

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA

L A R I K A R R E I N E N



[Karreinen.org](http://Karreinen.org)

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



## Innostava tehtävä napataan: viisi helppoa vinkkiä

*Avaa sivistyksen portit - auta lapsia lukemaan.* Kuulostaako paremmalta kuin "haetaan vapaaehtoisia läksykerhon vetäjiä"? Vedin hiljattain koulutuksen, jossa hetken miettimisen jälkeen alkoi nopeasti löytyä paljon kuvaavampia ja houkuttelevampia tehtäväkuvauksia. Mitä muuta innostavan otsikon lisäksi tehtävän paketoinnissa pitäisi olla?

### 1. Kuvaa innostava tavoite

Kerro mikä merkitys vapaaehtoisen työllä on. Miten tämä tehtävä liittyy isompaan kokonaisuuteen ja mitä sen kautta saavutetaan. Miksi tämä on tärkeää? Miksi tätä tehdään? Jos ei pysty perustelemaan itselleen tehtävän mielekkyyttä, voi olla vaikea vakuuttaa muita siitä.

### 2. Mitä pitää tehdä?

Kuvaa tehtävä tarpeellisella tarkkuudella.

### 3. Mitä minä siitä saan?

Useimmiten ihminen haluaa auttaa, tehdä hyvää jollekin tai jonkin asian puolesta. Samalla voi saada itselleen kokemusta, hyvää mieltä tai uusia taitoja. Joissain tapahtumissa järjestäjät pääsevät paikkoihin, joihin ei normaalisti pääsisi.

Osa hakee myös juttuseuraa, kavereita, kun taas toiset haluavat tehdä tehtävät yksin, silloin kun se heille sopii. Varsinkin nuoret hakevat uusia kokemuksia ja eläkeläisille jatkuvuus, jo hankittujen taitojen hyödyntäminen voi olla useammin motivaation lähde. Motivaation miettimisessä voi hyödyntää Anne Birgitta Pessin vapaaehtoismotivaatioiden timanttimalleja (ks esimerkki 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan, s. 34)

### 4. Mitä minulta vaaditaan?

Mitä taitoja tarvitaan? Kuinka paljon aikaa siihen pitäisi varata? Kerran vai toistuvasti? Tarvitsenko erikoisvarusteita?

### 5. Perehdytys

Tarvitsenko koulutusta? Saanko perehdytystä tai opastusta? Kehen voin olla yhteydessä? Kuka ottaa minut vastaan? Rohkaise kysymään lisää.

Ja tämä kaikki pitäisi pystyä sanomaan muutamalla lauseella, jotta viesti menisi perille. Jos mahdollista, niin luetuta tehtäväkuvaus kaverilla tai toiminnassa mukana olleella



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



vapaaehtoisella. Usein näkee otsikoita "haetaan vapaaehtoisia", vaikka termi vapaaehtoinen kuvaa roolia, eikä kerro mitä tehtävä sisältää. Tarkista siis otsikko: innostaako se ja kertooko otsikko tuloksista? Onko se selkeä?

Jos käytät verkkoa tehtävien mainostamisessa, kannattaa lukaista myös [Verkkorekrytoinnin salat](#). Jos taas puhut talkoolaisille kasvokkain, on SLU:n urheiluseuraviestinnän oppaassa mainio pohja [innostavalle talkoopuheelle](#).

Ilmoitukset, sähköposti ja netti ovat henkilökohtaista kysymistä paljon heikompia keinoja pyytää vapaaehtoisia mukaan toimintaan, mutta hyvin suunniteltuun tehtävään on helpompi lähteä mukaan.

**Oletko nähnyt innostavan tehtäväkuvauksen?** Laita linkki kommenttiin niin annetaan hyvien esimerkkien levitä. Näin voit olla tekemässä vapaaehtoistoiminnasta houkuttelevampaa ja ehkä tarjota jollekin elämänsä tilaisuuden.



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



## Innostava viesti ja osallistuminen tehty helpoksi: 350.org

Sain viestin Will Batesiltä, kuinka 350.org -ilmastokampanjan ensimmäisessä toimintapäivässä kolme vuotta sitten 5000 ihmistä 181 maassa näytti maailmanlaajuisen liikkeen voiman. [Vaikuttava video](#) kertoo millaista on kun tuhannet ihmiset toimivat yhteisen planeettamme puolesta:



CNN kutsui sitä laajimmalle levinneeksi poliittiseksi tempaukseksi maapallon historiassa. Foreign Policy lehti kirjoitti "kaikkein suurin maailmanlaajuisesti koordinoitu kampanja".

Innostus alkaa herätä. Olen tilannut 350.orgin sähköpostiviestejä parin vuoden ajan. Kirjeessä kerrotaan miten paikallisryhmät Filippiineillä ja Australiassa edistäneet uusiutuvaa energiaa. Tai kuinka Ranskassa ja Indonesiassa on kampanjoitu fossiilisten polttoaineiden julkisia tukia vastaan. Miten minä voisin olla mukana?

*"And so it goes around the world -- everywhere we're able, we're working with incredible grassroots activists to push for the solutions that the planet and its people so desperately need."*

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



Miten minä voisin osallistua? Suomessa ei vielä tietääkseni ole 350.orgin paikallisryhmää. Pitäisikö perustaa sellainen? Kirjeen lopussa on kolme mahdollisuutta osallistua:

1. Jos pidät tätä työtä tärkeänä, [voit lahjoittaa ja katso videon](#)
2. Liity mukaan [Facebook](#)issa ja [Twitter](#)issä ja tilaa [sähköpostit](#)
3. Voit vahvistaa toimintaamme paikallisesti, jakaa [oman tarinasi](#) ja lahjoittaa

Sivumennen sanoen taitavat todella tarvita lahjoituksia, koska niitä pyydetään kirjeessä kolmesti. Jos sähköpostilla voi innostaa toimintaan, niin tässä siinä on onnistuttu ilman että se tuntuisi hyökkävältä.

Kiinnostuin tutkimaan [350.orgin](#) sivuja, mitä lisää sieltä löytyisi.

[Paikallistoiminnan käynnistämiseen](#) on koottu hyvä aloituspaketti 350.orgin sivuilla. Ohjeet löytyy tapaamisen, elokuvaillan ja puun istutustapahtuman järjestämiseen, pyöräkaistojen lobbaamiseen tai paikallisvaalien ilmastoehdokkaan kampanjan tekemiseen. Keskustelutilaisuuksien fasilitointiin ja vapaaehtoisprojektien johtamisesta on koottu yleisimpiin kompastuskiviin vastaavat [käytännönläheiset ohjeet](#).

Jos siis haluaisin lähteä mukaan, järjestää tapahtuman, [osallistua](#) tai perustaa [paikallisryhmän](#) ja saada käyttööni hyviä käytäntöjä miten kannattaa toimia, on 350.orgilla siihen valmiit resurssit. Ja tarjolla kenelle tahansa verkkoyhteyden päässä, ilman salasanoja, jäsenyyshakemuksia tai yhdistyksen perustamisruljansseja.

Koko [350.orgin tiimi](#) on esitelty kuvien ja yhteystietojen kanssa. Samoin on esitelty paikallisia vapaaehtoisia. Tällä liikkeellä on kasvat ja siellä on oikeita ihmisiä. Tämä madaltaa yhteydenottokynnystä.

Millä suomalaisella **kansalaisjärjestöllä** on yhtä hyvät aineistot ja kannustus niille, jotka haluavat toimia saman asian puolesta? Kerron heti kun löydän sellaisen.

*J.K. Seuraavaksi ajattelin blogata eräästä esimerkillisesti johdetusta ja organisoidusta suomalaisesta kampanjasta, jossa on osattu tarjota helppoja osallistumistapoja ja saatu näkyviä tuloksia.*



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



## Kansalaisaloitteet vapaaehtoisprojekteina: miksi Tahdon 2013 sytytti ja Turkistarhaton Suomi sai työvoiton?

Miksi Turkistarhaton Suomi -kampanja sai kerättyä lähes 70 000 nimeä, Tahdon 2013 -kampanja polkaisi yli 100 000 nimen ensimmäisen vuorokauden aikana mutta perustulokampanja on hitaasti ylittänyt 16 000 nimeä? Mitä voimme vapaaehtoisjohtamisen näkökulmasta oppia kansalaisaloitekampanjoiden menestyksestä?



Turkistarhaton Suomi -kampanja noudatti järjestelmällisesti monia hyvän vapaaehtoisjohtamisen ja -projektien periaatteita. Kampanjassa osattiin hyödyntää vapaaehtoisten voima.

**Osallistuminen oli tehty helpoksi ja näkyväksi heti kampanjan etusivulla.** Helppo tapa oli tykätä Facebookissa tai allekirjoittaa kansalaisaloite. Nimien keruu oli vaativampi tehtävä. Kutsu osallistua ja tulla mukaan näillä kolmella eri tavalla muodostivat kampanjasivuston näkyvimmän osan. Osallistuminen oli nostettu esille.

**Vapaaehtoisia otettiin mukaan, koulutettiin ja annettiin sopivia tehtäviä.** Nimien kerääminen vie enemmän aikaa ja siihen on korkeampi kynnyks, mitä madallettiin koulutuksilla. Niitä oli useilla paikkakunnilla ja isommilla vielä useita, joten jos ensimmäinen ilta ei sopinut niin oli toisia tarjolla. Nimienkeruun jälkeenkin vapaaehtoisia koulutettiin lobbaamaan kansanedustajia.

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



Iso tavoite jaettiin pienempiin osiin ja etenemistä seurattiin. Nimienkeruun etenemisestä [tiedotettiin](#) kerran kuussa. Uuden kymppitonin täytyminen antoi uskoa, että tavoite saavutettaisiin. Samalla viestittiin kuinka kampanjassa tapahtui koko ajan. Pienet edistysaskeleet ovat [tutkitusti motivoivia](#). Jokaisessa julkistuksessa oli mukana joku aloitteen allekirjoittanut julkisuuden henkilö.

Kaiken tämän järjestäminen osoittaa vahvaa vapaaehtoisjohtamisen osaamista. Kampanjan järjestäjät ovat soveltaneet keskeisiä hyvän vapaaehtoisjohtamisen kulmakiviä toimivalla tavalla.

**Tunneviestinnän voitto:** [Tahdon 2013](#)



"Jos haluat pyytää käsiä avuksi, on ensin kosketettava sydämiä" (*John C Maxwell, Johtajuuden 21 ehdotonta lainalaisuutta*). Tahdon 2013 -kampanja onnistui koskettamaan ihmisten sydämiä. Moni äänestäjä turhautui kun eduskunnan lakivaliokunnan puheenjohtaja Anne Holmlund kiemurteli aloitteen käsittelyn kanssa ja lopulta [valiokunta äänesti sen nurin](#).

Tahdon 2013 antoi näille turhautuneille toivoa oikeudenmukaisemmasta yhteiskunnasta ja konkreettisen tavan toimia sen saamiseksi. Tuloksena oli 100 000 allekirjoituksen vyöry ensimmäisen vuorokauden aikana. Nimien keruun seuraaminen sosiaalisessa mediassa piti kampanjan sosiaalisessa mediassa näkyvillä ja antoi motivoivan mittarin, jolla saattoi seurata tavoitteen saavuttamista.

Mitä tästä opiksi? [Tunteiden huomioiminen](#) on yksi osa motivointia. "Kun johdat itseäsi vetoa järkeen, kun muihin, vetoa tunteisiin."

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



Kuinka käy [perustulokampanjan](#)?



Perustulokampanjan nimien keruu on ollut kahteen edelliseen verrattuna [hidasta](#). Verkkosivuilla ei ole nostettu esille osallistumismahdollisuuksia, laajaa jalkautumista ei ole järjestetty eikä hyvin perustellussa asiassa ole vielä löydetty sitä tunteisiin vetoavaa voimaa.

Turkistarhaton Suomi -kampanjan järjestäjinä oli suuria ja kokeneita kansalaisjärjestöjä, mitä perustuloverkostolla ei ole. Sen haasteena olisi nyt keksiä jokin ketterä keino loppukiriin. Perustulokampanja tarvitsisi nyt joko tunteisiin vetoavan [meemin](#) tai paljon jalkatyötä sekä vapaaehtoistoiminnan organisointia. Meemin keksimiseen voisi löytyä vinkkejä [täältä](#). Vapaaehtoisten organisoimiseksi hyviä käytäntöjä löytyy Turkistarhaton Suomi -kampanjalta tai [350.orgilta](#) ja SLU:n [seuraviestintäoppaasta](#).

Aloitteen voi allekirjoittaa [täällä](#).



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



## Avaimia onnistuneeseen hallituksen jäsenten rekrytointiin

Näin syksyisin haetaan taas hallitukseen jäseniä. On hallituksia, joihin haetaan kiinnostuneimmat ja innostuneimmat ja sitten on niitä, joihin velvollisuudesta pakotetaan jäseniä jotta saadaan paikat täyteen. Miten rekrytoidaan puuhakkaita ja tunnollisia hallituslaisia, jotka osaamisellaan lisäävät yhdistyksen menestystä?

Ystävänäni toimi monta vuotta Luonto-Liiton liittohallituksessa ja puheliaaseen tapaansa laveasti **kertoili mitä siellä tehdään**. Joskus **kyseli minua mukaan**, kuten pari muutakin aktiivia. En uskonut että minusta olisi niin vaativaan tehtävään. Keräsin kokemusta ja yhtenä vuotena tiesin, että nyt en voinut enää kieltäytyä.

Toimin kaksi vuotta hallituksen jäsenenä ja yhden varapuheenjohtajana. Mistään muualta olisi saanut niin hyvää kokemusta ympäristöpoliittisten lausuntojen kirjoittamisesta, perusteita ison järjestön toiminnan johtamisesta, oppia talous- ja henkilöstöasioista tai toimintasuunnitelman teosta.

Mutta itse en olisi uskaltanut sinne hakea, jos minua ei olisi kysytty. Syksyisin pohdimme hallitusporukalla mahdollisia uusia hallituslaisia ja kävimme verkostojamme läpi. Kysyimme useita ihmisiä ja osa innostui heti, osa vasta muutaman vuoden jälkeen.

Nykyään hallitus- ja jaostopaikoista taidetaan tiedottaa jäsenlehdessä ja sähköpostilistalla, jotta nekin joita ei osata kysyä voivat hakea. Avoimuus kannattaa. Luonto-Liiton Itämeri-jaostoon olemme joka vuosi hakeneet jäseniä avoimella sähköpostihauulla. Viesti on tavoittanut varmasti satoja ihmisiä, olemme saaneet viidestä kymmeneen hyvä hakemusta joista keskimäärin noin puolitoista vuodessa on jäänyt aktiivisesti mukaan toimintaan. Perehdytyksessä ja tehtävänjaossa meillä olisikin vielä kehitettävää ja nyt on tehty uuden jaostolaisen opasta.

### Haetaanko ketä tahansa vai osaajaa?

Tulin Punaisen Ristin Itä-Helsingin hallitukseen 2003 ensiapuryhmän edustajana. Kaikista muistakin osaston yksiköistä oli edustaja, mikä helpotti puheenjohtajan työtä. Hän saattoi helposti delegoida ensiapuryhmää koskevat asiat minulle, keräysasiat keräysvastaavalle jne. Luonto-Liiton liittohallituksessa vastasin hieman vaihdellen Itämeri- ja kansainvälisistä asioista sekä ympäristöpolitiikasta. Varapuheenjohtajana olin yksi pilkunviilausjaoston jäsenistä, joka viimeisteli ja hieman uudistikin koko liiton toimintasuunnitelman kirjoittamista.



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



Tiesin, mikä oli tehtäväni hallituksessa, ja mikä ei ollut. Vaikka välillä muidenkin aloilla oli niin kiinnostavia juttuja, etten malttanut pitää suutani kiinni. :)

Hallituksen salkku- tai tehtäväperusteinen työnjako on minusta toimivin keino varmistaa, että hallituksen jäsenet tietävät mitä tehdä ja ottavat vastuuta omasta lohkostaan. Kannattaa myös lukea [vapaaehtoistoiminnan kehittäjä Thomas W. McKeen](#) keskeiset asiat tiivistävä kirjoitus aiheesta.

Useimmat tapaukset, joissa hallituksen jäsen on rekrytoitu periaatteella "ei sinun siellä tarvitse mitään tehdä, kunhan istut tuolilla", ovat tuottaneet juuri tuon tuloksen. Kun ei ole selkeää syytä eikä tehtävää olla hallituksessa, on osallistuminenkin heikkoa. Yritysten hallituksiin yritetään kai lähtökohtaisesti löytää osajia, jotka auttavat yritystä menestymään. Auttaisiko se vähitellen myös yhdistyksen hallituksen rekrytointia, jos jokainen jäsen toisi sinne taitoja, jotka auttavat yhdistyksen tavoitteen saavuttamisessa?

Ennen rekrytointia kannattaa miettiä, millaista osaamista tai vastuualueita hallitukseen tarvitaan. Mitä halutaan painottaa tulevana kautena?

**Onko jäsenistö passiivista?** Pitäisikö siis rekrytoida jäsenvastaava, jonka osaa järjestää mukavia illanviettoja ja on hyvä puhumaan ihmisiä mukaan? Tai olisiko tarvetta tiedottajalle, joka hallitsee sosiaalisen median käytön?

**Onko hallituksen toiminta jämähtänyttä ja entisen toistoa?** Löytyisikö kehittäjätyyppiä, joka ottaisi projektikseen yhdistyksen perustehtävän kirkastamisen ja toiminnansuunnittelun osallistavien menetelmin?

**Onko rahat vähissä?** Löytyisikö verkostoista kirpputorin tai myyjäisten järjestäjää, tai henkilöä, joka voisi paikkakunnan yrittäjät tuntevana löytää sponsorin toiminnalle?

## Esimerkkejä hallitustehtäväkuvauksista

Rekrytoitavan ensimmäisiä kysymyksiä on usein "*Mitä siellä hallituksessa tehdään?*" "*No, me istutaan kokouksissa, pidetään pöytäkirjaa ja päätetään asioista. Se on kuule hurjan mielenkiintoista...*"

Vai näin:

*Kotimaan avun yhdyshenkilönä (kyllä näin pitkän tittelin saa SPR:n osastoissa!) olet valmiina auttamaan jos vaikka jonkun talo palaa ja perhe tarvitsee vaatteita, ruokaa ja majoituksen. Meillä on sopimus kaupan X kanssa, että voimme mennä sinne mihin vuorokauden aikaan tahansa ja ostaa enintään 500 eurolla vaatteita ensi hätään. Siinä tehtävässä tarvitaan juuri*



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



*kaltaistasi empaattista henkilöä, jolla on henkisen tuen koulutus. Lisäksi osallistut koulutuksiin kerran vuodessa ja päivität valmiussuunnitelmaa.*

Kokeneet konkarit tietävät mitä hallituksessa tehdään ja hallitustehtäväkuvaukset on mainio keino siirtää tämä tieto uusille hallituksen jäsenille. Opiskelijajärjestöt ovat tehneet hyviä ja motivoivia hallitustehtäväkuvauksia, kuten vaikkapa [Nefa Jyväskylästä](#) ja [Inkubio Aalto-yliopistosta](#). Partiolaisilla on myös homma hallussa ihailtavalla tavalla: [Myyrpartion tehtäväkuvaukset](#) sisältävät myös perehdytysmateriaalit. Punaisen Ristin attamisvalmiuteen kuuluu monta erilaista tehtävää ([ks Tässä ja Nyt s. 6-7](#)). Isompien järjestöjen kannattaa vilkaista [Richard Malen hallitustyökalut](#). Entä hallitushakijoille [usein kysytyt kysymykset -tiedosto](#) Huomatkaa, että tehtävänimike voi olla jotain muutakin kuin *vastaava* tai *ministeri*. Itselläni ei tällä hetkellä ole Luonto-Liiton Itämeri-jaostossa mitään virallista titteliä, joten olen kutsunut itseni puuhamieheksi.

## Millaisia ominaisuuksia hyvältä hallituksen jäseneltä toivottaisiin?

Yhdysvalloissa vapaaehtoisjärjestöt (non-profit) vastaavat paljon enemmän sosiaali- ja nuorisotoiminnasta kuin täällä. Siellä hallituksen jäsenistä toivotaan löytyvän näitä neljän W:n ominaisuuksia:

**Wisdom:** tarvitaan kokemusta omasta järjestöstä hyvien päätösten tekemiseksi

**Weight:** painoarvoa, joku joka on yhteisössä tunnettu ja hyvämaineinen. Verkostot ja sosiaalinen pääoma auttavat, kun pitää löytää vaikka kitaransoittaja illanviettoon tai edustaa yhdistystä viranomaisiin päin. **Wealth:** varallisuutta, jotta voi lahjoittaa yhdistykselle ja tuntee muita varakkaita, jotka voivat lahjoittaa. Yhdysvalloissa hallitusten jäsenten odotetaan lahjoittavan vuosittain huomattavia summia omalle yhdistykselleen. Varainhankinta on tärkeämpi osa kuin täällä.

**Worker:** tekijä, joka on valmis laittamaan aikaansa ja tekemään asioita yhteisen hyvän eteen.

Tämä jaottelu jättää mainitsematta sosiaaliset taidot. Järjestötoiminta on yhteistyötä, jossa muiden huomioiminen, innostaminen, kiittäminen ja kyky löytää yhteisiä ratkaisuja auttavat pitkälle.

## Miten rekrytoidaan?

Yleensä mitä enemmän ihmisten kanssa toimimiseen panostaa, sitä paremmin se tuottaa. Tämä pätee rekrytointiin, joka on yhdistyksen yksi tärkeimpiä valintoja. Käytännön elämässä aika ei aina riitä kaikkeen, joten tekemällä ykkös- ja neloskohdan on jo perusasiat hoidossa.



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



- Miettikää tehtäväkuvaukset ja millaiset taidot tai ominaisuudet auttaisivat saavuttamaan yhdistyksen perustehtävän tavoitteet.
- Viestikää avoimesti aktiiveille, jäsenistölle ja miksei julkisestikin, millaisiin hallitustehtäviin haetaan ihmisiä. Avoimuus antaa kuvan, ettei hallitus ole vain sisäpiiriläisten kähmintäkerho.
- Pitäkää aivoriihi ja listatkaa kaikkien verkostoista potentiaaliset nimet. Älkää kritisoiko yhtään ehdotusta, vaan vasta lopuksi päättäkää missä järjestyksessä kysytään.
- Henkilökohtainen kysyminen on tunnetusti tehokkain rekryointitapa. Mieluiten lämmitelkää aihetta ja jutelkaa jo pitkin vuotta.
- Käy lounaalla tai kahvilla hallitusehdokkaan kanssa, Ehditte jutella tarkemmin kiinnostuksenkohteista, elämäntilanteesta ja tehtävistä.
- Esitelkää hallitusehdokkaat jäsenistölle hyvissä ajoin ennen valintakokousta.
- Pitäkää Partion malliin [pestikeskustelut](#) hallitusehdokkaiden kanssa, joissa sovitte mitä odotetaan puolin ja toisin.

Jos rekrytoitava on nuori tai kokematon, kannattaa korostaa oppimismahdollisuuksia ja oikeaa asennetta. Taitoja voi oppia ja tekemisen asenteella pääsee pitkälle. Pitkään työelämässä olleiden tai eläkeläisten kohdalla kannattaa painottaa kertynyttä kokemusta ja osaamista.

## Hyvä kello kauas kantaa

Aikaisemmat onnistuneet rekrytoinnit kertovat varmasti eteenpäin, kuinka mielekästä hallitustoiminta on ollut. Samoin ulospäin hyväntuulinen ja toimielias yhdistys vetää magneetin lailla puoleensa uusia toimijoita. Jatkuva viestintä onkin yksi tärkeimpiä onnistuneen rekrytoinnin edellytyksiä. Ystävänä Luonto-Liiton liittohallituksessa teki juuri näin ja itsekin laitoin hyvän kiertämään rekrytoimalla pari muuta liittohallitukseen. Hyvä perehdytys ja kouluttautumismahdollisuudet kannustavat ottamaan hallitustehtävän vastaan.





## Toimintasuunnitelma avuksi ihmisten aktivointiin

### 23.43 Lari Karreinen 0 Comments

Miltä kuulostaisi toimintasuunnitelmaa hyödyntäisi toimijoiden sitouttamisessa ja kutsumisessa mukaan?

1. kerrotaan tavoitteista ja tuloksista, millaista muutosta halutaan. Kerrotaan, että järjestetään tapahtuma, jonka tavoitteena on saada kaksi uutta toimijaa. Perustellaan se: miksi tämä on tärkeää.
2. Ihmiset kertomaan toiminnasta. Hallituksen tai toimintaryhmän vetäjä kertoo mitä hän aikoo ensi vuonna tehdä. Kuvan kanssa. Passiivit pois ja ihmiset esille. Vaikkapa näin:



*Lari järjestää talviretken, jonka jälkeen sen 8 - 10 osallistujaa hallitsevat talviretkeilyn perustaidot ja pystyvät nauttimaan talvisesta päiväretkeilystä omatoimisesti. Samalla kasvatetaan tulevien talviretkien vetäjäjoukkoa.*



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



3. Luvut esiin: mitä kaikkea hyvää toimintaa, koulutusta ja muuta käytetyllä rahalla saa.

4. Kiitetään jo etukäteen.

5. Kutsutaan lukijat mukaan. Jokaisessa kohdassa kerrotaan, miten sinä voit osallistua ensi vuoden aikana. Näin voit tulla mukaan!

6. Ja toimintasuunnitelma kuvitettuna näkyviin yhdistyksen sivuille, jotta seuraavana vuonna kävijät näkevät mitä kaikkea on tulossa ja miten he voivat osallistua.

Näistä ajatuksista kiitokset First Nonprofit Foundationille, koska samaahan voi soveltaa myös toimintakertomukseen. [Five Elements of Every Successful Nonprofit Annual Report](#)





## Miten markkinoida Punaisen Ristin vapaaehtoistoimintaa?

### 11.25 Lari Karreinen 0 Comments

Kukaan ei käy meidän tapahtumissa eikä jäsenistöstäkään koskaan ole mitään kuulunut. Kaikkein vaikeinta on tavoittaa nuoria. Onneksi [Tellervo Kettusen opinnäytetyössä](#) on yksinkertaisia ratkaisuja tähän. Hän on tutkinut Punaisen Ristin Tampereen osaston vapaaehtoistoiminnan keskuksen toiminnan markkinoimista 18 - 30 -vuotiaille.

#### Jäseniä ei ole näkynyt?

*Kuten jo luvussa 10 tuotiin esiin, Punaisen Ristin uusille jäsenille ei lähetetä tervehdystä omalta paikallisosastolta. Kaikille uusille jäsenille tulee lähettää kirje tai sähköpostiviesti, jossa jäsen toivotetaan tervetulleeksi oman paikallisosaston toimesta. Tervetuloviestissä voidaan samalla kertoa lyhyesti, mitä toimintaa oma osasto tarjoaa jäsenelle ja mistä kaikkialta saa lisätietoa osaston toiminnasta. (s. 65)*

Olen kuullut erään ison kaupungin osastosta, joissa uusille jäsenille soitetaan kun he ovat liittyneet ja toivotetaan tervetulleiksi. Jos vuori ei tule osaston luo, on osaston mentävä jäsenen luo.

#### Muutamia vinkkejä aktivointiin tapahtumissa:

- esittele toimintaa kertomalla tarinoita. Ne jäävät mieleen ja niiden kautta uuteenkin asiaan on helppo tutustua.
- järjestä tuotetestausta: ensiapulaukkua tutkiessa voi jutella ensiaputoiminnasta. Nälkäpäivänä paikalla voi olla avustuspakkaus ja rasmin vastaisen päivän ennakkoluulojen poisheittäminen on mainio esimerkki miten abstraktista teemasta saa toiminnallisen.

#### Keinoja lukijoiden aktivointiin sosiaalisessa mediassa

Kysy, kommentoi, keskustele. Se on luonteeltaan vuorovaikutteinen media, ei yksisuuntainen tiedotuskanava. Tykkääjien määrää voi lisätä kilpailuilla, joissa voi voittaa vaikka Punaisen Ristin tuotteita.

**1. Kirjoita päivitykset mahdollisimman lyhyiksi.** Vuorovaikutuksen määrä kasvaa, kun päivitystekstin pituutta lyhennetään. Pitää karsia turhat pois ja tämän jälkeen vielä kerran

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



tiivistää.

2. **Tykkää tästä, jos...** Kerro faneillesi, mitä toivot heidän tekevän. Jos halutaan kerätä päivitykselle peukutuksia eli tykkäyksiä, voidaan sivun faneja pyytää tykkäämään tilapäivityksestä jos he ovat samaan mieltä kanssasi jostain asiasta. Muista valita päivityksen aiheeksi sellainen, joka innostaa fanejasi.

3. **Kysymykset auttavat ymmärtämään.** Kysy suoria ja helppoja kysymyksiä. Ihmiset vastaavat mielellään kysymyksiin, jos aihe on heille mieleinen.

4. **Tee tykkääjistäsi tarinankertojia.** Käytä niin sanottua ”täytä tyhjät kohdat” –päivitystä. Esimerkki: Parasta vapaaehtoistoiminnassa on \_\_\_\_\_ !

5. **Käytä linkkejä.** Päivitys jaetaan eteenpäin enemmän, jos se sisältää sivuston tykkääjiä puhuttelevan linkin.

6. **Kuvat herättävät eniten kiinnostusta sosiaalisessa mediassa.** Kun päivitykseen lisätään visuaalisia elementtejä, kasvaa ihmisten kiinnostus asiaa kohtaan, mikä taas lisää päivityksen tykkäämisen ja jakamisen todennäköisyyttä. Esimerkki:

Kuva-albumi -päivitys → 180 %

Yksittäinen kuva → 120 %

Video → 100 % (s. 59)

Tässä on vain muutama poiminta, joten käytännön vinkkejä kaipaavan kannattaa lukea kaikki toimenpide-ehdotukset. Ja kannattaa myös lukea [SLU:n viestintäopas](#), ja jos haluaa innostaa sähköpostiviestein, niin esimerkki [350.orgista](#). Vaan mitä sinä suosittelisit?

Tellervo Kettunen on opinnäytetyössään tullut koonneeksi oikein käyttökelpoisen paketin vapaaehtoistoiminnan viestintään. Itse lisäisin siihen vielä selkeät [tehtäväpaketit](#), joita voi mainostaa. Kun vapaaehtoinen tietää millaisia tehtäviä on tarjolla ja mitä taitoja ja paljonko aikaa se vaatii, on hänen helpompi lähteä mukaan.

Kiitos Tellervo, opinnäytetyöstäsi on hyötyä laajemminkin!





## Mainio viestintäopas vapaaehtoisjärjestölle ja -johtajille

### 12.11 Lari Karreinen 0 Comments

Suomen Liikunta- ja Urheilu on tunnettu kehittyneestä strategiaosaamisestaan, minkä lisäksi he ovat tehneet todella rautaisen [viestintäoppaan](#). Viestintä ei todellakaan ole pelkkää mediaa varten, vaan tässä oppaassa on lähdetty liikkeelle tärkeimmästä, sisäisestä viestinnästä. Niin monesti kuulee, että juuri tähän liittyvät suurimmat ongelmat. Ja kerrankin on väännetty rautalangasta, miten kannattaa tehdä.

Sisäisen viestinnän osiossa on kuvattu esimerkein onnistunut tapahtumakutsu. Huomatkaa erityisesti uusien jäsenten huomioiminen:

- *kertoo selkeästi, mitä, missä ja milloin tapahtuu*
- *antaa kuvan siitä, kenelle tapahtuma on tarkoitettu*
- *kertoo, miksi kannattaa tulla paikalle*  
*saa kutsun vastaanottajan tuntemaan itsensä tervetulleeksi mukaan*
- *kertoo, täytyykö tapahtumaan ilmoittautua erikseen ja mihin mennessä*
- *keneltä saa lisätietoja*

*Säännöllisesti toistuvat tapahtumatkin ovat uusille jäsenille outoja, joten pelkkä tilaisuuden nimi, ajankohta ja tapahtumapaikka eivät riitä kertomaan, mistä on kysymys. (s. 12)*

Ja sitten opastetaan talkoolaisten työnjako ihan kädestä pitäen:

- *kerro, mitä ja miksi tehdään*
- *kuvaa palkitseva tavoite*
- *kerro, miten se saavutetaan*
- *jaa tehtävät selkeisiin osiin*
- *sovi, kuka vastaa mistäkin*
- *sovi myös aikataulusta*
- *sovi, mitä pulmatilanteissa tehdään*
- *kirjaa sovitut asiat*
- *varmista, että asiat on ymmärretty*
- *kerro, mistä asiat voi tarkistaa*

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



- *kiitä ja innosta*  
(s. 14)

Tässä on vapaaehtoisjohtajille kullannarvoisia muistilistoja.

Oppassa on hienosti käsitelty hankaliakin tapauksia, kuten miten toimia kun talkoolaiset eivät toimikaan kuten lupasivat.

Ja hyvä sähköpostiviesti kirjoitetaan näin:

- *otsikoi osuvasti – toistuvat jäsenkirjeet tunnistaa aina samasta otsikosta*
- *kirjoita lyhyesti: hyvä viesti mahtuu kerralla näytölle*
- *käytä helposti ymmärrettävää ja asiallista kieltä*
- *vältä liitetiedostoja, ohjaa mieluummin verkkosivuille*
- *muista lisätä viestin loppuun lisätietojen antajan yhteystiedot ja seuran vakiomuotoinen allekirjoitus*  
(s. 20)

Miten syvällä järjestökehittämisessä pitääkään olla, että voi innostua tästä seuraviestinnän tee edes nämä -listasta:

- *viesti jäsenille vähintään kerran kuussa*
- *kerro hallituksen päätöksistä ja valmisteltavista asioista*
- *kysy mielipiteitä tulossa olevasta asiasta*
- *listaa tärkeät tapahtumat ja kutsu jäsenet ajoissa mukaan*
- *kerro ja muistuta seuran arvoista ja pelisäännöistä*  
(s. 24)

Loppu onkin sitten yhtä perinpohjaista ohjeistusta tiedotteiden kirjoittamiseen, tiedotustilaisuuksien järjestämiseen, haastattelujen antamiseen, esiintymistaidon harjaannuttamiseen ja kriisiviestintään.

Laajalla tekijäporukalla on selvästi ollut sekä vahva viestintä- että järjestöosaaminen. Tämä teos kannattaa jokaisen vakavasti järjestönsä johtamiseen ja viestintään suhtautuvan lukea.



## Kierrätyskeskukselta vapaaehtoisena työyhteisössä -materiaali

### 2.36 Lari Karreinen 0 Comments

Jos olet kiinnostunut kehittämään vapaaehtoistoimintaa osana omaa työyhteisöä, niin Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen [vapaaehtoisena työyhteisössä](#) -materiaalilla pääsee hyvään alkuun.

Siinä on valmis [koulutusohjelma](#) pohdintoihin, miten vapaaehtoiset otetaan mukaan työyhteisöön. Maailmalla tämä on yleisempää kuin Suomessa. Tosin on meilläkin ollut luokissa kouluvaareja ja -mummoja ja isoissa järjestöissä varsinkin luottamushenkilöt tekevät rinta rinnan töitä palkattujen kanssa. On järjestöjä, joissa kirjanpito tai jäsenrekisterin ylläpito tehdään kerran kuussa talkoilla vapaaehtoisten ja työntekijän voimin. Tulevaisuudessa rahoituksen tiukentuessa julkisella sektorilla ja isoissakin järjestöissä houkutus pyytää vapaaehtoisia mukaan

**Mitä pitää ottaa huomioon**, kun halutaan ottaa vapaaehtoisia osaksi työyhteisöä?

1. Missä hommissa olisi eniten hyötyä apukäsistä?
2. Onko tiettyjä aikoja, jolloin on erityisesti kiire tai liikaa tekemistä?
3. Mistä tehtävästä vapaaehtoisen on helppo aloittaa?
4. Onko tehtäviä, jotka kuuluvat vain työsuhteisille?
5. Huonoja puolia vapaaehtoisten tulosta?

#### **Apuja tehtävän suunnitteluun**

1. Mistä tehtävästä on kyse (parilla sanalla)? Onko joku osuus tehtävästä/siihen liittyen vain työntekijän vastuulla?
2. Mitä perustietoja ja -taitoja vapaaehtoinen tarvitsee tehtävään?
3. Voiko uusi vapaaehtoinen aloittaa tästä tehtävästä?
4. Pitääkö vapaaehtoisella olla muita taitoja tai ominaisuuksia?
5. Millainen hän ei voi olla?
6. Kuinka paljon aikaa ja millaista sitoutumista tehtävä vaatii?
7. Millaisen perehdytyksen vapaaehtoinen tarvitsee tehtävään?
8. Kuka vastaa perehdytyksestä? Kuka vastaa, jos vapaaehtoiselle tulee jotain kysyttävää tai asiaa?

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



Vapaaehtoisen perehdytykseen Kierrätyskeskus on tuottanut oman [oppaan](#). Siinä perehdytetään toimintaan ja myös havainnollistetaan kauniisti mitä tapahtuu kun vapaaehtoinen kiinnostuu Kierrätyskeskuksen toiminnasta:

## Vapaaehtoisen askeleet



Kun toimitaan yhteisössä, yhteisten pelisääntöjen sopiminen auttaa välttämään tai selviytymään ristiriitatilanteista. Itseäni jäi vielä mietityttämään, miten Kierrätyskeskuksen vapaaehtoiset sitoutetaan näihin pelisääntöihin.

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



## Vapaaehtoistyön pelisäännöt

**Arvot** – Kaikessa toiminnassamme noudatetaan Kierrätyskeskuksen arvoja. Ne ovat ympäristövastuullisuus, aitous, yhteisöllisyys, järkevyyt ja empaattisuus.

**Vapaaehtoisuus** – Jokainen on vapaaehtoistoiminnassa mukana omasta tahdostaan, ja palkkiona osallistumisesta on hyvä mieli. Vapaaehtoiset eivät korvaa työntekijöitä vaan tukevat heidän työtään. Vastuu toiminnasta on lopulta aina sillä esimiehellä, joka toiminnosta vastaa, ei vapaaehtoisella.

**Sitoutuminen** – Luotettavuus on tärkeää myös vapaaehtoistoiminnassa, ja on tärkeää tehdä niin kuin on sovittu. Ilmoita ajoissa mahdollisista muutoksista tai esteistä yhteyshenkilöllesi. Sinulla on aina oikeus lopettaa vapaaehtoistyö, jos haluat.

**Oppiminen** – Saat perehdytyksen tehtävääsi ja Kierrätyskeskuksen toimintaan. Voit myös osallistua sopiviin koulutuksiin, kuten Ekopassi-koulutuksiin.

**Todistus** – Saat tekemästasi vapaaehtoistyöstä todistuksen, jos haluat. Kysy siitä yhteyshenkilöltäsi.

**Vakuutus** – Kun teet Kierrätyskeskukselle vapaaehtoistyötä, sinut on vakuutettu tapaturmien varalta.

**Pulmatilanteet** – Mahdolliset ristiriidat ja hankaluudet pyritään ratkaisemaan aina keskustelemalla mahdollisimman pian. Pulmatilanteet asiakkaiden kanssa ratkaisee aina esimies. Tarvittaessa ota yhteyttä yhteyshenkilöosi tai vapaaehtoistoiminnan koordinaattoriin.

Aiheesta on myös järeämpi tiiliskiviopuksia, mutta kevyemmästä päästä suosittelen [Helen Littlen kirjaa](#). Siinä on käyty läpi ammattimaisen vapaaehtoistoiminnan järjestämisen aakkoset. Kierrätyskeskuksen opas on ensimmäinen suomenkielinen aiheesta tehty opas johon olen törmännyt, mutta ei varmaan ainoa?



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



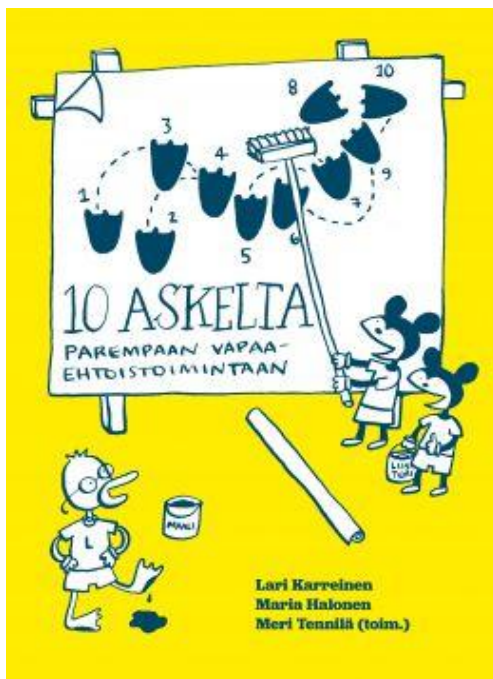
## Kirjavinkkejä vapaaehtoistoimijoille: perusteokset

### 10.45 Lari Karreinen 0 Comments

Kaikki alkoi siitä, kun työtoverini Maria Halonen lainasi minulle Helen Littlen kirjan [Volunteers, How to Get Them, How to Keep Them](#). Olin vaikuttunut. Helen Little oli koonnut vastauksen moniin ongelmiin ja tehnyt aivan samoja havaintoja kuin minä ja moni muu vapaaehtoistoiminnan kanssa puuhasteleva. Tehtävien on oltava selkeästi määriteltyjä, on rekrytoitava oikeat ihmiset ja johdettava heitä.

Näkökulma on ammattimaisempaan vapaaehtoistoiminnan organisointiin keskittyvä. Siksi perusyhdistystoimijan näkökulmasta pieni puute on, ettei ryhmätoiminnasta kirjoiteta mitään. Littlen kirja oli tärkeänä lähteenä kun aloimme Marian kanssa kirjoittaa [10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan \(Visio 2010\)](#)

Lari Karreinen, Maria Halonen, Meri Tennilä (toim.)



Maria Halosen kanssa kirjoittamani ja Meri Tennilän toimittama kirja sisältää perusasiat vapaaehtoistehtävien paketoinnista, motivoinnista, rekrytoinnista, osaamisen siirtämisestä,

# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



palautteenannosta, ryhmätoiminnasta sekä johtamisesta. Omasta mielestäni parasta kirjassa ovat Kaisa Lekan kuvat, joissa hän onnistuu tiivistämään ja kuvaamaan villakoiran ytimen. :)

Olen ollut iloisesti yllättynyt miten hyvää palautetta olemme saaneet ja kuinka monen järjestön hyllystä kirjamme löytyykään. [Animalia-lehdestä](#) löytyy arvostelu kirjastamme.

Muista kotimaisista perusteoksista ehdoton on Kari Loimun Yhdistystoiminnan käsikirja. Vaikka se keskittyykin yhdistyksen hallintoon, on siinä mukana myös painavaa asiaa johtamisesta ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä.

Kirjaprojektin aikana tuli vastaan myös muutamia muita hyviä opuksia. Nämä ovat enemmän ammattimaisen vapaaehtoisorganisaation näkökulmasta kirjoitettuja, mutta kyllä meikäläinen täysin vapaaehtois pohjalta toimiva yhdistyskin hyötyy näistä:

## **The New Breed: Understanding and Equipping the 21st Century Volunteer**

Jonathan R Mckee

Paras teos uuden vapaaehtoistoiminnan johtamisesta ja organisoinnista jos haluaa syventää tietämystään 10 askelta parempaan vapaaehtoistointaan -oppaan pohjalta. Rekrytoinnista, motivoinnista, virtuaalisista vapaaehtoisista ja johtamisesta aina hankalien tapausten käsittelyyn.

## [Turn Your Organisation Into A Volunteer Magnet](#)

Andy Fryar, Rob Jackson ja Fraser Dyer

Kirjoittajat ovat hienosti yhdistäneet perusasioista kertomisen elävien esimerkkitapausten kautta. Mukana on motivointia, tehtävien suunnittelua ja vapaaehtoisten pitämistä mukana. Esimerkit ovat mm. Iso-Britanniasta ja Australiasta. Kiitos tekijöille, että tämä on kaikkien saatavilla.

## [Litteracy Volunteer Value Added Toolkit](#)

Community Literacy of Ontario

Tätä 186 sivun järkäletä voisi hyvin kutsua kattavaksi tiiliskivikäsikirjaksi ammattimaiseen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen tai organisointiin. Opas lähtee organisaatioon sopivien vapaaehtoistehtävien suunnittelusta, rekrytoinnista, markkinoinnista, tehtäväkuvausten kirjoittamisesta jne.

## [Best Practices in Volunteer Management: An Action Planning Guide for Small and Rural Nonprofit Organisations](#)

Jennifer Allis, Canada Volunteerism Initiative

Toinen kanadalainen 126 sivun opas vapaaehtoiskoordinaattoreille ja yhdistystoimijoille käsittää 10



# SYTYTÄ, KYSY JA VEDÄ MAGNEETIN LAILLA PUOLEESI VAPAAEHTOISIA



kohdan kehitysohjelman aina vapaaehtoisten arvostamisesta koordinoitaitoihin, riskienhallintaan, tehtävien suunnitteluun, koulutukseen ja sitouttamiseen. Käytännönläheinen ja kannustavasti kirjoitettu manuaali, jonka suomentaminen olisi palvelus ammattimaisemmalle järjestösektorin kehittämiseksi Suomessa.

## [How to get volunteers work for you](#)

Jana Berkhan

Opinnäytetyö, jossa perusasiat rekrytoinnista, tehtävien suunnittelusta, vapaaehtoisten arviointihaastatteluista, seurannasta ja arvioinnista.

## [Kulttuuria vapaaehtoistyönä](#)

Juha Iso-Aho, Esko Juhola (toim)

Kulttuuritapahtumien järjestäjille, mutta myös muille hyviä peruskäytäntöjä vapaaehtoisten johtamiseen. Opettele nimet, kahvia ja teetä on hyvä olla aina tarjolla ja kerro, ettei ole yhtä oikeaa tapaa vaan lopputulos ratkaisee. Ja muutakin: Mikä sai vapaaehtoiset osallistumaan keskiäikamarkkinoille ja eroaako se vaikkapa järjestötoiminnasta?

