

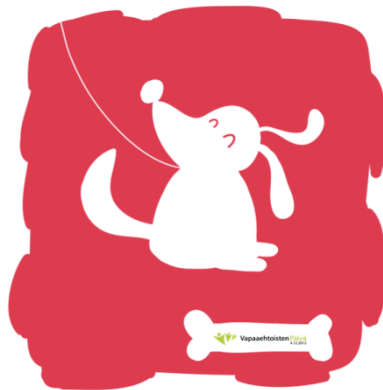
SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Kiril Häyrinen 14.5.2014

SOSTE

Suomen sosiaali ja terveys ry
Finlands social och hälsa rf
Finnish Society for Social and Health



Vapaaehtoistoiminta on merkittävää

Vapaaehtoistoiminnan avulla yhteiskunnassa tapahtuu monia merkittäviä asioita, joiden järjestäminen siinä laajuudessa ei olisi mahdollista palkattujen ihmisten avulla.

Suomalaisten into vapaaehtoistoimintaan on kansainvälisesti verrattuna kiitettävän korkealla tasolla.

Lähes puolet suomalaisista osallistuu siihen vuosittain.

Tällaiseen satsaukseen yhteiskunnallamme ei olisi varaa ilman tavallisten ihmisten halua toimia yhteiseksi hyväksi.

Mieti, olisiko tähän rahaa?



Sosiaali- ja terveysjärjestöissä on mukana

500 000
vapaaehtoista



Sama apu palkallisena työnä:

21 000
henkilön vuoden
työpanos

Järjestöbarometri 2012. www.soste.fi

Nykytilanne

Yli 80 prosentilla sosiaali- ja terveysyhdistyksistä vapaaehtoisten määrä on viime vuosina joko pysynyt ennallaan tai kasvanut.

(Järjestöbarometri 2011)

Potentiaali

Lähes 300 000 täysi-ikäistä suomalaista, jotka eivät nyt osallistu sosiaali- ja terveysyhdistysten vapaaehtoistoimintaan, ilmoittaa olevansa jatkossa kiinnostunut tulemaan mukaan niiden vapaaehtoiseksi.

(Kansalaisbarometri 2011)

Sidosryhmät

- Keitä me tarvitsemme toimintamme toteuttamiseen, mitä heiltä tarvitsemme ja mitä pystymme heille antamaan.

Talous

Hallinto

Viestintä

Vaikuttaminen

Vapaaehtoistoiminnan
johtaminen

Yhdistys

Tukitoiminta

Varsinainen toiminta

Kansalaistoiminta

Vapaaehtois-
toiminta

Vertais-
toiminta

Tiedon-
välitys

Ohjaus ja
neuvonta

Asian-
tuntijuus

Ehkäisevä
työ

Vaikutta-
mis-
toiminta

Harrastu-
s- ja
virkistyst-
oiminta

Koulutus

Hankkeet
ja
projektit

Palvelu-
toiminta

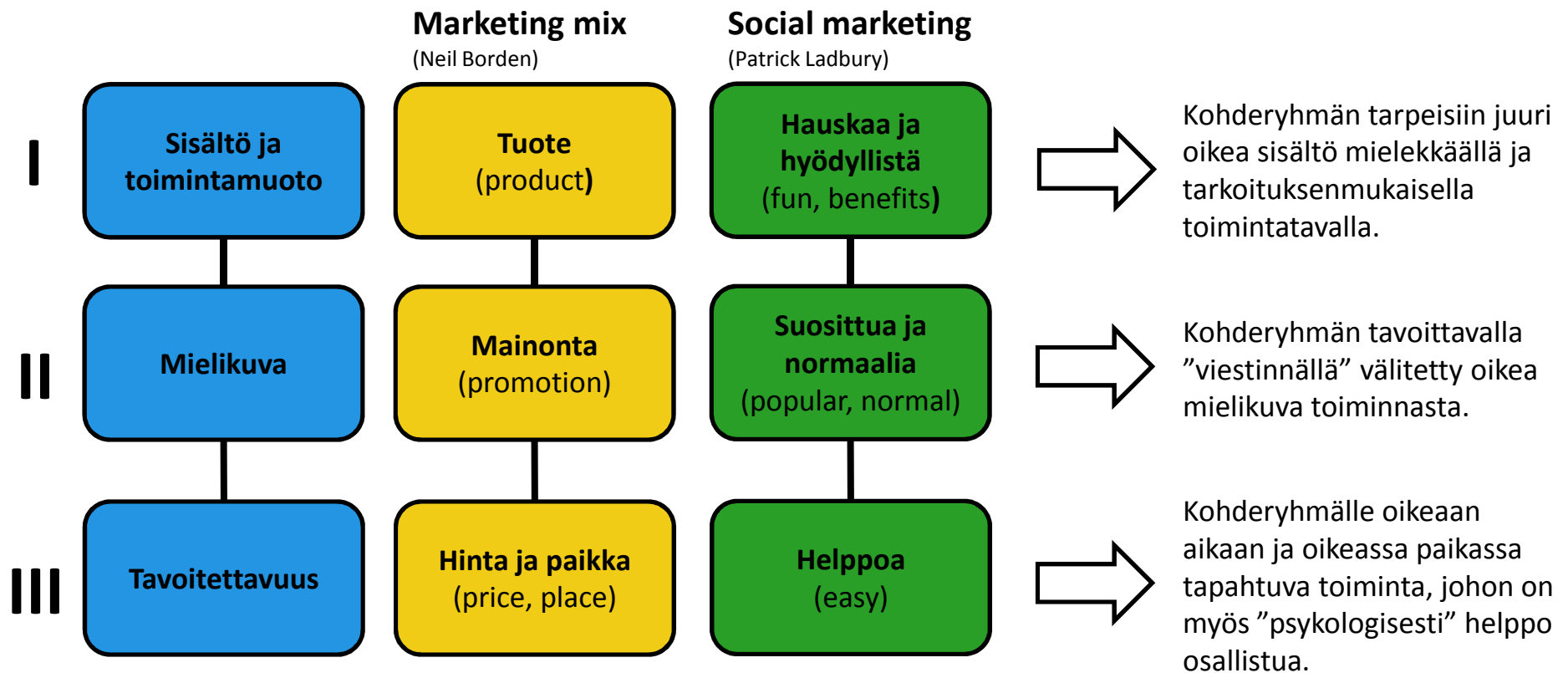
Palvelun
tuottaminen

Kohderyhmät ja heidän tarpeensa

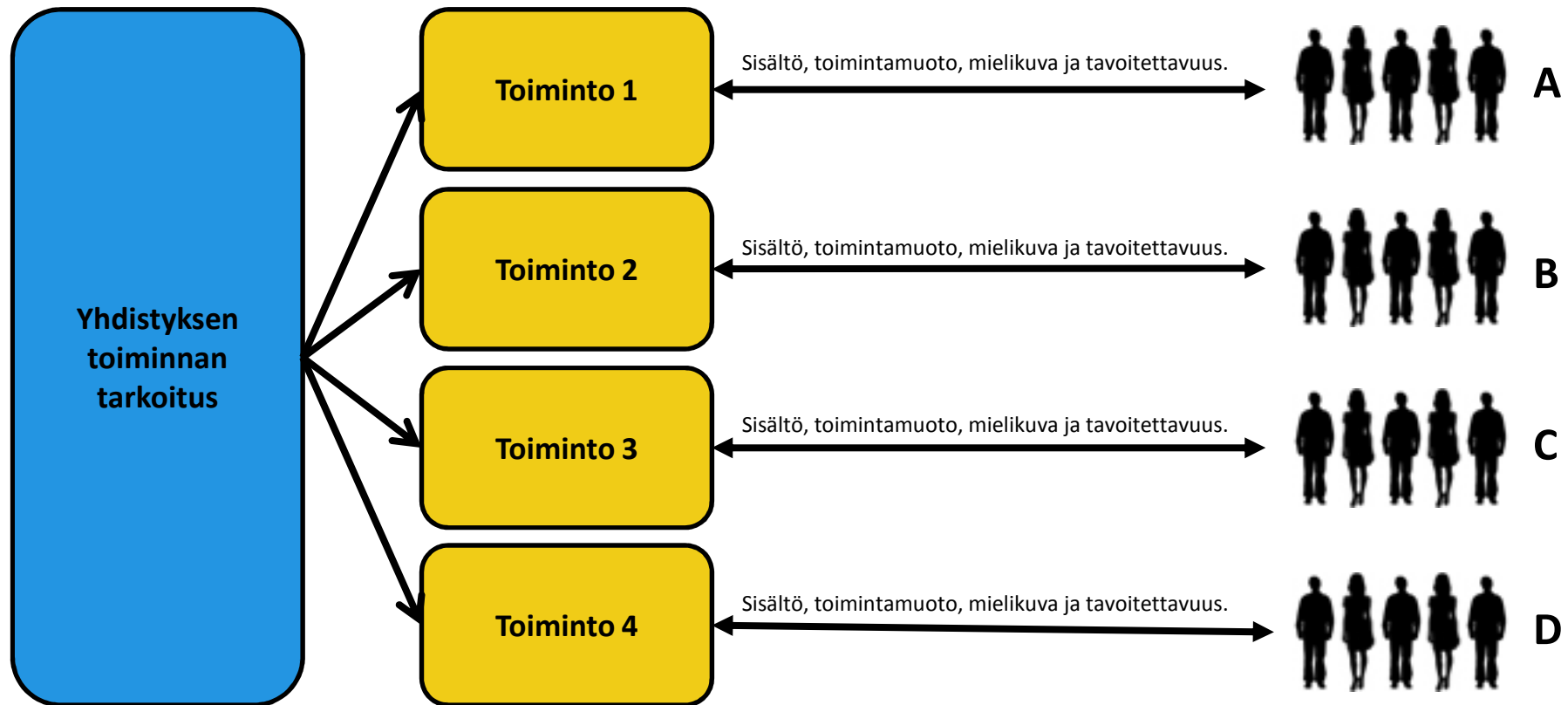
- Ketkä tarvitsevat meidän toiminnan tarkoituksen mukaisia toimintoja ja palveluita ja mitä sellaista he tarvitsevat, jota voisimme tarjota.

SOSTE

Hyvä houkutus



I Tarkoitus, kohderyhmät ja tarpeet



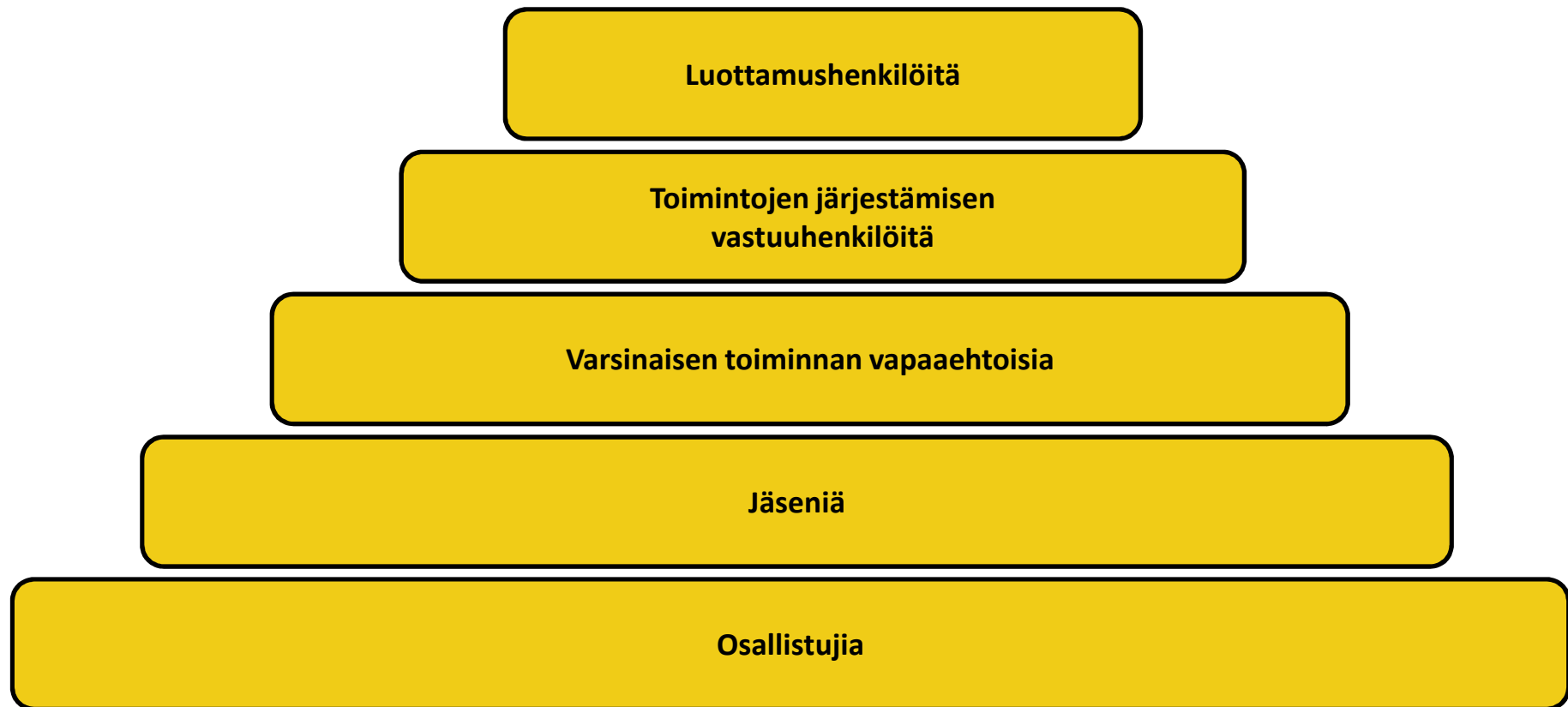
Vapaaehtoisuuden käsite

”Toimintaa, josta ei makseta palkkaa ja jota tehdään vapaaehtoisesti, omasta tahdosta.”

”Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta, se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella ja se on kaikille avointa.”

”Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, palkatonta toimintaa, jota tehdään omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa ja sen tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus.”

Keitä vapaaehtoisella tarkoitetaan?

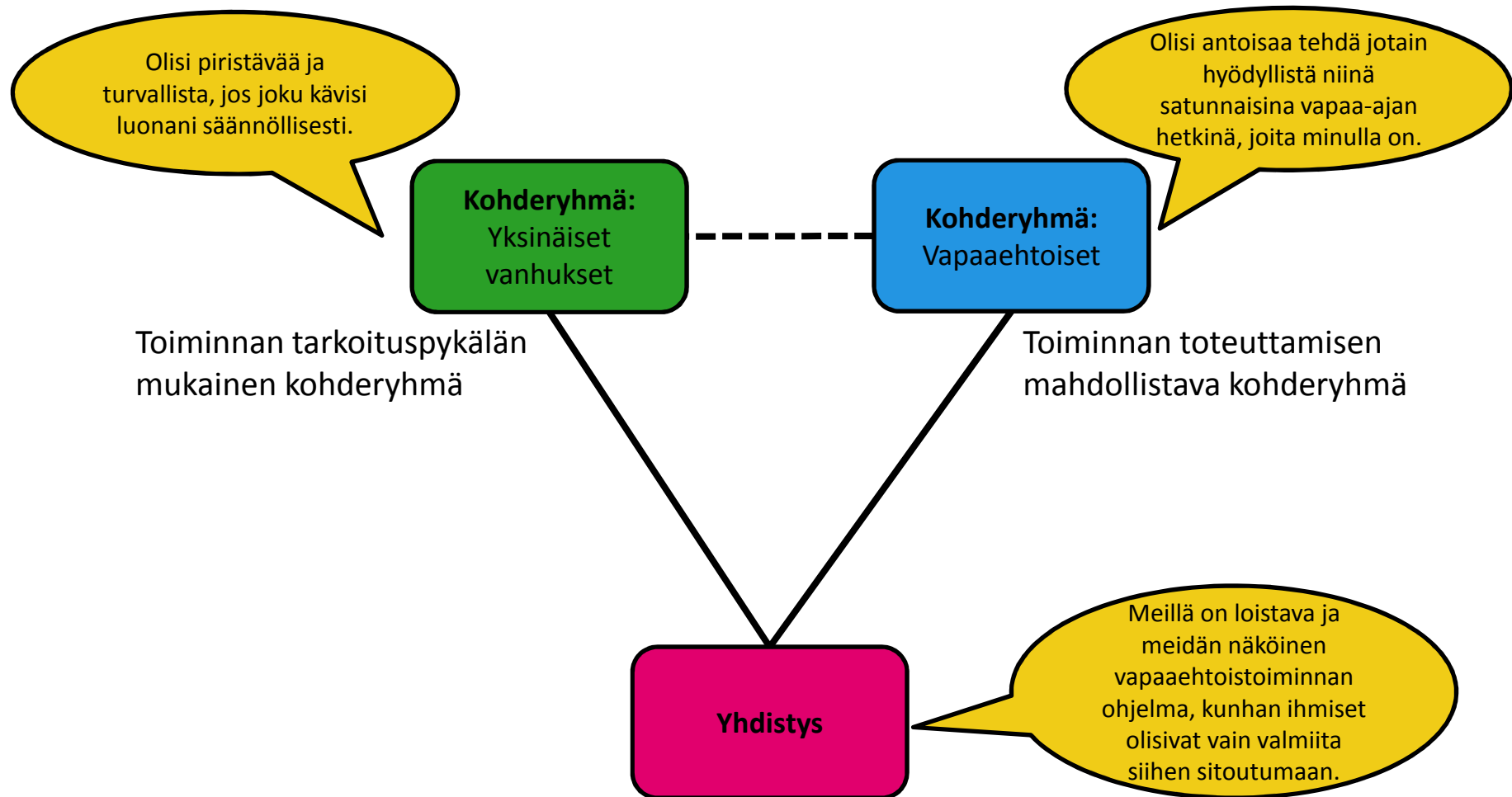


Vapaaehtoisuuden muodot

- tukea tuottava vapaaehtoistoiminta
- osallistava vapaaehtoistoiminta
- tuettu vapaaehtoistoiminta
- Vertaistoiminta
- Palvelutoiminta
- talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta
- järjestötoiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

(Laimio & Välimäki 2011)

Kenen tarpeista käsin toimintaa kehitetään?



Vapaaehtoistoiminnan organisointi

- 1) Vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden ja toimintatapojen määrittely
- 2) Resurssointi
- 3) Osaaminen
- 4) Vapaaehtoistehtävien paketointi
- 5) Vapaaehtoisten rekrytointi
- 6) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

1) Vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden ja toimintatapojen määrittely

- Minkälaisiin arvoihin vapaaehtoistoimintamme pohjautuu?
- Miten asennoidumme ja suhtaudumme niihin sekä vapaaehtoiisiin?
- Minkälaisia toimintatapoja erilaisissa vapaaehtoistoiminnan tilanteissa käytämme.

2) Resurssointi

- Kuka meillä vastaa vapaaehtoistoiminnan johtamisesta?
- Minkälaiset aika-, raha- ja muut resurssit meillä on siihen käytettävissä?
- Minkälaisia yhteistyöverkostoja meillä on käytettävissämme?
- Minkälaisen suunnitelman pohjalta vapaaehtoistoimintaamme toteutamme?

3) Osaaminen

- Minkälaista osaamista vapaaehtoistoiminnan johtaminen vaatii?
- Miten kehitämme ja ylläpidämme tätä osaamista?

4) Vapaaehtoistehtävien paketointi

- Mitä tehtäviä yhdistyksessämme voidaan toteuttaa vapaaehtoisvoimin?
- Onko meillä eri pituisia ja vaativuustasoltaan vaihtelevia tehtäviä?
- Minkälaista osaamista, motivointia ja sitoutumista tehtävät vaativat?
- Miten kuvaamme tehtävät selkeästi ja rajatusti?

Motivaatiotekijät

Kuinka tärkeää seuraava asia on sinulle vapaaehtoistoiminnassa?	Pohdinta	Toiminta	Läheisyys	Etäisyys	Uuden etsintä	Jatkuvuus	Saaminen	Antaminen
Ei lainkaan tärkeää	1,7	0,8	1,5	13,5	3,6	1,4	2,7	0,4
Jossain määrin tärkeää	17,6	6,3	13,4	43,9	17,8	11,1	18,3	2,4
Melko tärkeää	42,0	34,5	49,6	34,5	45,6	41,0	43,4	32,7
Erittäin tärkeää	38,7	58,4	35,5	8,0	33,1	46,6	35,5	64,6
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100
Yhteensä	1 201	1 199	1 161	1 156	1 143	1 140	1 137	1 138
Vastaus puuttuu	473	4475	513	518	531	534	537	536
Vastaus-%	71,7	71,6	69,4	69,1	68,3	68,1	67,9	68,0
N = 1 674								

(Vapaaehtoisten motivaatioulottuvuudet, Pessi, 2010)

Motivaatiotekijät

- Asioiden pohtiminen, uusien asioiden kokeilu ja kokeminen ja hyvässä porukassa mukanaolo painottuvat tasaisesti miesten ja naisten vapaaehtoistoiminnan motiiveissa.
- Toiminnallisuus on miehille huomattavan tärkeää
- Saaminen ja antaminen ovat naisille puolestaan tärkeämpiä kuin miehille.
- Juuri eläkkeelle jääneitä, alle 70-vuotiaita, houkuttaa vapaaehtoistoimintaan muita enemmän sekä uusien asioiden kokeilu että tuttuuden kaipuu kuten myös pohdinnallisuus (esim. miten elää arvojaan todeksi teoissa).
- Nuorille aikuisille ehdottomasti keskeisintä on antaminen.
- Nuoria kannattaa pyrkiä motivoimaan antamismahdollisuuksien, toiminnallisuuden ja pohdinnallisuuden avulla.

(Pessi, 2010)

5) Vapaaehtoisten rekrytointi

- Kuinka markkinoimme vapaaehtoistehtäviämme monipuolisesti.
- Minkälaista rekrytointia toteutamme?

Rekrytointi

- Kasvokkain tapahtuva kommunikointi ja kohdennettu pyyntö on tehokkain tapa.
- Rekrytoitaessa on rekrytoitavalle annettava realistinen ja selkeä kuvaus hänelle tarjottavasta tehtävästä.
- Rekrytoitavalle tulee kuvata realistisesti hänen yhdistykseltä saamaansa tuki tehtävässään.

Rekrytointi

- Kuudesosalla vapaaehtoistoiminnan ulkopuolisella suomalaisella tärkeimpänä syynä osallistumattomuudelle on se, etteivät he koskaan ole tulleet asiaa ajatelleeksi tai heitä ei ole pyydetty mukaan.
- Suuri osa suomalaisista ei ole tullut ajatelleeksi kyseistä toimintaa, koska sitä ei ole ”markkinoitu” heille.
- Yli 10% suomalaisista kokee, että heillä ei ole mitään erityistä syytä osallistumattomuudelle.
- Samalla puolet vapaaehtoistoimintaan osallistumattomista suomalaisista ilmoittaa haluavansa lähteä mukaan pyydettyäessä.

Rekrytointi

Miten järjestönne hankkii uusia vapaaehtoisia?	Vastauksia	%
Lehti-ilmoituksilla, radioilmoituksilla	183	18,5
Internet/nettisivu-ilmoittelulla	276	27,9
Järjestön toiminnassa olevia aktiivisia toimijoita kutsutaan vapaaehtoisiksi	485	49,0
Uusia ihmisiä kutsutaan mukaan henkilökohtaisesti	471	47,6
Välittämällä tietoa nykyisten vapaaehtoisten kautta	537	54,3
Yhteistyökumppaneiden kautta verkostoitumalla	384	38,8
Yhteensä	-	-
Vastaus puuttuu	327	
Vastaus-%	66,9	
N = 989 (1139)		

Eri rekrytointitapoja vapaaehtoisorganisaatiossa, Pessi, 2010

6) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

- Vapaaehtoissopimus
- Perehdytys järjestöön ja tehtävään
- Neuvonta, työnohjaus, vuorovaikutus ja kehittäminen
- Kiittäminen ja palkitseminen
- Kunniakas lopettaminen

Vapaaehtoissopimus

Alkuhaastattelu ja kirjallinen tai suullinen sopimus, jossa sovitaan:

- Tehtävä
- Sitoutuminen (yhdistyksen ja vapaaehtoisen)
- Tuki
- Pelisäännöt

Vapaaehtoisopimus

Yhdistys ja vapaaehtoinen sitoutuvat:

- luotettavuuteen
- tasa-arvoisuuteen ja suvaitsevaisuuteen
- toisten kunnioittamiseen
- vastavuoroisuuteen
- vaitiolovelvollisuuteen
- palkattomuuteen

Vapaaehtoisten perehdytys

- Heti vapaaehtoistoimijan tullessa mukaan on tärkeä huomioida häntä, sillä uuden vapaaehtoistoimijan vähäinen perehdyttäminen ja kouluttaminen toimenkuvaan heikentävät yksilön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä.
- Mitä tehokkaampi ja hyödyllisempi perehdytys taas on, sitä voimakkaampaa on sitoutuminen.
- Alun kokemukset ovatkin erityisen tärkeitä, sillä työn varhaisimpia kokemuksia on esitetty tärkeimmiksi sitoutumista ennustaviksi tekijöiksi.
- Vaikka yksilö on saanut paljon tietoa etukäteen yhdistyksestä, vasta sosiaalistumisen kautta yksilölle esittäytyy organisaation todellinen kuva.
- Reaktio voi olla joko positiivinen tai negatiivinen, riippuen alkusitoutumisesta ja sosiaalistumisprosessista.

(Rinnetmäki, 2012)

6) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

- Vapaaehtoissopimus
- Perehdytys järjestöön ja tehtävään
- Neuvonta, työnohjaus, vuorovaikutus ja kehittäminen
- Kiittäminen ja palkitseminen
- Kunniakas lopettaminen

Kiittäminen ja palkitseminen

Aineetonta palkitsemista on:

- merkityksellinen tehtävä
- mahdollisuus toteuttaa itseään
- tehtävän yhteys yhdistyksen arvoihin ja visioon
- selkeä ja tunnustettu rooli
- kehittymismahdollisuudet
- vaikutusmahdollisuudet
- palaute
- arvostus
- huomioimiset
- kiva porukka
- luvataan sellaista, joka voidaan pitää

(Hulkko-Nyman, 2013)

Kiittäminen ja palkitseminen

Toimijoille osoitetaan konkreettisesti ja arjessa, että

- hänestä ollaan kiinnostuneita: jaksamisestaan, intresseistään, ideoistaan
- häntä kuunnellaan aidosti; kohdataan, ollaan läsnä, annetaan aikaa
- hänen toimintaansa arvostetaan ja kiitetään, ja tämä osoitetaan sanoin ja teoin
- hänen omaa erityistä panostusta tarvitaan ja pidetään tärkeänä, ja tämäkin osoitetaan
- hänen muutostarpeitaan kuunnellaan; miten toiminta voi elää mukana elämäntilanteissa ja muuttuvissa elämäntilanteissa?
- hänet nähdään osana yhteisöä; jos toimija esimerkiksi jättäytyy yhtäkkiä pois, hänen jaksamisestaan ja voinnistaan kysytään. Kukaan ei jää haluamattaan yksin.

(Pessi, 2010)

6) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

- Vapaaehtoissopimus
- Perehdytys järjestöön ja tehtävään
- Neuvonta, työnohjaus, vuorovaikutus ja kehittäminen
- Kiittäminen ja palkitseminen
- Kunniakas lopettaminen

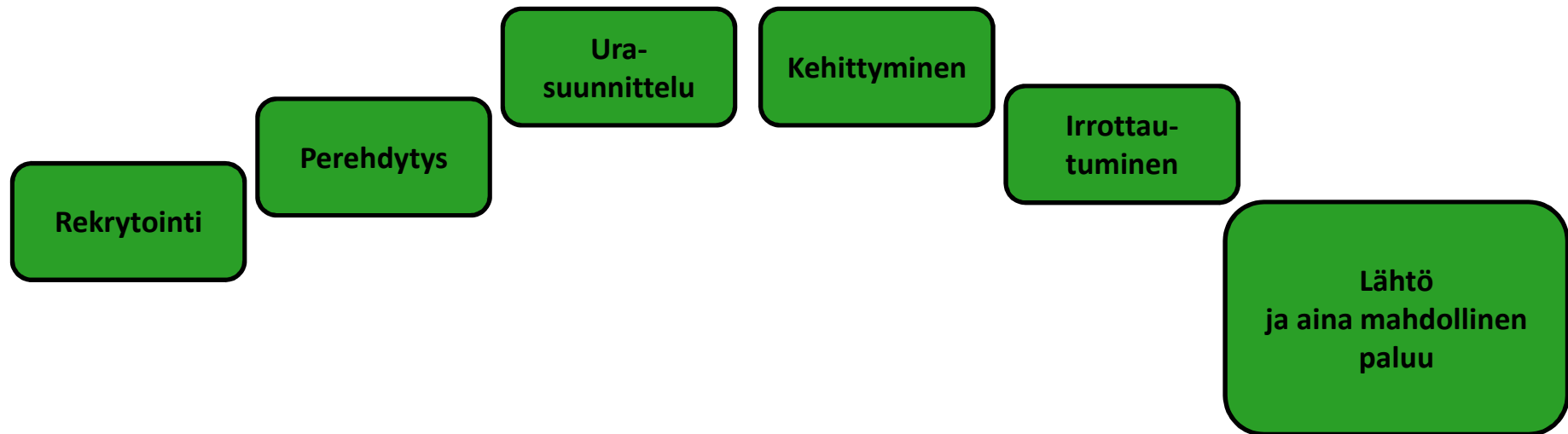
Kunniakas lopettaminen

Vapaaehtoisten lopettamisen yleisimmät syyt

- liian vähäinen ohjaus ja tuki
- heikko tai huonotasoinen keskusteluyhteys johtajiin
- koulutuksen vähäisyys tai puute
- toimijat eivät koe, että heitä arvostetaan
- toiminta on järjestetty heikosti, sekavasti
- toimijoille toimenkuva on liian vaativa ja/ tai laaja

(Palloliitto)

Kunniakas lopettaminen



(Hulkko-Nyman, 2013)

Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoisten johtajilla ei ole direktio- eli määräysoikeutta, toisin kuin työelämän johtohenkilöillä.

Ainoa keino saada ihmiset tekemään haluttuja asioita on siis **motivointi ja innostaminen.**

Vapaaehtoisten johtaminen

Yhdistysten avaintoimijat toivovat vapaaehtoistoiminnan johtamiseen tulevaisuudessa johtajiltaan:

- uudenlaista johtamista
- ihmisläheistä vuorovaikutusta, jossa vapaaehtoinen toimija kokee saavansa itselleen iloa ja onnistumista yhdessä tekemisestä.
- enemmän vuorovaikutukseen liittyviä johtamisominaisuuksia, jossa henkilökohtainen persoona ja tapa kohdata ihmisiä ovat yhdistyksen toiminnan ja kehittämisen kannalta tärkeitä asioita.
- toimiva vuorovaikutus luo rakenteet avoimelle ja luottamukselliselle vapaaehtoistyölle.
- enemmän yhteisöllistä johtamista
- arjessa mukana toimimista
- me-henkeä.
- osallistumista vapaaehtoisten kokoontumisiin ja aitoa läsnäoloa vapaaehtoistyön arjessa
- omaan vapaaehtoistyöhönsä kannustusta, motivointia ja tsemppaamista

(Hänninen, 2012)

Vapaaehtoisten johtaminen

- Johtamisen tavoitteena on saada ihmiset toimimaan halutulla tavalla ja entistä tuloksellisemmin.
- Johtajan pitää ymmärtää, miten vapaaehtoisten toimintaan voidaan vaikuttaa.
- Ihmisten johtaminen on palvelutehtävä, jonka tavoitteena on tuottaa sopivat työolot työnteolle sekä auttaa ihmisiä saamaan esiin heidän parhaat puolensa.
- Johtaminen on siis vuorovaikutusta.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten johtaminen

Johtamista organisaatiossa on kolmella tasolla:

- yksilötasolla: henkinen tuki, valmentaja, motivoija
- ryhmätasolla: tiimien rakentaja, konfliktien ratkaisija
- organisaatiotasolla: organisaatiokulttuurin rakentaja

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoistoiminta asettaa johtamiselle erityiset puitteet, vapaaehtoiset työn motivaationa ei ole palkka.

Työn merkittävyys ja mahdollisuus nähdä työnsä hedelmät nousevat entistä tärkeimmiksi tekijöiksi.

Haastavuutta johtamiselle asettaa myös se, että vapaaehtoinen tulee mukaan haluaa, on mukana niin kauan kuin haluaa ja tekee niin paljon kuin haluaa.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten johtaminen

- Vapaaehtoistoimijat ovat toiminnassa mukana omasta halustaan.
- Heidän pitkäaikaiseen pysymiseensä mukana organisaation toiminnassa vaikuttaa heidän kokemansa hyvinvointi.
- Toisten auttamisen lisäksi yhtenä keskeisenä motiivina on, että vapaaehtoistoiminta antaa myös hyvinvoinnin kokemusta tekijälleen.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten johtaminen

- Tehtävien kuvaukset ja niille asetetut tavoitteet tulee rakentaa jokaiselle toimijalle hänen oman suorituskäytönsä kannalta sopivalle tasolle.
- Näin tehtävät olisivat sopivan haasteellisia ja mahdollistaisivat ajoittaisen virtauskokemuksen saamisen tekemiseen.
- Toimijoita on myös kannustettava ratkaisemaan ongelmia ja toimimaan arkipäiväisten haasteiden parissa itseään jatkuvasti haastaen ja kehittäen.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten sitouttaminen

- Jos toimijoiden rekrytointi on vaikeaa, niin vielä vaikeampaa on saada toimijat jatkamaan tehtävässään.
- Voidaankin varmasti sanoa, että johtamisen yksi olennainen tehtävä on toimijoiden sitouttaminen.
- Vapaaehtoistoimijoiden osalta oikeudenmukaisuus päätöksissä, säännöissä ja käytännöissä korostuu erityisen paljon, sillä osallistuminen on vapaaehtoista.
- Mikäli toimija kokee epäoikeudenmukaisuutta eikä toiminta kohtaa hänen arvomaailmaansa, hän voi nopeastikin lopettaa toiminnan organisaatiossa.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten sitouttaminen

- Affektiivinen sitoutuminen on tästä syystä mielestäni vapaaehtoistoiminnan keskeisin sitoutumisen muoto ja siten sitouttamisen kannalta eniten huomiota vaativa tekijä sitouttamista tehtäessä.
- Normatiivinen sitoutuminen kuvastaa velvollisuudentunnetta, jonka vuoksi työntekijä jatkaa työskentelyään organisaatiossa. Hän saattaa kokea moraalinsa vastaiseksi lähteä organisaatiosta, sillä hän esimerkiksi kunnioittaa organisaation tarkoitusta.
- Affektiivinen sitoutuminen vaikuttaa tutkimusten mukaan eniten osallistumisen määrään ja työsuorituksen laatuun.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten sitouttaminen

- **Mukautuminen** (compliance) on alimman tasoinen sitoutuminen, jossa yksilön käyttäytyminen toisia kohtaan tai organisaatiota kohtaan on suopeaa ja toivottua joidenkin etujen vuoksi.
- **Samaistumista** (Identification) edellyttää organisaation arvojen hyväksymistä ja kunnioittamista, ei välttämättä niiden omaksumista. Samaistunut yksilö voi tuntea ylpeyttä kuulumisestaan organisaatioon.
- **Sisäistänyt** (intenalization) yksilö panostaminen organisaatioon perustuu yksilön arvojen ja tavoitteiden kanssa samankaltaisuuteen organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa.
- Sitoutuminen on yleensä aina näiden kolmen komponentin yhdistelmiä.
- Organisaatioon sitoutunut henkilö hyväksyy organisaation tavoitteet ja arvot sekä on valmis ponnistelemaan organisaation jäsenenä.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten sitouttaminen

- Keskeistä tunneperäiselle sitoutumiselle on halukkuus ponnistella organisaation hyväksi ja nauttiminen olemisesta organisaation jäsenenä.
- Tämä vaatii oikeudenmukaisia päätöksiä, käytäntöjä ja sääntöjä.
- Esimerkiksi mahdollisuus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon, johtajilta saatu arvostus ja päätösten perustuminen oikeudenmukaisuuteen.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoisten sitouttaminen

- Vapaaehtoistoimijoiden tukemisen voidaan ajatella olevan sosiaalista tukemista.
- Sosiaalinen tuki voidaan jakaa emotionaaliseen ja tehtäväorientoituneeseen tukeen.
- **Emotionaalinen tuki** voi olla esimerkiksi yhdistyksen osoittama kiitos ja kunnioitus toimijan aikaansaannoksiin ja hänen antamasta ajastaan organisaatiolleen.
- **Tehtäväorientoitunut tuki** voidaan nähdä konkreettisempänä tuen muotona, jotka helpottavat vapaaehtoistyöntekijää hänen tehtävissään.
- Yhdistyksessä nämä voivat olla ohjeita, pelisääntöjä ja toimintalinjauksia, jotka ohjaavat toimijaa hänen tehtävässään suuntaa antaen mutta ilman liiallista ohjaamista.
- Ylpeys ja kunnioitus vaikuttavat suoraan ja positiivisesti vapaaehtoistyöntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen.
- Tästä syystä tekijät ovat hyvin olennaisia suunniteltaessa vapaaehtoistoimijoiden sitouttamista.

(Rinnetmäki, 2013)

Vapaaehtoistoiminnan arviointi

- Arvioinnin toteuttamiseksi tulee säännöllisesti kerätä palautetta vapaaehtoisilta ja omalta organisaatiolta.
- Palautetta voidaan kerätä, etukäteen tehdyn suunnitelman mukaisesti, toiminnan tavoitteiden saavuttamisesta, toiminnan vaikutuksista, vapaaehtoisten osaamisesta ja toiminnan puitteista.
- Vapaaehtoisilta kerätään palautetta siitä, miten he ovat kokeneet onnistuneensa tehtävässä, miten tehtävä on soveltunut omaan elämäntilanteeseen, omasta osaamisesta ja kehittymistarpeista, ohjauksesta ja puitteista.
- Oman organisaation palautteessa kerätään tietoa sisäisestä työnjaosta, kokemusta omasta osaamisesta, kehittymistarpeista, toiminnan organisoinnista, johtamisesta ja puitteista.

(Väisänen, 2010)

Vapaaehtoistoiminnan lainsäädäntö

- Suomessa ei ole erillistä lakia vapaaehtoistoiminnasta.
- Vapaaehtoistointaa ei saa tukahduttaa tarpeettomalla sääntelyllä ja byrokratialla, vaan sitä voitava tehdä ilman pykälä- ja lupaviidakkoa tai pelkoa vero- ja ansiotuloseuraamuksista.
- Lainsäädäntöä kehitettäessä tulee kartoittaa ja poistaa nykyisen lainsäädännön vapaaehtoistoiminnalle asettamat tarpeettomat rajoitukset ja epäselvyydet.
- Lainsäädännön tulee mahdollistaa vapaaehtoistoiminnalle mahdollisimman suotuisat olosuhteet.

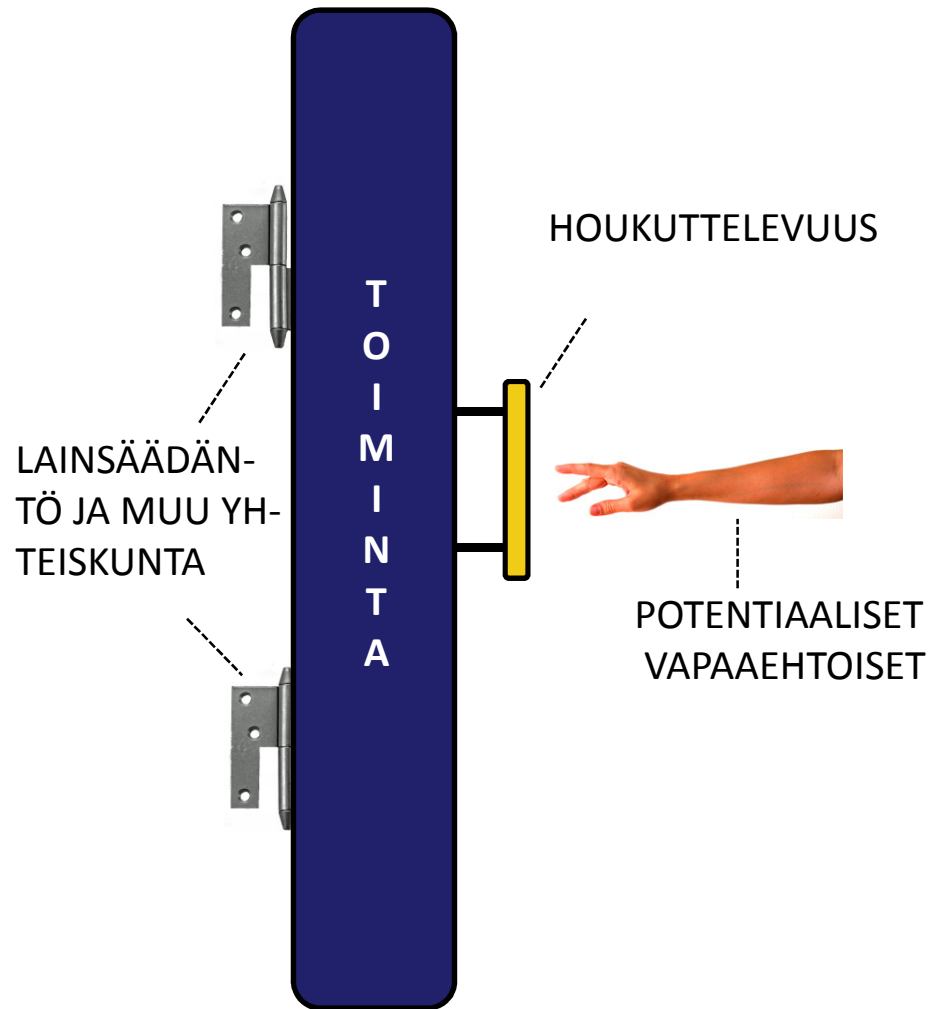
Vapaaehtoistoiminnan lainsäädäntö

- Laki ei suoraan määrittele, minkälaisia tehtäviä vapaaehtoiset saavat tehdä, mutta verohallinto on tehnyt erillisen ohjeen talkootyön verotuksesta. Kaikki tapaukset kuitenkin arvioidaan kokonaisuutena tapauskohtaisesti.
- Jokamiehen talkootyötä saa vaihtaa ja myös tehdä korvauksesta verottomasti, jos kysymyksessä on yleishyödyllisen yhteisön varainhankinta.
- Vapaaehtoista ei voi palkita rahanarvoisilla eduilla, jotka on naamioitu kulukorvauksiksi.
- Todellisia kuluja, joita vapaaehtoiselle on kertynyt vapaaehtoistyön tekemisestä, voi kuitenkin korvata.
- 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 määrättyjä suojaimia ja apuvälineitä.
- Rikostaustan selvittäminen on mahdollista vapaaehtoisilta, jotka työskentelevät lasten kanssa säännöllisesti tai ovat henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa lasten kanssa.

Tutkimusten mukaan potentiaalisia vapaaehtoisia on olemassa, joten

- 1) Mitä teemme heidän tarpeittensa selvittämiseksi?
- 2) Miten varmistamme, että vapaaehtoistoiminta näyttäytyy heille houkuttelevana vaihtoehtona?
- 3) Miten olemme valmiita muuttamaan toimintaamme, jos sen vaatimaan sitoutumisen asteeseen tms. ei enää löydy nykymaailmassa vapaaehtoisia?
- 4) Miten vaikutamme yhteiskuntaan, jotta sitoutuvia vapaaehtoisia jatkossa löytyisi tai jotta löytäisimme tukijoita uusille tavoillemme toteuttaa toiminta-ajatuksemme mukaista toimintaa?

Miten helppoa kahvaan on tarttua?



Pitääkö käden kääntyä?

Odotammeko kärsivällisesti vaikka maailman tappiin, että potentiaaliset vapaaehtoiset "alkavat ymmärtämään" sitä, miten hyvää me tarjoamme?

Pitääkö kahvaa kääntää?

Eli pitääkö tarjottavaan toimintaan houkutella vapaaehtoisia eri tavalla kuin mitä me nyt teemme?

Onko ovi liian raskas nykyisille hennoille käsille?

Onko tarjoamamme toiminta yksinkertaisesti liikaa sitoutumista tms. vaativaa ja näin ollen itse toiminnan muotoja on muutettava?

Minkälaisen oven saranoille voi laittaa?

Miten lainsäädäntö ja muu yhteiskunta helpottaa tai vaikeuttaa toiminnan järjestämistä ja miten me itse vaikutamme niihin?

Vapaaehtoisten päivä

Vapaaehtoisten päivää vietetään Suomessa 3.12.2014.



Kohta joka toinen on sellainen.

ToimintaSuomi.fi

- ilmainen verkkopalvelu yhdistyksesi toiminnan markkinointiin



ToimintaSuomi
– kootusti yhdessä

[Etusivu](#) [Harrastukset](#) [Vertaistuki](#) [Vapaaehtoistoiminta](#) [Tiedotteet](#) [Järjestöt](#) [Kampanja](#)

Osallistu pipokilpailuun!

Osallistu Jäbä Leissonin vetämään huikeaan kisaan! Kreaa harrastuksestas pipo, ja voita niitä 30 itelles ja tapaa Jäbä livenä!
> [Katso!](#)

Katso kesäleirit 2014

Tältä löydät kesän hausimmat lomaviikot, leirejä joka makuun!

- > [Tietoa kesäleireistä](#)
- > [Nuorten leirit listana](#)
- > [Lasten leirit listana](#)
- > [Lasten ja nuorten leirit listana](#)

Mikä on ToimintaSuomi?

ToimintaSuomi-portaali auttaa löytämään kootusti hyvinvointia ja terveyttä edistävän järjestöjen toiminnan ja tapahtumat.

ToimintaSuomi palvelee myös vapaaehtoistoiminnan välityspöytäalana, jossa järjestöjen lisäksi myös muut toimijat voivat julkaista ilmoituksia tarjolla olevasta vapaaehtoistyöstä.

ToimintaSuomessa ilmoittaminen

Lisää hyvinvointia vapaa-aikaan?

Kaipaatko piristystä elämääsi? Miten olisi jokin uusi **harrastus**, **vertaistuki** tai ehkä **vapaaehtoistoiminta**? Hakutoiminnolla löydät erilaisia vapaa-ajan mahdollisuuksia, joihin lähteä mukaan.

Etsin: Valitse ensin mitä etsit, ja jos haluat, myös paikkakunta. Lopuksi paina Hae.



Harrastuksia ja tekemistä



Vertaistukea



Vapaaehtoistoimintaa

Paikkakunta: Voit valita paikkakunnan (autom. täyttö kun alat kirjoittaa)

Hae

Tulevia tapahtumia 1051 kpl

[KAIKKI](#) [HARRASTUKSET](#) [VERTAISTUKITOIMINTA](#)



lomat ja leirit
Saduntaikaa, 7-9-v.
8.6.2013–13.6.2014 Haukipudas
Parasta Lapsille ry



yleisötöiläisyydet
Lintutapahtuma perheille
5.6.2014 Ylitornio
SUOMEN LATU RY,
YLIESKAN LATU RY



TSIGAA HUIKEE SKABAI!

SUUNNITTELE HARRASTUS-PIPO

Kun haluat ilmoittaa ToimintaSuomessa, klikkaa tästä!

Veritilanne

14.5.2014

A+	A-	O+	O-
			
B+	B-	AB+	AB-
			

[Siirry Veripalvelun sivulle >>](#)



Luotsataan järjestölaivaa yhdessä!

8.-9.10.2014 Silja Europa

www.mssoste.fi

Astu laivaan ja tule yhdessä kollegojesi kanssa vuoden merkittävimpään ammatilliseen tapahtumaan! M/S SOSTE on ensimmäinen sotejärjestöille ja sidosryhmille räätälöity, moniammatillinen koulutusristeily.

Luvassa on laadukasta ja monipuolista koulutusta järjestöjä ja hyvinvointia koskevista aiheista, kohtaamisia ja verkostoitumista, sekä tietysti myös ripaus viihdettä ja virkistäytymistä.

Älä jää rannalle – anna aaltojen viedä!

SOSTE

Lähteet ja linkit

Hänninen, Tuija. 2012. ”Nöyrä, ymmärtävä ja kannustava” –Suomen punaisen ristin vapaaehtoistyön johtamisen kehittämishaasteet. Opinnäytetyö. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Karreinen, Halonen, Tennilä (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Visio.

Laatikainen, Tanja. 2011. Tuuks mukaan? Vapaaehtoistoiminnan toimintakäsikirja vanhustyöhön. Koivupirtin säätiö.

Laimio & Välimäki. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Pessi, A.B. & Oravasaari T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. [In the core of civic organisational action. A study on voluntary action by social and health organisations funded by Finland’s Slot Machine Association.] Avustustoiminnan raportteja [Reports of relief action], 23. RAY.

Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Käsikirja. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen VETY-hanke.

Rinnetmäki, V. 2012. Vapaaehtoistoimijoiden johtaminen jalkapalloseuroissa. Pro Gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Helsingin yliopisto: Helsinki.

Vapaaehtoisten johtaminen. Käsikirja. Suomen palloliitto.

Väisänen, Mika. 2010. Toimintamalli vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen. Verkostojohtamisen JET-tutkinto.

Yeung, Anne Birgitta, 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.