



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Suuntana hyvinvoiva yhdistys

Käsikirja vapaaehtoistoiminnan
ammattilliseen ohjaukseen Mannerheimin Lastensuojeluliiton
Järvi-Suomen piirissä

Eija Immonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2015

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Eija Immonen	Sivumäärä 51 ja 29 liitesivua
Työn nimi Suuntana hyvinvoiva yhdistys - Käsikirja vapaaehtoistoiminnan ammatilliseen ohjaukseen Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirissä.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Maarit Honkonen-Seppälä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri, Annemari Sinikorpi ja Eila-Mari Väättäinen	
Tiivistelmä Opinnäytetyön tilaajana toimii Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) Järvi-Suomen piiri. Tarve ja aihe opinnäytetyöhön tulivat tilaajalta. MLL:n Järvi-Suomen piirin koordinaattorit toimivat paikallisyhdistysten ammatillisina ohjaajina tukien ja ohjaten hallitustoimintaa yhdistyksissä. Opinnäytetyön avulla kehitetään Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistysten laadukasta vapaaehtoisten ammatillista ohjausta luomalla työkalu työntekijöiden ohjauksen tueksi. Opinnäytetyön näkökulma vapaaehtoisista painottuu paikallisyhdistysten hallitusten vapaaehtoiisiin. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena ja produktina oli luoda käsikirja paikallisyhdistysten laadukkaan hallituksen ohjauksen ja tuen mahdollistamiseksi. Käsikirja on suunnattu MLL:n Järvi-Suomen piirin koordinaattoreille, jotka vastaavat vapaaehtoisten ohjauksesta piirin alueella. Lisäksi tavoitteena oli myös nostaa esille laatu näkökulma vapaaehtoisten ohjauksessa; mikä on laadukasta ohjausta ja miten, millä keinoin sitä saadaan toteutettua? Opinnäytetyön tuotoksen kokoamisessa käytettiin keväällä 2015 toteutettua kyselyä MLL:n Järvi-Suomen paikallisyhdistysten vapaaehtoisille. Kyselyllä kartoitettiin vapaaehtoisten kokemuksia piirin tarjoamasta ammatillisesta ohjauksesta. Kyselyssä selvitettiin ammatillisen ohjauksen määrällisiä sekä sisällöllisiä vaikutuksia vapaaehtoiisiin. Opinnäytetyön tietoperustaan liittyviä teemoja ovat vapaaehtoisuus, vapaaehtoisuuteen motivoivat ja sitouttavat tekijät, ammatillinen ohjaus, laatu sekä Mannerheimin Lastensuojeluliiton organisaation esittely.	
Asiasanat Vapaaehtoistoiminta, käsikirja, järjestötoiminta, kyselytutkimus, ammatillinen ohjaus, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, paikallisyhdistys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Eija Immonen	Number of Pages 51 and 29
Title Well-being Society as an Target – Manual for Volunteers Professional Guidance in Mannerheim League for Child Welfare Järvi-Suomi District Organization	
Supervisor(s) Maarit Honkonen-Seppälä	
Subscriber and/or Mentor Mannerheim League for Child Welfare Järvi-Suomi district organization, Annemari Sinikorpi & Eila-Mari Väättäinen	
Abstract This thesis is a practise-based thesis. The objective of the study was to gather information about what kind of support and guidance volunteers need at the local association's government. In this thesis the main goal was to find out how workers at Järvi-Suomi district organization can support volunteers in local governments. By improving their professional guidance workers could create and maintain well-being among volunteers. The subscriber of this thesis is Mannerheim League for Child Welfare's (MLL) Järvi-Suomi district organization. The data was collected from a questionnaire survey that was accomplished during spring 2015. The Questionnaire examined volunteers' opinions about the professional guidance that they had received. Questionnaires were sent out through email to 114 local governments of the associations. In total 73 responses were received. The survey was carried through and analysed with Webropol. The theoretical section explores volunteering and the Mannerheim League of Child Welfare as an organization. In the thesis the volunteering section is also concerned with motivation and commitment in voluntary work. Quality is also explored in voluntary work and in the professional guidance as a way to work with volunteers. The findings of the survey were that the volunteers in the local governments of the associations need support and guidance with governmental issues. In this thesis the output is a manual for MLL Järvi-Suomi workers in the district. The manual gives suggestive advice on how to put professional guidance with volunteers into. How high-quality professional guidance can be put into practice? The manual gives the examples of the ways to support local associations. Important perspective in the manual is worker's techniques to concern volunteers. The themes in the manual are training, motivation, interaction, engagement and joy in the voluntary work.	
Keywords Volunteer work, manual, organisational activities, questionnaire survey, professional guidance, Mannerheim League for Child Welfare, local association	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIIITTO	6
2.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton keskusjärjestö	8
2.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton piiritoiminta	9
2.3 MLL:n Järvi-Suomen piirin erityispiirteet	11
2.4 MLL:n Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistystoiminta	12
3 MITÄ ON VAPAAEHTOISTOIMINTA?	14
3.1 Vapaaehtoistoimintaan motivoivat tekijät	17
3.2 Vapaaehtoistoimintaan sitouttavat tekijät	19
3.3 Vapaaehtoisuus MLL:n paikallisyhdistyksessä	21
4 AMMATILLISEN OHJAUKSEN MÄÄRITTELYÄ	22
4.1 Ammatillisen ohjauksen tavoitteet	23
4.2 Ammatillinen ohjaus MLL:n Järvi-Suomen piirissä	24
5 MITÄ ON LAATU?	25
5.1 Laatu vapaaehtoisten ohjauksessa	26
5.2 MLL:n keskusjärjestön laatutyö	28
5.3 MLL:n Järvi-Suomen piirin ammatillisen ohjauksen laatutyö	28
6 OPINNÄYTETYÖN TUOTOKSEN TOTEUTUS	29
6.1 Työn tilaajan tarve	29
6.2 Tutkimusmenetelmän valinta	30
6.3 Kyselylomakkeen laadinta ja testaus	31
6.4 Tutkimusaineiston kerääminen	33
6.6 Kyselyn vastauksien yhteenveto	35
7 KÄSIKIRJA	38
7.1 Käsikirjan teemat	38
7.2 Käsikirjan tavoite	39
7.3 Tietoperustan hyödyntäminen	40
7.4 Käsikirjan kokoaminen	41
8 POHDINTAA	41
8.1 Opinnäytetyön arviointi	41
8.2 Työn tilaajan arvio opinnäytetyöstä	44
8.3 Jatkotutkimusaiheita	45
9 LOPUKSI	46
LÄHTEET	47
LIITTEET	52
Liite 1: Kyselylomake	52
Liite 2: Käsikirja	52

1 JOHDANTO

Suomessa 1,4 miljoonaa ihmistä osallistuu vapaaehtoistoimintaan ja tämän lisäksi moni olisi valmis lähtemään mukaan (Nuorisotyö 2015, 5). Kansalaisareenan, HelsinkiMissio ja kirkkohallituksen tuottama tuore tutkimus kertoo ihmisten suuresta valmiudesta vapaaehtoistyöhön. Kaksi kolmesta 25–49 vuotiaista lähtisi mukaan vapaaehtoistoimintaan, jos heitä vain kysyttäisiin. Suomalaisille suosituimpia vapaaehtoistyön toteuttamisen muotoja ovat auttamis- ja talkootyöt. Suurimpia vapaaehtoistoiminnan kenttiä ovat liikunta- ja urheilu (350 000), lapset ja nuoret (343 000), sekä seniorit ja vanhukset (344 000). Vapaaehtoistoimintaan osallistumisella on tutkitusti monia erilaisia hyvinvointivaikutuksia, lisäksi toiminta antaa osallisuuden ja tarpeellisuuden kokemuksia ja kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen. Vapaaehtoistyön integrointi osaksi koulujen opetussuunnitelmaa olisi suomalaisten mielestä hyväksi lapsille ja nuorille. (Nuorisotyö 2015, 5.)

Opinnäytetyössäni käsittelen ammatillisen ohjauksen laatua Mannerheimin Lastensuojeluliiton (jatkossa MLL) Järvi-Suomen piirin alueella. Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminta tulee ihmisten arjessa usein esille vapaaehtoistoiminnan muodossa, sillä esimerkiksi paikallisyhdistykset ovat täysin vapaaehtoisten perustamia ja ylläpitämiä. Jotta paikallisyhdistykset pystyvät pyörittämään toimintaa ja olisivat näkyvästi esillä lasten, nuorten ja lapsiperheiden arjessa ovat vapaaehtoisten tukena Mannerheimin Lastensuojeluliitto piirien työntekijät eli koordinaattorit. Opinnäytetyössäni tutkin tarvitsevatko paikallisyhdistysten vapaaehtoiset ohjausta ja tukea hallitustyöskentelyyn ja jos tarvitsevat, niin millaista tukea? Piirin työntekijöiden tehtävänä on pyrkiä tukemaan ja ohjaamaan hallituslaisia mahdollisimman hyvin, jotta he jaksaisivat toteuttaa vapaaehtoisina toiminnassaan MLL:n arvoja ja periaatteita sekä sitoutuisivat tehtäväänsä paikallisyhdistyksen hallituksessa. Opinnäytetyöni tietoperustana käytän toteuttamaani kyselyä paikallisyhdistysten hallituksen ammatillisesta ohjauksesta. Kysely kohdistettiin koko Järvi-Suomen piirin alueen paikallisyhdistyksille. Toiminnallisen opinnäytetyöni tuotoksena kokoon MLL:n Järvi-Suomen piirin työntekijöille käsikirjan eli eräänlaisen työkalun. Käsikirjassa tuodaan esille millaista ammatillista ohjausta paikallisyhdistysten hallituksen jäsenet tarvitsevat ja millä keinoin koordinaattorit voivat toteuttaa sitä laadukkaasti.

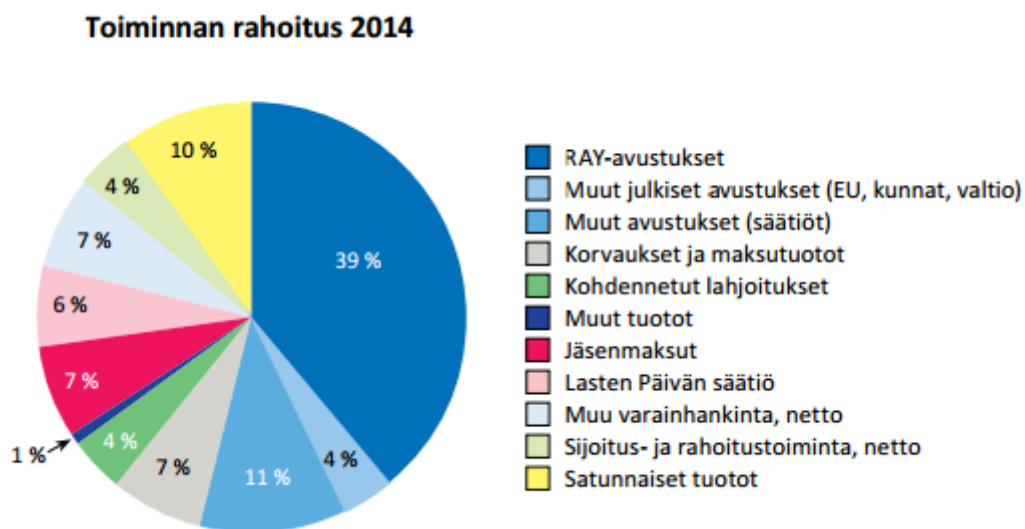
Kolmas sektori on koko ajan suurempi työllistäjä, etenkin hyvinvointisektorilla. Vapaaehtoistoiminta toimii usein tukena julkisen sektorin palveluiden rinnalla. (Helander & Laaksonen 2015.) Kolmannen sektorin vapaaehtoisen toiminnan merkitys hyvinvoinnille perustuu sen tuottamien sosiaali- ja terveystalveluiden lisäksi myös kansalaistoiminnan luomaan sosiaaliseen pääomaan sekä ihmisten väliseen luottamukseen. (Hyypä 2002, 73.) Vapaaehtoiset tekevät usein palkkatyöhön verrattavaa työtä, josta ei kuitenkaan saada palkkaa. Usein toimintaan innostaa omat intressit ja halu tehdä jotakin hyvää, josta myös itsekin hyötyy jollakin tavalla. Kun palkkatyössä olevat saavat työnohjausta, myös vapaaehtoisten tulisi saada ammatillista ohjausta vapaaehtoistoimintaan. MLL:n paikallisyhdistykset ovat yhä enemmän mukana kunnan tai kaupunkien palveluntuotannossa esimerkiksi lastenhoitotoiminnan tai tukihenkilötoiminnan kautta. Kuitenkin tämä kuntayhteistyö jää teemana pois opinnäytetyöni sisällöstä sen ollessa aivan oma kokonaisuutensa, mutta kuitenkin yksi osa ammatillisessa ohjauksessa.

2 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIIITTO

Opinnäytetyöni kannalta oleellinen osa-alue on opinnäytetyön tilaaja organisaation Mannerheimin Lastensuojeluliiton esittely. Esittelen seuraavissa kappaleissa MLL:n organisaation kokonaisuudessaan sekä perehdyn tarkemmin juuri MLL:n Järvi-Suomen piirin erityispiirteisiin sekä paikallisyhdistystoimintaan.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on vuonna 1920 perustettu kansalaisjärjestö, jonka perustajina toimivat Carl Gustaf Mannerheim, Mannerheimin sisar, Sophie Mannerheim, kouluneuvos Erik Mandelin sekä dosentti Arvo Ylppö. Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) luomisen pohjalla oli Sophie Mannerheimin työskentely yksinäisten äitien auttamiseksi sekä maan lastensuojeluongelmien ratkaisuun muodostettu työryhmä vuosina 1918. Järjestö nimettiin ensin Kenraali Mannerheimin Lastensuojeluliitoksi ja Mannerheim liiton puheenjohtajaksi. Liiton tarkoituksena oli toteuttaa sellaista lastensuojelutyötä, joka ei kuulunut valtiolle tai kunnalle. Jo tällöin organisaatio muodostui keskusjärjestöstä sekä paikallisosastoista eli rekisteröidyistä yhdistyksistä, jotka noudattivat liiton ohjelmaa lasten hyvästä hoidosta sekä kaikkien lapsien oikeudesta saada asiantuntevaa hoitoa. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015a.)

Nykyään MLL:n organisaatio muodostuu keskusjärjestöstä, kymmenestä piirijärjestöstä sekä 557 paikallisyhdistyksestä. Mannerheimin Lastensuojeluliiton toimintaa linjaa liittokokous, joka kokoontuu kolmen vuoden välein hyväksymällä liiton toimintasuunnitelman kolmivuotiskaudeksi. Liittokokouksessa äänioikeutta käyttävät paikallisyhdistykset sekä piirijärjestöt. Liittokokous valitsee liittovaltuuston ja liittovaltuusto puolestaan valitsee liittohallituksen. Keskusjärjestön jäseniä ovat piirijärjestöt ja paikallisyhdistykset. Keskusjärjestön tehtävänä on muun muassa kehittää ja arvioida vapaaehtoistoimintaa, tukea vanhemmuutta antamalla tietoja lasten kehityksestä ja kasvatuksesta sekä vaikuttaa lapsi- ja perhepoliittiseen päätöksentekoon esimerkiksi antamalla lausuntoja. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015b.) Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminnan rahoitus muodoutuu suurimmalta osin avustuksista, säätiöiden rahoituksista sekä lahjoituksista. Varainhankintaa MLL toteuttaa jäsenmaksuin, keräyksin, lahjoituksin, yritysysteistyöllä sekä kannatustuotteiden myynnillä. Vuonna 2014 MLL:n liiton toiminnan volyymi oli yhteensä 9,6 miljoonaa euroa. (MLL vuosikertomus 2014, 25).



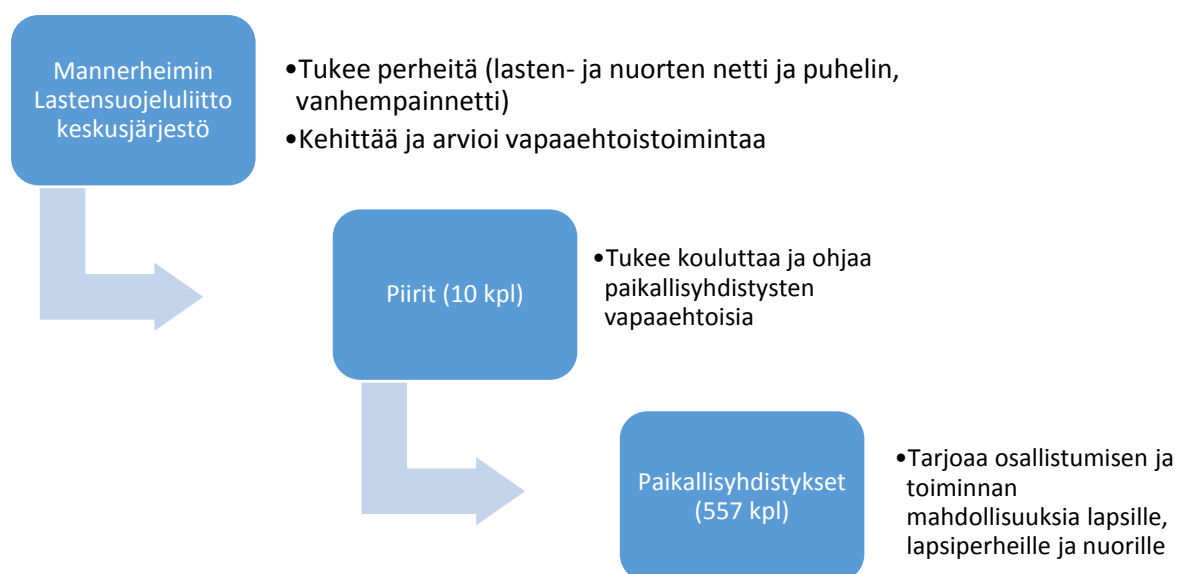
1. Kuvio: MLL:n toiminnan rahoitus vuonna 2014 (MLL vuosikertomus 2014, 25).

Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminnan perustana ovat liiton perustamisjulistus, säännöt, MLL:n Suunta 2024 ja YK:n lapsen oikeuksien sopimus. MLL on avoin kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on edistää lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. MLL:n Suunta 2024 visiona on luoda Suomesta lapsiystävällinen yhteiskunta,

jossa lapsen ja nuorten etu asetetaan etusijalle: MLL olisi lasten, nuorten ja perheiden arjen asiantuntija, luotettava, ketterä kumppani, vapaaehtoistyön toteuttaja ja innovatiivinen kehittäjä sekä vahva vaikuttaja. Mannerheimin Lastensuojeluliitto ylläpitää toiminnassaan tiettyjä arvoja ja periaatteita. Arvoja ovat lapsen lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, inhimillisyys sekä yhdenvertaisuus. MLL:n periaatteina toiminnassa ovat avoimuus, ilo, kumppanuus, osallisuus sekä arjen arvostus. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015c; MLL vuosikertomus 2014, 4.)

2.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton keskusjärjestö

Valtakunnallisena järjestönä Mannerheimin Lastensuojeluliitto tarjoaa monin eri tavoin tukea lapsiperheille Suomessa. MLL:n toimintaan kuuluvat vanhempain- sekä lasten ja nuorten puhelin ja netti. Näiden palveluiden takana ovat piirin kouluttamat vapaaehtoiset valmiina toimimaan matalan kynnyksen keskusteluapuna niin lapsille kuin vanhemmillekin. Valtakunnallisesti Mannerheimin Lastensuojeluliitto järjestää erilaisia keräyksiä valtakunnallisten toimintojen hyväksi, esimerkiksi päivätyökeräys, Hyvä Joulumieli-keräys ja Kevätilo-keräys. MLL levittää tietoutta ja pyrkii kehittämään lapsiperheiden hyvinvointia myös erilaisten hankkeiden avulla. Tänä vuonna 2015 on käynnissä yhteensä 9 hanketta, joita ovat muun muassa ”Syö hyvää”, ”Nuorten osallisuus kiusaamisen ehkäisyssä” sekä ”Koko Suomi leikkii”-hanke. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015d; MLL vuosikertomus 2014, 11–19.) Alla itse luomani kaavio MLL:n organisaatiosta ja sen tehtävistä.



2. Kuvio: MLL:n tehtävät suhteessa vapaaehtoisten toimintaan.

2.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton piiritoiminta

Mannerheimin Lastensuojeluliiton piiritoiminnalla tuetaan ja ohjataan piirin alueen paikallisyhdistyksiä, vapaaehtoistoimintaa sekä pyritään edistämään yhdistysten välistä yhteistyötä. Lisäksi piirit toteuttavat alueellisia palveluja lapsiperheille ja tekevät vaikuttamistyötä liiton kanssa lapsiperheiden hyväksi. Piirejä on yhteensä 10 koko Suomessa. Työntekijöitä piireissä on yhteensä 150 palkattua, joiden lisäksi yli 400 muuta työntekijää, harjoittelijoita sekä työllistettyjä. Piirit toteuttavat myös erilaisia hankkeita kehittääkseen alueen palveluita alueiden tarpeiden mukaan. (MLL vuosikertomus 2014, 27.)

Piiri toimii yhdistyksille järjestötyön ja yhdistyshallintoon liittyvän tuen tarjoajana. Piirien palveluita yhdistysten tukemiseksi ovat muun muassa koulutustoiminta, tuki, ohjaus ja neuvonta, verkostoituminen ja yhteistyön toteuttaminen sekä vapaaehtoisten palkitseminen. Piirissä tulee olla vähintään yksi taloudenhoitoon ja varainhankintaan, lapsi-, nuoriso- ja perhetoimintaan sekä yhdistyshallintoon ja järjestötyöhön perehtynyt toimihenkilö. Lisäksi piirit tukevat yhdistysten vaikuttamistoimintaa sekä viestintä ja mediatiedotusta. (MLL Sisäinen palvelukuvaus 2010.) Talouden perustan piirin toiminnalle muodostuvat jäsenmaksutuotot, keräystulot, avustukset sekä erilliset hankerahoitukset. Lisäksi toimintojen rahoitusta on varmistettu uusien avustussopimusten, kunta-avustuksien sekä varainhankinta ja yhteistyökumppaneiden avulla. Piirit ja niiden paikallisyhdistykset osallistuvat varainkeruuseen erilaisten keräysten avulla, kuten keväisin toteutettavalla Kevätilo-keräyksellä, jolle jokainen piiri ja paikallisyhdistys saa itsenäisesti päättää keräyskohteen. (MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014.) Seuraavalla sivulla esimerkkinä MLL:n Järvi-Suomen piirin vuoden 2014 vuosibudjetti, josta nousee esille eritellysti toimintojen kulut ja menot.

TALOUS 2014		Toteutuma 1.1. - 31.12. Suurena (Ctrl+0)			Budjetti 2014	
		Tulot	Kulut	Netto	YHTEENSÄ	Netto
					-62 107,27	
10	Järjestö	34 569,75	-83 063,86	-48 494,11		-85 150,00
12	Vapaaehtoiskeskus	0,00	-12 524,15	-12 524,15		-18 840,00
13	Piirihallinto	0,00	-6 332,48	-6 332,48		-4 100,00
20	Lapsi- ja perhetoiminta	253 974,28	-254 208,11	-233,83		0,00
21	Lastenhoitovälitys	59 104,21	-57 977,69	1 126,52		11 400,00
23	Vahvuutta vanhemmuuteen	52 271,44	-52 305,72	-34,28		0,00
26	IP-toiminta Laukaa	20 475,00	-22 179,29	-1 704,29		-4 030,00
30	Nuorisohanke	130 409,83	-130 409,83	0,00		0,00
31	Kaikille kaveri-hanke	700,00	-801,46	-101,46		0,00
32	Tukioppilastoiminta	29 434,08	-29 458,40	-24,32		0,00
35	Last. ja nuorten tukih.toim	53 300,00	-49 048,40	4 251,60		19 120,00
		0,00	0,00	0,00		0,00
40	Rikosuhripäivystys	195 258,11	-195 258,11	0,00		0,00
41	Orava	63 188,94	-63 188,94	0,00		0,00
50	Sovittelutoiminta	228 272,90	-226 309,37	1 963,53		0,00
71	Kamu	152 535,81	-152 535,81	0,00		0,00
						0,00
						0,00
KULUJÄÄMÄ						
	Varsinaisen toim. kuluja jäämä	1 273 494,35	-1 335 601,62	-62 107,27	-62 107,27	-81 600,00
VARAINHANKINTA, SJOITUSTOIMINTA JA AVUSTUKSET						
80	Varainhankinta	35 295,85	-2 372,85	32 923,00	65 794,39	34 000,00
81	Sijoitus- ja rahoitustoiminta	6 459,81	-2 533,01	3 926,80		2 600,00
811	Satunnaiset kuluerät		-3 778,71	-3 778,71		0,00
82	Yleisavustukset	32 723,30		32 723,30		45 000,00
	YHTEENSÄ	74 478,96	-8 684,57	65 794,39		81 600,00
TULOS						
	Tilikauden tulos	1 347 973,31	-1 344 286,19	3 687,12	3 687,12	0,00

3. Kuvio: MLL:n Järvi-Suomen piirin vuosibudjetti 2014 (MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014, 31).

Piiri mahdollistaa vapaaehtoisille myös mahdollisuuksia kerhon ohjaukseen ja lasten hoitoon. Kerhonvetäjänä nuoret tai aikuiset voivat toimia muun muassa Kaveriksi Mulle eli KaMu-kerhon vetäjinä. KaMu-kerhot ovat kerhoja lapsille, joissa ohjaajat opettelevat lasten kanssa sosiaalisia taitoja ryhmässä toimimiseen ja vuorovaikutukseen liittyen. Lastenhoitotoiminta on Järvi-Suomen piirin organisoimaa toimintaa. Lastenhoitotoiminnassa on tarkoituksena saada alaikäisille nuorille mahdollisuus tehdä palkallista työtä lastenhoidon parissa. MLL:n lastenhoitajia on ympäri Suomea ja he ovat käyneet piirin koulutuksen työtä varten. Tukihenkilötoiminnassa lapsi tai nuori saa koulutetun vapaaehtoisen turvalliseksi aikuiseksi ja luottohenkilöksi oman vanhemman tai vanhempien lisäksi. Toiminnan tarkoituksena on tukea lapsiperheen hyvinvointia, jaksamista ja antaa voimia arjessa jaksamiseen. Vapaaehtoinen tuki-

henkilö näkee lasta tai nuorta muutamia kertoja kuukaudessa ja tavoitteena on käyttää aika molemmille mielekkääseen toimintaan. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015d; MLL vuosikertomus 2014, 11–19.)

2.3 MLL:n Järvi-Suomen piirin erityispiirteet

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri perustettiin vuonna 2011, mutta toimintansa piiri aloitti 2012. Järvi-Suomen piiri muodostettiin neljästä aiemmin toimineesta piiristä, joita olivat Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen, Pohjois-Savon sekä Etelä-Savon piiri. Tavoitteena piirien yhdistämisellä yhdeksi piiriksi oli entistä vahvempaa tukea vapaaehtoistoiminnalle sekä ammatillisen tuen ja ohjauksen jakaminen tasapuolisesti koko alueen kesken. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015e.) Järvi-Suomen piiri on suurin piireistä ja sisältää yhteensä 114 paikallisyhdistystä, joiden tukena toimivat työntekijät neljästä eri vapaaehtoiskeskuksesta. Vapaaehtoiskeskukset sijaitsevat Jyväskylässä, Joensuussa, Kuopiossa sekä Mikkelissä. Vapaaehtoiskeskusten työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä muun muassa videokokouksin, sähköpostitse, puhelimitse sekä tapaamisilla eri vapaaehtoiskeskuksissa. Työntekijöiden määrä vaihtelee vapaaehtoiskeskuksesta riippuen. Vapaaehtoiskeskuksilla on osaa-misalueita, joita ovat lastenhoitotoiminta, nuorisotoiminta, tukihenkilötoiminta, perhekeskustoiminta sekä Kaveriksi Mulle-toiminta. Koordinaattorit hoitavat kyseisiä toimintoja omassa vapaaehtoiskeskuksessaan. Koska kaikkea toimintaa ei ole suoranaisesti joka vapaaehtoiskeskuksessa, niin kuitenkin koulutuksia järjestetään tarpeiden mukaan eri paikkakunnilla.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri toteuttaa omalta osaltaan MLL:n periaatteita ja arvoja paikallisten toimintojen kautta. Piiri tukee paikallisyhdistysten vapaaehtoisia erilaisten toimintamuotojen toteutuksessa ja suunnittelussa. Usein paikallisyhdistysten ja piirien alueella toiminnat vaihtelevat paikallisten tarpeiden mukaan. MLL:n Järvi-Suomen piiri tekee tiiviisti kouluyhteistyötä tukioppilastoiminnan kautta, jossa tärkeänä teemana on koulukiusaamisen ehkäisy sekä mediakasvatuksen tarjoaminen. Tukioppilaat ovat yhteistyössä paikallisyhdistysten kanssa luomassa mukavaa kouluympäristöä. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015d; MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014.)

Järvi-Suomen piirin säännöissä määritellään piirin toiminnan tarkoitus sekä toimintamuodot. Lisäksi säännöissä kuvataan muun muassa jäsenyyteen, piirihallitukseen, taloudelliseen toimintaan liittyvät määräykset. Järvi-Suomen piiri on taloudellisesti ja oikeudellisesti itsenäinen yhdistys, jonka toimintaa ja taloutta keskusjärjestö ohjeistaa ja valvoo. Piirin tarkoituksena on edistää keskusjärjestön ja paikallisyhdistysten kanssa yhteistyössä toimialueen lasten, nuorten ja lapsiperheiden perusturvallisuutta, hyvinvointia ja tervettä kehitystä. Piiri aktivoi, ohjaa ja tukee paikallisyhdistysten toimintaa sekä edistää niiden keskinäistä yhteistyötä. Tässä nousee esille piirin tärkeä tehtävä vapaaehtoisten ammatillisessa ohjauksessa ja tukemisessa, jotta paikallisyhdistykset toimisivat sujuvasti ja täten edistäisivät paikallisesti lasten, nuorten ja lapsiperheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri Ry:n säännöt 2015.)



4. Kuvio: MLL:n Järvi-Suomen piirin organisaatiokaavio kokonaisuudessaan (MLL:n Järvi-Suomen piirin organisaatio kaavio 2015).

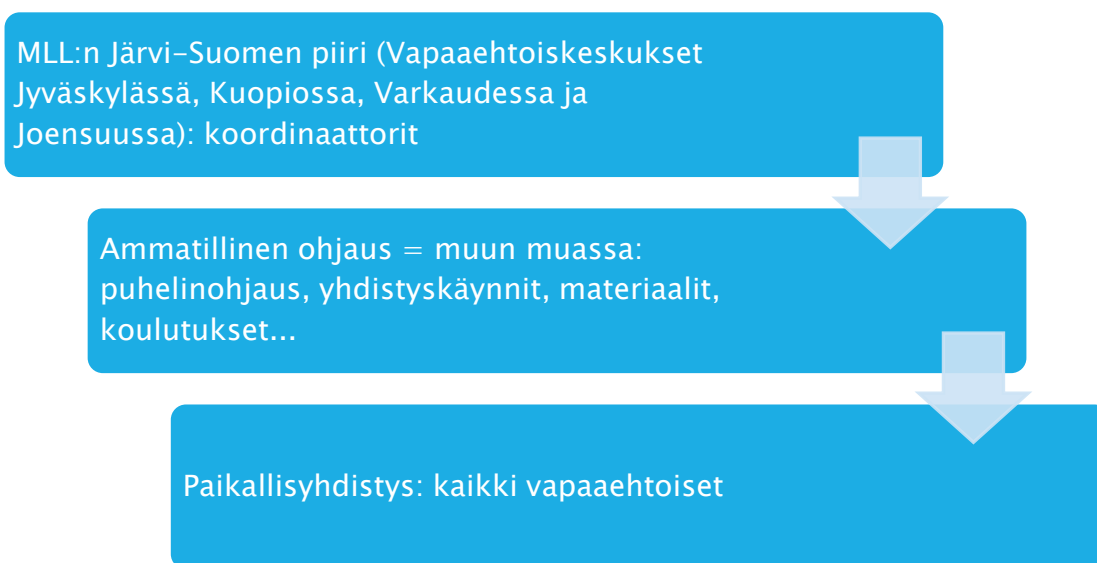
2.4 MLL:n Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistystoiminta

Paikallisyhdistyksiä on Järvi-Suomen piirin alueella yhteensä 114. Paikallisyhdistykset toimivat vapaaehtoisten voimin ja ovat usein vapaaehtoisten toimesta perustettuja. Paikallisyhdistysten toimintaa ohjaavat yhdistyksen säännöt sekä yhdistyslaki, paikallisyhdistykset ovat Mannerheimin Lastensuojeluliiton jäseniä sekä omalla alueellaan olevan piirin jäseniä. Paikallisyhdistykselle valitaan hallitus, jonka tehtävänä on hoitaa yhdistyksen tehtävää lain, sääntöjen sekä yhdistyksen päätösten mukaan. Hallitus valitaan aina syys- tai kevätkokouksessa. Hallitukseen kuuluu puheenjohtajan lisäksi 6-12 jäsentä, muun muassa varapuheenjohtaja, sihteeri, rahastovastaava, jäsenvastaava, tiedostusvastaava ja kerhovastaava. (MLL yhdistysnetti 2015.)

Paikallisyhdistysten tarkoituksena on edistää ja parantaa toimialueellaan lasten, nuorten ja lapsiperheiden perusturvallisuutta, hyvinvointia ja tervettä kehitystä muun muassa aktivoimalla lapsiperheiden keskinäistä yhteistoimintaa, sosiaalista kanssakäymistä sekä vahvistamalla avointa kansalaistoimintaa. Toimintamuotoja voivat olla perhekahvilat, kerhotoiminta tai vanhempainryhmät, joita toteutetaan tarvelähtöisesti alueittain. Paikallisyhdistysten toteuttamat perhekahvilat on luotu avoimeksi lapsiperheiden tapaamispaikaksi. Perhekahviloissa vanhemmat saavat vertaistukea ja voivat luoda uusia sosiaalisia verkostoja samalla lasten tutustuessa ja leikkiessä toistensa kanssa. Paikallisyhdistysten yksi toimintamalli on Kylämummi- ja vaaritoiminta, jossa vapaaehtoiset viettävät aikaa lasten kanssa esimerkiksi kouluissa ja kirjastoissa. Tavoitteena erilaisilla toiminnoilla ja tapahtumilla on tarjota perheille konkreettista tukea ja neuvoa sekä vahvistaa osallisuutta. Järjestötyön kannalta yhdistys hoitaa hallintoa ja toteuttaa järjestötoimintaa ja -työtä sääntöjensä sekä yhdistyslain mukaisesti. Hallituksessa huolehditaan vastuu- ja luottamushenkilöiden perehdytyksestä ja osallistumisesta piirin ja keskusjärjestön erilaisiin toimintoihin koskien koulutuksia. Jäsentyötä paikallisyhdistyksen tulee toteuttaa aktiivisesti esimerkiksi nettisivujen, jäsenkirjeiden, jäsenten innostamisen ja jäsenten kiittämisen kautta. (MLL Sisäinen palvelunkuvaus 2010; Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015d; MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014.)

Paikallisyhdistykset vastaavat itsenäisesti yhdistyksensä taloudesta. Varainhankinnalla yhdistys mahdollistaa toiminnan ja sen kehittämisen. Toiminnan rahoituksessa tärkeä osa rahoitusta ovat jäsenmaksut, joista osan saa yhdistys ja osan MLL. Jäsenmaksujen lisäksi yhdistykset voivat toteuttaa varainhankintaa esimerkiksi Kevät-

ilo-keräyksellä, myymällä omia tuotteita, kirpputoreilla, lahjoituksilla ja testamenteilla sekä yritysysteistyöllä tai kerhojen ja tapahtumien pääsymaksuilla. Usein myös kunnalta saatavat avustukset ovat merkittävä tuloperusta. (MLL Yhdistysnetti 2015; Väättäinen 2015.) Alla itse tekemäni kuvio ammatillisen ohjauksen sijoittumisesta, josta selviää MLL:n Järvi-Suomen piirin toteuttaman ammatillisen ohjauksen toteutus paikallisyhdistyksille.



5. Kuvio: Ammatillisen ohjauksen sijoittuminen.

3 MITÄ ON VAPAAEHTOISTOIMINTA?

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta ovat merkittävä osa MLL:n toimintaa ja sen kautta toteutetaan järjestön päätehtävää eli lapsiperheiden, lasten ja nuorten tukemista arjessa. Vapaaehtoistoiminnalle ja vapaaehtoistyölle on erilaisia määritelmiä, joita seuraavissa kappaleissa esittelen. Lisäksi tuon esille vapaaehtoistoimintaan motivoivia sekä sitouttavia tekijöitä, jotka nousevat esille myös käsikirjassa (Liite 2). MLL:n paikallisyhdistystoiminnassa hallituksen jäsenet toimivat vapaaehtoisina luottamushenkilöinä. Luottamushenkilöiden lisäksi paikallisyhdistykseen kuuluu myös monia muita vapaaehtoisia, jotka ovat toteuttamassa yhdistyksen toimintaa muun muassa kerhoissa tai perhekahviloissa. Tämän vuoksi käytän opinnäytetyössäni käsitettä vapaaehtoinen, jolla kuvaan siis kaikkia paikallisyhdistysten vapaaehtoisia, enkä vain luottamushenkilöitä.

Vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan usein palkatonta ja vapaasta tahdosta tapahtuvaa yhteisten asioiden edistämistä tai toisten ihmisten, myös muiden kuin sukulaisien, auttamista. (Tanskanen & Danielsbacka 2015, 471; International Labour Office 2012, 15.) Vapaaehtoistoiminnan käsite on usein rinnastettu vapaaehtoistyön käsitteeseen. Usein näitä käsitteitä käytetään synonyymeinä eikä niiden koeta olevan ristiriidassa keskenään. Vapaaehtoistoiminnan käsite vakiintui 1980-luvulla järjestöjen käyttöön. Käsitteellä vapaaehtoistoiminta korostettiin vapaaehtoisuutta ja haluttiin erottaa se palkkatyöstä. Vapaaehtoistyö termillä kuvaillaan taas työn tärkeyttä ja arvokkuutta, jota ei tulisi vähätellä palkkatyöhön verrattuna. Erot näiden termien välillä johtuvat usein määritelmien laajuudesta sekä painotuksista. (Porkka 2009, 60.) Vapaaehtoistyöstä voidaan käyttää yksinkertaista taulukkoa, jonka avulla voidaan määrittää, onko toiminta vapaaehtoistyötä. Jos kaikki, tai edes yksi, seuraavista kriteereistä täyttyy, niin toiminta voidaan määritellä vapaaehtoistyöksi. Toiminnan tulee olla: vapaasti valittua, palkatonta, osa jonkin organisaation toimintaa, toiminnan tulee olla hyödyllistä yhteisölle. Ellei edes yksi kriteereistä täyty, toiminta ei ole tämän määrittelytavan mukaan vapaaehtoistyötä. (Duguid, Mündel & Schugurensky 2013, 18.)

Yksi pääpiirre vapaaehtoistyölle on se, että se sisältää työtä, josta on hyötyä toiselle osapuolelle. Jotta voi olla vapaaehtoinen, vapaaehtoistoiminnan tulee tapahtua tietyn ajanjakson aikana. Vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa, mutta työstä on mahdollista saada korvauksia esimerkiksi matkoista tai ruokakuluista. Usein vapaaehtoiset saavat toiminnasta esimerkiksi hyötyjä uusien sosiaalisten suhteiden ja taitojen muodossa. Vapaaehtoistyön tulee olla omasta tahdosta toteutettua, ei pakotettua toimintaa. Vapaaehtoistyö käsittää niin ”suoran” vapaaehtoisuuden kuin ”organisaatio-perustaisen” vapaaehtoistyön. Vapaaehtoistyötä voi toteuttaa kaikissa instituutioissa. Vapaaehtoistyön laajuus ei myöskään painotu vain tietyille edunsaajille. (International Labour Office 2012, 13–16.) Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön erona on se, että vapaaehtoistoiminta on kollektiivista toimintaa joka voi olla rinnastettavissa harrastustoimintaan (Valliluoto 2014, 14). ”Tarkemmin ilmaistuna vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan kansalaisten laaja-alaista osallistumista ilman taloudellista korvausta yhteiseksi hyväksi tähtäävään toimintaan. Ihminen antaa vapaaehtoistoiminnassa osaamisensa ja aikansa yhteiseksi hyväksi (Harju 2003, 118–119) .”

Vapaaehtoistoiminnasta puhuttaessa nousee usein esille käsite kansalaistoiminta. Kansalaistoiminnassa yksittäiset kansalaiset ovat mukana esimerkiksi erilaisten yhdistysten tai kansalaisjärjestöjen toiminnassa. Kansalaistoiminnan tunnusmerkkeinä toimivat ihmisen oman työpanoksen käyttäminen, toiminnan suuntautuminen itsestä ulospäin, toisten hyväksi, toiminta on organisoitua sekä toiminta koituu yhteiseksi hyväksi. (Porkka 2009, 62.) Aaro Harju (2003, 10) määrittelee kansalaistoiminnan ihmisen aktiiviseksi toiminnaksi itsestä ulospäin, yhdessä toimien, yhteiseksi hyväksi.

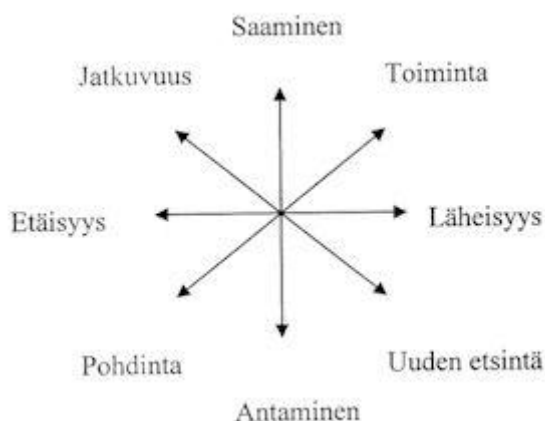
Vapaaehtoisuuden neljä keskeistä muotoa ovat listanneet Jeffrey Brudnney sekä Beth Gazley. Ensimmäinen, episodinen eli pätkävapaaehtoisuus, on lisääntynyt merkittävästi. Sitä ei tulisi kuitenkaan pitää vähempiarvoisena kuin muita vapaaehtoisuuden muotoja. Episodinen vapaaehtoisuus voidaan jakaa kolmeen osaan, 1) hetkelliseen vapaaehtoisuuteen, 2) harjoitteluvapaaehtoisuuteen, 3) satunnaiseen vapaaehtoisuuteen. Harjoitteluvapaaehtoisuus määritellään alle puoli vuotta kestäväksi vapaaehtoisuudeksi, esimerkiksi osana koulutusta. Satunnaiseen vapaaehtoisuuteen liittyy yleensä säännöllisyys, mutta harva osallistuneisuus, esimerkiksi kerran vuodessa tapahtuman vapaaehtoisena oleminen. Toinen suuntaus vapaaehtoistoiminnassa on vapaaehtoistoimintaprojektit, esimerkiksi yritysten palvelutoiminnan hankkeet. Kolmas vapaaehtoistoiminnan muoto on virtuaalivapaaehtoisuus, jossa joko itse hakeutuminen vapaaehtoistointaan tai koko toiminta tapahtuu internetissä. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta on erilaiset nettisivut sekä neuvontasivustot. Neljäs vapaaehtoistoiminnan muoto on kansainvälinen vapaaehtoisuus, jossa ihmiset matkaavat toiseen maahan toteuttamaan vapaaehtoistointaa. (Nylund & Yeung 2005, 28–30.)

”Vuonna 2015 joka kolmas (32,7 prosenttia) kansalaisista ilmoitti tehneensä vapaaehtoistyötä neljän viimeksi kuluneen viikon aikana. He arvioivat tehneensä vapaaehtoistyötä tuona aikana keskimäärin 18,09 tuntia (Kansalaisareena ry 2015).” Kansalaisareenan, HelsinkiMission, Kirkkohallituksen sekä Taloustutkimuksen vuoden 2015 helmi-maaliskuussa toteuttamassa tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistyötä tekee yhä harvempi ihminen, mutta vapaaehtoistyössä mukana olevat tekevät sitä enemmän kuin vuonna 2010. Kyselyyn vastasi yhteensä 1 026 Suomen asukasta, edustan aikuisväestöä. Vuonna 2015 vapaaehtoistyö on painottunut eniten lasten, kulttuurin ja liikunnan parissa tehtävään työhön. Suosittuja vapaaehtoistyön muotoja ovat

olleet säännöllinen vapaaehtoistyö (50 % vastaajista), satunnainen (28 %) sekä mu-
lempia muotoja (11 %). Suurin osa vapaaehtoistyöstä toteutuu kasvatusten (82 %),
internetin välityksellä vain 3 %. Yleisimmin vapaaehtoistyötä organisoii järjestö tai yh-
teisö (53 %). (Kansalaisareena ry 2015.)

3.1 Vapaaehtoistoimintaan motivoivat tekijät

Nyky-yhteiskunnassa on yleistynyt käsitys siitä, että yksilöllisyys on lisääntynyt niin
työelämässä kuin vapaaehtoistoiminnassakin. Etenkin kaupunkiympäristöjen olete-
taan olevan hyvin yksilöllisiä. (Yeung 2005, 104–108). Yeung on kehittänyt timantti-
mallin vapaaehtoisten motivaation mallintamiseen. Timanttimallin ydinkysymyksenä
on vapaaehtoisuuden monipuolisuus kokonaisvaltaisena ilmiönä, mistä kaikista teki-
jöstä vapaaehtoisuuden motivaatio kokonaisuudessaan koostuu? Yuengin timanttimalli on
informatiivinen kahdella tasolla, antaen kuvauksen yksilöllisistä motivaatioelemen-
teistä sekä motivaation ulottuvuudet itseä kohti ja itsestä ulospäin. Timanttimalli
muodostuu neljästä eri ulottuvuudesta: 1) Saaminen – antaminen, 2) Jatkuvuus –
uuden etsintä, 3) Etäisyys – läheisyys, 4) Pohdinta – toiminta. (Yeung 2005, 104–
108; Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 35–40.)



6. Kuvio: Yeungin (2005, 104-125) timanttimalli havainnollistettuna.

1) Saaminen – antaminen. Vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoiset kokevat antavan-
sa jotain, esimerkiksi apua toisille, vastavuoroista tukea, omaa aikaa ja samalla he
myös saavat toiminnasta jotain itsellensä, mikä auttaa motivaation ylläpitämisessä.
Toiminnasta vapaaehtoiset saavat esimerkiksi mahdollisuuden toteuttaa itseään, pa-

rantaa omaa hyvinvointiaan tai saada mielekästä tekemistä. 2) Jatkuvuus – uuden etsintä. Jatkuvuutta vapaaehtoistoiminnasta etsittiin esimerkiksi eläkkeelle jäämisen jälkeen, uutta sisältöä palkkatyön sijasta. Lisäksi jatkuvuutta paransivat aiemmat positiiviset kokemuksen vapaaehtoistoiminnasta sekä aihepiirin tuttuus. Uuden etsintä korostuu vapaaehtoisilla esimerkiksi kiinnostuksena uutta työmuotoa kohtaan tai vastapainona palkkatyölle tai omaan elämäntilanteeseen. 3) Etäisyys – läheisyys. Vapaaehtoistoiminnassa jokainen vapaaehtoinen saa itse määrittää osallistumisen tason, johon vapaaehtoisuuden joustavuus linkittyy. Jokainen saa olla mukana joko usein tai harvoin, jokaiselle vapaaehtoiselle löytyy usein oma tapa toteuttaa vapaaehtoisuutta. Vapaaehtoistoiminnan yksi suurin motivaation ja sitoutuneisuuden luoja on yhteishenki. 4) Pohdinta – toiminta ulottuvuudessa on kyse arvoista ja omasta henkisestä kasvusta sekä henkilökohtaisten asioiden läpikäymisestä. Vapaaehtoistoiminnassa itse toiminta on oleellisessa asemassa, sen kautta vapaaehtoiset kokevat usein toteuttavansa arvojaan toiminnassa. Usein myös toiminta on vapaaehtoisille innostavaa, mikä luo motivaatiota ja sitoutumista toimintaa kohtaan. (Yeung 2005, 109–117; Karreinen, Halonen, Tennilä 2010, 35–40.)

Vapaaehtoisten motivaatioon toimintaa kohtaan vaikuttaa niin sisäinen kuin ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio muodostuu ulkoista kannustimien ja palkintojen tavoittelusta ja sisäinen motivaatio muodostuu omasta arvomaailmasta ja halusta kasvaa henkilökohtaisesti. Sisäiset motivaatiotekijät tulevat ilmi tunteiden muodossa. Ulkoisia motivaatiotekijöitä voivat olla muun muassa palkka, julkiset tunnustukset tai osallistumismahdollisuudet. Ulkoisiin motivaatiotekijöihin verrattuna sisäiset ovat paljon kestävämpiä ja tehokkaampia. Vapaaehtoistyön ohjauksessa tulee keskittyä vapaaehtoisten sisäisen motivaation kasvattamiseen, jolloin sitoutuminen ja innostuneisuus on helpompi saavuttaa ohjauksen avulla. Kun vapaaehtoisilta löytyy innostusta ja motivaatiota vapaaehtoistehtävän toteuttamiseen, niin vapaaehtoistoiminnassa vältetään ”pakottamiselta” toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 45–46; Ilvonen 2011, 48.)

”Vapaaehtoistoiminta vastaa moneen ihmisen perustarpeeseen ja toiminnasta saa aina jotain myös itsellensä (Porkka 2009, 97).” Motiiveja vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen voi olla monia ihmisestä riippuen, auttamisenhalu, itsensä toteuttaminen, mielekäs tekeminen, yhdessä oleminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, oppiminen tai itsensä kehittäminen. Motivaatio tai sen puute näkyy selkeästi toiminnan laadussa

vapaaehtoistoimijoiden kautta. (Porkka 2009, 97–98.) Yksi tärkeistä vapaaehtoistoiminnan motivoivista tekijöistä on johtaminen. Motivoivassa johtamisessa keskiössä ovat ihmisten kohtaaminen yksilöinä sekä luottamuksen rakentaminen. Kannustavan ilmapiirin luominen on tärkeää. Ilmapiirin avulla tarkoituksena on, että jokaisen vapaaehtoisen työpanosta arvostetaan ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Avoimuuden ja luottamuksen rakentamisessa tehokkainta on aito vuorovaikutus osapuolten välillä. Vapaaehtoisten motivoinniksi on tärkeää, että ihminen näkee selkeästi oman osuutensa olosuhteisiin ja aikaansaannoksiin nähden, jotta hän kokisi mielekkääksi niiden tavoittelun. (Ilvonen 2011, 48.)

3.2 Vapaaehtoistoimintaan sitouttavat tekijät

”Vapaaehtoisten sitoutumisella tarkoitetaan vapaaehtoistyössä sitä, että vapaaehtoinen haluaa pysyä toiminnassa mukana, kantaa siitä vastuuta, osallistuu ja on motivoitunut (Kuuluvainen 2015, 49).” Vuoden 2014 järjestöbarometrin keräämien tietojen mukaan sosiaali- ja terveysjärjestöjen sekä nuoriso- ja liikuntajärjestöjen ja paikallisyhdistysten käsitykset vapaaehtoistoiminnasta ovat varsin myönteisiä. Vapaaehtoistoimijoiden tarpeen on koettu lisääntyneen kahden viime vuoden aikana. Vapaaehtoistoiminnan huolenaiheiksi muodostuivat kahdella kolmasosalla resursoinnin puutteet sekä vaikeudet saada mukaan sitoutuneita vapaaehtoisia. Resurssipula aiheuttaa vaikeuksia vapaaehtoistoiminnan yleiseen organisointiin tai mahdollisuuksiin ohjata, tukea ja palkita vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoiminnassa koetaan myös monia erittäin positiivisia asioita, joita ovat vapaaehtoisten määrän riittävyys sekä heidän sitoutuneisuutensa sekä osaamisensa. (Peltosalmi, Hakkarainen, Londén, Kiukas & Särkelä 2014, 88–91.)

Vapaaehtoisille tunne omasta tarpeellisuudesta, omista vaikutusmahdollisuuksista ja mahdollisuudet tulla kuulluksi ovat tarpeita, jotka täyttämällä toiminta voi lisätä vapaaehtoisten sitoutumista ja jaksamista järjestöissä. Sitoutumisen edellytyksenä osallistujille ovat tunteet toiminnan järkevyydestä, mielekkyydestä sekä itsensä toteuttamisesta ja yleisesti toiminnan aikaansaannoksista ja seurauksista. Jos vapaaehtoinen kokee ”omistavansa” toiminnan, voi hän siten sitoutua toimintaan paremmin. Omistajuutta vahvistaa mahdollisuudet vaikuttaa toimintaan, ottaa vastuuta tehtävistä, mahdollisuus toimia omalla tavalla kuitenkin tiettyjen sääntöjen ja rajoitusten mukaan. (Ilvonen 2011, 41; Kuuluvainen 2015, 51–53.)

Vapaaehtoisten jaksamiseen vaikuttavia asioita ovat muun muassa toiminnan kokonaisuus, toimintaedellytykset, oma elämäntilanne, omat elämänarvot sekä vastavuoroisuus. Toiminnan kokonaisuuteen liittyvät selkeät roolit ja niiden mukainen työnjako sekä toiminnan tavoitteiden selkeys. Miksi teen tätä? Toimintaedellytykset vapaaehtoistoiminnassa voivat liittyä koulutuksen ja perehdytyksen riittävyteen ja saatavuuteen, tiloihin joissa toiminta tapahtuu, kulukorvauksiin tai toiminnan jatkuvuuteen. Olenko kiinnostunut olemaan toiminnassa hetken aikaa vai haluanko sitoutua säännöllisesti toteutettuun toimintaan? Vapaaehtoisen oma elämäntilanne vaikuttaa omien arvojen lisäksi. Yksi vapaaehtoistyön suurimmista sitoutumista ja jaksamista vahvistavista asioista on vastavuoroisuus, kun annat jotain toisille, saat myös itse jotain vastineeksi. Tämä erottaa selkeästi ammattityön ja estää loppuun palamiselta. (Ilvonen 2011, 41.) ”Vapaaehtoinen ei johdettavana poikkea muista, hänkin vaatii yksilöllistä kohtelua ja kiitosta – ja on kiitoksensa ansainnut suoritettuaan tehtävänsä hyvin (Loimu 2010, 7).”

Uusien vapaaehtoisten hankkiminen on nykyään haasteellista. Kaikkien järjestöjen on panostettava entistä enemmän uusien vapaaehtoisten rekrytointiin, etenkin järjestöjen joiden toiminnan suurin resurssi ovat vapaaehtoiset. Yleisradio uutisoi marraskuussa 2013 vapaaehtoistyön kiinnostavan ihmisiä, jos keikka on kiva ja nopea (Rosvall 2013). Vapaaehtoisten sitouttamista voidaan edesauttaa seuraavilla keinoilla: ottamalla vapaaehtoiset mukaan toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon, edistämällä vapaaehtoisten oppimista ja tunnesiteen muodostumista, tarjoamalla vapaaehtoistoista ja monipuolisia vapaaehtoisuuden muotoja. (Nylund & Yeung 2005, 31–32.)

Sitoutuminen vaikuttaa etenkin vapaaehtoisten johtajaan. Jos vapaaehtoiset eivät ole sitoutuneita tehtäviinsä, on johtaja usein se, joka joutuu tekemään muidenkin työt. Siksi on hyvin tärkeää, että esimerkiksi hallituksen johto näyttää esimerkkiä oman toimintansa kautta. Päämäärien asettaminen toiminnalle tuo sitoutumista, etenkin kun hallitus itse kokee asetetut päämäärät tärkeiksi ja haluaa myös saavuttaa ne. Kun toiminnassa on mukana paljon ihmisiä, täytyy muistaa myös tehokas tiedon kuluminen. Tiedottamisessa vapaaehtoisille tulee sitoutumisen kannalta kertoa tietoja ja asioita, joista he ovat kiinnostuneita, ei vain tietoja, jotka ovat oleellisia itse tehtävän kannalta. (Loimu 2010, 7-10.)

Vapaaehtoistoiminnan avulla osallistujat voivat tuottaa iloa niin itsellensä, kuin muillekin kanssaihmisille. Tilastokeskuksen vuoden 2012 ajankäyttötutkimuksen mukaan noin joka kolmannes osallistuu jonkinlaiseen vapaaehtoistoimintaan. Kansainvälisten tutkimusten mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on usein yhteydessä osallistujan onnellisuuteen. Tutkimuksia on toteutettu esimerkiksi Saksassa sekä Yhdysvalloissa, mutta vastaavia tutkimuksia aiheesta on Suomessa tehty harvoin. Vapaaehtoistoiminnassa onnellisuus linkittyy usein eniten toiminnan sosiaalisuuteen ja uusien sosiaalisten suhteiden luomiseen. Vapaaehtoistyön ”julkinen” tekeminen voi korostaa ihmisen onnellisuutta, sillä häntä pidetään muiden silmissä auttavaisena. Vapaaehtoistyön tuoma onnellisuus vaihtelee suurien ikäluokkien ja nuoremman sukupolven välillä. Syynä tähän on tutkittu olevan oleellisesti ihmisten elämänvaihe. Eläkkeellä olevilla on enemmän aikaa, kuin taas ruuhkavuosia elävillä nuorempien sukupolvien edustajilla ”ruuhkavuosina”, perheestä huolehtimisen ja työelämän keskellä. Vapaaehtoisuudesta hyötyminen siis edellyttää oman aikansa antamista. Tähän suurien ikäluokkien edustajilla on enemmän mahdollisuuksia ja täten he saavat vapaaehtoistoiminnasta myös enemmän iloa. (Tanskanen & Danielsbacka 2015, 469–479.)

3.3 Vapaaehtoisuus MLL:n paikallisyhdistyksessä

Mannerheimin Lastensuojeluliiton paikallisyhdistysten hallitus koostuu puheenjohtajasta ja 6-12 jäsenestä. Nämä vapaaehtoiset toimivat luottamushenkilöinä eli hallituksen jäseninä. Paikallisyhdistyksen hallitus muodostuu paikallisyhdistyksen jäsenistä, jotka toimivat luottamushenkilöinä. Hallituksen jäsenet valitaan yhdistyksen kokouksessa ehdolla olevista vapaaehtoisista. Hallituksen tehtävänä on toimia yhdistyksen edustajana ja yhdistyksen asioiden hoitajana. Hierarkkisesti hallitus on kuitenkin yhdistyksen kokouksen alapuolella. Hallituksessa valitaan vastuuhenkilöt seuraaviin tehtäviin, puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri, rahastonhoitaja, jäsenvastaava, postin vastaanottaja. Muita mahdollisia vastuutehtäviä ovat muun muassa tiedotusvastaava, kerhovastaava tai nettivastaava. Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan tehtävänä on huolehtia kokousten valmisteluista, johtaa kokouksia, valvoa päätösten täytäntöönpanoa, allekirjoittaa paikallisyhdistyksen viralliset asiakirjat toisen nimenkirjoittajan lisäksi. Puheenjohtajan apuna toimivat tietenkin sihteeri ja muut hallituksen jäsenet. Sihteerin tehtävänä on yleisesti kokouksen valmisteluun, kulkuun ja ar-

kistointiin liittyvät tehtävät. Sihteeri voi olla myös vastuussa toimintakertomuksista ja käytännön järjestelyistä. Rahastonhoitaja huolehtii yhdistyksen raha-asioista, omaisuudesta, maksuliikenteestä, kirjanpidosta sekä valmistelee talousarvio- ja tilinpäätösesityksen. Jäsenvastaava toimii linkkinä keskustuomistoon jäsenrekisterin hoitamisessa. Postin vastaanottaja tiedottaa yleisistä keskustuomistosta saapuneista tiedoista hallituksen jäseniä. Usein postinvastaanottajaksi valitaan sihteeri tai puheenjohtaja. (MLL yhdistysnetti 2015.)

Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistysten vapaaehtoisuuden muotoja on myös monia muita luottamushenkilöiden lisäksi. Vapaaehtoisuuden toteuttamiseen löytyy erilaisia tapoja, erilaisille ihmisille. Vapaaehtoinen voi esimerkiksi toimia perhekahvilan ohjaajana, joka toimii perhekahvilassa niin sanotusti työntekijänä. Perhekahvilan ohjaaja ottaa vastuuta kahvilan ohjauksesta ja toiminnan organisoinnista yhdessä perhekahvilassa kävijöiden kanssa. Lisäksi kylämummit- ja vaarit toimivat paikallisyhdistysten vapaaehtoisina tarjoten lapsille ja lapsiperheille tukea ja omia elämäkokemuksiaan esimerkiksi vanhemmuudesta. Kerhonohtajat toimivat vapaaehtoisina järjestäen lapsille ja nuorille erilaisia kerhoja toiveiden ja taitojensa mukaan, suosittuja kerhoja ovat muun muassa musiikkileikkikoulu ja erilaiset liikuntakerhot. Paikallisyhdistyksissä on mahdollisuutta kokeilla vapaaehtoisuutta myös niin sanotusti ”pätävävapaaehtoisena” erilaisissa tapahtumissa ja keräyksissä. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015f.)

4 AMMATILLISEN OHJAUKSEN MÄÄRITTELYÄ

Ammatillisen ohjauksen avulla vapaaehtoisia pyritään tukemaan ja ohjaamaan heidän vapaaehtoistehtävässään. MLL:n Järvi-Suomen piirissä ammatillinen ohjaus koetaan tärkeäksi tekijäksi vapaaehtoisten sitouttamisessa ja vapaaehtoistehtävässä jaksamisessa. Käsikirjassa ammatillisesta ohjauksesta nousee esille vapaaehtoisten ohjaaminen, innostaminen ja heidän arvostava kohtaaminen ja luottamuksellisen suhteen luomisen tärkeys.

”Vapaaehtoistyö vaatii onnistuakseen hyvää koordinaointia. Tämä tukee myös vapaaehtoisten, järjestön ja asiakkaiden intressien kohtaamista” (Oravasaari 2014, 14–15). Ammatillinen ohjaus on käsitteenä suhteellisen uusi ja usein sen sijasta käytetään

vakiintuneempaa käsitettä työnohjaus. Opinnäytetyössäni käytän kuitenkin termiä ammatillinen ohjaus, koska se on MLL:n käyttämä termi, jolla kuvataan vapaaehtoisten ”työnohjausta”. Vapaaehtoisten työnohjaus käsittää vapaaehtoisuuden rooliin, yhdistykseen liittyvien kysymysten, omien kokemusten ja tunteiden sekä mielikuvien tutkimista ja jäsentämistä yhdessä työnohjaajan kanssa. Työnohjauksen toteuttamisen kannalta on tärkeää luoda avoin, motivaatiota tukeva sekä uudistava ilmapiiri, jotta vapaaehtoiset kokevat voivansa avoimesti pohtia omaa toimintaansa. Ohjauksella edistetään vapaaehtoisten jaksamista sekä kasvua ja kehittymistä ihmisenä kuin myös vapaaehtoisena. Olennaista ohjauksessa on omien rajojensa tunnistaminen, mitä pystyy ja haluaa vapaaehtoisena tehdä? Perimmäisenä tarkoituksena ohjauksella on saada vapaaehtoinen toimimaan itseohjautuvasti saamiensa tietojen, taitojen ja itsetuntemuksen avulla. (Porkka 2009, 119–120). Vapaaehtoisten ohjaus eroaa työntekijöiden ohjauksesta siinä, että vapaaehtoisia ei ole mahdollista käskytellä tai vaatia tekemään jotain. Vapaaehtoisten johtaminen tapahtuu suostuttelemalla, vetoamalla, rohkaisemalla, kannustamalla, kiittämällä, palkitsemalla, huomioimalla ja arvostusta osoittamalla. Johtamisella ja ohjauksella pyritään lunastamaan vapaaehtoisten motivaatio lähteä mukaan toimintaan joka kerta. Vapaaehtoisten ohjaus tulee ottaa vakavasti ja siihen tulisi keskittää resursseja. (Harju 2004, 125.)

Johtaminen ja ohjaus ovat merkittäviä osia vapaaehtoisten ammatillisessa ohjauksessa. Ohjaamiseen sisältyy myös vapaaehtoisten perehdyttäminen. Perehdyttäminen on tärkeää etenkin toiminnan alkuvaiheessa, mutta kauan mukana olleiden vapaaehtoisten kouluttamista ja ajan tasalla pitämistä ei pidä myöskään unohtaa. Uusille jäsenille tärkeää perehdytyksessä ovat perustiedot yhdistyksestä, sen toimintaperiaatteista ja tiedot oman tehtävänsä sisällöistä. Konkareitakaan ei saa siis unohtaa, sillä hekin tarvitsevat säännöllistä tietojen päivittämistä yhdistystoimintaan liittyen sekä tarjottuja mahdollisuuksia ryhtyä aktiivisempaan toimintaan. Yhdistyksessä perehdytystä kaipaavat hallituksen uudet jäsenet, puheenjohtaja mukaan lukien. Puheenjohtajan perehdytyksessä usein aiemman puheenjohtajan tiedot ja taidot ovat hyödyksi työntekijän perehdytyksen ohella. (Ilvonen 2011, 46.)

4.1 Ammatillisen ohjauksen tavoitteet

Ammatillisen ohjauksen yksi tarkoitus on saada vapaaehtoiset sitoutumaan toimintaan pitkäjänteisesti. Keskeisiä elementtejä sitoutumiselle ovat vapaaehtoisen oma

luonne, odotukset ja asenteet, positiiviset kokemukset, toiminnan antoisuus, kokemus toisille antamisesta, ryhmähenki, jatkuvuuden kokemukset, palaute, vuorovaikutus sekä koulutus. Ammatillisen ohjauksen ja vapaaehtoisten johtamisen avulla tulisi luoda toiminnalle puitteet, jossa ihmiset kokevat voivansa toteuttaa omia päämääriään yhteistyössä muiden samanhenkisten ihmisten kanssa. Lisäksi vapaaehtoisten johtajan tulisi pyrkiä luomaan sosiaalinen ilmapiiri, jossa jokaisen vapaaehtoisen hiljainen tieto ja taidot tuodaan esille ja tämän kautta kehitetään vapaaehtoistoimintaa. Sitoutumisen edistämiseen yksi keino on motivaatiojohtaminen. Motivaatiojohtaminen muodostuu neljästä periaatteesta joita ovat; 1) vapaaehtoisen motivaatiotekijöiden huomioiminen yhdistettäessä ihminen ja tehtävä, 2) avoin keskustelu luonne-eroista on usein hedelmällistä, 3) luovuudelle avoin ilmapiiri, 4) osallistava, kannustava ja innostava johtamistyyli. Vapaaehtoisten sitouttamisessa toimintaan täytyy muistaa, että sitoutuminen vaatii aikaa, mutta sitä tapahtuu kuitenkin koko ajan. Siksi vapaaehtoiset siis tarvitsevatkin tukea ja sitouttamista toiminnassa jatkuvasti. (Yeung 2007, 162–164.)

Vapaaehtoisten ohjaamiseen liittyy ohjaajan taidot niin käytännön asioiden järjestämiseen ja organisointiin kuin henkiseen tukemiseen ja motivointiinkin. Vapaaehtoisten ohjauksella pyritään auttamaan vapaaehtoisia löytämään heille sopivia tehtäviä, ohjataan toiminnan jatkuvaa kehittämistä, autetaan toimijoita löytämään omia voimavaroja, taitoja ja kykyjä sekä uskallusta. Ihmisryhmien ohjauksessa ohjaajalta vaaditaan ymmärrystä yhdistyksen toiminnan tavoitteista sekä ymmärrettävä yksilöitä ja otettava huomioon ryhmädynamiikka. (Ilvonen 2011, 50.) Vapaaehtoisten ”työnohjauksessa” eli niin kutsutussa ammatillisessa ohjauksessa on tarkoituksena purkaa kokemuksia, rajata vapaaehtoisen roolia, antaa tukea ja kannustusta sekä luoda vapaaehtoisille mahdollisuus näkökulmien avartamiseen keskustelujen kautta. Lisäksi keskeistä on yhteenkuuluvuuden tunteen luominen sekä vapaaehtoistehtävän tuoman identiteetin kasvattaminen. Ammatillisen ohjauksen avulla myös sitoutetaan ja motivoidaan toiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 122–124.)

4.2 Ammatillinen ohjaus MLL:n Järvi-Suomen piirissä

Järvi-Suomen piirin koordinaattorit toimivat oman piirinsä vapaaehtoisuuden, vertais-tuen ja kumppanuuden asiantuntijoina ja kehittäjinä ja MLL:n toiminnan esille tuojina. Heidän työkuvaansa kuuluu MLL:n Järvi-Suomen piirin alueella olevien paikallisyhdistysten tukeminen ja vapaaehtoisten järjestämisen perhekeskustoiminnan vahvistaminen. Koordinaattoreiden ammatillisen ohjauksen tavoitteina ovat vapaaehtoisten tuen ja ohjauksen lisääminen ja vahvistaminen, MLL:n toiminnan näkyväksi tekeminen, kuntien ja paikallisyhdistysten yhteistyön lisääminen sekä perhekeskustoiminnan arvioiminen, kehittäminen sekä tiedon tuottaminen. Keskeisimpiä ammatillisen ohjauksen tehtäviä piirin työntekijöille ovat yhdistysten välisen yhteistyön ja yhdistystoiminnan tuki sekä paikallisen perhekeskustoiminnan tukeminen. (MLL yhdistysnetti 2015; MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014, 11.)

”Ammatillisen ohjauksen tavoitteena on edistää paikallisyhdistysten perhekeskustoiminnan ja kunnan välistä yhteistyötä. Vapaaehtoistoiminnan ohjaaja / perhekeskustoiminnan koordinaattori on linkki vapaaehtoisten ja kunnan välillä. Koordinaattori edustaa yhdistyksiä kunnan verkostossa. Yhteistyöllä on tarkoitus varmistaa, että kunnan ja MLL:n toiminta täydentävät toisiaan. Tavoitteena on ollut myös kuntien lapsiperhepalveluiden ja piirin välinen kumppanuus. (MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014, 11.)”

Piirin työntekijöiden keskeisiä haasteita paikallisyhdistysten ammatillisessa ohjauksessa ovat yhteistyön vahvistaminen ja yhteistyörakenteiden luominen. Muita ammatilliseen ohjaukseen kuuluvia tuen muotoja ovat yhdistysten jäsenhankinnan aktivointi ja huolto, jäsenviestintä sekä vapaaehtoisten rekrytointi paikallisyhdistysten toimintaan mukaan. Keinoja, joilla näitä tuenmuotoja on työntekijöiden toimesta toteutettu, ovat olleet seudulliset tapaamiset, koulutukset ja kannustus omaehtoiseen yhteistyöhön. Tukea ja neuvontaa paikallisyhdistykset ovat saaneet koulutusten, ohjauksen, yhdistyskäyntien ja puhelimen ja sähköpostien avulla. (MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014, 9-10.) Vapaaehtoisten ammatillisen ohjauksen haasteisiin ja laadun ylläpitämiseen pyrin keskittymään käsikirjan avulla ja luomaan ammatillisen ohjauksen työkalun työntekijöiden työn tueksi.

5 MITÄ ON LAATU?

Laadulle on monia eri määritelmiä. Usein laadun määritelmä myös vaihtelee asiayhteydestä riippuen. Yksinkertaisimmillaan laatu on toiminnan kykyä vastata odotuksiin ja toiveisiin. Laatuun liittyvät läheisesti laatukriteerit, jotka ovat ennalta asetettuja kuvauksia tai tasoa toiveille. Laatu voidaan määritellä myös osaamiseksi: asiat tehdään oikein oikealla tavalla, oikeassa paikassa. (OK-opintokeskus 2015; Harju 2004, 56.) Aaro Harjun (2004, 57) mukaan järjestötyö on toiminnaltaan laadukasta kun se vastaa jäsenten odotuksia ja tarpeita, kun se tuottaa tavoitellut tulokset ja kun se on järjestetty tehokkaasti, taloudellisesti ja vaikuttavasti. ”Parhaimmillaan laatutyö on organisaatiossa kokonaisvaltaista; puhutaankin usein laadunhallinnasta tai laatujohtamisesta systemaattisina tapoina pitää yllä laatua organisaatioissa. Laadunhallinta koostuu toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta ja parantamisesta.” (Nöjd 2015, 8.)

5.1 Laatu vapaaehtoisten ohjauksessa

”Vapaaehtoistyö on arvokasta työtä ja sen laadukas tekeminen edellyttää laadukasta työnohjausta” (Porkka 2009, 119). Laadukkaalla vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan sitä, että pyritään tekemään oikeita asioita mahdollisimman hyvin. Laatua määrittävät erityisesti toiminnan merkittävyys, kiinnostavuus ja palkitsevuus, ei toiminnan volyymi eikä muiden antamat arvosanat. Laadukkaasti järjestetyllä vapaaehtoistoiminnalla järjestö luo vapaaehtoistointaan mielekkyyttä ja turvallisuutta kaikille osapuolille. Vapaaehtoistointaan laatua saadaan luotua ja pidettyä yllä hyvällä johtamisella. Johtamiseen sisältyy strateginen suunnittelu, tavoitteiden asettaminen sekä vastuu siitä, että suunnitelmat myös toteutuvat. (Laimio & Välimäki 2011, 23.) Kuitenkin minun opinnäytetyössäni ja käsikirjassa johtamisen sijasta puhutaan ohjaamisesta, joka on kuvaavampi termi vapaaehtoistointaan liittyen, sillä vapaaehtoisia ei pysty johtamaan samalla tavoin, kuin palkattuja työntekijöitä.

Hyvä johtaminen vapaaehtoistoiminnassa vaatii tiettyjä ominaisuuksia, sillä vapaaehtoisten johtaminen on sekä asioiden että ihmisten johtamista. Asioiden johtaminen sisältää asioiden koordinoitua ja arviointia, kun taas ihmisten johtaminen sisältää innostamista, sitouttamista ja yhteisen vision luomista. Johtaja tarvitsee sosiaalisia taitoja, innostavuutta sekä kykyä toimia motivoijana ja arvioida prosessia säännöllisesti. Vapaaehtoistyön johtamisessa on oleellista toiminnan ja tavoitteiden suunnittelu, vapaaehtoisten innostaminen ja motivointi. Vapaaehtoisten johtamisella pyritään

ensisijaisesti vaikuttamaan ihmisiin ja kannustamaan heitä toiminnassa. (Laimio & Välimäki 2011, 23; Kuuluvainen 2015, 9, 30.)

Laadukkaasti järjestettyyn vapaaehtoistoimintaan kuuluu 10 elementtiä, joiden avulla laadukas vapaaehtoistoiminta voidaan saavuttaa. Ensimmäinen elementti on 1) Järjestäjän motiivi ja sitoutuminen. Syyt vapaaehtoisten mukana olemiseen tulisi olla selkeitä ja näkemykset yhteisiä siitä, kuinka vapaaehtoisten kanssa tullaan toimimaan. 2) Resurssit. Onko vapaaehtoistoiminnan ylläpitämiseen, vapaaehtoisten rekrytointiin, ohjauksiin ja koulutuksiin, tiloihin ja mahdollisiin kulukorvauksiin riittävästi resursseja? Tässä elementissä on merkittävää yhteistyöverkostojen tärkeys etenkin pienille toimijoille. 3) Kuvaus tarjottavista tehtävistä. Selkeästi rajattu ja kuvattu vapaaehtoistoiminta on monille vapaaehtoisuudesta kiinnostuneille helposti lähestyttävien vaihtoehtojen vaihtoehto. Usein kiinnostuneilla on pelkona sitoutuminen ja oman osaamisen väheksyminen. 4) Vapaaehtoistoiminnan peruskoulutus. Peruskoulutuksessa ei perehdytä yksittäisiin vapaaehtoisten tehtäviin vaan käydään läpi vapaaehtoisuuden merkityksiä ja eri vaihtoehtoja vapaaehtoisena toimimiseen. 5) Tehtävään liittyvä koulutus. Koulutuksen tavoitteena on tukea vapaaehtoisen turvallisuutta, ehkäistä riskejä, lisätä motivaatiota sekä antaa varmuutta ja itseluottamusta vapaaehtoistoiminnan toteuttamiseen. 6) Perehdyttäminen. Perehdyttäminen tapahtuu toimintaympäristössä, jossa perehdyttäjänä toimii henkilö joka tuntee toiminnan sisällön. Onnistuneella perehdytyksellä luodaan sitoutumista, rohkaistumista sekä tunteen siitä, että vapaaehtoista todella tarvitaan. 7) Vapaaehtoisten ohjaus ja tuki. Ohjaukseen ja tukeen liittyy aito kohtaaminen ja läsnäolo, kiinnostuneisuus, vapaaehtoisen arvostus ja kiittäminen, tärkeyden osoittaminen teoin, muutostarpeiden kuuntelu, yhteisön jäseneksi ottaminen. 8) Vapaaehtoisten työnohjaus. Järjestelmällistä, tavoitteellista ja toistuvaa toimintaa. Tavoitteena ohjauksessa on ohjatun ammatillinen kasvu, työssä selviytyminen ja työn tai organisaation kehittäminen. 9) Huomioiminen. Huomioiminen voi tapahtua esimerkiksi tapahtumien ja koulutusten avulla, olennaista vapaaehtoisten motivaation ylläpitäminen. 10) Seuranta ja arviointi. Mitä enemmän toiminnalle on luotu tavoitteita, sitä enemmän toimintaa pitää seurata. Pääajatuksena on toiminnan kehittäminen seurannan ja arvioinnin avulla. (Mt. 2011, 25–45.)

Kokonaisvaltaisessa laadunhallinnassa on olennaista, että työn arviointiin ja kehittämiseen luodut työvälineet tai työkalut täydentävät toisiaan. Yhdistettynä työkalut luo-

vat kokonaisuuden, joka mahdollistaa työn jatkuvan kehittämisen. (Nöjd 2015, 45.) Yksi helposti tunnistettavissa oleva laatutyön merkki järjestöissä on laatukäsikirja. Laatukäsikirjaa käytetään yhtenä laatutyön välineenä. Yleensä laatukäsikirjasta selviää organisaation tai järjestön toiminta-ajatus, toimintaa ohjaavat periaatteet, arvot, tavoitteet toiminnalle sekä itse keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. (Mt., 46.) Opin näytetyöni tuotoksena luon tällaisen käsikirjan, jossa käsitellään ammatillista ohjauksesta myös laadun näkökulmasta.

5.2 MLL:n keskusjärjestön laatutyö

Mannerheimin Lastensuojeluliitto toteutti vuosia 2009–2013 vapaaehtoistoiminnan ohjaushankkeen (VETO). Yksi hankkeen tavoitteista oli se, että ”Vapaaehtoistoimintaa ohjaavien työntekijöiden ammatillinen ohjausosaaminen vahvistuu ja kehittyy valtakunnallisesti yhtenäisemmäksi”. Ammatillisen ohjauksen eri muodot ja vapaaehtoisuuteen liittyvät koulutukset kehittyivät hankkeen aikana eri tavoin ammatillisen ohjauksen laatukriteerien eli tietynlaisen viitekehyksen määrittelyn ansiosta. Hankkeen aikana ammatillisen ohjauksen laatu paranee ja ammatillisen ohjauksen laatukriteerit toteutuvat kun ohjaajien sisällöt ja minimityötehtävät on määriteltä ja yhdistykset ovat tyytyväisiä saamaansa tukeen. (VETO-hanke loppuraportti 2013.) Mannerheimin Lastensuojeluliitto pitää vapaaehtoisten laadukasta ohjausta todella tärkeänä, sillä laadukkaan ohjauksen avulla saadaan luotua laadukasta toimintaa, josta kaikki osapuolet hyötyvät.

5.3 MLL:n Järvi-Suomen piirin ammatillisen ohjauksen laatutyö

Järjestöissä laatutyöllä tarkoitetaan hyvin tehtyä työtä ja ihmisten ja organisaation hyvää toimintaa. Keskeinen osa laatutyötä sekä järjestön toiminnan pysyvää kehittämistä on jatkuva toiminnan arviointi. Arvioinnilla pyritään selvittämään ovatko tehdyt päätökset toteutuneet, miten tehokkaasti toiminta on toteutettu ja saavutettiinkö päätöksillä tavoiteltu vaikuttavuus. Arvioinnin toteutus tapahtuu yleensä sekä sisäisellä että ulkoisella arvioinnilla. (Harju 2004, 56, 62–63.)

MLL:n perhekeskustoiminnan ammatillisen ohjauksen laadunkehittämisen prosessin tavoitteena on ensinnäkin kiinnittää huomiota perhekeskustoiminnan ammatillisessa

ohjauksessa esiintyviin kehittämiskohtiin ja luoda ratkaisuehdotuksia. (MLL:n perhekeskustoiminnan koordinaattorin työnkuva 2015.) Ammatillisen ohjaustyön kehittämistä perhekeskuskoordinaattorit toteuttavat muun muassa tilastoimalla yhdistystoiminnan tukemista pitkin vuotta ja osallistumalla valtakunnallisiin perhekeskustoiminnan kehittämisryhmiin. (MLL:n perhekeskustoiminnan koordinaattorin työnkuva 2015.)

6 OPINNÄYTETYÖN TUOTOKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, sillä toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena syntyy aina jokin konkreettinen tuotos, kuten ohjeistus, tietopaketti tai tapahtuma (Vilkkä & Airaksinen 2004, 51). Tuotosta toteuttaessa tulee pitää selkeästi mielessä kohderyhmä. Huomioitavia asioita kohderyhmän palvelemiseksi ovat tuotoksen tekstin sisällön muokkaaminen vastaanottajaa, tavoitetta ja sisältöä huomioiden. Toiminnallisissa opinnäytetöissä tuotteen toteutustapaan kuuluu usein tutkimuksellinen selvitys. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 51, 56.) Minun opinnäytetyöni kohdalla tutkimukselliseen selvitykseen kuului aiemmin opinnoissani toteuttamani kyselytutkimus sekä keskustelut ja tapaamiset MLL:n Järvi-Suomen piirin työntekijöiden sekä toiminnanjohtajan kanssa.

Opinnäytetyöni tuotoksen, eli käsikirjan, taustalla yhtenä tärkeimpänä lähteenä käytän projektiopinnoissa toteuttamaani kyselytutkimusta Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistysten vapaaehtoisten saamasta ammatillisesta ohjauksesta (Liite 1). Lisäksi toteutin osalle paikallisyhdistysten puheenjohtajille kyselyn strukturoituna puhelinhaastatteluna. Strukturoidussa haastattelussa käytin samaa lomakepohjaa kuin verkkokyselyssä.

6.1 Työn tilaajan tarve

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri halusi tilata minulta opinnäytetyön vapaaehtoisten ammatilliseen ohjaukseen liittyen. Suoritin projektioipintoni MLL:n Järvi-Suomen piirissä, joten olin päässyt jo hyvin sisälle piirin toimintaan ja perehtymään vapaaehtoisten ohjaukseen toteuttamani kyselytutkimuksen avulla. MLL:n Järvi-Suomen piiri on aiemminkin toteuttanut kehittämistyötä esimerkiksi vuosina 2009–2013 VETO-hankkeessa eli vapaaehtoistoiminnan ohjaus-hankkeessa.

Hanketta toteutettiin yhteensä kuudella ohjausalueella, joihin kuului pohjoinen Keski-Suomi, Jyväskseutu sekä Varkauden seutu, jotka kuuluvat nykyiseen Järvi-Suomen piiriin. (VETO-hanke loppuraportti 2013.) Opinnäytetyöni tarkoituksena on keskittyä ja syventyä yhdistyskyselystä esille nousseiden teemojen ja tarpeiden pohjalta Järvi-Suomen piirin ammatillisen ohjauksen vahvistamiseen. Tämän pohjalta luon käsikirjan piirin työntekijöiden käyttöön.

6.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Ammatillisen ohjauksen kyselystä muotoutui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään ja kuvataan tutkittavaa ilmiötä sekä siinä havaittuja yhteyksiä ja vaikutussuhteita (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 83.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista sekä aiemmat teoriat. Lisäksi keskeisiä ovat hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä päätelmien teko tilastolliseen analysointiin perustuen. Kvantitatiivisen tutkimuksen soveltaja tarkkailee tutkimusaihetta ja tutkittaviaan yleensä ulkopuolelta, kuten minä tutkimuksessani ulkopuolisena tutkin paikallisyhdistysten hallitustoiminnan ammatillista ohjausta. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 140; Hakala 2010, 9.)

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttivat oleellisesti ammatillisen ohjauksen teemojen laajuus sekä piirin maantieteellinen laajuus ja vapaaehtoisten suuri määrä. Yksi kyselytutkimuksen eduista on kyselymenetelmän tehokkuus, sillä kyselyllä tutkimukseen voidaan saada paljon vastaajia ja kyselyn avulla voidaan kysyä monia eri asioita. Kyselylomakkeen hyviä puolia ovat myös aikataulun ja kustannusten arviointi melko tarkasti. Kyselyn aineiston tallentaminen ja analysoiminen tietokoneen avulla nopeuttaa työskentelyä. Kuitenkin myös kyselytutkimuksella on omat heikkoutensa. Yksi yleisimmistä heikkouksista on kato vastaajien suhteen. Vastaajien suhtautuminen kyselyn täyttämiseen voi vaihdella suuresti ja väärinymmärrykset ovat mahdollisia. Lomakkeen hyvällä laatimisella on suuri merkitys vastauksien laatuun, joten hyvän ja mahdollisimman ymmärrettävän lomakkeen laatiminen vie aikaa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 195.)

Kyselytutkimuksen luomisen tulisi olla huolellista, sillä vain kysymysten ja tutkimusongelman ollessa selkeitä saadaan tulokseksi onnistuneita vastauksia (Valli 2007, 102.) Kyselylomaketutkimuksessa tutkimusasetelmaksi valittiin poikittaistutkimus. Poikittaistutkimus on poikkileikkausaineiston avulla tehty tutkimus. Tässä tutkimusasetelmassa aineisto kerätään tietyllä aikavälillä useilta eri vastaajilta samanaikaisesti. Poikittaistutkimuksen avulla siis saadaan selville asioiden keskinäinen korrelaatio. (Vastamäki 2007, 126.)

6.3 Kyselylomakkeen laadinta ja testaus

Kyselylomakkeen laadinnan aloitin perehtymällä vuonna 2009–2013 toteutettuun vapaaehtoistoiminnan ohjaushankkeeseen (VETO) sekä paikallisyhdistysten toimintaan Järvi-Suomen piirin alueella. VETO- hankkeessa MLL kehitti rakenteen ja ohjausmallin tukemaan paikallisyhdistysten vapaaehtoisten organisoimaa ja toteuttamaa perhekeskustoimintaa. Hankkeen taustalla olivat vapaaehtoistoiminnan muutokset, lyhytkestoinen sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan ja täten vastuuhenkilöiden tiheä vaihtuminen. Näiden muutosten tueksi yhdistykset siis tarvitsevat jatkuvaa tukea vapaaehtoisten rekrytoimiseen, koulutuksiin ja perehdyttämiseen. Tässä vaiheessa ammatillinen ohjaus luo mahdollisuudet vapaaehtoistoiminnan jatkuvuudelle sekä pitkäjänteisyydelle. (VETO- loppuraportti 2013.) Apuna ja tukenani kyselylomakkeen laadinnassa olivat Jyväskylän vapaaehtoiskeskuksesta kehittämisen ja viestinnän koordinaattori Annemari Sinikorpi sekä Kuopion vapaaehtoiskeskuksesta perhekeskustoiminnan koordinaattori Eila-Mari Väättäinen.

Kyselylomake muodostuu yleensä neljästä eri kysymystyypistä. Aluksi kysymykset painottuvat taustakysymyksiin, kuten sukupuoleen, ikään ja koulutukseen. Näiden kysymysten tarkoituksena on olla lämmittelykysymyksiä ennen itse aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Taustakysymysten jälkeen sijoitetaan helpot kysymykset, jotka aloittavat johdattelun itse kyselyn aiheeseen. Kolmantena tulevat arkojen aihealueiden kysymykset ja kyselylomakkeen lopuksi niin sanotut jäähdyttely kysymykset, jotka ovat helposti vastattavissa. Kysymysten järjestelyn ja luokittelun lisäksi kyselyn pituus on otettava huomioon. Pituus voi vaikuttaa merkittävästi siihen, että kysely jätetään täyttämättä tai täytetään vain osittain, jos se koetaan liian pitkäksi. Kyselyn pituus täytyy ottaa huomioon aina kyselyn kohderyhmän mukaan, esimerkiksi riippuen siitä ovatko

vastaajina aikuiset vai lapset? Kyselyn vastaajat tulee ottaa huomioon myös kysymysten sanamuotoja muokatessa. Mitä ymmärrettävämpiä sanoja ja henkilökohtaisempia muotoja sanoista käytetään, sitä luonnollisemmalta ja henkilökohtaisemmalta kyselyn täyttäminen tuntuu. (Valli 2007, 103–105.)

Kyselylomakkeeseen valittiin avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä skaaloihin perustuvia kysymystyyppejä. Avoimissa kysymyksissä vastaaja sai kirjoittaa vapaamuotoisen vastauksen. Skaaloihin perustuvissa kysymyksissä jotakin asiaa tai teemaa arvioitiin esimerkiksi Likertin asteikolla 1-5. Kyselyssä oli yhteensä 25 kysymystä. Mitään kyselyn kysymyksiä ei valittu pakollisesti vastattaviksi, jotta kysely olisi pituutensa takia mahdollisen miellyttävä täyttää. Lopullinen kysely muokattiin ja luotiin Webropol-ohjelmalla. Kyselyn pääteemana oli paikallisyhdistysten saama ohjaus ja tuki Järvi-Suomen piirin työntekijöiltä. Kyselyllä kartoitettiin vapaaehtoisten näkökulmasta olemassa olevan ohjauksen hyviä puolia ja kehitettäviä ohjauksen ja tuen muotoja. Aivan kyselyn alussa selvitettiin vastaajan ikä, sukupuoli, vapaaehtoisuuden rooli, maakunta, paikallisyhdistys sekä kokemus vuosina niin MLL:n kuin muustakin vapaaehtoistoiminnasta. Kyselyn teemoja olivat vapaaehtoistoiminnan tuoma ilo, tieto saatavilla olevasta ohjauksesta sekä siitä vastaavasta työntekijästä/ työntekijöistä, koulutusten sisällöistä ja ajankohdista, työntekijöiden lähestyttävyydestä, kaivatun ja saadun tuen muodoista ja sisällöistä sekä ohjauksen merkittävyydestä. Lisäksi kyselyn loppuun valittiin vapaa sana- avoin kysymys, johon vastaajat saivat antaa risuja ja ruusuja koskien kyselyä tai Järvi-Suomen piirin toimintaa.

Kyselylomake tulisi aina testata ennen lopullista mittausta. Testauksella pyritään saamaa muutamalta perusjoukkoa vastaavalta henkilöltä kriittinen arvio kyselylomakkeesta. Arvioinnin kohteena tulisi olla kysymysten ja vastausohjeiden selkeys sekä yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, kyselyn pituus sekä vastaamisajan kohtuullisuus. Minun tutkimuksessani kyselylle toteutettiin esitestaus kahden esitestaaajan toimesta. Esitestaukseen osallistui entinen MLL:n paikallisyhdistyksen hallituksen jäsen sekä toinen henkilö, jolle MLL:n paikallisyhdistystoiminta ei ollut tuttua. Esitestauksen avulla selvitettiin, kauanko kyselyn täyttäminen vie aikaa, onko kysely selkeä, helppo täyttää ja kuinka helposti kysymykset on ymmärrettävissä. (Vilkkä 2015, 108.) Lisäksi esitestauksella varmistettiin, että Webropolin vastausasetukset toimivat halutulla tavalla.

6.4 Tutkimusaineiston kerääminen

MLL:n Järvi-Suomen piirin paikallisyhdistyksien suuren määrän takia kyselyn lähettämistavaksi valittiin sähköposti. Paikallisyhdistysten puheenjohtajien sähköposteihin lähetettiin kyselyn linkki sekä saatekirje. Puheenjohtajia pyydettiin välittämään kysely myös muille paikallisyhdistyksen hallituksen jäsenille. Yhteensä kysely lähetettiin 114 puheenjohtajalle. Saatekirjeessä selostettiin kyselyn tarkoitus ja mainittiin kyselyn vastaamisen vievän noin 15–20 minuuttia, lisäksi kiitettiin etukäteen kyselyyn vastaamisesta ja kerrottiin kyselyn vastaamisen olevan anonyymiä. Sähköpostien lisäksi kyselyn linkki oli esillä MLL:n Järvi-Suomen piirin nettisivuilla sekä Facebookissa. Vastausmäärien nostamiseksi kyselystä lähetettiin kyselyn aukioloaikana muistutusviesti sen täyttämistä. Kyselyyn saatiin yhteensä 60 vastausta Webropol-kyselyn kautta. Vastauksia saatiin yhteensä 53 paikallisyhdistyksestä. Yhteensä 5 vastaajaa jätti mainitsematta paikallisyhdistyksensä. Piirin toiveesta toteutin vielä samalla kyselypohjalla puhelinkyselyjä niin sanotuille hiljaisille yhdistyksille, jotka ovat olleet vain vähän yhteydessä piirin työntekijöihin ja/tai yhdistyksen toiminta on kovin vähäistä.

Puhelimen välityksellä toteutettiin strukturoituja haastatteluja paikallisyhdistysten hallituksen puheenjohtajille. Täysin strukturoidussa haastattelussa käytetään valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä, jolloin kysymykset ja mahdollisesti myös vastausvaihtoehdot ovat samoja kaikille haastateltaville. Käytin siis samaa kyselylomaketta virtuaalisesti ja puhelinkyselyjä toteuttaessani. Strukturoidussa haastattelussa sosiaalinen vuorovaikutus saattaa vaikuttaa positiivisella tavalla haastateltavan vastauksiin. Haastattelijan ollessa empaattinen saattaa haastateltava panostaa enemmän kyselyn vastauksiin kuin kyselylomaketta täyttäessään. (Robson 2001, 139.) Puhelinkyselyjen avulla oli helppo saavuttaa paikallisyhdistysten hallituksen puheenjohtaja, jolta ei sähköpostitse saatu vastausta. Puhelinkyselyn haittapuolena on sen aikaa vievyys verrattuna virtuaalisesti lähetettyyn kyselylomakkeeseen.

Puhelimessa kyselyn toteuttaminen on haastavaa, sillä tutkijan täytyy ottaa huomioon vastaajan resurssit ja vaiva kyselyn vastaamiseksi. Puhelinkyselyn positiivista ja negatiivista puolta tuo esille vastaajan henkilökohtainen tavoittaminen, mikä vie aikaa, mutta toisaalta uusintakyselyn tarvetta ei ole, kun henkilö on saatu tavoitettua. (Valli

2007, 110–111.) Puhelinkyselyt toteutettiin strukturoituna haastatteluna, jossa kysymysten järjestys on jo etukäteen päätetty. Kysymykset esitettiin samassa järjestyksessä kuin virtuaalisessa kyselyssäkin ja vastausvaihtoehdot olivat avoimia tai Likert asteikkotyyppisiä. (Harju & Pohjanmäki 2005, 11.) Vastaukset tallennettiin suoraan Webropol kyselypohjaan, jotta ne olisivat osa otantaa ja täten myös analysoinnin kannalta syötetty järjestelmään samalla tavalla. Puhelinkyselyistä sain yhteensä 13 vastausta eri yhdistyksiltä.

6.5 Kyselytutkimuksen laadukkuus ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat monet osatekijät. Hyvän tutkimuksen perusvaatimuksia ovat kuitenkin validiteetti, reliabiliteetti, objektiivisuus, tehokkuus ja taloudellisuus, avoimuus, tietosuoja, hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus sekä sopiva aika-tila. (Heikkilä 2008, 29–32.) Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tämä edellyttää täsmällisiä tutkimustavoitteita ja huolellista suunnittelua. Reliabiliteetti käsittää tutkimustulosten tarkkuuden ja toistettavuuden samanlaisin tuloksin. (Heikkilä 2008, 29–32.; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 231; Harju & Pohjanmäki 2005, 13–14.) Objektiivisuus tutkimuksessa on puolueettomuutta, jolloin tutkimuskohteen tutkija ei saa antaa omien mielipiteiden tai vakaumusten vaikuttaa tutkimusprosessiin eli tulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkimuksen objektiivisuus tulee esille kun tutkimuskohde selvitetään sellaisena kuin se todellisuudessa on. Tutkimuksen ollessa taloudellinen siitä saatava hyöty ja kustannukset ovat oikein suhteessa toisiinsa. Avoimuus tutkimusta tehdessä nousee esille tietojen keräysvaiheessa. Tutkittaville tulee selvittää mikä on tutkimuksen perimmäinen tarkoitus ja mihin sitä tullaan käyttämään. Tutkimustulosten julkaisussa tulee olla epätarkkuusriskit. Tietosuojan kannalta täytyy tutkimusta tehdessä ottaa huomioon, ettei kenenkään osallistujan yksityisyyttä tai liike- ja ammatillisuutta vaaranneta. Tutkimuksen tulee olla hyödyllinen ja käyttökelpoinen ja usein tutkimusaiheen kohdentuessa ongelma-alueille saadaan siitä relevantti ja kehittämissuuntautunut. (Heikkilä 2008, 29–32; Harju & Pohjanmäki 2005, 14.)

Kyselytutkimukseni on pätevä, sillä tutkimusmenetelmä on valittu niin, että sillä saataisiin mahdollisimman tarkasti selville se, mitä mieltä vapaaehtoiset ovat piirin tarjoamasta ammatillisesta ohjauksesta. Kyselylomakkeen rakentamiseen keskityttiin,

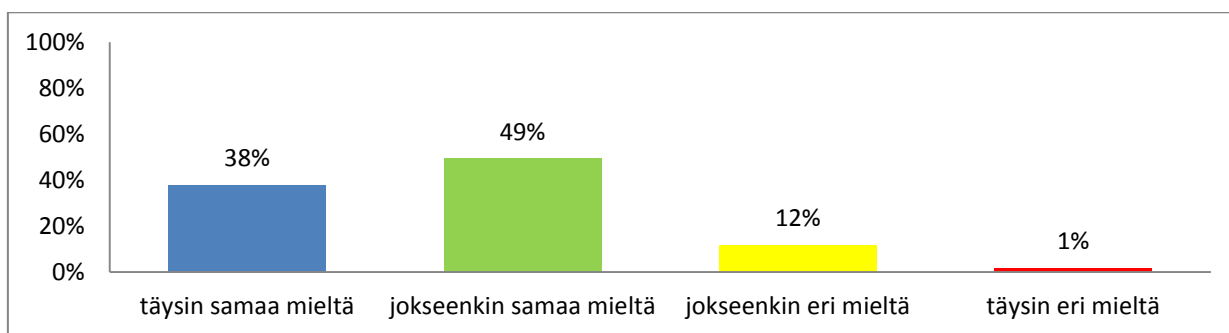
jotta siitä saataisiin rakenteeltaan ja sanamuodoiltaan mahdollisimman selkeä, jotta vastaajat ymmärtäisivät kysymykset samalla lailla ja jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä. Tutkimukseni reliabiliteetti on hyvä, sillä sellaisenaankin kyselytutkimus on mahdollista toistaa myöhemmin uudestaan. Kysely on suunniteltu juuri MLL:n Järvi-Suomen piirin alueelle ja tarpeisiin, joten muiden piirien vapaaehtoisten ohjauksen tutkimiseen sitä ei voi sellaisenaan käyttää. Objektiivisuuteni tutkijana säilyi koko kyselytutkimuksen ajan, sillä olin piirin ”ulkopuolinen” työntekijä. Täten minun oli helppompaa katsoa asioita ja ilmiöitä piirin ja yhdistystoiminnan ulkopuolelta. Toisaalta tietämättömyys joistain piiri- ja yhdistystoiminnan menettelyistä ja toimintatavoista toi haasteita, jotka kuitenkin sain aina selvitettyä yhdessä opinnäytetyön työelämäohjaajien avustuksella.

Koko tutkimusprosessin ajan kyselyn tarkoitus oli avoin. Vapaaehtoisille kerrottiin, miksi kyseistä kyselyä toteutetaan, mihin kyselyn tuloksia käytetään ja julkistetaanko niitä. Kyselytutkimuksessani osallistujien yksityisyyttä ei vaarannettu, sillä kyselyssä ei tullut esille mitään henkilötietoja. Tutkimuksen hyödyllisyys nousee esille opinnäytetyössäni käsikirjan muodossa sekä hyvänä tietoutena Järvi-Suomen piirin käytettäväksi vapaaehtoisten mielipiteistä ja ajatuksista ohjauksen ja toimintojen kehittämiseksi.

6.6 Kyselyn vastauksien yhteenveto

Vastauksien yhteenvetoon olen kerännyt käsikirjan kannalta merkittävimpiä vastauksia ja vastauksien hahmottamisen helpottamiseksi lisännyt itse tekemiäni kaavioita. Kyselyyn vastasi yhteensä 73 vapaaehtoista, joista 60 Webropol-kyselyn kautta ja 13 puhelinkyselyjen kautta. Vastaajista kaikki olivat naisia, joiden ikä oli keskiarvolta 38 vuotta. Yli puolet vastaajista (53 %) olivat paikallisyhdistysten puheenjohtajia ja muut hallituksen jäseniä (18%), keräysvastaavia (11%), sihteerejä (11%), perhekahvilavastaavia (8%), viestintä vastaavia (7%), jäsenvastaavia (7%), rahastonhoitajia (7%), varapuheenjohtajia (7%), kerhovastaavia (3%), tapahtumavastaavia ja tukioppilastoiminnan vastaavia (1%). MLL:n vapaaehtoistoiminnassa vastaajista 53 % on ollut mukana yli 5 vuotta, mikä kertoo toimintaan sitoutumisesta ja ”konkarin” asemasta. Piirin tarjoamiin koulutuksiin vapaaehtoiset ovat innokkaita osallistumaan sillä 78 % vapaaehtoisista osallistuu koulutuksiin. Syitä koulutuksiin osallistumattomuuteen olivat ajanpuute, työt esteenä, perhesyyt ja pitkät matkat koulutuksiin.

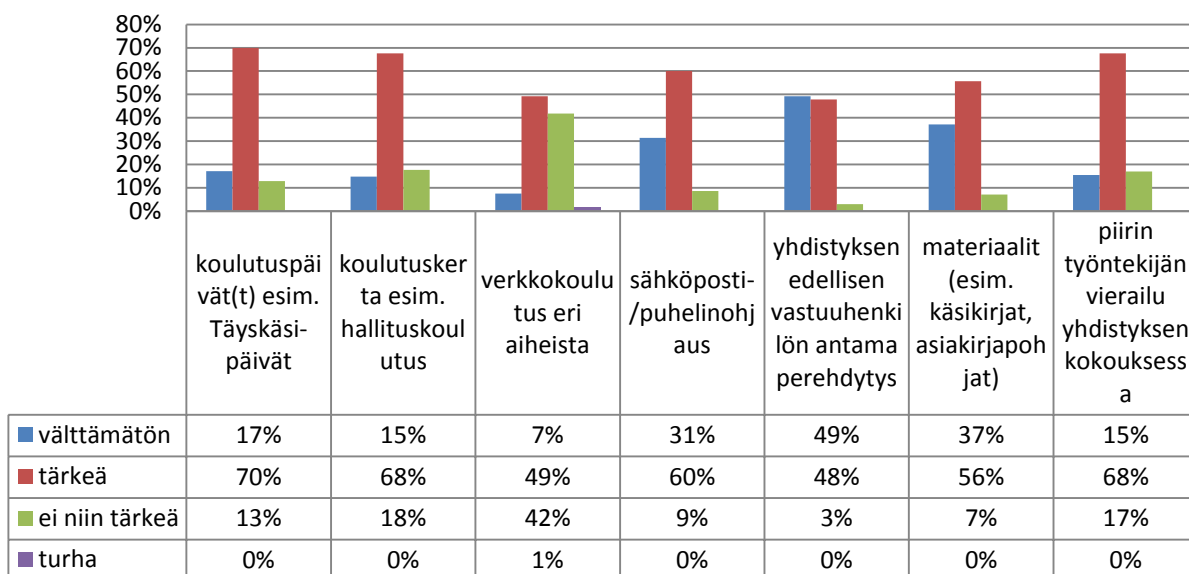
Piirin työntekijöiltä vapaaehtoiset kokevat saavansa riittävästi tukea (76 %). Vapaaehtoisista vain 3 % oli sitä mieltä, että tukea saa vähän. Piirin työntekijöiltä kaivattiin eniten tukea ja ohjausta hallitustyöskentelyyn, eri toimintamuotojen käynnistämiseen, kunta/kaupunkiyhteistyöhön, vapaaehtoisten rekrytoimiseen ja motivoimiseen. Avunpyytäminen koetaan pääasiassa helpoksi, sillä piirin työntekijät ovat pääsääntöisesti tuttuja vapaaehtoisille. Vaikeita tilanteita työntekijöihin lähestymiseen tuovat vapaaehtoiskeskuksen kaukaisuus, tiedottomuus siitä, kuka työntekijä vastaa mistäkin asioista ja ajatus siitä, viitsikö heitä vaivata.



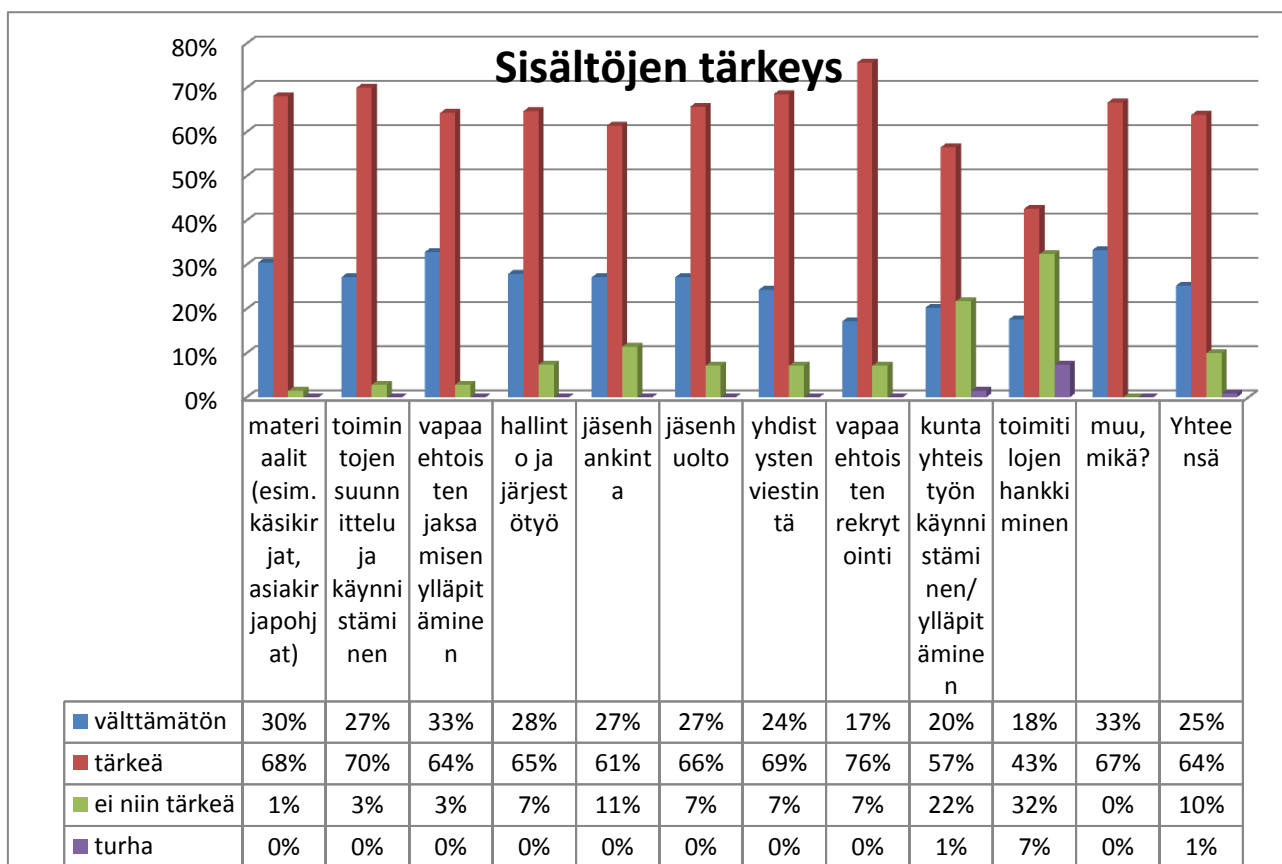
7. Kuvio: Ovatko vapaaehtoiset saaneet riittävästi ohjausta vapaaehtoistoimintaansa?

Koulutuksiin liittyen palautetta kysyttiin koulutusten nimiin, sisältöihin ja ajankohtiin liittyen. Koulutuksista positiivista vapaaehtoisten mielestä oli koulutuksista saatava vertaistuki muilta hallituslaisilta. Lisäksi sisällöt koettiin hyviksi ja kiinnostusta koulutuksiin osallistumiseen löytyisi. Kehittämisen kohteita vapaaehtoisten mielestä olisivat koulutusten sijainnit, vielä ennakoivampi tiedottaminen, nimien parempi informatiivisuus koulutusten sisällöstä sekä epävirallisempien tapaamisten järjestäminen yhdistysten kesken.

Tuen muotojen tärkeys



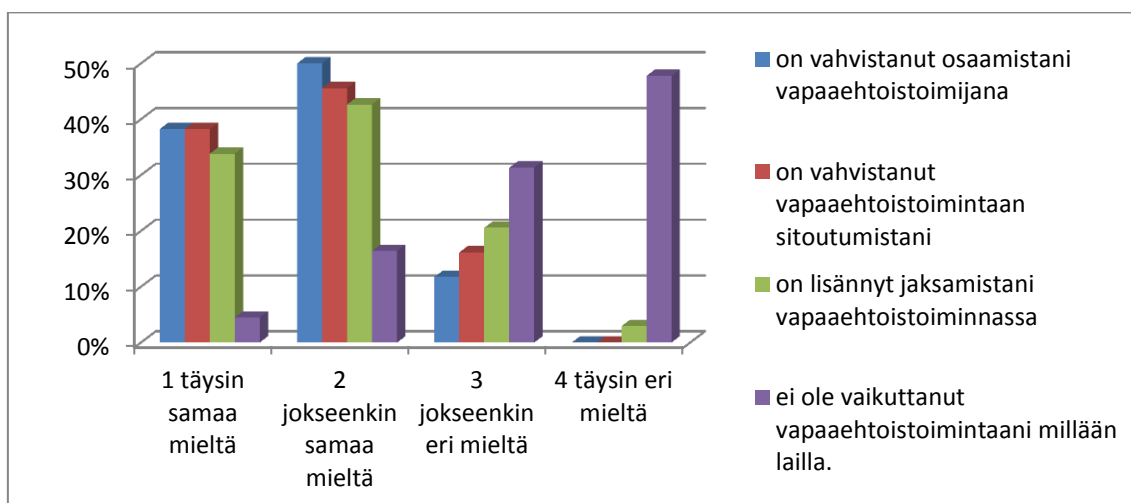
8. Kuvio: Ammatillisen ohjauksen tuen muotojen tärkeys.



9. Kuvio: Ammatillisen ohjauksen sisältöjen merkittävyys vapaaehtoisille.

Tuen ja ohjauksen muotojen sisällöistä välttämättömmiksi vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoisten jaksamisen ylläpitämisen, hallinto ja järjestötyön, jäsenhankinnan sekä toimintojen suunnittelun ja käynnistämisen. Tärkeinä pidettiin vapaaehtoisten rekrytointia, yhdistysten viestintää sekä erilaisia materiaaleja yhdistyksille. Paikallisyhdistyksen hallituksen jäsenet kaipaavat vielä entistä enemmän tukea ja ohjausta vapaaehtoisten rekrytointiin, tapahtumien järjestämiseen, tukioppilastoimintaan, työnantajana toimimiseen sekä keräysten toteuttamiseen.

Paikallisyhdistysten vapaaehtoiset kokevat, että heidän saamansa ammatillinen ohjaus on pääsääntöisesti vaikuttanut heihin positiivisesti. Ammatillisen ohjauksen on koettu vahvistaneen heidän osaamistaan vapaaehtoistoimijana, vahvistaneen heidän sitoutumistaan toimintaan sekä lisännyt jaksamista vapaaehtoistoiminnassa. Eniten kuitenkin ammatillisen ohjauksen koettiin vaikuttavan omaan osaamiseen ja taitojen kehittämiseen.



9. Kuvio: Tuen ja ohjauksen vaikutukset vapaaehtoiisiin.

7 KÄSIKIRJA

7.1 Käsikirjan teemat

Käsikirjan teemat muodostuivat pitkälti kyselyssä mukana olleista teemoista ja aihe-alueista liittyen hallituksen ohjaukseen. Käsikirjassa tärkeää ovat näkökulmat, jotka ottavat huomioon erilaisissa vapaaehtoisuuden vaiheissa olevat vapaaehtoiset sekä

jokaisen vapaaehtoisen ja hallituksen yksilöllisyyden. Vapaaehtoisten ohjauksessa haasteita luovat vapaaehtoisten erilaiset kokemukset aiemmista vapaaehtoisuudesta sekä se, onko vapaaehtoinen aiemmin ollut mukana yhdistystoiminnassa. Ammatillisessa ohjauksessa tulee siis ottaa huomioon yhdistysten jäsenten erilaiset lähtökohdat toimintaan mukaan lähtiessä. Ohjauksessa ja tuessa tulee kiinnittää huomiota myös yksilöllisesti siihen, kuinka kauan kukin yhdistyksen jäsen on jo ollut mukana toiminnassa, onko joku vasta saanut ensi kosketuksensa yhdistystoimintaan ja onko osa jäsenistä ollut mukana jo vuosikymmeniä yhdistyksen toiminnassa. Tarvittavan ohjauksen ja tuen antaminen vaatii piirin työntekijältä yhdistyksen hallituksen jäsenten tuntemusta ja säännöllistä yhteydenpitoa. Sen lisäksi, että tuetaan aloittaneita hallituksen jäseniä, on erittäin tärkeää muistaa myös pitkään toiminnassa mukana olleet konkarit sekä hallitustoiminnan lopettavat vapaaehtoiset. Kaikille toiminnassa mukana oleville tulisi osoittaa kiitosta ja arvostusta heidän työpanostaan kohtaan niin toiminnan aikana kuin sen tullessa päätökseensä. Kiitos ja arvostus ovat vapaaehtoisille hyvin tärkeitä heidän jaksamisen ja motivaationsa kannalta.

Käsikirjan teemat määrällisen ohjauksen suhteen muodostuvat koulutuksista, yhdistyskäynneistä, tehtävien selkeästä jaosta ja yhdistystoiminnan materiaaleista. Sisällöllisen ohjauksen ja tuen teemat taas koostuvat tavoitettavuudesta, motivoinnista ja innostamisesta, virkistäytymisestä sekä pitkäjänteisen toiminnan tavoittelusta. Kuitenkin tärkeimpänä teemana ja punaisena lankana käsikirjassa toimii vapaaehtoisia ohjaavien koordinaattoreiden työote. Työotteeseen kuuluu taidot vapaaehtoisten kohtaamisesta ja heidän tukemisestaan vapaaehtoisina. Tätä tehdäkseen koordinaattorilla tulee olla käsitys siitä mitä vapaaehtoistoiminta on ja mitä se vapaaehtoiselta vaatii ja mitä vapaaehtoinen saa siitä vastineeksi? Tässä apuna voi olla joko koordinaattorin omat kokemukset tai kirjallisuudesta saadut tiedot vapaaehtoistoiminnasta.

7.2 Käsikirjan tavoite

Tärkein kysymys käsikirjaa luodessa on: mikä on käsikirjan tavoite? Mitä sen avulla pyritään saavuttamaan? Käsikirjaa koottaessa tulee myös pohtia kenelle ja kenen käyttöön käsikirja on suunnattu ja miten kohderyhmä saa mahdollisimman paljon tietoutta mahdollisimman helposti. Käsikirjan punaisena lankana ovat vapaaehtoisten ohjauksen laadun sisällöt, joihin kuuluvat työntekijöiden työote sekä MLL:n arvot se-

kä toimintaperiaatteet. Käsikirja tulee olemaan pääasiassa suunnattu perhekeskustoiminnan koordinaattoreille ja muille koordinaattoreille, jotka vastaavat vapaaehtoisten ammatillisesta ohjauksesta paikallisyhdistyksissä. Käsikirjassa pyrin tuomaan esille työntekijän työotetta sekä tarvittavia tietoja ja taitoja. Käsikirjassa tuodaan esille millainen ihminen, millaista osaamista ja millaisia taitoja tarvitaan vapaaehtoisten kanssa työskennellessä. Käsikirja tulee toimimaan MLL:n perhekeskustoiminnan koordinaattorin työnkuvan tukena näkökulmana määrällisen laadun lisäksi sisällöllinen laatu. Sisällöllinen laatu käsittää työntekijän työotteen ja inhimilliset vuorovaikutustaidot. (Sinikorpi & Väättäinen 2015.) Vapaaehtoisten ammatillinen ohjaus on todella tärkeää MLL:n Järvi-Suomen piirille, sillä paikallisyhdistysten toiminta on riippuvaista vapaaehtoisista ja jäsenistä. Kun vapaaehtoiset saavat tarpeeksi ohjausta, niin sitä kautta saadaan luotua toimiva yhdistys ja ”toimiva yhdistys kutsuu jäseniä (Lavonen-Niinistö 2015).”

7.3 Tietoperustan hyödyntäminen

Opinnäytetyöni produktin eli tuotoksen sisältöihin ammensin tietoa ja teemoja tietoperustasta sekä toteuttamastani kyselytutkimuksesta. Tietoperustan kautta oli helppo tuoda esille yleisiä tietoja käsikirjaan vapaaehtoisten motivoinnista ja sitoutumisesta, jotka yhdistystoiminnan lisäksi sopivat muokattuina melkein kaikkien vapaaehtoisten kanssa työskentelevien käytettäväksi. Kuten Käsikirjassakin nousee esille (Liite 2), työotteellinen näkökulma on tärkeä vapaaehtoisten ohjauksessa. Työotteeseen liittyy muun muassa reagoitiherkkyys, kohtaamisen taito, kuunteleminen. Näiden taitojen omaaminen MLL:n koordinaattorin työssä on tärkeää, jotta vapaaehtoiisiin saadaan luotua luottamuksellinen suhde, joka mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen.

Vapaaehtoisten ohjauksessa laadun ylläpitäminen on tärkeää, sillä laadukkaan ohjauksen kautta saadaan toteutettua laadukasta toimintaa. Laimion ja Välimäen (2011, 25–45) laadukkaan toiminnan elementit; järjestäjän motiivi ja sitoutuminen, resurssit, tarjottavat tehtävät, peruskoulutus, tehtävään liittyvä koulutus, perehdyttäminen, ohjaus ja tuki, vapaaehtoisten työnohjaus, huomioiminen, seuranta ja arviointi, nousevat esille käsikirjan kappaleissa. Kyseiset laadukkaan ohjauksen elementit ovat samoja, joita käsiteltiin toteuttamassani kyselyssä. Myös toteuttamani käsikirja toimii yhtenä laatutyön merkinä MLL:n Järvi-Suomen piirin vapaaehtoisten ammatillisessa ohjauksessa.

7.4 Käsikirjan kokoaminen

Käsikirjan päivittäminen tulee olemaan jatkuvaa ja minun tuottamani käsikirja antaa ohjeistusta vapaaehtoisten ohjaukseen vuonna 2015 kerättyjen tietojen perusteella. Käsikirjasta tulee virtuaalinen versio, joka on helposti muokattavissa sekä tulostettavissa. Käsikirja on suunnattu vapaaehtoisten ammatillisille ohjaajille, jotka toimivat usein piirin perhekeskuskoordinaattoreina tai koordinaattoreina. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee huomioida produktin kohderyhmän ikä, asema ja tietämys aiheesta, produktin käyttötarkoitus sekä erityisluonne (Vilkkä & Airaksinen 2004, 129). Käsikirjan kokoamisessa on otettu huomioon helppo lukuisuus ja niin sanottu ”selailun” mahdollisuus. Tarkoituksena on, että vihkonen tai virtuaalinen käsikirja on helppo ottaa esille ja etsiä sieltä tietty osio. Käsikirjan visuaaliseen ilmeeseen olen kiinnittänyt huomiota, jotta käsikirja olisi miellyttävä ja pelkkää tekstiosuutta ei olisi liikaa. Visuaaliseen ilmeeseen panostamalla käsikirjasta sai sisällöltään kevyemmän.

Käsikirjan sisältöä luodessa oli otettava huomioon, että käsikirjaa käyttävät nykyiset koordinaattorit, joilla on jo pitkä työhistoria koordinaattorina toimimisesta. Lisäksi täytyy huomioida, että käsikirja sopii myös uusien koordinaattorien perehdyttämisen osaksi. Käsikirjan sisältö on muotoutunut pitkälti toteuttamani kyselyn sekä opinnäytetyön työelämäohjaajien kanssa pidettyjen tapaamisten pohjalta. Kyselyn kautta käsikirjaan on tuotu niin sanottu määrällinen sisältö ja toinen näkökulma on työote. Käsikirjassa pureudun siis kysymyksiin; mitä ohjausta ja tukea ja miten sitä toteutetaan?

8 POHDINTAA

8.1 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyöprosessin aloitin jo keväällä 2015 tehdessäni projektipintoja MLL:n Järvi-Suomen piirin Jyväskylän vapaaehtoiskeskuksessa. Kevään ja kesän aikana siis keräsin tietoperustaa ja sain kyselyn vastaukset analysoitua. Olen tyytyväinen siihen, että olen aloittanut tietoperustan tiedonhaun ja muutenkin opinnäytetyöni työstämisen hyvissä ajoin, jolloin olen säästynyt kiireeltä. Tämän lisäksi olen myös pysty-

nyt ottamaan etäisyyttä työhöni ja taas palaamaan siihen muutaman päivän kuluttua, mikä on helpottanut tekstin muokkausta ja tuonut esille uusia näkökulmia. Kuitenkin itse opinnäytetyön tuotoksen toteuttamisen toteuttaminen olisi pitänyt aikatauluttaa paremmin, jolloin olisin huomionut paremmin työelämäohjaajieni aikataulut. Etenkin kommenttien ja muokkauksien kannalta näille arviointikierroksille olisi pitänyt jättää enemmän aikaa ja luoda esimerkiksi selkeä aikataulutus kalenteriin ja jättää tarpeeksi päiviä tuotoksen arviointeihin.

Opinnäytetyötä kirjoittaessani olen tuottanut mahdollisimman helposti luettavaa tekstiä, jossa olen avannut käsitteistön selkeästi, mikä edesauttaa lukijaa ymmärtämään ja sisäistämään lukemaansa. Tietoperustan olen koonnut ajankohtaisista ja monipuolisista lähteistä, joihin lukijan on helppo perehtyä myöhemmin. Aikataulullisesti olen tyytyväinen opinnäytetyöni toteutukseen, vaikka työn palautuspäivän lähestyessä tuli pohdittuakin, onko opinnäytetyö tarpeeksi valmis ja ehjä kokonaisuus. Kuitenkin työ on palautettava silloin, kun työn tekijä ja tilaaja ovat siihen tyytyväisiä, muuten työtä voisi muokata loputtomasti ja löytää aina jotain uutta muokattavaa.

Kokonaisvaltaisesti käsikirjan luominen toiminnallisena opinnäytetyönä on ollut omalta osaltaan haastava ja myös opettavainen kokemus. Haastavaa oli asettaa itsensä vapaaehtoisten ammatillisen ohjaajan asemaan Käsikirjaa tehdessäni ja pyrkiä tuomaan esille keinoja ammatillisen ohjaajan työotteeseen. Vaikka itselläni ei ole kokemusta kyseisestä työstä, niin pystyin käyttämään apuna omia näkökulmiani ja kokemuksiani vapaaehtoisena olemisesta. Näin pystyin vapaaehtoisen näkökulmasta lähestymään ammatillisen ohjauksen teemoja ja lisätä tietouttani niin tietoperustan kuin työelämäohjaajien avulla. Lisäksi toteuttamani kysely ja sen vastauksien analysointi kiteytti minulle ammatillisen ohjauksen nykyistä tilaa ja keinoja ja tapoja, joilla vapaaehtoisia ohjataan ja tuetaan.

Olen ottanut tilaajan näkemykset ja toiveet huomioon käsikirjaa luodessani. Käsikirjan versioita toimitin opinnäytetyön tilaajalle prosessin aikana useita, jotta tilaajan oli mahdollista nähdä missä vaiheessa käsikirja on ja vastaako sisältö heidän toiveitaan ja tarpeitaan. Sain työelämäohjaajilta kommentteja käsikirjan sisällöstä ja visuaalisesta ilmeestä, joiden mukaan työstin tuotosta. Mielestäni yhteistyö tilaajan kanssa oli mutkatonta ja minulle oli tärkeää, että saimme pidettyä useita tapaamisia opinnäyte-

työn toteutuksen aikana, jolloin varmistettiin, että suunta opinnäytetyön sisällössä on oikea.

Käsikirjan visuaalisen ilmeen muokkaus oli myös huomioitava sisällön lisäksi. Käsikirjan on tarkoitus olla helposti luettavissa ja sieltä tulee nousta selkeästi esille työotteellinen näkökulma vapaaehtoisten kanssa toimimiseen. Työotteellisia näkökulmia olen nostanut esille tekstistä erilaisten kuvioden ja tekstin korostusten avulla, jolloin ne erottuvat selkeästi tekstin seasta. Käsikirjaa keventämään olen lisännyt kuvia, jotka sopivat teemaan. Olen tyytyväinen Käsikirjan visuaaliseen ilmeeseen ja sen helppoon muokattavuuteen. Käsikirja on räätälöity ja muokattu juuri Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirille, joten käsikirjaa sinänsä ei voi yleistää muiden järjestöjen tai edes MLL:n muiden piirien vapaaehtoisten ohjaukseen. Kuitenkin sitä voidaan käyttää pohjana ja yhtenä esimerkkinä kyseisenlaisen käsikirjan luomisessa. Käsikirjassa täytyy myös muistaa, että se on luotu vuoden 2015 aikana, jolloin siinä nousee esille sen hetkiset tiedot ja ympäristön vaikutukset sekä vapaaehtoisten näkemykset. Opinnäytetyöni tuotoksen alkuperäinen termi oli laatukäsikirja. Kuitenkin tuotoksen toteutusvaiheen lopussa nimi vaihdettiin käsikirjaksi tilaajan toiveesta, sillä se mahdollistaa laajemman väljemmän otteen minulle tuotoksen tekijänä sekä myöhemmin MLL:n Järvi-Suomen piirin työntekijöille, jotka voivat muokata sitä juuri omalle työlle tärkeimpien teemojen mukaan.

Tutkimusmenetelmänä kyselytutkimus oli tehokas, sillä sen avulla saatiin kartoitettua suurelta joukolta vapaaehtoisia heidän näkemyksiään ammatillisesta ohjauksesta ja kehittämisideoita ohjaukseen liittyen. Kyselytutkimuksen avulla saatiin tärkeää vapaaehtoisten ääni kuuluviin, jonka avulla pystytään toteuttamaan mahdollisimman laadukasta ohjausta juuri tämän tietyn alueen vapaaehtoisille. Työntekijöiden näkemyksiä ammatillisesta ohjauksesta sain koottua MLL:n materiaalien ja MLL:n Järvi-Suomen piirin työntekijöiden tapaamisten avulla. Mielestäni sain hyvin yhdistettyä opinnäytetyössäni vapaaehtoisten tarpeet ja työntekijöille joitakin keinoja vastata näihin tarpeisiin työotteellisella lähestymisellä. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen omaan työskentelyyn, mutta aikataulut on yksi osa-alue, johon minun olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota.

8.2 Työn tilaajan arvio opinnäytetyöstä

Opiskelijan opinnäytetyö on jatkoa harjoittelussa toteutettuun, paikallisyhdistyksille suunnattuun kyselyyn vapaaehtoistoiminnan ammatillisen ohjauksen toiveista ja tarpeista. Kyselyssä, johon vastasi 73 yhdistystoimijaa, selvitettiin vapaaehtoisten odotuksia ja tarpeita MLL:n Järvi-Suomen piirin perhekeskustoiminnan koordinaattoreiden toteuttaman ammatillisen ohjauksen keinoista ja käytänteistä.

Käsikirjan suunnittelemisen kyselyyn perustuen on ollut selkeä lähtökohta, ja se on antanut selkänojan käsikirjassa esille nostetuille teemoille ja aihekokonaisuuksille. Aluksi puhuttiin Laatukäsikirjasta, mutta tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että käsikirja terminä antaa mahdollisuuden väljempään otteeseen sekä tekijälle että myöhemmin päivittäjälle. Käsikirja on tarkoitettu piirin työntekijöiden, perhekeskustoiminnan koordinaattoreiden, työn tueksi, ja sellaisena käsikirja-sana on riittävä.

Kyselyn toteuttaminen ja opinnäytetyön tekeminen on tarjonnut opiskelijalle mahdollisuuden tutustua vapaaehtoisten ammatillisen ohjauksen moninaisuuteen. Ymmärrys siitä, mistä vapaaehtoistoiminnassa on kyse, ja mitä vapaaehtoisten ammatillinen ohjaus vaatii ammattilaiselta, on varmasti vahvistunut prosessin myötä.

Toivomme, että opiskelija on saanut arvokkaan ja innostavan kokemuksen järjestötyöstä ja vapaaehtoistoiminnan erityisyydestä ammatillisen ohjauksen näkökulmasta. Vapaaehtoistoiminnan ammatillinen ohjaus on motivointia, sitouttamista, kuuntelemista ja kuulemista, asioiden yhdistelyä, kannustamista, kiittämistä, innostamista, ja jonkin verran tiedon jakamista.

Eija Immonen on toiminut yhteistyössä tilaajan kanssa, käsikirjaa on rakennettu yhdessä pohtien ja olennaisimpia teemoja etsien. Lopputuloksena on – alkuperäisen tavoitteenkin mukaisesti – jatkuvasti päivittyvä käsikirja, jonka jokainen työntekijä voi myös muokata omaan työhönsä sopivaksi. Käsikirja antaa virikkeitä työntekijälle ja laittaa pohtimaan omaa työtötta.

Työn toteuttamisen aikataulun suunnittelussa olisi voinut ottaa enemmän huomioon käsikirjan tekemiseen tarvittava aika, ennakointineen ja kommenttikierroksineen. Tällöin toteutus olisi voinut olla vielä syvällisempi ja kiteytyneempi.

Eija Immonen on sekä harjoittelijana että opinnäytetyön tekijänä toiminut oma-aloitteisesti, ja osannut myös hyödyntää tilaajan tietotaitoa. Yhteistyö on ollut mutkaton.

Tilaaja on tyytyväinen lopulliseen tuotokseen ja kokee, että alkuperäinen tavoite on saavutettu.

Jyväskylässä 24.11.2015

Eila-Mari Väättäinen
Koordinaattori, perhekeskustoiminta
ja viestintä
MLL Järvi-Suomen piiri

Annemari Sinikorpi
Koordinaattori, perhekeskustoiminta
MLL Järvi-Suomen piiri

8.3 Jatkotutkimusaiheita

Kuten toteuttamani kyselyn vastauksista nousi ilmi, kuntayhteistyö ja palveluiden tuottaminen ovat asioita, jotka ovat oleellisia myös paikallisyhdistysten kannalta. Paikallisyhdistykset kaipaavat yhä enemmän tukea kunnalta toimintojen ylläpitämiseen, toisaalta myös kunnat ja kaupungit kamppailevat palveluiden tuottamisen kanssa. Nykyinen tilanne on ollut selvillä jo vuonna 2004, jolloin on havaittu, että palveluntuotannolle on lisääntyvää kysyntää, koska julkinen sektori kamppailee talousvaikeuksien kanssa ja on valmis ulkoistamaan palvelujaan (Harju 2004, 183). Kuntakumppanuus on tärkeää pienten yhdistysten ja voittoa tavoittelemattomien järjestöjen keskuudessa. Kuntakumppanuudesta aiheutuvan hyödyn tulisi olla molemminpuolista. Järjestö- ja kuntayhteistyö siis edellyttää yhteistä tavoitetta, josta kaikki yhteistyössä mukana olleet hyötyvät jotenkin. Lisäksi resurssit ja jatkuvuus mahdollistavat yhteistyön onnistumisen. Vaikka kuntayhteistyöstä selkeästi saadaan hyötyä, sen toimimiseen täytyy myös panostaa hyvällä yhteydenpidolla ja tiedottamisella toimijoiden välillä. Haastetta kunnan ja järjestöjen yhteistyöhön tuovat erot toimintakulttuureissa sekä yhteiskunnan muutokset. (Karttunen, Kettunen, Piirainen 2013, 53–57.) Kuntakumppanuuden tukeminen on siis yksi haastava teema yhdistysten ammatillisessa ohjauksessa, johon yhdistykset kaipaavat entistä enemmän tukea ja opastusta.

Lisäksi yksi tärkeä vapaaehtoisten tuen ja ohjauksen tarve liittyi MLL:n paikallisyhdistyksen vapaaehtoisten rekrytointiin. Kuinka vapaaehtoiset voivat saada paikallisyhdistyksen toimintaan lisää vapaaehtoisia ja sitä kautta yhdistyksen toimintaa vielä entistä elinvoimaisemmaksi ja näkyvämmäksi? Vapaaehtoisten rekrytointi on haasteellista nykypäivänä myös itse piirijärjestöille vaikka heillä on suunnattu työntekijäresursseja vapaaehtoisten rekrytointiin. Mitkä olisivat tehokkaita keinoja paikallisyhdistysten vapaaehtoisten rekrytointiin ja kuinka paikallisyhdistysten vapaaehtoiset voivat käyttää hyväkseen omaa rooliaan vapaaehtoisia rekrytoidessaan? Onko siitä apua vapaaehtoisten löytämiselle, kun rekrytoijana toimii itse vapaaehtoinen? Millä tavoin piirit voisivat olla tukemassa ja apuna paikallisyhdistysten uusien vapaaehtoisten määrän kasvattamisessa?

9 LOPUKSI

Opinnäytetyön toteuttaminen on ollut hyvin opettavainen kokemus. Opinnäytetyötä tehdessäni olen päässyt tutustumaan järjestömaailmaan, sen monimuotoisuuteen sekä vapaaehtoisten ohjaukseen. Työtä toteuttaessani olen joutunut, sekä saanut opetella uusia taitoja kyselytutkimusten toteuttamisesta sekä analysoinnista. Opinnäytetyöni kautta olen perehtynyt vapaaehtoistoiminnan muotoihin ja saanut niihin kosketuspintaa omien erilaisten vapaaehtoiskokemusteni kautta. Vapaaehtoisten ammatillinen ohjaaminen on hyvin tärkeää niin vapaaehtoisten oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta sekä myös itse järjestön hyvinvoinnin ja kehittämisen kannalta. Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminnoista niin suuri osa toimii vapaaehtoisten voimin ja se on osa järjestön ydintä. Nykyään vapaaehtoisuuden ollessa entistä lyhytkestoisempaa onkin tärkeää luoda kestävä perustaa toimintaan sitoutumista ajatellen. Motivointi vapaaehtoistoimintaan tulee myös muistaa ohjauksessa, vaikka usein vapaaehtoinen lähtee mukaan jo valmiiksi omien kiinnostuksen kohteiden pohjalta ja aidosta halusta oppia uutta. Vapaaehtoisia tulee muistaa motivoida ja kiittää, sillä ei kukaan jaksaa toteuttaa vapaaehtoistyötä loputtomasti, jollei saa siitä myös itsellensä jotain vastineeksi. Olipa motivointi sitten oppimisen kokemuksia, uusia ystäviä, kiitosta tai tunnetta, että juuri hänen työpanoksensa on tärkeää.

LÄHTEET

- Duguid, Fiona & Mündel, Karsten & Schugurensky, Daniel 2013. Volunteer work and informal learning: a conceptual discussion. Teoksessa Duguid, Fiona & Mündel, Karsten & Schugurensky, Daniel (toim.) Knowledge Economy and Education, Volume 7: Volunteer work, Informal Learning and Social Action. Sense Publishers.
- Hakala, Juha T. 2010. Tutkimusmenetelmän valinnasta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 12–25.
- Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. painos. Helsinki: Edita.
- Harju, Heidi & Pohjanmäki, Titta 2005. Kvantitatiivisen aineiston kerääminen ja sen analysointi spss- ohjelmalla. Sarja C. Oppimateriaalit 11/2005. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Helander, Voitto & Laaksonen, Harri 2015. Suomalainen kolmas sektori. Viitattu 2.11.2015. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/suomalainen_kolmas_sektori
- Hyypä, Markku T. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS- Kustannus.
- Ilvonen, Anne 2011. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. Helsinki: OK - opintokeskus.
- International Labour Office 2012. Manual on the measurement of volunteer work.
- Kansalaisareena ry 2015. Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Viitattu 6.11.2015. http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf

Karreinen, Halonen, Tennilä (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä sivistysliitto ry.

Karttunen, Anne & Kettunen, Aija & Piirainen, Keijo 2013. Yhteistyöllä hyvinvointia. Järjestöjen välinen ja järjestö-kuntayhteistyö hyvinvoinnin lisääjänä. Diakonia-ammattikorkeakoulu C katsauksia ja aineistoja 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Viitattu 9.9.2015.
http://www.kansalaisareena.fi/Vapehttoim_KEHITTY.pdf

Lavonen-Niinistö, Mirja 2015. Opinnäytetyötapaaminen 5.11.2015. Jyväskylä: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirin Jyväskylän vapaaehtoiskeskus.

Loimu, Kari 2010. Vapaaehtoisten johtaminen. Ärhäkkä sarja yhdistys- ja ryhmätöinnän nyrkkisääntöjä. Teoksessa Alatalo Eliisa (toim.) Sinun täytyy astua johon. Opas vapaaehtoisten johtamiseen. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, 6-10.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015a. Historia. Viitattu 15.8.2015.
<http://www.mll.fi/mll/historia/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015b. Organisaatio. Viitattu 15.8.2015.
<http://www.mll.fi/mll/organisaatio/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015c. Viitattu 26.8.2015.
<http://www.mll.fi/mll/strategia/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015d. Viitattu 24.8.2015.
<http://www.mll.fi/mll/toiminta/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015e. Viitattu 24.8.2015.
http://www.mll.fi/medialle/tiedotteet_ja_uutiset/?x41088=13236984

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015f. Viitattu 5.10.2015. <http://jarvi-suomenpiiri.mll.fi/tule-mukaan/toimintamahdollisuudet-vapaaehto/kerhotoiminta/>

MLL:n Järvi-Suomen piirin organisaatio kaavio 2015. Viitattu 14.11.2015. <http://jarvi-suomenpiiri.mll.fi/tietoa-piirista/organisaatio/>

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piiri Ry:n säännöt 2015. Julkaisematon lähde.

MLL Järvi-Suomen piirin vuosikertomus 2014. Viitattu 29.10.2015. Julkaisematon lähde.

MLL:n perhekeskustoiminnan koordinaattorin työnkuva 2015. Julkaisematon lähde.

MLL Sisäinen palvelukuvaus-asiakirja. Julkaisematon lähde.

MLL vuosikertomus 2014. Viitattu 28.10.2015. http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/905b8f750283fa48ca546d39f461ccca/1446034934/application/pdf/25568948/Vuosikertomus_2014_n%C3%A4ytt%C3%B6.pdf

MLL yhdistysnetti 2015. Sisäinen intra. Julkaisematon lähde.

Nuorisotyö 2015. Valmius vapaaehtoistyöhön suuri. Nuorisotyö (69) 5/2015, 5.

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13–38.

Nöjd, Tarja (toim.) 2015. Laatus! Tuloksia! Katsaus nuorisotyön arviointiin. Laatus nuorisotyöhön- hankkeen julkaisu. Lappeenrannan kaupungin nuorisotoimi.

OK-opintokeskus 2015. Järjestöarvioinnin ilmansuuntia. Viitattu 21.8.2015. <http://ok-opintokeskus.fi/j%C3%A4rjest%C3%B6arviointi/mita-on-laatu#>

Oravasaari, Tomi 2014. Hyvää duunia vapaaehtoisille. Labyrintti 1/2014, 14-15.

Peltosalmi, Juha & Hakkarainen, Tyyne & Londén, Pia & Kiukas, Vertti & Särkelä, Riitta 2014. Järjestöbarometri 2014. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki 2014.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajille. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Suom. Tuija Lindqvist, Maisa Maanittu, Eila Niemi, Petteri Paasio ja Leea Paija. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Rosvall, Minna 2013. YLE: Vapaaehtoistyö kiinnostaa, jos keikka on kiva ja nopea. Viitattu 18.10.2015.
http://yle.fi/uutiset/vapaaehtoistyö_kiinnostaa_jos_keikka_on_kiva_ja_nopea/6958912

Sinikorpi, Annemari & Väättäinen, Eila-Mari 2015. Opinnäytetyötapaaminen 5.11.2015. Jyväskylä: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirin Jyväskylän vapaaehtoiskeskus.

Tanskanen, Antti O. & Danielsbacka, Mirkka 2015. Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen? Viitattu 2.11.2015.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127069/yp1505_tanskanen.pdf?sequence=2

Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola Juhani & Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valliluoto, Sari 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Viitattu 28.20.2015.
<http://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistoiminta.pdf>

Vastamäki, Jaana 2007. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltola Juhani & Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

VETO- hanke loppuraportti 2013. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Julkaisematon dokumentti.

Vilkkä, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4.painos. Jyväskylä: PS- kustannus.

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Väätäinen, Eila-Mari 2015. Yhdistysten tuloperusta. Email eija.immonen@humak.edu 6.11.2015.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104–125.

Yeung, Anne Birgitta 2007. Innoittava vapaaehtoistoiminta. Toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa Aaro Harju (toim.) Kansalaistoimintaan kätketty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Liite 2: Käsikirja

Liite 1



MANNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Järvi-Suomen piiri

Kysely vapaaehtoistoimijoiden ohjauksesta ja tuesta.

Taustatiedot

1. Ikä

2. Sukupuoli

- ☐ Nainen
☐ Mies

3. Roolini vapaaehtoisena:

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- ☐ hallituksen puheenjohtaja
☐ hallituksen sihteeri
☐ hallituksen jäsen/varajäsen
☐ varapuheenjohtaja
☐ perhekahvilavastaava
☐ rahastonhoitaja
☐ jäsenvastaava
☐ tiedotus/viestintä vastaava
☐ kerhovastaava
☐ keräysvastaava
☐ tukioppilastoiminnan vastaava
☐ tapahtumavastaava
☐ muu, mikä?

4. Maakunta:

- ☐ Pohjois-Karjala
☐ Keski-Suomi

- ☐ Etelä-Savo
- ☐ Pohjois-Savo

5. Paikallisyhdistys:

6. Kuinka kauan olet ollut MLL:n vapaaehtoistoiminnassa mukana?

- ☐ alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 2-3 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta

7. Omaatko aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistoiminnasta?

- ☐ Kyllä. Arvioi kuinka kauan?
- ☐ En

8. Tuottaako vapaaehtoistointa sinulle iloa?

- ☐ 1 hyvin usein ☐ 2 melko usein ☐ 3 joskus ☐ 4 harvoin ☐ 5 ei koskaan

9. Vapaaehtoisten mahdollisuuksista saada ohjausta ja tukea vapaaehtoiskeskuksen työntekijöiltä on tiedotettu tarpeeksi

Vastaa väitteeseen mielipidettäsi vastaavalla vastausvaihtoehdolla.

- ☐ täysin samaa mieltä ☐ jokseenkin samaa mieltä ☐ jokseenkin eri mieltä ☐ täysin eri mieltä

10. Tiedätkö kuka on yhdistyksenne lähin tuki vapaaehtoiskeskuksessa, kehen voit ottaa yhteyttä tarpeen vaatiessa?

- ☐ Kyllä tiedän ☐ En ole varma ☐ En tiedä

11. Oletko osallistunut piirin tarjoamiin koulutuksiin tai vertaisiltoihin? (kuten Täyskäsi-päivät, Seututapaamiset, Mitä kaffeen kanssa-perhekahvila koulutukset)

- ☐ Kyllä, mihin?
- ☐ En, miksi?

12. Saatko ohjausta/ tukea piirin työntekijöiltä pyydettäessä?

- ☐ 1 hieman liikaakin ☐ 2 paljon ☐ 3 riittävästi ☐ 4 vähän ☐ 5 en ollenkaan

13. Millaista ohjausta/tukea olet saanut Järvi-Suomen piirin työntekijöiltä?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- ☐ materiaalista tukea, kuten käsikirjat ja oppaat

- ☐ Täyskäsipäivät
- ☐ Seututapaamiset
- ☐ tukea uusien toimintojen suunnitteluun ja käynnistämiseen
- ☐ neuvoja toiminnan suunnitteluun ja käynnistämiseen
- ☐ tuki ja ohjaus toiminnan/ toimintojen ylläpitämiseen
- ☐ tukea omaan jaksamiseen vapaaehtoisena
- ☐ neuvontaa hallintoon ja järjestötyöhön
- ☐ neuvoja ja ohjausta jäsenhankintaan
- ☐ vinkkejä jäsenhuoltoon
- ☐ tukea yhdistyksen viestintään
- ☐ neuvoja ja tukea vapaaehtoisten rekrytoimiseen
- ☐ neuvoja ja tukea vapaaehtoisten kiittämiseen
- ☐ ohjausta kuntayhteistyön käynnistämiseen/ ylläpitämiseen
- ☐ apua toimitilojen hankkimiseen
- ☐ henkilökohtaista ohjausta piirin työntekijältä (puhelin/sähköpostiohjaus)
- ☐ vertaistukea
- ☐ piirin työntekijän vierailu yhdistyksen kokouksessa
- ☐ koulutusta
- ☐ muuta, mitä?

14. Millaisia tilanteita olet kohdannut, joissa olisit kaivannut tukea tai ohjausta piirin työntekijöiltä? (anna esimerkkejä) Saitko tukea? Jos sait, niin millaista?

15. Oliko saamasi apu/ tuki hyödyllistä tilanteeseen nähden?

- ☐ 1 todella hyödyllistä (tilanne ratkesi täysin neuvoilla ja ohjauksella)
- ☐ 2 melko hyödyllistä (sain paljon neuvoja, mutta jotkin asiat jäivät vielä epäselviksi)
- ☐ 3 ei kovinkaan hyödyllistä (sain joitakin avuja, mutta suurilta osin tilanne jäi itseni ratkaistavaksi)
- ☐ 4 ei lainkaan hyödyllistä (saatu tuki/ neuvot eivät vastanneet lainkaan tilannettani)

16. Missä tilanteissa avun pyytäminen piirin työntekijöiltä on helppoa ja milloin vaikeaa?

17. Vastaa väittämään oman kokemuksesi perusteella: Olen saanut riittävästi ohjausta ja tukea

vapaaehtoistehtävääni.

- ☐ täysin samaa mieltä
☐ joihinkin samaa mieltä
☐ joihinkin eri mieltä
☐ täysin eri mieltä

18. Kuinka tärkeäksi koet eri ohjauksen ja tuen muodot?

	välttämätön	tärkeä	ei niin tärkeä	turha
koulutuspäivät(t)	☐	☐	☐	☐
koulutuskerta	☐	☐	☐	☐
verkkokoulutus	☐	☐	☐	☐
sähköposti-/puhelinohjaus	☐	☐	☐	☐
yhdistyksen edellisen vastuuhenkilön antama perehdytys	☐	☐	☐	☐
materiaalit (esim. käsikirjat, asiakirjapohjat)	☐	☐	☐	☐
piirin työntekijän vierailu yhdistyksen kokouksessa	☐	☐	☐	☐

19. Kuinka tärkeäksi koet kunkin tuen/ ohjauksen sisällön?

	välttämätön	tärkeä	ei niin tärkeä	turha
materiaalit (esim. käsikirjat, asiakirjapohjat)	☐	☐	☐	☐
toimintojen suunnittelu ja käynnistäminen	☐	☐	☐	☐
vapaaehtoisten jaksamisen ylläpitäminen	☐	☐	☐	☐
hallintoon ja järjestötyö	☐	☐	☐	☐
jäsenhankinta	☐	☐	☐	☐
jäsenhuolto	☐	☐	☐	☐
yhdistysten viestintä	☐	☐	☐	☐
vapaaehtoisten rekrytointi	☐	☐	☐	☐
kuntayhteistyön käynnistäminen/ ylläpitäminen	☐	☐	☐	☐
toimitilojen hankkiminen	☐	☐	☐	☐
muu, mikä?	☐	☐	☐	☐

20. Ovatko koulutusten nimet, ajankohdat ja sisällöt mielestäsi sopivia ja kutsuvia? (kuten Seututapaamiset, Täyskäsipäivät, Mitä kaffeen kanssa?)

21. Oletko saanut tukea ja ohjausta seuraaviin toimintoihin:

	1 riittävästi	2 joihinkin riittävästi	3 hyvin vähän	4 en ollenkaan	5 en ole tarvinnut ohjausta/tukea
Perhekahvilatoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Kerhotoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Vertaisryhmätoimintaan	☐	☐	☐	☐	☐
Kylämummi- ja vaaritoiminta	☐	☐	☐	☐	☐

Tukioppilastoimintaan	☐	☐	☐	☐	☐
Vapaaehtoisten rekrytointiin	☐	☐	☐	☐	☐
Iltapäivätoimintaan	☐	☐	☐	☐	☐
Keräysten toteuttaminen (esim. Kevätilo-keräys)	☐	☐	☐	☐	☐
Tapahtumien järjestämiseen	☐	☐	☐	☐	☐
Lastenhoitotoimintaan	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantajana toimimiseen	☐	☐	☐	☐	☐
joku muu, mikä?	☐	☐	☐	☐	☐

22. Mihin toimintoihin ja millaista tukea tai ohjausta kaipaisit?

23. Piirin työntekijöiden antama tuki/ ohjaus

Valitse väittämien arvoista 1-4 omia mielipiteitäsi vastaava vaihtoehto.

	1 täysin samaa mieltä	2 jokseenkin samaa mieltä	3 jokseenkin eri mieltä	4 täysin eri mieltä
on vahvistanut osaamistani vapaaehtoistoimijana	☐	☐	☐	☐
on vaikuttanut vapaaehtoistoimintaan sitoutumiseeni	☐	☐	☐	☐
on lisännyt jaksamistani vapaaehtoistoiminnassa	☐	☐	☐	☐
ei ole vaikuttanut vapaaehtoistoimintaani millään lailla. Miten?	☐	☐	☐	☐

24. Kehitysehdotuksia vapaaehtoisten ohjauksen toteuttamiseen. Missä olisi mielestäsi vielä kehitettävää, mitä kaipaisit lisää? Mitä uutta toivoisit vapaaehtoisten ohjaukseen?

25. Vapaa sana.

Onko sinulla terveisiä piirin työntekijöille tai kommentteja kyselystä?



MANNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Järvi-Suomen piiri

Suuntana innostava ja hyvinvoiva yhdistys

-

Laatua vapaaehtoisten ammatilliseen

ohjaukseen

Sisällys

1 MIKSI VAPAAEHTOISTEN LAADUKAS OHJAUS ON TÄRKEÄÄ?	3
1.1 Mitä laadukas ohjaus tarkoittaa MLL:n Järvi-Suomen piirissä?	4
1.2 Vapaaehtoisten ammatillisen ohjauksen vaikutuslogiikka	5
2 KOORDINAATTORIN TYÖOTE	6
2.1 Vuorovaikutuksellisuus = KOHTAAMINEN	7
2.2 Saavutettavuus	8
2.3 Lähestymisen helppous	8
2.4 Välittäminen ja arvostaminen	9
2.5 Kuunteleminen	10
2.6 Koordinaattorin reagoitiherkkyys	11
3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ILO	12
4 VAPAAEHTOISTEN MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN	13
5 TUEN JA OHJAUKSEN SISÄLLÖT	15
5.1 Uudet vapaaehtoiset	16
5.2 Ympäristöisen tuen ja ohjauksen sisältöjä	18
6 TUEN JA OHJAUKSEN TOTEUTTAMISMUOTOJA	18
6.1. Säännöllinen yhteydenpito	19
6.2. Hallituskäynnit	19
6.3 Koulutukset	19
6.4 Viestintä	22
7 LOPUKSI	23

1 MIKSI VAPAAEHTOISTEN LAADUKAS OHJAUS ON TÄRKEÄÄ?

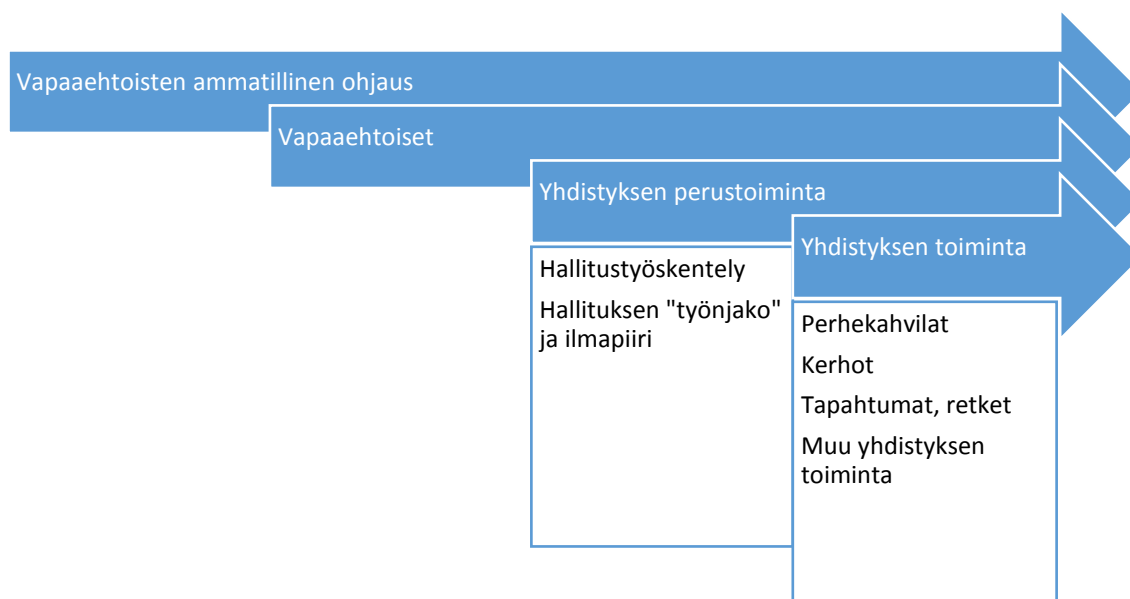
Tämä käsikirja on suunnattu Mannerheimin Lastensuojeluliiton Järvi-Suomen piirin työntekijöille ammatillisen ohjauksen tueksi vapaaehtoisten ohjauksessa. Käsikirja on luotu etenkin paikallisyhdistysten hallitusten jäsenten ohjaukseen koko Järvi-Suomen piirin alueella.

Käsikirjan pohjana sekä ensisijaisena tietolähteenä on käytetty vuoden 2015 keväällä toteutettua ammatillisen ohjauksen kyselyä paikallisyhdistysten hallitusten jäsenille. Kysely käsitti yhteensä 25 kysymystä vapaaehtoisten saamaan ohjaukseen ja tukeen liittyen. Kyselyssä kartoitettiin myös vapaaehtoisten toiveet ja selvitettiin kohtaavatko vapaaehtoisten mielestä tärkeät ohjauksen ja tuen muodot piirin tarjoaman ohjauksen kanssa. Kyselyn saatiin 73 vastausta.

Käsikirjassa painotetaan perhekeskustoiminnan koordinaattorin työtettä: miten laadukas vapaaehtoisten ammatillinen ohjaus toteutuu. Työotteeseen kuuluu muun muassa osaaminen, tiedot, taidot, vuorovaikutus sekä MLL:n linjaukset.

Käsikirja on luotu siten, että sitä olisi mahdollisimman helppoa päivittää ympäristön tai toimintamallien muuttuessa. Sitä voidaan muokata vapaaehtoistoiminnan ohjauksen mukana, jotta siitä olisi hyötyä.

Vapaaehtoisten laadukas ammatillinen ohjaus mahdollistaa paikallisyhdistysten perustoiminnan toteuttamisen todellisia tarpeita vastaavasti ja riittävän yksilöllisesti, jolloin myös yhdistyksen tarjoama toiminta lapsiperheille ja nuorille vastaa tarpeita ja innostaa heitä vapaaehtoisuuteen.



Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan ammatillisen ohjauksen kohde ja ajoitus

Vapaaehtoisten ammatillisella ohjauksella tuetaan paikallisyhdistyksen toimintaa ja siihen osallistuvien vapaaehtoisten tekemää vapaaehtoistyötä. Paikallisyhdistyksen toiminnan kulmakiviä ovat vapaaehtoiset ja yhdistyksen perustoiminta, kuten hallitustyöskentely. Kun perustoiminnat ovat kunnossa (vapaaehtoisia riittävästi ja hallitustyöskentely toimii), mahdollistuu yhdistyksen muun toiminnan, kuten perhekahviloiden ja kerhojen, laadukas toteutuminen. Kun vapaaehtoiset saavat tarvitsemansa tuen, he pystyvät toimimaan innostuneesti, kannustavasti ja toiminnan ilo näkyy ulospäin.

1.1 Mitä laadukas ohjaus tarkoittaa MLL:n Järvi-Suomen piirissä?

MÄÄRÄT + SISÄLLÖT + TYÖOTE (kohtaamisen taito) = LAATUA OHJAUKSEEN

Kun yhdistyksellä on jaksava puheenjohtaja, jaksava hallitus sekä avoin, hyvä ilmapiiri sekä kannustava yhteishenki on yhdistyksen mahdollista toteuttaa perustoimintaansa laadukkaasti. Näihin yhdistyksen perusasioihin keskittymällä yhdistyksen toimintaa pystytään vahvistamaan ja yhdistys pystyy toteuttamaan perustehtävänsä eli edistämään lasten, lapsiperheiden ja nuorten hyvinvointia alueella. Hyvän perustoiminnan

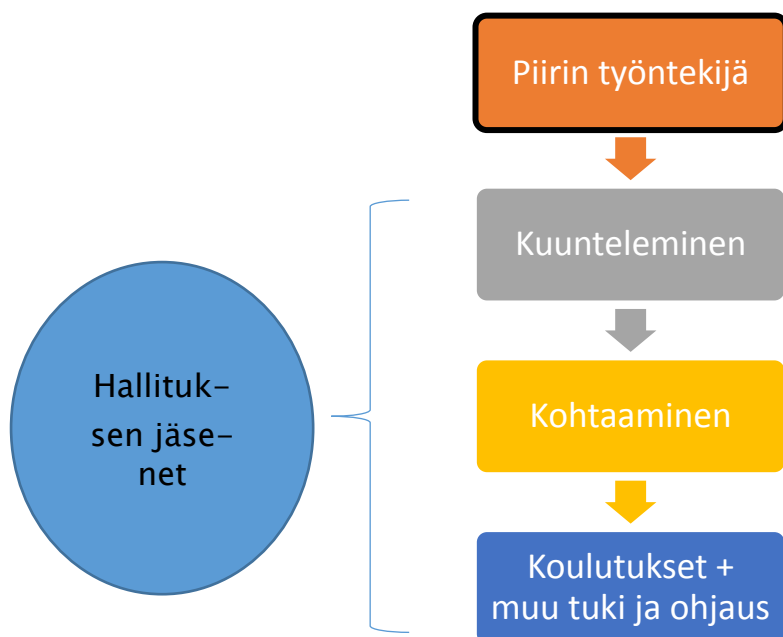
seurauksena esimerkiksi perhekahvilassa kävijät tai tapahtumiin osallistujat voivat saada kipinän lähteä itsekkin mukaan vapaaehtoiseksi.

Laadukkaalla ohjauksella tarkoitetaan määrällisesti ja sisällöllisesti riittävää tukea ja ohjausta, sekä koordinaattorin työtettä. Laadukkaaseen ohjaamiseen kuuluu ihmisten kanssa toimiessa kohtaaminen ja inhimillisyys. Paikallisyhdistysten vapaaehtoiset kokevat tärkeäksi muiden tukemisen ja aktivoimisen MLL:n toiminnan kautta.

1.2 Vapaaehtoisten ammatillisen ohjauksen vaikutuslogiikka

Ammatillisessa ohjauksessa on kyse vastavuoroisuudesta yhdistysten vapaaehtoisten kanssa. Koordinaattori kuuntelee yhdistysten toimijoiden mielipiteitä, toiveita, kokemuksia ja huomioita sekä toimii tuen, tietojen ja taitojen välittäjänä yhdistyksille. Tällä tavoin ammatillinen ohjaus vastaa vapaaehtoisten tarpeita.

Tilanteet yhdistyksissä muuttuvat jatkuvasti, joten koordinaattori on aktiivisesti yhteydessä yhdistyksen suuntaan.



Kuvio 2. Ammatillisen ohjauksen vaikutuslogiikka

2 KOORDINAATTORIN TYÖOTE

Työotteella vapaaehtoisten ammatillisessa ohjauksessa tarkoitetaan työntekijän taitoja, tietoja, osaamista sekä toimivaa vuorovaikutusta yhdistysten toimijoiden kanssa.

Koordinaattorin tulee selvittää itselleen, mikä on hänen työnsä tavoite. Se jakautuu kahteen osaan, ulkoiseen sekä sisäiseen tavoitteeseen. Ulkoinen tavoite käsittää MLL:n tavoitteet vapaaehtoisten ammatillisesta ohjauksesta ja sisäinen taas koordinaattorin omat tavoitteet omalle työlle vapaaehtoisten ohjaajana. Mitkä ovat sinun tavoitteesi? Miten sinä aiot/ haluat toimia ammatillisena ohjaajana/ koordinaattorina?

MLL:n arvot ja periaatteet ohjaavat vapaaehtoisten ohjausta, jolloin ne ovat helposti otettavissa mukaan myös yhdistyksen toimintaan.

MLL:n arvot

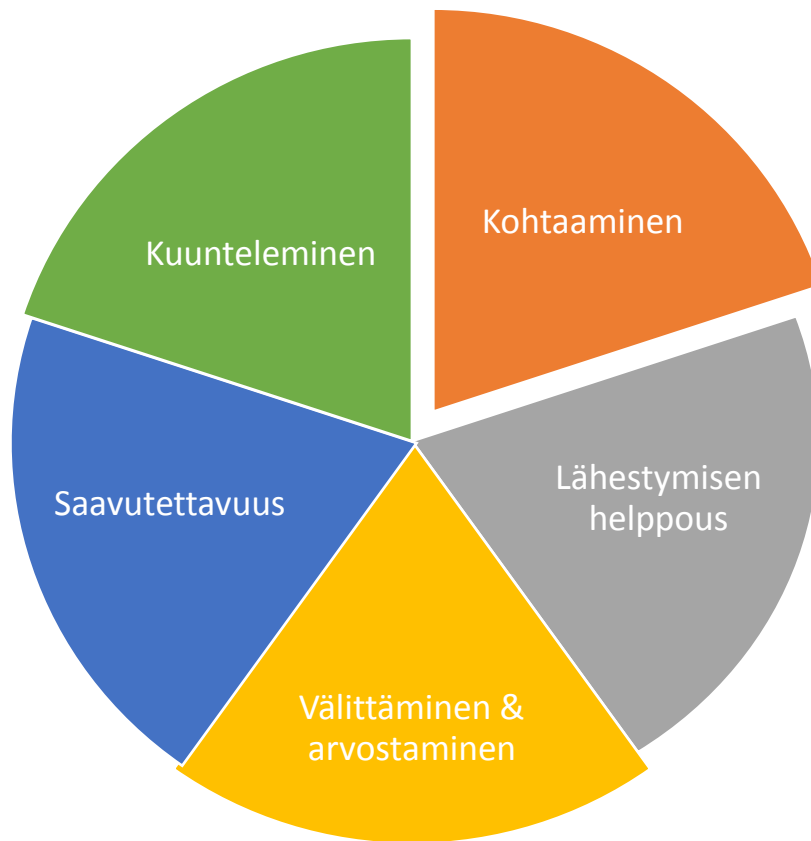
- Lapsen ja lapsuuden arvostus
- Yhteisvastuu
- Inhimillisuus
- Yhdenvertaisuus

MLL:n periaatteet

- Avoimuus
- Ilo
- Kumppanuus
- Osallisuus
- Arjen arvostus



KOORDINAATTORIN TEHTÄVÄNÄ ON HUOLEHTIA YHDISTYKSEN JA YHDISTYSTOIMINNAN HYVINVOINNISTA. TÄMÄ EDELLYTTÄÄ YMMÄRRYSTÄ VAPAAEHTOISTOIMINNASTA.



Kuvio 3. Koordinaattorin työotteen osatekijöitä

2.1 Vuorovaikutuksellisuus = KOHTAAMINEN

Vapaaehtoisten kohtaaminen vaatii vuorovaikutustaitoja ja kykyä tavoittaa vapaaehtoisen näkökulma. Vapaaehtoisten arvostava kohtaaminen on tärkeä osa ammatillista ohjausta. Vapaaehtoiset tulee kohdata yksilöinä, mutta heidän kanssaan tulee osata toimia myös ryhmänä.

Kohtaaminen nousee esille kuuntelemisen ja tilannetajun kautta. Vapaaehtoisten ajatukset ja mielipiteet tulee aina ottaa vakavasti ja ne ovat tärkeitä vapaaehtoisten ammatillisessa ohjauksessa ja tuessa.

Ihmisten kanssa työskennellessä myötätunto ja empatiakyky yhdistettyinä ratkaisukeisyyteen ovat tärkeitä. Yhdistyksen toimijoiden tunteet tulee ottaa vastaan, ja pyrkiä yhdessä löytämään myönteisiä keinoja päästä eteenpäin. Kaikissa tilanteissa, jopa haastavissa, tulisi toimia arvostavasti suhteessa yhdistyksiin.

2.2 Saavutettavuus

Koordinaattorien tulisi olla helposti tavoitettavissa erilaisten viestintäkanavien kautta. Usein paikallisyhdistyksen toimijat ovat päivätyössä ja niin sanotun virka-ajan ulkopuolella yhteydessä koordinaattoreihin. Yhdistyksen kanssa sovitaan miten ja millä välineillä he tavoittavat koordinaattorin helpoiten; mitkä ovat yhdistyksen kannalta toimivia. Usein monikanavaisuus varmistaa myös tavoitettavuuden: sähköpostit, puhelut, sosiaalisen median keinot.

Esimerkiksi: milloin vapaaehtoinen voi olla yhteydessä työntekijään?

Usein vapaaehtoiset miettivät liiankin kauan itsekseen asioita, jotka olisivat helposti selvitettävissä työntekijän avulla. Vapaaehtoiset kokevat olevansa itse vastuussa tehtävistään eivätkä ”viitsi” häiritä piirin työntekijöitä. Tämän takia on vapaaehtoisille ilmaistava, että piirin työntekijät ovat heitä varten, tukemassa heitä tehtävässään.

Vapaaehtoiset voivat aina olla yhteydessä ja kysyä apua jos vastaan tulee epäselviä asioita. Tyhmiä kysymyksiä ei ole olemassakaan!

2.3 Lähestymisen helppous

Kuinka helpottaa vapaaehtoisten kynnystä lähestyä koordinaattoria hallitustyöskentelyyn, yhdistyksen toimintaan ja vapaaehtoisuuteen liittyvissä asioissa?

Usein vapaaehtoiset kokevat helpommaksi lähestyä ihmistä, jonka ovat jo henkilökohtaisesti tavanneet. Lähestymistä helpottaa myös tieto ”omasta” koordinaattorista, jo-

hän voi ottaa yhteyttä yhdistyksen asioissa. Lisäksi vapaaehtoisille on helpompaa olla yhteydessä 1-2 työntekijään. Tämä mahdollistaa luotettavan ohjaussuhteen muotoutumisen.

”On helpompaa pyytää apua, sen jälkeen, kun on piiriväkeä tavannut henkilökohtaisesti esim. seututapaamisissa ja

Vapaaehtoisten kynnystä olla yhteydessä koordinaattoriin voi madaltaa säännöllisellä yhteydenpidolla. Vapaaehtoisen yhteydenottoon vastaaminen on tärkeää, jotta hän saa kokemuksen siitä, että hänen asiastaan ollaan kiinnostuneita ja halutaan olla avuksi. Kun vapaaehtoinen kokee hänen yhteydenottonsa ja lähestymisensä otettavan vakavasti, niin tämä edesauttaa yhteydenottoja jatkossakin.

2.4 Välittäminen ja arvostaminen

Vapaaehtoisten motivaatioon ja jaksamiseen vaikuttaa eniten positiivinen palaute sekä tunne siitä, että heistä välitetään ja heidän työpanostaan arvostetaan. Vapaaehtoisten kiittäminen ja kannustaminen vahvistaa motivaatiota.

Välittämistä voi tuoda esille arjessa kysymällä kuulumisia:



Aina kun vapaaehtoinen saapuu koulutukseen tai muuten vapaaehtoiskeskukseen, tulee hänen olonsa tehdä tervetulleeksi ja vierailunsa toivotuksi. Esimerkiksi ovella

vastassa oleminen ja vapaaehtoisen tervehtiminen hänen saapuessaan luo tunnetta, että juuri minusta vapaaehtoisena välitetään ja piirin työntekijät välittävät ja arvostavat sitä, että juuri minä olen saapunut paikalle.



Tarjoamiset esimerkiksi koulutuksissa viestivät vapaaehtoisille, että heistä välitetään ja heitä halutaan myös kiittää. Kun kaikki on kauniisti esillä, niin se vaikuttaa todella paljon tunnelmaan ja tunteeseen siitä, että vapaaehtoisten sitouttamiseen, hyvinvointiin sekä jaksamiseen halutaan panostaa.

2.5 Kuunteleminen

Kun tapaat hallituksen vapaaehtoisia, aloitatko tapaamisen kertomalla heti ensin tärkeimmät ilmoitusasiat, vai pysähdytkö ensin kuuntelemaan mitä vapaaehtoisilla on sanottavana?

Vapaaehtoisille on heidän jaksamisensa ja hyvinvointinsa takia tärkeää, että heitä kuullaan ja heille ollaan läsnä tapaamistilanteissa. Esimerkiksi hallituksen jäsenten mielessä olevat huolet voivat helpottaa, kun vapaaehtoinen pääsee juttelemaan haastavista tilanteista koordinaattorin kanssa.

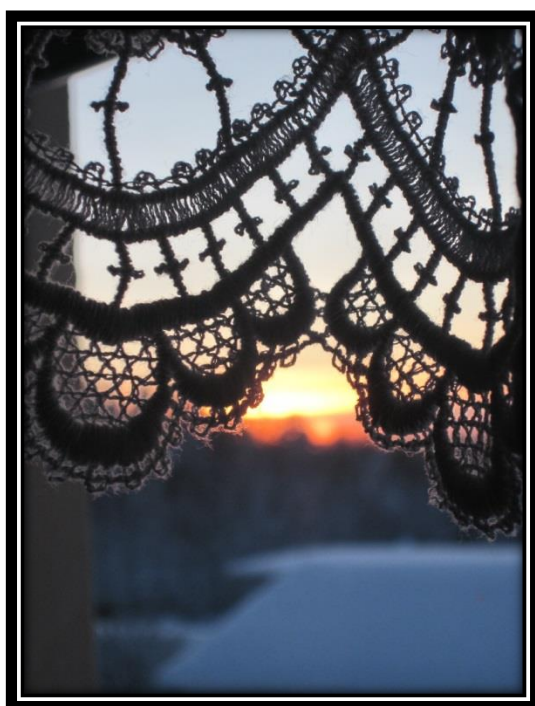
Anna vapaaehtoisille aikaa tulla kuulluksi!

Joskus jo pelkkä ääneen sanominen helpottaa ja auttaa yhdistyksen toimijoita ja vapaaehtoisia pohtimaan tai näkemään tilanteessa uusia näkökulmia ja ratkaisumahdollisuuksia.

suuksia. Yhteinen keskustelu vapaaehtoisten kanssa ja osapuolten kuuntelu auttaa koordinaattoria hahmottamaan yhdistyksen ja sen hallituksen tilannetta.

Onko kokemus yksittäisen vai useamman vapaaehtoisen jakama? Ongelmia tai haasteita voi syntyä ihmisten välillä esimerkiksi väärinymmärryksistä, jotka tulee selvittää niin yksilön kuin ryhmänkin kesken.

2.6 Koordinaattorin reagoitiherkkyys



Koordinaattorin reagoitiherkkyyteen liittyy ihmisten kohtaaminen ja avoin vuorovaikutus.

Koordinaattori huolehtii vapaaehtoisten jaksamisesta ja hyvinvoinnista.

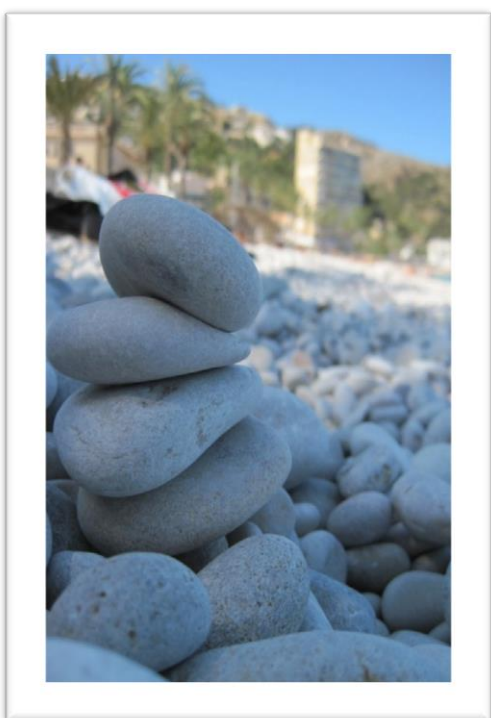
Ihmisten kanssa työskentely vaatii monia vuorovaikutuksellisia taitoja, kuten reagoitiherkkyyttä. Reagoitiherkkyyteen liittyvät tunnetilojen havainnointi ja tunnistaminen sekä tarpeiden ja toiveiden tunnistaminen ja näiden havaintojen ja toiveiden puheeksi ottaminen ja niistä yhdessä keskusteleminen.

Koordinaattorin tukee vapaaehtoisten jaksamista ja hyvinvointia heidän vapaaehtoistoiminnassa mukana ollessaan. Koordinaattorilta vaaditaan tunnetaitoja, jotta hän pystyy vapaaehtoisia kohdatessaan reagoimaan tilanteeseen sopivasti ja kannustavasti.

Usein puheenjohtajan merkitys paikallisyhdistyksen hallituksessa on todella suuri. Jos yhdistyksellä on jaksava ja innostunut puheenjohtaja, niin asenne tarttuu helposti myös muihin jäseniin. Kuitenkin puheenjohtajan rooli on myös vaativa ja puheenjohtaja tarvitsee tukea. Puheenjohtaja voi kokea roolinsa liian suurena taakkana tai hän joutuu antamaan itsestään tai omista voimavaroistaan liikaa.

Vapaaehtoisten taustat, käsitykset ja odotukset vapaaehtoistoiminnasta voivat olla hyvinkin eriäviä ja yksilöllisiä. Koordinaattori tukee vapaaehtoisia toimimaan omien kiinnostuksen kohteiden ja kehittymishalun mukaisissa tehtävissä osana MLL:n paikallisyhdistystä.

3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ILO



Toiminnan ilo rakentuu vapaaehtoisille tuen ja ohjauksen ”palikoiden” kautta. Kun tuki ja ohjaus on kunnossa se mahdollistaa vapaaehtoisille hallituksen jäsenille toiminnan ilon!

Yksi motivaation lähde toimintaa kohtaan on toiminnan ilo. Toiminnan avulla saavutetaan iloa itselle ja parhaassa tapauksessa myös koko yhteisölle ja alueelle.

Toiminnan iloa saadaan kasvatettua, kun yhdistyksen perustuki ja ohjaus on kunnossa; kun yhdistyksen toiminta rullaa sujuvasti ja kaikki jäsenet ja vapaaehtoiset tietävät selkeästi oman tehtävänsä ja omat vastuualueensa.

Jäsenille iloa yhdistystoiminnan aherruksen keskelle tuovat myös erilaiset virkistyspäivät tai retket, jotka liittyvät myös osaltaan vapaaehtoisten kiittämiseen.

Vapaaehtoistoiminnassa iloa kasvattavat eniten uudet sosiaaliset suhteet ja itse toiminnan sosiaalisuus. Kun toiminnassa pääsee tekemään ja vaikuttamaan itseään kiinnostaviin asioihin samanhenkisessä porukassa, niin pohja iloiselle toiminnalle on valmiina.

Esimerkkejä, miten koordinaattori voi muun muassa tukea vapaaehtoisuuden iloa:

- Onnistumisten jakaminen: jaettu ilo on ainakin kaksinkertainen ilo! 😊
- Sanoittamalla ja nostamalla esille edistyksen askeleita toiminnassa
- Kannustaminen, kiittäminen ja kehuminen hyvästä työstä
- Hyvien ideoiden jakaminen eteenpäin

4 VAPAAEHTOISTEN MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN

Usein ulkoinen motivaatio muodostuu ulkoisten kannustimien ja palkintojen havittelusta. Sisäinen motivaatio on vapaaehtoisuudelle paljon kestävämpi perusta. Sisäinen

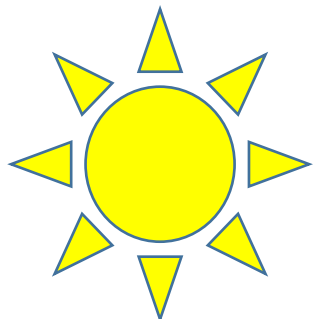


motivaatio käsittää ihmisen oman arvomaailman ja halun kasvaa ihmisenä.

Ohjauksen avulla on mahdollista kasvattaa sisäistä motivaatiota vapaaehtoisten keskuudessa. Sisäistä motivaatiota kasvattamalla myös innostuneisuus ja sitoutuminen on

mahdollista saavuttaa. Olennaisena osana motivointiin kuuluu kiittäminen ja palautteen antaminen.

Motivoiva ohjaaminen:

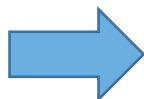


- vapaaehtoisten kohtaaminen yksilöinä
- luottamuksen rakentaminen = aito vuorovaikutus
- kannustavan ilmapiirin luominen = jokaisen vapaaehtoisen työpanosta arvostetaan ja kaikilla mahdollisuus vaikuttaa toimintaan
- vapaaehtoisille tulisi tehdä näkyväksi ja tuoda konkreettisesti esille heidän aikaansaannoksensa → tämä mahdollistaa mielekkään työskentelyn tavoitteita kohti

Sitouttamisen avulla järjestö saa toimintaansa mukaan sellaisia ihmisiä, jotka haluavat olla pitkäjänteisesti mukana toiminnassa ja vaikuttaa alueen asukkaiden hyvinvointiin omalla panostuksellaan. Vapaaehtoisille usein merkityksellisin sitoutumisen syy on se, että kun antaa itsestään jotain toisille, saa siitä jotain myös itsellensä.

Vapaaehtoiselle tärkeää on:

- tunne omasta tarpeellisuudesta
- käsitys omista vaikutusmahdollisuuksista
- mahdollisuudet tulla kuulluksi
- mahdollisuus toimia
- toiminnan merkityksellisyys ja koettu
- tarpeellisuus



**Sitoutuminen ja
motivaatio vahvistuvat**

Vapaaehtoinen sitoutuu toimintaan, kun hänellä on näkemys tai kokemus toiminnan järkevyydestä ja mielekkyydestä sekä itsensä toteuttamisesta ja yleisesti toiminnan tuloksista ja vaikutuksista.

Piiri toimii paikallisyhdistyksen tukena. Vapaaehtoisten kannustaminen luovuuteen yhdistyksen päämäärien toteuttamisessa on tärkeää. Kun ihmiset saavat toteuttaa paikallisyhdistyksessä toimintaa omalla tavallaan ja alueen tarpeisiin vastaten se luo sekä yhdistysläisille että toiminnan kohderyhmille mielekkäitä kokemuksia.

Vapaaehtoisten jaksamiseen ja sitä kautta sitoutumiseen vaikuttavat toiminnan kokonaisuus, toimintaedellytykset, oma elämäntilanne, omat elämänarvot sekä vastavuoroisuus. Vapaaehtoistoiminnan selkeät roolit ja toiminnan tavoitteet auttavat vapaaehtoisia kirkastamaan omaa käsitystä toiminnan tarkoituksesta.

Piirin työntekijät voivat tukea sitoutumista esimerkiksi seuraavilla keinoilla:

- vapaaehtoisten osallistaminen toiminnan, esimerkiksi koulutusten, suunnitteluun → heidän mielipiteitään arvostetaan
- vapaaehtoisten kohtaamisten avoin, turvallinen ja kannustava ilmapiiri sekä säännöllinen yhteydenpito erilaisin keinoin → vaikuttaa ryhmähenkeen, vapaaehtoisten tunnesiteen muodostumiseen ja edistää oppimista
- ihmisillä on erilaisia elämäntilanteita ja taitoja, jotka vaikuttavat mahdollisuuksiin toimia vapaaehtoisena → erilaisten ja monipuolisten vapaaehtoistoiminnan muotojen näkyväksi tekeminen

5 TUEN JA OHJAUKSEN SISÄLLÖT

Paikallisyhdistysten vapaaehtoisille suunnatussa ammatillisen ohjauksen kyselyssä nousi esille seuraavat teemat, joissa tukea ja ohjausta kaivataan piirin työntekijöiltä:

- 1) Vapaaehtoisten rekrytointi
- 2) Tapahtumien järjestäminen
- 3) Tukioppilastoiminta
- 4) Työnantajana toimiminen
- 5) Jäsenhankintaan ja -huoltoon
- 6) Kuntakumppanuuteen
- 7) Yhdistysten eri toimintojen aloittamiseen ja ylläpitämiseen



Piirin työntekijä voi kaikkien näiden teemojen kohdalla käyttää apuna Yhdistysnettiä yhdistyksien tukemisessa ja ohjauksessa. Lisäksi vertaisoppiminen on oi-

va keino yhdistysten kesken tuoda hyväksi havaittuja toimintamalleja myös muiden yhdistysten käyttöön.

Yhdistä ja kannusta yhdistyksiä keskinäiseen yhteydenpitoon ja tätä kautta vertaisoppimiseen!

5.1 Uudet vapaaehtoiset

Vapaaehtoisten rekrytointi on tärkeä asia yhdistyksille. Yhdistyksen tarjoamat toiminnot ovat vapaaehtoisten toteuttamia ja siksi vapaaehtoiset ovat olennainen osa toimivaa, näkyvää ja aktiivista yhdistystä.

Vapaaehtoisten kokemukset aiemmista vapaaehtoistoiminnan muodoista voivat olla hyvin erilaisia ja tämän takia perehdytys ja materiaalit paikallisyhdistyksen hallitustoiminnasta ovat tärkeitä. Vapaaehtoisen motivaatiota vaikeuttaa, jos hän joutuu tekemään asioita liian itsenäisesti ja selvittämään haasteet ja kysymykset ilman piirin työntekijän tukea. Etenkin puheenjohtajan roolin koetaan sisältävän paljon vastuuta, jolloin vapaaehtoinen voi pohtia, riittävätkö hänen taitonsa tehtävään.

Vapaaehtoinen voi pyytää apua ja neuvoja milloin vain ja mihin tahansa asiaan liittyen. Vastuuta voi ja tuleekin jakaa hallituslaisten kesken.

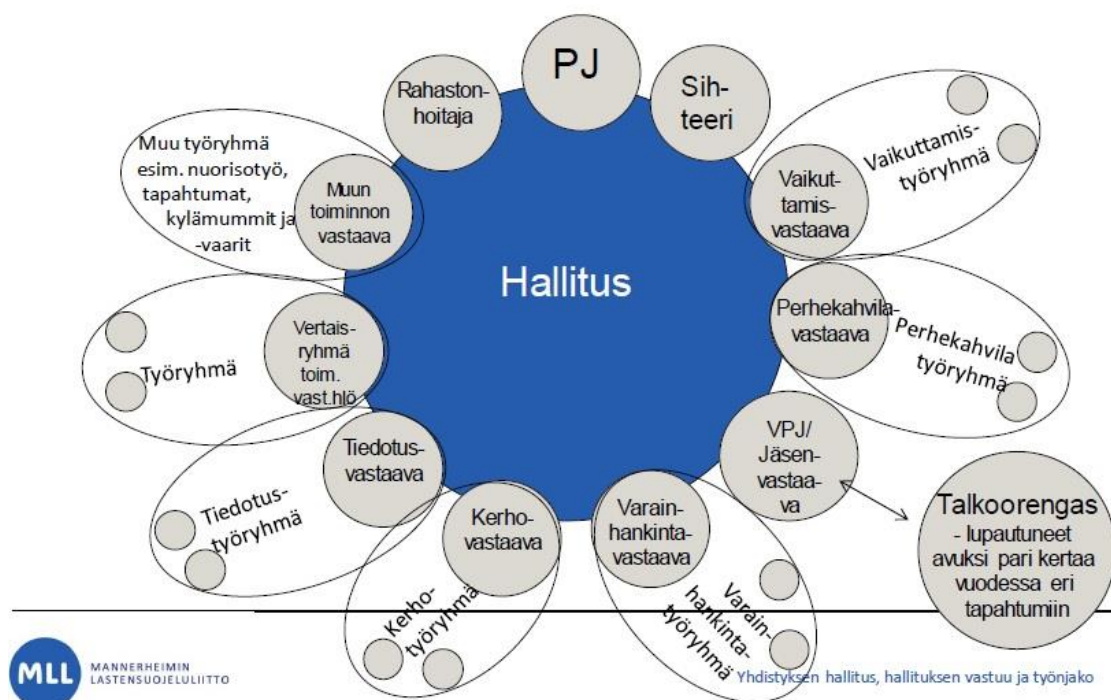
Hallituksen jäsenille tulisi olla oma **tietopaketti jokaisen vastuutehtävään liittyen**. Tässä tietopaketissa tulisi olla esillä jokaiselle kuuluvat tehtävät selkeästi esitettyinä sekä mainittu yhteyshenkilö piirin puolelta. Erilaiset vastuutehtäviä koskevat koulutukset esimerkiksi alueellisesti helpottavat osallistumista ja perehtymistä vapaaehtoistehäviin sekä mahdollistavat vertaistuen sekä ajatusten vaihdon hallitusten jäsenten välillä. Hallituksen jäsenten tehtäviin on olemassa MLL:n keskusjärjestön käsikirjoja (esim. puheenjohtajan, sihteerin, rahastonhoitajan, jäsenvastaavan) toiminnan tueksi. Lisäksi piiri järjestää myös yhdistyskohtaisia koulutuksia hallitustyöskentelystä sekä työnjaosta paikallisyhdistyksessä.

Kokouskäytänteet tulisi selvittää kaikille jo hallitustoiminnan alussa, jolloin kaikki ymmärtävät käytänteet samalla tavoin ja kokoukset onnistuvat sujuvasti.

"Uutena vapaaehtoisena kun tulee niin tarvitsee alkuun tukea, jotta homman aloittaminen tuntuu mielekkäältä. Erityisesti silloin toivoisi saavan jonkinlaisen kontaktin/infopaketin joko piiriltä tai yhdistykseltä. Aloittaessa on hyvä tietää, keneen olla yhteydessä jos tulee kysyttävää. Nyt alkuun oli olo hieman "tyhjän päällä". Myöhemmin kyllä asiat selvisivät ja tuen saaminen oli ok. Mieluummin kuitenkin saisi selkoa asioihin heti kuin niin, että tarvitsee itse selvittää suurin osa." (Vapaaehtoinen)

Uusille hallituksen jäsenille on hyvä olla tarjolla koulutusta hallitustoiminnasta vuosittain. Koulutus voisi olla hyvä muistin virkistys myös vanhoille hallituksen jäsenille. Esimerkiksi Ryhdistä yhdistystä -verkkokurssi toteutuu vuosittain ja vastaa juuri tähän tarpeeseen. Lisäksi jossain tilanteissa voi olla tarpeen järjestää myös yhdistyskohtaisia tai alueellisia hallituskoulutuksia. Uusien jäsenten liittyessä hallitukseen, on tärkeää selventää toimiva työnjako hallituksen jäsenten kesken.

Toimivan työnjaon kukkamalli



Kuvio 4. Esimerkki paikallisyhdistyksen hallituksen vastuualueista

Miten valjastaa hallituskonkareiden tiedot ja taidot uusien hallituslaisten hyödyksi?

Edellinen vastuuhenkilö on luonteva perehdyttäjä tehtävään. Voisiko näiden konkareiden tietoja käyttää hyväksi koulutuksissa? Mitä jos olisi jokin foorumi johon konkareiden hiljaista tietoa saataisiin kerättyä uusien perehtymisen ja toiminnan tueksi?

5.2 Ympärivuotisen tuen ja ohjauksen sisältöjä

Paikallisyhdistykset tarvitsevat tukea ympärivuotisesti perustehtävänsä tueksi.

Jäsenhankinta ja -huolto

Yhdistykset kaipaavat vuosittain tukea jäsenhankinnan toteuttamiseen. Yhdistyksille tulisi tarjota erilaisia keinoja ja uusia ideoita jäsenhankinnan ja -huollon avuksi. Miten huomioida ja huoltaa uusia ja jo pidemmän aikaa mukana olleita jäseniä (= jäsenhuolto)? Lisää aiheesta löytyy Yhdistysnetistä.

Keräysten toteuttaminen

Jotta keräysten toteuttaminen olisi paikallisyhdistyksille mielekästä, heille tulisi tarjota tukea ja vinkkejä keräysten toteuttamiseen, jättäen tilaa myös yhdistyksen omille ideoille kannustaen ja innostaen luovuuteen. Kevätilo-keräyksessä tapoja toteuttaa varainkeruuta yhdistyksen oman toiminnan tueksi on loputtomasti.

6 TUEN JA OHJAUKSEN TOTEUTTAMISMUOTOJA

Vapaaehtoiset kokevat välttämättömimmäksi tuen ja ohjauksen muodoksi yhdistyksen edellisen vastuuhenkilön antaman perehdyttämisen. Tärkeysjärjestyksessä ohjauksen ja tuen muodoista tärkeitä ovat 1) koulutuspäivät, 2) koulutuskerrat ja piirin työnteikjän vierailu yhdistyksen kokouksessa, 3) sähköposti- ja puhelinohjaus, 4) materiaalit (käsikirjat, oppaat), 5) verkkokoulutukset.

Vapaaehtoisille siis tärkeintä ja oleellisinta tukea ja ohjausta annetaan kasvotusten, suorassa vuorovaikutuksessa. Lisäksi sähköposti- ja puhelinohjaus koetaan tärkeäksi ja

se mahdollistaa maantieteellisesti etäällä olevien yhdistysten tukemisen paremmin sekä nopeisiin tai lyhkäisiin asioihin vastaamisen ja tuen antamisen.

6.1. Säännöllinen yhteydenpito

Paikallisyhdistykseen yhteydenpito tapahtuu useimmiten puheenjohtajan kautta. Järvi-Suomen piirin laajuuden takia vapaaehtoiskeskusten etäisyys joihinkin paikallisyhdistyksiin kasvaa suureksi ja kasvokkain kohtaaminen vaikeutuu. Tällöin korostuu muiden viestintäkanavien, kuten sähköpostien ja puheluiden, käyttäminen yhteydenpidossa.

Vapaaehtoiskeskuksesta maantieteellisesti kaukana olevien yhdistysten yhteydenpitoon tulee erityisesti kiinnittää huomiota, sillä usein heille koulutuksiin osallistuminen on haastavaa. Olemalla säännöllisesti yhteydessä kaikkiin yhdistyksiin osoitetaan, että piirin työntekijät ovat kiinnostuneita heistä ja heidän yhdistyksensä tilanteesta.

6.2. Hallituskäynnit

Työntekijöiden hallituskäynnit ovat tärkeitä yhdistykselle, etenkin silloin kun hallituksen jäsenistö on muuttunut. Piirin työntekijän vierailun avulla vapaaehtoiset kokevat helpommaksi lähestyä kysymysten ja ongelmien kanssa ihmistä, johon ovat jo henkilökohtaisesti tutustuneet. Käyntejä on hyvä olla ainakin yksi vuodessa. Hallituskäyntien aikana voidaan keskustella sellaisista luottamuksellisista asioista, joita esimerkiksi isomman ryhmän koulutuksessa ei ole helppoa puhua tai tuoda esille.

6.3 Koulutukset

Kuinka luoda koulutuksista sellaisia, joista kaikki osallistujat poistuisivat hyvissä mielin ja uutta oppineena tai oivaltaneena?

Olemassa olevat koulutukset ja kohtaamispaikat:

- Täyskäsi-päivät
- Seututapaamiset
- Puheenjohtajapäivät
- Mitä Kaffeen kanssa -perhekahvilakoulutus
- Vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutus (VJK), toteutuu joka 3. vuosi
- Verkkokoulutukset (Ryhdistä yhdistystä, Perhekahvilaohjaajan verkkokurssi, Puheenjohtajien vertaisverkko)
- Vertaistapaamiset puheenjohtajille jne.

Suurimpia osatekijöitä koulutuksiin osallistumattomuuteen ovat aikatauluongelmat sekä välimatkat. Koulutusten sisältöjä pidetään kiinnostavina ja hyödyllisinä. Koulutusten mahdollistaminen kaikille on tärkeää vapaaehtoisten jaksamisen, oppimisen sekä verkostoitumisen ja vertaistuen kannalta.

"Lisää paikallista koulutusta ja kannustusta koulutuksiin ja tapah-

Vapaaehtoisten konkreettisia ideoita koulutuksiin pääsemisen helpottamiseksi:

- Kimppakyytien järjestäminen piirin toimesta
- Piirin työntekijä vapaaehtoisten luo: *"yhden henkilön helpompi liikkua kuin suuren massan"*
- Monilla vapaaehtoisilla päivätyö, joten koulutusten tulisi olla ilta/viikonloppu painotteisia
- Verkkokoulutuksia, joita jokainen pystyisi käymään, kun se sopii omaan aikatauluun

Vapaaehtoisten mielipiteitä koulutuksista

Koulutuksissa hyvää:

- sisällöt
- tapaamisten vertaistuki
- piirin työntekijä/työntekijät tutuksi → matalampi kynnys ja helpompi lähestyä jos ongelmia tai kysymyksiä

Koulutusten järjestämisessä huomioitavaa:

Tiedottaminen hyvissä ajoin → mahdollistaa osallistujien menojen järjestelyn ja useampien vapaaehtoisten osallistumisen

Miten aktivoida ja motivoida vapaaehtoiset osallistumaan? Esim. teemojen vaihtelu, uutta tietoa ja käytännön taitojen opettelua

Koulutusten sisällöissä huomioitavaa:

- Hallitusten konkarit: jotain uutta myös heille, konkareille esim. virkistyspäiviä koulutusten rinnalle
- Informatiivisempia nimiä koulutuksille, jotta nimi vastaisi koulutuksen sisältöä
- Käytännön tekemistä ja harjoituksia esimerkiksi tilanteista, joihin hallituksen arjessa voi törmätä

Koulutuksissa tulisi olla tietojen jakamisen lisäksi runsaasti aikaa keskustelulle ja kysymyksille. Usein vapaaehtoiset mieltivät samoja asioita ja pohtivat vastauksia samoihin kysymyksiin. Kun koulutuksissa käydään asioita ja teemoja vapaaehtoisista lähtöisin, niin tämä toimii samalla myös vertaistukena vapaaehtoisten kesken.

Vapaaehtoisten kokemusten, onnistumisten ja haasteiden jakaminen ja niiden pohtiminen yhdessä tuo esille sen, ettei mikään yhdistys ole ”täydellinen”. Kaikkien yhdistysten toiminnan eteen nousee joskus haasteita, joihin on kuitenkin mahdollista löytää sopiva ratkaisu.

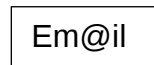
Yhdistystoiminnan konkarit, monia vuosia yhdistyksissä olleet luottamushenkilöt voisivat toimia niin sanottuina kokemusasiantuntijoina koulutuksissa. Tällä tavoin he voisivat jakaa tärkeää hiljaista tietoaan myös muille yhdistyksille, mikä voisi helpottaa monissa perustoiminnan kysymyksissä ja tuoda monille käyttökelpoisia toimintamalleja.

6.4 Viestintä

Viestinnän tulee olla ennakoivaa, selkeää ja ajankohtaista. Koordinaattori huomioi esimerkiksi, kuinka kauan vapaaehtoisilla on aikaa perehtyä viesteihin. Kaikki olennaiset tiedot tulisi ilmoittaa mahdollisimman tiiviissä paketissa, mutta kuitenkin tarpeeksi selkeästi, jotta kaikki pystyvät sisäistämään tiedot.

Viestinnän keinoja:

- Sähköpostit
- Puhelut
- Kirjeet
- Videoneuvottelut
- Uutiskirje: Järviset
- Facebook + muut sosiaalisen median kanavat (esim. WhatsApp)



Paikallisyhdistysten välistä viestintää on hyvä tukea. Paikallisyhdistykset voivat muun muassa yhdessä järjestää tapahtumia ja toimia vertaistukena ja apuna toinen toisilleen.

7 LOPUKSI

Koordinaattorin työhön liittyy paljon tietoutta ja taitoja, joita arjen työssä tarvitaan, mutta kuitenkin tärkein on ihmisten kohtaaminen ja aito vuorovaikutus. Mutta kun pyrimme tekemään parhaamme, se riittää. Tärkeää on oma persoona ja into, jonka saa tarttumaan myös muihin.

Huippukoordinaattorin ominaisuudet:

- isot korvat, joilla kuulee hyvin
- avoin mieli ja syli
- reppu täynnä MLL-tietoutta
- halu ottaa vapaaehtoisten kokemuksia esille
- kyky yhdistää ja rakentaa verkostoitumisen mahdollisuuksia
- taito innostaa ja kannustaa
- halu toimia yhdistysten parhaaksi

VAPAAEHTOISTEN KIITOKSIA KOORDINAATTOREILLE:

"Jos apua on tarvittu, niin sitä on saatu. Hyvässä huomassa ollaan, meistä huolehditaan, aina voi kysyä. Kiitokset, teette tärkeää työtä!"

"Tehdään yhdessä hyvää työtä!"

"Kiitos lämpimästä huolenpidosta ja innostuneisuudesta yhteisen asian puolesta. Kentällä varmasti koetaan, että tehdään tärkeää työtä hyvän asian eteen, mutta yhdistysten omien paikallisten ongelmien näkeminen edellyttää aina piirin <-> yhdistyksen välistä luottamuksellista kontaktia. Se tarkoittaa lähityöskentelyä eli jalkautumista paikan päälle ja aikaa keskustella asioista."