön harjoituksia. Tämä on ymmärrettävää, sillä Punaisen Ristin vapaaehtoisen kaksipuoleinen infosivu sekä VETY-hankkeen pdf-opas on tarkoitettu vapaaehtoisen mukaan annettavaksi. Punaisen Ristin PowerPoint-esitys sen sijaan käydään perehdytystilanteessa vapaaehtoisen kanssa yhdessä läpi, joten on vain luonnollista, että siihen on sisällytetty myös toiminnallisuutta.

Kaikkien materiaalien lopussa oli runsaasti yhteystietoja sekä linkkejä. Näistä vapaaehtoinen pääsee tarvittaessa hakemaan lisätietoja. Tämä on järkevä tapa toimia, kun perehdytysmateriaali halutaan pitää mahdollisimman lyhyenä ja tiiviinä.

6 YHTEENVETO JA TUOTOS

Tässä pääluvussa keskityn saamieni tulosten yhteenvetoon sekä kehittämistyöni tuotoksen esittelyyn. Tilaajan toivomuksesta valmis tuotos on luottamuksellinen, eikä kokonaisuudessaan sisälly tämän julkisen opinnäytetyön liitteisiin. Näin ollen kuvailen tuotosta mahdollisimman tarkasti, ja esittelen myös muutamia otoksia sitä.

6.1 Yhteenveto

Turun Seudun Vanhustuki ry:n edunvalvontatyöryhmän jäsenille ei ole ollut tähän mennessä olemassa sellaista perehdytystä, joka olisi suunnitelmallista ja kirjallisessa muodossa. Perehtyminen työskentelyyn on tapahtunut toiminnan ohella, ja ollut osittain vapaaehtoisen itsensä vastuulla. Perehdytysprosessia on edunvalvontatyöryhmäläisten keskuudessa kaivattu, joten ehdotan, että tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdytysmateriaali voisi olla syytä käydä läpi uusien jäsenten lisäksi myös niiden työryhmäläisten kanssa, jotka kokevat sen tarpeelliseksi. Riippumatta siitä, kauanko nykyiset jäsenet ovat työryhmässä jo toimineet, voisi perehdytysmateriaali selkeyttää toiminnan strategiaa entisestään myös heille sekä lisätä heidän keskinäistään yhteisymmärrystä.

Perehdyttämisen puutteellisuudesta huolimatta toiminnan tarkoitus ja päämäärät olivat valjonneet vapaaehtoisille melko hyvin toiminnan ohessa. Edunvalvontatyöryhmässä pyritään nostamaan esiin vanhuksille tärkeitä asioita, ajamaan vanhusten etuja ja oikeuksia, sekä valvomaan lain määräämien palveluiden toteutumista. Toiminnalla edistetään laajasti vanhusten hyvinvoinnin eri ulottuvuuksia ja vaikutetaan siten arvokkaaseen vanhenemiseen. Perehdytyksessä tulee sanoittaa tämä toiminnan tarkoitus mahdollisimman hyvin, jotta perehtyjät ymmärtävät, mitä työryhmässä tehdään ja miksi.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi jäseniä toimintaan sitouttavat vaikuttaminen ja konkreettisten tulosten näkeminen, mielekäs tekeminen sekä vanhusten äänenä toimiminen. Vaikka jäseniä ei oltu perehdytetty toimintaan, olivat he mielestään silti motivoituneita ja sitoutuneita siihen. Motivaation ja sitoutumisen tasosta on tämän tutkimuksen perusteella vaikea tehdä johtopäätöksiä, sillä niiden mittaaminen on ylipäättään hyvin haasteellista. Teoriatiedon perusteella voin olettaa, että opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdytyspolku tulee nostamaan motivaation ja sitoutumisen entistä paremmalle tasolle.

Edunvalvontatyöryhmässä yksittäiselle jäsenelle kuuluvia tehtäviä ovat asioiden seuraaminen oman vastuualueen mukaisesti sekä työryhmän kokouksiin osallistuminen. Edunvalvontatyöryhmäläinen siis toimii aktiivisesti myös säännöllisten kokousten välillä keräämällä tietoa yhteiseen käyttöön. Jokaisen kiinnostavat havainnot käydään läpi kokouksissa, ja päätetään yhdessä, mitä niille tulisi tehdä. Edunvalvontatyöryhmässä ihmisten erilaisuus ja jokaisen omat mielenkiinnon kohteet ovat etu, joka tekee ryhmästä vahvan kokonaisuuden. Odotuksen arvoisia ovat sellaiset vanhusten hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät vapaaehtoistehtävät, joihin pystyy syventymään ja konkreettisesti vaikuttamaan. Erilaisten tehtävien kuvailut ovat olennainen osa perehdytystä, joten tulen sisällyttämään ne siihen.

Yhdistyksen tulee antaa vapaaehtoisille selkeät raamit, joiden sisällä toimia. Yhteisen keskustelun yhdistyksen ja edunvalvontatyöryhmän välillä tulee olla sujuvaa ja vuorovaikutuksellista. Yhdistys on edunvalvontatyöryhmän taustalla tukena ja sen lisäksi tarjoaa ryhmälle myös konkreettisia asioita, kuten toimitilat kokouksia varten. Sekä henkilökunnan edustaja että vastuuhenkilö ovat tärkeitä ryhmän jäseniä, joilla on sekä yhteisiä että omia työtehtäviä. Henkilökunnan edustajaa voidaan kuvailla ryhmän sihteeriksi ja vastuuhenkilöä puheenjohtajaksi. Henkilökunnan edustaja kokoaa ryhmän ja kuljettaa tietoa yhdistyksen sekä työryhmän välillä. Vastuuhenkilö johtaa toimintaa, luo ryhmähenkeä ja ottaa yhtenä ryhmän jäsenenä aktiivisesti vastuulleen hoidettavia asioita. Toiminnan raamit sekä työryhmän eri jäsenten roolit tulee ehdottomasti sisällyttää perehdytykseen kirjallisessa muodossa.

Perehdyttäminen on erittäin merkityksellistä ja tarpeellista, sillä se antaa vapaaehtoistoimijoille turvallisen, itsevarman ja luottamuksellisen olon. Perehdyttämisen avulla siirretään ja jaetaan sekä avointa että hiljaista tietoa. Pelot sekä tietämättömyys poistuvat, jolloin hyvät toimintavalmiudet sekä jaksaminen ja viihtyminen työssä vahvistuvat. Laadukas perehdytys yhdistelee erilaisia oppimisen tapoja, kuten teoriaa ja käytäntöä. Asioiden käyminen yhdessä läpi keskustellen sekä kirjallinen materiaali, josta asioita voi tarkistaa myös perehdytyksen jälkeen, ovat hyvään perehdytysprosessiin olennaisesti kuuluvia asioita. Kirjallisen perehdytysmateriaalin tulee olla mahdollisimman selkeä, tiivis ja yksinkertainen, jotta se soveltuu hyvin erilaisille oppijoille. Tulosten pohjalta tein päätöksen, että tuotokseni tulee koostumaan kahdesta osasta: perehdyttäjän diasarjasta, joka käydään yhdessä läpi keskustellen sekä vapaaehtoisen muistilistasta, josta läpi käytyjä asioita on helppo kerrata myöhemmin kotona.

Laadukas perehdytysmateriaali sisältää tietoa vapaaehtoistoiminnan järjestävästä organisaatiosta, tietoa vapaaehtoistoinnasta yleisesti sekä tietoa vapaaehtoistoinnasta kyseisessä organisaatiossa. Vapaaehtoistoiminnan pelisäännöt, kuten vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet, sekä käytännön ohjeistukset ovat tarpeellista tietoa. Kaikkea tietoa ei kuitenkaan tarvitse mahduttaa perehdytysmateriaaliin, jotta se pysyy mahdollisimman keveänä. Sen sijaan materiaalin loppuun voi lisätä linkkejä sekä yhteystietoja, joista vapaaehtoinen voi tarvittaessa hankkia itselleen lisätietoa. Tekstiä keventämään ja tasapainottamaan on hyvä lisätä muutamia kuvia tai kuvioita, sillä ne havainnollistavat kerrottua asiaa ja auttavat esimerkiksi visuaalisia oppijoita ymmärtämään asian paremmin. Tuotokseni tulee sisältämään edellä mainittuja asioita ytimekkäässä muodossa, ja osa tiedosta on laitettu myös kuvalliseen muotoon.

6.2 Tuotos: Perehdytyspolku

Kehittämistyöni tuotoksena kokosin perehdyttäjän diasarjan sekä vapaaehtoisen muistilistan. Halusin saada perehdyttäjän diasarjan sisältämän tiedon mahtumaan noin kymmenen dian sisälle, jotta se pysyisi mahdollisimman tiiviinä ja keveänä. Lopulliseen tuotokseen tuli 13 diaa, joista yksi on otsikkodia ja yksi sisältödia (kuva 1). On mahdollista, että ryhmän vastuuhenkilö eli perehdyttäjä vaihtuu aika ajoin, joten myös tästä syystä perehdyttäjän diasarja tuli pitää mahdollisimman suoraviivaisena ja helposti ymmärrettävänä.



Kuva 1. Perehdyttäjän PowerPoint-diasarjan sisältödiä.

Diasarjassa käsiteltäviä asioita ovat Turun Seudun Vanhustuki ry, vapaaehtoistoiminnan periaatteet, edunvalvontatyöryhmä, työtehtävät, vapaaehtoisen oikeudet edunvalvontatyöryhmässä, vapaaehtoisen velvollisuudet edunvalvontatyöryhmässä, työryhmän roolit, yhdistyksen tuki vapaaehtoisille sekä työryhmän käytännöt. Lisäksi diasarja sisältää vuorovaikutteisen keskusteluosuuden, jossa perehtyjä pääsee ääneen ja saa kertoa häntä kiinnostavasta vastuualueesta, odotuksista ja toiveista toiminnan suhteen sekä mahdollisesta erityisen tuen tarpeesta.

Diasarjan päätteeksi esitellään, mistä perehtyjä saa lisätietoja toiminnasta. Tässä kohtaa hänelle annetaan ryhmän vastuuhenkilön ja henkilökunnan edustajan yhteystiedot, sekä linkit yhdis-

tyksen ja Turun kaupungin päätöksenteon nettisivuille. Diasarja sisältää muutamia havainnollistavia kuvia, esimerkiksi Turun Seudun Vanhustuki ry:n toimintamuodot ovat kuvallisessa muodossa.

Tekemäni vapaaehtoisen muistilista on muodoltaan kaksipuoleinen A4 (kuva 2). Sen sisältö diasarjan kanssa on lähes identtinen, lukuun ottamatta keskusteluosuutta, joka on käyty jo aiemmassa vaiheessa yhdessä läpi. Muistilistassa eri osiot on numeroitu ja kuvitettu, jotta se olisi lukijalle mahdollisimman selkeä ja havainnollinen. Muistilista voidaan perehdytyksen jälkeen lähettää perehtyjälle sähköpostitse tai tulostaa hänen mukaansa. Muistilistassa käytetyt kuvat ovat Microsoft 365 -tilaukseen sisältyviä Premium-kuvia.

Edunvalvontatyöryhmän vapaaehtoisen muistilista



1

Turun Seudun Vanhustuki ry on yhdistys, jonka päämääränä on kotona asuvien vanhusten hyvinvoinnin edistäminen, etujen ja oikeuksien valvominen sekä arvokkaan vanhenemisen turvaaminen. Toimintamme on poliittisesti sekä uskonnollisesti sitoutumatonta ja perustuu vapaaehtoisuuteen.



2

Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan yleishyödyllistä ja palkatonta, omasta vapaasta tahdosta tehtävää toimintaa, joka usein kohdistuu toisen ihmisen auttamiseen. Vapaaehtoisena pääset vaikuttamaan itsellesi tärkeisiin asioihin, osallistumaan mielekkäaseen tekemiseen ja näkemään konkreettisesti oman työsi jäljen.



3

Edunvalvontatyöryhmä koostuu vapaaehtoisista, joiden rooli on havainnoida erilaisia vanhusten asioihin liittyviä kehittämistarpeita ja pyrkiä vaikuttamaan kunnalliseen päätöksentekoon näiden asioiden parantamiseksi. Työryhmä toimii yhdistyksen vanhussasioiden asiantuntijana.



4

Työtehtäviä ovat yhteiskunnallisten asioiden seuraaminen oman vastualueen mukaisesti sekä työpanoksen tuominen työryhmän kokouksiin kerran kuussa. Jokaisella työryhmän jäsenellä on vahvuuksia, joita hyödyntää toiminnassa – olet tärkeä juuri sellaisena, kuin olet!



5

Vapaaehtoisen oikeuksia edunvalvontatyöryhmässä ovat oikeus saada tukea, ohjausta ja perehdytystä, oikeus oman osaamisen, mielenkiinnon ja elämäntilanteen mukaisiin tehtäviin, oikeus toimia tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, oikeus kieltäytyä tarjotusta tehtävästä sekä oikeus lopettaa toiminta halutessaan.



Kuva 2. Vapaaehtoisen muistilistan ensimmäinen sivu.

7 LOPUKSI

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Turun Seudun Vanhustuki ry:n toimintaa. Työtä ohjaavina tutkimuskysymyksinä oli selvittää, millaista on laadukas vapaaehtoisten perehdyttäminen, ja miten edunvalvontatyöryhmän vapaaehtoisia voidaan onnistuneesti perehdyttää. Aiheeseen liittyvän tiedon keräsin työn aikana lähdekirjallisuudesta, kohderyhmän haastatteluista sekä benchmarkkaamalla muiden vapaaehtoistoimijoiden perehdytysmateriaaleja. Mielestäni käyttämäni kehittämistyön menetelmät olivat tarkoituksenmukaisia ja keräämäni aineisto oli tutkimusongelman kannalta riittävä.

Oman arvioni mukaan kehittämistyö on erittäin hyödyllinen tilaajalle, sillä se vastaa jo vuosia ilmoilla olleeseen tarpeeseen. Syntynyt tuotos voi toimia mallina muiden yhdistyksen työryhmien perehdyttämismateriaalien kehittämisessä, jolloin opinnäytetyön tuottama hyöty kertaantuu. Opinnäytetyö on tuottanut arvokasta tietoa myös muille järjestöille ja yhdistyksille, jotka haluavat panostaa heillä toimivien vapaaehtoisten perehdytysprosessin kehittämiseen. Jatkotoimenpiteenä suosittelen, että yhdistys kerää palautetta perehdytyspolusta ja kehittää sitä tarvittaessa yhä enemmän omiin tarkoituksiinsa sopivaksi.

Tilaajan palautteen mukaan olen täyttänyt tilaajalla pitkään olleen tarpeen, ja antanut tilaajan käyttöön jopa enemmän tietoa, kuin mitä opinnäytetyöllä alun perin lähdettiin hakemaan. Opinnäytetyö selkeyttää ja jämäköittää edunvalvontatyöryhmän toimintaa. Tuotos tulee yhdistyksessä käyttöön ja sitä pystytään hyödyntämään myös muissa työryhmissä. Saadun palautteen perusteella olemme tilaajan kanssa samaa mieltä opinnäytetyön tavoitteisiin vastaamisesta, ja näin ollen opinnäytetyön voi todeta onnistuneen hyvin.

Yhteisöpedagogi on asiantuntija, joka osaamisellaan kehittää järjestöjen vastuullista toimintaa sekä vahvistaa niiden toimintakykyä, laatua ja vaikuttavuutta. Yhteisöpedagogi tunnistaa yhteisöjen ja yksilöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja osaa kehittää menetelmiä, joiden avulla ennaltaehkäistään erilaisia yhteiskunnallisia ongelmia. (Humak 2022.) Tämä opinnäytetyö vastaa hyvin yhteisöpedagogin osaamiskompetensseihin, sillä se kehitti Turun Seudun Vanhustuki ry:n toimintaa yhdistyksenä entistä laadukkaampaan ja vaikuttavampaan suuntaan.

Yhteisöpedagogin näkökulmasta laadukas perehdyttäminen on erittäin tärkeä hyvinvointitekijä edunvalvontatyöryhmän yksilöille, sillä sen avulla voidaan ennaltaehkäistä vapaaehtoistoiminnassa jaksamisen ongelmia. Kun vapaaehtoistoiminnan tekijät voivat hyvin, heijastuu hyvinvointi myös avuntarvitsijoihin eli tässä tapauksessa vanhuksiin, joiden etuja työryhmä valvoo.

LÄHTEET

- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Haarni, Ilka 2010. Kolmas elämä. Aktiiviset eläkeikäiset kaupungissa. Helsinki: Gaudeamus.
- Harju, Aaro 2019. Vapaaehtoisuuden filosofia. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Viitattu 23.3.2022. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_Page-View_WEB.pdf
- Humak 2022. Yhteisöjen kehittäjä – neljä suuntautumisvaihtoehtoa. Viitattu 19.4.2022. <https://www.humak.fi/koulutus/yhteisopedagogi-amk/>
- Ihmisoikeuskeskus 2022. Vanhusten oikeudet. Viitattu 25.3.2022. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/vanhusten-oikeudet/>
- Kaila, Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Vapaaehtoistyöhanke VETY. 3. painos. Viitattu 6.4.2022. https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf
- Kansalaisareena ry 2022a. Usein kysyttyä vapaaehtoistoinnasta. Viitattu 29.3.2022. <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/usein-kysyttya-vapaaehtoistoinnasta/>
- Kansalaisareena ry 2022b. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. Viitattu 25.5.2022. <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>
- Kivelä, Sirkka-Liisa 2012. Hyviä vuosia. Arvokas ja turvallinen ikääntyminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kobór-Laitinen, Zita & Lind, Kimmo 2021a. Laadulliset menetelmät. Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luento, 9.11.2021, Zoom.
- Kobór-Laitinen, Zita & Lind, Kimmo 2021b. Benchmarking. Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luento, 26.10.2021, Zoom.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.
- Laimio, Anne 2017. Vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus. Teoksessa Antti Rajala & Pinja Nieminen (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta. Avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017, 4–5. Viitattu 22.3.2022. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf
- Lankinen, Noora 2015. Vapaaehtoistyön opas. Vantaa: Suomen Nuorisoseurat ry. Viitattu 29.3.2022. https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2018/03/vapaaehtoisty-onopas_taitto.pdf
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (E-kirja.) 3-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Punainen Risti 2022. Vapaaehtoisena autat. Viitattu 4.4.2022. <https://www.punainenristi.fi/vapaaehtoiseksi/>
- Räsänen, Riitta 2019. Elämänlaadun monipuolinen huomiointi ja tukeminen käytännön vanhustyössä. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus. Menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen (E-kirja). Jyväskylä: PS-kustannus, 16-36.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (E-kirja). Helsinki: Tammi.
- Turun Seudun Vanhustuki ry 2021. Toimintasuunnitelma 2022. Viitattu 23.3.2022. https://bin.yhdistysavain.fi/1576572/aMfkLaG9e2ULNkTl15OX0Wilkc/Toimintasuunnitelma%202022_Turun%20Seudun%20Vanhustuki%20ry.pdf
- Turun Seudun Vanhustuki ry 2022a. Yhdistys. Viitattu 23.3.2022. <https://www.vanhustuki.fi/yhdistys/>
- Turun Seudun Vanhustuki ry 2022b. Ryhdy vapaaehtoiseksi. Viitattu 23.3.2022. <https://www.vanhustuki.fi/toiminta/vapaaehtoistoiminta/>
- Turun Seudun Vanhustuki ry 2022c. Edunvalvontatyöryhmä. Viitattu 23.3.2022. <https://www.vanhustuki.fi/toiminta/vapaaehtoistoiminta/mukaan-tyoryhmiin/edunvalvontaryhma/>
- Vapaaehtoistyöhanke VETY 2014. Parhaat käytännöt kiertoon – Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä (VETY). Viitattu 4.4.2022. https://www.kierratyskeskus.fi/files/7136/VETY_lyhyesti.pdf
- Vilka, Hanna 2021a. Tutki ja kehitä (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, Hanna 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Willberg, Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93. Viitattu 23.3.2022. <https://media.sitra.fi/2017/02/27174908/Selvityksia93-2.pdf>
- Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoisuus. Anti, arvot ja osallisuus (E-kirja). Tampere: Vastapaino, 104-125.

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Johanna Viitaniemi.

Haastateltava 1 (H1) 2022. Edunvalvontatyöryhmän edustaja. Turku, 23.2.2022.

Haastateltava 2 (H2) 2022. Edunvalvontatyöryhmän edustaja. Videohaastattelu, 2.3.2022.

Haastateltava 3 (H3) 2022. Edunvalvontatyöryhmän edustaja. Videohaastattelu, 2.3.2022.

Haastateltava 4 (H4) 2022. Edunvalvontatyöryhmän edustaja. Turku, 11.3.2022.

Haastateltava 5 (H5) 2022. Edunvalvontatyöryhmän edustaja. Turku, 17.3.2022.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

1. Edunvalvontatyöryhmään liittyvät asiat

- Mikä on mielestäsi edunvalvontatyöryhmän tarkoitus?
- Mikä motivoi Sinua ja saa Sinut sitoutumaan toimintaan?
- Mitä tehtäviä mielestäsi yksittäiselle ihmiselle kuuluu?
- Millaista tukea odotat saavasi yhdistykseltä?
- Mikä on mielestäsi edunvalvontatyöryhmään osallistuvan henkilökunnan edustajan rooli? Entä ryhmän vastuuhenkilön rooli?
- Onko jotain tiettyä, minkä parissa odotat pääseväsi työskentelemään tulevaisuudessa?

2. Perehdyttämiseen liittyvät asiat

- Miten Sinua perehdytettiin toimintaan liittyessäsi edunvalvontatyöryhmään?
- Oliko perehdytys mielestäsi riittävää vai olisitko kaivannut jotain lisää?
- Millainen perehdytys on Sinulle mieleistä?
- Mikä on mielestäsi perehdyttämisen merkitys?
- Millainen materiaali mielestäsi toimisi parhaiten edunvalvontatyöryhmän toimintaan perehtymisessä?
- Tuleeko Sinulle vielä aiheeseen liittyen mieleen muuta, jota en huomannut kysyä?

Liite 2. Benchmarking-suunnitelma

1. Missä muodossa perehdytysmateriaali on?
2. Miten pitkä perehdytysmateriaali on?
3. Millaista tietoa perehdytysmateriaali sisältää?
4. Onko perehdytyksen tukena käytetty kuvia tai kaavioita?
5. Sisältyykö perehdytysmateriaaliin käytännön harjoituksia tai keskustelua?
6. Onko perehdytysmateriaalissa kerrottu, mistä vapaaehtoinen saa tarvittaessa lisätietoa?