

VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSPÄIVÄT
RIISTAVUOREN VANHUSTENKESKUKSEN
HENKILÖSTÖLLE

Minna Seppälä
Opinnäytetyö, kevät 2010
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Helsinki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Diakonisen sosiaalityön suun-
tautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) + diakonin
virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Seppälä, Minna. Vapaaehtoistyön koulutuspäivät Riistavuoren vanhustenkeskuksen henkilöstölle. Helsinki, kevät 2010, 51 s., 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi(AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Opinnäytetyö tehtiin Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaisuudessa toimivalle Riistavuoren vanhusten palvelukeskukselle. Tavoitteena oli tiedottaa vapaaehtoistyöstä Riistavuoren vanhustenkeskuksen henkilöstöä, edesauttaa vapaaehtoistyön muodostumista pysyväksi toimintamuodoksi ja motivoida henkilöstöä ottamaan vapaaehtoisia mukaan yksikkönsä toimintaan.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu vapaaehtoistyöhön liittyvistä asenteista ja motiiveista, vapaaehtoistyön periaatteista ja sen perusedellytyksistä. Vapaaehtoistyötä tarkastellaan Helsingin kaupungin sosiaaliviraston sekä evankelis-luterilaisen kirkon näkökulmista. Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan palkatonta ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtävää toimintaa, jota tehdään ilman pakkoa.

Opinnäytetyössä käytetty menetelmä oli henkilöstökoulutus. Koulutustarve selvitettiin ryhmäkotiosastojen osastonhoitajien haastattelujen perusteella. Vanhustenkeskuksen henkilöstölle järjestettiin kaksi vapaaehtoistyön koulutusiltapäivää. Koulutusta markkinoitiin ennen kumpaakin koulutustilaisuutta mainoslehtisillä. Koulutuksessa käytettäviä menetelmiä oli luennot ja Learning Cafe -menetelmästä sovellettu ryhmätyö. Koulutuksessa luennoitiin vapaaehtoistyöstä pääasiassa valtakunnallisesti ja paikallisesti. Palaute koulutuksesta kerättiin palautelomakkeiden avulla. Palautelomakkeella kysyttiin koulutuksen hyviä ja huonoja puolia, odotusten toteutumista sekä kehittämisideoita.

Koulutusta pidettiin tarpeellisena, sillä sen aihe oli uusi. Ensimmäisen koulutuksen luento oli kattava ja luennoitsija oli osaava, mutta keskustelua jäätiin kaipaamaan. Toisen koulutusiltapäivän ryhmätyötä ja osallistujien aktivoimista pidettiin koulutuksen parhaina puolina. Palautteen mukaan huonoa oli ensimmäisen koulutustilaisuuden luennon kertaaminen. Kehittämisideana oli vapaaehtoistyöntekijän osallistuminen koulutukseen tai vapaaehtoisten kokemusten kertominen. Osallistujien mukaan odotukset täytettiin.

Tavoite edesauttaa vapaaehtoistyön vakiintumista pysyväksi toimintamuodoksi toteutui, sillä tietoisuuden lisäämisellä voitiin vaikuttaa vapaaehtoistoiminnan toteutumiseen periaatteidensa mukaisesti. Ajatusten herättäminen ja motivointi toteutui erityisesti ryhmätyön avulla ja osastoille haluttiin jo koulutuksessa tilata vapaaehtoistyöntekijöitä. Koko henkilöstön kouluttamisen tavoitetta ei toteutettu, mutta koulutuksia päätettiin järjestää tulevaisuudessa, jotta jokainen työntekijä tulisi tietoiseksi vapaaehtoistyöstä.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, henkilöstö, henkilöstökoulutus, vanhustyö, kehittämisprojektit, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Seppälä, Minna.

Voluntary Work Education Events for Employers of Riistavuori Elderly Service Center. 51p., 3 appendices.

Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The thesis was conducted for Riistavuori Elderly Service Center, which belongs to Helsinki City Social Services. The aim of the study was to inform Riistavuori Elderly Center's employees and contribute to voluntary work to become a permanent form of activity. Another aim was to motivate staff to cooperate with volunteers.

The theory part of the thesis consists of attitudes, motives, principles and basic requirements of voluntary work. Voluntary work was examined from Helsinki City Social Services and Finnish Evangelical-Lutheran Church's point of view. Voluntary work means unpaid action for communities and people which is done without obligation.

The need of education was examined by interviewing head nurses of old people's home. Two education events were arranged for the staff of the elderly center. Education events were advertised before both events by bulletins. Education methods were lectures and workshop based on Learning Café method. Voluntary work was mainly handled on national and local level in education lectures. Feedback of education was collected by feedback forms. Feedback form was used to find out about the advantages and disadvantages of education, fulfillment of expectations and development ideas.

Education was considered as useful because of a new subject. The lecture of the first education event was considered as extensive and lecturer capable, but some discussion was missed. The workshop of the second event and the activity of participants were considered as the best part of the education. The repetition of the lecture of the first education event was mentioned as a negative matter in the feedback. Volunteers' participation and sharing volunteer experiences were brought out as a development idea. Participants' expectations were fulfilled.

The aim to contribute to voluntary work to become a permanent form of activity was achieved. The functioning of voluntary work was affected by adding knowledge. The aim to motivate and raise new ideas was achieved especially by workshop. Education for the whole staff was not fulfilled yet, but education events will be arranged in the future, so that all employees will become aware of voluntary work.

Keywords: voluntary work, staff education, elderly center

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 VAPAAEHTOISTYÖ	7
2.1 Asenteet ja motiivit vapaaehtoistyöhön	8
2.2 Vapaaehtoistyön periaatteet	10
2.3 Vapaaehtoistyön perusedellytykset	11
2.4 Vapaaehtoistyö Helsingin sosiaalivirastossa.....	12
2.5 Vapaaehtoistyö seurakunnassa.....	13
3 RIISTAVUOREN VANHUSTENKESKUS	16
3.1 Vanhustenkeskuksen henkilöstö	16
3.2 Vanhustenkeskuksen eettiset toimintaperiaatteet.....	19
3.3 Riistavuorivisio ja toiminnan tavoitteet vuoteen 2010	20
4 VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSILTAPÄIVÄT HENKILÖSTÖLLE.....	22
4.1 Henkilöstökoulutus	22
4.2 Koulutustarpeen arviointi.....	23
4.3 Henkilöstökoulutuksen tavoitteet.....	24
5 OPINNÄYTETYÖN TOIMINNALLISEN OSION TOTEUTUS.....	26
5.1 Koulutusiltapäiviä edeltävä suunnittelu ja toiminta.....	26
5.2 Ensimmäisen koulutusiltapäivän kulku.....	28
5.3 Toisen koulutusiltapäivän kulku	29
5.3.1 Ryhmätyö.....	30
5.3.2 Ryhmätyössä esiin tulleita ajatuksia ja ideoita	32
6 PALAUTE JA KOKEMUKSET KOULUTUSPÄIVISTÄ.....	34
6.1 Ensimmäisen koulutusiltapäivän palaute ja omat kokemukseni	34
6.2 Toisen koulutusiltapäivän palaute ja omat kokemukseni.....	36
7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	39
8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	41

9 POHDINTA	43
9.1 Ammatillinen kasvuni kohti diakonin ja sosionomin pätevyyttä.....	43
9.2 Vapaaehtoistoiminnan ajankohtainen tilanne ja tulevaisuus.....	44
LÄHTEET.....	46

LIITTEET

LIITE 1: Koulutusiltapäivien ensimmäinen mainos

LIITE 2: Toisen koulutusiltapäivän mainos

LIITE 3: Palautelomake

1 JOHDANTO

Kolmannen sektorin ja vapaaehtoistyön rooli on kasvanut suomalaisessa yhteiskunnassa 1990-luvun laman myötä. Vapaaehtoistyö ei kuitenkaan ole enää pelkästään järjestöjen ja yhdistysten toimintaa, vaan sitä toteuttavat yhä enemmän myös kunnat. Tästä kertoo esimerkiksi Helsingin kaupungin sosiaaliviraston palvelukeskusten toimintastrategiaan kirjaama tavoite, jonka mukaan palvelukeskusten tehtävä on tukea vapaaehtoistoimintaa ja kehittää sitä. Vapaaehtoistyön roolin kasvaessa julkisella sektorilla vapaaehtoisten ja ammattihenkilöstön yhteistyö lisääntyy. Vapaaehtoistoiminnan periaatteista ammattihenkilöiden ja vapaaehtoisten yhteistyöhön liittyvät erityisesti tasa-arvon, kunnioituksen, yhteistyön ja vastavuoroisuuden periaatteet. Jotta periaatteet voisivat toteutua, on molempien osapuolten oltava niistä tietoisia.

Tein ensimmäisen työharjoitteluni Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaisuudessa toimivassa Riistavuoren vanhustenkeskuksessa keväällä 2008. Tuolloin palvelukeskuksessa käynnistettiin vapaaehtoistoimintaa. Aluksi kartoitettiin vanhainkotosastojen tarve vapaaehtoistoiminnalle sekä se, millaisia tehtäviä vapaaehtoistyöntekijöille voitaisiin antaa. Tein tämän kartoituksen ja samalla tuli ilmi henkilöstön kouluttamisen tärkeys. Koska vapaaehtoistoiminnasta on tarkoitus tehdä pysyvä toimintamuoto Riistavuoren vanhustenkeskukseen, päätettiin tarkoituksen toteutumista edesauttaa kouluttamalla henkilökuntaa tietoisiksi aiheesta.

Nykyään järjestetään kursseja vapaaehtoistyöntekijöille, mutta heidän kanssaan työskenteleviä ammattihenkilöitä ei useinkaan kouluteta vapaaehtoistyöhön. Tämä voi hidastaa vapaaehtoistyön vakiintumista ja lisätä epäluuloa toimijoiden välillä. Opinnäytetyöni vastasi kyseiseen ongelmaan edistämällä vapaaehtoistyön vakiinnuttamista Riistavuoren vanhustenkeskuksessa henkilöstökoulutuksen avulla. Koulutuksen tarkoituksena oli tiedottaa vapaaehtoistyöstä ja herättää ajatuksia, jotta vapaaehtoistoiminta Riistavuoren vanhustenkeskuksessa voisi toteutua periaatteidensa mukaisesti. Vapaaehtoistyön koulutusiltapäivissä vapaaehtoistyötä tarkasteltiin erityisesti käytännön näkökulmista.

2 VAPAAEHTOISTYÖ

Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan palkatonta ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtyä toimintaa, jota tehdään tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoistyö ei ole velvollisuus vanhempia, sukulaisia tai naapureita kohtaan eikä sitä tehdä pakosta. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005,8.) Vapaaehtoistoiminta voidaan jakaa kolmeen kategoriaan, joita ovat ihmisten keskinäinen tukeminen, toisten ihmisten auttaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Näistä esimerkkeinä ovat vertaistuki, palvelutoiminta sekä kansalaisvaikuttaminen ja järjestötoiminta. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 9.) Käytän opinnäytetyössäni käsitteitä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta, joiden merkitykset tekstissäni ovat keskenään samanlaisia. Samoin käsitteillä vapaaehtoistyöntekijä ja vapaaehtoinen tarkoitan samaa asiaa, vapaaehtoistyössä toimivaa henkilöä.

Suomalaisen vapaaehtoistoiminnan juuret ovat 1800-luvulla. Kunnat alkoivat ottaa vastuuta köyhäinhoidosta, mutta kuntien apu riitti vain harvoille. Apua saivat vain sitä eniten tarvitsevat, ja kriteerinä oli, ettei vaikeaan asemaan joutuminen ollut omaa syytä. Avun ulkopuolella olevia ihmisiä auttoivat kylät ja muut sosiaaliset yhteisöt. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, & Särkelä 2001, 39.) 1800-luvun lopussa perustettiin Suomeen ensimmäiset sosiaali- ja terveysturvan järjestöt ja kristilliset hyväntekeväisyysyhdistykset. Syntyneet järjestöt ja yhdistykset pyrkivät auttamaan köyhimpiä ja heikoimpia, ja vaikuttamaan yhteiskunnan epäkohtiin. (Harju ym. 2001, 42.)

1900-luvulla suomalainen yhteiskunta ja sosiaaliturvajärjestelmä kehittyivät vuosittain alun köyhäinhoidosta hyvinvointiyhteiskunnaksi. 1900-luvun alussa valtion vastuu kansalaisten huolehtimisesta alkoi kasvaa, mutta edelleen suuri vastuu huolehtimisesta oli kansalaisilla, järjestöillä ja kirkolla. (Harju ym. 2001, 40.) Järjestöt pyrkivät vaikuttamaan ja muuttamaan yhteiskunnan epäkohtia ja kansalaistoiminta lisääntyi. Kuitenkin 1930-luvun lama sai aikaan sosiaaliturvajärjestelmän laajenemisen erityisryhmiltä myös jokaista kansalaista koskevaksi ja vastuu toistensa huolehtimisesta ei ollut enää kansalaisilla. (Harju ym. 2001, 40–42.)

Toisen maailmansodan jälkeen vuonna 1959 järjestettiin Suomessa ensimmäinen va-

vapaaehtoistyön kurssi (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 21). Vapaaehtoistoiminnalla oli suuri merkitys sodan jälkeisessä jälleenrakentamisessa (Harju ym. 2001, 40). Kuitenkin 60–70-lukujen sosiaaliturvauudistusten vaikutukset näkyivät vapaaehtoistyössä. Järjestöjen luonne hyväntekeväisyysjärjestöinä muuttui julkisen sektorin yhteistyökumppaneiksi kunnallisen ostopalvelujärjestelmän kehittyttyä. Vapaaehtoistoiminta oli pientä verrattuna julkisen sektorin rooliin palveluiden tuottajana. (Harju ym. 2001, 44.)

Vasta 1990-luvun laman alla alkoi keskustelu vapaaehtoistyön roolista jälleen herätä. Vapaaehtoistyön arvostus ja tarve kasvoi laman alla, ja tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö täydentää edelleen julkisen ja yksityisen sektorin palveluiden puutteita. (Yeung 2002, 11.) Vapaaehtoistyöstä puhuttaessa käytetään usein kansalaisyhteiskunnan käsitettä. Käsitteellä tarkoitetaan yksilöiden, kansalaisten, epävirallista toimintaa vapaaehtoistyössä, kolmannella sektorilla ja erilaisissa sosiaalisissa liikkeissä. (Koskiahho 2001, 16–17.) Kansalaisyhteiskunnan käsitteeseen liittyy sosiaalinen pääoma, jolla tarkoitetaan ihmisten välisiä sosiaalisia verkostoja, niiden sisäisiä normeja ja luottamusta (Yeung 2003, 7–9). Putnamin teorian mukaan kyse on yhteiskunnallisen ja sosiaalisen toiminnan ja jakamisen palkitsevuudesta. (Yeung 2002, 12.)

2.1 Asenteet ja motiivit vapaaehtoistyöhön

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry:n tekemän tutkimuksen (2002) mukaan 37 % suomalaisista (n=997) on osallistunut vapaaehtoistyöhön viimeisen vuoden aikana (Yeung 2002, 24). Euroopan maissa tehtyjen vapaaehtoistyön tutkimusten mukaan Pohjoismaista erityisesti Norjassa ja Ruotsissa vapaaehtoistyöhön osallistuvien määrät ovat suuria, noin 50 % väestöstä. Tanskassa tehdyn tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoimintaan on osallistunut viimeisen vuoden aikana 35 % aikuisväestöstä. Saadut tulokset ovat samalla tasolla kuin Isossa-Britanniassa ja Alankomaissa. Kuitenkin esimerkiksi Saksassa, Irlannissa ja muissa Euroopan maissa vapaaehtoistyön tekeminen ei ole niin yleistä. Tutkimusten vertaaminen on kuitenkin haastavaa erilaisten tutkimusmenetelmien ja kysymystenasetteluiden takia. (Henriksen, Boje, Ibsen & Koch-Nielsen 2008, 73.)

Yleisimpänä motiivina vapaaehtoistyölle on halu auttaa. Näin vastasi yli 40 % YTY ry:n tekemään kyselytutkimukseen osallistuneista. Vastaajista 16 % nosti esiin toiseksi yleisimmän motiivin: halun käyttää ylimääräinen vapaa-aika hyödyllisesti. Muita motiiveja oli uusien ihmisten tapaaminen, uuden oppiminen, yleinen kiinnostus sekä kansalaisvelvollisuuden täyttäminen. (Yeung 2002, 32–33.) Työttömille vapaaehtoistoiminnan motiivina voi olla myös pääsy takaisin työelämään. Vapaaehtoistyöstä voi saada harjoitusta ja kokemuksia työelämää varten, ja sen avulla voi havaita ja kehittää omia kykyjään työntekijänä. (Bridge, Murtagh & O’Neill 2009, 134.)

Suomalaisista vapaaehtoistyöhön osallistuneista 62 % ovat mukana yhdistysten tai säätiöiden organisoimassa toiminnassa, kun taas kunnan järjestämässä vapaaehtoistyössä mukana on ollut noin 10 %. Uskonnollisten yhdistysten tai seurakunnan vapaaehtoistyöhön osallistuu noin 20 % vastanneista. Eniten (30 %) vapaaehtoistyöntekijöitä on urheilu- ja vapaa-ajan toiminnassa. Seuraavaksi yleisimpiä toiminta-alueita ovat sosiaali- ja terveysala (25 %) ja lasten ja nuorten parissa tehtävä toiminta (22 %). (Yeung 2002, 26–27, 30–31, 38.) Myös muiden pohjoismaiden vapaaehtoistyön tutkimusten mukaan suurin osa vapaaehtoistoiminnasta on urheilu- ja vapaa-ajan toimintaa. Esimerkiksi tanskalaisen tutkimuksen (N=3134) mukaan 18 % vapaaehtoistyötä tekevästä aikuisväestöstä on mukana urheilu- ja vapaa-ajan toiminnassa, 6 % sosiaali- ja terveysalalla sekä paikallisyhdistyksissä ja 5 % uskonnollisessa toiminnassa. (Henriksen, Boje, Ibsen & Koch-Nielsen 2008, 74.)

Suomalaisen tutkimuksen mukaan suurin este osallistumiselle on ajanpuute. Kaiken kaikkiaan 44 % vastanneista, vapaaehtoistyöhön osallistumattomista koki näin. Muita syitä osallistumattomuudelle ovat terveydelliset syyt, kokemus siitä, ettei ole mitään annettavaa, sekä se, ettei kukaan ole pyytänyt mukaan. Vain 1 %:lla vastanneista oli huonoja kokemuksia, joiden takia he eivät olleet lähteneet toimintaan mukaan. Useilla vastanneista ei kuitenkaan ollut erityistä syytä olla osallistumatta. Puolet ei-vapaaehtoisista vastanneista olisi halukkaita osallistumaan, jos heitä pyydetäisiin mukaan. Kuitenkin 39 % ei halua osallistua vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksessa nousi esille vapaaehtoistyötä tekemättömien arvostus vapaaehtoistoiminnassa mukana olevia ja itse työtä kohtaan. (Yeung 2002, 44–47.) Kaikista vastanneista 18 %:lle vapaaehtoistyöstä tulee esiin mielikuva tärkeästä ja hyvästä asiasta sekä hyödyllisestä toiminnasta (Yeung 2002, 16).

2.2 Vapaaehtoistyön periaatteet

Vapaaehtoistoiminnan ensisijainen periaate on vapaaehtoisuus. Toiminnassa ollaan mukana ilman pakkoa. Vapaaehtoistyöntekijä voi itse määrittellä ajan, jonka hän käyttää toimintaan ja hän voi kieltäytyä jatkamasta tai tekemästä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöntekijän tulisi olla tasa-arvoinen sekä autettavan että ammattihenkilökunnan kanssa. Jokainen hyväksytään sellaisena kuin hän on, ja jokaisen tietoja ja taitoja tarvitaan. Henkilökunnan, vapaaehtoistyöntekijöiden ja autettavien välillä toimii vastavuoroisuuden periaate, sillä vapaaehtoistyö on ihmisten välistä vuorovaikutusta ja tavoitteena on tuottaa jotain jokaiselle osapuolelle. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 16.)

Vapaaehtoistyö ei ole ammattimaista työtä, vaan sitä tehdään tavallisen ihmisen taidoilla ja tiedoilla. Vapaaehtoistyöstä ei saa rahallista korvausta, vaan palkkana on hyvä mieli ja kokemukset. Vapaaehtoistyöntekijälle voidaan kuitenkin korvata kuluja, mutta elinkeino tulee saada muuta kautta. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 16.) Vapaaehtoistyöntekijän täytyy olla luotettava, ja hän tekee lupaamansa tehtävät. Vaikka vapaaehtoistyöntekijä tekee tehtävänsä vapaaehtoisesti, hänen on kuitenkin pidettävä lupauksensa ja sitouduttava toimintaan siltä osin. Hän voi kuitenkin itse määrittellä, kuinka pitkäksi aikaa hän haluaa toimintaan sitoutua. Luotettavuuden lisäksi vapaaehtoistyöntekijän täytyy olla luottamuksellinen. Vapaaehtoistyöntekijällä on vaitiolovelvollisuus. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 16–17.) Vapaaehtoistyössä luottamuksen merkitys korostuu, sillä vapaaehtoistyötä tehdään tavallisen ihmisen taidoin omaehtoisesti (Yeung 2003, 6).

Vapaaehtoistyöntekijän täytyy kunnioittaa kaikkia vapaaehtoistyössä mukana olevia tahoja ja hyväksyä se, että ihmisillä voi olla erilaisia käsityksiä ja mielipiteitä. Hän ei pyri muuttamaan muiden käsityksiä oman mielensä mukaan, vaan suvaitsee erilaisuutta. Vapaaehtoistyöntekijä toimii aina autettavan ehdoilla ja kunnioittaa autettavan itsemääräämisoikeutta. Puolueettomuuden periaatteen mukaan vapaaehtoistyöntekijä toimii yhteistyössä kaikkien osapuolten kanssa, eikä asetu kenenkään puolelle. Yhteistyön osapuolilla tarkoitetaan autettavaa, vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahoja, ammattihenkilöstöä, autettavan omaisia ja läheisiä sekä muita vapaaehtoistyöntekijöitä. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 17.)

Vapaaehtoistoiminnan kautta syntyvät ryhmät ja vapaaehtoistyöntekijöiden, ammattilaisten, autettavien sekä tukihenkilöiden väliset ja sisäiset yhteisöt ovat tärkeä osa yhteisöllisyyttä, joka lisää myös sosiaalista pääomaa. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 17.) Vapaaehtoistyöntekijällä on oikeus saada tukea ja ohjausta organisaatiolta, joka vapaaehtoistoimintaa järjestää. Vertaistuki ja ammattilaisen kanssa jutteleminen ovat myös ohjauksen muotoja. Ohjauksen tarkoituksena on lisätä vapaaehtoistoiminnan iloa ja antaa mahdollisuuksia ihmisenä kasvamiseen (Harju ym. 2001, 91–92; Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 17). Vapaaehtoistoiminnan antia ovat sen tuottama ilo sekä itsensä kehittäminen (Yeung 2005, 109–112).

2.3 Vapaaehtoistyön perusedellytykset

Pirkko Hakkaraisen (2003) toimittamaan teokseen *Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle* on koottu eri toimijoiden kokouksissa ja seminaareissa esiin tulleiden kokemusten pohjalta vapaaehtoistyön tärkeimmät perusedellytykset. Teos ei ole tutkimus, vaan se perustuu käytäntöön. (Hakkarainen & Syrjänen 2003a, 10.) Hakkaraisen toimittaman teoksen mukaan vapaaehtoistyön perusedellytyksiä ovat riittävä rahoitus, työntekijä vapaaehtoistyön organisointiin, toimitilat ja vapaaehtoistyöntekijät. Toimintaa organisoivan tahon – yhdistyksen, seurakunnan tai kunnan – on huolehdittava resurssien turvaamisesta, jotta vapaaehtoistyö olisi toimivaa. Resurssien tarve riippuu vapaaehtoistyön muodosta. (Hakkarainen & Syrjänen 2003b, 26.)

Vapaaehtoistyön aloittaminen vaatii tiedotusta ja toiminnan näkyväksi tekemistä. Tiedotuksen kautta saadaan toimintaan mukaan vapaaehtoistyöntekijöitä. Organisaatio järjestää vapaaehtoisten koulutuksen ja ohjauksen. Koulutus sisältää perustiedot vapaaehtoistoiminnasta ja lisäksi perehdytetään kuhunkin tehtävään. (Hakkarainen & Syrjänen 2003b, 26–27.) Vapaaehtoisille järjestetään työnohjausta ja virkistystilaisuuksia, joissa on mahdollista tavata muita vapaaehtoistyöntekijöitä ja saada vertaistukea. Työnohjauksessa vapaaehtoiset voivat purkaa kokemuksiaan, saada tukea ja se voi auttaa vapaaehtoista jaksamaan toiminnassaan. (Syrjänen 2003b, 51–52.)

Vapaaehtoistoimintaa organisoivan työntekijän tehtäviin kuuluu usein sekä vapaaehtoistyön että vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaaminen. Tehtäviin kuuluu vapaaehtoisten rekry-

tointi, toiminnasta tiedottaminen ja siihen motivoiminen, kouluttaminen ja ohjaus sekä vapaaehtoisten välittäminen avuntarvitsijoille. Ohjaaja on paitsi organisoija ja koordinaattori, myös tukija ja ohjaaja, jolla on aikaa kuunnella ja auttaa vapaaehtoisia löytämään oma toimintamuotonsa. (Syrjänen 2003a, 29–30.) Toimintaan liittyy myös yhteistyö eri toimijoiden kanssa ja pyrkimys verkostotyön avulla luoda parempia edellytyksiä vapaaehtoistyölle, kartoittaa vapaaehtoistyön tarvetta ja seurata yhteiskunnallisia muutoksia (Harju ym. 2001, 81–82).

Vaikka vapaaehtoistyö on palkatonta, sen järjestäminen ei silti ole ilmaista (Hakkarainen & Syrjänen 2003b, 26). Rahoitusta voi hakea esimerkiksi Raha-automaattiyhdistykseltä tai valtakunnallisilta järjestöiltä, mutta usein vapaaehtoistoiminta kustannetaan yhdistysten omalla varainhankinnalla tai kuntien tai seurakuntien varoilla (Hakkarainen 2003, 91). Rahoituksella kustannetaan vapaaehtoistyöntekijöiden vakuutukset ja erilaisia virkistystilaisuuksia, retkiä ja juhlia. Perusedellytyksiin kuuluu myös kulukorvausten, kuten matkojen, maksaminen. (Hakkarainen & Syrjänen 2003b, 27.)

Vapaaehtoistyötä tehdään yhteistyössä ammattihenkilöstön kanssa (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005, 17). Vapaaehtoistyön onnistumisen kannalta on tärkeää ottaa huomioon vapaaehtoistyön ja ammattityön suhteeseen liittyvät perusedellytykset. Sekä ammattihenkilöstön että vapaaehtoistyöntekijöiden on tunnistettava yhteistyön tarve ja se, mitä yhteistyö tarkoittaa. Molempien osapuolten erilaisuutta, henkilöstön ammattitaitoa ja vapaaehtoistoiminnan periaatteita on kunnioitettava. Perusedellytyksenä voidaan pitää keskustelu- ja riskinottovalmiutta sekä tiedonvälityksen toimivuutta osapuolten kesken. (Lehtinen 1997, 60–61.)

2.4 Vapaaehtoistyö Helsingin sosiaalivirastossa

Helsingin kaupungin näkökulmasta vapaaehtoistyö on kaupungin palveluita täydentävää ennaltaehkäisevää toimintaa. Toiminnan tavoitteena on lisätä yhteisöllisyyttä, ehkäistä syrjäytymistä, lisätä osallisuuttaja vaikuttamista sekä auttaa tuen tarpeessa olevia. Vapaaehtoistyön tukeminen on yksi sosiaaliviraston työmuoto (Halttunen-Sommardahl & Linna 2007, 1). Vapaaehtoistyötä tehdään kaikkien ikäryhmien parissa, mutta eniten vapaaehtoisia on lasten ja nuorten tukihenkilötoiminnassa (Halttunen-Sommardahl &

Linna 2007, 6).

Helsingin kaupunginhallitus on asettanut vapaaehtoistyön neuvottelukunnan, jonka tehtävänä on edistää Helsingin kaupungin ja vapaaehtoistoimintaa järjestävien yhteisöjen välistä yhteistoimintaa. Neuvottelukunta tukee kaupungin palveluita täydentävää vapaaehtoistyötä, tiedottaa toiminnasta ja kouluttaa uusia vapaaehtoistyöntekijöitä. Neuvottelukunta valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja siihen kuuluu kaupungin luottamushenkilöitä sekä sen eri virastoja edustavia jäseniä. Sihteerinä toimii toimintakausittain yksi vapaaehtoistyön koordinaattori. (Halttunen-Sommardahl & Linna 2007, 3).

Helsingin kaupungissa toimii neljä vapaaehtoistyön koordinaattoria, joista yksi toimii lapsiperheiden, yksi aikuisten palvelujen ja kaksi vanhustyön vastuualueella. Koordinaattorin tehtäviin kuuluu vapaaehtoistyön edistäminen ja käynnistäminen, uusien vapaaehtoistyöntekijöiden hankkiminen, kouluttaminen, ohjaaminen ja palkitseminen, vapaaehtoistyön ylläpito ja verkostojen luominen, vapaaehtoistyöstä tiedottaminen ja uusien toimintamuotojen luominen. (Halttunen-Sommardahl & Linna 2007, 3–4.) Lisäksi jokaisessa vanhustenkeskuksessa on joko koko- tai osapäiväinen vapaaehtoistyön ohjaaja, jonka tehtävä on tiedottaa, organisoida ja tukea vapaaehtoistyötä vanhustenkeskuksessa. (Borg 2008, 5).

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaisuudessa toimivassa Riistavuoren palvelukeskuksessa vapaaehtoistoiminnan järjestäminen on aloitettu keväällä 2008 (Hamari 2008). Vanhustenkeskuksessa on järjestetty kaksi vapaaehtoistyön kurssia, joihin molempiin on osallistunut kahdeksan vapaaehtoistyöntekijää. Lisäksi HelsinkiMissiosta käy kaksi vapaaehtoistyöntekijää vetämässä levyraatia kerran kuukaudessa. (Salomaa 2009.)

2.5 Vapaaehtoistyö seurakunnassa

Suomen evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistyön perusajatuksena on toteuttaa lähimmäisenrakkautta yhteisön ja sen jäsenten hyväksi ja tukea seurakuntalaisten auttamishalua (Harju ym. 2001, 66). Kirkkojärjestyksen 4. luvun 3§:n mukaan ”seurakunnan ja sen jäsenen tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla ta-

voin auteta” (Kirkkojärjestys 1055/1991). Diakoniatyö tarkoittaa lähimmäisen huomiointia, palvelua ja auttamista, ja sen juuret ovat alkuseurakunnan ajoilta (Veijola 2002, 13–16).

Alkuseurakunnan diakonian ja vapaaehtoistyön esimerkkinä on tilanne, jossa Paavali järjesti vaikeuksissa olleen seurakunnan auttamiseksi yhteisvastuukeräyksen. Keräyksen tuotto kohdistettiin köyhien auttamiseen. Alkuseurakunnan yhteisvastuukeräys on edelleen toimintaohjeena vuosittaisen Yhteisvastuukeräyksen ja jumalanpalveluksissa kerättävän kolehdin järjestämisessä. (Veijola 2002, 15–16.) Alkuseurakunnassa auttaminen oli kaikkien yhteinen tehtävä (Harju ym.2001, 45).

Keskiajalla vastuu köyhien ja huono-osaisten auttamisesta siirtyi luostareille, kunnes uskonpuhdistuksen aikaan vastuu siirtyi edelleen kaupungeille. Kaupunkien tuli perustaa köyhäinkassoja, joista avustusta annettiin sitä tarvitseville. 1800-luvun Suomessa vastuu siirtyi seurakunnilta kunnille, ja yhteiskunnan kehitys vaikutti myös vapaaehtoisen diakonian syntyyn. 1800- ja 1900-luvun vaihteessa perustettiin useita diakonissayhdistyksiä, jotka hankkivat varoja köyhäinhoitoon. 1930-luvulla perustettu Helsingin seurakuntien Diakoniakeskus ja 1945 perustettu Helsingin katulähetisyhdistys aloittivat huono-osaisten, erityisesti asunnottomien ja alkoholisoituneiden parissa tehtävän työn.(Harju ym. 2001, 47.)

Vuonna 1964 tehtiin kirkkolakiin muutos, jonka mukaan diakoniatyö koskee jokaista seurakunnan jäsentä, kun aiemmin vuonna 1943 tehdyn uudistuksen mukaan diakonia koski ainoastaan seurakunnan työntekijöitä. Muutoksen jälkeen seurakunnan luonne alkoi muuttua seurakuntadiakoniasta diakoniaseurakunnaksi, jonka jokaisen jäsenen tehtävä on tehdä diakoniatyötä. Seurakuntayhteisö on diakoninen ja vapaaehtoistyö on osa yhteisöllisyyttä. (Harju ym. 2001, 48; Honkkila 2002, 269–271.)

Eri arvioiden mukaan kirkon vapaaehtoistyössä on mukana noin 150 000–200 000 vapaaehtoistyöntekijää. Vapaaehtoistyötä tehdään lapsi- ja nuorisotyössä, aikuis- ja diakoniatyössä, ruokapankkitoiminnassa ja yhteisvastuukeräjinä. Pyhäkoulut, kerhot ja rippikoululeirit ovat esimerkkejä seurakunnan vapaaehtoistyöstä, lähimmäispalvelu, palveleva puhelin ja tukihenkilötoiminta ovat aikuis- ja diakoniatyötä. (Harju ym. 2001, 66.) Lisäksi vapaaehtoistyöntekijät ovat mukana esimerkiksi jumalanpalveluksissa

avustajina, musiikkitoiminnassa ja hallinnossa erilaisissa toimikunnissa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.).

Vuosina 2006–2009 toteutettiin kymmenessä seurakunnassa ja yhdessä yhdistyksessä Yhteisvastuukeräyksen Anna ja Arvo –projekti, jonka yhtenä tavoitteena oli kehittää vapaaehtoistyötä. Hankkeen tutkimuksessa tuli ilmi seurakuntien organisoiman vapaaehtoistyön selkeän rakenteen, riittävien resurssien ja osallistujien rekrytoinnin merkitys. Hankkeen aikana rekrytointia tehostettiin ja toimintaan tuli mukaan 481 uutta vapaaehtoista, jotka osallistuivat esimerkiksi ryhmä- ja kerhotoimintaan, yhteistilaisuuksiin, lähimmäispalveluun ja ulkoilu- ja saattopalveluun. (Gothóni 2009, 3, 62–71.) Seurakunta saa vapaaehtoistyön rahoituksen talousarvion ja toiminta- ja taloussuunnitelmiansa mukaan. Budjettiesityksessä on otettava huomioon vapaaehtoistyön kustannukset: toimintaa ohjaava työntekijä, tilat, vakuutukset ja kulukorvaukset. (Harju ym. 2001, 79–80.)

3 RIISTAVUOREN VANHUSTENKESKUS

Riistavuoren vanhustenkeskus on Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ylläpitämä vanhustenkeskus, jonka sisällä toimivat palvelu- ja hyvinvointikeskus, neljä ryhmäkotia eli vanhainkotosastoa, palveluasumisen ja päivätoiminnan yksiköt. Vanhustenkeskuksessa asuu noin 200 vanhusta. Vanhustenkeskus sijaitsee Helsingin Etelä-Haagassa. (Helsingin kaupunki i.a.)

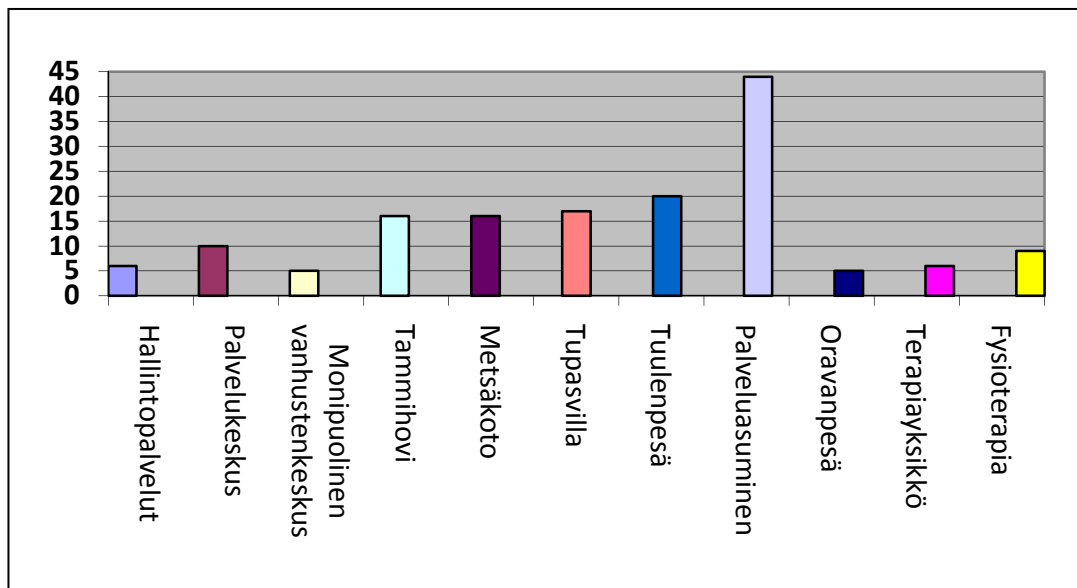
3.1 Vanhustenkeskuksen henkilöstö

Riistavuoren vanhustenkeskuksen alaisuudessa työskentelee noin 180 työntekijää. Näistä 154 työntekijällä on vakituinen toimi, ja loput työskentelevät osa- tai määräaikaisesti. Henkilökunta on jaettu eri yksiköihin, joita ovat vanhainkotosastot, palvelukeskus, monipuolinen vanhustenkeskus, päivätoimintayksikkö, palvelutalo, fysioterapiayksikkö ja hallintopalvelut. Henkilöstö koostuu pääasiassa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista. (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2010.) Virka on ainoastaan vanhustenkeskuksen johtajalla, mutta muut työntekijät ovat toimenhaltijoita ja työskentelevät vakanssilla. Vakanssi voi olla täytetty myös muulla kuin vakanssille nimetyllä ammattinimikkeellä ja tällöin vakanssilla on väliaikainen käyttömuutos. (Lehto 2010.) Käytän kuitenkin vakanssirekisteriä lähteenä, sillä sen avulla voidaan hahmottaa henkilöstörakennetta.

Vanhustenkeskuksen hallintopalveluissa on kuusi täytettyä vakanssia (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2010). Palvelukeskuksessa vakansseja on kymmenen, kun taas monipuolisen vanhustenkeskuksen yksikössä niitä on viisi. Ryhmäkotosastoilla työskentelee yhteensä noin 80 työntekijää, joista noin kymmenen henkilöä työskentelee määrä- tai osa-aikaisesti. Riistavuoren vanhustenkeskuksen vakanssirekisterin mukaan Tammihovin ja Metsäkodon henkilökuntaan kuuluu molempiin 16 vakituudessa toimesa olevaa työntekijää. Tupasvillassa vakanssilla työskenteleviä on 17 ja Tuulenpesässä heitä on 20 henkilöä. Palveluasumisen yksikössä vakinainen toimi on 44 henkilöllä, mutta koko osastolla työskentelee noin 60 työntekijää. Palveluasumisen yksikkö on vanhustenkeskuksen yksiköistä suurin (Ks. Taulukko 1, s.16). Päivätoimintayksikkö Oravanpesässä työskentelee viisi toimenhaltijaa ja Riistavuoren vanhustenkeskuksen

terapiayksikön henkilöstöön kuuluu kuusi toimenhaltijaa. Lisäksi vanhustenkeskuksen alaisuudessa työskentelee seitsemän fysioterapeuttia ja kaksi toimintaterapeuttia, jotka tekevät työtä muualla. (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2010.) Taulukko kuvaa henkilöstömääriä Riistavuoren vanhustenkeskuksessa. Taulukossa Riistavuoren alaisuudessa, mutta fyysisesti muualla työskentelevät kuuluvat ryhmään ”Fysioterapia”.

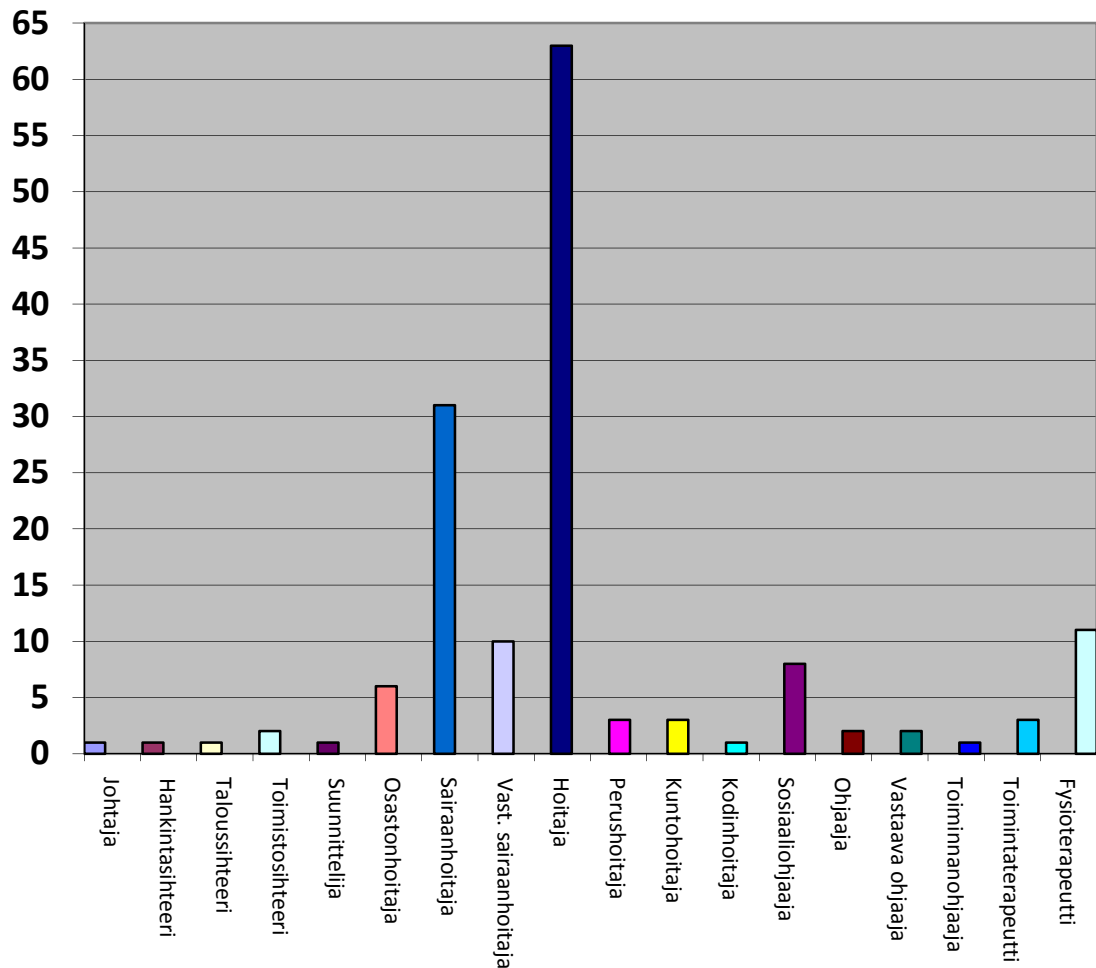
TAULUKKO 1: Henkilöstömäärät Riistavuoren vanhustenkeskuksen yksiköissä ja sen alaisuudessa.



Vakanssirekisterin mukaan Riistavuoren vanhustenkeskuksessa työskentelee hoitajan nimikkeellä yhteensä 63 työntekijää ja heidän osuus koko henkilökunnasta on 41 %. Hoitajat ovat suurin ammattiryhmä Riistavuoren vanhustenkeskuksen henkilöstössä (Ks. Taulukko 2, s.17). Sairaanhoidajia on 31 työntekijää ja ammattiryhmä onkin toiseksi suurin palvelukeskuksessa. Vastaavia sairaanhoidajia on 10. Sosiaaliohjaajan nimikkeellä työskentelee kahdeksan henkilöä, kun taas ohjaajina työskentelee kaksi työntekijää. Vastaavia ohjaajia on vakanssirekisterin mukaan kaksi. Osastonhoitajina toimii kuusi viranhaltijaa. Lisäksi vanhustenkeskuksessa työskentelee kolme perushoitajaa, kolme kuntahoitajaa, yksi kodinhoitaja, kolme toimintaterapeuttia, yksi toiminnanohjaaja, kolme vahtimestaria sekä yksitoista fysioterapeuttia. Fysioterapeutteja on henkilöstöstä kolmanneksi eniten (7 %). Lisäksi henkilöstöön kuuluvat vanhustenkeskuksen johtaja, hankintasihteeri, taloussihteeri, kaksi toimistosihiteeriä sekä suunnittelija. (Hel-

singin kaupungin sosiaalivirasto 2010.)

TAULUKKO 2: Riistavuoren vanhustenkeskuksen henkilöstörakenne



Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöiden kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) määrittää kunta-alalla sosiaalipalvelun tehtävissä työskentelevien ammatilliset kelpoisuudet. Sosiaalipalveluilla tarkoitetaan muun muassa laitoshuoltoa ja asumispalveluita ja kelpoisuusvaatimukset koskevat sosiaalihuollon henkilöstöä kaikilla kunnan hallinnonalueilla. Kelpoisuusvaatimusten mukaan esimerkiksi sosiaaliohjaajana voi toimia sosiaalialalle suuntautuneen ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Tällaisia tutkintoja ovat sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Terveystieteiden huollon henkilöstöä määrittää laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). (STM 2007, 12–14, 22.) Lain 5§ mukaan Terveystieteiden huollon oikeusturvakeskus myöntää henkilölle oikeuden harjoittaa terveysalan ammattia laillistettuna ammattihenkilönä,

mikäli tämä on suorittanut kyseiseen ammattiin johtavan koulutuksen Suomessa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559, 5§).

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) määrittää kunta-alan palkkaukseen ja työoloihin ja -ehtoihin liittyvät seikat. Esimerkiksi hoitoalan ammattitehtävien edellyttämää palkkaa voivat saada viranhaltijat tai työntekijät, joilla on vaadittava perus- tai ammattitutkinto. Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi lähihoitaja ja sitä vastaavat tutkinnot, kuten perushoitaja, kuntahoitaja ja kodinhoitaja. (KVTES 2010, 165).

3.2 Vanhustenkeskuksen eettiset toimintaperiaatteet

Riistavuoren vanhustenkeskusta ohjaavia eettisiä periaatteita on neljä: itsemääräämisoikeus, luottamuksellisuus, oikeudenmukaisuus ja hyvän tekeminen. Itsemääräämisoikeuden periaatteella tarkoitetaan Riistavuoressa henkilökohtaista riippumattomuutta ja eheyttä sekä yksilön sananvaltaa omiin asioihinsa. Itsemääräämisoikeus on kaikilla samanarvoinen, eikä omaa oikeutta päättää omista asioista lisätä kaventamalla toisten itsemääräämisoikeutta. (Riistavuori 2003.)

Periaatteena luottamuksellisuus tarkoittaa vanhustenkeskuksessa turvallisuutta ja rehellisyyttä. Periaatteen mukaisesti asiakas saa ja hänelle annetaan aikaa, ja häntä kuunnellaan. Vanhustenkeskuksessa ollaan aidosti mielenkiintoisia toisia ihmisiä kohtaan. Yksityisyyden kunnioittaminen ja tietosuoja ovat suuri osa luottamuksellisuuden periaatetta. (Riistavuori 2003.)

Eettisiin periaatteisiin kuuluu oikeudenmukaisuus, joka tarkoittaa Riistavuoressa tasa-arvoista ja -puolista kohtelua, mutta myös positiivista diskriminaatiota. Tällä tarkoitetaan periaatetta, jonka mukaan asiakas, joka tarvitsee eniten, saa apua eniten. Asiakkaan toivomuksia pyritään ottamaan huomioon suhteessa niiden täyttämismahdollisuuksiin. Toiminnan lähtökohtana on, että jokainen ihminen on arvokas. Hyvän tekemisen periaatteella tarkoitetaan toiminnan tausta-ajatusta, jonka mukaan hyvää tehdään jo toivomalla toiselle hyvää. Tekemisen tasolla hyvän tekeminen näkyy suopeutena, ystävällisyytenä ja haluna auttaa. Hyvää pyritään lisäämään suhteessa pahaan. (Riistavuori 2003.)

3.3 Riistavuorivisio ja toiminnan tavoitteet vuoteen 2010

Riistavuoren vanhustenkeskuksen vision, Riistavuorivision, mukaan ”Riistavuoren vanhustenkeskus on vanhustenhoidon hoitava helmi vuonna 2010”. Visio on jaettu osavisiioihin, jotka käsittelevät visiota eri näkökulmista. Taloudellisesta näkökulmasta vanhustenkeskuksen visio on olla kilpailukykyisesti ja suunnitelmallisesti johdettu vanhustenkeskus. Vanhustenkeskuksen resurssit vastaavat tarvetta ja käyttöaste nostetaan optimaaliselle tasolle. Keskeisten tavoitteiden mukaan vision saavuttamiseksi pyritään tasapainottamaan palvelut ja resurssit suhteessa toisiinsa ja kasvattamaan palveluita lisäämättä kustannuksia. Henkilöstöresursseihin pyritään ottamaan mukaan monikulttuurinen työvoima. (Riistavuori 2003.)

Toimintojen näkökulmasta Riistavuoren visio on olla tunnettu, arvostettu ja helsinkiläisiä kokoava keskus, jonka toiminta on konsultoivaa ja asiakkaita ja asukkaita varten. Keskeiset tavoitteet vision täyttämiseksi ovat henkilökunnan tekeminen tietoisiksi tavoitteista ja sitoutuneiksi työhön sekä palveluiden tuottamiseen saumattomasti, tehokkaasti ja ajantasaisesti. (Riistavuori 2003.)

Riistavision mukaan asiakkaalle tai asukkaalle on vanhustenkeskuksella oltava valmiudet tarjota mahdollisuus asua omassa tai laitospaikassa. Tästä näkökulmasta tarkastellen toiminnan tavoitteena on tarjota palveluita, jotka luovat arvokasta loppuelämää laitospaikassa. Vanhustenkeskuksen tavoitteena on olla turvallinen asuinpaikka. Tavoitteena on myös lisätä kotona asuvien selviytymistä edistäviä palveluita. (Riistavuori 2003.)

Visio vuoteen 2010 henkilökunnan osalta on, että vanhustenkeskuksen henkilöstö on itseohjautuvaa ja motivoitunutta. Työskentely perustuu gerontologiseen tietämykseen ja hoidon ja palvelun parhaisiin menettelytapoihin. Riistavuoressa toiminnan tavoitteena osaamisen ja kehittymisen suhteen on pitää yllä keskinäistä konsultointia, arvostaa omaa ammatillista osaamista sekä erilaisuutta. Osaamisen tulee perustua tutkittuun tietoon ja parhaiksi todettuihin käytäntöihin. (Riistavuori 2003.)

Toiminnan uudistamisen vision mukaan Riistavuoren vanhustenkeskuksen toiminnassa näkyy ekologinen ajattelu ja täydentäviä hoitomuotoja otetaan työskentelyssä käyttöön. Tavoitteina vision toteutumiseksi ovat yhteisöllisyyden lisääminen, uusien toimintamal-

lien ja -menetelmien kokeilu sekä täydentävien hoitomuotojen lisääminen. tavoitteena on ottaa käyttöön uutta geroteknologiaa ja mahdollistaa etätyöskentely. Toimintojen uudistamisessa palveluita arvioidaan, seurataan ja vertaillaan tehokkaasti. (Riistavuori 2003.)

4 VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSILTAPÄIVÄT HENKILÖSTÖLLE

4.1 Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutus on yksilön tai työyhteisön kehittämiskoulutusta, joka palvelee sekä henkilöstöä että työyhteisöä. Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on henkilöstön yhtenäistäminen toimivammaksi kokonaisuudeksi ja yksilön tietojen, taitojen ja osaamisen päivittäminen ja kehittäminen. Erilaiset koulutusiltapäivät, seminaarit ja työssä oppimisen menetelmät ovat esimerkkejä henkilöstökoulutuksesta. (Ritala & Tarvainen 1991, 29–30.) Henkilöstön yhtenäistämisen ja yksilön kehittämisen lisäksi henkilöstökoulutuksen tarkoituksena on organisaation kehittäminen entistä tuottavammaksi (Sarala & Sarala 1998, 27.) Koulutuksen tärkeimpänä tehtävänä on auttaa henkilöstöä sopeutumaan muuttuvissa tilanteissa, joita aiheuttavat esimerkiksi työntekijöiden vaihtuminen tai sijoittaminen uusiin tehtäviin tai uusien tavoitteiden tai toimintatapojen käyttöönotaminen (Lepistö 2000, 11).

Koulutuksen suunnitteluprosessi lähtee koulutustarpeen arvioinnista. Tarve koulutukselle syntyy, kun esimerkiksi työyhteisön toimintatavat muuttuvat tai käyttöön otetaan uusia työmenetelmiä. Tarpeen voivat määritellä esimerkiksi koulutettava itse, koulutettavan esimies tai työyhteisön jäsenet, toiminnan suunnittelijat tai ylemmät päätöksentekijät. Koulutusta suunnitellessa tulee ottaa huomioon koulutettavien taustatiedot, jolloin osataan arvioida, millaiset koulutusmenetelmät ovat heille sopivia ja millaisia asioita koulutustilaisuudessa tulee käsitellä. (Lepistö 2000, 11, 16–19.)

Koulutustarpeen lisäksi henkilöstökoulutuksen suunnitteluprosessi lähtee tavoitteiden arvioinnista. Koulutuksen tavoitteita asettaessa on hyvä kysyä: mitä henkilöstön tulee tietää ja osata tehdä koulutustilaisuuden jälkeen ja kuinka hyvin, mitkä ovat niitä ongelma-kohtia ja tärkeimpiä esille tuotavia asioita koulutuksen aihetta ja tehtävän hoitamisesta ajatellen, millaiset asenteet, tieto- ja taitotaidot edistävät koulutettavan asian käyttöönottoa ja miten niihin voidaan vaikuttaa. (Lepistö 2000, 19–20.)

Koulutustilaisuuden järjestäminen vaatii edellisten lisäksi ohjelman suunnittelua, toteuttamista ja arviointia. Ohjelmaa suunnitellessa on tärkeää pitää mielessä kohderyhmä,

jolle kurssia järjestetään. Lisäksi on tähdättävä ennalta selvitetyn opetustarpeen täyttämiseen. Tärkeintä suunnittelussa on opetuksen sisällön ja menetelmien ja oppimistulosten arviointimenetelmien valita sekä ohjelman johdonmukaistaminen yhteneväiseksi kokonaisuudeksi. Toteutus on hyvä suunnitella ja käydä läpi yhdessä kouluttajien kanssa. (Ritala & Tarvainen 1991, 99; Lepistö 2000, 19, 36–40.)

Kurssin toteuttamisessa on tärkeintä muistaa koulutettavien motivointi heti alkuvaiheessa. Koulutuksen onnistuminen riippuu täysin koulutettujen motivaatiosta oppia uutta, eikä uuden oppimista tapahdu ilman motivaatiota. Siksi koulutettaville tulee kertoa koulutuksen kulku ja tavoitteet, vaikutukset heidän toimintaansa sekä heihin kohdistuvat odotukset ja he osaavat näin etukäteen valmistautua koulutukseen. (Lepistö 2000, 29.)

Koulutustilaisuutta arvioidaan toteutuksen, oppimistulosten sekä koulutustarpeen tyydyttymisen osalta. Arvioijina toimivat koulutuksen suunnittelijat, kouluttajat ja koulutettavat. Arviointi voidaan kerätä joko suullisesti, kirjallisesti tai erilaisten ryhmätehtävien avulla. Toteutuksen arviointiin kuuluvat koulutuksen laajuuden, sisällön, opettajien, käytettyjen opetusmenetelmien, järjestelyjen ja johtamisen arviointi. (Lepistö 2000, 25–27, 41.) Koulutuksessa voidaan kehottaa koulutettavia kertomaan oppimastaan esimiehelleen tai muille työyhteisön jäsenille, jolloin vaikutetaan asenteisiin, jotka vaikuttavat uuden työmenetelmän käyttöönottoon. Näin voidaan myöhemmin helpommin arvioida koulutuksen vaikutuksia, kun työmenetelmän käyttö on hyväksytty ja käytetty työyhteisössä. (Ritala & Tarvainen 1991, 102.)

4.2 Koulutustarpeen arviointi

Vapaaehtoistoiminta Riistavuoren vanhustenkeskuksessa on uusi toimintamuoto ja jo tämän vuoksi koulutustarve täyttyy. Tein kuitenkin koulutustarpeen arvioinnin haastatteleamalla Riistavuoren vanhustenkeskuksen vanhainkotiostosten osastonhoitajia. Metodillisesti käytin tarpeen arvioinnin tutkimisessa laadullista menetelmää. Laadullisella menetelmällä tutkitaan ihmisten ajatuksia, asenteita ja uskomuksia esittämällä avoimia kysymyksiä joko kyselylomakkeella tai haastatteleamalla. Haastattelut voivat olla yksilö- tai ryhmähaastatteluita. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63.) Haastattelukysymykset olivat

'minkälaista vapaaehtoistyö voisi olla Riistavuoren vanhustenkeskuksen osastoilla/teidän osastollanne?', 'milloin olisi paras aika vapaaehtoisen tulla osastolle?' ja 'onko teillä muuta huomioitavaa liittyen vapaaehtoistyöhön osastollanne?'. Pyysin haastateltavaa arvottamaan vapaaehtoistyön muodot niin, että sain tietää kolme ensisijaista vapaaehtoistyön muotoa. Kolme neljästä haastateltavasta vastasi viimeiseen kysymykseen henkilökunnan informaation tarpeesta. Näin ollen koulutuksen tarpeen määrittelivät osastonhoitajat.

Teimme päätöksen koulutuksen järjestämisestä yhdessä vapaaehtoistyönohjaaja Kaija Hamarin kanssa. Hamari painotti henkilöstön kouluttamisen tärkeyttä. Keskusteluisamme Hamarin kanssa esiin nousi erityisesti vastuu- ja työnjaolliset kysymykset, joissa on ilmennyt epäselvyyttä. Vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttaminen toimintaan on myös ollut haaste vanhustenkeskuksen vapaaehtoistyössä.

4.3 Henkilöstökoulutuksen tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteena on edesauttaa vapaaehtoistyön vakiinnuttamista yhdeksi Riistavuoren vanhustenkeskuksen toimintamuodoksi. Vapaaehtoistyön vakiintumiseen voidaan vaikuttaa tiedottamalla vapaaehtoistyöstä myös vanhustenkeskuksen henkilöstöä. On tärkeää, että vapaaehtoistyön kaikki osapuolet tietävät, mitä vapaaehtoistyö on ja mitkä ovat sen periaatteet.

Koulutuksen kohderyhmänä ovat vanhustenkeskuksen henkilöstö. Henkilöstöllä tarkoitetaan palvelutalon ja fysioterapian yksikössä, päivätoimintayksikössä sekä ryhmäkodeissa työskentelevää henkilökuntaa. Koulutuksella tavoitetaan tällä hetkellä palvelukeskuksessa työskentelevä henkilökunta, mutta tavoitteena on, että koko henkilökunta tulisi tietoiseksi vapaaehtoistyöstä. Siksi on tärkeää painottaa koulutukseen osallistuvalla henkilökunnalla vapaaehtoistyöstä puhumista osastolla niille, jotka eivät osallistu koulutukseen. Koulutuksen tavoitteena on herättää ajatuksia vapaaehtoistyöstä ja motivoida henkilöstöä ottamaan vapaaehtoistyöntekijöitä osastoille. Tiedottamisen ja motivoinnin kautta koulutuksen tarkoituksena on muuttaa asenteita vapaaehtoistyötä kohtaan.

Hyödynsääjina voidaan pitää henkilöstöä, vapaaehtoistyöntekijöitä ja vapaaehtoistyön koordinaattoreita. Henkilöstön näkökulmasta koulutus antaa lisätietoa vapaaehtoistyöstä. Henkilöstön tietoisuus vapaaehtoistyöstä voi vähentää mahdollisia ongelmia ja lisätä yhteistyötä ja vuorovaikutusta vapaaehtoistyöntekijöiden ja henkilöstön välillä. Siksi vapaaehtoistyöntekijät ovat myös hyödynsääjia. Vapaaehtoistyön koordinaattorin näkökulmasta koulutusiltoapäivät ovat yksi toimenkuvaan kuuluvista työtehtävistä ja näin ollen jonkunlainen tiedotus tai koulutustilaisuus olisi aiheesta luultavasti tullut myöhemmin.

5 OPINNÄYTETYÖN TOIMINNALLISEN OSION TOTEUTUS

5.1 Koulutusiltapäiviä edeltävä suunnittelu ja toiminta

Opinnäytetyöni suunnittelu alkoi varsinaisesti vanhustenkeskuksessa tekemäni vapaaehtoistyön kartoituksen jälkeen. Kartoituksessa oli noussut esille henkilöstön tiedottamisen tärkeys, joten aloimme yhteistyökumppanini Kaija Hamarin kanssa pohtia erilaisia tiedottamisen muotoja. Päädyimme henkilöstökoulutuksen järjestämiseen ja tästä tuli opinnäytetyöni aihe. Aloin suunnitella koulutuksen rakennetta, niissä käsiteltäviä asioita sekä tehdä aikataulua, jonka mukaan etenisin.

Päätin pohdintani ja Hamarin kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta käsitellä vapaaehtoistyötä kansainvälisestä, valtakunnallisesta ja paikallisesta näkökulmasta. Koulutuksessa tulisi esiin vapaaehtoistyön periaatteet ja toimintamuotoja, ja siinä käsiteltäisiin vapaaehtoistyöhön liittyviä haasteita. Päätimme, että koulutus tulee olemaan luentoja sekä yleisöä aktivoivaa toimintaa. Koska koulutuksen asiasisältö oli laaja, päätimme järjestää kaksi koulutustilaisuutta. Päätimme jakaa aiheen niin, että ensimmäisen koulutustilaisuuden aikana käsiteltäisiin vapaaehtoistyön kansainvälisiä linjauksia sekä sen historiaa ja asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Toisen tilaisuuden aiheena olisi vapaaehtoistyö Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa ja Riistavuoren vanhustenkeskuksessa. Tällöin myös keskusteltaisiin vapaaehtoistyön haasteista.

Palvelukeskus lupasi tarjota koulutuspaikaksi vanhustenkeskuksessa sijaitsevan Rusakko-salin. Salissa on istumapaikat noin 30 hengelle ja videolaitteet ja -tykki mahdollistavat esimerkiksi PowerPoint-esitysten käytön koulutuksessa. Varasin tilat kesäkuussa 2009 ja koulutusten ajankohta tuli olemaan 25.11. ja 2.12.2009 kello 13–15. Kyseiseen kellonaikaan sekä aamu- että iltavuorolaiset ovat töissä, minkä takia mahdollisimman moni voi tulla koulutukseen.

Saadakseni ammatillisen tiedon ja kokemuksen esille koulutuksessa pyysin Helsingin kaupungin läntisen alueen vapaaehtoistyön koordinaattoria Sinikka Salomaata luennoimaan ensimmäiseen koulutustilaisuuteen. Salomaa on toiminut vapaaehtoistyön koordinaattorina kolme vuotta ja hän on pitänyt monia vapaaehtoistyön koulutuksia. Pyysin

häneltä luentoa vapaaehtoistyöstä erityisesti kansainvälisestä ja oman työnsä näkökulmista. Suunnittelin itse avaavani koulutustilaisuuden esittelemällä itseni ja kertomalla opinnäytetyöni tarkoituksesta ja syistä, ja antavani tämän jälkeen puheenvuoron Salomaalle. Alun perin tarkoituksena oli, että Kaija Hamari olisi luennoinut toisessa koulutustilaisuudessa, mutta lopulta päädyin itse pitämään toisen tilaisuuden. Sain paljon aineistoa Kaija Hamarilta, Sinikka Salomaalta sekä Helsingin kaupungin itäisen alueen vapaaehtoistyön koordinaattori Eeva Linnalta ja aineiston avulla kokosin luennon ja suunnittelin ryhmätyön tai draaman käyttöä toisessa koulutustilaisuudessa. Toisen koulutustilaisuuden sisältö tulisi olemaan vapaaehtoistyö erityisesti Riistavuoren vanhuskeskuksen näkökulmasta.

Päätin ensin markkinoida koulutustilaisuuksia käymällä puhumassa jokaisella osastolla tulevasta koulutuksesta. Lopulta toteutin markkinoinnin kuitenkin lähettämällä sähköpostitse jokaiselle vanhainkoti-osastolle, fysioterapiaoosastolle sekä palveluasumisen yksikköön mainoksen (Liite 1). Sain marraskuun alussa 2009 kuulla, että opinnäytetyöni työelämäohjaaja Kaija Hamari oli jäänyt eläkkeelle eikä minulla tämän takia enää ollut ohjaajaa Riistavuoren palvelukeskuksessa. Tämän takia olin arka ottamaan yhteyttä Riistavuoreen ja päätin lähettää ainoastaan sähköpostitse mainoskirjeet. Sain kuitenkin apua Riistavuoren vanhuskeskuksen koulutussuunnittelija Pirjo Lehdolta, joka lupautui ohjaamaan opinnäytetyöni loppuun Kaija Hamarin sijasta.

Oli vaikea arvioida, kuinka paljon osallistujia koulutuksessa olisi. Suunnitteluvaiheessa mietin paljon molempien koulutusiltapäivien asiasisältöjä, jotka tulisivat olemaan keskenään erilaisia. Koska osallistujat eivät välttämättä olisi samoja molemmilla kerroilla, olisi tärkeää muistuttaa osallistujia kertomaan vapaaehtoistyöstä myös niille, jotka eivät koulutuksessa olisi paikalla. Lisäksi olisi haaste kertoa aiheesta niin, ettei haittaisi, vaikka ei olisi paikalla molemmilla kerroilla. Päätin, että toisella koulutuskerralla kerrotaan edellisellä kerralla opittuja asioita.

Päätin arvioida hankkeen toteutusta ensisijaisesti saamani palautteen avulla, mutta myös oman kokemukseni pohjalta. Aion kerätä palautetta koulutusiltapäivien päätteeksi palautelomakkeella (Liite 3). Palautelomakkeiden täytön aikana suunnittelin tarjoavani kahvit, jolla pyrin luomaan hyvää ilmapiiriä. Palautelomakkeessa kysyn mielipiteitä koulutusiltapäivistä sekä kehittämisideoita jatkoa varten. Tulen arviossani tarkastele-

maan koulutusiltapäivien rakennetta, järjestelyjä, opetusmenetelmiä sekä puhujia. Lisäksi pyydän palautetta koordinaattori Salomaalta.

5.2 Ensimmäisen koulutusiltapäivän kulku

Valmistauduin keskiviikkona 25.11.2009 pidettyyn ensimmäiseen koulutusiltapäivään harjoittelemalla alkupuheenvuoroa sekä käymällä mielessäni läpi tilaisuuden kulkua. Eniten koulutuksen pitämisessä jännitin sitä, tulisiko paikalle ketään. Ajattelin, että olisin tyytyväinen, jos paikalla olisi edes viisi osallistujaa. Mietin juuri ennen tilaisuuden alkua, kävisinkö kuuluttamassa tilaisuudesta tai muistuttamassa osastoilla henkilökuntaa koulutusiltapäivästä. Keskustelimme Salomaan kanssa, että jos paikalle ei tule ketään, se on myös viesti jostain ja sitä on hyvä pohtia. Tilaisuuteen tuli kuitenkin yhteensä 14 osallistujaa.

Avasin tilaisuuden esittelemällä itseni ja kertomalla koulutusiltapäivien syyn. Kerroin opinnäytetyöni taustasta, että olin työharjoittelussa Riistavuoren palvelukeskuksessa keväällä 2008, kun vapaaehtoistoimintaa palvelukeskuksessa käynnistettiin. Kerroin tekemästäni kartoituksesta ja syntyneestä kiinnostuksestani tehdä aiheesta opinnäytetyö palvelukeskukselle. Esittelin tilaisuuden puhujan Sinikka Salomaan. Kerroin johdantoni lopuksi vielä palautelomakkeesta ja kahvitarjoilusta sekä toivotin antoisaa koulutusiltapäivää.

Sinikka Salomaa aloitti puheenvuoronsa esittelemällä itsensä ja kertomalla työstään. Tämän jälkeen Salomaa avasi Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry:n ja Helsingin sosiaaliviraston määrittelemää vapaaehtoistyön käsitettä ja painotti, että vapaaehtoistyö ei koskaan korvaa ammattilaisten työtä. Salomaa oli tulostanut PowerPoint-esityksensä ja jakoi aineiston osallistujille.

Käsitteen määrittelyn jälkeen Salomaa kertoi Helsingin kaupungin sosiaaliviraston tekemistä järjestelyistä ja linjauksista suhteessa vapaaehtoistyöstä. Hän kertoi vapaaehtoistyön neuvottelukunnasta, vapaaehtoistyön koordinaattoreiden sekä ohjaajien tehtävistä. Salomaa kertoi myös muissa vanhustenkeskuksissa tehtävästä vapaaehtoistyöstä ja kuvasi Riistavuoren vanhustenkeskuksen tilannetta vapaaehtoistyön suhteen. Salomaa

oli listannut tekemässäni kartoituksessa esille tulleita vapaaehtoistyön muotoja. Esityksen lopuksi hän vielä kertoi vähän vapaaehtoistyön periaatteista ja vapaaehtoistyöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Luennon jälkeen oli aika kysymyksille ja keskusteluille. Sinikka laittoi kiertämään vapaaehtoistyöhön liittyvää materiaalia. Kiitin Sinikkaa puheenvuorosta ja kerroin seuraavan viikon koulutusiltapäivästä. Jaoin jokaiselle osallistujalle palautelomakkeen. Kahvihetken aikana osallistujat kyselivät tarkentavia kysymyksiä Sinikalta ja täyttivät palautelomaketta.

5.3 Toisen koulutusiltapäivän kulku

Edellisestä koulutusiltapäivästä oppineena muutin markkinointisuunnitelmaani niin, että mainostin koulutusta lähettämällä sähköpostitse mainoksen jokaiselle osastonhoitajalle. Lisäksi kävin viemässä jokaiseen yksikköön mainoslehtisen (Liite 2). Jättäessäni mainoksen henkilökunnalle kerroin tulevasta koulutusiltapäivästä muutamalla sanalla ja perustelin syyn tällaiselle koulutukselle.

Valmistauduin keskiviikkona 2.12. pidettyyn toiseen koulutusiltapäivään tekemällä PowerPoint-esityksen, johon olin koonnut tiivistetysti tärkeimmät asiat vapaaehtoistyöstä. Ensimmäisen koulutusiltapäivän päätteeksi olin saanut palautetta, ettei henkilöstö pidä draamasta koulutuskeinona, joten päädyin ryhmätyöhön. Päätin käyttää Learning Cafemenetelmää, mutta soveltaa sitä koulutukseen sopivaksi ajan säästämiseksi. Lisäksi kutsuin paikalle Riistavuoren vanhustenkeskuksessa vapaaehtoistyöntekijänä toimineen naisen, jonka tarkoituksena oli kertoa tekemästään vapaaehtoistyöstä.

Aloitin koulutuksen esittelemällä itseni ja kertomalla opinnäytetyöstäni ja koulutusiltapäivän rakenteesta. Esittelin osallistujille paikalle tulleen vapaaehtoistyöntekijän ja toivotin kaikki tervetulleiksi. Paikalla oli 20 vanhustenkeskuksen työntekijää, joista suurin osa oli ollut paikalla myös edellisellä kerralla. Pelkäsin edellisellä kerralla paikalla olleiden suhtautumista, sillä rakentamani PowerPoint-esitys oli melko paljon edellisen koulutuksen kertaamista. Olin kuitenkin päättänyt tehdä näin, jotta myös ensimmäistä kertaa koulutuksessa olevat saisivat perustiedot vapaaehtoistyöstä.

Tervetuloitovotuksen jälkeen pidin noin 40 minuutin mittaisen luennon, jossa käsitelin vapaaehtoistoiminnan määritelmiä ja periaatteita sekä vapaaehtoistyöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Kerroin vapaaehtoistyöstä Riistavuoren vanhustenkeskuksessa. Luennon jälkeen annoin puheenvuoron vapaaehtoistyöntekijälle, joka kertoi omista kokemuksistaan. Osallistujat kyselivät paljon vapaaehtoistyöntekijältä tämän näkemyksiään ja erityisesti sitä, miten hänet oli otettu vastaan ja mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota. Puheenvuoron jälkeen pidimme pienen tauon, jolloin tein loput valmistelut ryhmätyötä varten. Tauon jälkeen osallistujat pohtivat ryhmissä antamiani kysymyksiä ja lopuksi kävimme läpi ryhmätyön tulokset.

Koulutusiltapäivän päätteeksi jaoin palvelutalon ja fysioterapian yksikköön, palvelukeskukseen ja ryhmäkoteihin vietäväksi Vapaaehtoistoiminta – hyvin organisoituna valtava voimavara -kirjan, joka julkaistiin lokakuussa 2009 Helsingin kaupungin Kinaporin palvelukeskuksen toimesta. Lisäksi tarjosin pientä syötävää ja jaoin palautelomakkeet täytettäväksi. Keskustelimme vapaaehtoistyöstä osallistujien kanssa ja osa kertoi omia kokemuksiaan aiheeseen liittyen. Osallistujien lähtiessä keräsin palautelomakkeet ja kiitin osallistumisesta.

5.3.1 Ryhmätyö

Learning Cafe -menetelmä auttaa löytämään uusia toimintamahdollisuuksia, jakamaan osaamista ja tietoa sekä lisäämään dialogia. Sen periaatteita ovat osallistumaan rohkaiseminen, oivallusten jakaminen, erilaisten näkemysten yhdistäminen sekä tärkeiden aiheiden tarkasteleminen. Learning Cafe -menetelmässä käsiteltävä teema jaetaan noin 3–5 aiheeseen. Osallistujat jaetaan ryhmiin, jotka käsittelevät omaa aihettaan ja kirjoittavat sen herättämät ajatukset ja ehdotukset fläppipaperille tai pöytäliinalle. Tämän jälkeen jokaisesta ryhmästä yksi jäsen jää esittelemään ryhmänsä aihetta ja muut ryhmän jäsenet kiertävät tutustumassa toisten ryhmien aiheisiin. (Nummi 2007, 43, 47.) Menetelmästä käytetään myös nimityksiä oppimiskahvila ja World Cafe, kuten Pepe Nummen teoksessa Fasilitaattorin käsikirja (2007). Learning Cafe -sovelluksessani jaoin osallistujat viiteen neljän hengen ryhmään ja jaoin ryhmille ennen koulutuksen alkamista fläppipaperille kirjoittamani kysymykset. Ryhmät keskustelivat aiheestaan ja kirjoittivat vähintään kaksi ehdotusta kysymyksen alle. Kun ryhmät olivat valmiita, he antoi-

vat paperinsa seuraavalle ryhmälle, joka jatkoi aiheen käsittelyä. Kun jokainen paperi oli käynyt kaikissa ryhmissä, ensimmäisenä aihetta käsitellyt ryhmä sai kertoa paperilla olevien ehdotukset ja niiden herättämät ajatukset.

Ryhmätyön kysymyksiä oli viisi ja ne koskivat Riistavuoren vanhustenkeskuksen vapaaehtoistyötä. Kysymykset olivat: ”Mitä tehdä, kun vapaaehtoinen tulee osastolle?”; ”Mitä vapaaehtoinen voi tehdä Riistavuoressa?”; ”Mitä vapaaehtoistoiminta vaatii henkilöstöltä?”; ”Mitä vapaaehtoistoiminta antaa osastoille?”; ”Millä keinoilla vapaaehtoistyöstä saadaan pysyvä toimintamuoto Riistavuoreen?”. Kysymykset herättivät paljon keskustelua (KUVA 1). Oli mielenkiintoista sivustaseuraajana kuunnella kysymysten herättämiä ajatuksia. Ainoa antamani sääntö oli, että jokaisen kysymyksen alle täytyy kirjata vähintään kaksi uutta vastausta. Tämä ei tuottanut ongelmaa.



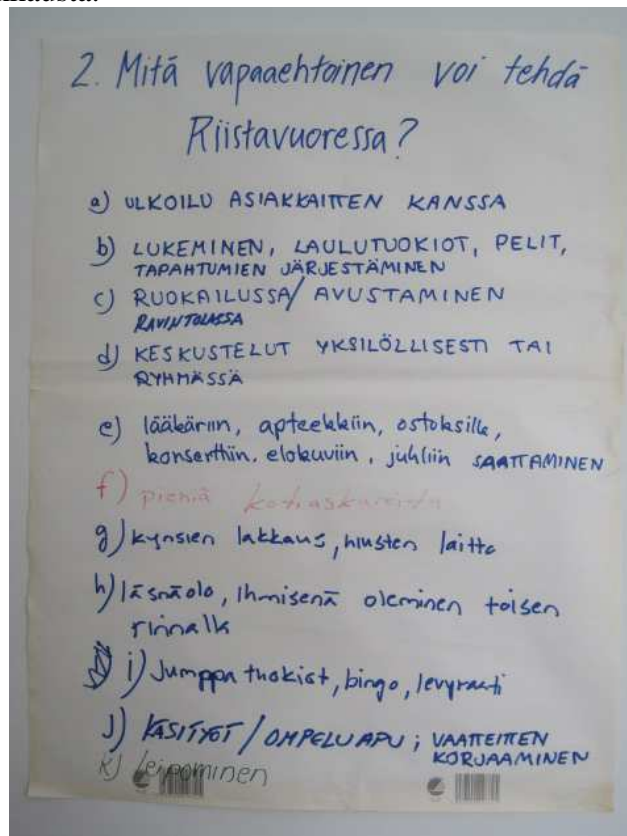
KUVA 1. Ryhmä pohtimassa kysymystä ”mitä vapaaehtoistyö antaa osastoille?”

Ryhmätyö oli valmis, kun kaikki ryhmät olivat keskustelleet jokaisesta aiheesta. Kun ryhmällä oli pöydällään heillä ensimmäisenä käsiteltävänä ollut kysymys, aloimme purkaa ryhmätyötä. Jokainen ryhmä kertoi vuorotellen paperille kirjoitetut ajatukset ja toimintaehdotukset, ja muut ryhmät saivat kysyä ja kommentoida, jos muita ajatuksia heräsi. Keskustelu ei enää ryhmätyön purkamisvaiheessa ollut kovin vilkasta, mutta joitain pääajatuksia haluttiin vielä nostaa esille.

5.3.2 Ryhmätyössä esiin tulleita ajatuksia ja ideoita

Ryhmätyön tuloksena oli viisi paperia, jotka oli kirjattu täyteen kunkin ryhmän ajatuksia käsiteltävästä kysymyksestä. Ensimmäisen kysymyksen, ”mitä tehdä kun vapaaehtoinen tulee osastolle?”, vastaukset käsitelivät etukäteen tehtävää työtä. Ryhmän mukaan osastoilla pyritään sopimaan etukäteen vapaaehtoistyöntekijöiden vastaanottaja. Vapaaehtoiselle näytetään takin paikka ja hänet toivotetaan tervetulleeksi. Esille nostettiin vapaaehtoistyöntekijään tutustuminen ja tämän perehdyttäminen ja tutustuttaminen taloon, asukkaisiin, henkilökuntaan ja toimintamalleihin. Vapaaehtoiselle pyritään sopimaan yhteyshenkilö, tehtävät ja aikataulu ja hänen yhteystietonsa otetaan ylös.

Kysymykseen Riistavuoren vanhustenkeskuksen vapaaehtoistyömuodoista vastauksia tuli runsaasti (KUVA 2). Vapaaehtoistyöntekijä voi ulkoilla asiakkaiden kanssa, auttaa ruokailussa, lukea, keskustella, pelata ja järjestää tapahtumia, olla saattajana esimerkiksi lääkäri- tai kauppakäynnillä, tehdä asiakkaan kanssa pieniä kotiaskareita ja olla läsnä asiakkaan rinnalla. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijä voi vetää jumppatuokioita tai levyraateja, auttaa ompelussa tai leivonnassa ja tehdä pieniä kauneudenhoidon tehtäviä, kuten kynsien lakkausta.



KUVA 2. Riistavuoren vapaaehtoistyön muodot osallistujien listaamana

Henkilöstön mukaan vapaaehtoistyö vaatii henkilöstöltä ohjausta, avarakatseisuutta ja suvaitsevaisuutta, joustavuutta ja kärsivällisyyttä. Kolmanteen kysymykseen ryhmät vastasivat myös vapaaehtoistyön vaativan taitoa jakaa tietoa, organisointikykyä ja aikaa sekä kykyä ottaa vastaan uusia näkemyksiä ja tunnistaa voimavaroja. Tärkeänä pidettiin myös vapaaehtoisten ottaminen mukaan työyhteisöön, jotta hän tuntisi itsensä tarpeelliseksi ja huomatuksi. Lisäksi henkilöstön mukaan heiltä vaaditaan perehtymistä vapaaehtoistyöhön.

Neljäs kysymys, mitä vapaaehtoistyö antaa osastolle, tuotti vastaukseksi muun muassa näkökulmia asiakkaiden elinpiirin laajenemisesta sekä henkilöstön kohdistuvien odotusten vähenemisestä. Ryhmien mukaan vapaaehtoiset antavat apua henkilökunnalle, tuottavat viriketoimintaa, lievittävät yksinäisyyttä ja lisäävät asukkaiden sosiaalisia kontakteja sekä antavat aikaa ja näkemystä hoitohenkilökunnalle ja asiakkaille. Vapaaehtoinen voi ryhmien mukaan toimia ystävänä asukkaalle ja linkkinä asukkaan ja hoitajan välillä.

”Millä keinoilla vapaaehtoistyöstä saadaan pysyvä toimintamuoto Riistavuoreen?” oli ryhmätyön viides kysymys. Henkilöstön mukaan vaikuttamalla asenteisiin ja informoimalla henkilökuntaa vapaaehtoistyöstä voidaan toimintamuodosta saada pysyvä. Vapaaehtoisten palkitseminen, heille järjestetyt yhteiset tapaamiset ja vapaaehtoisen voimavarojen ja kykyjen huomioon ottaminen voivat henkilökunnan mukaan auttaa sitoutumisessa. Vapaaehtoistyön koordinaattorin tulee ohjata ja vastata toiminnasta, mutta hoitohenkilökunta opastaa ja neuvoo aina tarvittaessa. Vapaaehtoiset pyritään ottamaan osaksi yhteisöä ja heille annetaan konkreettisia ja monipuolisia, mutta ei liian haastavia tehtäviä.

6 PALAUTE JA KOKEMUKSET KOULUTUSPÄIVISTÄ

Kirjasin ja analysoin palautteen molempien koulutusiltapäivien jälkeen. Keräsin palautetta kaikilta yhteisesti katsomatta koulutusta, toimenkuvaa, sukupuolta tai ikää. Kysyin palautelomakkeessa (Liite 3) koulutuksen hyvät ja huonot puolet ja sitä, täytyivätkö osallistujien odotukset ja perustelut kielteiselle vastaukselle. Lisäksi pyysin kehittämisideoita ja muuta palautetta. Palautelomakkeen sai täyttää nimellään tai nimettömänä. Ensimmäisestä koulutusiltapäivästä palautettuja lomakkeita oli neljätoista, joista yksi oli Sinikka Salomaan täyttämä ja jonka puran erikseen. Toisesta iltapäivästä sain palautetta lomakkeilla 19 osallistujalta.

6.1 Ensimmäisen koulutusiltapäivän palaute ja omat kokemukseni

Välittömästi koulutustilaisuuden päätyttyä keskustelimme tilaisuuden puhujan kanssa koulutuksen onnistumisesta. Keskustelimme erityisesti osallistujamäärästä. Olimme odottaneet paikalle alle kymmentä kuulijaa ja siksi 14 osallistujaa ylitti odotuksemme. Olimme positiivisesti yllättyneitä. Paikalla oli yksi osastonhoitaja, hoitajia ja sosiaaliohjaajia. Tilaisuudessa oli myös yksi harjoittelija.

Palautteen mukaan parasta koulutuksessa oli kattava, tiivis ja selkeä luento vapaaehtoistyöstä. Hyvänä pidettiin ajankohtaisen aiheen esittelyä ja uusien näkökulmien avaamista. Muutaman vastaajan mukaan on tärkeää muistuttaa siitä, että vapaaehtoistoiminnan käytännöt tulee sopia osastoilla ennen kuin vapaaehtoistyöntekijä tulee sinne ja että vapaaehtoistyöntekijän tehtäviä on hyvä selventää. Kouluttajan antamia esimerkkejä ja asukkaiden näkökulman huomioimista pidettiin tärkeänä. Erään osallistujan mukaan parasta koulutuksessa oli osaava kouluttaja. Kaikki koulutukseen osallistuneet ja palautelomakkeen täyttäneet vastasivat tähän kysymykseen.

Kahdeksan palautelomakkeen täyttäneestä vastasi kysymykseen, mikä koulutusiltapäivässä oli huonointa. Kaikkien vastaajien mukaan tahti oli liian nopea ja liian lyhyessä ajassa tuli liian paljon asiaa. Kahden osallistujan mukaan olisi ollut hyvä pitää tauko ja antaa aikaa miettiä kysymyksiä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa huonoja puolia, kun

taas yhden mukaan ”koulutus ei ole koskaan huonoa”. Tilaisuuden mainonta olisi pitänyt yhden vastaajan mukaan olla laajempaa, jotta osallistujia olisi ollut enemmän.

Kysymyksen odotusten täyttymisestä vastasi kaksitoista palautekyselyyn vastanneista. Kaikkien odotukset olivat täyttyneet, mutta koulutuksesta jäätin kaipaamaan keskustelua ja konkreettisia esimerkkejä. Kaksi osallistujaa vastasi kuitenkin odotustensa ylittyneen tai kokemuksen yllättäneen positiivisesti. Lisätietoa haluttiin vapaaehtoistyöntekijän tehtävistä tilaisuuksien järjestämisessä ja järjestöjen roolista vapaaehtoistyössä. Yksi ei osannut vastata kysymykseen, koska sanoi koulutuksen olevan vielä kesken. Kehittämisasiideoita ja muuta palautetta antoi neljä vastaajaa. Kehittämisasiideana oli vapaaehtoistyöntekijän pyytäminen mukaan koulutusiltapäivään. Muu palaute oli kommentointia aiheen ja vapaaehtoistyön huolellisen sisänajon tärkeydestä sekä toive, että jokainen työntekijä kehittäisi omia tapojaan kohdata ja kohdella vapaaehtoistyöntekijöitä.

Sinikka Salomaa arvioi koulutusiltapäivää myös lomakkeella. Hänen mukaansa aihe oli tärkeä ja oli hienoa, että järjestin koulutusiltapäivän. Hän jäi kaipaamaan keskustelua ja totesikin huonoimmaksi luentonsa rakenteen, johon ei ollut jätetty tilaa kysymyksille. Oman arvioni mukaan luento oli erittäin kattava ja välillä mietin, onko toisen koulutusiltapäivän järjestäminen tarpeellista. Luennon tahti oli nopea ja käsiteltäviä asioita paljon. Kuitenkin kansainvälisen näkökulman osuus jäi hyvin pieneksi, joten koulutussuunnitelma ei tältä osin täysin toteutunut. Jäin itsekin kaipaamaan keskustelua ja toivoin, että sitä syntyisi seuraavalla kerralla.

Seuraavan koulutusiltapäivän rakenteen oli tarkoituksena kuitenkin olla erilainen, joten huoli keskustelun puutteesta ei ollut suuri. Sain suullista palautetta tulevasta koulutuksesta ja minulta toivottiin, ettei koulutuksessa olisi draamaa. Draaman sijaan aion kehittää ryhmätyön. Yllätyin siitä, miten tärkeänä koulutusiltapäiviä pidettiin. Suullisen palautteen mukaan jokaisen työntekijän on jatkossa osallistuttava vapaaehtoistyön koulutukseen ja uuden koulutusiltapäivän suunnittelu on alkanut. Ryhmätyön kehittämisen lisäksi päätin seuraavaa koulutusiltapäivää ennen mainostaa tilaisuutta enemmän käymällä osastoilla puhumassa ja levittämällä mainoslehtisiä. Jos olisin mainostanut ensimmäistä tilaisuutta paremmin, uskon, etten olisi jännittänyt osallistujien määrää niin paljon. Lisäksi osallistujia olisi luultavasti ollut enemmän, mikä olisi vaikuttanut tietoisuuden leviämiseen.

6.2 Toisen koulutusiltapäivän palaute ja omat kokemukseni

Toiseen vapaaehtoistyön koulutusiltapäivään osallistui 20 työntekijää. Yksi osallistuja ei antanut palautetta koulutuksesta. Olin hyvin tyytyväinen osallistujien määrään. Uskon paremman markkinoinnin olleen syynä suurempaan osallistujamäärään. Mainostamisen ansiosta minun ei tarvinnut jännittää samalla tavalla kuin ensimmäisenä koulutusiltapäivänä sitä, tuleeko koulutukseen osallistujia. Tiesin, että olin mainostanut tarpeeksi ja että ainakin osa edellisen kerran osallistujista tulisi paikalle. Osallistujien määrä oli silti positiivinen yllätys, vaikka olinkin varautunut tuohon määrään ja suunnitellut ryhmätyöni noin kahtakymmentä osallistujaa varten.

Kaikki 19 palautelomakkeen täyttäneitä vastasivat kysymykseen, mikä koulutuksessa oli parasta. Kolmen palautelomakkeen täyttäneen osallistujan mielestä parasta koulutuksessa oli se, että aihe oli mielenkiintoinen ja tärkeä, mutta vielä melko uusi asia Riistavuorella. Osa oli kirjannut palautelomakkeeseen toivovansa, että vapaaehtoistyöntekijöiden määrä kasvaisi Riistavuoren vanhustenkeskuksessa. Luento oli palautteen mukaan selkeä ja ytimekäs ja siitä sai paljon eri näkemyksiä vapaaehtoistyöhön. Osallistujien mukaan toin esitelmöijänä asiat esille innostavasti ja sain ”vapaaehtoistyön tuntuun tosi kivalta ja tärkeältä”. Kymmenen yhdeksästätoista palautelomakkeen täyttäjistä antoi positiivista palautetta esiintymisestäni.

Viisi yhdeksästätoista palautelomakkeen täyttäneestä antoi positiivista palautetta ryhmätyöstä. Ryhmätyö loi palautteiden mukaan ”keskustelemaa henkeä” ja loi mukavaa ja avointa ilmapiiriä. Positiiviseksi koettiin ryhmätyön ja sen purkamisen tuoma mielipiteiden vaihto ja henkilöstön osallistuminen: ”Parasta oli, kun ryhmä sai itse miettiä asiat”. Erään palautteenantajan mukaan ryhmätyön anti oli parasta: ”sai paljon konkreettisia ideoita vapaaehtoistoimintaan omalla osastolla”. Vapaaehtoistyöntekijän läsnäolo ja kokemukset sai myös kiitosta. Eräs osallistuja totesi, että parasta koulutusiltapäivässä oli ”hoksaus, että meillä on jo vapaaehtoinen löytänyt ihmisen joka seuraa tarvitsee!”.

Palautelomakkeiden mukaan koulutuksessa huonointa oli edellisen kerran luennon kertaaminen. Neljä yhdeksästätoista vastanneesta antoi palautetta luentojen kertaamisesta, mutta yksi totesi tämän olleen tarpeellista niille, jotka eivät olleet mukana ensimmäises-

sä koulutusiltapäivässä. Muutama osallistuja antoi palautetta ajankäytöstä. Kahdeksan yhdeksästätoista palautelomakkeen täyttäjistä eivät antaneet vastausta kysymykseen, mikä koulutuksessa oli huonointa. Erään osallistujan mukaan huonointa oli se, että omalla osastolla ei ole vielä ollut vapaaehtoisia, joten aiheeseen ei ollut kokemuksen tuomia näkökulmia. Yksi osallistuja olisi halunnut suoraan tilata koulutuksesta vapaaehtoisen osastolleen, ja piti tällaisen mahdollisuuden puutetta huonona.

Palautelomakkeen kolmas kysymys koski koulutukseen liittyviä odotuksia. Yksi palautelomakkeen täyttäneistä jätti vastaamatta kysymykseen. Yhdeksän osallistujan mielestä koulutusiltapäivä vastasi hyvin heidän toiveitaan, ja kaksi osallistujaa kertoi odotustensa ylittyneen. Osa vastaajista kertoi tulleensa avoimin mielin ja koulutus oli heidän mielestään positiivinen kokemus. Edellisellä kerralla mukana olleista yksi kertoi ilmapiiriin olleen toisessa koulutusiltapäivässä mukavampi, kun taas toisen mukaan edellinen koulutus oli ollut antoisampi ammattilaisen paikallaolon takia. Kaksi osallistujaa mainitsi jääneensä kaipaamaan lisää vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksia sekä henkilökunnan aktiivisempaa keskustelua.

Kehittämisideoita ja muuta palautetta antoi kymmenen palautelomakkeen täyttäneistä. Kehittämisideat koskivat pitkälti vapaaehtoistyöntekijöiden kokemusten kuulemista. Erityisesti hämmentävistä ja negatiivisista kokemuksista haluttaisiin kuulla ja saada palautetta Riistavuoren vanhustenkeskuksessa toimivilta vapaaehtoistyöntekijöiltä. Osallistujan kehittämisidea oli, että jos paikalle ei saataisi vapaaehtoistyöntekijää, voisi esityksessä olla kuva ja hänen tarinansa. Kaksi osallistujaa toivoi hyvää vapaaehtoistyön koordinoitua; ”toivottavasti ensi vuonna Riistavuori pystyy tarjoamaan hyvän koordinaattorin vapaaehtoisten tueksi”. Kehittämisideoiden lisäksi muu palaute oli kiitosta antoisan koulutuksen järjestämisestä, jotta vapaaehtoistyö saadaan käyntiin vanhustenkeskuksessa.

Ennen koulutusiltapäivää mietin paljon itseäni kouluttajana. Mietin sitä, miten osaan tuoda käsiteltävän asian esille vakuuttavasti ja asiallisesti sekä miten saisin osallistujat motivoitua aiheeseen. Olen hyvin kiinnostunut vapaaehtoistyöstä, mikä palautteen mukaan näkyi myös koulutuksessa. Olin tyytyväinen pitämään luento, vaikkakin siinä oli päällekkäisyyksiä edellisen kerran luento verrattuna. Ennen koulutusta jännitin iltapäivän sujumista, mutta enää esiintyessäni en jännittänyt. Esiintyminen tuntui luon-

tevalta ja sain hyvin luotua yhteyden osallistujiin. Saamassani palautteessa minua nimettiin esitelmöijäksi ja lainausmerkeissä ”kouluttajaksi”, mikä kertoo juuri vakuuttavuudesta. Opiskelijana en ole ammattilainen, eikä minulla ole asiasta sellaista tietoutta kuin kouluttajalla yleensä koulutettavasta aiheesta on. Kuitenkin palaute esiintymisestäni oli erittäin positiivista, joten huoli vakuuttavuuden puutteesta on melko turha.

Haastavinta oli mielestäni koulutusiltapäivän lopettaminen. Kun ryhmätyö oli purettu ja oli yleisen keskustelun aika, tuntui vaikealta herättää ajatuksia. Osa kuitenkin kertoi omia kokemuksiaan vapaaehtoistyöntekijänä ja kyseli minulta ajatuksiani aiheesta. Palautelomakkeiden täytön jälkeen osallistujat lähtivät jatkamaan työpäiväänsä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut järkevää tarjota kahvit koulutuksen alussa ja lopettaa koulutus eri tavalla. Osallistujat jäivät kahvittelemaan ja keskustelemaan omia asioitaan, enkä tiennyt, mitä olisin tehnyt. Toisaalta väliaika ennen työnteon jatkamista oli aikaa sulatella koulutuksessa saatua tietoa.

7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteina oli edesauttaa vapaaehtoistyön vakiintumista Riistavuoren vanhustenkeskuksessa, tehdä henkilökunta tietoiseksi aiheesta sekä herättää ajatuksia ja motivoida henkilökuntaa ottamaan vapaaehtoisia Riistavuoreen. Tavoitteiden toteutumisen seuranta pitkäaikaisesti ei ole opinnäytetyöni tarkoitus, mutta arvioin tavoitteiden toteutumista saamani palautteen sekä kokemusteni avulla.

Yhteenvetona koulutuksessa keräämästäni palautteesta voin todeta, että koulutusiltapäivien aihetta pidettiin tärkeänä ja ajankohtaisena. Uusi aihe sai hyvän vastaanoton, mistä kertoo palautteessa esille tullut henkilöstön halu ottaa vapaaehtoistyöntekijöitä osastoille sekä aikomus järjestää koulutusiltapäiviä tulevaisuudessakin. Tästä voidaan päätellä, että kaksi tavoitetta täyttyi ainakin joiltain osin. Ensimmäinen tavoite, vapaaehtoistyön vakiinnuttamisen edesauttaminen, toteutui ensimmäisen henkilöstölle suunnatun vapaaehtoistyön koulutuksen järjestämisessä ja siitä syntyneestä suunnitelmasta kouluttaa koko henkilöstö tietoiseksi vapaaehtoistyöstä. Toinen ainakin joiltain osin toteutunut tavoite, ajatusten herättäminen ja osallistujien motivointi, toteutui mielestäni selkeästi ainakin toisen iltapäivän aikana. Henkilökunnan vilkas keskustelu ja ajatusten vaihto täytti tavoitteen ja palautteissa esille tullut halu ottaa vapaaehtoisia osastoille kertoi motivaatiosta. Sitä, onko tämä motivaatio syntynyt koulutuksen aikana, ei palautteessa tullut ilmi.

Tavoite tehdä koko henkilökunta tietoiseksi vapaaehtoistyöstä on tällaisella tiedottamisen tavalla käytännön syistä mahdotonta. Koko henkilökunnan kouluttaminen kahden iltapäivän aikana vaatisi ensinnäkin suuremman tilan, mutta myös paljon käytännön järjestelyjä, jotta työntekijöiden työt tulisi tehtyä koulutuksen aikana. Lisäksi koulutukseen osallistumiseen vaikuttaa henkilökunnan kiinnostus käsiteltävää asiaa kohtaan. Koulutusiltapäivien järjestämisessä ongelmana olikin, kuinka asiasta tiedotetaan niille, jotka eivät koulutukseen osallistuneet. Ratkaisin ongelman pyytämällä osallistujia kertomaan aiheesta osastolla ja antamalla jokaiselle osastolle Salomaan luvalla vapaaehtoistyöhön liittyvää materiaalia. Materiaali on koko henkilökunnan luettavana. Vaikka tämä tavoite ei toteutunut näiden koulutusiltapäivien aikana, se toivottavasti toteutuu tulevaisuudessa järjestettävien vapaaehtoistyön koulutusten ansiosta.

Saatujen kehittämisideoiden käyttäminen tulevissa henkilöstön koulutusiltapäivissä voi olla järkevää. Vapaaehtoistyöntekijöiden paikallaolo, konkreettisten esimerkkien kertominen ja keskusteleminen ovat erityisesti niitä asioita, joita koulutusiltapäivässä toivottiin olevan. Joidenkin keskenään ristiriitaisten palautteiden toteuttaminen ja jokaisen osallistujan tahdon mukaan toimiminen on mahdotonta, mutta ajankäytöllisillä ja muilla järjestelyillä voidaan koulutuksen rakennetta ja toimivuutta kehittää. Vaikka olen pääosin tyytyväinen toteutuneisiin koulutusiltapäiviin, voin jälkikäteen nähdä asioita, jotka tekisin toisin. Muuttaisin koulutusiltapäivien rakennetta järjestämällä yhden yhtenäisen koulutuspäivän ja pyytäisin henkilöstöä ilmoittautumaan koulutukseen, jotta tietäisin osallistujamäärän. Tällöin koulutuksen suunnittelemisen olisi helpompaa, eikä toteuttamieni koulutusiltapäivien ongelmaa luentojen samankaltaisuudesta syntyisi. Keräisin palautteen lomakkeilla, mutta muuttaisin lomakkeiden kysymyksiä: jälkepäin ajateltuna erityisesti kysymykset ”mikä oli koulutuksessa parasta?” ja ”mikä oli koulutuksessa huonointa?” tuntuvat mustavalkoisilta ja ovat keskenään täysin vastakkaisissa ääripäissä. Kysyisin huonoimpien puolien sijaan sitä, mitkä asiat koulutuksessa vaativat kehittämistä. Lisäksi pyytäisin osallistujia arvioimaan, miten koulutuksen herättämät ajatukset tulevat näkymään heidän työskentelyssään.

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisten ratkaisujen tulee opinnäytetyössä olla ihmisarvoa kunnioittavia, tasa-arvoista vuorovaikutusta sekä oikeudenmukaisuuden korostamista. Rakentava kriittisyys esimerkiksi vallitsevia toimintamalleja ja annettua tietoa kohtaan auttaa ammattikäytäntöjen kehittämässä ja arvioinnissa. Eettisyyden tulee olla näkyvillä koko opinnäytetyöprosessin aikana: yhteistyössä työelämän kanssa, asenteissa ja niiden ilmaisemisessa, metodien valinnassa sekä tuloksien soveltamisessa. (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen & Ockenström 2007, 27.)

Olen valinnut aiheeni työelämän yhteistyötaholta nousseen tarpeen pohjalta. Pyysin luvan opinnäytetyön järjestämiseen Riistavuoren vanhustenkeskuksen johtajalta ja tein yhteistyösopimuksen palvelukeskuksen ohjaajan kanssa. Alusta saakka olemme sopineet työelämän ohjaajani kanssa koulutusiltapäivien järjestämisestä. Minulle on ollut tärkeää kuulla heidän toiveitaan ja olen halunnut toteuttaa koulutusiltapäivät heidän toiveidensa mukaisesti. Olen kuitenkin tehnyt paljon itsenäisiä päätöksiä, jotta olen saanut koulutusiltapäivien toteutuksesta omannäköisen. Päätökseni olen kuitenkin tehnyt muiden näkemyksiä kunnioittaen ja kuunnellen.

Kunnioitus ja oikeudenmukaisuus ovat näkyneet koulutusiltapäivien toteutuksessa. Päätin pyytää puhujaksi Helsingin kaupungin sosiaaliviraston vapaaehtoistyön koordinaattorin, jotta osallistujat saisivat tietoa vapaaehtoistyöstä ammattilaiselta. Ammatilaisen luento luo koulutukselle luotettavuutta ja antaa kuulijoille näkökulmia eri tavalla kuin minun opiskelijana pitämä luento. Koulutusmenetelmien valinnassa kunnioitin osallistujien toiveita, enkä käyttänyt draamaa koulutuksessa. Päätin kuitenkin käyttää ryhmätyötä koulutusmenetelmänä, vaikka sainkin kuulla, ettei se ollut vallitseva käytäntö Riistavuoren henkilöstölle pidettävissä koulutuksissa. Otin tietoisesti riskin toteuttaessani ryhmätyön, mutta riskinotto osoittautui kannattavaksi. Sain osallistujilta ainoastaan hyvää palautetta ryhmätyöstä. Perustelin päätökseni halullani täyttää opinnäytetyöni tavoitteen herättää ajatuksia. Kertasin toisessa koulutusiltapäivässä ensimmäisen tilaisuuden luentoa, sillä halusin kaikkien osallistujien olevan tietoisia aiheesta ja saavan saman tiedon. Tämä oli eettinen ratkaisu, sillä halusin olla oikeudenmukainen kaikkia osallistujia kohtaan.

Kirjallisessa työssäni eettisyys näkyy korrektina ilmaisuna sekä esimerkiksi kuvan kautta (Ks. Kuva 1, s. 30). Valokuvasin toisessa koulutusiltapäivässä, mutta otin kuvat niin, ettei niissä esiintyviä henkilöitä voi tunnistaa. Opinnäytetyössäni olevassa kuvassa ihmisten kasvoja ei näy. Pyysin luvat nimien käyttämiseen asianosaisilta. Työelämän yhteistyökumppanini luki opinnäytetyöni hankesuunnitelman sekä esitarkastukseen menneen työn ja kommentoi töitä. On eettisesti oikein, että työelämän yhteistyötaho sai lukea opinnäytetyöni ja pyysi korjaamaan virheet työstäni. Tein korjaukset väärinkäsitysten ehkäisemiseksi. Lähetin toisessa koulutusiltapäivässä ryhmien kokoamat fläppipaperit Riistavuoren vanhustenkeskuksen vapaaehtoistyönohjaajalle, sillä en päässyt itse esittelemään opinnäytetyötäni henkilöstölle. Halusin kuitenkin, että henkilöstön ajatukset ja ideat huomioidaan vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa.

Olen pyrkinyt tarkastelemaan tekemiäni valintoja, saamaani palautetta ja opinnäytetyöni tuloksia ja johtopäätöksiä rehellisesti ja kriittisesti. Kriittinen pohdintani ei huononna opinnäytetyötäni, vaan auttaa minua kehittämään työtäni, itseäni ja toimintaani. Opinnäytetyöni tulosten luotettavuuteen vaikuttavat muun muassa palautelomakkeen kysymystenasettelut, osallistujien antaman palautteen luotettavuus ja muistamieni kokemukseni aitous kirjoittamisvaiheessa. Kirjoitin kokemukseni mahdollisimman tarkasti etenispäiväkirjaani heti koulutusiltapäivien jälkeen, jotta sain mahdollisimman todellisen kuvan kokemuksistani muistiin. Lähdekirjallisuudeksi olen valinnut vapaaehtoistyötä ja henkilöstökoulutusta käsittelevää ammattikirjallisuutta. Riistavuoren vanhustenkeskusta koskevat lähteet olen saanut vanhustenkeskuksen henkilöstöltä.

9 POHDINTA

9.1 Ammatillinen kasvuni kohti diakonin ja sosionomin pätevyyttä

Opinnäytetyöllä on ollut suuri vaikutus ammatilliseen kasvuuni. Kehittämishankkeen toteutuksen lähtökohtana on opinnäytetyön tekeminen työyhteisölle (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen & Ockenström 2007, 31). Hankkeen toteuttaminen työyhteisössä antoi opinnäytetyölle merkitystä, sillä hankkeelle oli selkeä tarve ja kohderyhmä. Ammatillaiseksi valmistumiseni takia on tärkeää, että minulla on kokemusta työelämässä toimimisesta ja sen kehittamisestä. Kouluttautuminen on ammatillisuuden ylläpitämistä ja siksi vapaaehtoistyön koulutuksen järjestäminen auttoi myös hahmottamaan koulutukseen liittyvien asioiden kokonaisuutta; millaisia asiakokonaisuuksia koulutukseen otetaan mukaan, kenelle koulutus on suunnattu, mikä ajankohta on sopivin koulutuksen järjestämiseen. Koulutuksen järjestämisessä huomioon otettavat seikat riippuvat työyhteisöstä, jolle koulutus järjestetään, ja käsiteltävästä asiasta, mutta uskon, että saamastani kokemuksesta tulee olemaan hyötyä, jos myöhemmin järjestän koulutustilaisuutta.

Prosessin kulku on ollut vaihteleva. Opinnäytetyöni suunnitteluvaihe jatkui prosessin alusta koulutusiltapäiviin saakka. Pääosin suunnitelmat pysyivät samanlaisina prosessin loppuun saakka, mutta pieniä muutoksia tein esimerkiksi suunnitellessani toista koulutusiltapäivää. Päätin käyttää draaman sijaan ryhmätyötä, mikä osoittautui mielestäni hyväksi valinnaksi. Opinnäytetyöprosessin pitkäkestoisuus on kasvattanut kärsivällisyyttäni ja opettanut minulle tavoitteellisuutta ja kykyä tehdä työtä vähän kerrallaan. Opinnäytetyöni mielenkiintoinen ja innostava aihe on motivoinut työn tekemiseen. Olen saanut prosessin aikana paljon esiintymiskokemusta, josta tulee olemaan hyötyä myös työelämässä. Koko prosessin aikana käymäni reflektio on auttanut kehittämään sekä itseäni että opinnäytetyötäni.

Diakonin pätevyyden saavuttamiseksi opinnäytetyön täytyy liittyä kirkon työhön ja siinä täytyy esimerkiksi pohtia opinnäytetyöntyön tulosten soveltamismahdollisuuksia kirkon työssä (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen & Ockenström 2007, 24). Olen pohtinut prosessin aikana vapaaehtoistyön koulutuksen käytettävyyttä seurakunnissa. Vapaaehtoistyön kehittäminen seurakunnissa on ajankohtaista ja tärkeää. Kirkon toiminnassa

on mukana arviolta noin 200 000 vapaaehtoista, joten vapaaehtoistyöllä on suuri merkitys kirkon toiminnassa. Siksi seurakunnan työntekijöitä olisi hyvä informoida vapaaehtoistyön toimintaperiaatteista, jotta seurakuntalaisten vapaaehtoisuutta ei käytetä väärin. Vapaaehtoistyöstä seurakunnassa voi vastata esimerkiksi diakoniatyöntekijä, jonka tehtävänä on tällöin perinteisen diakoniatyön lisäksi toimia koordinaattorina, ohjaajana, verkostotyöntekijänä ja kouluttajana (Honkkila 2002, 276). Tulevana diakonina minulla on opinnäytetyön kautta saatua kokemusta vapaaehtoistyön koulutuksen järjestämisestä. Seurakunnassa koulutustilaisuuden lähtökohdat ovat erilaiset kuin esimerkiksi Riistavuoren vanhustenkeskuksessa, sillä vapaaehtoistyö on osa diakoniaa, joka on kirkon perustehtävä. Vapaaehtoistyö ei näin ollen ole uusi toimintamuoto, mutta aiheeseen liittyy varmasti asioita, joista koko seurakunnan henkilökunta ei ole tietoinen. Mielestäni seurakunnan työntekijöiden motivointi vapaaehtoistyön lisäämiseen on tärkeää, jotta seurakunnan luonne olisi yhteisöllinen ja diakoninen.

9.2 Vapaaehtoistoiminnan ajankohtainen tilanne ja tulevaisuus

Vapaaehtoistoimintaan liittyvässä keskustelussa pohditaan nykyään usein vapaaehtoistyön ja ammattityön välistä suhdetta. Kysymyksiä on herättänyt työnjakoon liittyvät seikat, vastuukysymykset sekä se, voidaanko julkisia palveluita vähentää lisäämällä kansalaistoimintaa. Tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnan määrä lisääntyy, sillä julkiset palvelut eivät riitä täyttämään palveluiden tarvetta. (Nylund & Yeung 2005, 13–14.) Tulevaisuuden näkymä voi herättää epäluuloa ja turvattomuutta sekä vapaaehtoisissa että ammattilaisissa ja siksi opinnäytetyöni pääajatus informoida henkilöstöä vapaaehtoistyöstä on hyvin ajankohtainen. On tärkeää, että toiminnan molemmat osapuolet ovat selvillä siitä, mitkä ovat heidän vastuunsa ja tehtävänsä.

Nykyään vapaaehtoistyöntekijöille järjestetään perus- ja jatkokursseja, ja he saavat hyvän koulutuksen. Tämä ei kuitenkaan riitä pitämään vapaaehtoistyöntekijöitä toiminnassa mukana, vaan heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille tulisi myös järjestää koulutusta. Vaikka työntekijät olisivat tietoisia vapaaehtoistoiminnasta, tulee työpaikkojen johtohenkilöiden, esimiesten ja esimerkiksi osastonhoitajien olla myös kiinnostuneita asiasta. Riistavuoren vanhustenkeskuksen johtoryhmä koulutettiin vapaaehtoistyöhön, mikä sai sen innostumaan aiheesta ja kehittämään toimintaa edelleen. Tällä tavalla

työyhteisöjä voidaan motivoida yhteistyöhön vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa ja toiminta saa näin ollen myös johtohenkilöiden siunauksen ja kannustuksen. Esimiesten kouluttaminen ennen työntekijöitä voisi olla varteenotettava idea myös muissa vapaaehtoistoiminnan aloittavissa organisaatioissa.

Olisi mielenkiintoista kartoittaa vapaaehtoistyön henkilöstökoulutuksen tarvetta seurakunnissa. Jos tarvetta ilmenee, vastaavanlaisen koulutuksen järjestäminen voisi olla mahdollinen jatkohanke. Tällaisen hankkeen avulla voitaisiin saada selville seurakunnan ja sosiaalialan vapaaehtoistyön haasteiden ja alojen ammattilaisten esille nostamien ajatusten eroavaisuuksia. Riistavuoren vanhustenkeskuksen osalta jatkotutkimuksena voisi tutkia koulutuksen vaikutuksia henkilökunnan toimintaan ja suhtautumiseen vapaaehtoisia kohtaan. Yhtenä tutkimusideana olisi myös seurantatutkimuksen tekeminen kohteessa, jossa henkilöstön kouluttaminen vasta aloitetaan. Tällöin voitaisiin haastatella vapaaehtoistyöntekijöitä heidän kokemuksistaan ennen henkilöstökoulutusta sekä sen jälkeen. Vapaaehtoistyöntekijöiden ääni on tärkeää saada kuuluviin vapaaehtoistoimintaan liittyvässä keskustelussa ja tutkimuksessa.

Vapaaehtoistyöntekijöiden äänen lisäksi olisi tärkeää saada tutkimustietoa vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa työskentelevistä ammattihenkilöistä. Tutkimustiedon avulla voidaan puuttua ja vaikuttaa toiminnan epäkohtiin, mutta se voi myös olla motivoimassa ammattihenkilöitä ottamaan yhteistyökumppanikseen yhä enemmän vapaaehtoisia. Vapaaehtoistyö on valtava voimavara, kun sen arvo ymmärretään ja toimintaan panostetaan organisoimalla sitä hyvin.

LÄHTEET

- Borg, Pekka 2008. Sosiaaliviraston vapaaehtoistyön koordinoinnin väliarviointi. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto, kehittämisspalvelu.
<http://www.socca.fi/arviointi/aineistot/Vapaaehtoisty%F6v%E4liarviointi.pdf>
- Bridge, Simon; Murtagh, Brendan & O'Neill, Ken 2009. Understanding the Social Economy and the Third Sector. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Gothóni, Raili 2009. Anna & Arvo : Tutkimus yhteisvastuuhankkeen toteutumisesta. Helsinki: Kirkkopalvelut
- Hakkarainen, Pirkko 2003. Vapaaehtoistoiminnan rahoitus. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B. Vapaaehtoistoiminta nro 2. Helsinki: Kansalaisareena ry. 91–92
- Hakkarainen, Pirkko & Syrjänen, Kaisli 2003a. Johdanto. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B. Vapaaehtoistoiminta nro 2. Helsinki: Kansalaisareena ry. 9–11
- Hakkarainen, Pirkko & Syrjänen, Kaisli 2003b. Vapaaehtoistoiminnan perusedellytykset. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B. Vapaaehtoistoiminta nro 2. Helsinki: Kansalaisareena ry. 26–28
- Halttunen-Sommardahl, Riitta & Linna, Eeva 2007. Vapaaehtoistyö sosiaaliviraston näkökulmasta. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2007:4.
http://www.kansalaisareena.fi/07_selvitys_vapaaehtoisty.pdf
- Hamari, Kaija 2008. Vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen Riistavuorella 2008. Toimintasuunnitelma. Julkaisematon aineisto.
- Harju, Ulla-Maija; Niemelä, Pauli; Ripatti, Jaakko; Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.
- Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2010. Vakanssirekisteri. Päivitetty 26.1.2010. Riistavuoren vanhustenkeskus. Julkaisematon aineisto.
- Helsingin kaupunki i.a. Riistavuoren vanhustenkeskus. www.hel.fi > Sosiaali- ja perhe-

palvelut > Vanhustenpalvelut > Vanhustenkeskukset > Riistavuoren vanhustenkeskus. Viitattu 5.3.2010.

Henriksen, Lars Skov; Boje, Thomas P.; Ibsen, Bjarne & Koch-Nielsen, Inger 2008.

Welfare architecture and voluntarism. Or why 'changing the welfare mix' means different things in different contexts. Teoksessa Stephen P. Osborne (toim.) *The Third Sector in Europe. Prospects and challenges*. London: Routledge, 69–86

Honkkila, Antero 2002. Seurakuntadiakonia. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) *Diakonian käsikirja*. Helsinki: Kirjapaja, 269–280

KVTES 2010. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2011. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, 28.6.1994.

Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B, Vapaaehtoistoiminta 1/97. Helsinki: Kansalaisareena ry.

Lehto, Pirjo 2010. Suunnittelija, Riistavuoren vanhustenkeskus, Helsingin kaupunki. Helsinki. Sähköpostiviesti 13.4.2010.

Lepistö, Irma 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Nummi, Pepe 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita

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

Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2007.

Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, C Katsauksia ja aineistoja 10. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Riistavuori 2003. Riistavuoren vanhustenkeskuksen toimintakäsikirja. Päivitetty kevät 2009. Julkaisematon aineisto.

Ritala, Reijo & Tarvainen, Helena 1991. Henkilöstön kehittäminen: Osaavat ihmiset – menestyvä organisaatio. Helsinki: Kirjayhtymä Oy

Salomaa, Sinikka 2009. Vapaaehtoistyön koordinaattori, Helsingin kaupunki. Helsinki.

Keskustelu 12.11.2009.

- Sarala, Urpo & Sarala, Anita 1998. Oppiva organisaatio–oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry 2005. Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry: Helsinki.
- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Vapaaehtoistyö. Aamenesta öylättiin – kirkon ja uskon sanasto. www.evl.fi/sanasto > Vapaaehtoistyö. Viitattu 15.3.2010.
- Syrjänen, Kaisli 2003a. Vapaaehtoisten tukeminen ja ohjaus. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B. Vapaaehtoistoiminta nro 2. Helsinki: Kansalaisareena ry. 29–32
- Syrjänen, Kaisli 2003b. Vapaaehtoisten työnohjaus – tukea ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. Teoksessa Pirkko Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja, Sarja B. Vapaaehtoistoiminta nro 2. Helsinki: Kansalaisareena ry. 51–67
- Veijola, Timo 2002. Diakonian juuret Raamatussa. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja. 13–34
- Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton yhteistyöyhdistys YTY ry.
- Yeung, Anne Birgitta 2003. Sosiaalinen pääoma vapaaehtoistoiminnassa. Futura 3/2003. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
<http://anna.diak.fi:2195/se/f/0785-5494/22/3/sosiaali.pdf>
- Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Marianne Nyland & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 109–112

VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSILTAPÄIVÄ

Rusakko-salissa

keskiviikkona 25.11. ja 2.12.

klo 13-15

Tervetuloa!

Puhujina
vapaaehtoistyön koordinaattori
Sinikka Salomaa ja
sosionomi-diakoni -opiskelija
Minna Seppälä

Koulutusiltapäivät ovat osa
Minna Seppälän
opinnäytetyötä.

Tilaisuudet järjestetään
yhteistyössä Riistavuoren
palvelukeskuksen kanssa.

VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSILTAPÄIVÄ

Rusakko-salissa
keskiviikkona 2.12.
klo 13-15

Tervetuloa!

Aiheena
vapaaehtoistyö
Riistavuoressa

Koulutusiltapäivät ovat osa
Minna Seppälän
opinnäytetyötä.
Tilaisuudet järjestetään
yhteistyössä Riistavuoren
palvelukeskuksen kanssa.

LIITE 3: Palautelomake

VAPAAEHTOISTYÖN KOULUTUSILTAPÄIVÄ

PALAUTELOMAKE

Arvioin opinnäytetyöni kirjallisessa osassa koulutusiltapäivien onnistumista saamani palautteen avulla. Siksi olisi tärkeää, että täytät tämän lomakkeen rehellisesti. Voit vastata nimelläsi tai nimettömänä. Kerään palautetta molemmista iltapäivistä erikseen. Kiitoksia osallistumisestasi ja antamastasi palautteesta!

1. Mikä koulutuksessa oli mielestäsi parasta?

2. Mikä koulutuksessa oli huonointa?

3. Vastasiko koulutus odotuksiasi/toiveitasi? Jos ei, mitä jäit kaipaamaan?

4. Kehittämisideoita, muuta palautetta? (Voit jatkaa tarvittaessa kääntöpuolelle.)