



OSANA

MITEN LUON SITOUTUMISTA?

Emilia Osmala



EMILIA OSMALA

- Vuorovaikutussuunnittelija ja järjestötoiminnan kehittäjä
- Työtäni on järjestää lämpimiä ja vuorovaikutteisia verkkotilaisuuksia
- Minulla on 10 vuoden kokemus vapaaehtoistoiminnasta eri alojen järjestöissä
- Opetan Humanistisessa AMK:ssa vapaaehtoisten johtamisesta
- Koulutukseltani olen FM biologia, ympäristökasvattaja (EAT) & Yhteisöpedagogi(AMK)



OSANA YHTEISTÄ RATKAISUA OY

Osallisuus on supervoimamme!

Järjestämme vuorovaikutteisia tilaisuuksia, fasilitoimme kehitystä, valmennamme ja koulutamme, rakennamme strategioita sekä autamme erilaisten muutostilanteiden kanssa.

www.osana.fi / [@osanaratkaisua](https://twitter.com/osanaratkaisua)



TERVETULOA WEBINAARIIN!

Mikä on mielestäni parasta
vapaaehtoistoiminnassa?

Kirjoita lyhyesti chattiin.




MITEN SAAN VAPAAEHTOISET SITOUTETTUA?

- Millaisia motivaatioita ihmisillä on vapaaehtoistoimintaan ja miten niitä voi hyödyntää vapaaehtoisjohtamisessa?
- Mistä sisäinen motivaatio syntyy ja millaisilla rakenteilla sitä voi kasvattaa?

IHMISET HALUAVAT TEHDÄ VAIKUTTAVAA
VAPAAEHTOISTYÖTÄ ITSELLEEN
MERKITYKSELLISTEN ASIOIDEN PARISSA.

VAPAAEHTOISTEN SITOUTUMINEN

Mitä tutkimukset kertovat
sitoutumisesta?



MIKÄ ENNUSTAA PYSYVYYTTÄ?

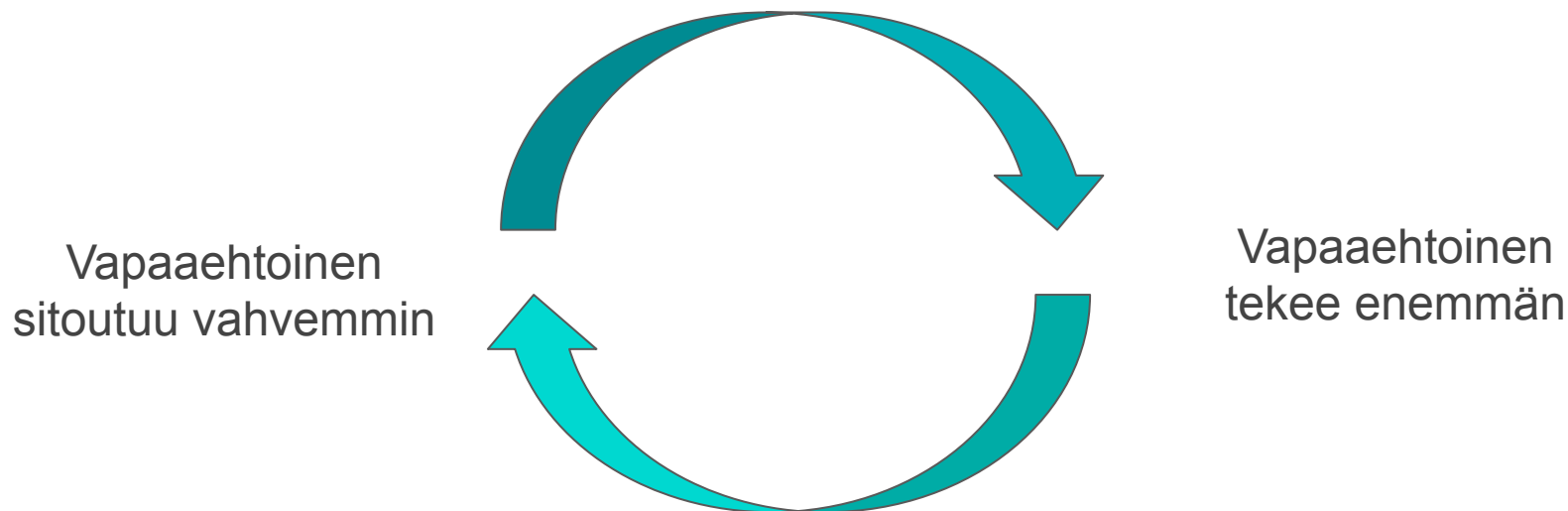
- Vapaaehtoistyöhön käytetyt tunnit
- Vapaaehtoistyökertojen määrä viikossa
- Järjestöjen ja yhdistysten määrä



Keeping baby boomers volunteering, A Research Brief on Volunteer Retention and Turnover. John Foster-Bey, Robert Grimm, Jr., Nathan Dietz, 2007



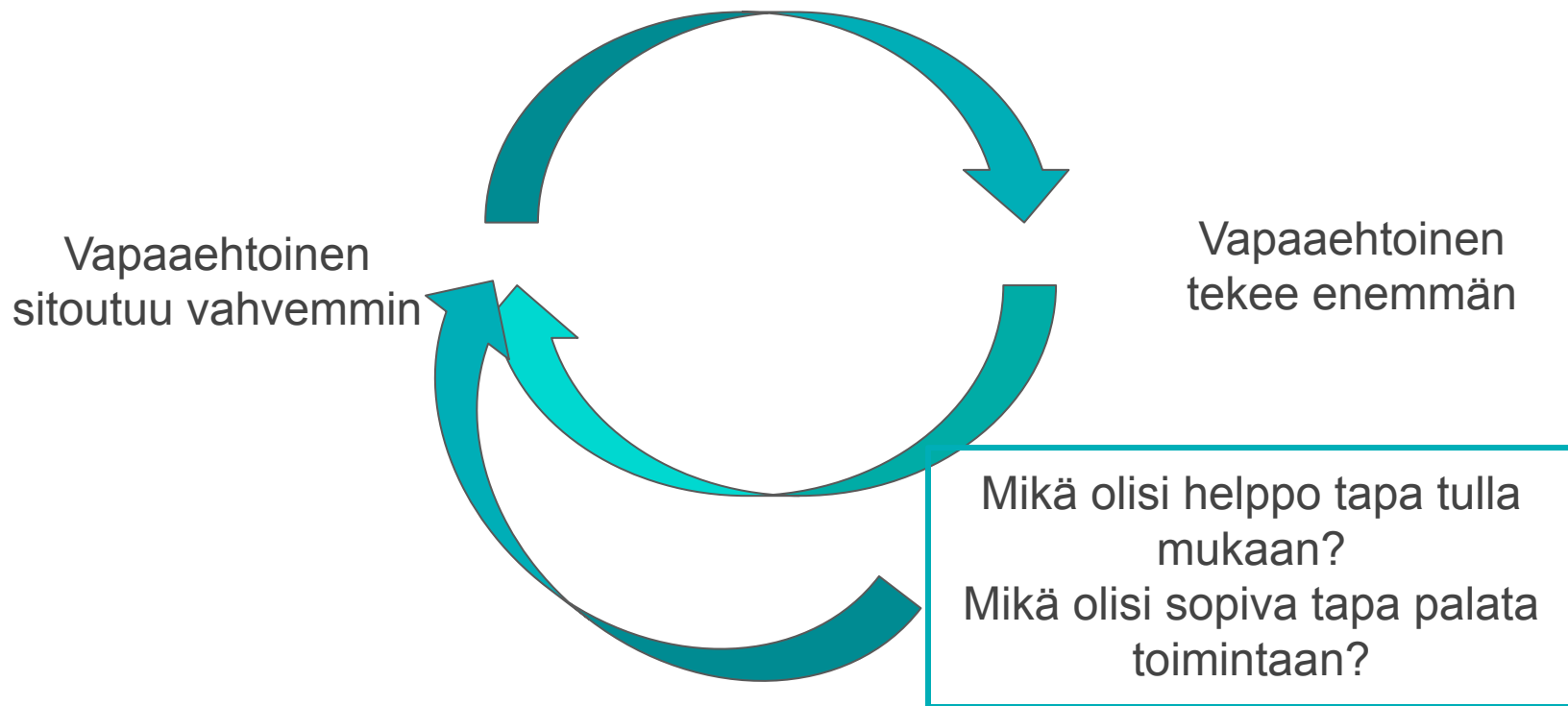
TEKEMINEN LUO SITOUTUMISTA



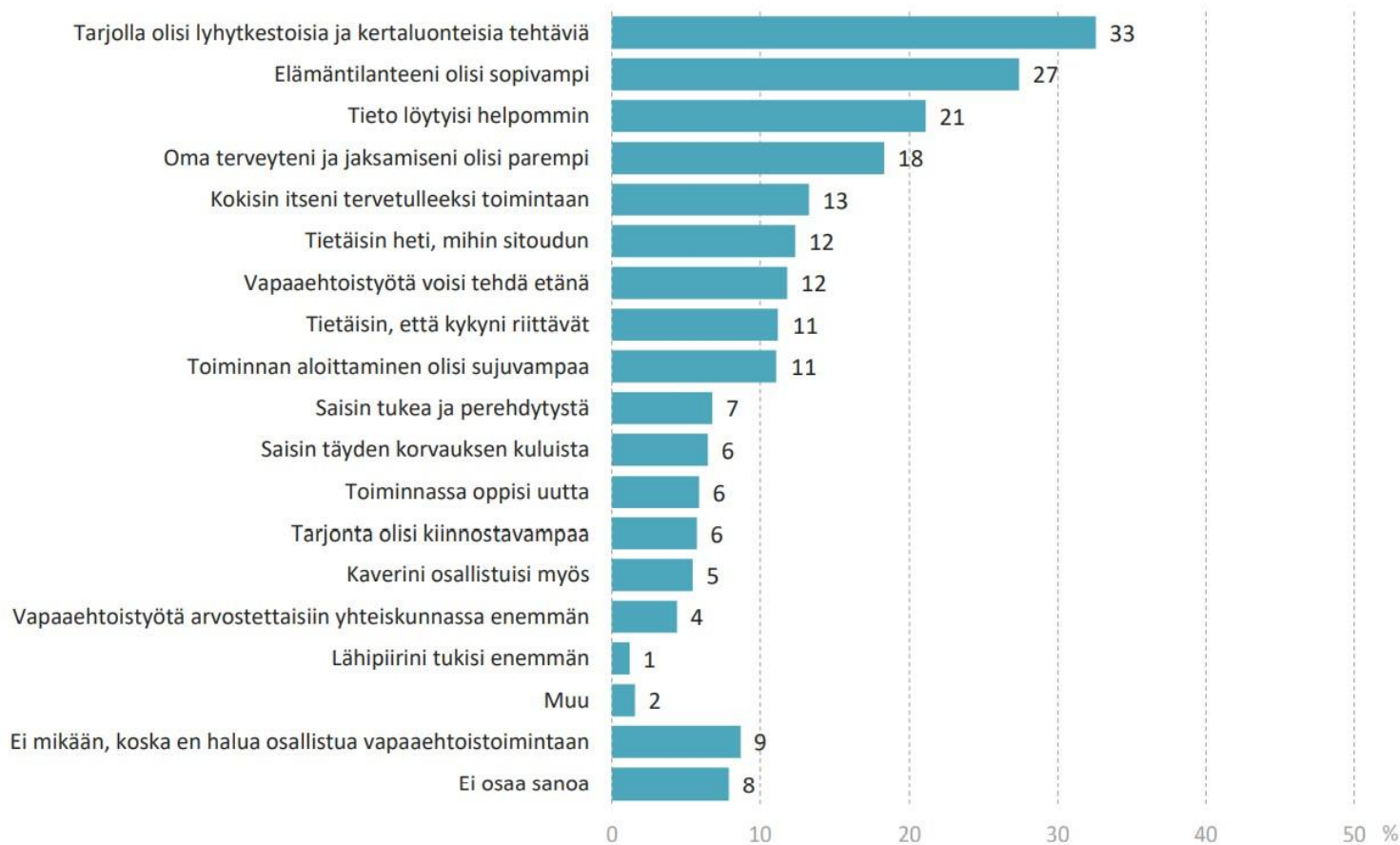
Keeping baby boomers volunteering, A Research Brief on Volunteer Retention and Turnover.
John Foster-Bey, Robert Grimm, Jr., Nathan Dietz, 2007



TEKEMINEN LUO SITOUTUMISTA



Mikä helpottaisi osallistumistasi vapaaehtoistyöhön?



Kansalaisareena
2021



VAPAAEHTOISET SITOUTUIVAT, KUN...

- tehtävä oli sopiva (fit)
- saivat perehdytyksen
- ajankäyttö oli mielekästä
- oli hyvä vuorovaikutus johtajaansa

Dwyer ym 2013, Sources of Volunteer Motivation Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes, Nonprofit Management & Leadership

Rose Pamela 2010: Transformational Leadership and its Relationship to Adult 4-H Volunteers' Sense of Empowerment in Youth Development Settings Journal of Leadership Education

Venkat R. Krishnan 2005: Leader-Member Exchange, Transformational Leadership, and Value System, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies



HYVÄT TEHTÄVÄKUVAUKSET

- Vapaaehtoiset, jotka kokivat tehtävänsä selkeiksi, olivat tyytyväisempiä kokemukseensa, ja olivat pidempään vapaaehtoisina (Kulik, 2007) (Tang et al, 2009)
- Epäselvät tehtävät ja ristiriitaisuudet lisäsivät loppuunpalamista, heikompaa sitoutumista ja todennäköisempää aikomusta lopettaa (Nelson et al, 1995) (Allen & Mueller, 2013)
- Oman roolin ja organisaation tavoitteiden ymmärtäminen lisäsi halua jatkaa vapaaehtoistoiminnassa (Hidalgo and Moreno, 2009)



HYVÄ VAPAAEHTOISTEHTÄVÄ

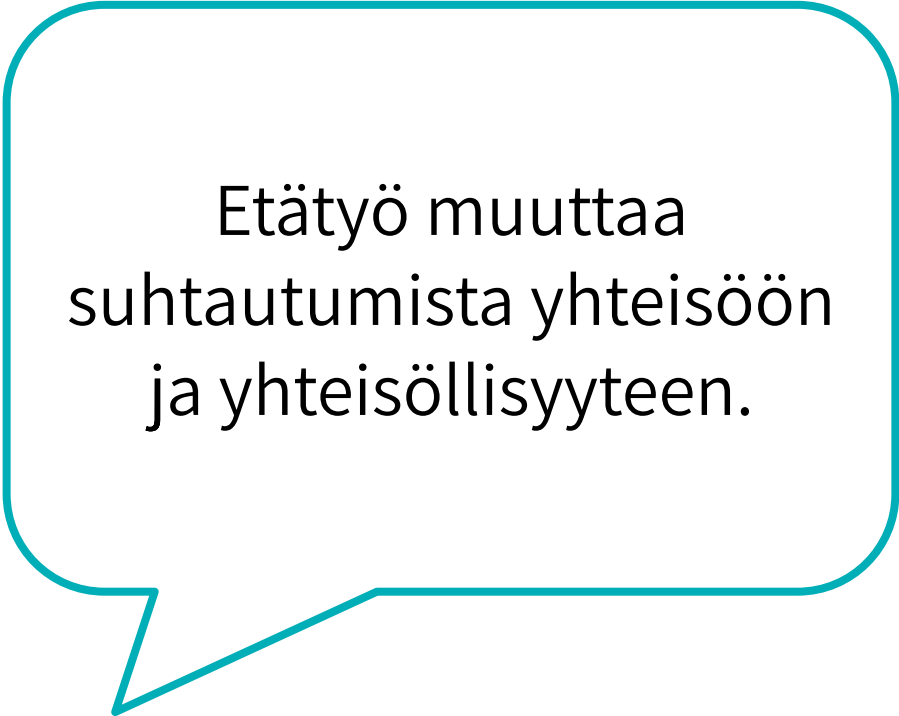
- Koostuu useista monipuolisista tehtävän osista
- Alusta loppuun jatkuvan kokonaisuuden tekeminen
- Voi itse valita
- Selkeästi määritellyt tavoitteet
- Tehtävän merkitys kokonaisuudessa ymmärretään

Lataa tehtävänpaketointiopas [täältä](#)

(Hidalgo & Moreno 2009)

MUUTOSVOIMAT

Oleellisimmat muutokset mitkä
vaikuttavat
vapaaehtoistoimintaan



Etätyö muuttaa
suhtautumista yhteisöön
ja yhteisöllisyyteen.

Ota haltuun järjestöihin vaikuttavat 16 muutosvoimaa



ETÄYHTEISKUNTA

- Työ siirtyy etänä tehtäväksi.
- Asiat tapahtuvat paikasta riippumatta.
- Sama näkyy jo vapaaehtoistoiminnassa.
- Etänä tapahtuva toiminta muuttaa sitä miten asioihin ja ihmisiin sitoudutaan.

Ihmiset eivät enää halua
sitoutua
vapaaehtoistoimintaan
samalla tavalla.

Ota haltuun järjestöihin vaikuttavat 16 muutosvoimaa

VÄLJEMPI SITOUTUMINEN

- Pitkäaikainen sitoutuminen vähempää. Tämä on globaali kehitystrendi niin työmarkkinoilla kuin vapaaehtoistoiminnassa.
- Sitoutuminen on enemmän pistemäistä.
- Mahdollisuus vaihtaa on tärkeä arvo.



Neljännän sektorin
nousu. Halutaan olla
mukana toiminnassa, ei
byrokratiassa.

Ota haltuun järjestöihin vaikuttavat 16 muutosvoimaa

NELJÄNNEN SEKTORIN NOUSU

- Vapaa, rekisteröimätön kansalaistoiminta
 - Kutsutaan myös aktivismien sektoriksi
- Ketterää ja nopeaa
- Ajatuksellisesti lähellä 1800-luvun lopun ”seurojen aikaa”
- Digitaaliset alustat keskeisiä toiminnan organisoinnissa
- Yhdistyslain muutos mahdollistaneet toimintaryhmät



Yhteisöllinen kansalaistoiminta 2020-luvulla

Luonnos hallituksen esitykseksi yhdistyslain muuttamiseksi ja toimintaryhmälainsäädännön muuttamiseksi

Linkki Oikeusministeriön julkaisuun yhdistyslain muutoksesta (15.2.21)

Haluaisitko osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos pyydettäisiin? 2015-2021



2021 n=ei ole tehnyt vapaaehtoistyötä viimeksi kuluneen vuoden aikana
2015 ja 2018 n=ei ole tehnyt vapaaehtoistyötä neljän viikon sisällä



KRIISIT KUTSUVAT TOIMINTAAN!

Emilia Osmala | 2/2021

Julkaistu 18.02.2021

Korona-aika toi uusia toimijoita ja toimintamuotoja vapaaehtoistyöhön

*Vapaaehtoistoiminta ja ihmisten auttamisen halu ei katoa suurenkaan kriisin
keskellä, päinvastoin!*

VAPAAEHTOISTYÖ


[Lue koko juttu Kansalaisyhteiskunta.fi](https://kansalaisyhteiskunta.fi)

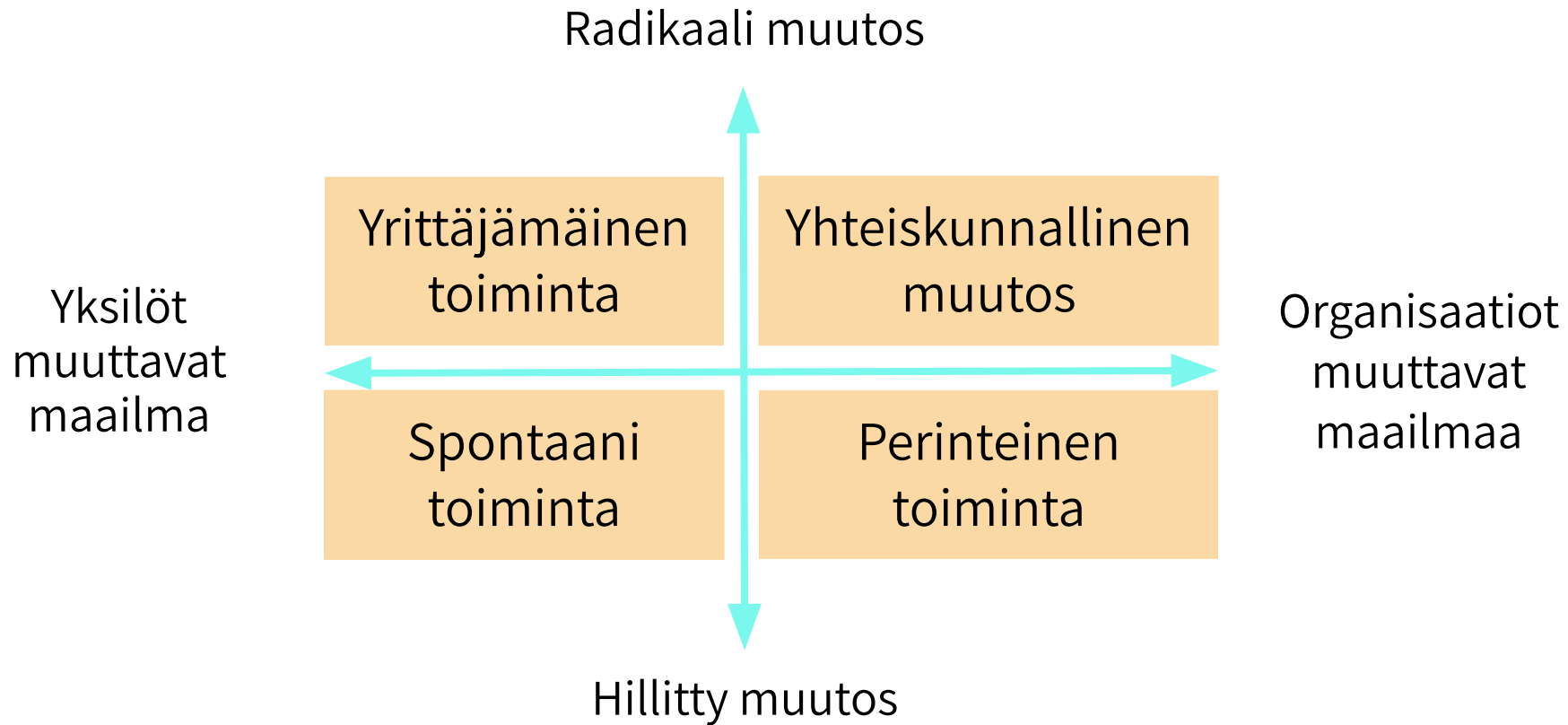
TAUKO 5 min

Chatissa aika, jolloin jatkamme.

ERILAISET MOTIVAATIOT

Mitä vapaaehtoinen odottaa
tehtävältään?





Macduff, Nancy and F. Ellen Netting, Mary Katherine O'Connor, Mary Merrill, Rethinking the Nature of Volunteerism: A Multi-Paradigmatic Approach to Volunteer Management 2006

PERINTEINEN VAPAAEHTOIS- TOIMINTA

- Vapaaehtoinen odottaa valmista ja järjestettyä
- Pienet muutokset kerrallaan, osallista
- Jatkuvuus, viestintä ja yhteydenpitoa eri kanavilla

<https://www.punainenristi.fi/hae-apua-ja-tukea/apua-yksinaisyyteen/ystavia-verkossa/>

Verkkoystävyyys ei ole vain nuorten juttu



Punaisen Ristin verkkoystävätoiminta suunniteltiin ennen kaikkea nuoria varten, mutta siihen tarttuu myös yhä useampi varttuneempi.



SPONTAANI TOIMINTA

- Osallistuu kun itselle sopii ja odottaa joustavuutta organisaatiolta
- Ei halua sitoutua tai tulla valvotuksi, kaipaa vapautta
- Anna tavoite ja vapaus toteuttaa se
- Yhteisistä tavoitteista sopiminen





YHTEISKUNNALLI NEN MUUTOS

- Aktiivinen toiminta ja vaikuttavuus tärkeitä
- Konflikteja odotetaan ja ne motivoivat
- Vapaus kehittää toimintatapoja
- Ohjaa polttavien kysymysten ratkaisemiseen ja muiden ottamiseen mukaan

Kuva: Elokapina



YRITTÄJÄMÄINEN TOIMINTA

- Eivät osallistu perinteiseen organisoituun toimintaan
- Voi koittaa rekrytoida vain yksittäiseen merkittävään tehtävään, jossa vapaus toteuttaa itse

<https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/sovelluskehittaja-anssi-pehrsson-koodasi-vapaaehtoistyo-na-vantaan-seurakunnille-ohjelman-ruoka-ja-asiointiapuun-tama-on-minun-tapani-auttaa-#00eff227>




Anssi Pehrssonin koti on nyt myös työpaikka. – Koronakaranteenissa ei tule mentyä mihinkään. Auttamistyökin onnistuu neljän seinän sisältä.



Sovelluskehittäjä Anssi Pehrsson koodasi vapaaehtoistyönä Vantaan seurakunnille ohjelman ruoka- ja asiointiapuun: ”Tämä on minun tapani auttaa”

ITSEOHJAUTUVUUS- TEORIA

Miten kasvattaa sisäistä
motivaatiota?





MOTIVAATIO

ULKOINEN

- Raha, titteli, CV
- Pakko, painostus
- Tarve saada tunnustusta muilta. Muuten tuntee itsensä huonoksi

SISÄINEN

- Innostus
- Kiinnostus
- Hauskuus
- Omien arvojen mukaista toimintaa



ITSEOHJAUTUVUUSTEORIA, DECI & RYAN

Omaehtoisuus



Kyvykkyys



Yhteisöllisyys





OMAEHTOISUUS/ AUTONOMIA

- “Voin valita”
- mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen sitouttaa (Haivas, Hofmans & Pepermans 2013)
- tyytyväisempiä vapaaehtoisia



MITEN LISÄTÄ AUTONOMIAA?

- Selvästi rajatut tehtävät vähentävät väärinkäsityksiä
- Perehdytyksellä on suuri merkitys
- vahvasta vuorovaikutusta
- lisää vapaaehtoisten päätösvaltaa, mikä vaatii tiedon lisäämistä toimiakseen
- lisää palautetta työstä, henkilökohtainen asiakaspalautetta ja kokonaispalautetta järjestölle



POIKKEUS

- Ulkoisesti motivoituneet vapaaehtoisilla, jotka haluavat miellyttää muita, autonomian lisääminen voi johtaa liialliseen tekemiseen.
- Koordinaattorin hyvä pitää esillä mahdollisuutta tekemisen vähentämiseen ja vapaaehtoistoiminnan lopettamiseen. Muutoin voi lisätä syyllisyyden ja velvollisuuden tunteita. (Oostlander, Güntert, van Schie & Wehner 2013)



KYVYKKYYS/ KOMPETENSSI

- “Osaan ja pystyn”
- riittävät taidot
- pinnistely, omien taitojen ylittäminen
- älylliset haasteet
- odottamaton myönteinen palaute



TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

1. Vuorovaikutustaito
2. Itsetuntemus
3. Tunneälykkyyys ja empatia
4. Kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista
5. Verkostoitumiskyky
6. Resilienssi eli muutosjoustavuus
7. Yhteistyökyky
8. Kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa
9. Kriittinen ajattelu ja luovuus
10. Itseohjautuvuus



VOIKO VAATIA VAI EI?

- Kokemus vaativuudesta vahvasti sitoutumista (Jamison, 2003)



YHTEISÖLLISYYS

- “Olen osa jotain yhteisöä” / “Olen osa suurempaa kokonaisuutta”
- Lämpö
- Kohtaaminen
- Yhteiset tavoitteet, merkityksellisyys



VAHVISTAA SITOUTUMISTA

- vapaaehtoisten keskinäiset ja henkilökunnan väliset suhteet olivat hyvät (Molly Frenco 2013)
- yhteisöllisyydellä jopa suurempi merkitys tyytyväisyydelle ja sitoutumiselle kuin tehtävillä (Malinen, Harju 2016)



Oman toiminnan reflektio, kokemukset ja vaikutukset järjestön tavoitteiden saavuttamiseen olivat tärkein yksittäinen tekijä toiminnan jatkamisessa.

Se tarjosi mahdollisuuden liittää kokemukset omaan ajatteluun, uskomuksiin, arvoihin ja tarkastella niitä yhdessä muiden kanssa sekä kehittää ongelmanratkaisukykyä.

Wisner et al 2005

MINKÄ AJATUKSEN OTAN TÄSTÄ MUKAANI?

Kirjoita chatiin muutamalla
sanalla niin voimme yhdessä
reflektoida :)

KIITOS

Emilia Osmala
emilia@osana.fi
0442730718



OSANA