

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi AMK

2024

Erkka Verho

Vapaaehtoissovittelijoiden sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät

TURKU AMK 
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

2024 | 64 sivua, 11 liitesivua

Erkka Verho

Vapaaehtoissovittelijoiden sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää vapaaehtoissovittelijoiden sitoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Pyrkimyksenä on tuottaa sellaista ajantasaista tietoa, jonka avulla voidaan rakentaa pitkäkestoista kustannustehokkuutta hyvinvointia lisäämällä.

Vapaaehtoissovittelijat toteuttavat lakisääteistä palvelua, jonka tulee olla maksutonta ja kaikkien Suomen kansalaisten saatavilla. Vapaaehtoisten sitoutumisen vahvistamista voidaankin perustella useasta näkökulmasta, kuten palvelun laadun-, työhyvinvoinnin- tai kustannustehokkuuden näkökulmista.

Tutkimusaineisto kerättiin vapaaehtoissovittelijoille lähetetyn sähköisen Webropol -kyselylomakkeen avulla. Aineiston analyysissä käytettiin laadullisia ja määrällisiä menetelmiä. Avoimien kysymyksien muodostama laadullinen aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti, vastauksien määrittellessä sen mikä on tärkeää.

Tutkimustulosten perusteella vapaaehtoissovittelijoita ohjaavien ammattihenkilöiden merkitys sitoutumiseen on erittäin korkea. Parityöskentelyssä koetut haasteet nousivat keskeiseksi riskitekijäksi sitoutumista vähentävänä tekijänä. Sovitteluun tulevat tapaukset vievät aiempaa enemmän aikaa. Tämän taustalla ovat tapausten monimutkaistuminen sekä haasteet aikataulujen sopimisessa ja asianosaisten tavoittamisessa.

Asiasanat:

Rikos- ja riita-asioiden sovittelu, vapaaehtoisuus, sitoutuminen

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2024 | 64 pages, 11 pages in appendices

Erkka Verho

Commitment of volunteer mediators and factors influencing it

The aim of this study is to investigate the commitment of volunteer mediators and the factors that influence it. The aim is to produce timely data that can be used to build long-term cost-effectiveness through increased well-being.

Volunteer mediators provide a statutory service that should be free of charge and accessible to all Finnish citizens. The case for strengthening the commitment of volunteers can therefore be made from several perspectives, such as quality of service, well-being at work or cost-effectiveness.

The survey data was collected through an electronic Webropol questionnaire sent to volunteer mediators. Qualitative and quantitative methods were used to analyze the data. The qualitative data, consisting of open-ended questions, was analyzed using a data-driven approach, with responses defining what was important.

The results of the study indicate that the importance of professionals who supervise volunteer mediators is very high in terms of engagement. The challenges experienced in working in pairs emerged as a key risk factor for reducing engagement. Cases coming to mediation are more time consuming than before. This is due to the increasing complexity of cases and the challenges of scheduling and reaching the parties involved.

Keywords:

Mediation in criminal and civil cases, volunteering, commitment

Sisältö

| | |
|--|-----------|
| Käytetyt lyhenteet tai sanasto | 7 |
| 1 Johdanto | 8 |
| 2 Rikos- ja riita-asioiden sovittelu | 11 |
| 2.1 Sovittelu ja sen juuret | 11 |
| 2.2 Sovittelun järjestäminen palveluna | 12 |
| 2.3 Sovittelussa ratkottavia tilanteita | 14 |
| 2.4 Lakisääteinen sovittelu prosessina | 15 |
| 2.5 Sovittelu vapaaehtoistyönä | 17 |
| 3 Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen | 20 |
| 3.1 Vapaaehtoistyö Suomessa | 20 |
| 3.2 Miksi vapaaehtoistyötä tehdään? | 23 |
| 3.3 Sitoutuminen | 25 |
| 4 Tutkimuksen toteuttaminen | 28 |
| 4.1 Tutkimuksen lähtökohdat, tarve ja tutkimuskysymykset | 28 |
| 4.2 Aineiston kerääminen | 29 |
| 4.3 Kyselyn toteutus | 30 |
| 4.4 Aineiston analyysi | 31 |
| 5 Tutkimuksen tulokset | 35 |
| 5.1 Millaiset ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijoina | 36 |
| 5.2 Miksi ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijoina | 38 |
| 5.3 Sitoutumisen vaikuttavat tekijät | 41 |
| 6 Johtopäätökset | 50 |
| 7 Tutkimusprosessin arviointi | 51 |
| 7.1 Eettisyys ja luotettavuus | 51 |
| 7.2 Menetelmän sopivuus | 51 |
| 7.3 Tulosten julkistaminen ja hyödyntäminen | 52 |

| | |
|------------------------|-----------|
| 7.4 Ammatillinen kasvu | 53 |
| Lähteet | 55 |

Liitteet

| | |
|-------------------------------------|--|
| Liite 1. Sovittelualoite -lomake | |
| Liite 2. Kyselyn saatekirje | |
| Liite 3. Kyselylomakkeen kysymykset | |
| Liite 4. Tietosuojaseloste | |

Kuvat

| | |
|-----------------------------------|----|
| Kuva 1. Kyselylomakkeen alkusanat | 31 |
|-----------------------------------|----|

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Sovittelupalveluiden hallinnollinen organisaatio. (THL 2021). | 13 |
| Kuvio 2. Sovitteluprosessi rikosasiassa (Flinck & Elonheimo 2020, 10). | 16 |
| Kuvio 3. Sovittelun merkitys oikeusprosessissa (Flinck & Elonheimo 2020, 10). | 17 |
| Kuvio 4. Vapaaehtoisten vastauksia väittämiin (Vapaaehtoisten kysely 2022). | 21 |
| Kuvio 5. Vapaaehtoisten vastauksia väittämiin (Vapaaehtoisten kysely 2022). | 22 |
| Kuvio 6. Mikä motivoi sinua toimimaan vapaaehtoisena? (Vapaaehtoisten kysely 2022). | 25 |
| Kuvio 7. Analysointiprosessin eteneminen tässä tutkimuksessa. | 32 |
| Kuvio 8. Havainnekuva luokitteluprosessista. | 33 |
| Kuvio 9. Vastaajien sukupuolijakauma. | 37 |
| Kuvio 10. Vastaajien koulutustason jakautuminen. | 37 |
| Kuvio 12. Saatko sellaisia tapauksia, joita haluat tehdä. | 45 |
| Kuvio 13. Motivaatiota keskeisesti lisäävät tekijät. | 46 |

| | |
|--|----|
| Kuvio 14. Sitoutumista keskeisesti vähentävät tekijät. | 47 |
| Kuvio 15. Sitoutumista lisäävät teemat. | 48 |
| Kuvio 16. Työnjohdollisten tekijöiden teemat. | 49 |

Taulukot

| | |
|---|----|
| Taulukko 1. Eri keinojen vaikutus hyvinvointiin (Ojanen 2021). | 23 |
| Taulukko 2. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä -kysymyksen aineisto. | 35 |
| Taulukko 3. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä. | 36 |
| Taulukko 4. Antamista mahdollistavat teemat. | 38 |
| Taulukko 5. Saamista kuvaavat teemat. | 39 |
| Taulukko 6. Sovittelutoiminta antaa tekijälleen. | 39 |
| Taulukko 7. Toiminnan antamat mahdollisuudet. | 40 |
| Taulukko 8. Toiminnan sopivuus. | 40 |
| Taulukko 9. Sitoutumisen näkyminen yksilön toiminnassa. | 42 |
| Taulukko 10. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä. | 42 |
| Taulukko 11. Sisäiset riskit motivaatiolle. | 43 |
| Taulukko 12. Ulkoiset riskit motivaatiolle. | 43 |
| Taulukko 13. Tapauksiin vaikuttamisen tärkeys. | 44 |
| Taulukko 14. Motivaatiota lisäävät tekijät. | 45 |
| Taulukko 15. Sisäiset riskitekijät sitoutumiselle. | 47 |

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

Lyhenne

Lyhenteen selitys

PDF

Portable Document Format

THL

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos

Varha

Varsinais-Suomen hyvinvointialue

VERSO

Vertaissovittelu-ohjelma kouluille

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää Varsinais-Suomen sovittelutoimistolla, vapaaehtoissovittelijoina toimivien henkilöiden sitoutumisen taustalla olevia ja siihen liittyviä motiiveja, kokemuksia, merkityksiä sekä tekijöitä. Aineiston avulla pyrimme ymmärtämään millaiset tekijät vaikuttavat sitoutumiseen, tämän yhteisön kokemana. Pyrkimyksenä on tuottaa sellaista ajantasaista tietoa, jonka avulla voidaan rakentaa pitkäkestoista kustannustehokkuutta hyvinvoinnin lisäämisen ja kestäväen kehityksen keinoin.

Tutkimuksen toteuttamisen taustalla vaikuttavat hyvinvoinnin ja kestäväen kehityksen näkökulmat näkyvät käytännön tasolla tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkimus prosessina mahdollistaa vapaaehtoissovittelijoiden ajatuksien esiin nousemisen ja osallistamisen teema kantaa tuloksien esittämiseen asti. Yhteiskunnallisella tasolla on heikon osallisuuden kokemuksen havaittu viestittävän syrjäytymisvaaran riskistä, heikentäen hyvinvointia sekä kokemusta omista vaikuttamismahdollisuuksista (Työterveyslaitos 2024). Lienee mahdollista että, vapaaehtoistyön kohdalla heikko osallisuuden kokemus voisi johtaa toiminnasta irtautumiseen. Työelämän kentällä vaikuttamisen mahdollisuus on tunnustettu yhdeksi hyvinvointia rakentavaksi tekijäksi (Docendum 2024). Tuloksien esittämisen yhteydessä vapaaehtoissovittelijat osallistetaan pohtimaan ratkaisuja aineistosta esiin nousseisiin haasteisiin. Näin tutkimus ja sen tulokset eivät jää irralliseksi informaatioksi, vaan osallistaa vapaaehtoiset mukaan myös kehittämisvaiheeseen.

Raportti rakenne etenee rikos- ja riita-asioiden sovittelutoiminnan esittelystä kohti tutkimuksen tuloksia, johtopäätöksiä sekä prosessin arviointia. Sovittelutoiminnan kuvausta rakennetaan avaamalla toiminnan taustaa ja historiaa, edeten palvelutasolta sovittelutoiminnan erityispiirteisiin vapaaehtoistyön näkökulmasta. Toinen luku kuvaa vapaaehtoistyötä Suomessa yleisellä tasolla sekä sen merkitystä yhteiskunnassamme. Lisäksi selvitämme miksi ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä. Luvun lopussa tarkastelemme sitoutumista ilmiönä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä, rajaten tarkastelu Meyer & Allenin (1991) mallissa kuvattuun affektiivisen sitoutumisen tyyppiin (Meyer & Allen 1997).

Rikos- ja riita-asioiden sovittelu on lakisääteinen palvelu, jota ohjaa laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta (1015/2005). Nykyisessä muodossaan sovittelu on kaikkien saatavissa oleva, maksuton, puolueeton, vapaaehtoisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen perustuva palvelu (Flinck 2013, 12–15; & Flinck & Elonheimo 2020, 4). Sovitteluprosessissa keskeisessä asemassa ovat vapaaehtoissovittelijat, jotka toimivat ammattihenkilöiden

ohjauksessa (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10). Riittävä määrä osaavia, motivoituneita sekä sitoutuneita vapaaehtoisia ovat palvelun toteuttamisen edellytys. Tutkimusta voidaan pitää tärkeä laadullisesta sekä palveluntuottamista varmistavasta näkökulmasta. Korona -pandemian aiheuttamat muutokset maailmaamme tekevät tutkimuksesta ajankohtaisen merkityksien kartoittamisen osalta. Kustannustehokkuuden tavoittelun tärkeys on tutkimuksen aikana korostunut, sillä julkisen sektorin talouteen ennustetaan tulevan mittavia leikkauksia sekä sopeuttamistoimia.

Sitoutumiseen vaikuttaviin tekijöihin perehdytään Meyer & Allenin (1997) tekemän työn ja tutkimuksen avulla, jossa he kuvaavat sitoutumisen eri tyyppisiä. Vapaaehtoistyö heijastaa vahvasti ihmisen henkilökohtaista arvomaailmaa ja oma panos annetaan usein itselle merkityksellisen asian eteen. Tämän tiedon ohjaamana teen oletuksen, että vapaaehtoissovittelijat omaavat emotionaalisesti syvemmän siteen tehtävään. Tämän päättelyketjun avulla rajaan tarkastelun koskemaan Meyer & Allen (1991) esittämän mallin mukaiseen affektiivisen sitoutumisen tyyppiin. Affektiivisessä sitoutumisessa korostuu tunnetason yhteys, halu olla osana sekä luottamuksen ja arvostuksen kokemukset (Meyer & Allen 1997).

Anne Birgitta Pessi (ent. Yeung 2005) mukaan vapaaehtoisen sitoutumista voitaisiin parhaiten kuvata toteamuksella ”Tämä on minun juttuni! (Nylund & Yeung 2005, 123). Merkityksellisyyden korostuminen vapaaehtoisuudessa ohjasi perehtymään tarkemmin miksi ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä ja miten vapaaehtoistyön tekeminen vaikuttaa hyvinvointiin. Hyvinvointiin vaikuttavien tekijöihin perehdytään Martin Seligmanin (2002) laatima Perma -mallin sekä Markku Ojasen (Ojanen 2021) koostaman hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden vaikuttavuusarviointityön avulla. Tutkimuksen tuloksia peilataan valtakunnalliseen vapaaehtoisten kysely 2022-tuloksiin (Vapaaehtoisten kysely 2022). Vertailun avulla pyritään ymmärtämään miksi ihmiset valitsevat tehdä juuri sovittelua vapaaehtoistyönään.

Sitoutuminen on ilmiönä monisyinen laaja-alainen, joskaan ei niin tilannesidonnainen, kuin motivaatio. Ilmiönä se kuvastaa ihmisen suhdetta asettamaansa päämäärään tai esimerkiksi vapaaehtoistehtävään. (Viitala 2013, 85.) Aineistoa kerätessä kysymysten avulla kartoitettiin sekä sitoutumiseen, että motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Pyrkimyksenä luoda sellainen aineisto, josta voitaisiin havaita merkityksien tilannesidonnaisuutta ja erottelun avulla paremmin ymmärtää vaikutusmekanismeja, ajallinen ulottuvuus huomioiden.

Meyer & Allen (1997) havainnot perustuvat työelämämaailmaan ja työyhteisöihin, joka ei ympäristönä ole täysin verrattavissa vapaaehtoistyön kenttään. Vapaaehtoissovittelussa on kuitenkin monia piirteitä, jotka vievät sitä lähemmäs työyhteisöntapaista yhteisöä. Näitä piirteitä ovat muun muassa

koulutus, lakisääteisyys, sitoutumien kertauskoulutuksiin sekä vuositasolla tiettyyn tapausmäärään. Sitoutumisen eri tyypit ilmenevät erivahvaisina ja vaihtelevina osuuksina, vain yhden tyyppin käsittely antaa ilmiöstä turhan mustavalkoisen kuvan. Tutkimusympäristö, sen erityispiirteet sekä tutkimuksen tavoitteet huomioiden tarkastelun rajaaminen vain tähän yhteen tyyppiin on looginen, perusteltu sekä tutkimuksen toteuttamista ja tavoitteita tukeva rajaus.

Tutkimuksessa käytettävä aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, kysely toteutettiin Webropol-alustaa hyödyntäen. Kerätty aineisto koostui yhteensä 23 vastaajan antamista vastauksista. Kyselystä saatu laadullinen aineisto analysoitiin induktiivisesti, eli aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä vastaukset määrittivät sen mikä on tärkeää. Näitä merkityksellisyyksiä nostetaan esiin esittämällä aineistolle tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

2 Rikos- ja riita-asioiden sovittelu

2.1 Sovittelu ja sen juuret

Sovittelusta puhuttaessa on hyvä huomioida sen olevan ilmiönä huomattavasti suurempi, kuin yksittäinen palvelumuoto. Sovittelua toteutetaan monin eri tavoin yhteiskunnassamme ja se voi näkyä esimerkiksi työyhteisösovitteluna, katusovitteluna, koulumaailmassa käytössä olevana vertaissovitteluohjelma Verso:na sekä tuomioistuinsovitteluna. Tässä tutkimuksessa keskitytään pelkästään lakisääteiseen rikos- ja riita-asioiden sovitteluun, jota ohjaa laki rikosasoiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta (1015/2005). Lain (1015/2005) syntymisessä keskeisessä roolissa oli Juhani Iivari, joka toimi selvityshenkilönä 2000-luvun alussa. Raportissaan hän esitti muun muassa lain säätämistä sovittelutoiminnan järjestämisestä (Iivari 2000, 113).

Sovittelutoiminta Suomessa sai alkunsa 1980-luvun alkupuolella, kun Suomen Akatemia aloitti sovittelutoiminnan Vantaalla tutkimusprojektina 1983. Projektista muotoutui vakiintunut työmuoto Vantaan sosiaalitoimen käyttöön vuonna 1986. Idea sovittelusta rantautui Suomeen alun alkaen kirkon kriminaaliryöstöjen kautta ja on siitä lähtien kehittynyt nykyiseen muotoonsa kansalaisten aktiivisuuden ja työpanoksen siivittämänä. Tänä päivänä sovittelu on maksuton, puolueeton, vapaaehtoisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen perustuva palvelu. (Flinck 2013, 12–15; Flinck & Elonheimo 2020, 4.)

Sovittelutoiminnan taustalla vaikuttaa restoratiivisen eli korjaavan oikeuden käsite, jonka tunnusmerkkejä ovat luovat ongelmanratkaisutavat, dialogisuus, ihmissuhteiden sekä tunteiden huomioiminen. Restoratiivisen oikeuden filosofia nojaa ajatukseen siitä, että ihmisillä on kyky sekä tahto ratkaista konfliktejaan (Flinck 2013, 16–17; Flinck & Elonheimo 2020, 8). Pohjoismainen sovittelutoiminta alkoi rakentua nykyiseen muotoonsa Nils Christienin ajatuksista. Christien kirjoitti artikkelin (1977), jossa hän kuvasi konfliktia omaisuudeksi, jonka omistus tulisi palauttaa asiassa osallisena olleille. Hänen mukaansa rikosprosessissa asianomaisten asema alenee ja prosessi nostaa valtion osaksi konfliktia. Rangaistuskeskeinen ajattelu keskittää huomiota rikoksentehtäjiin, kun taas restoratiivinen malli antaa myös uhrille keskeisen aseman.

Menettelyssä kaikki asiaan osalliset kokoontuvat yhteen ulkopuolisen kokoonkutsujan toimesta ja pyrkivät keskustellen löytämään ratkaisuja. Toiminta orientoituu vahvasti tulevaisuuteen ja pyrkimyksenä on luoda tilanne, josta kaikkien olisi hyvä jatkaa eteenpäin. Kohtaamisen ja käsittelyn tuloksena konflikti saatetaan saada ratkaistua ja tämän jälkeen ihmisten ja yhteisöjen on

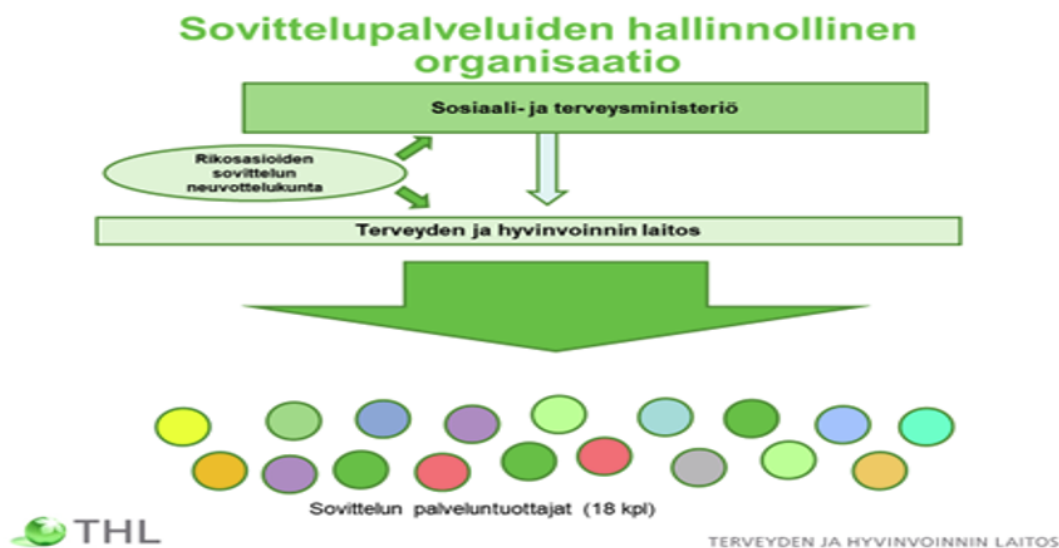
helpompi tulla toimeen keskenään. (Flinck 2013, 16–17; Flinck & Elonheimo 2020, 8.)

Edellä kuvatut korjaavan oikeuden tunnusmerkit auttavat meitä hahmottamaan millainen sovittelutapahtuma tilanteena on. Jotta ulkoiset tuntomerkit olisivat havaittavissa, tulee tilanteen olla tietynlainen sekä tietyllä tapaa toteutettuja. Korjaavan oikeuden arvot ja periaatteet ohjaavat vapaaehtoisten sovittelijoiden työtä sekä toimivat kohtaamistilanteiden karttana. Näihin periaatteisiin lukeutuu muun muassa ihmisen ja asian huomioiminen kokonaisuutena. Sekä ymmärrys siitä, että rikos tai riita voi vaikuttaa ihmiseen niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Lisäksi toiminnassa korostetaan asianosaisten asiantuntijuutta, he ovat oman tilanteensa asiantuntijoita. Tällä tarkoitetaan sitä, että asianosaiset omaavat tietoa ongelmasta sekä siitä mitä sen ratkaisemiseksi voitaisiin tehdä. (Flinck 2013, 16–17.)

Kohtaamisissa pyritään luomaan turvallinen tila keskustelulla ja tämän dialogin mahdollistavan tilan ja tilanteen luomisessa vapaaehtoissovittelijat ovatkin avainasemassa (Flinck 2013, 16–17). Dialogisessa vuorovaikutuksessa ei pelata toista vastaan, vaan siinä ajatellaan ja reflektoidaan yhdessä. Dialogin syntymiselle keskeisiä asioita ovat: tasa-arvoinen suhde, kuunteleminen, avoimuus omista kokemuksista, kunnioitus (Raatikainen ym. 2019, 129). Se miten dialoginen vuorovaikutustilanne asianosaisten välille rakennetaan, ei varmasti ole aina helppoa.

2.2 Sovittelun järjestäminen palveluna

Palveluna sovittelu on lakisääteisesti turvattua ja järjestämisvelvollisuus on asetettu Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitokselle. Lain (1015/2005) mukaisesti palvelua tulee järjestää niin, että se on saatavilla asianmukaisesti koko maassa. Sovittelutoiminnan johto, ohjaus ja valvonta ovat yleisellä tasolla sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tehtäviä. Ministeriön yhteydessä toimii valtioneuvoston asettama rikosasioiden sovittelun neuvottelukunta. Tämä sovittelutoiminnan seuranta ja kehittämistä toteuttava elin toimii kolme vuotta kerrallaan. Palvelun taustalla oleva organisaatio rakentuu monesta tahosta sekä tasosta, ja sitä onkin hyvä selkeyttää kuvion avulla. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Sovittelupalveluiden hallinnollinen organisaatio. (THL 2021).

Palvelun tuottaminen on jalkautettu alueellisesti eri tahojen toteutettavaksi (Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 2005/1015, 2:5–8). Vuonna 2023 palvelua toteutti 18 sovittelutoimistoa ympäri Suomea ja toiminnan toteuttamiseen on varattu noin 7 miljoonan euron budjetti (Flinck & Elonheimo 2020, 7).

Varsinais-Suomen alueella palvelun toteuttamisesta vastaa Varsinais-Suomen sovittelutoimisto, jolla on neljä toimipistettä. Päätoimipiste sijaitsee Turun keskustassa ja sivutoimipisteet Loimaalla, Salossa sekä Uudessakaupungissa (Varha 2024). Varsinais-Suomen sovittelutoimisto on osa Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varhaa. Toimistolla työskentelee 10 sovitteluohjaajaa, jotka ovat työsuhteessa ja noin 150 vapaaehtoista. Tämä Varsinais-Suomen sovittelutoimiston vapaaehtoisten sovittelijoiden joukko muodostaa tämän tutkimuksen tutkimusjoukon.

Käytännön kohtaamiset osapuolten kesken järjestetään pääsääntöisesti sovittelutoimiston tiloissa tai tarpeen tullen videoyhteyksin tai hybriditoteutuksin. Jokaista tapausta tarkastellaan kuitenkin omanaan ja sovitteluita voidaankin toteuttaa tarvittaessa vaikkapa liikuntasaleissa.

Saadaksemme paremman kuvan palvelun kokoluokasta on hyvä tarkastella sovittelua myös tilastojen kuvakulmasta. Vuonna 2022 sovittelutoimistoihin saapui noin 10 000 sovittelualoitetta, jotka sisälsivät 13 600 asiaa. Vuoteen 2021 verrattaessa kasvua kokonaismäärässä on 2,1 prosenttia. Valtaosa tapauksista on rikosasioita, joista yli puolet ovat laadultaan väkivaltarikoksia. Riita-asioiden osuus kokonaismäärästä on vain noin 600. Edellä mainittuja

tapauksia oli vuonna 2022 hoitamassa 1530 koulutettua vapaaehtoissovittelijaa. (THL 2023.)

Tässä hetkessä, jossa elämme, tuntuu keskusteluissa usein nousevan keskeisiksi aiheiksi kustannustehokkuus, kannattavuus ja leikkaukset. Tästä kuvakulmasta sovittelutoimintaa tarkasteltaessa näen tärkeäksi tuoda esiin arvioin yhden asian käsittelyn kustannuksesta yhteiskunnalle, joka vuonna 2022 oli noin 509 euroa. Yli puolet sovittelutapauksista päätyivät sopimukseen ja rikosasioiden kohdalla sopimus saavutettiin 70 prosentin kohdalla. Prosessin kestoa tarkasteltaessa keskimääräinen aika sovitteluprosessille oli 78 päivää ja kuukausina ilmoitettuna noin 2,58. (THL 2023.) Verrokkina mainittakoon käräjäoikeuden käsittelyaika rikosasialle vuonna 2022, joka oli 6 kuukautta (Tuomioistuinvirasto 2023).

Nuorten tekemät rikokset ovat olleet paljon esillä mediassa ja ilmeisen yleinen keskustelun sekä huolen aihe. Vuoden 2022 aikana sovittelussa mukana olleista tekijäksi epäillyksi olleista henkilöistä 13 prosenttia oli alle 15-vuotiaita. Tämä johtuu siitä, että rikosoikeudellisen vastuun puuttumisesta huolimatta, on alle 15-vuotiailla velvollisuus korvata aiheuttamansa vahingot. Näin ollen sovitteluprosessille ei ole varsinaista ikärajaa. (THL 2023.)

”Sovittelu on lapsiystävällistä oikeutta ja tarjoaa paljon ymmärrettävämmän ja pedagogisemman prosessin kuin tuomioistuinlaitos.” (Elonheimo THL 2023.)

2.3 Sovittelussa ratkottavia tilanteita

Sovittelumenettelyn yhteydessä puhutaan useasti riidoista, rikoksista ja konflikteista, joten niiden määrittely varmasti helpottaa kokonaisuuden sekä prosessin osien hahmottamista. Tässä yhteydessä riidalla tarkoitetaan erimielisyyttä, kiistaa tai kiinaa, joka on muodostunut esimerkiksi yksityisten ihmisten välille. Tämänkaltaisia tilanteita voivat olla muun muassa erimielisyydet tonttien rajoista tai häiritsevä käyttäytyminen naapurustossa. (Flinck 2013, 20.) Konflikti on osapuolten välille syntynyt kiista tai ristiriita, johon useasti kytkeytyy vastakkainasettelu arvojen, etujen tai tavoitteiden äärellä. Konflikti pitää sisällään mahdollisuuden johtaa väkivaltaisiin tai rikollisiin tekoihin. Rikoksiin kytkeytyy useasti erilaisia konflikteja sekä tekoja, jotka eivät täytä itsessään rikoksen tunnusmerkistö, mutta ovat moraalisesti tarkasteltuna vääriksi tulkittavissa. (Flinck 2013, 20–21.) Vaikka riita ja konflikti sanoja käytetään useasti rinnakkain, niin oma ajatukseni termistä konflikti on merkitykseltään ja ulottuvuudeltaan syvempi sekä laajempi kuin riita.

Rikos on rikoslaissa (39/1889) määritelty lainvastainen teko, josta on säädetty rangaistus. Rikokset jakautuvat virallisen syytteen alaisiin rikoksiin ja

asianomistajarikoksiin, niiden luoteen ja vakavuuden perusteella. Näiden välillä on merkittävä ero. Virallisen syytteen alaisista rikoksista syyttäjällä on oikeus omatoimisesti nostaa syyte ja syyteharkinta oikeus säilyy syyttäjällä sovittelun lopputuloksesta huolimatta. Asianomistajarikoksissa esitutkinta toimitetaan vain, mikäli asianomistaja ilmoittaa poliisille tai syyttäjälle vaativansa rangaistusta. Asianomistajalla on oikeus peruuttaa rangaistusvaatimuksena. (Flinck 2013, 20–21.) Sovittelun osapuolten kuvakulmasta tämä tarkoittaa sitä, että asianomistajarikosten kohdalla voidaan laatia sopimus, jossa korvauksen suorituksen jälkeen rangaistusvaatimuksesta luovutaan.

Asianomistajarikoksia ovat esimerkiksi kunnianloukkaus, näpistys tai yksityisomaisuuteen kohdistuva vahingonteko (Flinck 2013, 20–21). Lievä pahoinpitely on myös asianomistajarikos, kunhan teko ei kohdistu alaikäiseen henkilöön, aviopuolisoon, entiseen puolisoon tai muihin rikoslaisissa määriteltyihin poikkeuksiin (Rikoslaki 2011/441, 21:16). Virallisen syytteen alaisia tekoja ovat esimerkiksi pahoinpitely, petos, varkaus tai julkiseen omaisuuteen kohdistunut vahingonteko. Rikosten määrittely, tutkinta tai tuomitseminen eivät ole sovittelumenettelyn tehtäviä. (Flinck 2013, 20–21.)

Sovittelusta ei varsinaisesti ole rajattu mitään rikosnimikettä pois, vaan käsiteltävien asioiden kohdalla arvioidaan sovitteluun soveltuvuutta kokonaisuutena. Sovitteluun ei kuitenkaan saa ottaa alaikäiseen kohdistuneita rikoksia, jos niissä rikoksen laadun tai uhrin iän vuoksi syntyy erityisen suojan tarve (Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 2005/1015, 3:1).

2.4 Lakisääteinen sovittelu prosessina

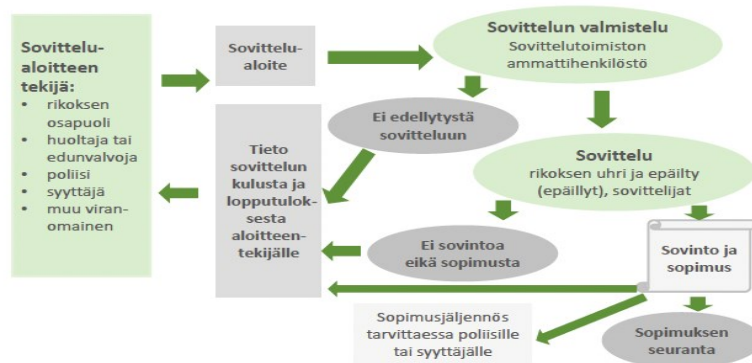
Sovittelumenettely alkaa aina aloitteesta, jonka voi tehdä riidan osapuoli, huoltaja tai edunvalvoja, poliisi, syyttäjä, rikoksesta epäilty, rikoksen uhri tai muu viranomainen. Muu viranomainen voi olla esimerkiksi sosiaali- tai kouluviranomainen. Aloite tehdään pääsääntöisesti siihen sovittelutoimistoon, jonka alueella joku osapuolista asuu. Se voidaan kuitenkin tehdä myös siihen sovittelutoimistoon, jonka alueella asia on tapahtunut. Lähtökohtaisesti aloite tehdään kirjallisesti ja tätä varten laadittu valmis lomake (Liite 1), joka on saatavilla THL:n verkkosivuilta, sekä useiden sovittelutoimistojen omilta verkkosivuilta. (Flinck 2013, 88–89 & Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)

Aloitteen saavuttua sovittelutoimistoon alkaa tapauksen valmistelu, jonka hoitaa ammattihenkilöstä. Valmisteluvaiheessa varmistetaan tapauksen soveltuvuus ja arvioidaan sovittelun edellytykset muun muassa asianosaisten halukkuus sovittaa sekä vapaaehtoisuus. Sovittelutoiminnan vastuuhenkilö tekee

päätöksen sovitteluprosessin käynnistämisestä. (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)

Prosessin käynnistyttyä ammattihenkilöstö valitsee tapauksen piirteet huomioiden mahdollisimman soveltuvat vapaaehtoissovittelijat. Jokaisella tapauksella on nimetty ammattihenkilö ohjaajana ja tapauksesta vastaavana. Mikäli vapaaehtoiset vastaanottavat tapauksen, heidät perehdytään tapaukseen ja sen erityispiirteisiin sekä heille annetaan ohjeita ja ideoita tapaamisten valmisteluun. (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)

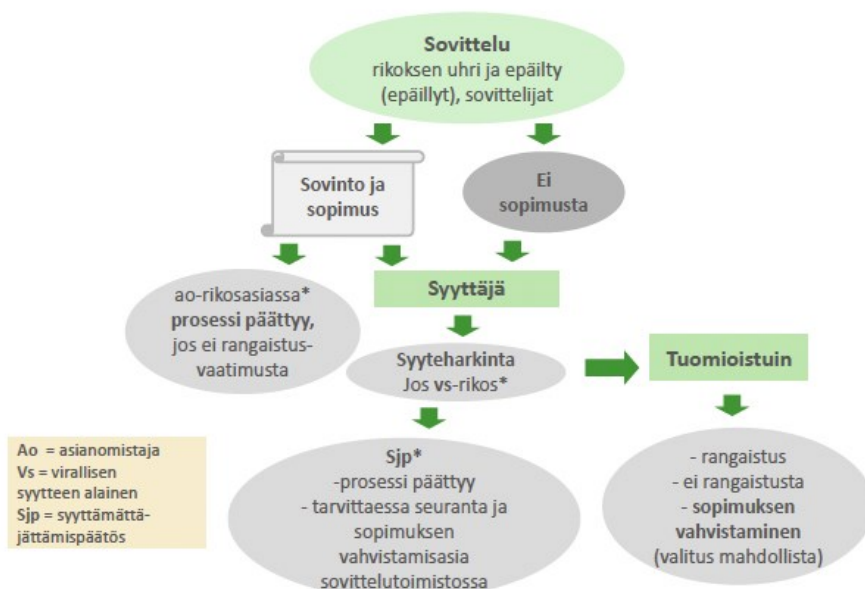
Vapaaehtoiset sovittelijat toimivat pareittain ja tapauksen vastaanottamisen jälkeen vapaaehtoiset pitävät keskenään palaverin. Tapaus käydään yhdessä läpi ja sovitaan vastuunjako. Vapaaehtoiset kartoittavat vapaita hetkiä kalentereistaan, joihin asianosaisille tarjotaan tapaamisia. Vapaaehtoiset sopivat asianosaisten kanssa tapaamisajankohdat ja tavan, jolla tapaaminen toteutetaan. Asianosaiset tavataan aluksi erikseen ja mikäli kaikki asianosaiset ovat yhä halukkaita sovitteluun järjestetään yhteistapaaminen. (Flinck 2013, 61.)



Kuvio 2. Sovitteluprosessi rikosasiasissa (Flinck & Elonheimo 2020, 10).

Yllä olevasta kuviosta näemme, että prosessi voi johtaa sovintoon ja sopimukseen. Näin ei kuitenkaan aina käy ja näissä tapauksissa lopputuloksesta annetaan tietoa aloitteen tekijälle. Mahdollinen sopimus laaditaan yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Tarvittaessa sopimuksen toteutumista voidaan seurata sovittelutoimiston toimesta, tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi erissä maksettavat rahalliset korvaukset. Sopimuksesta ilmoitetaan aloitteen tekijälle ja tarvittaessa siitä toimitetaan jäljennös poliisille tai syyttäjälle. Sovittelu voi keskeytyä missä vaiheessa tahansa, mikäli joku asianosaisista haluaa peruuttaa suostumuksensa sovitteluun. Sovittelutoimistosta voidaan myös valmisteluvaiheessa todeta, ettei tapauksessa ole riittäviä edellytyksiä sovitteluun. Näissä tapauksissa lopputuloksesta tiedotetaan aloitteentekijää. (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)

Prosessissa on pieni ero riippuen siitä, onko kyseessä riita- vai rikosasia. Riita- asioissa sopimusjäljennöksiä ei toimiteta viranomaistahoille, vaan riita ja sen mahdollinen ratkaisu säilyy asianosaisilla. Tieto lopputuloksesta annetaan kuitenkin aloitteen tekijälle, mikäli sen on tehnyt muu kuin riidan osapuoli. (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)



Kuvio 3. Sovittelun merkitys oikeusprosessissa (Flinck & Elonheimo 2020, 10).

Yllä oleva kuvio selkiyttää asianomistajarikoksen sekä virallisen syytteen alaisen rikoksen välistä eroa oikeusprosessin näkökulmasta. Varsinainen sovitteluprosessi asianosaisten kokemana on samanlainen, mutta asianosaisten sekä sovittelijoiden tulee ymmärtää eroavaisuus. Virallisen syytteen alaisissa rikoksissa syyttäjällä säilyy oikeus syytteen nostamiseen, riippumatta sovittelun tuloksesta. Eli näissä tapauksissa asianosaisten sovinnosta ja sopimuksesta huolimatta syyttäjä voi käyttää oikeuttaan ja nostaa syytteen. (Flinck & Elonheimo 2020, 9–10.)

2.5 Sovittelu vapaaehtoistyönä

Vapaaehtoissovittelijana toimimista pidetään lähtökohtaisesti vaativana vapaaehtoistyönä, jossa tarvitaan monipuolisia taitoja. Sovittelutoiminta on lakisääteistä ja se tuo tehtävään omat erityispiirteensä. Laki säätelee palvelun lisäksi myös sitä ketkä voivat toimia vapaaehtoissovittelijan tehtävissä, asettaen reunaehdot sekä vaatimuksia vapaaehtoisena toimivien osaamiselle sekä

tehtävään soveltumiselle. (Flinck & Elonheimo 2020, 13–14.) Sovittelulaisissa kelpoisuutta tehtävään kuvaillaan seuraavasti:

Sovittelijana voi toimia henkilö, joka on suorittanut sovittelutoimintaan perehdyttävän koulutusjakson ja jolla muutoin on sellainen koulutus, taito ja kokemus, jota tehtävän asianmukainen hoitaminen edellyttää, ja joka on muutoin tehtävään soveltuva. Henkilön ottamisesta sovittelijaksi sekä sovittelijan vapauttamisesta tehtävistään päättää sovittelutoiminnan vastuuhenkilö. Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 2005/1015, 2:10.)

Soveltuvuutta arvioidessa tarkastellaan vapaaehtoiseksi haluavan ihmiskäsitystä, ihmissuhdetaitoja, kykyä toimia erilaisten ihmisten ja erilaisissa tilanteissa olevien ihmisten kanssa, motivaatiota sekä mahdollisuutta sitoutua toimintaan (Flinck 2013, 53). Varsinais-Suomen Sovittelutoimistolla järjestettäviin koulutuksiin haetaan motivaatiokirjeellä ja ryhmähaastattelulla, joiden avulla kartoitetaan hakijoiden soveltuvuutta. Koulutukseen valituilta odotetaan halun lisäksi myös realistisia mahdollisuuksia sitoutua hoitamaan vähintään viisi sovittelua vuodessa. Sovitteluiden lisäksi tulee vuosittain osallistua vähintään kahteen lisäkoulutukseen (Turun kaupunki 2021).

Perehdyttävällä koulutusjaksolla tarkoitetaan nykymuotoista vapaaehtoissovittelijan peruskurssia, jossa lähiopetusta on 54 tuntia. Sisältö rakentuu luennoista, demonstraatiosta, vuorovaikutusharjoituksista, käytännön sovitteluharjoituksista sekä pienryhmätyöskentelystä. Näiden lisäksi koulutuksessa tutustutaan kirjalliseen materiaaliin, laaditaan oppimispäiväkirjaa sekä suoritetaan ennako- ja oppimistehtäviä. Lähiopetusjakson päätyttyä vapaaehtoiset sovittelevat ensimmäisiä tapauksiaan pääsääntöisesti kokeneempien vapaaehtoisten kanssa ja koulutuskokonaisuus päättyy kurssilla olleiden yhteiseen kertauspäivään, kun käytännönkokemusta on saatu kerrytettyä vähintään kahdesta sovittelusta. (Turun kaupunki 2021.)

Sovittelijana toimiessaan kohtaa mitä erilaisempia tilanteita sekä ihmisiä, jotka ovat tavalla tai toisella konfliktissa toistensa kanssa. Näissä tilanteissa sovittelijan tehtävä on mahdollistaa yhteys asianosaisten välillä, kuitenkin ottamatta itselleen ratkaisijan roolia. Oikeus konfliktiin ja sen ratkaisuun tulisi säilyä asianosaisilla, niin ettei sovittelija ohjaile, johdattele tai syyllistäen vie tilannetta tiettyyn suuntaan (Flinck & Elonheimo 2020, 13–14).

Konfliktien osapuolten kohdatessa toisensa, saattaa esiin nousta monenlaisiakin tunteita, joskus ne saattavat olla voimakkaitakin. Tällaisissa tilanteissa vaaditaan hyviä ihmissuhde – ja vuorovaikutustaitoja, jotta kykenee lukemaan tilannetta, sekä tekemään nopeita päätöksiä siitä, missä kohtaa tilannetta tulisi rauhoittaa, rajata tai ehdottaa taukoa. Dialogisessa kohtaamisessa lopputulosta ei tiedetä ennalta ja aina se ei suju suotuisasti tai toivotulla tavalla. Näissä tilanteissa vaaditaan malttia, luovuutta, tilannetajua

sekä epävarmuuden sietämistä, unohtamatta kuitenkaan, että toimimme ihmisten kanssa, emme heidän puolestaan. (Flinck 2013, 55–56. & Flinck & Elonheimo 2020, 13–15.)

Erilaisten ihmisten sekä tunteiden lisäksi vapaaehtoissovittelijat kohtaavat monenlaisia asioita, ilmiöitä ja tilanteita. Tehtävissään he ovat tekemisissä kärsimyksen, epäoikeudenmukaisuuden, vääryyden, pahuuden sekä väkivallan käsitteiden kanssa. Edellä mainittujen asioiden kohtaaminen ihmisten tekemänä ja kokemana on kuormittavaa. Tilanteissa voi myös nousta esiin elämänarvollisia ristiriitoja osallistuvien ja vapaaehtoisten arvojen sekä valintojen välillä. Esiin nousseet asiat saattavat myös aktivoida vapaaehtoisen henkilökohtaisia kipupisteitä, mikäli hänellä itsellään on käsittelemättömiä asioita. (Flinck 2013, 63–64. & Flinck & Elonheimo 2020, 13–15.) Itseään kuormittavien asioiden kohtaaminen on haastavaa, jonka lisäksi vapaaehtoisten tulisi näissä tilanteissa toimia tasa-arvoisesti, oikeudenmukaisesti sekä puolueettomasti.

Sovittelussa tapauksia hoidetaan pareittain ja parityöskentely tuo omat ulottuvuudet vapaaehtoisena toimimiseen. Parityö itsessään luo vapaaehtoisille turvallisuutta sekä mahdollistaa henkilökohtaisen kehittymisen palautteen antamisen ja saamisen muodossa. Turvallisuuden lisääntymistä voidaan ajatella käytännöntasolla asianosaisia kohdatessa sekä oikeusturvan näkökulmasta. Palvelun ja asianosaisten kuvakulmasta parityö edesauttaa puolueettomuuden toteutumista sekä tuo tilanteeseen erilaisia näkökulmia, jotka voivat helpottaa tilanteen etenemistä tai ratkaisun löytymistä. Parhaimmillaan parityön osapuolet täydentävät toisiaan ajattelun ja kokemuksensa kautta, miksei persoonienkin osalta. Koliolla on kuitenkin myös kääntöpuolensa ja parityöskentelyä saattaa hankaloittaa monet asiat, muun muassa henkilökemiat tai epäselvät roolit. Siinä missä erilaisuus voi täydentää toisiaan, voi liiallinen erilaisuus kuitenkin hankaloittaa sovittelijoiden kykyä olla toistensa tukena. (Flinck & Elonheimo 2020, 23–24.)

3 Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen

3.1 Vapaaehtoistyö Suomessa

Vapaaehtoisuutta terminä voidaan kuvata tarkoittavan toimintaa tärkeäksi koetun asian puolesta. Se, mikä on kenellekin tärkeää, on yksilöllistä. Näin ihmisen henkilökohtainen arvomaailma heijastuu siihen, minkä asian eteen hän haluaa tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisen toiminnan tavoitteena voi olla maailman muuttaminen, epäkohtien korjaaminen tai yleisesti ottaen hyvän saavuttaminen toisille. Vapaaehtoisena toimiessaan ihminen voi toimia tehtävässään tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin tai hyödyntäen erityisosaamistaan. Toiminta voi kohdistua yksittäisen yksilön tai yhteisön hyväksi, tällä ei kuitenkaan tarkoiteta toimintaa henkilökohtaisen tai oman perheen etuihin tähtäävää toimintaa. (Kansalaisareena ry 2024a.)

Vapaaehtoistoiminta on arvokasta yhteiskunnalle ja yksilöille. Ilmiönä se vahvistaa yhteiskunnan ja siihen kuuluvien välistä luottamuksellista suhdetta ja luo sosiaalista pääomaa yhteiskunnallisen kehityksen tueksi (Kansalaisareena ry 2024a). Suomessa osallistumista vapaaehtoistehtäviin on edesautettu turvaamalla oikeus työttömyysturvaan, mikäli työttömänä työnhakijana osallistuu vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistehtävät eivät kuitenkaan saa olla esteenä vastaanottaa palkallista työtä. (Työttömyysturvalaki 2002/1290, 2:4)

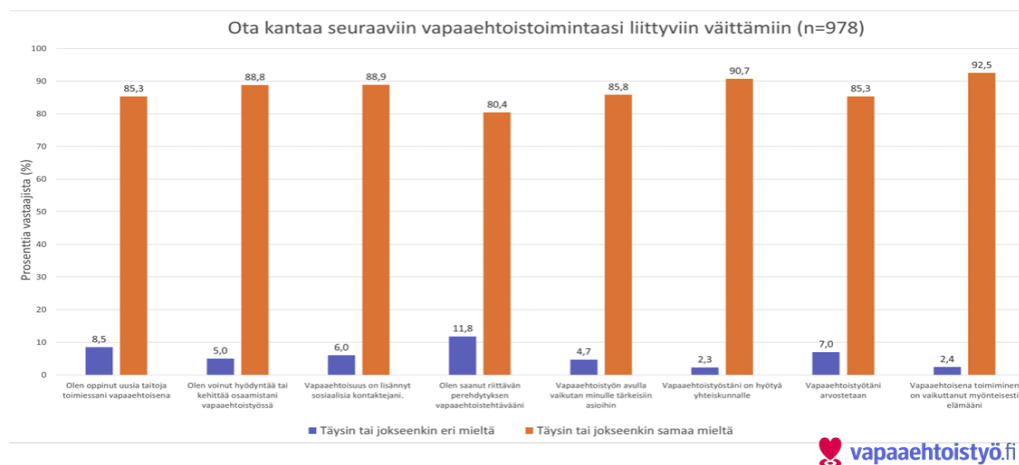
Yleisiä tunnusmerkkejä vapaaehtoistyölle ovat muun muassa suorittajan vapaus valita asia, jonka eteen panoksensa antaa, osallistuminen omien kykyjen ja taitojen pohjalta, määritellä antamansa ajan määrä ja osallistua toimintaan omien voimavarojen sekä aikataulujen mukaisesti. Suuremmassa kuvassa vapaaehtoistoiminta voidaan nähdä kaksisuuntaisena ilmiönä, jossa toiminnan suorittaminen hyödyntää molempia osapuolia. Tekijänä toimiva voi oppia uusia taitoja, kehittää omaa osaamistaan, saada uusia kokemuksia tai kokea tekemisen iloa. Toiminnan kohteen hyödyt ovat enemmän sidoksissa siihen millä kentällä toimintaa tehdään, esimerkin omaisesti Suomessa vapaaehtoisvoimin pyritään muun muassa ehkäistään yksinäisyyttä, lisäämään osallisuutta sekä ylläpidetään urheiluseurojen toimintaa. (Kansalaisareena ry 2024a.)

Historiallisesti tarkastellen vapaaehtoistyö, sellaisena kuin se nykyaikana koetaan, ei ole kovinkaan vanha. Huolehtimista, auttamista ja niin sanottua yhteen hiileen puhaltamista on yhteisöllisissä kulttuureissa esiintynyt pitkään, sen tautalla tosin saattoi vaikuttaa enemmänkin ajatukset velvollisuudesta ja vastavuoroisuudesta. Länsimäinen kulttuurin alkaessa kehittyä yksilökeskeisempään suuntaan, alkoi myös muovautua ja mahdollistua

nykymuotoinen vapaaehtoistyö. Auttamistyön panos kohdistui ”oman kylän” ulkopuolelle ja kohteena olivatkin tuntemattomat, vieraat ihmiset. Lisäksi vapaa-ajan termin selkiytyessä pystyttiin selkeästi erottamaan työ- ja vapaa-aika toisistaan. (Eskola & Kurki 2001, 95.) Mielestäni tämä historiallisen kuvakulman kautta saadaan hyvin korostettua se mikä nykypäivän vapaaehtoistyön ydin on: henkilökohtainen valinta antaa omaa aikaansa tuntemattoman kanssa ihmisen hyväksi.

Kansalaisareena ry:n laskelmien mukaan vuoden 2020 aikana Suomessa tehdyn vapaaehtoistyön rahallinen arvo olisi noin 4,38 miljardia euroa, tuntimäärällisesti tämä tarkoittaa noin 224 miljoona tuntia. Laskelmat ovat tehty käyttäen hyödyksi vuoden 2019 Tilastokeskuksen palkka- ja väestötietoja sekä vuoden 2021 Vapaaehtoistyö Suomessa -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan lähes puolet Suomessa asuvista työikäisistä ihmisistä on tehnyt vapaaehtoistyötä. (Kansalaisareena ry 2024b.)

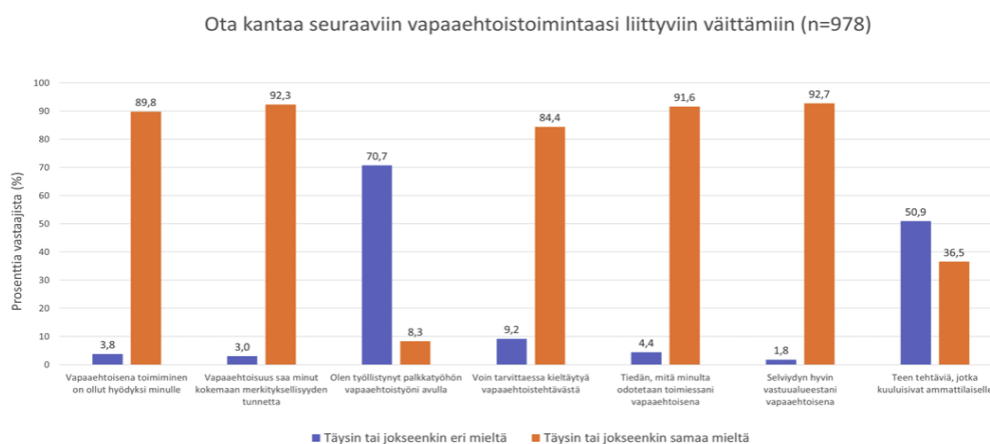
Vapaaehtoistyö.fi-palvelun toteuttaman Vapaaehtoisten kysely 2022-tutkimuksen, jossa vastaajia oli 995, tuloksia tarkasteltaessa nousee esiin, että 82 % vapaaehtoisista ovat naisia. Suurin edustettu ikäryhmä on 63–79-vuotiaat 59 % osuudella. Vastausten perusteella vapaaehtoistyötä tehdään eniten järjestön tai yhdistyksen kautta 56 % sekä lähes yhtä merkittäväällä osuudella seurakunnan kautta 55 %. Selvytyden vuoksi mainittakoon, että yksittäinen henkilö voi toimia vapaaehtoisena useamman tahon kautta (973 vastaaja on antanut 1329 vastausta), jonka vuoksi kyselyssä annetut vastaukset vääristävät suhteellisia osuuksia. (Vapaaehtoisten kysely 2022.)



Kuvio 4. Vapaaehtoisten vastauksia väittämiin (Vapaaehtoisten kysely 2022).

Tutkimuksen tuloksien (Kuvio 4.) mukaan 89 % vapaaehtoisista kokee sosiaalisten kontaktiensa lisääntyneen vapaaehtoisena toimimisen

seurauksena, 86 % kokee vaikuttavansa hänelle tärkeisiin asioihin, 91 % mielestä hänen vapaaehtoistyönsä hyödyttää yhteiskuntaa, 85 % kokee saavansa arvostusta tekemästään vapaaehtoistyöstä ja 93 % kokee vapaaehtoistoiminnan vaikuttavan myönteisesti hänen elämäänsä. Lisäksi 92 % on vastannut vapaaehtoistyön saavan heidät kokemaan merkityksellisyyden tunnetta. (Vapaaehtoisten kysely 2022.)



Kuvio 5. Vapaaehtoisten vastauksia väittämiin (Vapaaehtoisten kysely 2022).

84,4 % vastanneista ilmoittaa voivansa tarvittaessa kieltäytyä vapaaehtoistehtävistä. (Kuvio 5.) Tämän kohdalla voisi ajatella prosenttiosuuden olevan suurempi ja pohdinkin tätä enemmän myöhemmässä sitoutumisen osiossa. 51 % kokee tekevänsä tehtäviä, jotka kuuluisivat ammattilaisille, tämän rinnalla 93 % ilmoittaa kokevansa selviytyvän hyvin vastuualueestaan vapaaehtoisena. Jäin pohtimaan, että viestittävätkö nämä kaksi vastausta vapaaehtoistemme osaamisen ja kyvykkyyden korkeasta tasosta? Motivaation kuvakulmasta nostan vielä yhden kohdan tutkimuksesta. 30 % ilmoittaa jatkavansa vapaaehtoisena, koska ei ole ketään muuta, joka hoitaisi kyseistä tehtävää. (Vapaaehtoisten kysely 2022.) Suomalaiset tekevät eniten vapaaehtoistoimintaa liikunnan ja urheilun sekä lasten ja nuorten parissa (Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2021).

3.2 Miksi vapaaehtoistyötä tehdään?

Vapaaehtoistyö tarjoaa tekijälleen paljon, se muodostaa kentän, jossa henkilö voi omaehtoisesti toteuttaa yhteisöllisesti arvokkaana pidettävää asiaa. Auttamista arvostetaan tämänhetkisen käsityksen mukaisesti kaikissa kulttuureissa. Auttajana ihminen saa yhden roolin lisää ja onkin havaittu, että roolien määrän ja ihmisen hyvinvoinnin kokemuksen välillä on suhde. Mitä useampi rooli ihmisellä on omassa elämässään, sitä paremmin ihminen tyypillisesti kokee voivansa. (Ojanen 2021.)

Markku Ojanen (Ojanen 2021) on laatinut arvion erilaisten keinojen vaikutuksesta koettuun hyvinvointiin. Erilaisten keinojen kohdalla on arvioitu niiden vaikutusta energisyyteen, hyvään oloon sekä saavutettujen vaikutusten kestävyyttä. Arvioita tehdessä tekijä on pyrkinyt huomiomaan tutkittua tietoa, mutta arviot ovat subjektiivisia. On myös huomioitava, että erilaiset asiat vaikuttavat meihin yksilötasolla todella eri tavoin, joten arviot kuvaavat vaikutuksia yleisellä tasolla.

Taulukko 1. Eri keinojen vaikutus hyvinvointiin (Ojanen 2021).

| | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|
| Vahvuuksien tunnistus | + | (+) | + |
| Kiitollisuudenosoitus | (+) | ++ | ++ |
| Lottovoitto | + | ++ | (+) |
| Avun antaminen | (+) | ++ | 0 |
| Anteeksipyyntö | (+) | ++ | + |
| Puhuminen | 0 | + | + |
| Vapaaehtoistyö | (+) | + | ++ |

Yllä olevasta taulukon osasta käy ilmi, että vapaaehtoistyö vaikuttaa lievän positiivisesti energisyyteen, melko myönteisesti hyvään oloon ja saavutettujen vaikutusten kesto suuri. Avun antaminen taas lisää hyvän olon tunnetta suuresti, mutta ei kestävästi. (Ojanen 2021.) Vapaaehtoistyön osalta selkeästi vaikuttaa siltä, että seuraukset sen tekemisestä ovat suotuisat ja yksilöä palkitsevia.

Positiivisen psykologian kentällä, Martin Seligmanin (2002) laatima Perma -malli (ks. PERMA – Martin Seligmanin hyvinvoinnin malli 2021) on mielestäni esiin nostamisen arvoinen onnellisuuden kokemuksen rakentumista jäsentävä teoria. Perma -malli itseasiassa on positiivisen psykologian kivijalka, johon se

viitekehäksenä nojaa. Mallin mukaan ihmisen kokema hyvinvointi rakentuu seuraavanlaisista palasista:

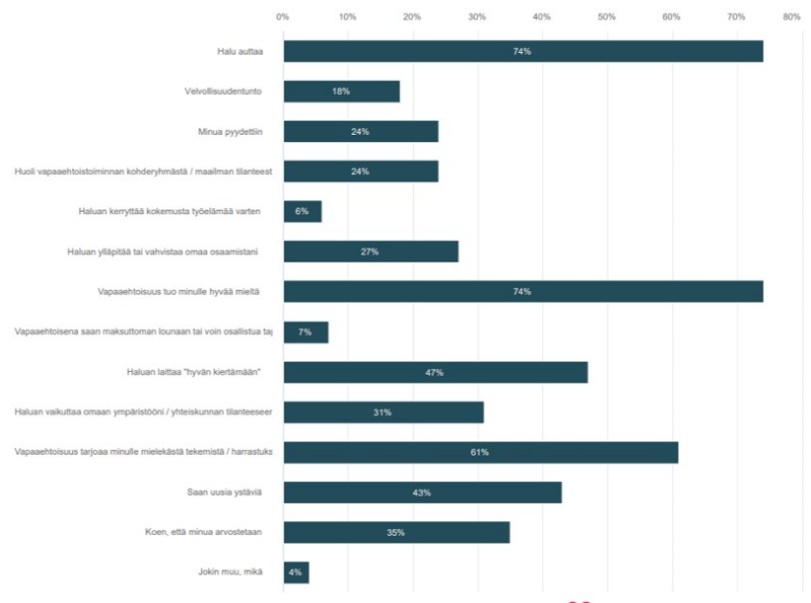
- P = Positive emotions / Myönteinen näkemys elämästä
- E = Engagement / Sitoutuminen, omat vahvuudet ja työn imu
- R = Positive relationship / Ihmissuhteet, aito yhteys muihin
- M = Meaning / Merkityksellinen ja omien arvojen mukainen elämä
- A = Accomplishment / Aikaansaaminen, päämäärät ja onnistuminen kokemukset

Mitä enemmän näitä elementtejä elämämme eri osa-alueilla on, sitä hyvinvoivemmaksi itsemme tunnemme. Myöhemmin mukaan on lisätty kuudes palanen; V = Vitality / Elinvoimaisuus. Nämä kuusi hyvinvoinnin rakennusainetta muodostavat ns. kukoistuksen kehän (Suomen positiivisen psykologian yhdistys 2021). Palauttaessa mieleemme vapaaehtoistyön määritelmää sekä aiemmin esiteltyjä ihmisten raportoimia motiiveja toiminnassa mukana olemiselle, yhteys edellä esiteltyjen hyvinvoinnin rakennusaineilla on selkeä. Ojasten havainnot vapaaehtoistyön seurauksien positiivisuudesta suorittajalla itselleen vaikuttavat loogisilta.

Anne Birgitta Pessi (ent. Yeung) tutki 2000-luvun alussa vapaaehtoistyötä tekevien motiiveja. Hänen saamissaan tuloksissa korostuivat aiempiin tutkimuksiin verrattaessa enemmän; auttamisen halu, sosiaalisten kontaktien saaminen, uuden oppiminen sekä uusien näkökulmien saaminen (Nylund & Yeung. 2005, 122–123). Vuoden 2022 Vapaaehtoisten kyselyssä yhtenä kysymyksen kysyttiin mitkä asiat motivoivat toimimaan vapaaehtoisena. (Kuvio 6.)

Mikä motivoi sinua toimimaan vapaaehtoisena?

Vastaaajien määrä: 980 , valittujen vastausten lukumäärä: 4651



Kuvio 6. Mikä motivoi sinua toimimaan vapaaehtoisena? (Vapaaehtoisten kysely 2022).

Vastauksista selkeästi eniten korostuvat auttamisen halu sekä itselle saatu hyvä mieli ja 74 % vastaajista olivat nimenneet nämä motiivit. 61 % vastanneista kokee saavansa mielekästä tekemistä ja 43 % saavansa uusia ystäviä. Samankaltaiset teemat nousevat esiin, vaikka tutkimuksen ja kyselyn välillä on liki 20-vuotta.

3.3 Sitoutuminen

Sitoutuminen on motivaation tavoin ilmiönä monisyinen ja laaja-alainen, joskaan ei niin tilannesidonnainen, kuin motivaatio. Ilmiönä se kuvastaa ihmisen suhdetta asettamaansa päämäärään tai esimerkiksi vapaaehtoistehtävään. Sitoutumisesta puhutaan myös psykologisena sopimuksena. (Viitala 2013, 85.)

Psykologiset sopimukset voidaan jakaa Rousseau'n (1990; 1994) mukaan (ks. Viitala 2013, 85) kahteen luokkaan, jotka ovat transaktionaaliset ja relationaaliset sopimukset. Transaktionaalisissa sopimuksissa korostuvat vaihtokaupalliset arvot ja keskiössä on sovitun palkkion ja sovitun tehtävän välinen suhde. Relationaalisissa suhteissa ilmenee pidempää kestoja ja suhde on emotionaalisella tasolla syvempi. Suhteen syvyys voi ilmentyä esimerkiksi odotusten ylittämisenä tai joustamisena yhteisen hyvän eteen.

Vapaaehtoistyön on havaittu heijastavan ihmisen henkilökohtaista arvomaailmaa ja panos annettiin usein itselle merkityksellisen asian eteen. Tämän tiedon pohjalta oletan vapaaehtoissovittelijoiden omaavan emotionaalisesti syvemmän siteen tehtävään ja rajaamme tarkastelun kohteeksi Meyer & Allen (1991) esittämän mallin mukaisen affektiivisen sitoutumisen tyyppin. Affektiivisessä sitoutumisessa korostuu tunnetason yhteys, halu olla osana sekä luottamuksen ja arvostuksen kokemukset. (Meyer & Allen 1997). Tutkimuksen keskeinen tavoite on löytää tietoa, jonka avulla vapaaehtoisten toiminnassa mukana olemisen aikaa saataisiin maksimoitua. Tämän vuoksi pidän loogisena tarkastella tämän kaltaiseen sitoutumissuhteeseen vaikuttavia tekijöitä, koska se tyypillisesti ilmentää muun muassa pidempää kestoja.

Sitoutumisen kuvakulmasta tarkasteltaessa, organisaation toiminnan piirteistä esiin nousevat oikeudenmukaisuus ja viestinnän rehellisyys. Oikeudenmukaisen kohtelun kokemuksen ja affektiivisen sitoutumisen välillä on havaittu merkittäviä positiivissävytteisiä korrelaatioita. Viestinnän osalta se, että henkilöstö kokee saavansa asianmukaisen selityksen ja perustelun asioille on lisännyt sitoutumista. (Meyer & Allen 1997, 44.) Asioina ja toimintatapoina nämä saattavat vaikuttaa itsestään selvyyksiltä, tai vähintäänkin käytännöiltä, joihin

useimmat pyrkivät. Molemmissa havainnoissa esiin nousee kokemuksellisuus ja se tuntuu merkitykselliseltä asialta. Sillä organisaation päätöksiä saatetaan tehdä ja toteuttaa henkilöstön etua ajatellen, mutta muistetaanko aina ajatella, millainen kokemus henkilöstölle syntyy? Jyrääkö tarkoitus tavan? Havaintojen perusteella affektiiviseen sitoutumiseen vaikuttaa enemmän se, miten oikeudenmukaisesti henkilöstö kokee päätöksiä tehtävän, kuin se, että saavatko he aina haluamansa (Meyer & Allen 1997, 48). Oikeudenmukaisuuden ja viestinnän synnyttämien kokemusten lisäksi on havaittu merkitys, sillä mikä henkilöstön taholta koetaan olevan johdon motiivi suoritettavien toimien takana. Suotuisankaan muutoksen kohdalla ei havaittu vaikutusta affektiivisen sitoutumisen vahvuuteen, mikäli työntekijät uskoivat muutosten takana olevan motiivin olevan lainsäädännöllisen velvollisuuden noudattaminen. Mikäli henkilöstö uskoi muutosten toteuttamisen takana olevan huoli heistä tai kunnioitus heitä kohtaan, raportoivat he vahvemmassa affektiivisesta sitoutumisesta. (Koys 1988, 1991 ks. Meyer & Allen 1997, 55.)

Yksittäisen työntekijän ja organisaation välisessä suhteessa korostuu oikeudenmukaisen kohtelun kokemuksen lisäksi työntekijän tuntemukset henkilökohtaisesta merkityksellisyydestä sekä kyvykkyydestä. Havainnot tukevat käsitystä siitä, että henkilöt, jotka uskovat olevansa tärkeä osa organisaatiota ja organisaation arvostan heidän panostaan, ilmentävät vahvempaa affektiivista sitoutumista. (Meyer & Allen 1997, 48–49). Vahvaa affektiivista sitoutumista ilmentävät työntekijät olivat taipuvaisempia joustamiseen sekä itsensä ylittämiseen. Voitaisiinkin ajatella työntekijän ja organisaation välisen suhteen muodostavan parhaimmillaan toinen toistaan ruokkivan ja kehittyvän jatkumon.

Voisiko vahva sitoutumisen taso ainakin osittain selittää aiemmin esiin nousutta tilastoa, jossa 16 % vapaaehtoisista kokee, ettei voi kieltäytyä tarjotusta tehtävästä (Vapaaehtoisten kysely 2022). Voiko tämän luvun taustalla ollakin vahva tunnetason yhteys ja sitoutumisen taso ja kyseinen tunne kumpuaakin sisältämme, vaikka realiteetit eivät vaihtoehdottomuudesta viestittäisikään?

Uusien työntekijöiden kohdalla on havaittu organisaation suunnalta saadun tuen kokemuksen olevan keskeisessä roolissa sille, kuinka vahvaa affektiivista sitoutumista uusi työntekijä ilmentää. Uusien tulokkaiden kohdalla ensimmäiset kuukaudet ovat merkittäviä ja tuen kuvakulmasta positiivisia kokemuksia kokeneiden kohdalla on havaittu erityisen vahvaa affektiivista sitoutumista. (Meyer & Allen 1997, 47.) Tästä voidaan päätellä sekä perehdytysprosessilla että perehdyttäjällä olevan suuri merkitys sille, kokeeko uusi työntekijä jäävänsä etäälle organisaatiosta vai kiinnittyvänsä siihen. Psykologinen suhde muodostuukin enemmän työyhteisöön, kuin organisaatioon ja saattaa näin ollen

olla riippuvainen työyhteisön rakenteesta. Yhteys organisaatioon saattaisi olla voimavara mahdollisten muutosten kohdalla. Lieneekin tärkeää, että uudet tulokkaat kokevat saavansa tukea ja ohjausta organisaatiolta sekä sen eri tasoilta, eikä ainoastaan työtovereiltaan. Heikentävinä tekijöinä onkin havaittu henkilön kokemus epävarmuus vaatimuksista tai epäselvyys häneen kohdistuvista odotuksista. Toimiminen ristiriitaisten ja epäselvien rooliodotusten kanssa on varmasti kuormittavaa ja saattaa kokemuksena tuntua ongelmasta toiseen siirtymiseltä tai jatkuvalta virheiden tekemiseltä (Meyer & Allen 1997, 48). Vapaaehtoissovittelijan näkökulmasta nostaisin esiin parityöskentelyn sekä sen herkkyyden edellä mainituille asioille.

Anne Birgitta Pessi (ent. Yeung 2005) totesi vapaaehtoisen sitoutumisen kaipaavaan lisää tutkimusta, mutta sillä hetkellä sitoutumista voitaisiin parhaiten kuvata toteamuksella ”Tämä on minun juttuni!” (Nylund & Yeung 2005, 123). Vapaaehtoisten kohdalle avain asemassa lieneekin löytää se itselle oikea tapa tehdä vapaaehtoistyötä. Toisten ihmisten konfliktien ja tunteiden kohtaaminen on omanlaistansa sekä vaativaa vapaaehtoistyötä. Onkin mielenkiintoista nähdä millaisia merkityksiä tutkimus nostaa esille, siitä miksi vapaaehtoissovittelijat pitävät sovittelua omana juttunaan.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuksen lähtökohdat, tarve ja tutkimuskysymykset

Kiinnostus tutkia sitoutumistekijöitä vapaaehtoissovittelijoiden keskuudessa lähti liikkeelle omakohtaisesta kokemuksesta henkilöstön johtamisesta, näiden tehtävien parissa piti pohtia laaja-alaisesti rekrytointia, perehdytystä ja millä tavoin työntekijät saadaan sitoutumaan. Aiemmat pohdinnat ovat liittyneet palkkaa saavien henkilöiden sitouttamiseen, joten tutkimuksen kohteena oleva vapaaehtoisten kuvakulma on mitä mielenkiintoisin.

Sitouttamiseen liittyvän tutkimuksen tarpeellisuutta voidaan perustella monesta eri kuvakulmasta tarkastellen. Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden kautta näiksi kuvakulmiksi tunnistettiin muun muassa laadullinen-, kustannus-, resurssi-, toimintavarmuus- ja hyvinvoinnin kuvakulma. Sovittelu on palveluna turvattu lain avulla kaikkien saataville ja palvelun tuottamisessa avainasemassa ovat vapaaehtoissovittelijat. Jotta palvelua pystytään tuottamaan, tarvitaan riittävästi osaavia vapaaehtoisia. Sovittelun tarkoituksena on tuottaa asianosaisille korjaavia kohtaamisia sekä kokemuksia, tämä nostaakin esiin laadullisen- sekä vapaaehtoisten hyvinvoinnin kuvakulmat.

Tutkimus on myös siltä osin ajankohtainen, että koronavirus on vaikuttanut suuresti yhteiskunnan tapoihin ja etätyöskentely sekä etätapaamiset ovat tulleet osaksi arkea. Etätapaamiset ovat tulleet myös osaksi sovitteluprosessia ja se vaikuttaa omalta osaltaan vapaaehtoissovittelijoiden työskentelyyn. Puhutaankin jopa koronakriisin jälkeisestä, niin sanotusta uudesta normaalista, jonka vaikutukset saattavat olla ainakin osittain pysyviä (Työelämäfoorumi 2022). Epidemian aikana vapaaehtoisten yhteisiä tapaamisia on ollut vähemmän ja tällä on saattanut olla vaikutuksia yhteisöllisyyteen sekä sitoutumisen tasoon.

Tutkimustehtävänä on kartoittaa Varsinais-Suomen sovittelutoimiston vapaaehtoissovittelijoina toimivien ihmisten sitoutumisen taustalla olevia motiiveja, ajatuksia ja kokemuksia. Tutkimusta tehdään hyvinvoinnin ja kestäväen kehityksen kuvakulmasta ja pyrkimyksenä on tuottaa sellaista ajantasaista tietoa, jonka avulla olisi mahdollista lisätä tai vahvistaa vapaaehtoissovittelijoiden hyvinvointia ja sitoutumista. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä asiat luovat sitoutuneisuutta?
2. Mitkä asiat vähentävät sitoutuneisuutta?
3. Miksi ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijana?

4. Millaiset ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijoina?

4.2 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineiston keräämiseksi valittiin hyödyntää Webropol-alustaa, joka on tyypillinen ja yleinen käyttöliittymä sähköisten kyselyiden toteuttamiseksi. Menetelmää valittaessa pohtisimme yhdessä toimeksiantajan kanssa, millaisen riskin perinteiset haastattelut muodostavat sille, että aineisto kuvastaa vain aktiivisimpien sovittelijoiden näkemystä. Tavoitteena ja tahtotilana oli tavoittaa eritasoisesti aktiivisia sovittelijoita. Sähköisen kyselyn nähtiin mahdollistavan tätä tavoitetta, sillä kyselyyn voi vastata rauhassa kotona, silloin kun itselle parhaiten sopii. Vastaamisen helppoudella pyrittiin saavuttamaan laajempaa otantaa ja tämä oli menetelmän valinnassa keskeinen peruste. Sähköisesti toteutettu kysely tuottaa aineiston suoraan kirjallisessa muodossa, jolloin se on suhteellisen nopeasti käsiteltävissä ja analysoitavissa. Sen lisäksi, että vapaaehtoisille pyrittiin tekemään näkemyksiensä jakaminen mahdollisimman helpoksi, vältyttiin myös tilavarauksilta ja haastatteluiden aikataulutuksilta. Valittu menetelmä palveli parhaiten tavoitetta, ollen myös resurssimielessä tehokas tapa kerätä aineisto.

Menetelmänä kyselyhaastattelua käytetään silloin, kun mielenkiinto ei ole suoraan yksittäisten vastaajien vastauksissa sellaisenaan, vaan vastauksia tarkastellaan osana isompaa kokonaisuutta. Kokonaisuudesta etsitään yhtäläisyyksiä, joiden johdattelemana aineistoa luokitellaan erilaisiin luokkiin ja lopulta näistä saadaan muodostettua kuvauksia ryhmästä tai sen osista. Näistä syistä tämän kyselytutkimuksen toteutuksessa apuna käytettiin kyselyhaastattelun periaatteita. Näiden mukaisesti kyselylomakkeesta pyrittiin laatimaan mahdollisimman selkeä ja loogisesti etenevä, mutta kuitenkin kohtuullinen kokonaisuus. (Leinonen ym. 2017.)

Kysymystyypeiksi valittiin avo-, seka- sekä monivalintakysymyksiä, monivalintakysymyksien avulla kartoitettiin vastausta tutkimuskysymykseen ”millaiset ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijoina”. Sekamuotoisia kysymyksiä käytettiin monivalintakysymysten yhteydessä, taustoja kartoittavassa osiossa. Avoimia kysymyksiä käyttämällä mahdollistetaan laajemman tiedon ja ymmärryksen saaminen tutkittavasta asiasta, kuin suljettuja kysymyksiä käyttämällä. Suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat usein lyhyitä ja niitä on rajallinen määrä (Kananen 2017, 98). Tavoitteena oli saada mahdollisimman ryhmänsä kaltaista aineistoa, sitä liikaa rajaamatta tiettyihin vaihtoehtoihin. Näin pyrittiin varmistamaan aitojen kokemusten sekä ajatusten esiin nouseminen. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tutkimusjoukolle, testattiin se kahden vapaaehtoissovittelijan toimesta. Kyselomakkeen lisäksi

testaajat saivat kommentoida myös saatekirjettä (Liite 2), sekä tietosuojaselostetta (Liite 4). Testaukseen osallistuvat eivät saaneet vastata varsinaiseen tutkimukseen ja heidät rekrytoitiin tehtävään toimeksiantajan avulla. Testaajilta saadun palautteen pohjalta kysymysten (Liite 3) järjestystä muutettiin osittain. (Leinonen ym. 2017.)

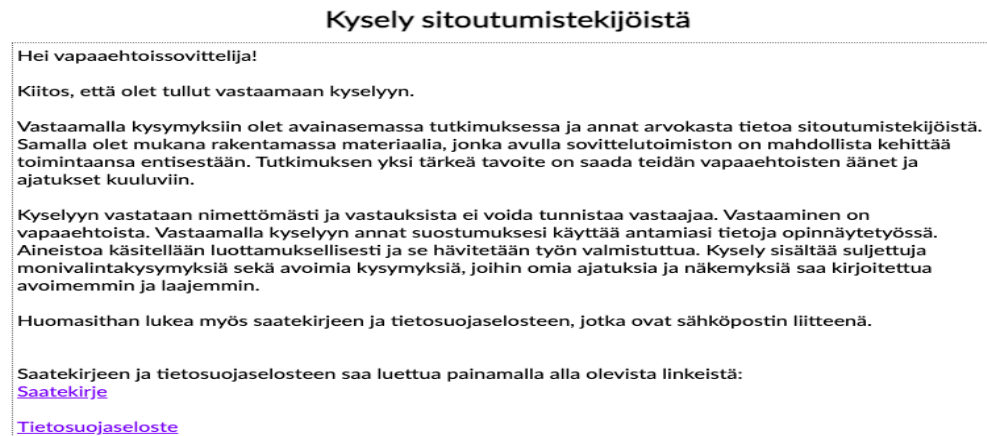
Kysymyksiä laadittaessa pyrittiin huomioimaan sitoutumisen olevan laaja-alainen sekä monisyinen ilmiö. Tämä huomioiden kyselylomakkeelle (Liite 3) lisättiin kysymyksiä, joilla kartoitettiin muun muassa motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, vapaaehtoistyön yksilöllisiä merkityksiä, sovittelijana toimimisen antia. Näiden kysymysten avulla pyrittiin saavuttamaan sellainen aineisto, josta muodostuisi parempi kokonaiskuva sitoutumisen taustalla olevista vaikuttimista. Aiemmin esitetyn pohjalta motivaatio on sitoutumista rajallisempaan aikaikkunaan sijoittuva ilmiö. Tämän takia aineistoon haluttiin kokemuksia myös motivaatioon vaikuttavista tekijöistä, jotta pystyttäisiin hahmottamaan esiinnoisseiden tekijöiden ajallista ulottuvuutta.

Kysymyksiä laadittaessa pyrittiin huomioimaan myös toiminnan erityispiirteitä ja ominaisuuksia. Vapaaehtoissovittelijoiden aktiivisuuden tasoa kartoitettiin selvittämällä vuositasolla vastaanotettujen tapausten määrää. Kysymyksen muotoilussa oli huomioita se, että tapaukset saattavat keskeytyä monissa eri prosessin vaiheissa. Näin ollen kysymyksen asettelu esimerkiksi muotoon ”montako tapausta hoidat vuodessa”, olisi saattanut asettaa vastaajat hankalaan tilanteeseen ja määrittelemään itse, milloin tapaus lasketaan hoidetuksi ja milloin ei. Tämä olisi mahdollisesti antanut väärää kuvaa vastaajien todellisesta tapausten vastaanottamisen aktiivisuuden tasosta.

4.3 Kyselyn toteutus

Kyselystä tiedotettiin osana vapaaehtoissovittelijoille lähetettävää sovittelijatiedote -sähköpostia. Kysely oli osana tiedotetta kolmena kertana 11.12.2023, 18.12.2023 sekä 12.1.2024. Aineiston keräämisessä tavoiteltiin yli 20 vastausta. Kysely oli osa tiedotetta ja siihen liittyvät liitetiedostot eivät olleet ainoita liitetiedostoja, tämä saavutettavuuteen vaikuttava asia huomioitiin

kyselylomakkeen alkusanoissa. Alkusanoina laadittiin tiivistelmä saatekirjeen sisällöstä.



Kuva 1. Kyselylomakkeen alkusanat

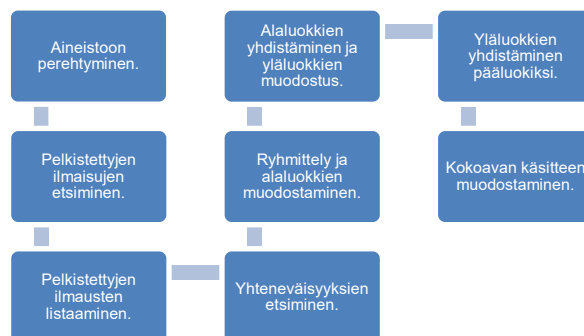
Saatekirjeestä sekä tietosuojaselosteesta laadittiin sähköiset PDF-versiot, jotta ne saatiin helposti sisällytettyä alkusanojen yhteyteen linkkien avulla. Viimeisen lähetykserran jälkeen vastauksia oli kertynyt 23 kappaletta, jolloin aineiston määrällinen tavoite oli täyttynyt. Vastausprosentiksi muodostui 16,4 %, joka on varsin tyypillisen kokoinen otanta tämän tyyppisissä opinnäytetyönä tehdyissä tutkimuksissa.

4.4 Aineiston analyysi

Kyselystä saatu laadullinen aineisto analysoidaan induktiivisesti, eli aineistolähtöisellä sisällön analyysillä. Aluksi aineistoon perehdytään kattavasti ja siitä muodostetaan yleiskuva. Yleiskuvan muodostamisen jälkeen aineistosta aletaan etsiä yhtäläisyyksiä, joiden pohjalta luodaan yhdistäviä luokkia. (Kuvio 7.) Vastaukset määrittelevät sen mikä on tärkeää ja merkityksellisyyksiä nostetaan esiin esittämällä aineistolle tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Analysointi prosessina jakautuu Miles ja Hubermanin (1994) mukaan (ks. Tuomi & Sarajarvi 2018, 91) kolmeen päävaiheeseen seuraavasti:

1. Redusointi – pelkistäminen
2. Klusterointi – ryhmittely
3. Abstrahointi – teoreettisten käsitteiden luominen



Kuvio 7. Analysointiprosessin eteneminen tässä tutkimuksessa.

Redusointi vaiheessa aineistoista karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Tutkimustehtävän kysymykset, tutkimusetiikka ja objektiivisuus ohjaa tunnistamista. Käytännössä pelkistämistä tehdään tiivistämällä tai aineistoa pilkkomalla. Pilkkomisella tarkoitetaan yksittäisestä vastauksesta useamman pelkistetyn ilmauksen rakentamista. Yksittäisessä vastauksessa voi olla useampi tutkimustehtävää kuvaava osa, jolloin niiden näkyminen tuloksissa edellyttää pilkkomista ja näin olikin useammassa vastauksessa. Tämänkaltaisissa tilanteissa tiivistäminen karsisi tutkimuksen kannalta olennaista tietoa pois ja tutkija valitsisi itse mikä on vastauksessa tärkein asia, muiden asioiden ja vastaajan alkuperäisen näkemyksen kustannuksella. Pelkistämisen yhteydessä aineistosta etsitään toistuvuuksia, joita voidaan merkata esimerkiksi värikoodein. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92.)

Esimerkkinä tämän tutkimuksen aineiston käsittelystä, havainnoin seuraavaksi yhden vastauksen tiivistämisen pelkistetyksi ilmaisuksi.

”Ohjaajat antavan tukensa vapaaehtoisille...”

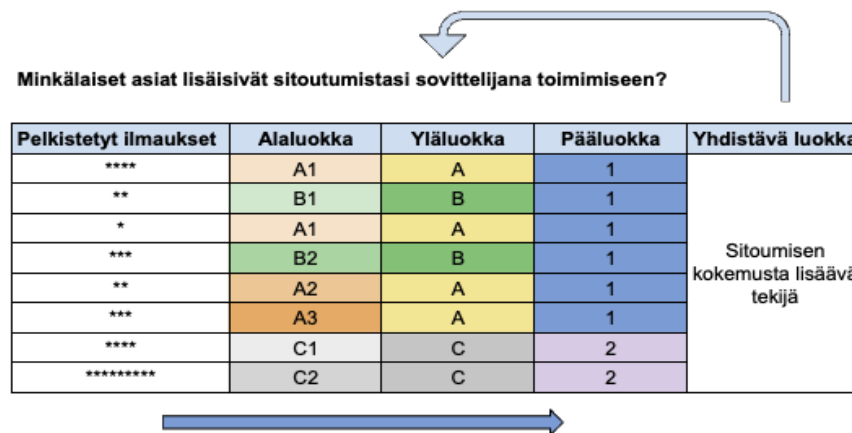
Vastaus on annettu kysymykseen ”Miten sitoutuminen näkyy edustamassasi sovittelijoiden yhteisössä?”. Tästä vastauksesta tiivistettiin pelkistetyksi ilmaisuksi ”Ohjaajien tuki”. Pilkkomisesta esimerkkinä vastaus, joka on annettu kysymykseen ”Minkälaiset asiat lisäisivät sitoutumistasi sovittelijana toimimiseen?”.

”Hyvä ilmapiiri ja sovitteluohjaajan tuki.”

Tästä vastauksesta pilkottiin käsittelyyn ilmaisut ”Hyvä ilmapiiri” sekä ”Ohjaajien tuki”.

Klusterointi vaiheessa pelkistetyistä ilmauksista etsitään tarkasti läpikäymällä samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia tarkoituksena muodostaa samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet omiksi ryhmikseen. Ryhmittelyn helpottamiseksi,

toistuvuudet merkittiin värikoodein pelkistämisen vaiheessa. Ryhmiä muodostetaan alaluokkia, jotka nimetään kuvastamaan mahdollisimman tarkasti edustamiensa ryhmien yhteisesti esiin nostaman ilmiön ominaisuutta. Luokittelua jatketaan yhdistelemällä alaluokkia yläluokkiin, yläluokkia pääluokkiin ja lopulta yhdistävä luokka, jolla muodostetaan yhteys tutkimustehtävään. (Kuvio 8.) Yläluokat nimetään niin, että ne kuvastavat mahdollisimman selkeästi edustamiensa alaluokkia yhdistävää ilmiötä.



Kuvio 8. Havainnekuva luokitteluprosessista.

Abstrahointi vaiheessa muodostetaan käsitteitä, joiden avulla tutkija pyrkii luomaan kuvauksen tutkimuskohteesta. Aineistoin kielellisistä ilmaisuista edetään kohti teoreettisia käsitteitä ja päätelmiä. Käytännössä tällä tarkoitetaan aiemmin luotujen yläluokkien yhdistelemistä erilaisiin pääluokkiin. Yläluokat edustivat ilmiötä ja pääluokat niputtavat samankaltaiset ilmiöt yhteisen teoreettisen käsitteen alle. Yhdistävä luokka yhdistää aineistoin tutkimustehtävään tai tehtäviin. Analysointia tehdessä tulee huolehtia koko prosessin ajan, että yhteys alkuperäiseen aineistoon säilyy. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 92–94.)

Aineistoa luokiteltiin havainnekuvan mukaisesti, edeten pelkistetyistä ilmauksista kohti pääluokkaa sekä yhdistävää luokkaa. Poikkeuksena kysymyksen ”Kuinka tärkeää sinulle on voida vaikuttaa siihen, minkälaisia tapauksia sovittelet ja minkä asiakasryhmän parissa?” vastaukset. Tämän kysymyksen kohdalla vastaukset jaettiin kahteen osaan, sen perusteella pidettiinkö vaikuttamismahdollisuutta tärkeänä vai ei. Yhdistävät luokat

muodostettiin tämän mukaisesti ja ne olivat "Tärkeää" ja toisessa osassa "Ei tärkeää".

5 Tutkimuksen tulokset

Vastauksista muodostuneet aineistot rakentuivat kooltaan suuriksi, sillä tutkimuskysymyksien kannalta merkityksellisiä asioita löytyi runsaasti. Tämän vuoksi aineistoa ei sellaisenaan lisätä liitteiksi tai osaksi tulososion sisältöä, vaan tulososiossa käytetään aineistosta laadittuja koostetaulukkoja. Ohessa esitellään esimerkinomaisesti yksittäisen kysymyksen vastauksista muodostunut aineisto ja havainnoidaan logiikkaa, jolla koosteet ovat laadittu.

Taulukko 2. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä -kysymyksen aineisto.

| Pelkistetyt ilmaukset | Alaluokka | Yläluokka | Pääloukka | Yhdistävä luokka | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Luotettavuutena | | | | | | | |
| Sovitut asiat hoidetaan | Luottamus | Luotettavuus | Yhteinen arvo tai periaate | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä | | | |
| Luvatut asiat hoidetaan | | | | | | | |
| luvatut asiat hoidetaan | | | | | | | |
| Haluna auttaa | Auttamisen halu | Toisten auttaminen ja kunnioittaminen | Yhteinen arvo tai periaate | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä | | | |
| Erlaisuuden kunnioituksella | Kunnioituksena | | | | | | |
| Toisia kuunnellaan | Tasa-arvoisuutena | | | | | | |
| Työnjaon tasapuolisuutena | | | | | | | |
| Nöyryytenä | | | | | | | |
| Täysillä mukana olemisena | Asenne | Hyvä ja arvostava yhteishenki | Yhteisöllisyyttä lisäävät tekijät | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä | | | |
| Valmiutena vastaanottaa opastusta | | | | | | | |
| Hyvänä yhteistyönä | Hyvä yhteistyö | Hyvä ja arvostava yhteishenki | Yhteisöllisyyttä lisäävät tekijät | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä | | | |
| kaikkien kanssa homma toimii | | | | | | | |
| Saumattomana yhteistyönä | | | | | | | |
| hyvänä henkenä | Yhteishenki | | | | | | |
| Yhteishenkenä | | | | | | | |
| Rakentavana palautteena | Palaute | Vuorovaikutus | | | | | |
| Ohjaajien tukena | Tuki | | | | | | |
| Valmiutena opastaa | | | | | | | |
| aktiivinen ryhmä | Aktiivinen mukana olo | Aktiivinen osallistuminen | Yksilön motivaation taso | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä | | | |
| osallistumisena koulutuksiin | Koulutuksiin osallistuminen | | | | | | |
| Osallistumisena koulutuksiin | | | | | | | |
| osallistumisena koulutuksiin | | | | | | | |
| Koulutuksiin osallistumisena | Tapaamisiin osallistuminen | | | | Aktiivinen osallistuminen | Yksilön motivaation taso | Yhteisön jäseniä yhdistävä tekijä |
| osallistumisena yhteisiin tapaamisiin | | | | | | | |
| osallistumisena yhteisiin tapaamisiin | | | | | | | |
| Pitkään sovitelleita on useita | Pitkä ura | Kokemuksen määrä | | | | | |
| yhteisön konkarit monet tehneet aktiivisesti vuosia | | | | | | | |

Yllä olevassa taulukossa on näkyvillä aineisto luokitteluineen. 23 vastaajasta kysymykseen oli vastannut 22 henkilöä. Heidän vastauksistansa muodostui 29 kysymyksen kannalta merkitystä ilmaisevaa pelkistettyä ilmaisua. Tämä aineisto taulukoitiin seuraavanlaisesti.

Taulukko 3. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä.

| | |
|--|-----------|
| Yhteisöllisyyttä lisäävät tekijät | 10 |
| Hyvä ja arvostava yhteishenki | 7 |
| Vuorovaikutus | 3 |
| Yksilön motivaation taso | 10 |
| Aktiivinen osallistuminen | 7 |
| Kokemuksen määrä | 3 |
| Yhteinen arvo tai periaate | 9 |
| Toisten auttaminen ja kunnioittaminen | 5 |
| Luotettavuus | 4 |

Taulukossa esitellään aineistosta nousseet havainnot ylä- ja pääluokkien avulla. Mikäli näitä luokkia käyttämällä ei onnistuta esittelemään tutkimuksen kannalta keskeisiä havaintoja, on taulukot laadittu myös alaluokista. Näin toimitaan muun muassa sitoutumista vähentäviä tekijöitä esiteltäessä, jossa alaluokat ilmaisevat tutkimuksen kannalta keskeisiä havaintoja.

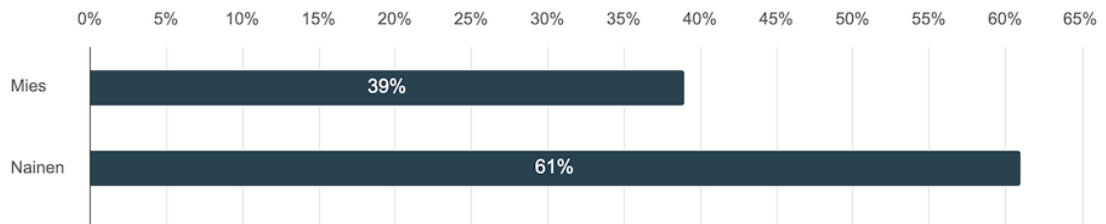
5.1 Millaiset ihmiset toimivat vapaaehtoisovittelijoina

Kartoituksen tarkoituksena oli saada ymmärrystä siitä millainen porukka vapaaehtoisovittelijat ovat. Nouseeko esiin jotain tiettyjä yhtäläisyyksiä tai eroavatko vapaaehtoisovittelijat joukkona jollain tavoin valtakunnallisen vapaaehtoisten kysely 2022-tutkimuksen tuloksista, joita esiteltiin aiemmin luvussa 3.1 Vapaaehtoistyö Suomessa.

Vastanneiden keski-ikäsi muodostui 60,8 vuotta mediaanin ollessa 65-vuotta. Vanhin vastaajista oli 79-vuotias ja nuorin 32-vuotias. Kielitaidon osalta suomen kielen lisäksi 61 % ilmoitti osaavansa englantia, ruotsia vastaajista ilmoitti osaavansa 34 %. Näiden lisäksi espanjan kielen taitavia löytyi kaksi. Vapaaehtoisten kyselyn 2022-tutkimuksen tuloksissa eniten edustetuksi ikäryhmäksi muodostui 63–79-vuotiaat ja tätä ryhmää edustavat valtaosin myös tähän tutkimukseen vastanneet (Vapaaehtoisten kysely 2022). Sukupuolijakauma muodostui myös samansuuntaiseksi ja naisten osuus vastanneista oli suurempi. Miesten osuus oli kuitenkin selvästi suurempi vapaaehtoisovittelijoiden kohdalla. (Kuvio 9.)

Sukupuoli:

Vastaajien määrä: 23



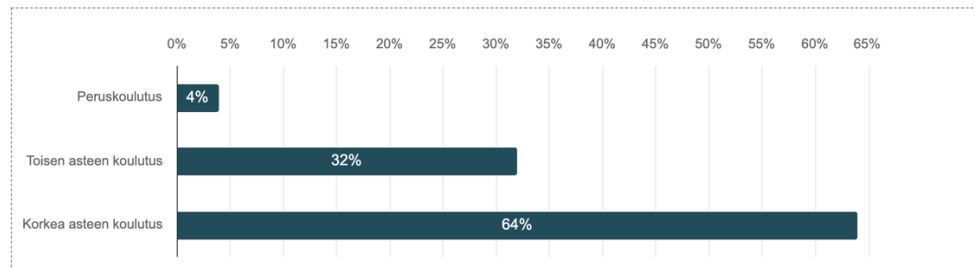
Kuvio 9. Vastaajien sukupuolijakauma.

Naiset edustivat suurinta joukkoa vastanneista 61 % osuudellaan (Kuvio 9.), Vapaaehtoisen kyselyssä naisten osuus oli jopa 82 %. Naiset voivat toki olla innokkaampia vastaajia, mutta vapaaehtoissovittelijoiden osalta tulokset vastaavat yleistä käsitystä sukupuolien osuuksista. Toisaalta tuloksia verrattaessa voitaisiin ajatella sovittelutoiminnan profiloituvan toimintana molempia sukupuolia kiinnostavaksi. (Vapaaehtoisten kysely 2022.)

Taustoja kartoitettavia teemoja oli edellä olleiden lisäksi koulutustaso, sovittelukokemuksen määrä sekä sovitteluaktiivisuutta mittaavana kysymyksenä vuositasolla vastaanotettujen tapauksien määrää selvittävä kysymys.

Koulutustaso:

Vastaajien määrä: 22



| | n | Prosentti |
|------------------------|----|-----------|
| Peruskoulutus | 1 | 4,6% |
| Toisen asteen koulutus | 7 | 31,8% |
| Korkea asteen koulutus | 14 | 63,6% |

Kuvio 10. Vastaajien koulutustason jakautuminen.

Koulutustason osalta selkeää enemmistöä edustavat korkeakoulutetut vapaaehtoissovittelijat. (Kuvio 10.) Mahdollisia selityksiä sille, miksi korkeakoulutetut ovat näin suuri joukko, nousi esille ”Mistä syistä olet valinnut toimia juuri vapaaehtoissovittelijana” -kysymyksen vastauksien yhteydessä esiin nousseista, vastaajien ja heidän valintojen taustaa kuvaavista osista. Kysymyksen aineistoa käsitellään seuraavassa osiossa, mutta esiin nousseena teemana oli erilaisten ammattitaustojen kautta syntynyt yhteys

sovittelutoimintaan tai siinä havaittuihin hyötyihin. Näitä ammattikuntia olivat juristi, tuomari ja erityisopettaja. Pohdittaessa millaisissa tehtävissä työnsä puolesta voisi päästä kosketuksiin sovittelutoiminnan kanssa, ovat ne tyypillisesti opetus-, kasvatusta- sekä sosiaalialan henkilöitä tai eri tavoin lakiin ja sen noudattamiseen perehtyneitä ammattilaisia. Sovittelutoimintaan muodostuvan yhteyden lisäksi, yhdistävänä tekijä on juuri korkeakoulututkinto.

Tapausten vastaanottamisen kohdalla erottui selkeästi erilaista aktiivisuuden tasoa. Eniten tapauksia vuodessa vastaanottava otti hoitaakseen jopa 45 tapausta, keskiarvon ollessa 12,7 ja mediaanin 10,5. Pienin vastaanotettujen tapausten määrä vuodessa oli 0, joka oli myös kokemusvuosien kohdalla pienin arvo. Tästä voidaan päätellä yhden vastaajista olevan sovittelu-uransa alussa. Kokemusvuosien osalta suurin arvo oli 10, keskiarvo 5 ja mediaani 4. Vastauksista voidaan tulkita, että vastaajat edustavat joukkoa, joka on toiminnassa ollut kohtalaisen aktiivisesti mukana jo jonkin aikaa. Tutkimuksen tavoitteiden kannalta pidän tätä hyvänä asiana, sillä vastaavat varmasti omaavat juuri sellaista tietoa, jota tutkimuksen avulla pyritään esiin nostamaan.

5.2 Miksi ihmiset toimivat vapaaehtoissovittelijoina

Vapaaehtoisten kyselyn 2022-tutkimuksen tuloksissa vapaaehtoistyön tekemisen taustalla olevina motiiveina nousivat vahvasti esiin auttamisen halu sekä saavutettu hyvä mieli (Vapaaehtoisten kysely 2022). Samankaltaiset arvot nousivat esiin myös vapaaehtoissovittelijoiden vastauksissa. Kysyttäessä mitä vapaaehtoistyön tekeminen heille merkitsee, nousi esiin seuraavanlaisia teemoja, jotka selkeästi jakautuivat antamisen ja saamisen kenttiin.

Taulukko 4. Antamista mahdollistavat teemat.

| | |
|--|-----------|
| Antaminen: | 24 |
| Yhteiskunnallisesti tärkeään toimintaan osallistuminen | 13 |
| Auttamisen halu ja ilo | 9 |
| Oman ajan ja osaamisen antaminen | 2 |

Yhteiskunnallinen näkökulma nousi vastauksissa eniten toistuvaksi. Vastaajat kokivat vapaaehtoissovittelijana toimimisen antavan heille mahdollisuuden osallistua yhteiskunnallisesti tärkeään toimintaan sekä olla yhteiskunnalle hyödyksi. Antamisen teema toistui vastauksissa 24 kertaa ja saamista kuvaavat teemat 23 kertaa, tämä kuvastaa mielestäni hyvin toiminnan kaksisuuntaisuutta. Vapaaehtoisena toimiminen on antamista ja myös saamista.

Taulukko 5. Saamista kuvaavat teemat.

| | |
|--|-----------|
| Saaminen: | 23 |
| Ihmisten kanssa oleminen ja vuorovaikutuksen kokeminen | 10 |
| Merkityksellisyden tunteen kokeminen | 8 |
| Oppiminen ja uuden kokeminen | 5 |

Toiminnassa mukana olemisen tarjoaa tekijälleen ennen kaikkea ihmisten kanssa olemista ja vuorovaikutusta, merkityksellisyyttä sekä uusia asioita. Esiin nousseet asiat vaikuttavat loogisilta peilattaessa niitä aiemmin esiteltyyn PERMA-mallin hyvinvointia lisäävin tekijöihin, joita olivat muun muassa merkityksellisyden kokeminen, ihmissuhteet ja aidot kohtaamiset.

Mitä sovittelijana toiminen antaa sinulle? -kysymyksellä pyrittiin tarkentamaan niitä arvoja, jotka saavat ihmiset tekemään juuri sovittelua vapaaehtoistyönään. Vastauksista erottui kolme erillistä pääluokkaa, jotka olivat henkilökohtainen hyvinvointi ja tunnekokemukset, yhteisöllisyys sekä uudet tiedot ja taidot.

Taulukko 6. Sovittelutoiminta antaa tekijälleen.

| | |
|--|-----------|
| Henkilökohtainen hyvinvointi ja tunnekokemukset | 26 |
| Positiivisia tuntemuksia | 14 |
| Merkityksellisyden kokemus | 7 |
| Sisältää omaan arkeen | 5 |
| Yhteisöllisyyttä | 18 |
| Yhteiskunnallinen osallistuminen | 10 |
| Sosiaaliset suhteet ja kohtaamiset | 8 |
| Uusia tietoja ja taitoja | 16 |
| Osaamisen kehittyminen | 12 |
| Ymmärryksen kasvaminen | 4 |

Yleisesti vapaaehtoistyön antiin liittyvät teemat ovat havaittavissa tämänkin kysymyksen tuloksissa. Mielenkiintoisia havaintoja ovat kuitenkin uusien tietojen

ja taitojen alta ilmenevä ymmärryksen kasvaminen, jota eräässä vastauksessa tuotiin esiin seuraavasti.

”Laajentaa elämän ymmärtämistä erilaisten tapahtumien ja ihmisten kautta.”

Syitä sille miksi vastaajat olivat valinneet toimia vapaaehtoissovittelijan tehtävissä, olivat erilaiset toiminnan mielekkyyteen liittyvät tekijät, sekä toiminnan antamat mahdollisuudet. Edellä olleissa vastauksissa esiin nousut kasvun, kehittymisen ja oppimisen merkityksellisyys nousi esiin myös tämän kysymyksen kohdalla.

Taulukko 7. Toiminnan antamat mahdollisuudet.

| | |
|---|-----------|
| Itsensä ja yhteiskunnan kehittäminen | 13 |
| Oppimismahdollisuudet | 7 |
| Yhteiskunnasta paremman tekeminen | 6 |

Toinen merkittävä tekijä oli mahdollisuus olla tekemässä yhteiskunnasta parempaa. Mahdollisuuksia kuvaavien tekijöiden kokonaisarvo oli 13 ja toiminnan mielekkyyttä kuvaavia tekijöitä oli yhteensä 27. Nämä jakautuivat seuraavasti toiminnan sopivuutta sekä toiminnan laatua ja monipuolisuutta kuvaaviin tekijöihin.

Taulukko 8. Toiminnan sopivuus.

| | |
|------------------------------|-----------|
| Toiminnan sopivuus | 21 |
| Oman osaamisen hyödyntäminen | 9 |
| Sovittelun kiinnostavuus | 7 |
| Toiminnan joustavuus | 2 |
| Ystävän suositus | 2 |
| Korjaava kokemus | 1 |

Kokemus toiminnan sopivuudesta rakentui mahdollisuudesta hyödyntää omaa osaamistaan. Sovittelutoimintaa pidettiin kiinnostavana ja joustavana toimintana. Yhteys toimintaan on muodostunut näiden lisäksi muun muassa korjaavan kokemuksen sekä ystävien suosituksen kautta. Jonkinlainen yhteys toimintaan on oltava, jotta on mahdollista arvioida oman osaamisen hyödyntämismahdollisuuksia. Avoimien kysymysten avulla vastaajille annettu tila ja vapaus nosti esiin esimerkkejä siitä, miten yhteys ja merkityksellisyys on

muodostunut. Kolmessa vastauksessa kuvattiin selkeästi ammatin kautta rakentunutta yhteyttä ja näissä keskeisinä kokemuksina olivat havainnot sovittelutoiminnan tehokkuudesta ja toimivuudesta.

Näitä ammatteja olivat muun muassa juristi, tuomari ja erityisopettaja. Näiden ammattien kohdalla kokemus sovittelutoiminnan sopivuudesta tai tehokkuudesta muodostui hieman erilaisista näkökulmista.

”Tässä työssä voin auttaa vähentämään tuomioistuinten, syyttäjien ja poliisin jutturuuhkia.”

Yllä oleva kuvastuu hyvin näkökulmaa, jossa taustalla vaikuttavat enemmän resurssiperäiset arvot. Toisenlainen näkökulma korostaa sovittelun tehokkuutta soveltuvuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta.

”Olen nähnyt ettei tuomioistuinkäsittely ole oikea paikka käsitellä juttuja, jotka ovat tyypillisesti sovittelussa, etenkin nuorten on tärkeä päästä kohtaamaan osapuolet ja ne ihmiset joihin teko on vaikuttanut.”

Oli mielenkiintoista havaita, että yhteisesti tärkeäksi sekä tehokkaaksi havaitun toiminnan taustalla on erilaisia rakenteita, joista merkityksellisyys ja motiivi olla mukana rakentuvat.

5.3 Sitoutumisen vaikuttavat tekijät

Sitoutumisen ollessa laaja-alainen ja monisyinen ilmiö, pyrittiin kysymysten avulla luomaan kuvaa, miten sitoutuminen ilmiönä ymmärretään ja koetaan tässä yhteisössä. Tämän vuoksi kartoitettiin vastaajien ajatuksia siitä, miten sitoutuminen näkyy omassa, sekä yhteisön toiminnassa. Sitoutuminen sekä motivaatio ovat toisiinsa kytköksissä olevat ilmiöt ja näistä motivaatio on enemmän aikasidonnainen. Tämän vuoksi kartoitettiin motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotta tuloksissa pystyttäisiin erottelemaan vaikutustekijöitä tämä ajallinen ulottuvuus huomioiden. Tietyt asiat ja tekijät saattavat vaikuttaa suuresti motivaatioon, mutta ei niin vahvasti sitoutumiseen tai toisinpäin. Ilman tätä vertailua saattaisi tuloksista tulla vääristynyt kuva tekijöiden vaikuttavuuden määrästä sitoutumiseen.

Sitoutumista omassa toiminnassa esiin nostaviksi teemoiksi tunnistettiin oman toiminnan laatua kuvaavat tekijät sekä toimeliaisuuden tasoa kuvaavat tekijät. Vastauksien perusteella sitoutuminen näkyy parhaiten palveluhenkisenä sekä vastuullisena toimintana. Palveluhenkisyyden osalta tärkeänä pidettiin riittävän ajan antamista asiakkaille ja tapauksille ylipäättänsä. Vastuullisuutta kuvattiin huolellisuudella, valmistautumisella, parhaansa tekemisellä sekä restoratiivisten periaatteiden kunnioittamisella.

Taulukko 9. Sitoutumisen näkyminen yksilön toiminnassa.

| Toiminnan laatua kuvaava tekijä | 30 |
|--|-----------|
| Palveluhenkisyys ja vastuullisuus | 20 |
| Luotettavuus ja täsmällisyys | 8 |
| Oman toiminnan laadukkuus | 2 |
| Toimeliaisuutta kuvaava tekijä | 22 |
| Ahkeruutena | 11 |
| Aktiivisuus | 5 |
| Osaamisen kehittäminen | 5 |
| Kokemuksena | 1 |

Sitoutuminen koettiin näkyvän myös ahkeruutena sekä aktiivisuutena niin tapausten vastaanottamisessa, kuin tilaisuuksiin ja koulutuksiin osallistumisena. Kaksi vastaajista nosti esiin että, aktiivisuutta voidaan osoittaa myös vuorovaikutuksessa olemalla omalta osaltaan aktiivinen kommunikoinnissa.

Siirryttäessä yksilötasolta tarkastelemaan yhteisötasolla ilmeneviä sitoutumista viestittäviä tekijöitä, säilyi aktiivisuus merkittävänä tekijänä. Esiin nousseet kolme pääluokka jakautuivat tasaisesti ja luovat kuvaa siitä, että tekijät ovat toisiinsa kytköksissä.

Taulukko 10. Sitoutumisen näkyminen yhteisössä.

| Yhteisöllisyyttä lisäävät tekijät | 10 |
|--|-----------|
| Hyvä ja arvostava yhteishenki | 7 |
| Vuorovaikutus | 3 |
| Yksilön motivaation taso | 10 |
| Aktiivinen osallistuminen | 7 |
| Kokemuksen määrä | 3 |
| Yhteinen arvo tai periaate | 9 |
| Toisten auttaminen ja kunnioittaminen | 5 |
| Luotettavuus | 4 |

Yhteisötasolla aktiivisuuden rinnalle nousevat yhteisöllisyyttä lisäävinä tekijöinä hyvä ja arvostava yhteishenki ja vuorovaikutus. Sekä yhteisinä arvoina toisten auttaminen, toisten kunnioittaminen ja luottamuksellisuuden ilmapiiri. Motivaatiota vähentävät tekijät jakautuivat kahteen pääluokkaan muodostaen sisäiset sekä ulkoiset riskitekijät motivaatiolle. Sisäiset riskitekijät jakautuivat

kolmeen erilaiseen ryhmään, jotka kuvasivat tapauksista tulevia kuormitustekijöitä, yhteisöllisiä haasteita sekä resurssiperäisiä haasteita.

Taulukko 11. Sisäiset riskit motivaatiolle.

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Tapausten kuormittavuus | 12 |
| Haastavat tapaukset | 6 |
| Monimutkaiset jutut | 3 |
| Emotionaalinen kuormittuminen | 3 |
| Yhteisöllinen haaste | 8 |
| Sovittelupari | 5 |
| Arvojen ristiriita | 3 |
| Resurssi haaste | 3 |
| Kuluvan ajan määrän kasvaminen | 3 |

Tapausten kuormittavuuden taustalla olivat kokemukset tapausten haastavuudesta sekä monimutkaisuudesta. Haastavuuden taustalla korostuivat haasteet asianosaisten kontaktoinnissa sekä aikataulujen sopimisessa. Emotionaalista kuormaa aiheutui muun muassa tunne väkivallan arkipäiväistymisestä sekä vilpillisen hyväksikäytön kohtaamisesta. Tapauksien koetaan vievän entistä enemmän aikaa, joka on varmasti lisää haasteita aikatauluttamiseen. Arvoristiriitojen tautalla olivat muun muassa kokemukset toiminnan ratkaisuhakuisuudesta sekä vaikuttavuuden vähäisyydestä.

Taulukko 12. Ulkoiset riskit motivaatiolle.

| | |
|-----------------------------|----------|
| Oman elämän haasteet | 8 |
| Ajan puute | 7 |
| Oman elämän haasteet | 1 |

Ulkoisten riskien kohdalla haasteeksi tunnistettiin oman ajan puute. Peilattaessa esiin nousseisiin sisäisiin riskitekijöihin, saattaa tämä ajanpuutteen haaste olla riskitekijänä kasvussa.

Vapaaehtoistyössä korostuva merkityksellisyyden kokemus ja sen yksilöllisyys nosti kysymyksien laatimisen yhteydessä esiin ajatuksen siitä, että sovittelussa sovittellaan monenlaisia tapauksia ja yksilön mielenkiinto saattaa kohdentua tiettyyn asiakas- tai asiaryhmään. Tähän ajatukseen kytkeytyi myös vapaaehtoisuuteen liittyvä valinnan vapaus. Näiden ajatusten takia, koin tärkeäksi selvittää tämän merkityksellisyyttä. 23 vastaajan vastauksista eriteltiin 25 merkitystä kuvaamaan heidän kokemustaan siitä, miten tärkeäksi vaikuttamisen mahdollisuus koetaan.

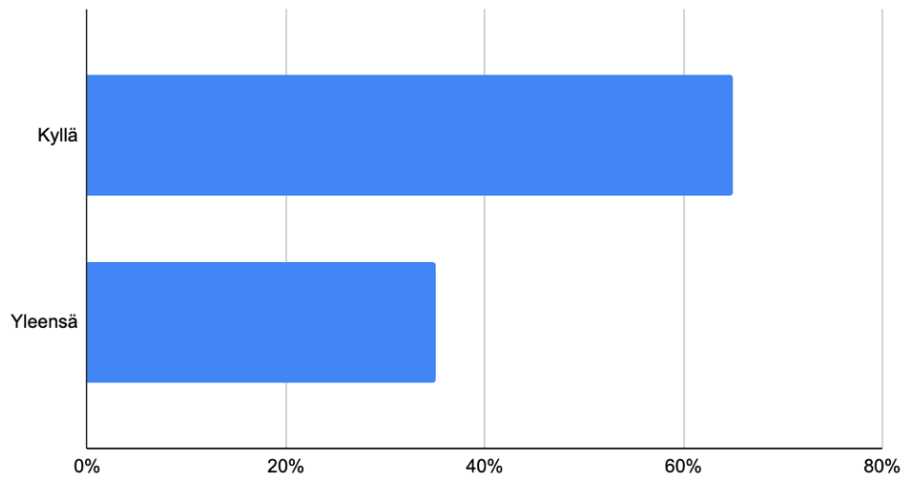
Taulukko 13. Tapauksiin vaikuttamisen tärkeys.

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Tärkeä: | 10 |
| Henkilökohtaiset rajat | 5 |
| Oikeutena tärkeä | 3 |
| Suuntaaminen tietynlaisiin juttuihin | 2 |
| Ei tärkeää | 15 |
| Monipuolisuutta korostava | 6 |
| Haluttomuus vaikuttaa tai kieltäytyä | 5 |
| Soveltuvuutta korostava | 3 |
| Lasten ja nuorten jutut mielekkäitä. | 1 |

15 vastauksista eroteltua merkitystä kuvasi vaikuttamisen mahdollisuutta ei tärkeäksi asiaksi. Tämän kysymyksen kohdalla pääluokat muodostettiin vastauksissa ilmoitetun perusteella ja vastaukset sijoitettiin pääluokkien alle, sen perusteella kumpaa kantaa vastaus edusti. Monipuolisuutta korostavia tekijöitä olivat halu tehdä erilaisia juttuja, halu olla monipuolinen ja halu kohdata erilaisia asiakasryhmiä. Soveltuvuutta korostavat tekijät kuvasivat luottamusta ohjaajien oikeisiin arvioihin ja ratkaisuihin siitä, millaiset tekijät sopivat millaisillekin tapauksille. Mielenkiintoinen asia oli, että asian tärkeyden vähyyttä perusteltiin haluna tehdä erilaisia juttuja.

Henkilökohtaisesti yllätyin enemmistön pitävän vaikuttamisen mahdollisuutta ei tärkeänä asiana, toisaalta kartoittavana kysymyksenä esitetty ”Saatko sellaisia tapauksia, joita haluat tehdä?” saattaa osaltaan selittää näkemystä. Vastajien mielestä he saivat sellaisia tapauksia mitä haluavat tehdä tai saivat sellaisia vähintäänkin yleensä. Tämä voi tekijänä olla sellainen, joka laskee vaikuttamismahdollisuuden tärkeyttä, koska tarve vaikuttamiselle on vähäisempi.

Saatko sellaisia tapauksia, joita haluat tehdä?



Kuvio 11. Saatko sellaisia tapauksia, joita haluat tehdä.

Vaikuttamismahdollisuutta tärkeänä pitävät perustelivat näkemystään tuomalla esiin omista rajoistaan huolehtimisen. Mahdollisuus valita tapaukset luovat vapaaehtoisella suojaavan tekijän, jolla voi välttyä kohtaamasta itselleen epämiellyttäviä asioita ja tilanteita. Vaikuttamismahdollisuus koettiin myös vapaaehtoiselle kuuluvana tärkeänä oikeutena ja mahdollisuutena suuntautua omaa mielenkiintoa vastaaviin tapauksiin.

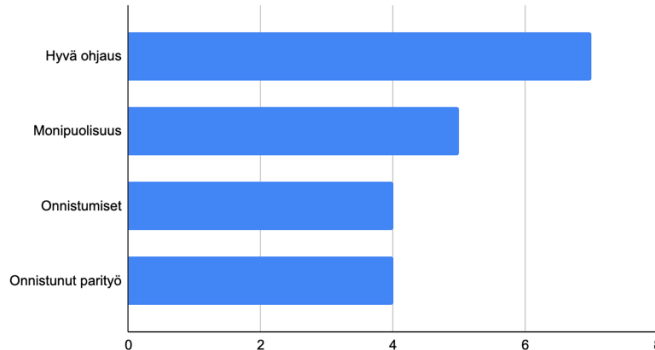
Motivaatiota lisäävät tekijät jakautuivat toiminnan laatua ja sujuvuutta, sekä uusia ja positiivisia kokemuksia kuvaaviin tekijöihin.

Taulukko 14. Motivaatiota lisäävät tekijät.

| | |
|---|-----------|
| Toiminnan laatu ja sujuvuus | 16 |
| Toiminnan laatu | 9 |
| Yhteisöllisyys | 7 |
| Uudet ja positiiviset kokemukset | 14 |
| Uuden oppiminen ja kokeminen | 7 |
| Positiiviset kokemukset | 6 |
| Henkilökohtainen motivaatio | 1 |

Yllä olevan taulukon pääluokkien taustalta löytyi merkittävydeltään keskeisiä alaluokkia, jotka koostettiin oheiseen kuvioon.

Motivaatiota lisäävät tekijät:



Kuvio 12. Motivaatiota keskeisesti lisäävät tekijät.

Vapaaehtoisten motivaatioon vastaanottaa seuraavaa tapausta vaikuttaa keskeisesti ohjaajien toiminta ja heiltä saatu hyvä ohjaus. Onnistunut parityö sekä onnistumisen kokemukset omassa tekemisessä koettiin merkittäviksi tekijöiksi.

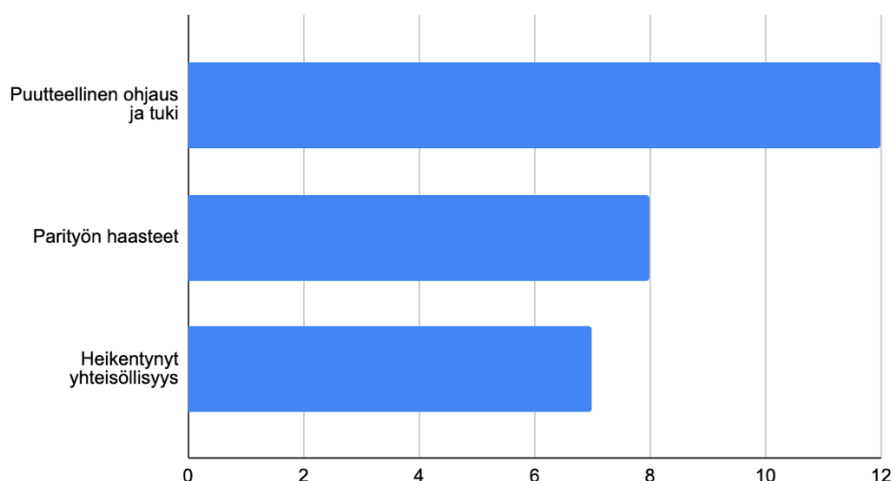
Kartoittaessa varsinaisesti sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, tunnistettiin heikentävinä tekijöinä sisäisiä sekä ulkoisia riskitekijöitä. Ulkoisina tekijöinä tunnistettiin henkilökohtaiset haasteet, negatiiviset tuntemukset sekä korvauksen pienentäminen. Vapaaehtoissovittelijoille maksettava kulukorvaus on lakisääteinen (1015/2005) ja sen suuruutta voidaan tarkemmin määritellä valtioneuvoston asetuksella (Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 2005/1015, 2:12c). Tämän takia yksittäisellä sovittelutoimistolla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa korvauksen suuruuteen, jonka takia korvaus on asiana luokiteltu ulkoiseksi tekijäksi. Ulkoisten riskien yhteydessä negatiiviset tuntemukset kohdentuvat arvostiriitoja muodostaviin tekijöihin, jota kuvattiin muun muassa epäiltyjen haluna päästä vain vähemmällä.

Taulukko 15. Sisäiset riskitekijät sitoutumiselle.

| Sisäinen riskitekijä | 46 |
|--------------------------------------|----|
| Ohjaajien toiminta | 16 |
| Toiminnan kuormittavuus | 12 |
| Negatiiviset tuntemukset | 11 |
| Vaikutusmahdollisuuksien väheneminen | 6 |
| Passivoituminen | 1 |

Toiminnassa itsessään tunnistetut riskitekijöissä korostui ohjaajien toiminta, toiminnan kuormittavuus sekä negatiiviset tuntemukset. Ohjaajien toiminnan kohdalla kuvattiin puutteellisuutta ohjauksessa ja tuessa, toisena näkökulma nostettiin esiin ohjaajien ammattitaidottomuus. Tuloksia tarkastellessa on syytä muistaa kysymyksen asettelu. Vastaukset kuvaavat tekijöitä, jotka vähentävät tai vähentäisivät sitoutuneisuutta. Eli tulokset eivät kuvaa toiminnan tämänhetkistä tilaa, vaan nostaa esiin tekijöitä, jotka siihen vaikuttaisivat. Alaluokat muodostivat jälleen keskeisiä merkityksellisyyksiä ja ne taulukoitiin erikseen, omana koosteenaan.

Vastauksissa korostuneet tekijät



Kuvio 13. Sitoutumista keskeisesti vähentävät tekijät.

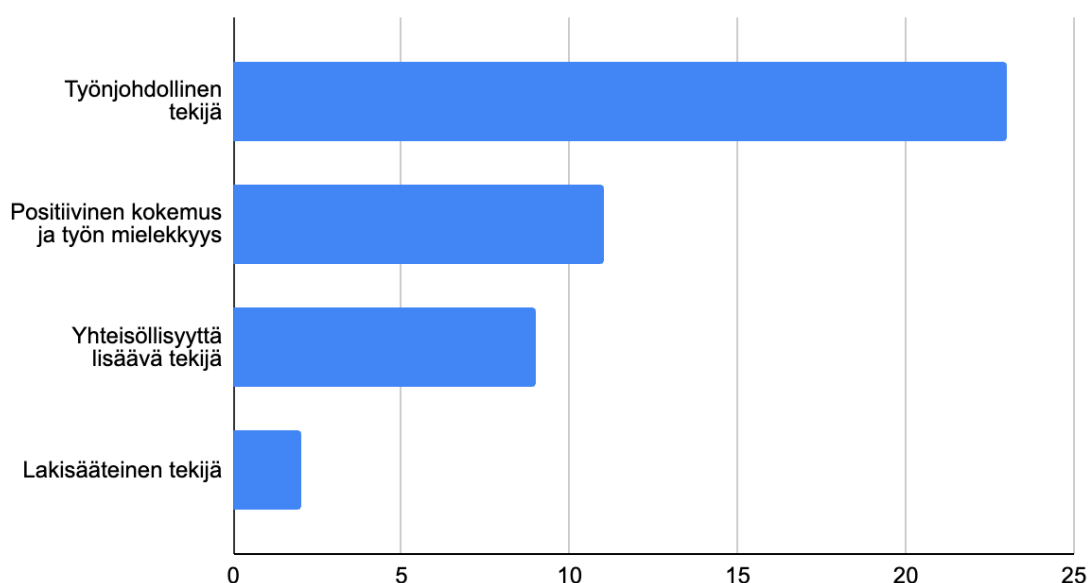
Verrattaessa aiempiin motivaatioon vaikuttaviin tekijöihin, näyttäytyy parityön haasteet vaikutukseltaan molemmille tasolle ulottuvana riskitekijänä.

Yhteisöllisyyttä heikentävinä tekijöinä nimettiin muun muassa huono ilmapiiri, epäluottamuksellisuus, etäännyminen toisistamme sekä tapaamisten loppuminen. Sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä yhteisölliset haasteet kuvaavat syvempää sekä ajallisesti ja ulottuvuudeltaan laajempaa kokonaisuutta verrattaessa aiemmin motivaatiota heikentävien tekijöiden kohdalla nousseisiin yhteisössä esiin nousseisiin tekijöihin. Motivaatioon vaikuttavien heikentävien tekijöiden kohdalla yhteisölliset tekijät kuvasivat lähes täysin parityönyhteydessä ilmeneviin haasteisiin.

Sitoutumista lisäävien tekijöiden kohdalla pääluokkia muodostui yhteensä viisi. Yksi näistä pääluokista ei ole taulukoituna, sillä se muodostuu yksittäisestä pelkistetystä ilmaisusta. Asiana se lähestyy sitoutumista mielenkiintoisesta näkökulmasta, ja vastaajaa on nostanut esiin kotoa saadun tuen tärkeyden, jotta on aikaa sovittaa. Tämä oli mielenkiintoinen nosto osallistumista mahdollistavasta ja osallisuutta vahvistavasta tekijästä.

Loput pääluokat muodostivat sellaisia teemoja, jotka muodostuivat useammasta ilmaisusta tai tekijästä.

Vastauksien teemat:



Kuvio 14. Sitoutumista lisäävät teemat.

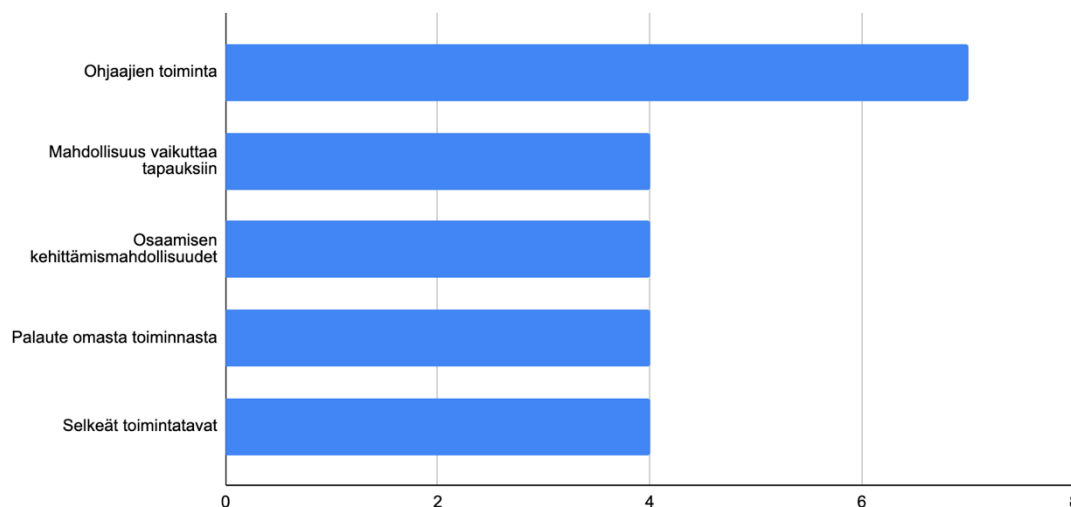
Esiin nousseet teemat noudattelevat aiempien vastausten aineistoista ilmenneitä aiheita. Lakisääteisenä tekijänä esiin nousi korvauksen määrän kasvaminen. Yhteisöllisyyttä lisäävinä tekijöinä pidettiin hyvään ilmapiiriin ja vuorovaikutukseen liittyviä asioita, joita olivat muun muassa yhteisten

tapaamisten lisääminen, kannustava ja hyvä ilmapiiri, tunne ryhmään kuulumisesta sekä uusien vapaaehtoisten mentorointi. Positiivisten kokemusten kohdalla merkittävää osaa edustivat kokemukset sopivasta ja osaavasta työparista sekä hyvästä ja sujuvasta yhteistyöstä parin kanssa. Toisen osan positiivisista kokemuksista muodostivat onnistumiset sekä palaute, jonka avulla voi kokea tekemisenä tärkeäksi.

Eniten vastauksissa kuvattiin työnjohdollisia tekijöitä. Nämä tekijät jakautuivat viiteen erilaiseen teemaan.

Työnjohdolliset tekijät:

Vastauksia 23



Kuvio 15. Työnjohdollisten tekijöiden teemat.

Tekijöistä vahvimmin esiin nousi ohjaajien toiminta, joka piti sisällään hyvän yhteyden ohjaajiin, hyvän ohjauksen sekä kokemuksen ohjaajilta saadusta tuesta. Tämä oli tuloksena mielenkiintoinen ja ohjaa ajatusta ohjaajien asemasta huomattavasti merkityksellisempään suuntaan, kuin oletamus heidän roolistaan suhteellisen neutraalina mielekkään toiminnan mahdollistajana. Mahdollisuus vaikuttaa tapauksiin sisälsi oman osaamisen hyödyntämisen ulottuvuuden sekä mahdollisuuden kieltäytyä vastaanottamasta tapausta. Osaamisen kehittämismahdollisuuksien kohdalla korostui koulutusten merkitys. Palaute omasta toiminnasta piti sisällään omaa toimintaa arvioivan näkökulman sekä tarpeen kokea tietämys oman työn vaikuttavuudesta.

6 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sitoutumisen taustalla olevia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Pyrkimyksenä tuottaa sellaista ajantasaista tietoa, jonka avulla voidaan rakentaa pitkäkestoista kustannustehokkuutta hyvinvointia lisäämisen sekä kehittämisen keinoin. Tuloksien perusteella havaittiin vapaaehtoissovittelijoita ohjaavien ammattihenkilöiden olevan erittäin suuri sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Ohjaajien toiminta koettiin keskeiseksi tekijäksi sitoutumista lisäävänä sekä heikentävänä tekijänä. Ohjaajana toimivat eivät siis ole vapaaehtoistyötä tekeville ihmisille vain toimintaa mahdollistavia henkilöitä, vaan keskeisessä roolissa olevia kokonaiskokemusta luovia tärkeitä tekijöitä.

Tulokset nostivat esiin sovitteluun saapuvien tapausten kehittyvän aiempaa monimutkaisemmiksi ja enemmän aikaa vieviksi. Monimutkaistumisen lisäksi haasteet aikataulujen sopimisessa sekä asianosaisten tavoittamisessa lisäävät tapauksiin kuluva aikaa ja tätä kautta tapausten kuormittavuutta. Yhteisölliset tekijät koettiin sitoutumiseen vaikuttaviksi tekijöiksi, näiden osalta kuvattiin yhteisiä tapaamisia, koulutuksia, keskusteluita sekä näiden riittävää määrää.

Suurimmaksi yksittäiseksi riskitekijäksi niin sitoutumisen kokemuksen, kuin myös seuraavan tapaukseen vastaanottamisen kohdalla koettiin olevan haasteet parityössä. Parityössä tunnistettuja haasteita olivat muun muassa arvoriitojen kautta rakentuvat ongelmat, epätasainen vastuun jakautuminen sekä muunlainen koettu epäsopivuus. Parityön haasteet voivat osittain rakentua myös kommunikointikulttuurissamme tapahtuneiden muutosten kautta. Vapaaehtoissovittelijoina toimii monen ikäisiä henkilöitä ja kommunikoinnin kohdalla tämä voi näkyä merkittävästi erilaisia tottumuksina. Esimerkin omaisesti voitaisiin ajatella vanhempien ihmisten mieluummin soittavan, kun taas nuoret henkilöt ovat tottuneet viestittelyyn erilaisten sovellusten avulla.

Tuloksien perusteella parityönhaasteet nousivat sen verran keskeiseksi teemaksi, että se nostetaan yhdeksi kertauskoulutuksien teemaksi.

7 Tutkimusprosessin arviointi

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti kestävä tutkimustyö on laadukasta ja luotettavaa, tutkimusetiikka sisältyy hyvän tieteellisen käytännön peruseräisiin. Laadullisen tutkimuksen kohdalla eettiset kysymykset kohdistuvat ja ovat läsnä tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat rehellisyys, tarkkuus sekä huolellisuus. (Kallinen & Kinnunen 2021.) Periaatteet ohjasivat vahvasti tämän tutkimuksen tekemistä ja aineiston analysointi vaiheeseen käytettiin todella paljon aikaa, riittävällä ajallisella panoksella pyrittiin varmistamaan vastauksien alkuperäisen sanoman säilyminen.

Opinnäytetyötä varten laadittiin opinnäytetyösopimus Varsinais-Suomen sovittelutoimiston kanssa ja tutkimukselle anottiin lupa Varsinais-Suomen hyvinvointialueelta. Tutkimuksen aineisto kerättiin anonyymisti ja avoimien kysymysten käyttämisen muodostamat riskit henkilö- ja muiden tunnistetietojen esiin tulemiselle huomioitiin tutkimusta tehdessä. Vastausrivit sekoitettiin, jotta tunnisteketjuja ei voitaisi rakentaa ja aineistoon tutustumisvaiheen yhteydessä sieltä olisi poistettu kaikki henkilötiedot. Tuotettu tutkimusaineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen yhteydessä. Raportin kirjoittamisessa on noudatettu hyväksytyjä tieteellisen kirjoittamisen sekä lähdeviittausten periaatteita.

Tutkimusprosessin kulku pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, prosessin lisäksi pyrittiin avaamaan aineiston analyysissä käytetty logiikka. Aineiston keräämistä varten laaditun kyselylomakkeen kysymyksien kohdalla pyrittiin varmistamaan niiden tuottavan tutkimuksen kannalta tarkoituksen mukaista ja tutkimusongelmaan vastaavaa aineistoa. (Leinonen ym. 2017.) Tutkimusprosessin aikana tehdyt valinnat menetelmissä sekä päätelmissä on pyritty perustelemaan mahdollisimman selkeästi. Tutkimusaineiston kuvaamisessa käytettiin apua suoria lainauksia aineistosta, tämän avulla pyrittiin lisäämään luotettavuutta sekä kuvaamaan yhteyttä aineistoon.

7.2 Menetelmän sopivuus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sitoutuneisuuden taustalla olevia kokemuksia ja ajatuksia, joita vapaaehtoissovittelijoiden keskuudessa on. Ilmiönä sitoutuminen on laaja-alainen sekä monisyinen ja tämä huomioiden lähestymistavaksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen lähestymistapa.

Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään usein tilanteissa, joissa tahtotilana on ymmärtää asiaa tai ilmiötä laajemmin ja syvällisemmin (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63).

Laadullinen lähestymistapa ja avoimet kysymykset antoivat vastaajille tilaa kertoa kokemastaan laajemmin ja avoimemmin. Erityisesti ”miksi on valittu toimia juuri vapaaehtoissovittelijana” oli sellainen kysymys, jonka kohdalla vastauksista alkoi nousta syvempiä merkityksiä. Sen lisäksi, että vastauksista nousi esiin sovittelutoiminnan sopivuus, kiinnostavuus ja oman osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, onnistuttiin vastauksista hahmottamaan millä tavoin ihmisille muodostuu yhteys sovittelutoimintaan ja luo siitä heille merkityksellisen.

Aineiston keräämistapa oli tutkimusprosessin osista eniten pohdintaa aiheuttanut osa. Haastatteluiden järjestäminen olisi ollut varmempi, sekä nopeampi tapa saada aineisto kasaan käsittelyä varten. Toimeksiantajan kanssa asiaa pohdittaessa, mietimme millaisen riskin tämä tapa muodostaa sille, että vastauksien ääni kasaantuu kuvaamaan vain tietynlaista osaa vapaaehtoissovittelijoita. Haastatteluihin ilmoittautuisivat todennäköisesti muutenkin aktiivisimmat vapaaehtoiset. Sähköisesti toteutetun kyselyn kohdalla pohdimme vastauskynnystä, mutta tahtotilana oli saada esiin myös vähemmän aktiivisten vapaaehtoissovittelijoiden ajatukset. Valinta oli siinä mielessä onnistunut, että vastaajien joukossa oli pitkään mukana olleita, sekä yksi vasta toiminnan aloittanut ja yksi toiminnasta mahdollisesti pois jättäytymässä oleva henkilö.

Kyselyssä käytettyjä kysymyksiä laadittaessa ne pyrittiin muotoilemaan niin, että ne tuottaisivat tutkimuksen kannalta keskeistä tietoa. Ohjeistuksessa olisi kuitenkin tullut huomioida paremmin anonyymiyden ja avoimien kysymyksien yhdistämisestä muodostuvat haasteet. Vastausrivit sekoitettiin, jotta vastaajien anonyymius olisi turvattu. Osa vastaajista viittasi vastauksissaan aiemman kysymyksen vastaukseensa esimerkiksi vastaamalla ”samat kuin edellä.”, näin kaikkia vastauksia ei pystytty ottamaan käsittelyyn. Paremmalla ohjeistuksella tämä olisi onnistuttu välttämään. Tätä haastetta en osannut huomioida kyselyn toteuttamisvaiheessa.

7.3 Tulosten julkistaminen ja hyödyntäminen

Tutkimustulokset esiteltiin toimeksiantajan edustajalle Varsinais-Suomen sovittelutoimistolla 18.3.2024 pidetyllä tapaamisella. Esittelin aineiston käsittelyssä käytetyn prosessin sekä kuvasin logiikkaa, jonka avulla käsittelyä oli suoritettu. Tuloksien esittelyn apuna käytettiin tämän raportin tulososiossakin

käytettyjä taulukoita, joiden avulla merkityksellisiä asioita sai esiin helposti. Osaltaan tulokset tukivat ajatuksia sekä käsityksiä, joita toiminnan aikana on ohjaajille muodostunut. Mielenkiintoisena tuloksena pidettiin, sitä miten merkitykselliseksi ohjaajat koettiin sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Ohjaajia ei selvästikään pidetä pelkästään niin sanotusti mukavan toiminnan mahdollistajina, vaan tärkeänä sekä merkityksellisenä osana kokonaisuutta.

Tuloksista laadittiin PowerPoint-esitys, joka lähetettiin toimeksiantajan edustajalle. Tämän esityksen avulla ohjaajat kävivät tuloksia sekä havaintoja läpi osana heidän omaa kehittämispäiväänsä 22.3.2024. Tulokset esitellään tutkimuksen tekijän toimesta myös vapaaehtoissovittelijoille, tällä tavoitellaan sitoutumisen sekä osallisuuden vahvistumista tutkimusprosessia apuna käyttäen.

Vapaaehtoissovittelijoille tehdyn tulosten esittelyn yhteydessä hyödynnetään MeWeUs -menetelmää, jonka avulla heille tarjotaan mahdollisuus ideoida ratkaisuvaihtoehtoja tutkimuksessa esiin nousseille haasteille. Näin tutkimustulokset eivät jää irralliseksi tilastoinformaatioksi ja prosessi osallistaa vapaaehtoiset ideomaan yhdessä. MeWeUs -menetelmässä ideoidaan yhdessä tietyn aiheen parissa, vaiheittain edeten. Aluksi jokainen miettii itsenäisesti omia ajatuksia sekä ideoita ja kirjaa ne paperille. Tämän vaiheen jälkeen omat ajatukset esitellään parille ja parit yhdessä valitsevat ajatuksistaan parhaimmat jatkokon. Parityönä muodostuneet asia listat otetaan yhteiseen käsittelyyn ja keskustelun avulla näistä rajataan koko porukan mielestä keskeisimmät. Näiden kohdalla keskustelua jatketaan ja ideoita jalostetaan mahdollisimman pitkälle. (Nummi 2007, 33–37.)

7.4 Ammatillinen kasvu

Ammattimaista kasvua voidaan kuvailla psyykkisemotionaaliseksi, prosessimaiseksi kasvuksi. Prosessi on henkilökohtainen ja sen aikana tapahtuu kehitystä yksilön henkisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja maailmankatsomuksellisilla osa-alueilla. Muutoksien myötä tapahtuva kasvu tähtää kohti laajempaa ammatillisuutta. Ammatillisen kasvun yhteydessä käytetään myös ammattitaidon sekä asiantuntijuuden termejä. Ammattitaito viittaa pätevyYTEEN toimia tietyssä tehtävässä, ja tätä varten on hankittu tietynlainen koulutus ja kokemus. Asiantuntijuus määrittyy enemmän asian tai aiheen mukaisesti, ilman vahvaa ammatillista sidosta. (Raatikainen ym. 2020. 34–35.)

Prosessien kehittäminen, ongelmien ratkaiseminen sekä toimintamallien rakentaminen ovat kuuluneet aiempiin työtehtäviini ja olen tunnistanut omaavani

tiettyjä vahvuuksia niiden tekemisessä. Tavoitteenani on päästää hyödyntämään aiempaa osaamistani ja kokemustani itselleni merkityksellisessä viitekehityksessä, eli ihmisten auttamisen kentässä. Opinnäytetyötäni lähdin suunnittelemaan tästä näkökulmasta. Tavoitteena saavuttaa kouluttautumisen ja kokemuksen kautta sellainen pätevyys ja tehtävä, jossa pystyn hyödyntämään aiemmin hankittua asiantuntijuutta. Tämän opinnäytetyön tekeminen vahvisti kohdallani monipuolisesti sosionomin kompetensseja, erityisesti tutkimuksellisen kehittämisen sekä työyhteisön- ja johtamisosaamisen kompetenssien osalta. (SOAMK 2023.)

Kompetenssi on lähikäsite osaamiselle, jolla tarkoitetaan muun muassa valmiuksia, kykyjä sekä taitoja suoriutua tietyistä tehtävistä. Sosiaalialan kohdalla kompetenssit jakautuvat kuuteen osa-alueeseen: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämistyö ja innovaatio-osaaminen ja työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaaminen. (Raatikainen ym. 2020, 19–21.)

Siinä missä olen tunnistanut itsessäni vahvuuksia, olen tunnistanut myös heikkouksia. Heikkouksiin lukeutuu tietynlaiset haasteet oman toiminnan ohjauksessa, motivaation ylläpitämisessä sekä yksin toimiessa sitoutuminen pitkäkestoisiin ja pitkäjänteisiin projekteihin. Päätökseni tehdä opinnäytetyö yksin perustui ajatukselle haastaa itseni näiden heikkouksien osalta ja mahdollistaa itselleni niissä kehittyminen. Itsensä johtaminen sisältyy työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaamisen kompetenssiin ja opinnäytetyöprosessi tarjosi itselleni loistavan mahdollisuuden kehittyä tässä (Raatikainen ym. 2020, 21).

Lähteet

Christie, N. (1977). Conflicts as property. *The British Journal of Criminology*. Oxford University Press. <http://www.jstor.org/stable/23636088>

Docendum. 2024. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 22.4.2024. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Elonheimo, H. & Flinck, A. 2020. Vapaaehtoissovittelijan kokonaisuohjelma. Helsinki: THL. Viitattu 30.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139834/URN_ISBN_978-952-343-484-4.pdf?sequence=1

Eskola, A. & Kurki, L. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. toimittaneet Antti Eskola ja Leena Kurki. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Flinck, A. 2013. Rakennamme sovintoa - Opas rikosten ja riitojen sovitteluun. Tampere: THL. Viitattu 30.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110568/THL_OPA2013_023_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iivari, J. 2000. Rikos- ja riita-asioiden sovittelun valtakunnallinen organisointi – Selvityshenkilöraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.3.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/73381>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 22.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Kansalaisareena ry. 2024a. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. Viitattu 24.1.2024. <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>

Kansalaisareena ry. 2024b. Mikä on vapaaehtoistyön rahallinen arvo vuodessa? Viitattu 26.1.2024. <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/usein-kysytyta-vapaaehtoistoiminnasta/>

Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 9.12.2005/1015

- Leinonen, M.; Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvuori, A. L. Aho & R. Granfelt. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, Calif.; London: SAGE.
- Nummi, P. 2007. Fasilitaattorin käsikirja: Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita.
- Nylund, M. & Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Ojanen, M. 2021. Hyvinvoinnin käsikirja. Saga Egmont.
- PERMA – Martin Seligmanin hyvinvoinnin malli 2021. Valmennuskeskus Vierumäki. Viitattu 28.1.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=8Wr3qbfF1hc>
- Raatikainen, E.; Rahikka, A.; Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Rikoslaki 19.12.1889/39
- Saaranen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.3.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- SOAMK 2023. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Viitattu 15.4.2024. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>
- Suomen positiivisen psykologian yhdistys. 2021. Kukoistuksen kehys osa 1. Viitattu 28.1.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=iCm-zrStk3k&t=778s>
- THL 2023. Sovitteluun ohjattiin viime vuonna reilut 13 000 rikos- ja riita-asiaa-yli puolet väkivaltarikoksia. Viitattu 24.1.2024. <https://thl.fi/-/sovitteluun-ohjattiin-viime-vuonna-reilut-13-000-rikos-ja-riita-asiaa-yli-puolet-vakivaltarikoksia-2>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomioistuinvirasto. Vuonna 2022 tuomioistuinten vireillä olevien asioiden määrät pysyivät edelleen korkealla tasolla. Viitattu 24.1.2024.

<https://tuomioistuinvirasto.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/2023/vuonna2022tuomioistuintenvireillaolevienasioidenmaaratpysyvatedelleenkorkeallatasolla.html>

Turun kaupunki. 2021. Vapaaehtoissovittelijaksi Varsinais-Suomen sovittelutoimistoon. Viitattu 17.2.2024. https://www.turku.fi/uutinen/2020-01-24_varsinais-suomen-sovittelutoimisto-etsii-uusia-sovittelijoita

Työelämäfoorumi. 2022. Luottamus, jousto ja digiloikka – koronaopit uuteen normaaliin. Viitattu 19.1.2024.

<https://www.tyoelamafoorumi.fi/ajankohtaista/digiloikka>

Työterveyslaitos. 2024. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät – työhyvinvoinnin johtamisen kohteet. Viitattu 21.4.2024.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-3-tieto-strategisen-tyohyvinvointijohtamisen-kulmakivena/32-tyohyvinvointiin-vaikuttavat-tekijat-tyohyvinvoinnin-johtamisen-kohteet>

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Varha 2024. Rikos ja riita-asioiden sovittelu. Viitattu 19.1.2024.

<https://www.varha.fi/fi/palvelut/rikos-ja-riita-asioiden-sovittelu>

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Sovittelualoite -lomake

SOVITTELUALOITE rikos- ja tai riita-asiassa

- Aloitteen voi tehdä asianomainen, poliisi- tai syyttäviviranomainen tai muu viranomainen. Alaikäisen huoltajalla tai muulla laillisella edustajalla on oikeus tehdä aloite sovitteluun ryhtymisestä. Vajaavaltaiseksi julistettua täysi-ikäistä henkilöä koskevassa asiassa aloitteen sovittelusta voi tehdä myös edunvalvoja. Perhe- ja lähisuhdeväkivaltarikoksissa aloitteen voi tehdä vain poliisi tai syyttäjä.
- Sovittelutoimisto selvittää sovittelun edellytykset sekä asianosaisten suostumuksen sovitteluun. Sovittelutoiminnan vastuuhenkilö tekee päätöksen sovitteluun ottamisesta.
- Sovittelualoite lähetetään oman asuinalueen sovittelutoimistoon. Aloite voidaan ottaa käsiteltäväksi myös siinä toimistossa, jonka toimialueella rikos on tapahtunut. Sovittelutoimistojen yhteystiedot löytyvät verkkosivulta kohdasta sovittelutoimistot.

| | |
|------------------------|-------------|
| Aloitteen tekijä/nimi: | |
| Työpaikka ja ammatti: | |
| Yhteystiedot/osoite: | |
| Puhelin: | Sähköposti: |

| | |
|---|----------|
| Soviteltava rikos tai riita-asia: | |
| Asianosaiset ja heidän yhteystietonsa: | |
| Rikos tai riita-asian kuvaus: | |
| Liitteet tai asiakirjaviittaus: Asianosaisen tehdessä sovittelualoitteen rikosasiassa antaa hän sovittelutoimistolle suostumuksensa hakea asiaa koskevat asiakirjat poliisiviranomaiselta. | |
| Paikka: | Päiväys: |
| Allekirjoitus: | |

Saatekirje

Hyvä vapaaehtoissovittelija,

Teen Varsinais-Suomen sovittelutoimiston toimeksiannosta opinnäytetyötä vapaaehtoissovittelijoiden sitoutumisesta. Pyrin selvittämään ja tunnistamaan tekijöitä, jotka lisäävät motivaatiota ja auttavat sitoutumaan tehtävään. Lähestynkin teitä tämän kyselyn kanssa, jotta vastauksienne avulla saisin tunnistettua mitkä tekijät synnyttävät näitä ilmiöitä juuri teidän keskuudessanne.

Vastaamalla kysymyksiin olet siis avainasemassa tutkimuksessa ja annat arvokasta tietoa sitoutumistekijöistä. Samalla olet myös mukana rakentamassa materiaalia, jonka avulla sovittelutoimiston on mahdollista kehittää toimintaansa entisestään. Tutkimuksen yksi tärkeä tavoite on saada teidän vapaaehtoisten äänet ja ajatukset kuuluviin.

Vastauksia kerätään sähköisellä kyselyllä, jonka linkin jokainen saa sovittelutoimiston tiedotteen mukana. Kyselyyn vastatessa toivon jokaisen tuovan esiin omia ajatuksia, näkemyksiä ja tunteita. Kysymyksistä ja niiden teemoista voi toki kollegoiden kanssa keskustella ennen vastaamista, se on jopa suotavaa. Keskustelu voi tuoda uutta syvyyttä tai näkökulmaa omiinkin ajatuksiin tai selkeyttää niitä paremmin sanoitettavaksi.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastauksista ei voida tunnistaa vastaajaa. Vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi käyttää antamiasi tietoja opinnäytetyössä. Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja se hävitetään työn valmistuttua. Kysely sisältää suljettuja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joihin omia ajatuksia ja näkemyksiä saa kirjoitettua avoimemmin ja laajemmin. Tietosuojatiedote on liitteenä.

Tutkimuksessa esiin nousseista teemoista ja tuloksista laaditaan kooste esiteltäväksi vapaaehtoissovittelijoille.

Kiitos ajastanne ja vastauksista!

Turun AMK:n sosionomiopiskelija ja vapaaehtoissovittelija sekä rekisterinpitäjä

Erkka Verho

Liite 2

Halutessanne voitte kysyä opinnäytetyöstä ja kyselystä lisää sähköpostitse tai olla yhteydessä, mikäli ette pysty vastaamaan sähköisellä lomakkeella.

erkka.verho@edu.turkuamk.fi

Työtäni ohjaa lehtori Liisa Pirinen, Turun AMK

Tutkimuksen rekisterinpitäjä:

Nimi: Erkka Verho

Puhelinnumero: 0400325767

Sähköpostiosoite: erkka.verho@edu.turkuamk.fi

Kysymykset:

- Mitä vapaaehtoistyön tekeminen sinulle merkitsee?
- Mitä sovittelijana toimiminen antaa sinulle?
(mainitse ainakin kaksi asiaa.)
- Mistä syistä olet valinnut toimia juuri vapaaehtoissovittelijana?
- Millaiset asiat motivoivat sinua tekemään ja vastaanottamaan sovittelutapauksia?
- Minkälaiset asiat heikentävät motivaatiasi tehdä tai vastaanottaa sovittelutapauksia?
- Kuinka tärkeänä pidät sitä, että voit vaikuttaa siihen minkä asiakasryhmän ja minkä tyyppisiä tapauksia sovittelet? (Perustele lyhyesti.)
- Miten sitoutuminen näkyy edustamassasi sovittelijoiden yhteisössä?
- Miten sitoutuminen näkyy omassa toiminannassasi vapaaehtoissovittelijana?
- Minkälaiset asiat vähentävät tai vähentäisivät sinun sitoutumistasi sovittelijan toimimiseen?
- Minkälaiset asiat lisääisivät sitoutumistasi sovittelijana toimimiseen?



TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuojasetus
13 ja 14 artiklat

Tietoa henkilötietojen käsittelystä Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.
Opinnäytetyö nimi on [Vapaaehtoissovittelijoiden sitoutuminen -sitoutumiseen vaikuttavat tekijät]

OPINNÄYTETYÖNÄ TEHTÄVÄÄN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Olet osallistumassa Turun ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tehtävään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Tämän ilmoituksen lopussa kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on.

1. Opinnäytetyötutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Erka Verho
Puhelinnumero: 0400325767
Sähköpostiosoite: erka.verho@edu.turkuamk.fi

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Erka Verho
Puhelinnumero: 0400325767
Sähköpostiosoite: erka.verho@edu.turkuamk.fi

2. Kuvaus opinnäytetyötutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Aineiston käsittelyn yhteydessä poistetaan kaikki suorat tunnistetiedot.

Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa ja nimetä sitoutumista lisääviä tai heikentäviä tekijöitä Varsinais-Suomen sovittelutoimiston vapaaehtoissovittelijoiden yhteisössä. Tutkimusta varten toteutetaan sähköinen kysely, jossa on avoimia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä. Aineisto kerätään anonymisti, keräämisessä käytetty webropol -alusta ei kerää tunnistetietoja vastaajista.



Tutkimuksesta tiedotetaan sovittelutoimiston tiedotteen yhteydessä ja vapaaehtoisovittelijoiden sähköpostiosoitteita ei luovuteta tutkimuksen tekijälle.

3. Opinnäytetyön ohjaaja

Nimi: Liisa Pirinen
Puhelinnumero: 0449074567
Sähköpostiosoite: liisa.pirinen@turkuamk.fi

4. Opinnäytetyötutkimuksen henkilötietojen käsittelyyn osallistuvat

Tutkimuksen kuluessa henkilötietoja käsittelevät seuraavat henkilöt tai tahot:
Rekisterinpitäjä.

5. Opinnäytetyön nimi, luonne ja tutkimuksen kestoaika

Opinnäytetyön nimi: *[Vapaaehtoisovittelijoiden sitoutuminen -sitoutumiseen vaikuttavat tekijät]*

Kertatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Suorat tunnistetiedot poistetaan aineiston käsittelyvaiheessa ja aineisto tuhoetaan viimeistään tutkimuksen valmistuessa. Aineistoa ei arkistoida tutkimuksen jälkeen.

6. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:



suostumus

7. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimuksessa kerätään seuraavat tiedot:

- Sukupuoli
- Ikä
- Sovitteluiden määrä vuodessa
- Kokemusvuodet sovittelussa
- Koulutustaso
- Kielitaito
- Saatko sellaisia tapauksia hoidettavaksi, joita haluat tehdä
- Sekä avoimia kysymyksiä sovittelutehtävään liittyen

8. Erityiset henkilötietoryhmät

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

9. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tallennettavat tiedot saadaan tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistuvilta.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä tutkimusryhmän ulkopuolelle.

11. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

12. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

13. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Kerätty aineisto säilytetään Webropol -alustalla, joka on suojattu salasanalla. Salasanaa ei luovuteta ulkopuolisille. Aineistoa käsitellään tietokoneella, joka on suojattu salasanalla sekä sormenjälki tunnistimella. Aineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua ja suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa. Suorilla tunnistetiedoilla tarkoitetaan avoimissa vastauksissa mahdollisesti ilmeneviä erisnimiä, osoite- tai yhteystietoja sekä näihin rinnastettavissa olevia tietoja.

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

14. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Henkilötietoja sisältävä tutkimusaineisto hävitetään

15. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa ammattikorkeakoulu voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) ammattikorkeakoulu ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada ammattikorkeakoululle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle ammattikorkeakoulun estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Ammattikorkeakoulu voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Liite 4



Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi