

**VAPAAEHTOISTYÖN ORIENTAATIOT JA KANNUSTEET
ERITYISESTI JÄRJESTÖLLISEN AIKUISKOULUTUKSEN
NÄKÖKULMASTA**

Marja Anitta Pehkonen
29.8.2024

Orientations and Incentives on
Voluntary work especially
from The Perspective of
NGO Adult Education.

1

1 Johdanto

2 Orientaatiot, kannusteet ja motiivit vapaaehtoistyössä

2.1 Orientaatiosta, kannusteista ja motiiveista

2.2 Tutkimuksia vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavista tekijöistä

3 Vapaaehtoistyö

3.1 Vapaaehtoistyön määritelmiä ja tunnuspiirteitä

3.2 Vapaaehtoistyön merkitys ja laajuus

4 Järjestöllisen aikuiskoulutus, sivistys ja aktiivinen kansalaisuus

4.1 Aktiivinen kansalaisuus ja sivistys

4.2 Vapaa sivistystyö

4.3 Koulutus kansalaisjärjestöjen opintokeskuksissa

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimuksen metodologiset perusteet

5.1 Tutkimuskysymykset

5.2 Tutkimusaineiston keruu ja vastaajat

5.3 Tutkimusmenetelmät

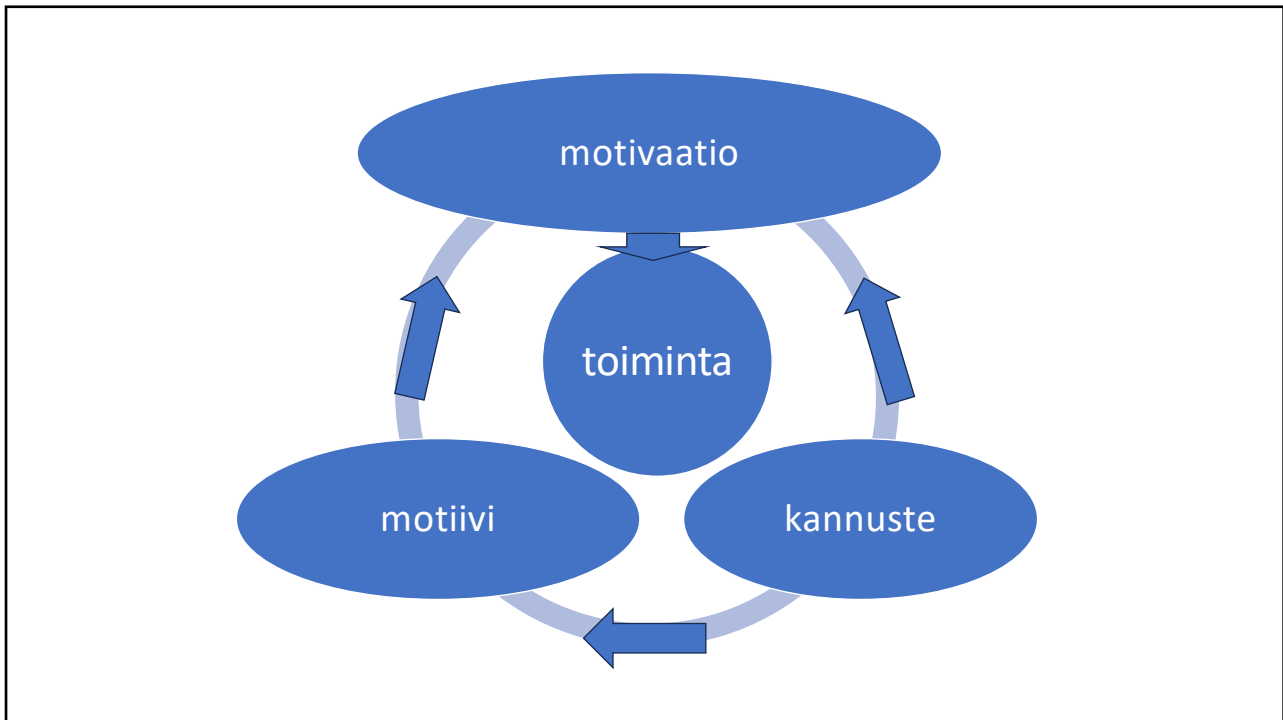
5.4 Tutkimusaineiston analyysi

5.4.1 Laadullisten avovastausten luokittelu

5.4.2 Kvantifioidun aineiston analyysi

5.4.3 Tutkimuksen luotettavuudesta

2



3

- 1. Introduction**
- 2. Orientations, Incentives, and Motivation in Voluntary Work**
 - 2.1 Orientations, Incentives, and Motivation
 - 2.2 Studies on Factors Influencing Engagement in Voluntary Work
- 3. Voluntary Work**
 - 3.1 Definitions and Characteristics of Voluntary Work
 - 3.2 The Importance and Scope of Voluntary Work
- 4. Organisational Adult Education, Enlightenment, and Active Citizenship**
 - 4.1 Active Citizenship and Civilization (Edufication)
 - 4.2 Free Adult Education
 - 4.3 Education in Civil Society NGO's Study Centers
- 5. Research Implementation**
 - 5.1 Methodological Foundations of the Research
 - 5.2 Research Questions
 - 5.3 Data Collection and Respondents
 - 5.4 Research Methods
 - 5.4.1 Classification of Qualitative Open Responses
 - 5.4.2 Analysis of Quantified Data
 - 5.4.3 Reliability of the Research

4

6 Tutkimustulokset: Vapaaehtoistyön orientaatiot ja kannusteet

6.1. Yksilöorientaatio

6.1.1. Hyvinvointikannusteet

6.1.2 Resurssikannusteet

6.1.3 Kehittymiskannusteet

6.2 Tavoiteorientaatio

6.2.1 Hyödyllisyyskannusteet

6.2.2 Palautekannusteet

6.3 Yhteisöorientaatio

6.3.1 Arvostuskannusteet

6.3.2 Organisoitikkannusteet

6.3.3 Koulutus- ja ohjauskannusteet

6.3.4 Yhteisöllisyyskannusteet

6.3.5 Palkitsemiskannusteet

6.4 Aateorientaatio

6.4.1 Auttamiskannusteet

6.4.2 Vaikuttamiskannusteet

5

6.5 Vastaajien taustan ja vapaaehtoistyökokemuksen yhteys orientaatioihin ja kannusteisiin

6.5.1 Vastaajien taustat ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.2 Orientaatiot, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.3 Hyvinvointikannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.4 Resurssikannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.5 Kehittymiskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.6 Hyödyllisyyskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.7 Palautekannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.8 Arvostuskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.9 Organisoitikkannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.10 Koulutus- ja ohjauskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.11 Yhteisöllisyyskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.12 Palkitsemiskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.13 Auttamiskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6.5.14 Vaikuttamiskannusteet, vastaajien tausta ja vapaaehtoistyökokemus

6

- 6. Results: Orientations and Incentives in Voluntary Work
- 6.1. Individual Orientation
- 6.1.1. Well-being Incentives
- 6.1.2. Resource Incentives
- 6.1.3. Development Incentives
- 6.2. Goal Orientation
- 6.2.1. Utility Incentives
- 6.2.2. Feedback Incentives
- 6.3. Community Orientation
- 6.3.1. Appreciation Incentives
- 6.3.2. Organizational Incentives
- 6.3.3. Training and Guidance Incentives
- 6.3.4. Community Incentives
- 6.3.5. Reward Incentives
- 6.4. Ideological Orientation
- 6.4.1. Helping Incentives
- 6.4.2. Influencing Incentives

7

- 6.5. Connection Between Respondents' Background and Voluntary Work Experience with Orientations and Incentives
- 6.5.1. Respondents' Backgrounds and Voluntary Work Experience
- 6.5.2. Orientations, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.3. Well-being Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.4. Resource Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.5. Development Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.6. Utility Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.7. Feedback Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.8. Appreciation Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.9. Organizational Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.10. Training and Guidance Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.11. Community Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.12. Reward Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.13. Helping Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience
- 6.5.14. Influencing Incentives, Respondents' Background, and Voluntary Work Experience

8

7 Tulosten yhteenvetoa ja johtopäätökset

7.1 Yksilöorientaatio

7.1.1. Hyvinvointikannusteet

7.1.2 Resurssikannusteet

7.1.3 Kehittymiskannusteet

7.2 Tavoiteorientaatio

7.2.1 Hyödyllisyyskannusteet

7.2.2 Palautekannusteet

7.3 Yhteisöorientaatio

7.3.1 Arvostuskannusteet

7.3.2 Organisoitukannusteet

7.3.3 Koulutus- ja ohjauskannusteet

7.3.4 Yhteisöllisyyskannusteet

7.3.5 Palkitsemiskannusteet

7.4 Aateorientaatio

7.4.1 Auttamiskannusteet

7.4.2 Vaikuttamiskannusteet

8 Pohdinta ja tutkimusprosessin arviointia

Lähteet

9

7. Summary of Results and Conclusions

7.1. Individual Orientation

7.1.1. Well-being Incentives

7.1.2. Resource Incentives

7.1.3. Development Incentives

7.2. Goal-focussed Orientation

7.2.1. Utility Incentives

7.2.2. Feedback Incentives

7.3. Community Orientation

7.3.1. Appreciation Incentives

7.3.2. Organizational Incentives

7.3.3. Training and Guidance Incentives

7.3.4. Community Incentives

7.3.5. Reward Incentives

7.4. Ideological Orientation

7.4.1. Helping Incentives

7.4.2. Influencing Incentives

8. Reflection and Evaluation of the Research Process

References

10

Tutkimuksen tavoite/ The purpose of this study

- Tavoitteena oli tutkia vastaajien tiedostamia tekijöitä, jotka vahvistavat tai puuttuessaan vähentävät heidän mahdollisuuksiaan tehdä vapaaehtoistyötä.
- Nämä tekijät nimettiin kannusteiksi.
- Tutkimuksessa analysoitiin vastaajajoukon (N=1915), pääosin opintokeskuksen järjestölliseen koulutukseen jossakin vaiheessa osallistuneiden, näkemyksiä niistä tekijöistä, joita he halusivat tuoda esiin vapaaehtoistyössä kannustavina tekijöinä.
- Tutkimusaineisto kerättiin esittämällä verkkokyselyllä avoin kysymys: " Mikä auttaa tai auttaisi sinua tekemään vapaaehtoistyötä nyt ja tulevaisuudessa?" Osallistujat tuottivat kyselyssä 1-8 vastausta, joista kukin sisälsi yhden tai useita lausumia. Lisäksi kysyttiin tarkentavia kysymyksiä.
- The purpose of this current paper is to study the factors identified by the respondents, which either strengthen or weaken their possibilities and to engage in voluntary activities.
- The factors were named as incentives.
- The research focusses on analysing the views of the respondents (N=1915) that they saw as incentives to voluntary work. Majority of the respondents were individuals, who had participated in education provided by study centres in Finland.
- The participants produced 1-8 answers in the survey, each of which contained one or several statements. More detailed questions were also asked.

11

- Aineiston kvalitatiivisessa analyysissä orientaatioita muodostettiin neljä ja vapaaehtoistyön kannusteita muodostettiin kaksitoista.
- Vapaaehtoistyön orientaatiot ja niiden sisältämät kannusteet kuvaavat vapaaehtoistyön kannustekenttää kokonaisuutena.
- In the qualitative analysis of the research material, four orientations and twelve incentives were categorized.
- The orientations and the single incentives contained in the groups depict the incentive field of voluntary activities.

12

Slide 13 features a dark grey background with two white circular callouts. The left callout contains two bullet points in Finnish, and the right callout contains two bullet points in English.

- Yksilöorientaatio jakautuu kolmeen alakategoriaan: resurssi-, kehittymis- ja hyvinvointikannusteet.
- Tavoiteorientaatioon sisältyy kaksi alakategoriaa: hyödyllisyys- ja palautekannusteet.

- The individualistic orientation were divided in three subcategories: resources, self-development and well-being.
- The goal-focussed orientation include two subcategories: results and feedback.

13

Slide 14 features a dark grey background with two white circular callouts. The left callout contains two bullet points in Finnish, and the right callout contains two bullet points in English.

- Yhteisöorientaatioon muodostettiin viisi alakategoriaa: organisointi-, arvostus-, koulutus- ja ohjaus-, yhteisö- sekä palkitsemiskannusteet.
- Aateorientaatioon muodostettiin kaksi alakategoriaa: auttamis- ja vaikuttamiskannusteet.

- Community orientation contain five subcategories: organizing, appreciation, training and supervision, community support and rewards.
- Ideological orientation contain two subcategories: helping other and advocacy.

14

Aineistolainaus	Orientaatio	Kannusteet
Resurssit koulutustautua Ohjaus vapaaehtoistehtävän aihealueeseen	Yhteisöorientaatio	Koulutus- ja ohjaukannuste
Selkeä vastuun- ja työnjako palkkatyöläisiin Mukaan pääsemisen helppous		Organisointikannuste
Vapaaehtoistyö on tiimityötä eli tarvitaan muita mukaan Samanhenkiset ihmiset		Yhteisöllisyyskannuste
Vapaaehtoistyön arvostamisen lisääminen Vapaaehtoistyön arvostaminen myös ammattilaispiireissä		Arvostuskannuste
En halua maksaa matkoista itse Ruokapalkka, virkistystoiminta ymv.		Palkkiokannuste- ja motiivi

15

Examples of Statements	Orientation	Incentives
Resources to train Guidance on the subject area of volunteer work	Community orientation	Training and guidance incentives
Clear division of responsibility and work for paid employees Ease of access to participation		Organizational incentives
Volunteering is teamwork, meaning others are needed to join Like-minded people		Community incentives
Increasing the appreciation of volunteer work Appreciation of volunteer work also within professional circles		Appreciation incentives
I do not want to pay for travel myself Food compensation, recreational activities, etc.		Reward incentives

16

Organisointikannusteet

- Kansalaisjärjestöjen vapaaehtoistyö on aina jossakin määrin organisoitua toimintaa. Myös yhdistyslaki (26.5.1989/503) edellyttää tiettyjä vastuita ja toimintoja yleishyödylliseksi määritellyltä yhdistykseltä. Wibergin (2011, 386) mukaan organisointi on toimintojen järjestämistä ja suunnittelua. Kansalaisjärjestöt ja niiden paikallisyhdistykset ovat organisaatioita, joilla on toimintajärjestelmä.
- Vapaaehtoisten odotukset yhdistykseltä ovat monimuotoisia. Toimintojen kannustavuus riippuu siitä, miten vapaaehtoistyön on organisoitu. Yhdistyksen ulkoista ja sisäistä tiedotusta, hallitustyön avoimuutta, vallan hajauttamista ja vapaaehtoisten mukaan ottamista mukaan yhdistystoiminnan suunnitteluun pidetään tärkeinä kannustavina tekijöitä.
- Sopimusten ja yhteistyön viranomaisten suuntaan tulisi tapahtua yhdistyksen, ei vapaaehtoisten, taholta. Vapaaehtoisia kannustavat erilaiset uudet ja joustavat toimintamuodot kuten etänä tehtävä vapaaehtoistyö, sosiaalisen median käyttö ja uudet kokouskäytännöt sekä mahdollisimman vähäinen byrokratia.
- Myös tasapuolinen työnjako ja myönteinen asenne vapaaehtoisen estyessä tekemästä vapaaehtoistyötä sekä selvät, mutta eivät liian yksityiskohtaiset, säännöt ohjaamassa vapaaehtoisen työskentelyä tulevat kannustavina organisointikannusteina esiin. Lisäksi kannustavana tekijänä organisoitiin liittyen vapaaehtoiset tuovat esiin yhteistyön paikkakunnalla toimivien järjestöjen kesken.

17

Organizational incentives

The volunteer work of civic organizations is always to some extent organized activity. The Associations Act (26.5.1989/503) also requires certain responsibilities and activities from an association defined as general interest. According to Wiberg (2011, 386), organizing involves arranging and planning activities. Civic organizations and their local associations are organizations that have an operational system.

The expectations of volunteers towards the association are diverse. The encouragement of activities depends on how the volunteer work has been organized. The association's external and internal communication, transparency in board work, decentralization of power, and involving volunteers in the planning of association activities are considered important motivating factors.

Agreements and cooperation with authorities should be conducted by the association, not the volunteers. Volunteers are encouraged by various new and flexible forms of activity, such as remote volunteering, the use of social media, new meeting practices, and as little bureaucracy as possible.

Additionally, an equitable distribution of work and a positive attitude when a volunteer is unable to participate in volunteering, as well as clear but not overly detailed rules guiding the volunteer's work, emerge as motivating organizational incentives. Furthermore, a motivating factor related to organization is that volunteers highlight collaboration among organizations operating in the local area

18

Taulukko 2. Yhteisöorientaation organisointikannusteiden analysipolku

lausumia	kannusteet	orientaatio
mukaan pääsemisen helppous	organizing incentives	yhteisöorientaatio
selkeät tehtävät		
henkilökohtainen koodinaattori		

Mukaan pääsemisen helppous ja työn mielekkäisyys lisää näkyvyyttä asialle

Selkeä vastuun- ja työnjako palkkatyöläisiin

Työ on organisoitua eli joku on määritellyt tarpeen.

vapaaehtoistyön hyvä markkinointi

Selkeät tehtävät

Pitäisi tehdä helpoksi osallistua siihen.

Eli että tiedotetaan mahdollisuuksista, miten mukaan pääsee ja mitä mukanaolo vaatii.

Toisaalta se ei kuitenkaan saa olla niin sitovaa, että joutuu potemaan huonoa omaatuntoa, jos joskus ei pääsekään mukaan jonkin muun esteen vuoksi.

Mielenkiinnon herättävä tiedotus

Mielekkäitä tehtäviä ja selkeä toimenkuva.

Enemmän mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön

Yhden ihmisen niskaan kasautuu usein liikaa tehtäviä seuratoiminnassa. Vaikka työmäärä ei muuttuisikaan on yhdessätekeminen mielekkäämpää.

vp-työn henk.koht koordinoija, lyhytkestoiset vp-työt

Parempi verkostoituminen ja tuki

19

The Analysis Path for Organization incentives of Community Orientation

statements	incentive	orientation
ease of getting involved	organizing incentives	community orientation
clear tasks		
personal coordinator		

- Ease of access and meaningful work increase visibility for the cause.
- Clear division of responsibilities and tasks for paid employees.
- The work is organized, meaning someone has identified the need.
- Good marketing of volunteer work.
- Clear tasks should be provided to make participation easy.
- This means informing about opportunities, how to get involved, and what participation requires. On the other hand, it should not be so binding that one feels guilty if, for some other reason, they cannot participate at times.
- Engaging communication of information.
- Meaningful tasks and a clear job description.
- More opportunities for volunteer work.
- Often, too many tasks accumulate on one person's shoulders in club activities.
- Even if the workload does not change, working together is more meaningful.
- Personal coordinator for volunteer work, short-term volunteer tasks. Better networking and support.

20

- Tutkimuksen toisessa vaiheessa tutkittiin tilastollisesti vastaajien taustan (ikä, sukupuoli, asuin ympäristö, koulutustausta ja elämäntilanne) ja kokemuksen (vapaaehtoistyön kesto ja säännöllisyys) yhteyksiä vapaaehtoistyön kannusteisiin.
- Sekä vastaajien taustalla että kokemuksella vapaaehtoistyöstä on ristiintaulukoinnilla osoitettavissa tilastollisia yhteyksiä orientaatioihin ja kannusteisiin. Tilastollisina tunnuslukuina ovat Khiin-neliötesti ja suhteutettu residuaali.
- At the second stage of the research, the connection between the volunteering incentives and the background (age, living environment, education and living circumstances) as well as experience (duration and regularity of volunteering) of the respondents were studied in the light of statistics.
- Both the respondents' backgrounds and their experience in volunteer work show statistically significant connections to orientations and incentives through cross-tabulation. The statistical measures used include the Chi-square test and standardized residuals.

21

Organisointikannusteiden ja vastaajien elämäntilanteen välillä on khiin-neliötestin mukaan osoitettavissa tilastollisesti lähes merkittävä yhteys ($p=,050$). Opiskelijoiden lausumista 57,4 % (standardoitu residuaali 2,8), työelämässä olevien lausumista 41,4 % (standardoitu residuaali -1,4), työttömien lausumista 43,3 % (standardoitu residuaali 0,0) ja eläkkeellä olevien lausumista 42,7 % (standardoitu -0,3) liittyy organisointikannusteisiin.

Taulukko 3 Organisoitinkannusteet ja elämäntilanne

		työllinen	työtön	opiskelija	eläkkeellä	jokin muu	Total
Organisointi ei mainintaa	Count	530	51	40	403	66	1090
	% within Organisointi	48,6%	4,7%	3,7%	37,0%	6,1%	100,0%
	% within Elämäntilanne	58,6%	56,7%	42,6%	57,3%	53,7%	56,9%
	% of Total	27,7%	2,7%	2,1%	21,0%	3,4%	56,9%
	Adjusted Residual	1,4	0,0	-2,9	0,3	-0,8	
mainitsee kannusteena	Count	375	39	54	300	57	825
	% within Organisointi	45,5%	4,7%	6,5%	36,4%	6,9%	100,0%
	% within Elämäntilanne	41,4%	43,3%	57,4%	42,7%	46,3%	43,1%
	% of Total	19,6%	2,0%	2,8%	15,7%	3,0%	43,1%
	Adjusted Residual	-1,4	0,0	2,9	-0,3	0,8	
Total	Count	905	90	94	703	123	1915
	% within Organisointi	47,3%	4,7%	4,9%	36,7%	6,4%	100,0%
	% within Elämäntilanne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	47,3%	4,7%	4,9%	36,7%	6,4%	100,0%

22

According to the Chi-square test, there is a statistically nearly significant relationship ($p=0.050$) between organizational incentives and the respondents' life situations. Among students, 57.4% (standardized residual 2.8) expressed this, while among those in the workforce, the figure was 41.4% (standardized residual -1.4), among the unemployed, it was 43.3% (standardized residual 0.0), and among retirees, it was 42.7% (standardized residual -0.3) related to organizational incentives.

Table 3. Example of the for Quantitative data

		employed	unemployed	student	retired	something else	Total	
Organizing	No named	Count	530	51	40	403	66	1090
		% within Organisointi	48,6%	4,7%	3,7%	37,0%	6,1%	100,0%
		% within Elämäntilanne	58,6%	56,7%	42,6%	57,3%	53,7%	56,9%
		% of Total	27,7%	2,7%	2,1%	21,0%	3,4%	56,9%
		Adjusted Residual	1,4	0,0	-2,9	0,3	-0,8	
Names as incentive		Count	375	39	54	300	57	825
		% within Organisointi	45,5%	4,7%	6,5%	36,4%	6,9%	100,0%
		% within Elämäntilanne	41,4%	43,3%	57,4%	42,7%	46,3%	43,1%
		% of Total	19,6%	2,0%	2,8%	15,7%	3,0%	43,1%
		Adjusted Residual	-1,4	0,0	2,9	-0,3	0,8	
Total		Count	905	90	94	703	123	1915
		% within Organisointi	47,3%	4,7%	4,9%	36,7%	6,4%	100,0%
		% within Elämäntilanne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	47,3%	4,7%	4,9%	36,7%	6,4%	100,0%
		Adjusted Residual						

23

Muun muassa seuraavat tilastolliset yhteydet tulivat tutkimuksessa esiin:
Among other findings, the following statistical connections emerged in the study:

- Naiset, työkäiset ja korkeakoulutetut, opiskelijat ja vapaaehtoistyötä säännöllisesti tekevät tuovat esiin **kehittymiskannusteet** muita ryhmiä enemmän.
- **Koulutuksen ja ohjauksen kannusteena** tuovat muita ryhmiä useammin esiin naiset, työttömät ja opiskelijat sekä alle kolme vuotta säännöllisesti vapaaehtoistyötä tehneet.
- Women, working-age individuals, highly educated people, students, and those who regularly engage in volunteer work highlight **development incentives** more than other groups.
- For the **education and guidance incentive**, women, unemployed individuals, students, and those who have volunteered regularly for less than three years more frequently highlighted it than other groups.

24

- Erityisesti miehet kokevat arvostuksen osoittamisella vapaaehtoistyötä kohtaan olevan vapaaehtoistyössä kannustava vaikutus.
- Mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kysymys, sitä suurempi merkitys on vapaaehtoistyön hyvinvointia lisäävällä vaikutuksella.

- Especially male respondents felt that appreciation of voluntary activities is an important incentive.
- The older the age group of the respondents, the more significant were factors that increase well-being.

25

- Työttömät henkilöt toivat esiin kehittymiskannusteiden merkityksen useammin kuin muussa elämäntilanteessa olevat.
- Pitkään vapaaehtoistyötä tehneille saadulla palautteella on suurempi merkitys kuin alle kolme vuotta vapaaehtoistyötä tehneille.

- The emphasis among the unemployed respondents was in the self-development orientation more than among the respondents with different life circumstances.
- Respondents with longer volunteering experience felt that the significance of feedback is greater than the respondents with less than three years of volunteering experience.

26

- Nuoret, opiskelijat, kaupungissa asuvat ja korkeakoulutetut toivat esiin vapaaehtoistyön organisoinnin kannusteena muita taustaryhmiä useammin.
- Ikäryhmistä erityisesti nuoret pitävät yhteisöllisyyttä merkittävänä kannusteena vapaaehtoistyössä.

- The young, students, people living in urban settings as well as the academically educated respondents indicated more often than other groups that organisation of volunteering activities is an important incentive.
- Especially the young felt that community support is a significant incentive in volunteering.

27

- Vapaaehtoistyön kannusteilla ja sivistymisen prosessilla on havaittavissa monia yhteyksiä. Erityisesti koulutus- ja ohjaukannusteilla voisi olla sivistymisen prosessia edistävä merkitys
- Nämä yhteneväisyydet ovat riippuvaisia siitä, miten vapaaehtoistyö on organisoitu, millaiset aatteet sitä ohjaavat ja millaiset toimintatavat ja pedagogiset periaatteet toteutuvat koulutuksessa, jota yhteisössä toteutetaan.

- There appear to be several linkages between the incentives of voluntary work and the process of civilization, which additionally relate to active citizenship.
- These commonalities are dependent on the way how voluntary work is organised, what kind of ideologies steer the activities and how the methodologies and pedagogical principles are realized in the education provided to the volunteering community.

28