

Goodwill

Lahjoittamo



OSAAMISEN LAHJOITTAMINEN YRITYKSELTÄ JÄRJESTÖLLE HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Tämä opas on syntynyt Goodwill ry:n Lahjoittamo-hankkeen aikana

Johdanto	3
Mitä on osaamisen lahjoittaminen?	4
Termit haltuun	4
Osaamisen lahjoittaminen	4
Osaamisen lahjoittaminen yksityishenkilönä vs. työntekijänä	5
Pro bono	5
Osaamisen lahjoittaminen vs. perinteinen vapaaehtoistyö	5
Sisäinen motivaatio kiinnostuksen herättäjänä ja sitouttajana	7
Osaamisen lahjoittaminen merkityksellisenä kokemuksena	9
Yleisiä ohjeita järjestöille ja yrityksille	10
Yhtenäisten odotusten varmistaminen	10
Yhteistyötä ohjaavat sopimukset	10
Minimoi riskit	11
Hyvät käytännöt järjestölle	12
1. Selvitä osaamisen tarve	12
2. Kartoita sopivia osaamisen lahjoittajia	12
3. Tuo avuntarve selkeästi esille	12
4. Tee arvot näkyviksi	13
5. Ole avoin ja rehellinen	13
6. Yhtenäistä odotukset, tavoitteet ja toimintatavat	13
7. Sovi viestintätavoista ja -kanavista	13
8. Kiinnitä huomiota vastavuoroisuuden ja reiluuden periaatteisiin	14
9. Kiitä, anna ja vastaanota palautetta	14
10. Kerro saavutetuista tuloksista sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä	14
Hyvät käytännöt yritykselle	15
1. Määrittele missä muodossa osaamista halutaan lahjoittaa	15
2. Suunnittele osaamisen lahjoittaminen yhdessä työntekijöiden kanssa	15
3. Linkitä osaamisen lahjoittaminen yrityksen vastuullisuustavoitteisiin	15

4. Jos teet pro bonoa, mieti onko teillä siihen oikeasti varaa	16
5. Ota huomioon järjestöjen tarpeet ja haasteet	16
6. Kartoita lahjoitettavissa oleva osaaminen	16
7. Anna osaamisen lahjoittamiseen tarpeeksi aikaa	16
8. Mahdollista ja tarjoa vaihtoehtoja tuputtamisen tai pakottamisen sijasta	17
9. Mittaa osaamisen lahjoittamisen tehoa ja jalosta	17
10. Viesti ja kommunikoi	17
Lopuksi	17
Lähteet	18
Kuva: Hyvät käytännöt järjestölle	
Kuva: Hyvät käytännöt yritykselle	

Johdanto

Yritykset ovat yhä halukkaampia tekemään ei-rahallisia lahjoituksia järjestöille. Yksi syy lahjoittamiseen on, että myös yritysten asiakkaat kokevat tätä kautta olevansa osa hyvän tekemistä, osa jotain suurempaa, joka muuttaa maailmaa. Yritykset käyttävät lahjoituksia brändinsä tukena ja jopa strategisena työkaluna; lahjoittamisella on aina jokin sanoma. Moni yritys ei pysty lahjoittamaan rahaa, joten osaamisen lahjoittaminen on vaihtoehtoinen tapa tehdä hyvää, ja saattaa viestinnällisesti ja markkinoinnillisesti ajatellen olla jopa näkyvämpi ja siten kannattavampi tapa lahjoittaa. Mitä suurempi yritys on, sen suurempi sosiaalisen vastuullisuuden ja takaisin antamisen mentaliteetti siellä monesti vallitsee.

Tämän oppaan tavoitteena on esitellä osaamisen lahjoittamisen hyvät käytännöt sekä osaamistaan lahjoittavalle yritykselle että lahjoituksen vastaanottavalle järjestölle. Opas auttaa osaamisen lahjoittamiseen osallistuvia osapuolia järjestämään toiminnan mahdollisimman tehokkaasti ja saumattomasti. Se käsittelee vain osaamisen lahjoittamista vapaaehtoistyön muotona. Se ei käsittele perinteisempää vapaaehtoistyön muotoa, jossa yksilö tai organisaatio lahjoittaa aikaansa järjestön hyväksi tehden työtä, johon ei välttämättä liity lahjoittajalla jo olevaa ammatillista osaamista. Koska osaamisen lahjoittaminen on kuitenkin tärkeä erottaa perinteisemmästä vapaaehtoistyöstä, listaamme niiden merkittävimmät erot seuraavassa osiossa. Opas ei myöskään käsittele lahjoittajan vapaa-ajalla tapahtuvaa osaamisen



lahjoittamista tai kokemusasiantuntijuutta vaan keskittyy nimenomaan yrityksen tai sen työntekijöiden työajalla tapahtuvaan osaamisen lahjoittamiseen.

Oppaassa käydään ensin läpi olennaiset termit, jotka helpottavat kokonaisuuden ymmärtämistä. Seuraavaksi opas pureutuu siihen, miten osaamisen lahjoittaminen perustuu lahjoittajan sisäiseen motivaatioon ja miten se voi tuottaa tälle merkityksellisyyden kokemuksen. Tämän jälkeen listataan kaikille osapuolille olennaiset osaamisen lahjoittamiseen liittyvät yleiset ohjeet ja hyvät käytännöt sekä järjestöjen että lahjoittajien näkökulmasta. Tiivistetyt ja tulostettavat ohjetaulut löytyvät oppaan lopusta.

Tämä opas on syntynyt Goodwill ry:n Lahjoittamo-hankkeen aikana. Hankkeen aikana osaamisen lahjoittamiseen liittyviä kysymyksiä on kartoitettu esimerkiksi useiden opinnäytetöiden avulla, jotka löytyvät oppaan lopussa olevasta lähdeluettelosta.



Opas auttaa osaamisen lahjoittamiseen osallistuvia osapuolia järjestämään toiminnan mahdollisimman tehokkaasti ja saumattomasti.

Mitä on osaamisen lahjoittaminen?

Termit haltuun

Osaamisen lahjoittamiseen liittyy muutamia termejä, joita on syytä selventää.

Osaamisen lahjoittaminen

Osaamisen lahjoittaminen on melko uusi, huonosti tunnettu ja vähän hyödynnetty lahjoittamisen muoto sekä järjestöissä että yrityksissä. Osaamisen lahjoittamisella tarkoitetaan ammattiin tai muuhun osaamiseen perustuvaa asiantuntijuuden lahjoittamista järjestölle tai sen kohderyhmälle yksityishenkilönä tai yrityksen työntekijänä.

Osaamisen lahjoittamisesta voidaan käyttää myös termiä asiantuntijuuden lahjoittaminen. Tämä opas puhuu tietoisesti asiantuntijuuden lahjoittamisen sijasta osaamisen lahjoittamisesta, koska asiantuntijuus terminä saattaa sulkea osajia toiminnan ulkopuolelle. Ihmisellä voi olla paljon arvokasta osaamista, jota hän mielellään lahjoittaisi järjestöjen hyödyksi ilman, että kyseinen ihminen mieltää itseään asiantuntijaksi. Osaamisen lahjoittaminen käytettävänä terminä siis laajentaa lahjoitettavan osaamisen kirjoa perinteisten asiantuntijaroolien ulkopuolelle ja mahdollistaa siten monenlaisen osaamisen lahjoittamisen.

Osaamisen lahjoittaminen on ammattiin tai muuhun osaamiseen perustuvaa asiantuntijuuden lahjoittamista.

Osaamisen lahjoittaminen yksityishenkilönä vs. työntekijänä

Osaamistaan voi lahjoittaa sekä yksityishenkilönä että yrityksen työntekijänä. Merkittävimpana erona mainituissa on, että yksityishenkilönä tapahtuva osaamisen lahjoittaminen tapahtuu lahjoittajan vapaa-ajalla, kun taas työntekijänä tehty lahjoitus suoritetaan työajalla.

Yrityksen työntekijänä tehty lahjoitus tarkoittaa, että lahjoittajan edustama yritys tai muu organisaatio on mahdollistanut osaamisen lahjoittamisen työajalla. Yritys tai muu organisaatio on siis määritellyt, että sen työntekijät voivat lahjoittaa osaamistaan esimerkiksi kolmen työpäivän työtä vastaavan ajan vuodessa. Usein tätä aikaa on mahdollista käyttää myös perinteisempään vapaaehtoistyöhön, mutta tässä oppaassa käsitellään vain osaamisen lahjoittamista.

Pro bono

Pro bono viittaa normaaliin yritykselle tehtävään toimeksiantoon, josta ei kuitenkaan laskuteta. Pro bono -toimeksiannoissa mukana oleminen ei välttämättä ole vapaaehtoista yrityksen työntekijöille. Työntekijöille toimeksianto ei siis välttämättä eroa millään tavalla muista toimeksiannoista eikä silloin voida puhua työntekijän tekemästä osaamisen lahjoittamisesta. Osaamisen lahjoittaja on tässä tapauksessa siis yritys.



Osaamisen lahjoittaminen vs. perinteinen vapaaehtoistyö

Vaikka opas ei käsittele tässä perinteisempää vapaaehtoistyötä, on tärkeää tehdä sen ja osaamisen lahjoittamisen välille selvä pesäero. Miten osaamisen lahjoittaminen konkreettisesti eroaa perinteisestä vapaaehtoistyöstä?

Useiden järjestöjen tekemä käytännön työ perustuu ammattilaisten suorittaman työn ohella laajasti vapaaehtoisten työpanokseen. Vapaaehtoistyön keskeinen piirre on, että sitä voi tehdä tavallisen ihmisen taidoin. Osaamisen lahjoittaminen eroaakin tavallisesta vapaaehtoistyöstä

siten, että tehtävissä tarvitaan erityistä osaamista, jota lahjoittajalle on kertynyt ammatillisen osaamisen tai muun perehtyneisyyden muodossa. Usein tilanne järjestöissä on kuitenkin se, että osa vapaaehtoisista antaa tavallisen vapaaehtoistyöpanoksen ohella järjestölle myös erityisosaamistaan osaamisen lahjoittamisen muodossa.

Kuva kertoo vapaaehtoistyön, yritys vapaaehtoistyön, pro bono -toiminnan ja osaamisen lahjoittamisen piirteet suhteessa työn vapaaehtoisuuteen yksilölle, tarvittaviin taitoihin sekä työstä vastaavaan tahoon.

Vapaaehtoistyön, yritys vapaaehtoistyön, pro bono -toiminnan ja osaamisen lahjoittamisen piirteet

	Vapaaehtoista yksilölle	Tarvittavat taidot	Vastaava taho
Vapaaehtoistyö	Kyllä	Tavallisen ihmisen taidot, perehdytys	Yksilö
Yritys- vapaaehtoistyö	Kyllä	Ammatillinen, ei erityisvaatimuksia	Yritys
Pro bono	Ei	Ammatillinen	Yritys
Osaamisen lahjoittaminen	Kyllä	Ammatillinen	Yksilö

Lahjoittamo 

Osaamisen lahjoittaminen järjestölle voi olla kertaluontoista tai pidempää sitoutumista vaativaa. Se voi siis olla esimerkiksi kahden tunnin konsultaatio lakiasioihin liittyen tai sitoutuminen vuodeksi pienen järjestön IT-tukihenkilöksi.

Alla olevassa kuvassa on listattuna esimerkkejä tehtäväryhmistä, joihin liittyen osaamisen lahjoittamista voi soveltaa.



Sisäinen motivaatio kiinnostuksen herättäjänä ja sitouttajana

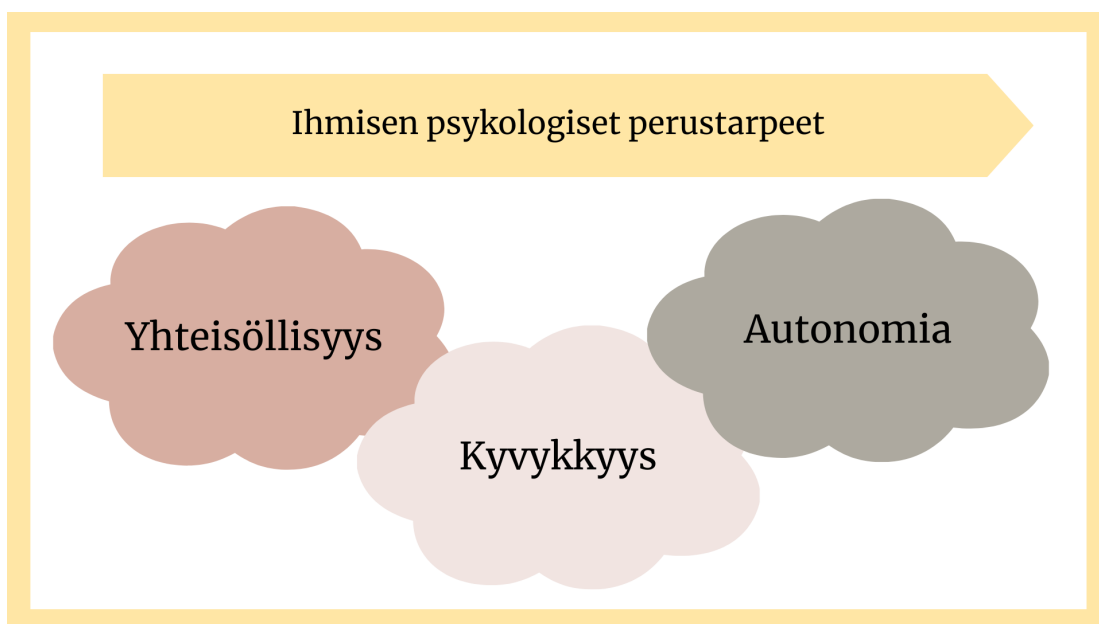
Ihminen on läpeensä sosiaalinen olento ja lähtökohtaisesti valmis tekemään hyvää muille, jos vaan siihen on suotuisat olosuhteet. Ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyy kuitenkin vahvasti vastavuoroisuuden periaate: kun antaa jotain muille, oletuksena on, että itse saa myös jotain takaisin.

Osaamisen lahjoittajat lähtevät mukaan vastikkeettomasti, mutta heitä on vaikea sitouttaa, elleivät he saa työstä jotain myös itselleen. Ulkoinen palkkio, kuten raha, ei kuitenkaan ole hyvä ajatus, sillä se saattaa tappaa sisäisen motivaation eli aidon halun tehdä hyvää. Sen sijaan lahjoittajaa voi palkita kiitoksilla yksityisesti ja julkisesti sekä yhdessä sovitulla ulospäin suunnatulla viestinnällä. Hyvää mieltä lahjoittajalle tuottaa se, kun kerrotaan riittävän usein, miten merkityksellinen hänen työpanoksensa järjestölle on ja mitä sillä saadaan aikaan.

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisen kolme psykologista perustarvetta ovat autonomia, yhteisöllisyys ja kyvykkyys. Sisäinen motivaatio mahdollistuu, kun nämä kolme perustarvetta

täyttyvät riittävästi. Kun osaamisen lahjoittamisen kokonaisuutta mietitään järjestössä, olisi hyvä varmistaa, että näiden perustarpeiden täyttyminen mahdollistuu lahjoittajille.

- **yhteisöllisyys:** lahjoittajan ottaminen osaksi yhteisöä, positiivinen viestiminen, kiittäminen, yhdessä tekeminen
- **autonomia:** osaamisen lahjoittajan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vapaus valita omien arvojen mukainen auttamiskohde, mahdollisuuksien mukaan päättävällään antamista lahjoittajalle siitä, milloin, miten ja missä työn tekee
- **kyvykkyys:** kun lahjoittaja saa tehdä itselleen mielekkäitä ja haastavuudeltaan sopivia tehtäviä, ruokkii se hänen kyvykkyyden ja aikaansaamisen tunnettaan



Motivaatiota osaamisen lahjoittamiseen synnyttävät altruismi, sosiaalisen kanssakäymisen tarve, saavutettujen hyötyjen suhde syntyneisiin kuluihin (aika tai vaiva), suositukset, maine, psykologiset kulut ja hyödyt sekä arvot ja tehokkuus.

Osaamisen lahjoittajat lähtevät helpommin mukaan, jos he kokevat työnsä merkitykselliseksi ja saavat siitä jotain myös itselleen.

Osaamisen lahjoittaminen merkityksellisenä kokemuksena

Filosofi Frank Martelan mukaan hyvän tekeminen on ihmiselle luontaista ja jopa yksi ihmisen perustarpeista. Ihmiset haluavatkin tehdä itselleen merkityksellisiä asioita, mutta usein mukavuudenhalu estää etsimästä itselle sopivia mahdollisuuksia tehdä hyvää.

Potentiaalisia osaamisen lahjoittajia voikin tuupata hyvistä aikeista kohti tekoja viestimällä heille, mitä positiivista ja merkityksellistä he voivat saavuttaa elämäänsä lahjoittamisen avulla.

Osaamisen lahjoittamista voi myös markkinoida ainutlaatuisena kokemuksena ja mahdollisuutena päästä osalliseksi järjestön uniikista toimintaympäristöstä. Toiminnassa mukana oleminen mahdollistaa samanhenkisiin ihmisiin tutustumisen ja oman perspektiivin sekä osaamisen laajentamisen. Osaamisen lahjoittaminen mahdollistaa myös oman osaamisen arvostuksen kasvun, kun sitä pääsee hyödyntämään uudessa ympäristössä, jossa se tuottaa arvoa autettavalle.



Ihmisillä on tarve olla tarvittu ja avunpyynnössä kannattaakin korostaa, että lahjoittajalla on mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti järjestön toiminnan piirissä olevien ihmisten elämään. Myös kyvykkyyden tarpeeseen kannattaa vedota kertomalla, millaista osaamista tehtävässä pääsee kehittämään tai hyödyntämään. Sosiaalisuuden tarpeisiin puolestaan vetoaa, kun viestitään, millaisten ihmisten kanssa tehtävässä pääsee vuorovaikutukseen tai millaisia verkostoja työssä pääsee kehittämään.

Yhdessä sovitut toimintatavat
helpottavat tavoitteen
saavuttamista ja tekevät
yhteistyöstä helpompaa.

Yleisiä ohjeita järjestöille ja yrityksille

Tässä osiossa listataan yleisiä ohjeita, jotka pätevät niin osaamisen lahjoittajaan kuin sen vastaanottavaan järjestöönkin.

Yhtenäisten odotusten varmistaminen

Jotta osaamisen lahjoittaminen hyödyttäisi molempia osapuolia mahdollisimman paljon ja ne välttäisivät mahdolliset tähän liittyvät sudenkuopat, on tärkeää, että osapuolten odotukset ovat lahjoitukseen liittyen linjassa. Tällä tarkoitetaan, että molemmat osapuolet tietävät tarkkaan, mitä osaamista ollaan lahjoittamassa ja vastaanottamassa, mihin "projektiin" sitä lahjoitetaan, kuinka paljon sitä lahjoitetaan ja kuinka kauan lahjoittamista jatketaan.

Varsinkin isommissa projekteissa osapuolten tulee tietää, mitä ne odottavat toisiltaan ja mitkä lahjoittamisen konkreettiset tavoitteet ovat. Osapuolten on syytä myös tietää, mitkä ovat lahjoituksen onnistumisen kriteerit eli missä tilanteessa lahjoituksen voidaan katsoa olevan valmis. Kun sekä lahjoittajan että sen vastaanottajan odotukset kohtaavat, vältetään suurin osa mielipahaan tai epäonnistumiseen johtavista tilanteista.

Yhteistyötä ohjaavat sopimukset

Järjestön ja osaamisen lahjoittajan tekemä suullinen sopimus riittää useimmissa tapauksissa. Joskus on kuitenkin hyvä laatia sopimus osaamisen lahjoittamisesta kirjallisessa muodossa. Kirjallisen sopimuksen tekeminen kannattaa etenkin silloin, kun yhteistyö on kertaluontoista tehtävää pidempiaikaisempaa. Tällöin sopimus tuo selkeyttä ja auttaa määrittämään tehtävänkuvan sekä yhteiset toimintatavat ja rajat.

Jos osaamisen lahjoittaja käsittelee työssään tietoturvan piiriin kuuluvia tai muuten salaisia asioita, on suullisesti ja sopimuksessa hyvä mainita salassapitovelvollisuudesta. Myös alaikäisten ja muiden haavoittuvien kohderyhmien kanssa toimiessa on syytä käydä käytännöt läpi osapuolten kesken.

Sopimuksen sisältö vaihtelee järjestön toiminnan ja osaamisen lahjoittajan tehtävänkuvan mukaan, mutta siihen voidaan kirjata esimerkiksi seuraavat asiat (Kansalaisareenan vapaaehtoissopimusta mukaillen):

- Yhdistyksen arvot ja toimintaperiaatteet
- Yhdistyksen yhteystiedot
- Yhdistyksen yhteyshenkilön yhteystiedot
- Osaamisen lahjoittajan yhteystiedot
- Tehtävän sisältö: mitä, missä, milloin, mihin asti
- Ohjeita tehtäviin



- Tarvittaessa osaamisen lahjoittajan toimivaltuuksien rajat
- Salassapitosopimus
- Ohje siihen, miten yhteistyön voi lopettaa

Sopimuksesta kannattaa tehdä helposti lähestyttävä ja varoa liiallista muodollisuutta, ettei sitä rinnasteta viralliseen työsopimukseen. Jos kirjallinen sopimus tuntuu liian muodolliselta, voidaan osaamisen lahjoittamisesta sopia suullisesti.

[Työsopimuslaki](#) määrittelee työsuhteelle tyypilliset tunnusmerkit, joiden perusteella voidaan määrittellä, milloin on kyse vapaaehtoistyön (tässä osaamisen lahjoittamisen) sijasta työsuhteesta.

Minimoi riskit

Osaamisen lahjoittamisen osapuolten on hyvä miettiä etukäteen, miten toimitaan, jos sovitussa asioissa ilmenee erimielisyyksiä, muutoksia tai ongelmia. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi henkilövaihdokset, riitatilanteet, sopimuksen noudattamatta jättäminen, yrityksen konkurssi tai muu toiminnan lakkaaminen tai osapuolten saama negatiivinen julkisuus.

Avoin ja säännöllinen kommunikointi sekä selkeästi sovitut toimintatavat ja tavoitteet tukevat yhteistyön onnistumista. Ne auttavat myös minimoimaan mahdollisia yhteistyössä ilmeneviä riskejä ja haasteita.



Molempien osapuolten on tärkeää sopia selkeästi ajatus ja toiveet yhteistyön tekemiseen ja sen lopputulokseen sekä viestiä sovitusta asioista kaikille yhteistyöhön liittyville osapuolille. Mahdolliset epäonnistumiset, väärinkäsitykset tai muut ongelmatilanteet on hyvä selvittää mahdollisimman pian ja käydä läpi toimet tilanteen korjaamiseksi sekä päättää yhteistyön jatkamisen tavoista tai tarvittaessa sen päättämisestä. Näin vältetään paremmin mahdollisilta mainehaitoilta.

Osapuolten on hyvä tutustua myös [työturvallisuuslakiin](#), jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitautoja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Hyvät käytännöt järjestölle

Osaamisen lahjoittamisen suunnittelua ja toteuttamista helpottaa ymmärrys siihen liittyvistä käytännöistä ja mahdollisuuksista sekä järjestölle ja yritykselle koituvista hyödyistä. Kun pelisäännöt ovat selkeät, on myös onnistunut yhteistyö todennäköisempää.



Huolellinen tilanteen arviointi sekä suunnittelu- ja valmistelutyö auttavat sopivan yhteistyökumppanin löytämisessä.

1. Selvitä osaamisen tarve

Järjestön tarpeiden selvittäminen on ehdottoman tärkeää osaamisen lahjoittamista suunniteltaessa. Mieti millaisia osaamisvajeita järjestössänne on ja onko tarve mieluummin pienelle tehtävälle kuin kuukausia kestäväälle projektille - tarvitaanko apua esimerkiksi viestinnässä ja markkinoinnissa, verkkosivujen tekemisessä tai strategiatyössä. Kun tarve ja siihen liittyvät toiveet ovat selvillä, on sen muotoilu yrityksen suuntaan helpompaa. Pohdi myös tarpeen laajuutta, eli onko oikea vaihtoehto kuitenkin henkilön palkkaaminen tai nykyisen henkilökunnan kouluttaminen.

2. Kartoita sopivia osaamisen lahjoittajia

Avunpyynnön täsmällisellä muotoilulla ja asian markkinoinnilla on osaamisen lahjoittajien löytämisessä keskeinen rooli. Mikäli järjestössä on jo työskennellyt osaamisen lahjoittajia, heitä voi pyytää kertomaan tällaisesta mahdollisuudesta tuttavilleen omissa verkostoissaan, kuten LinkedInissä. Myös järjestön muilla vapaaehtoisilla voi olla laajat verkostot, joiden kautta osaamisen lahjoittajia on mahdollista löytää. Lisäksi eri ammattiryhmien Facebook-sivustoilta ja muiden alustojen kautta voi yrittää tavoittaa uusia osaamisen lahjoittajia. Joskus taas asiantuntijuuden lahjoittaja löytyy järjestön työntekijöiden omasta lähipiiristä.

3. Tuo avuntarve selkeästi esille

Yritykset ja niiden työntekijät ovat halukkaita auttamaan yhä enemmän, mutta se täytyy tehdä niille helpoksi. Osaamisen lahjoittajia etsittäessä avunpyynnön muotoiluun kannattaa kiinnittää huomiota; avunpyynnön selkeä rajaaminen auttaa lahjoittajaa ymmärtämään minkä verran resursseja työ vaatii. Selkeä ja positiivinen viestiminen edesauttaa luottamuksen rakentamisessa ja lisää lahjoittajan halukkuutta tarttua toimeen. Jos avunpyyntö on liian epämääräinen, se aiheuttaa lahjoittajassa epävarmuutta.

Alla muutama ohje avunpyynnön muotoiluun:

- Selkeys: kerro mitä lahjoittajalta odotatte sekä miten usein ja mihin asti tarvitsette apua. Tarpeen tiedostaminen on yksi lahjoittamisen taustamotivaattoreista.
- Positiivinen kehystäminen: älä ratsasta kurjuudella, vaan kerro mieluummin positiivisen kautta, konkreettisesti ja vahvasti, mitä lahjoittajan työpanos järjestölle ja/tai järjestön kohderyhmälle mahdollistaa.
- Vältä myyntimäistä puhetapaa: pehmeämpi viesti saattaa sopia avunpyyntöön paremmin kuin myyntipuhe, sillä "kovempi" kieli saattaisi sekoittaa palkkatyöhön eikä välttämättä sovi niin hyvin järjestön imagoon.

4. Tee arvot näkyviksi

Arvojen on hyvä olla esillä järjestön viestinnässä. Kertomalla konkreettisia esimerkkejä tehdään näkyväksi se, miten arvot toiminnassa toteutuvat ja mitä ne saavat aikaan.

Järjestöt saavat parhaiten sitoutuneet osaamisen lahjoittajat sellaisista henkilöistä ja yrityksistä, joiden arvomaailma on lähellä järjestön omaa arvomaailmaa. Yhteneväisten arvojen omistavien tahojen on myös helpompi toimia yhdessä. Hyvä ja arvojen mukainen yhteistyö vahvistaa brändiä ja tuo asiakkaita. Tämä on sekä järjestölle että yritykselle vahva valttikortti, kun etsitään sopivia yhteistyötahoja.

5. Ole avoin ja rehellinen

Lahjoituksen saavan järjestön tulee yritysten mielestä olla hyvämaineinen, luotettava ja halukas tekemään hyvää. Vähäinen byrokratia, avoin kommunikaatio ja sujuvat toiminnot ovat arvossaan. Yritykset haluavat olla täysin varmoja, ettei lahjoittamisesta koidu niille haittaa. Tässä järjestöt voivat auttaa olemalla täysin läpinäkyviä toiminnassaan ja viestinnässään. Yrityksen ja järjestön on hyvä suunnitella ja toteuttaa yhteistyöviestintä yhdessä. Lahjoituksia hakevien järjestöjen viestintä tulee yritysten suuntaan olla rehellistä ja aitoa.

6. Yhtenäistä odotukset, tavoitteet ja toimintatavat

Paras lopputulos saavutetaan, kun tekeminen on yhdessä suunniteltu, sovitusti toteutettu ja päämäärä on kaikilla sama. Kohtuus osaamisen lahjoittajan työllistämisessä varmistaa jaksamisen ja työn valmistumisen ajallaan. Odotuksista kannattaa keskustella puolin ja toisin myös matkan varrella. Anna osaamisen lahjoittajan itse vaikuttaa mahdollisimman paljon työn toteuttamiseen ja hyväksy myös se, jos osaamisen lahjoittaja haluaa syystä tai toisesta lopettaa yhteistyön. Yhteinen loppukeskustelu osaamisen lahjoittamisen onnistumisesta antaa molemmille osapuolille oppia tulevaan.

7. Sovi viestintätavoista ja -kanavista

Selkeä yhdessä tehty viestintäsuunnitelma auttaa yhteistyön onnistumisessa. Suunnitelmassa on hyvä sopia niin sisäisen kuin ulkoisen viestinnän tavat ja kanavat, jotta osapuolten viestintä on yhdenmukaista ja toimintaa tukevaa sekä tavoittaa juuri oikeat henkilöt. Suunnitelman laajuus on hyvä suhteuttaa lahjoituksen laajuuteen ja tarpeisiin.

Viesti positiivisesti, kannustavasti ja selkeästi. Muista, että yhdelle henkilölle itsestäänselvä asia ei välttämättä ole sitä toiselle henkilölle. Kerro ymmärrettävästi oman osaamisalueesi asioista, vältä jargonia.

Sovittavia asioita:

- Kuka tai ketkä ovat ne yrityksen ja järjestön yhteyshenkilöt, joiden kesken viestintä tapahtuu
- Kuinka usein on tarpeen viestiä ja raportoida
- Mitä kanavia viestintään käytetään
- Miten toimitaan, jotta molemmat yhteistyötahot viestivät asioista samalla tavalla
- Millaisia tekstejä ja kuvia käytetään sekä ota huomioon niissä yksityisyyden suoja
- Millaisessa hengessä viestitään
- Saako logoja käyttää
- Jos käytetään sosiaalista mediaa, mitä aihetunnisteita käytetään, saako toisen osapuolen merkitä julkaisuun, voiko julkaisuja jakaa omissa kanavissa, miten ja kuka reagoi mahdollisiin asiattomiin kommentteihin

8. Kiinnitä huomiota vastavuoroisuuden ja reiluuden periaatteisiin

Vaikka osaamista lahjoitetaan vastikkeettomalla periaatteella, voi osajan motivaatio kuitenkin väljähtyä ellei järjestö arvosta saamaansa apua ja sano sitä myös ääneen. Itsestäänselvytenä asioita ja osajia ei kannata pitää. Mikäli osajalta pyydetään liian usein tai liian paljon palveluksia, saattaa se saada osajan vetäytymään yhteistyöstä. Tästä syystä järjestön kannattaa miettiä tarkkaan tehtävän rajaus ja yhteiset toimintatavat.

9. Kiitä, anna ja vastaanota palautetta

Vastavuoroisuuden periaatteen mukaan lahjoittajaa tulee kiittää yksityisesti ja hyvällä tavalla sovitusti myös julkisesti. Kun lahjoittaja tuntee saavansa merkityksellisiä asioita aikaan, kokee voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, miten työn tekee ja tuntee lisäksi olevansa tärkeä osa yhteisöä, pitää se yllä hänen sisäistä motivaatiotaan.

Myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeitä hyvälle yhteistyölle. Tähän on hyvä varata aikaa säännöllisissä palaverissa, jolloin tekemisen suuntaa voidaan tarvittaessa muuttaa. Positiivinen ja rakentava palaute auttaa sekä lahjoittajaa että järjestöä kehittämään.

10. Kerro saavutetuista tuloksista sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä

Ole läpinäkyvä saavutettujen tulosten suhteen. Yritykset arvostavat sitä, jos lahjoitusten avulla saatu lopullinen tulos tai arvo (= vaikuttavuus) pystytään laskemaan ja näyttämään toteen. Näin yrityksen on helpompi perustella tekemänsä lahjoitukset asiakkailleen ja omistajilleen. Raportoinnista kannattaa sopia yhdessä osapuolten kesken. Parhaassa tapauksessa osapuolet viestivät säännöllisesti pelkän loppuraportin sijaan.

Hyvät käytännöt yritykselle

Huolellisesti suunniteltu ja toteutettu osaamisen lahjoittaminen ja toiminnan sitominen yrityksen omiin vastuullisuustavoitteisiin lisää yrityksen houkuttelevuutta sekä kertoo yhteiskuntavastuullisuudesta.

Kuluttajat suosivat brändejä ja yrityksiä, jotka lahjoittavat suhteessa suuremman osan voitostaan, vaikka rahallisesti määrä olisi pienempi kuin sellaisella yrityksellä, joka lahjoittaisi enemmän, mutta pienemmän osan tekemästään voitosta.



Käytettävissä olevien resurssien ja tavoitteiden kartoittaminen sekä toiminnan suunnittelu yhdessä työntekijöiden kanssa tuottavat paremman lopputuloksen.

1. Määrittele missä muodossa osaamista halutaan lahjoittaa

Pohdi haluaako organisaatiosi lahjoittaa ilmaisia projekteja järjestöille, eli tehdä pro bono. Tällöin yritys lahjoittaa projektin rahallisen arvon järjestölle ja sen työntekijät suorittavat sen normaalina toimeksiantona. Toinen vaihtoehto on mahdollistaa yrityksen työntekijöiden osaamisen lahjoittaminen työajalla. Mikäli molempien mallien hyödyntäminen ei ole mahdollista, mieti kumpi sopii paremmin organisaatioosi. Yrityksessä kannattaa myös pohtia halutaanko auttaa pitkäaikaisesti vain yhtä tiettyä järjestöä vai useita samanaikaisesti lyhyemmissä jaksoissa. Selkeä fokus auttaa yritystä arvioimaan lahjoitustoiminnan tehokkuutta ja kehittämään sitä.

2. Suunnittele osaamisen lahjoittaminen yhdessä työntekijöiden kanssa

Organisaatiosi työntekijöillä voi olla paljon ideoita ja mielipiteitä siitä, miten osaamisen lahjoittaminen kannattaisi järjestää. Etsi paras tapa koota ne ja ota työntekijät mukaan osaamisen lahjoittamisen suunnitteluun. Voitte yhdessä myös miettiä, onko olemassa joitakin erityisiä toimialoja, joilla haluaisitte auttaa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi ympäristön ja eläinten suojeleminen tai sosiaali- ja terveysala. Jälkimmäinen voidaan pilkkoa vielä esimerkiksi mielenterveyteen, lastensuojeluun tai vaikkapa vanhusten parissa tapahtuvaan työhön.

3. Linkitä osaamisen lahjoittaminen yrityksen vastuullisuustavoitteisiin

Osaamisen lahjoittamisen ei tule olla täysin irrallista toimintaa, koska muuten sitä saatetaan tehdä jopa vääristä syistä. Lahjoittaminen kannattaakin sitoa yrityksen vastuullisuustavoitteisiin. Yrityksissä luonnollisesti pyritään kaikkien vastuullisuussektorien kehittämiseen, mutta edelläkävijyys on usein mahdollista vain jossakin niistä. Jos yrityksen tavoitteena on edistää

esimerkiksi sosiaalista vastuuta (CSR), potentiaalisia järjestökumppaneita löytyy sote-alalta runsaasti.

4. Jos teet pro bono, mieti onko teillä siihen oikeasti varaa

Pro bono tarkoittaa ilmaisten toimeksiantojen suorittamista järjestölle. Yrityksen työntekijöille se on usein täysin normaali toimeksianto, vaikka he toki tietävät tekevänsä sillä hyvää.

Toimeksiannosta riippuen pro bono on potentiaalisesti kallis tapa auttaa, koska se vie aikaa maksullisilta toimeksiannoilta eikä itsessään tuota tuloja yritykselle. Yrityksen tulee siis miettiä tarkkaan, onko sillä varaa tehdä pro bono. Pro bono -toimeksiannot eivät saa jäädä maksettujen toimeksiantojen jalkoihin.

5. Ota huomioon järjestöjen tarpeet ja haasteet

Osaamisen lahjoittamisen ei tule palvella vain yrityksen halua tai tarvetta lahjoittaa osaamistaan. Sen pitää tuottaa aidosti arvoa myös lahjoituksen kohteena olevalle järjestölle. Järjestöissä toimitaan usein pienemmillä resursseilla kuin yrityksissä, joten osaamisen lahjoittamisen mahdollistaminen voi järjestössä olla suurempi ponnistus kuin yrityksessä ymmärretään. Lahjoituksen vastaanotto saattaa joissain tapauksissa syödä resursseja järjestön henkilökunnan varsinaisesta tehtävästä, joka yrityksen tulee ottaa huomioon. Yhteistyö kannattaakin siis suunnitella yhdessä, jolloin molemmat osapuolet voivat nostaa esiin mahdolliset lahjoittamiseen liittyvät haasteet ja kipupisteet.

6. Kartoita lahjoitettavissa oleva osaaminen

On helppoa ajatella, ettei yrityksessä ole sellaista osaamista, joista voisi olla hyötyä järjestölle. Useimmissa yrityksissä on kuitenkin paljon enemmän ja laajemmin osaamista kuin ensikatsomalta saattaisi vaikuttaa. Miettikää ja kartoittakaa, millaista osaamista yrityksen työntekijöillä on ja miten sillä voisi auttaa järjestöjä. Työntekijöiden osaamista kannattaa kartoittaa myös varsinaisen työtehtävän ulkopuolelta, koska joskus eniten motivoiva osaamisen lahjoittamisen muoto löytyy sieltä. Yrityksessä ohjelmointia tekevä henkilö voi esimerkiksi olla taitava valokuvaaja, jonka taidoille varmasti löytyy jostain järjestöstä kysyntää. Osaamista kannattaakin ajatella laajasti eikä keskittyä vain työntekijöiden ydiosaamiseen yrityksen omasta näkökulmasta katsottuna.

7. Anna osaamisen lahjoittamiseen tarpeeksi aikaa

Yhdessä päivässä ei tule välttämättä tutuksi edes järjestö ja sen toiminta, saati sen tarpeet osaamisen lahjoittamiselle. Suositus osaamisen lahjoittamiselle on vähintään 3–7 päivää vuodessa. Yhdelle järjestölle lahjoitettu aika voi toki vaihdella 30 minuutin sparrauspuhelusta useiden viikkojen projektiin, mutta paras hyöty lahjoituksesta saadaan, kun siihen on mahdollista paneutua kunnolla. Luonnollisesti kyky antaa aikaa osaamisen lahjoittamisen riippuu lopulta yrityksestä, sen toimintatavasta ja toimialasta. Kaikille yrityksille ei yksinkertaisesti ole mahdollista antaa jokaiselle työntekijälleen viikkoa vuodessa lahjoitettavaksi järjestöjen auttamiseen. Mieti siis lahjoittamiseen mahdollistettavien työpäivien määrä tarkasti.

8. Mahdollista ja tarjoa vaihtoehtoja tuputtamisen tai pakottamisen sijasta

Osaamisen lahjoittamisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen aina, kun ei ole kyse organisaatiovetoisesta osaamisen lahjoittamisesta eli pro bonosta. Ylhäältä päin saneltu osaamisen lahjoittaminen vaikuttaa negatiivisesti lahjoittajien eli yrityksen työntekijöiden motivaatioon tehdä hyvää. Yrityksen tulee siis mahdollistaa osaamisen lahjoittaminen ja parhaassa tapauksessa tarjota siihen erilaisia vaihtoehtoja, mutta työntekijän päätöksen lähteä mukaan lahjoitustoimintaan tulee perustua aitoon vapaaehtoisuuteen ja haluun auttaa.

9. Mittaa osaamisen lahjoittamisen tehoa ja jalosta

Osaamisen lahjoittamisen projekteihin kannattaa suhtautua kuten muihinkin projekteihin. Niiden tavoite kannattaa asettaa tarkkaan ja seurata tavoitteen täyttymistä. Joissain tapauksissa on kannattavaa monitoroida lahjoitetun osaamisen tehoa pitkään projektin jo päättyttyä. Mittaaminen mahdollistaa osaamisen lahjoittamisen reflektoinnin ja jalostamisen tulevaisuudessa. Mittaamisen tarve kuitenkin riippuu lahjoitetun osaamisen muodosta ja projektin laajuudesta.

10. Viesti ja kommunikoi

Hyvän yhteistyön perusta on avoin ja rehellinen kommunikointi sekä yhdessä sovittu viestintä. Yhteistyölle on hyvä määritellä yhteyshenkilöt, joiden kautta viestitään sekä määritellä yhteydenpitokanavat. Selkeyden vuoksi kannattaa puhua myös viestinnän määrästä sekä viestinnän tavoista ja hengestä niin ulospäin kuin sisäisestikin. Materiaalien visuaalisen ilmeen ja tekstien kirjoitustavan on hyvä olla yhteneväiset. Sisäinen tiedonkulku on varmistettava niin järjestössä kuin yrityksessäkin.

Lopuksi

Oppaan lopusta löydät osaamisen lahjoittamisen hyvät käytännöt tiivistettynä järjestölle ja yritykselle. Ota ohjeet käyttöön ja lähde rohkeasti tutkimaan ja kokeilemaan yhteistyötä.

Haluamme kiittää meitä auttaneita opiskelijoita sekä yritysten ja järjestöjen edustajia. Ilman heidän osaamisen lahjoittamistaan tämän oppaan rakentaminen olisi ollut mahdotonta.



Lähteet

Jormanainen, Ilkka: Asiantuntijuuden lahjoittamisen hyvät käytännöt ja päätöksenteon ilmiöt: Case Goodwill ry <https://www.theseus.fi/handle/10024/502378>

Kotonen, Hanna: Asiantuntijuuden lahjoittamisen hyvät käytännöt järjestöjen näkökulmasta - ”Jos ikään kuin luodaan roadmap valmiiksi” <https://www.theseus.fi/handle/10024/624250>

Martela, Frank: Elämän tarkoitus – Suuntana merkityksellinen elämä (Gummerus, 2020)

Martela, Frank: Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa? (toim. yhdessä Karoliina Jarenkon kanssa, Alma Talent, 2017)

Sandén, Kim: Benefits of donations to companies' brand image. Case: Goodwill ry <https://www.theseus.fi/handle/10024/785526>

Työsopimuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>



Lahjoittamo



Goodwill

Osaamisen lahjoittamisen hyvät käytännöt järjestölle

1. Selvitä osaamisen tarve
2. Kartoita sopivia osaamisen lahjoittajia
3. Tuo avuntarve selkeästi esille
4. Tee arvot näkyviksi
5. Ole avoin ja rehellinen
6. Yhtenäistä odotukset, tavoitteet ja toimintatavat
7. Sovi viestintätavoista ja -kanavista
8. Kiinnitä huomiota vastavuoroisuuden ja reiluuden periaatteisiin
9. Kiitä, anna ja vastaanota palautetta
10. Kerro saavutetuista tuloksista sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä

Lahjoittamo



Goodwill

Osaamisen lahjoittamisen hyvät käytännöt yritykselle

1. Määrittele missä muodossa osaamista halutaan lahjoittaa
2. Suunnittele osaamisen lahjoittaminen yhdessä työntekijöiden kanssa
3. Linkitä osaamisen lahjoittaminen yrityksen vastuullisuustavoitteisiin
4. Jos teet pro bonoa, mieti onko teillä siihen oikeasti varaa
5. Ota huomioon järjestöjen tarpeet ja haasteet
6. Kartoita lahjoitettavissa oleva osaaminen
7. Anna osaamisen lahjoittamiseen tarpeeksi aikaa
8. Mahdollista ja tarjoa vaihtoehtoja tuputtamisen tai pakottamisen sijasta
9. Mittaa osaamisen lahjoittamisen tulosta ja jalosta
10. Viesti ja kommunikoi