



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen Keski-  
Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:ssä**

Vertaistukea vapaaehtoistyöhön ja muita kehittämisideoita

*Jenni Kaikkonen*



Kansalaistoiminta ja nuorisotyö (210 op)

4 / 2015

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Jenni Kaikkonen	<b>Sivumäärä</b> 46 ja 20 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostossa	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Pauli Kurikka	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto, Soile-Maria Linnemäki	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:n vapaaehtoistoimintaa tulisi kehittää. Opinnäytetyössä perehdytään vapaaehtoisvoimin toimivien kansalaisjärjestöjen haasteisiin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää niitä vapaaehtoistoiminnan rakenteita, jotka ovat edellytyksenä onnistuneelle vapaaehtoistoiminnalle. Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään vapaaehtoistoiminnan yleisiä periaatteita sekä organisaation roolia tuen antajana. Lisäksi tarkastellaan vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallista merkitystä ja aiheen ajankohtaisuutta.</p> <p>Opinnäytetyössä jaksamisen haasteita vapaaehtoisessa järjestötyössä käsitellään teorian sekä hankitun aineiston näkökulmasta. Aineisto on kerätty mm. haastattelemalla järjestöaktiiveja. Sosiaalinen vahvistuminen, sisällön saaminen elämään, ystävien löytäminen ja ilo tuovat syvällistä merkitystä myös vapaaehtoisen omaan elämään. Vapaaehtoistoiminnan tulisi olla tekijöilleen mielekästä, antoisaa ja kannustavaa. Yhdistyksen toiminnan kannalta on tärkeää pitää huolta vapaaehtoisista ja saada heidät sitoutumaan toimintaan. Organisoitunutta vapaaehtoistoiminnan kautta vapaaehtoiset saavat tukea ja voivat jakaa kokemuksiaan muiden toiminnassa mukana olevien kanssa. Se on merkittävää toimintaan sitoutumisen ja oman jaksamisen kannalta.</p> <p>Tutkimus auttaa yhdistystä huomioimaan entistä paremmin vapaaehtoisten tarpeet ja toiveet ja näin ollen auttaa järjestämään ja kehittämään toimintaa vapaaehtoisten mielenkiintoa palvellen. Lisäksi opinnäytetyön välittämä tieto vapaaehtoisten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä on hyödyllistä jokaiselle vapaaehtoisten kanssa työtä tekeväälle taholle. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli tuoda yhdistyksen vapaaehtoisten ääni kuuluvaksi. Vapaaehtoistyön näkyväksi tekeminen on tärkeää. Näkyväksi tuleminen lisää vapaaehtoistyön arvostusta, sekä vähentää ennakkoluuloja.</p> <p>Tämä työ on samanaikaisesti kuvaus kehittämisprojektista ja toiminnallinen opinnäytetyö. Kehittämistyön tarkoituksena oli laatia vertaistukiryhmälle sisällöt ja tavoitteet. Tavoitteena oli myös arvioida toimintaa ja raportoida siitä. Opinnäytetyön tilaaja oli Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry. Yhdistyksen tehtävänä on mm. tukea järjestöjä, kehittää vapaaehtoistoimintaa ja vahvistaa paikallista aktiivisuutta ja osallisuutta. Opinnäytetyö tukee tilaajan toimintaa erityisesti siksi, ettei työssä keskitytä pelkästään vain yhteen järjestöön, vaan vieraillemalla useissa eri järjestöissä, löydetään haasteita, jotka ovat yleisiä vapaaehtoisvoimin toimiville järjestöille. Näin tuloksia voidaan hyödyntää järjestökentän kehittämistyössä laajasti.</p>	
<b>Asiasanat</b> vapaaehtoiset, vapaaehtoistyö, kolmas sektori, yleishyödylliset yhteisöt, vapaaehtoisuus, hyvinvointi, työhyvinvointi	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Name of the Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Jenni kaikkonen	<b>Number of Pages</b> 46
<b>Title</b> Volunteer's welfare in Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto	
<b>Supervisor(s)</b> Pauli Kurikka	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto, Soile-Maria Linnemaki	
<b>Abstract</b> <p>The aim of this thesis is to determine how the voluntary work of Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry should be developed. This theses looks to a series of challenges often faced by volunteer-based NGOs. The purpose of this thesis was to investigate what structures are necessary for successful voluntary activity. The theoretical part of the thesis deals with general principles of volunteering and the organization's role as a supporter of volunteers. In addition, the social significance of volunteering and the topicality of the subject are also discussed.</p> <p>In thesis I handle the challenges of well-being by perspective of the theory and collected material. The research material has been collected by interviewing NGO activists. Social intensification, getting contents on one's life, finding friends and joy also bring profound meaning into volunteers own life. Voluntary work should be meaningful, rewarding and encouraging to volunteers. For the activities of the association account it is important to take care of volunteers and get them to commit to action. Through organized voluntary action the volunteers themselves can receive support and share their experiences with other volunteers, which is essential from the viewpoint of their' commitment and coping.</p> <p>The research will help the association to take better into account the needs and desires of volunteers and therefore to help organize and develop the activities of volunteer interest in serving. Also, the new information on factors affecting volunteers' motivation is useful for everyone working with volunteers. One of the aims of the thesis was to bring volunteers voice on to the sound. It is significant to make the voluntary work visible. Becoming visible is increasing the appreciation of the voluntary work and it also decreases prejudices.</p> <p>This work is simultaneously the description of a development project and a functional thesis. The aim of the development work was to create content and goals to the peer support group. One of the aims was to evaluate and report the results. The work was ordered by Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry. The mission of Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry is to support organizations, strengthen local activism and social inclusion and develop voluntary work. This thesis supports the function of the order especially since it doesn't focus just on one specific organization. In contrary, different organizations are interviewed to find challenges that are shared by many volunteer-based organizations. This way the results serve the NGO field wider.</p>	
<b>Keywords</b> volunteer, voluntarywork, third sector, NGO, welfare	

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	5
1.1 Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry	6
1.2 Opinnäytetyön kuvaus	7
2 KOHDERYHMÄN KUVAUS – KUKA ON VAPAAEHTOINEN?	8
2.1 Vapaaehtoisten rooli Yhdistysverkostossa	10
2.2 Vapaaehtoistyön eri muodot Yhdistysverkoston jäsenyhdistyksissä	10
3 VAPAAEHTOISTEN HYVINVOINNIN TUKEMINEN	11
3.1 Vapaaehtoistoiminnan koordinointi	12
3.2 Vapaaehtoistyön johtaminen	13
3.3 Työnohjaus	13
3.4 Virkistystoiminnan järjestäminen	15
3.5 Palautteen antaminen	15
3.6 Vapaaehtoistyössä jaksamisen haasteet	16
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	16
4.1 Vertaisarvioinnit	17
4.2 Haastattelut ja keskustelut	19
4.3 Muut havainnointitilanteet	22
4.4 Muu aineisto	22
4.5 Aineiston luotettavuus	23
5 VERTAISTUKEA VAPAAEHTOISTYÖHÖN	24
5.1 Verkostossa on voimaa -toiminta	25
5.3 Toiminnan aloittaminen	27
5.4 Kansio toiminnan tueksi	27
5.5 Toiminnan tulevaisuus	28
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	29
6.1 Avoimuus ja vuorovaikutuksen tärkeys	29
6.3 Vapaaehtoiset oman työnsä kehittäjänä	31
6.4 Jäsenyhdistysten keskinäisen vuorovaikutuksen lisääminen	32
6.5 Koordinoinnin tehostaminen	32
6.6 Jäsenyhdistysten palkitseminen	33
6.7 Verkkopalvelu ja virtuaalinen vapaaehtoistyö	34
6.8 Verkostossa on voimaa – toiminnan jatkaminen	34
7 YHTEENVETOA	35
7.1 Arviointia	36
7.2 Projektin arviointia	37
7.3 Harjoittelun ohjaajan palaute	39
8 POHDINTAA	39
8.1 Vapaaehtoistyö muualla	40
8.2 Kiitokset	42

LÄHTEET	43
Julkaisemattomat lähteet	46
LIITE 1	47

## 1 JOHDANTO

Pidän vapaaehtoistoiminnan kehittämistä henkilökohtaisesti tärkeänä, sillä järjestötoiminnassa mukana olevien joukko on mielestäni yhteiskuntamme mittaamaton voimavara. Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat paineet asettavat haasteita toimijoiden jaksamiselle. Jäsenistö ikääntyy etenkin vanhemmissa järjestöissä ja nuoria on vaikea saada kiinnittymään järjestötoimintaan. Kun väen vähetessä tehtävät kasautuvat, ei ole ihme, että myös vapaaehtoistoiminnassa väsyy. Vapaaehtoistoiminnalta odotetaan elämyksellisyyttä ja mielekkyyttä, eikä perinteinen järjestötoiminta hallinnon pyörittämisineen aina pysty tätä tarjoamaan. Järjestötoimijoilta edellytetään myös jatkuvaa oman osaamisen ylläpitoa ja sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden hallintaa. Kyse ei ole pienestä panoksesta tai puuhastelusta ja siksi onkin syytä panostaa myös näiden toimijoiden hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Vapaaehtoisella järjestötoiminnalla on yhteiskunnan rakenteiden, ihmisten hyvinvoinnin ja demokratian toteutumisen kannalta merkittävä roolinsa. Useiden tutkimusten mukaan 75 - 80 % suomalaisista on jonkin järjestön jäsenenä elämänsä aikana ja keskimääräinen vapaaehtoistoimintaan käytetty aika oli 18 tuntia kuukaudessa (Häyriäinen 2015). Vapaaehtoistyöhön osallistuvien henkilöiden määrä Suomessa on lähes 50 % koko väestöstä (Kansalaisareena 2014). Jotta yhdistykset voivat vastata haasteisiin ja tuottaa laadukasta toimintaa, on tärkeää pitää toimijoistaan, eli vapaaehtoisista, huolta. Toiminnan tulee olla vapaaehtoisille mielekästä ja antoisaa, jotta he jaksavat ja haluavat tehdä sitä. Ilman aktiivisia ja innokkaita vapaaehtoisia ei vapaaehtoistoiminta onnistu. Yhtenä tavoitteena tässä opinnäytetyössä olikin tuoda vapaaehtoisten ääni kuuluville.

Parhaimmillaan vapaaehtoistyö voi olla sosiaalisesti vahvistavaa toimintaa. Mikäli vapaaehtoinen ei saa tarvitsemaansa tukea, hän voi päinvastaisesti pettyä, lopettaa toimintansa ja jopa turhautua ajatukseen omista vaikutusmahdollisuuksistaan ylipäättäen. Onnistuakseen ja toimiakseen hyvin vapaaehtoistoiminta tarvitsee selkeät rakenteet, johon kuuluvat koulutus, perehdytys sekä ohjaus ja tuki.

## 1.1 Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry, jonka lyhennän opinnäytetyössäni Yhdistysverkostoksi, on Järvenpään, Keravan, Tuusulan, Nurmijärven, Mäntsälän ja Pornaisten alueella toimivien sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen yhteistyöjärjestö, joka tukee jäseniensä toimintaa ja edistää järjestöjen välistä yhteistyötä. Yhdistysverkosto toimii alueellisena yhdistys- ja vapaaehtoistoiminnan tiedotuspisteenä ja on mukana vapaaehtoistoiminnan kehittämissyhteistyössä muiden yhdistysten ja yhteisöjen kanssa. Jäseniä on tällä hetkellä 41 yhdistystä sekä yksi säätiö. Vuonna 2007 perustettu, pääosin Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) rahoituksella toimiva Yhdistysverkosto sijaitsee Järvenpään vanhan Sahan koululla, joka on yhdistyksen toiminnan keskus. Toinen toimipiste sijaitsee Rekikadulla, jonne on keskittynyt Tukipolkuja -hankkeen toiminta. Tukipolkuja –hanke liittyy työllistymistä edistävien toimintamallien ja polkujen kehittämiseen, työnhaussa tukemiseen, työelämävalmiuksien vahvistamiseen sekä yhteistyökäytäntöjen kehittämiseen kolmannen sektorin sekä yksityisen ja julkisen sektorin toimijoiden välillä. (Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2015.)

Keski-Uudenmaan yhdistysverkostoon kuuluu useita yhdistyksiä, joista suuri osa toimii vapaaehtoisvoimin. Yhdistysverkosto on perustettu jäsenyhdistyksiä varten ja heidän tunnuksensa liitetään lause: Verkostossa on voimaa. Vapaaehtoisiin on panostettu Keski-Uudenmaan yhdistysverkostossa hyvin ja heidän tukena toimii yhdistyksen yhteisökoordinaattori, joka koordinoi vapaaehtoisia myös jäsenyhdistysten toimintaan.

Vanhalla Sahan koululla ja Rekikadun yhteisökeskuksessa pyörii kaikille avoimia ryhmiä ja muuta toimintaa, joista suurin osa toteutetaan vapaaehtoisvoimin. Ryhmiä ovat mm. käsityökerho, askartelukerho, kokkikerho, musiikkikerho, runokahvila, lasten askartelupäivä, lukupiiri jne. Tablettineuvontaa ja kulttuuriluotsitoimintaa järjestetään myös. Vesijumpparyhmä kokoontuu Järvenpään uimahallissa. Vanha Sahan koulu kuuluu alueelliseen olohuone-verkostoon ja toimii tiistaista torstaihin klo 10 - 14 matalan kynnyksen kohtaamispaikkana ("Avoin tupa"), johon kuka vain voi tulla vaikka kahvittelemaan ja lukemaan päivän lehtiä. Saatavilla on opastusta ja esitteitä yhdistysten ja muidenkin toimijoiden tarjoamista palveluista ja osallistumismahdollisuuksista. Tilat toimivat myös jäsenyhdistysten kohtaamispaikkana ja tarjoavat mah-

dollisuuden toteuttaa esim. erilaisia yleisötempauksia, tietoisukuja tai yhdistysesittelyjä. (Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2015.)

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostoon liittyen on aiemmin tehty 3 opinnäytetyötä Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden toimesta, joiden jälkeen yhdistyksen toiminta on entisestään laajentunut ja kehittynyt. Vuonna 2008, kun yhdistys päätti nykyisestä nimestään ja uusi järjestöalo oli suunnitteilla, teki yksi opiskelija opinnäytetyönsä Järjestöalan toimintaympäristön kartoituksesta. Toinen opiskelija teki vuonna 2011 kartoituksen kuntakumppanuudesta ja tulevaisuuden näkymistä ja kolmas opiskelija vuonna 2012 yhdistyksen toiminnan arvioinnista.

## 1.2 Opinnäytetyön kuvaus

Opinnäytetyöni on samalla kehittämisprojektini raportti. Projektini tarkoituksena oli kehittää vapaaehtoistoiminnan vertaistuen menetelmiä ja käytänteitä. Tätä projektikuvausta voidaan hyödyntää esim. vertaistukiryhmien toimintaa suunnitellessa.

Opinnäytetyöni kokonaisuudessaan toimii hyvänä tukena vapaaehtoistyön ammattilaiselle, joka vastaa vapaaehtoisten motivoinnista ja hyvinvoinnista. Työssäni keskityn kuvaamaan Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:n vapaaehtoistoimintaa sekä omaa kehittämisprojektiani ja esittelemään kehittämistyöstä esiin nousevia ongelmia sekä kehittämisideoita. Työni ei siis ole kattava tietopaketti vapaaehtoistyön koordinoinnista, vaan se on nimenomaan tarkoitettu tukimateriaaliksi omaa työtään kehittäväälle ammattilaiselle tai järjestötoimijalle. Ammattikorkeakouluopiskelijan kehittäminen tarkoittaa työyhteisöjen hiljaisen, usein kontekstisidonnaisen tiedon näkyväksi tekemistä ja jalostamista sekä käytännön työtä tukevan tietoperustan, työelämän käyttöteorian, vahvistamista ja uudistamista (Nyman 2015).

Opinnäytetyöt voidaan jaotella toiminnallisiin ja tutkimuksellisiin töihin, mutta hyvässä opinnäytetyössä on aineksia molemmista. Toiminnallinen työ painottuu uuden tuotoksen konkreettiseen tekemiseen, mutta siihen liittyy myös uuden tiedon tuottamista. Pyrin kehittämisprojektissani luomaan kokonaan uuden toiminnan vapaaehtoisille ja

samalla tutkimusmenetelmien kautta syntyy myös uutta hyödynnettävää tietoa vapaaehtoisten tarpeista. Opinnäytetyöni tuottaa tilaajalle jotain konkreettista – se ei siis ole pelkkä paperi. Konkreettinen tuotos on käyttökelpoinen toimintamalli. Hyvä opinnäytetyö on tilaajalle tärkeä toiminnan kehittämisen kannalta. (Humak)

Kirjoittamisen apuna olen opinnäytetyöoppaan lisäksi käyttänyt teosta Tutkimus ja sen raportointi (Hirsjärvi, Liikanen, Remes & Sajavaara 1995). Kuvaan opinnäytetyössäni aluksi luvussa 2 kohderyhmän, eli vapaaehtoiset sekä Yhdistysverkoston vapaaehtoistoiminnan rakenteita luvussa 3. Teoria, jota olen kehittämistyössäni hyödyntänyt, kulkee kokoajan kehittämistyön rinnalla, eikä sillä ole selkeää erillistä osuutta. Tutkimusmenetelmäni ja –aineistoni esittelen luvussa 4. Lisäksi esittelen omaa kehittämisprojektiani ja sen toteuttamista luvussa 5. Luvussa 6 esittelen kehittämisideoitani. Luku 7 on yhteenvetoa ja luku 8 koko kehittämistyöni sekä projektini arviointia ja pohdintaa. Kehittämishanke ja opinnäytetyö mahdollistavat parhaimmillaan pitkäjänteisemmän tiedon luomisen työelämän toimijoiden kanssa (Nyman 2015).

## 2 KOHDERYHMÄN KUVAUS – KUKA ON VAPAAEHTOINEN?

Vapaaehtoistyön määrittelyä on kuvattu useissa teoksissa sekä opinnäytetöissä. Mielestäni ei ole tarkoituksenmukaista tässä syventyä sen enempää vapaaehtoistyön määrittelyyn, mutta haluan tuoda esille omia ajatuksiani ja korostaa vapaaehtoistyön monimuotoisuutta.

Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa ja maailmalla yleensäkin hyvin monin eri tavoin. Vapaaehtoistyö on vapaasta tahdosta kumpuavaa yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtyä toimintaa, josta ei saa rahallista korvausta ja jota ei pidetä velvollisuutena perhettä tai sukulaisia kohtaan ja joka on useimmiten organisoitu jonkin tahon avustuksella (Nylund & Yeung 2005, 15). Maailmassa on lukuisia yhdistyksiä, säätiöitä ja liikkeitä, joiden toiminta perustuu ainoastaan vapaaehtoistyöhön. Usein rahoituskanavien löytäminen on vaikeaa, jolloin toiminnan järjestämisestä ei kenellekään voida maksaa palkkaa. Tällöin toiminta perustuu ihmisten haluun auttaa

tai tehdä sellaista työtä, joka itsessään on niin palkitsevaa, että sitä halutaan tehdä ilman korvausta.

Malm (2011) korostaa opinnäytetyössään vapaaehtoistyön merkittävyyttä myös tekijälleen sekä sen mahdollisuuksia kehittyä ja luoda uutta ilman jäykkiä organisaatiokenteita (Malm 2011, 12). Vapaaehtoistyössä onkin mielestäni hienointa sen innovatiivisuus ja rajattomat mahdollisuudet.

Vapaaehtoistyön tasoja on monenlaisia. Yhdistysten hallituksilla on suuri vastuu, vaikka työ on usein vapaaehtoista. Hallitukset vastaavat mm. toiminnan kehittämisestä ja yhdistyksen varoista. Hallitustehtäviin kuuluu mm. puheenjohtajana, varapuheenjohtajana ja sihteerinä toimiminen. (Yhdistysverkosto 2014). Toisaalta vapaaehtoistyö voi olla myös hyvin pienimuotoista esimerkiksi erilaisia pihatalkootöitä. Vapaaehtoistyöhön voi siis sisältyä hyvin eritasoista vastuuta, vaikka toki työ itsessään on aina arvokasta ja tarpeellista. Vapaaehtoistyöllä saadaan aikaan paljon sellaista ennalta ehkäisevää toimintaa, hyväntekeväisyyttä, ympäristötekoja ym., jota kunnat ja valtio eivät kykene tekemään.

Kehittämistyöni kohderyhmänä ovat kaikki Keski-Uudenmaan toimintaympäristöön kuuluvat vapaaehtoiset. Vapaaehtoiset voivat olla yhdistysten toiminnassa mukana omalla työpanoksellaan myös ilman jäsenyyttä tai he voivat olla yhdistysten päätoimijoita esim. hallituksissa ja kaikkea siltä väliltä. Heille yhteistä on auttamisen halu, tarve kuulua johonkin yhteisöön ja innokkuus tutustua myös muihin ihmisiin. Vapaaehtoiset ovat elämänmyönteisiä ja aktiivisia ihmisiä.

On myös hyvä muistaa, että usein etenkin sosiaali- ja terveysalan yhdistyksissä toimivat vapaaehtoiset harvoin toimivat vain yhdessä yhdistyksessä, vaan saattavat olla mukana useampien yhdistysten toiminnassa. Jos verrataan moniin poliittisiin ja uskonnollisiin järjestöihin tai yhteisöihin, niin sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoiset eivät ole yhtä ”sidoksissa” vain yhteen yhdistykseen, mikä on ainoastaan positiivinen asia hyvinvoinnin edistämisen kannalta.

## 2.1 Vapaaehtoisten rooli Yhdistysverkostossa

Yhdistysverkostolla oli vuoden 2014 lopussa yhteensä 25 vapaaehtoistoimijaa, joista aktiivisia (osallistui vähintään kerran kuukaudessa toimintaan) 20. Vapaaehtoiset tekivät vuoden aikana yhteensä n. 1443 työtuntia, mikä on lähes 100 työtuntia enemmän edellisvuoteen verrattuna. (Yhdistysverkosto 2014, 10.)

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:n omat vapaaehtoiset vastaavat vanhan Sahan koululla pääasiassa avoimesta tupatoiminnasta järjestöemännän kanssa. Toimintaa suunnitellaan yhdessä vapaaehtoisten kanssa ja heidän toiveiden mukaisesti. RAY on muun muassa linjannut avustusteemoikseen erilaiset matalan kynnyksen osallistumispaikat ja – mahdollisuudet (RAY 2015, 16). Tämän lisäksi vapaaehtoisten toimesta järjestetään säännöllisesti runokahvila- ja lukupiiritoimintaa muina aikoina, sekä tablettitalkkari- ja kulttuuriluotsitoimintaa. Pihatalkoihin ja muihin epäsäännöllisiin tehtäviin löytyy myös aina vapaaehtoisia.

Yhdistysverkoston omat vapaaehtoiset ovat aktiivinen joukko ihmisiä, jotka haluavat olla mukana vanhan Sahan koulun arjessa. He pitävät omalta osaltaan huolta paikan viihtyvyydestä. He jaksavat huolehtia käytännön pienistä asioista, joita työntekijät eivät omilta kiireiltään ehdi huomata. Vanha Sahan koulu on joillekin kuin toinen koti, jonne tullaan viettämään aikaa, vaikka varsinaisia työtehtäviä ei olisikaan. Vapaaehtoiset kuuluvatkin työyhteisöön siinä kuin muut työntekijät. Vanhan Sahan koulun vapaaehtoiset ovat pääosin jo iäkkäämpää väkeä ja työelämän ulkopuolella.

## 2.2 Vapaaehtoistyön eri muodot Yhdistysverkoston jäsenyhdistyksissä

Yhdistyksissä, joissa toimitaan ilman palkattuja työntekijöitä, hoidetaan kaikki järjestötoiminta vapaaehtoisesti. Tähän voi sisältyä toiminnan suunnittelua, toiminnan järjestämistä, koordinoimista, tuki- ja vertaistuki-toimintaa, tiedottamista ja tiedon jakamista, ryhmien ohjaamista, paikallistoimintaa, retki- ja tapahtumajärjestelyä, taloudenhoitoa, luennoimista, blogien ja verkkosivujen ylläpitoa, kuntoutustyötä, myyjäisiä, edunvalvontaa, rikosten ja riitojen sovittelua, pihatöitä, opastustoimintaa, kouluttamista ja kehittämistä sekä yhteistyötä ja verkostoitumista eri tahojen kanssa. Vaikka toiminta jo

perustuu vapaaehtoisuuteen, niin silti näissäkin yhdistyksissä voi olla erikseen vapaaehtoistyön koordinoitua, joka tarkoittaa sitä, että perus järjestötyön lisäksi toimintaan halutaan mukaan vapaaehtoisia esimerkiksi juuri vertaistukihenkilöiksi tms.

Yhdistysverkoston jäseniin kuuluu myös yhdistyksiä, joilla on palkattuja työntekijöitä, jolloin vapaaehtoisten rooli on selkeästi erotettu palkatusta henkilöstöstä ja vastuut ovat myös pienempiä. Toisaalta vapaaehtoisten koordinoituihin ja tukemiseen pystytään tällöin panostamaan paljon enemmän.

### 3 VAPAAEHTOISTEN HYVINVOINNIN TUKEMINEN

Hyvinvointi edistää osallisuutta ja sen toteutumisen mahdollisuuksia. Osallisuus taas vahvistaa hyvinvointia ja sen edellytyksiä. Hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta kaikkein tärkein kysymys on: millä tavalla osallisuus vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. (Mykrä 2014, 87.)

Aihe on ajankohtainen. Julkisessa keskustelussa hyvinvointi ja erilaiset tavat edistää ihmisten hyvinvointia ovat olleet esillä. Kurjistunut taloustilanne on saanut monet toimijat pohtimaan, mitä tulisi tehdä hyvinvoinnin lisäämiseksi. Heikkenevä taloustilanne on johtanut säästötoimenpiteisiin kuntatasolla. Apuun on usein huudettu kansalais-toimijoita. Kansalaisjärjestöt ovat myös vastanneet huutoon kehittämällä erilaisia palveluita, suunnittelemalla hankkeita ja innovoimalla sosiaalisesti. Järjestötoimintaan osallistumisella on monenlaisia funktioita – jollekin se on mahdollisuus tavata ihmisiä, toiselle uusien asioiden oppimisen väylä, kolmannelle keino politikoida ja niin edelleen. Osallisena oleminen ja johonkin ryhmään kuuluminen voi olla sellaisenaan yksilölle voimaannuttava kokemus. Kolmannen sektorin toimijat ovat turvaverkkona niille yksilöille ja yhteisöille, jotka ovat vaarassa pudota kulttuurisesti määritellyn koulutuksen, työn ja omillaan toimeen tulemisen sävyttämän hyvän elämän piiristä. Palveluiden osalta olemme siirtymässä eriytyneistä palvelun tarjoajista aidosti verkottuneiden ja kokonaisvaltaisiin palveluihin kykenevien toimijoiden aikaan. Sen vuoksi myös vapaan kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistoiminnan eri muotojen tarkastelu on tarpeellista. Sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta on olennaista, millaista tukea vapaa-

ehtoistoimijoille on tarjolla. Kysymykset, joita vapaaehtoiset kohtaavat ja pohtivat, voivat olla hyvinkin haastavia. Erilaiset vapaaehtoistoiminnan muodot tarjoavat myös vertaistuen eli keskinäisen huolenpidon mahdollisuuksia. Yksilöiden ja yhteisöjen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja sen tukemisesta on tullut hyvin ajankohtainen kysymys. Olennaista on kyetä säilyttämään toimintakykyisyys ja tunne oman elämän hallinnasta, sen merkityksellisyydestä ja ohjaamisesta. (Lindbom & Herrala 2011, 4-5, 7-10.) Vapaaehtoistyöllä voi olla tekijälle ja hänen elämälleen vahvasti sosiaalista vahvistumista edistävä vaikutus (Malm 2011, 17).

Useissa järjestöissä toimii jo ammattilaisia, jotka on palkattu varta vasten organisoi-  
maan ja suunnittelemaan vapaaehtoistyötä. Vastuuhenkilöiden nimeämistä voidaan pitää hyvänä suuntauksena. Se kuvastaa vapaaehtoistyötä hyödyntävien organisaatioiden arvostusta ja vastuuntuntoa vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoisia kohtaan. Vapaaehtoistyön suunnittelijan tai koordinaattorin tehtävästä suoriutuminen edellyttää vapaaehtoistyön peruseriaatteiden ymmärtämistä ja vapaaehtoistyön osaamista. (Mykkänen-Hänninen 2007, 54.)

Vapaaehtoisten kouluttaminen, hyvä perehdytys ja toimiva koordinointi ovat jo itsessään vapaaehtoisten hyvinvointia vahvasti tukevia tekijöitä. Usein vapaaehtoisille järjestetään myös virkistystoimintaa ja lisäkoulutusta. Kannustus, henkilökohtainen tuki ja selkeät ohjeet auttavat vapaaehtoista jaksamaan työssään.

Vapaaehtoistoimijan sitouttaminen on ensiarvoisen tärkeää. Vapaaehtoistoimijan on helppo ”hypätä” pois, jos hän ei koe vapaaehtoistyötään palkitsevaksi. Sitouttamista voi ajatella esimerkiksi koulutuksella, työnohjauksella virkistäytymisellä jne. (Väisänen 2010, 9.)

### 3.1 Vapaaehtoistoiminnan koordinointi

Vanhan Sahan koulun toimipisteessä on toiminnanjohtajan lisäksi kolme palkattua työntekijää, yhteisökoordinaattori, järjestöemäntä sekä järjestötyön assistentti. Vapaaehtoistoiminnan koordinointi kuuluu yhteisökoordinaattorin työtehtäviin. Yhteisö-

koordinaattori vastaa vapaaehtoistoiminnan osalta uusien vapaaehtoisten rekrytoimisesta, perehdyttämisestä, kouluttamisesta, koordinoinnista, virkistystoiminnan järjestämisestä sekä toimii yhteyshenkilönä ja tukena vapaaehtoisille kaikissa heidän toimintaa koskehtavissa asioissa. Uusien vapaaehtoistyöstä kiinnostuneiden henkilöiden kohtaaminen ja alkuhaastattelut on tärkeä osa työtä sekä vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen ja tavoitettavissa oleminen. Vanhan Sahan koululla onkin totuttu avoimiin oviin ja ihmisten liikkumiseen myös toimiston puolella. Yhteisökoordinaattori toimii alueellisen Valikko-verkoston koolle kutsujana. Valikko-verkosto koostuu vapaaehtoistyötä koordinoivista henkilöistä. Verkostoon kuuluu esimerkiksi myös seurakuntien vapaaehtoistyöstä vastaavia.

### 3.2 Vapaaehtoistyön johtaminen

Mika Väisänen (2010) JET-koulutuksen osana kehittämä toimintamalli vapaaehtoistyön johtamisesta muuttaa ainakin omaa käsitystäni vapaaehtoistyön organisoimisesta. Toimintamalli tuo esille selkeästi vapaaehtoistyöhön liittyvät haasteet ja moniulotteisuuden. Pelkkä koordinointi ei riitä takaamaan hyvää vapaaehtoistoimintaa vaan sen lisäksi tarvitaan vapaaehtoistyön johtamista, mihin liittyy myös strategiasuunnittelu, arviointi ja kehittäminen. Yhdistysverkoston kokoisessa järjestössä vapaaehtoistyön johtajuus merkitsee sekä työntekijöiden, että vapaaehtoisten esimiehenä toimimista. Väisänen korostaa, että tehokkaaseen vapaaehtoistoimintaan liittyy niin paljon eri ulottuvuuksia, että yhden työntekijän resurssit eivät siihen riitä. Johtamista Väisänen määrittää myös tehokkaana resurssien (ihmisten ja materiaalien) käyttämisinä siten, että järjestön asetetut tavoitteet saavutetaan.

### 3.3 Työnohjaus

Suomen Mielenterveysseura on ainoana järjestönä Suomessa, kouluttanut omia toimijoitaan vapaaehtoistyön työnohjaajiksi ja julkaissut oppikirjan vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Painopisteenä vapaaehtoisten työnohjauksessa on vapaaehtoistyön

erityispiirteet ja työnohjauksen erityisvaatimukset sekä työnohjauksen tiedolliset perusvalmiudet. Muuta vapaaehtoistyön työnohjausta käsittelevää kirjallisuutta ei kovin helposti löydykään. Vapaaehtoistyön työnohjauksessa kohdataan usein toimijoiden kokemana niukoista resursseista johtuva voimattomuuden tunne. Työnohjaajan on hyvä ennalta tutustua yhdistyksen toimintatapoihin ja arvoihin, jotta hän kykenee ymmärtämään työn omaleimaisuutta. Vapaaehtoistyöhön erityistä omaleimaisuutta tuo mm. toimijoiden erilaiset taustat ja kokemus tehtävästä työstä. Työnohjaajan tulee tuntee myös salassapito- ja vaitiolosäännökset ja myös korostaa niiden tärkeyttä ja huomioida vapaaehtoisen suhtautuminen niihin. Työnohjaus on myös vapaaehtoiselle hyvä paikka pohdiskella sopiiko kyseinen vapaaehtoisuoto vielä hänelle ja riittävätkö siihen omat resurssit. (Porkka 2009, 9, 12, 67 - 74.)

Työnohjaus on yksi sitouttamisen muoto kun ajatellaan vapaaehtoisia. Vapaaehtoistyökin saattaa olla pahimmillaan yksinäistä puurtamista. Se myös koostuu hyvin erilaisten ihmisten kanssa työskentelystä. Vapaaehtoiset kohtaavat työssään paljon epäkohtia joihin ei itse pysty vaikuttamaan vaan ne on yritettävä hiljaisesti hyväksyä. Vapaaehtoistyö on palkitsevaa mutta joskus myös henkisesti erittäin kuluttavaa. On tärkeää päästä ohjastusti keskustelemaan ja purkamaan tunteitaan, jotka nousevat ”pintaan” vapaaehtoistoiminnan myötä. (Väisänen 2010, 29 - 30.) Työnohjausta on Yhdistysverkoston tupatoiminnassa mukana olleille vapaaehtoisille järjestetty kaksi kertaa vuodessa.

Vapaaehtoistyöntekijän motivoiminen työnohjaukseen voi olla haasteellinen tehtävä. Työnohjaus voi olla entuudestaan tuttua joillekin, mutta joku voi kuitenkin kuulla siitä ensimmäistä kertaa vapaaehtoistyön yhteydessä. Tärkeää on perustella riittävän selvästi työnohjauksen tarkoitus ja tavoite. Työnohjauksen merkityksen ymmärtäminen vaikuttaa yksilön haluun osallistua ja sitoutua työnohjaukseen. (Mykkänen-Hänninen 2007, 60.) Työnohjaus pitäisi nähdä tehokkaana sosiaalisen vahvistamisen yhtenä merkityksellisenä välineenä (Malm 2011, 16).

### 3.4 Virkistystoiminnan järjestäminen

Organisaatio voi järjestää yhteistä tekemistä ja virkistystä myös vapaa-ajalla. Vapaaehtoisen yhdessäolon myötä vapaaehtoisten ja työntekijöiden roolit katoavat ja yhteisöllisyys vahvistuu. Virkistystoiminta voidaan kokea myös järjestön kiitoksena toimintaan sitoutuneille vapaaehtoistyöntekijöille. (Mykkänen-Hänninen 2007, 64.)

Useissa vapaaehtoistoimintaa koordinoivissa organisaatioissa on muodostunut vaikiintuneeksi käytännöksi järjestää noin kaksi kertaa vuodessa virkistystä vapaaehtoisille. Usein se tarkoittaa pikkujouluja ja kevätretkiä. Yhdistysverkostolla on myös tämänkaltaiset perinteet. Virkistystoiminnalla halutaan kiittää vapaaehtoisia ja tarjota heille mukavaa yhdessäoloa ja irtiottoa arjesta. Siihen kuuluu yleensä hyvä ruoka ja järjestettyä ohjelmaa.

### 3.5 Palautteen antaminen

Vapaaehtoisten kiittäminen ei rajoitu vain virkistystoimintaan, vaan tärkeämpää on muistaa kiittää ja antaa palautetta ihan arjen työssä. Joskus työntekijä on syventynyt muihin työtehtäviinsä, eikä edes huomaa kun avointa tupatoimintaa vetävä vapaaehtoinen onkin ehtinyt jo lähteä ilman, että kukaan muisti kiittää häntä (Linnemäki 2015). Rakentavan ja korjaavan palautteen antaminen vaatii erityisiä ihmissuhdetaitoja, mutta palautemyönteinen ilmapiiri edistää vapaaehtoisen sosiaalista vahvistumista.

Hyvä palaute auttaa kehittymään ja oppimaan sekä auttaa toimimaan tarkoituksenmukaisesti. Hyvin annettu palaute motivoi ja kannustaa. Parhaimmillaan se vahvistaa itsetuntoa sekä itsetuntemusta. (Lappalainen 2013.)

Hyvä palaute vanhenee helposti, joten tärkeää on antaa palaute välittömästi hyvästä toiminnasta. Hyvää palautetta voi myös julkisesti antaa, jolloin ei tarvitse odotella kahdenkeskistä tilaisuutta palautteen antoon.

### 3.6 Vapaaehtoistyössä jaksamisen haasteet

Jaksaminen vapaaehtoistyössä ei ole itsestäänselvyys. Joskus vapaaehtoinen ei muista omaa jaksamistaan. Vapaaehtoinen voi väsyttää itsensä paitsi työn määrällä, myös liiallisella osallistumisella. Joillakin on taipumusta kasata itselleen tarpeettoman paljon työtehtäviä. Vertaistapaamiset, asioiden jakaminen ja samalla tunnekuorman purku lisäävät jaksamista.

Kun osallistujat vähenevät ja toimintaan sitoutuminen ohenee, jäävät tehtävät ja niiden suorittaminen yhä harvempien vastuulle. Vapaaehtoistoiminnasta voi pahimmillaan muodostua mielekkään harrastuksen sijaan ikävä velvollisuus. Kun huomiota kiinnitetään enemmän vapaaehtoistoiminnassa jaksamiseen, itse toimijoihin saadaan käyttöön ne voimavarat, joilla elämyksellistä ja innostavaa toimintaa järjestökentälle luodaan. (Kujala 2010. 15 - 16.) Hyvinvoivat vapaaehtoiset luovat uutta intoa koko yhdistystoimintaan.

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Verrattuna moniin yhdistyksiin, joissa vapaaehtoistoimintaa järjestetään, Yhdistysverkoston erityisenä kehittämishaasteena ovat jäsenyhdistykset ja heidän hyvinvointinsa tukeminen. En ole lähtökohtaisesti pyrkinyt etsimään vastausta mihinkään tiettyyn tutkimusongelmaan, vaan olen erilaisin menetelmin halunnut selvittää kehittämistyöni tarvetta sekä tarkastella Yhdistysverkostoa vertaamalla sitä muihin vapaaehtoistyötä koordinoiviin organisaatioihin.

Pitkä harjoittelujaksoni Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:llä on mahdollistanut kotoutumisen yhdistyksen arkeen ja vapaaehtoistoimintaan. Tästä syystä tutkimusaineistonikin on rakentunut pitkällä aikavälillä, jonka ansiosta olen pystynyt luomaan kehittämissuhteita, jotka oikeasti palvelevat vapaaehtoisten tarpeita. Koska olen päässyt tutustumaan niin hyvin ja monipuolisesti vapaaehtoistoiminnan rakenteisiin ja haasteisiin, niin olen pystynyt kiinnittämään huomiota sellaisiin asioihin, joihin en varmasti lyhyemmällä aikavälillä olisi osannut kiinnittää huomiota.

Korkeakouluopinnoissa opiskelijan tulee osoittaa tutkimusmenetelmien hallintaa (Hirsjärvi ym. 1995. 9). Kehittämistyön menetelmiä olemme opiskelleet opintojemme aikana, mikä on luonut hyvän pohjan opinnäytetyöni tekemiseen. Kehittämistyöhöni olen valinnut sekä osallistavia menetelmiä, että myös arviointiin käytettyjä menetelmiä.

Kyselylomake olisi voinut myös olla hyvä tutkimusmenetelmä, mutta harjoitteluni ohjaaja oli sitä mieltä, että vapaaehtoiset tai jäsenyhdistykset joutuvat jo muutenkin vastailemaan moniin heidän kysymyksiinsä, joten eivät sitä suositelleet. Sain kuitenkin olla mukana suunnittelemassa tämän vuoden kyselyä vapaaehtoisille, joten sitä kautta sain vastauksia, joista oli hyötyä kehittämistyöhöni.

#### 4.1 Vertaisarvioinnit

Vertaisarviointia (bench-marking) toteutin yhteisöissä, joissa oli vapaaehtoistoiminnan koordinoimista. Halusin saada kokemuksia ja mielipiteitä sekä vapaaehtoisilta, että myös vapaaehtoistoimintaa koordinoivilta tahoilta. Koko harjoitteluni ajan olen myös pitänyt työpäiväkirjaa, johon olen myös koonnut saatua aineistoa sekä havaintojani.

Lokakuussa suoritin ensimmäisen vertaisarviointi vierailun Espoon Yhteisökeskuksessa, jota ylläpitää Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY ry. EJY ry toimii täysin samoilla periaatteilla ja toiminta on samankaltaista kuin Yhdistysverkostossa, mutta jäsenyhdistyksiä on enemmän ja järjestötalo on suurempi. Toisin kuin Yhdistysverkosto, EJY ry koordinoi vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoisverkoston Suurella Sydämellä – Internet-sivuston kautta. Sivustolla on tietoa mm. vapaaehtoistyön mahdollisuuksista sekä koulutuksista. EJY ry:llä on myös hanketoimintaa paljon enemmän.

Olin 15. tammikuuta mukana Kansalaisareena ry:n Avita Kaveria – hankkeen info-tilaisuudessa Rekikadun yhteisökeskuksessa. Hankkeen päämääränä on lisätä yleistä tietoisuutta vertaistuen merkityksestä ihmisen hyvinvoinnille ja vahvistaa vertaistuen saatavuutta paikallisissa yhteisöissä. Hankkeessa tarjotaan mahdollisuuksia kouluttautua ja verkostoitua valtakunnallisesti vertaistoiminnan kouluttajien kanssa ja

saamaan uusia ideoita ja materiaalia oman organisaation vertaistoiminnan tueksi. Avita Kaveria – vertaisohjaaja kouluttajan peruskoulutus järjestetään 7 paikkakunnalla yhdessä paikallisten toimijoiden kanssa. Myös Yhdistysverkosto on mukana hankkeessa. (Kansalaisareena ry 2015.)

Helmikuussa vierailin Hyvinkään järjestökeskus Onnensillassa, jota ylläpitää Hyvinkään Vammaisjärjestöjen Yhteistyöelin Vaje ry, joka vastaa arjen toiminnoista yhdessä Hyvinkään Eläkeläistuki ry:n ja Hyvinkään Setlementtiyhdistys ry:n kanssa. Vaje ry toimii Hyvinkäällä paikallisten potilas- ja vammaisjärjestöjen yhteistyöelimenä. Onnensillassa on suuremmat tilat kuin Yhdistysverkostolla ja yhdistysten vuorovaikutus näkyvämpää. Vaje ry järjestää jäsenyhdistystensä vapaaehtoisille säännöllisesti koulutusta ja erilaisia teemailtoja, mutta heillä ei varsinaisesti ole omaa näkyvää vapaaehtoistoimintaa. Vaje ry:n tehtävänä on edistää Hyvinkään kaupungin ja vammaisyhdistysten yhteistoimintaa, seurata vammaisten tarpeiden kehitystä kaupungin alueella, tehdä aloitteita ja esityksiä vammaisia koskevissa asioissa, tiedottaa vammaisia koskevasta toiminnasta sekä järjestää eri yhdistysten keskinäistä yhteistoimintaa ja koulutusta. (Hyvinkään Vammaisjärjestöjen Yhteistyöelin Vaje ry 2015.)

Setlementti Louhela ry on yksi Yhdistysverkoston jäsenyhdistyksistä ja heilläkin on edustajansa Valikko-verkostossa. Tein siellä vertaisarviointia vapaaehtoistyön koordinoinnista. Heillä on vapaaehtoistyön koordinointi irrallisempaa kuin yhdistysverkostolla. Yhdistysverkostolla yhteisökoordinaattori vastaa käytännössä kaikesta vapaaehtoistoimintaan liittyvästä, kun taas Setlementti Louhela ry:ssä esimerkiksi alkuhaastattelut ja koulutuksen hoitaa eri henkilö kuin joka käytännössä hoitaa vapaaehtoistyön koordinoinnin ja avunvälityksen. Vertaistoimintaa on vapaaehtoisille alettu myös toteuttaa 3-4 kertaa vuodessa, mutta toiminta on vielä alkutekijöissään. Toiminta on ollut kolmen tunnin mittainen. Se on koettu hyväksi ajaksi. Toiminnan aluksi on ollut joku tietoisuus esimerkiksi vakuutuksista, jonka jälkeen on keskusteltu vapaasti. Heillä vapaaehtoistoiminta on ollut olohuone- ja kerhonojauustyötä sekä keikkaluontoisia avustustöitä. Heillä on myös suunnitteilla jakaa vapaaehtoisille työssä käytettävät nimikyltit, joiden tarkoituksena on turvata vapaaehtoisen uskottavuutta esim. avunvälityskeikoilla. Joskus on nimittäin käynyt niinkin, ettei asiakas uskalla avata ovea vieraille henkilölle, vaikka olisi tilannut itselleen apua. Vapaaehtoisten sitoutuminen on haasteena myös Setlementti Louhela ry:ssä. Kertaluontoisten keikkojen

välitys on selvästi helpompaa kuin ystävävälitys, jota myös on jonkin verran toteutettu. Vapaaehtoiset eivät halua tai uskalla sitoutua pitkälle ajanjaksolle, mitä ystäväsuhde vaatisi.

Seurakunnan vapaaehtoistyö on luonteeltaan melko erilaista kuin uskonnollisesti sitoutumattomilla yhdistyksillä. Vierailin Järvenpään seurakunnassa maaliskuussa. Seurakunnalla on myös edustajansa Valikko-verkostossa. Vapaaehtoiset tai ”seurakuntalaiset”, jota nimeä koordinaattori mieluummin käyttää, ovat usein toiminnassa mukana uskonsa takia ja pystyvät myös hyödyntämään työssään kaiken sen tuen, mitä seurakunta pystyy tarjoamaan. Vapaaehtoistoimintaa koordinoidaan nyt uuden Arjen Ihmeitä – Internet sivuston kautta, jossa vapaaehtoistehtävät ovat todella selkeästi määriteltäviä. Vuoden aikana uusia vapaaehtoisia on rekisteröitynyt 140 kpl. Kaiken kaikkiaan seurakunnalla on noin yli 300 vapaaehtoista. Pääasiassa vapaaehtoisten välityksestä vastaa vapaaehtoistyön koordinaattori ja diakonityöntekijä vastaa lähimmäispalvelun vapaaehtoisten perehdyttämisestä. Koska tehtävien kirjo on niin laaja ja vapaaehtoisia paljon, niin ei pystytä järjestämään erillistä tukitoimintaa vapaaehtoisille, vaan heitä voidaan ohjata erilaisiin jo toimiviin vertaistukiryhmiin tai tarjota keskusteluapua työntekijöiden, diakonien, pappien tai sielunhoitajien kanssa. Avoimia virkistyspäiviä kaikille vapaaehtoisille ei pystytä järjestämään, vaan eri toimintaryhmät järjestävät usein erikseen virkistys-, koulutus tai teemapäiviä. Lähimmäispalvelun vapaaehtoisille on järjestetty myös vertaistukitoimintaa. Vapaaehtoistoimintaa pyritään kehittämään jatkuvasti ja uusia ideoita syntyy jatkuvasti. Vapaaehtoisia haluttaisiin innostaa enemmän jo erilaisten toimintojen suunnitteluun ja antaa heille lisää vastuuta.

#### 4.2 Haastattelut ja keskustelut

Tavoitteena oli innostaa jo suunnitteluvaiheessa teemahaastattelujen sekä dialogisten keskustelujen kautta ainakin vanhan Sahan koulun omia vapaaehtoisia sekä muita tilojen käyttäjiä, joiden kanssa oli mahdollista päästä keskustelemaan. Vilkkaan (1996) toimittamassa teoksessa dialogisuutta käsitellään tutkimusmenetelmänä ihmistutkimuksissa. Dialogissa korostuu avoimuus ja yhdessä pohtiminen sekä uuden

oivaltaminen ja jossa kuuntelemisen tärkeys korostuu. Mikä tahansa keskustelu- tai jutustelutapahtuma ei kuitenkaan vielä synnytä dialogia. (Pitkänen 1996, 58 - 59.) Teemahaastattelu sallii haastateltavien mahdollisimman luontevan ja vapaan reagoinnin. Keskustelunomainen tietojenkeruumenetelmä saa haastateltavat suopeiksi haastattelulle ja vapaamuotoiset, syvälliset keskustelut paljastavat asioita, joita tuskin voi saada selville muilla keinoin. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 8.)

Ensimmäiset teemahaastattelut toteutin joulukuun aikana vanhalla Sahan koululla. Haastattelin tupatoimintaan osallistuvia vapaaehtoisia. Haastatteluihin osallistui yhteensä neljä henkilöä. Esittelin heille ensin opinnäytetyöni ideaa ja tavoitteita ja pyysin heiltä mielipiteitä aiheeseen teemahaastattelun keinoin. Vapaaehtoiset tuntuivat tunnevan hyvin toisensa, eivätkä ainakaan heti nähneet tarvetta yhteiselle toiminnalle enempää. Toisaalta he olivat olleet hyvin tyytyväisiä virkistyspäiviin ja osa toivoi niitä myös lisää. Joidenkin miesten vastauksista päätellen toiminta ei ole tarpeeksi kiinnostavaa heille, jolloin se ei myöskään innosta muita miehiä mukaan toimintaan. Vapaaehtoiset tunnistavat myös yhdistyksen verkostona ja kaipaivatkin lisää yhteisiä tapaamisia muiden jäsenyhdistysten vapaaehtoisten kanssa. Hyvinvointia tukevia asioita ovat vapaaehtoisten mielestä hyvä palaute, kokemusten jakaminen toisten kanssa, oman työn esille tuominen sekä uudet tuttavat. Vapaaehtoiset myös tulevat mielellään virkistyspäiville, eivätkä koe niitä turhina tai liikaa aikaa vievinä.

Vapaaehtoisista jotkut toimivat vapaaehtoisina myös muissa yhdistyksissä. ”Kyllä sitä joskus väsähtää” oli erään vapaaehtoisen vastaus liittyen omiin voimavaroihin. Vapaaehtoisvoimin toimivat yhdistykset järjestävät itse omalle hallitukselleen virkistyspäiviä, jolloin niihin liittyy aina myös vastuuta ja organisointia, mikä ei ehkä vastaa virkistyspäivien ideaa. Pienten yhdistysten hallitukset koostuvat usein vuosi toisensa jälkeen samoista ihmisistä, jolloin syntyy myös painetta jäädä hallitukseen. Vapaaehtoistyön pitäisi aina perustua vapaaehtoisuuteen, eikä kukaan halua kokea olevansa väkisin mukana jossain. On myös henkilöitä, jotka tykkäävät olla mukana yhdistyksen toiminnassa, mutta eivät halua sitoutua mihinkään tiettyyn kellonaikaan.

Vapaaehtoistyössä tärkeää on hyvä koordinointi. Vapaaehtoistoiminta ei pyöri itseltään. Jos asiat eivät suju, niin vapaaehtoiset äänestävät jaloillaan. Työnohjausta tarvitaan myös ja esimiehiä kaivataan sinne mukaan. Ulkopuoliselle on helpompi kertoa

miten yhteistyö sujuu. Työnohjaus myös toimii hyvin jos kaikki vapaaehtoiset osallistuvat siihen ja pitävät sitä tärkeänä. Vapaaehtoiset tietävät sen, että erilaiset taustat ja erilaiset ihmiset saattavat tuoda myös ongelmia tiiviiseen yhteisöön. Toisaalta toimivassa yhteisössä voi saada apua ja neuvoja myös henkilökohtaisiin asioihin juuri ihmisten erilaisten taustojen ansiosta.

Tammikuussa toteuttamissani teemahaastatteluissa oli aiheena vertaistuki vapaaehtoistyössä. Haastatteluihin osallistui kolme vapaaehtoista, jotka osallistuivat tupatoimintaan. Kaikki olivat eri ihmisiä, kuin joulukuun haastatteluissa. Vertaistukitoimintaa suunnittelimme myös yhdessä ja vapaaehtoiset esittivät aikatauluun liittyviä toivomuksia. Toivottiin myös hyvää alustusta, hyvää vetäjää ja myös vapaata juttelua. Ensimmäisellä kerralla olisi hyvä pyytää osallistujien toiveita toiminnan jatkosta paperille. Tarjoilusta oltiin myös huolissaan.

Pääsin keskustelemaan Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:n entisen hallituksen jäsenen kanssa, jolla on myös kokemusta opinnäytetyöohjaamisesta. Häneltä sain paljon vinkkejä sekä ohjausta tähän opinnäytetyöhön. Hän osasi kertoa minkälaista materiaalia Yhdistysverkostosta löytyy ja mihin opinnäytetöihin minun kannattaa tutustua. Hän oli myös sitä mieltä, että vapaaehtoisia ei voi koskaan tukea liikaa ja että koordinoinnin pitää olla selkeää, jolloin vapaaehtoinen tietää, mitä häneltä odotetaan. Usein vapaaehtoisella saattaa olla enemmän intoa kuin tietoa.

Sain käydä keskustelua myös Potilastukipiste Olkan työntekijän kanssa. Potilastukipistettä ylläpitää HUS ja EJY ry. Työntekijä kertoi heidän vapaaehtoistoiminnasta ja vapaaehtoisten vertaistoiminnasta. Vertaistoimintaa järjestetään joka toinen kuukausi. Vapaaehtoiset kokoontuvat yhteen vapaan jutun merkeissä ja aina käydään kierros siitä, mitkä ovat olleet työn kohokohtia. Vertaistoiminnan aikana on mahdollisuus jakaa kokemuksia ja ongelmia, joita on työssään kohdannut. Jos toiminnalla on ollut joku tietty teema tai alustus, niin aiheet ovat tulleet vapaaehtoisilta. Toiminta on ollut suositumpaa kuin virkistyspäivät.

### 4.3 Muut havainnointitilanteet

Valikko-verkoston tapaamisissa olen saanut olla mukana kahdesti. Verkostossa pohditaan vapaaehtoistoiminnan kehittämistä ja saadaan vertaistukea muilta koordinaattoreilta (Kansalaisareena ry 2014). Useissa organisaatioissa tuntuu olevan resurssipulaa toiminnan kehittämiseen, kun suuriosa työajasta kuluu vapaaehtoisten koordinointiin ja niin sanottuun ”hätätyöhön”. Näin ainakin suuremmissa organisaatioissa, joissa vapaaehtoisia on todella paljon.

Kevään Valikko-tapaamisessa oli vieraana SOSTE ry:n kouluttaja Kiril Häyrinen, joka esitteli Virtaa vapaaehtoistoimintaan – koulutusmateriaalejaan ja herätti keskustelua ja pohdintaa vapaaehtoistoiminnan organisoimisesta. Hän toi esille myös sen, että vaikka vapaaehtoisten sitouttamisen vaikeudesta yleisesti puhutaan paljon, niin usein syynä ei ole vapaaehtoisen motiivit, vaan yhdistyksen perus-imago. Vapaaehtoiset ovat valmiita sitoutumaan, jos järjestöjen toiminta on kiinnostavaa. Harva haluaa pyörittää pelkkää hallitusta. (Häyrinen 2015.)

Vanhan Sahan koulun tupatoiminnan suunnittelu- ja välipalaverieissa sekä vapaaehtoisten työnohjauksessa olen saanut myös olla mukana. Kevään työnohjaukseen osallistui neljä vapaaehtoista sekä työntekijät. Nämä tilanteet ovat olleet hyödyllisiä havainnointitilanteita, joista on selvinnyt asioita, joita ei haastattelutilanteissa ole tullut esille. Tuon havaintojani enemmän esille kehittämissuosituksieni kautta, sillä olisi epäeettistä tuoda tässä julki havaintoja, jotka liittyvät mm. suljettuun työnohjaustilanteeseen.

### 4.4 Muu aineisto

Olen saanut käyttää lähdemateriaalina Yhdistysverkoston omia kyselyjä ja kaikenlaista muutakin materiaalia, jota olen voinut hyödyntää. Vuonna 2010 tehtiin jäsenkysely, johon vastasivat silloiset Yhdistysverkoston jäsenet. Niitä oli tuolloin 14 yhdistystä. Vuoden 2013 jäsenkysely toteutettiin Yhdistysverkoston Internet-sivuston alla olevassa virtuaalisessa jäsenhuoneessa. Uusimmassa tämänvuotisessa jäsenkyselyssä sain itse olla tekemässä yhteenvetoa. Vastauksia tuli yhteensä 27 kpl eli

vastausprosentti oli yli 65 %. Myös vapaaehtoisille tehtiin tänä vuonna kysely, jota sain olla myös itse suunnittelemassa. Kyselyt eivät ole olleet samanmuotoisia, vaan ne on luotu vastaamaan sen hetkistä tarvetta.

Kyselyjen mukaan yhdistykset tuntevat tarvitsevan lisää aktiivitoimijoita. Suurin tarve aktiivitoimijoihin olisi ihan perus yhdistystoimintaan sekä hallitukseen. Yhdistysverkoston tukea kaivataan jäsenistönsä virkistäytymiseen ja koulutukseen. Yhdistysverkostolta on saatu tukea ja opastusta vapaaehtoistoimintaan sekä tietoa muista vapaaehtoistyön mahdollisuuksista. Vastaajien mielestä Yhdistysverkoston tärkeimpänä tehtävänä on antaa tukea, neuvontaa, ohjausta ja koulutusta jäsenyhdistyksille. Vapaaehtoistoiminta on pääosin hyvin organisoitua ja vapaaehtoisilla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan sisältöön ja toteuttamistapaan. Vapaaehtoistoimintaan on myös tarpeeksi resursseja. Vapaaehtoistoiminta koetaan tärkeänä ja siitä saa itse iloa ja voimaa. Henkilökunta kannustaa ja antaa hyvää palautetta. Muiden vapaaehtoisten kanssa on ollut pääosin mukavaa toimia yhdessä. Vapaaehtoistoiminta on vastannut odotuksia. Ilmapiiri koetaan hyväksi ja vapaaehtoisilla on ollut riittävästi yhteisiä tapauksia ja virkistäytymistilaisuuksia. On annettu myös mahdollisuus kieltäytyä tehtävästä. Vertaistoiminta vapaaehtoisille ei herättänyt suurta kiinnostusta. (Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2010, 2013, 2014 & 2015.)

#### 4.5 Aineiston luotettavuus

Vierailuni eri organisaatioissa, Yhdistysverkoston omat materiaalit sekä haastatteluita ja keskusteluista esiin nousevat asiat ja havainnointini ovat yhdessä antaneet hyödyllistä tietoa vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemisesta monin eri näkökulmin. Pelkät haastattelut ja keskustelut tai pelkkä aikaisemman materiaalin läpikäyminen olisivat yksinään melko suppeita tiedonlähteitä, mutta yhdessä ne tukevat toisiaan ja tuovat myös luotettavuutta kehittämistyön tarpeelle.

Kyselyjen suhteen ymmärrän myös, että tämänkaltaisiin kyselyihin vastanneet ihmiset ovat pääosin tyytyväisiä ja kehittämismyönteisiä ja toimintaa vierastavat eivät aina vaivaudu edes vastaamaan kyselyihin, jolloin vastauksetkin näkyvät positiivisem-

massa valossa. Havainnointini onkin ollut osittain ristiriidassa muun saadun aineiston kanssa, mutta se on toisaalta ymmärrettävää, kun on tekemisissä niin monenlaisten ihmisten kanssa.

## 5 VERTAISTUKEA VAPAAEHTOISTYÖHÖN

Samalla kun työstin tätä opinnäytetyötä, olen myös suorittanut sosiaalisen vahvistamisen suuntautumisopintoihin liittyvää sosiaalisen vahvistamisen käytäntöjä kehittävä projektia. Kehittämistyössäni haluan yhdistää vapaaehtoisuuden ja vertaisuuden ja korostaa vertaistuen merkitystä vapaaehtoistyössä hyvinvoinnin edistäjänä. Vertaisuus perustuu saman kokeneiden ihmisten kohtaamiseen. Koska vapaaehtoistyötä tehdään Yhdistysverkoston toimintakentän sisällä monen pienemmän yhdistyksen kautta, niin kohtaamista muiden vapaaehtoistyötä tekevien ihmisten kanssa tapahtuu selvästi vähemmän kuin suuremmissa organisaatioissa. Toisaalta vaikka Yhdistysverkoston omat vapaaehtoiset ovat tiiviimmin yhteyksissä keskenään, niin toimintaa tulisi aina kehittää niin, että se tukisi mahdollisimman hyvin jäsenyhdistysten toimintaa. Varsinkaan pienemmällä yhdistyksillä ei hyvinvoinnin tukemiseen pystytä panostamaan yhtä paljon.

Vertaistukitoimintaa on vapaaehtoisille tarjottu joissain organisaatioissa esimerkiksi nuorten parissa työskenteleville vapaaehtoisille ohjaajille, omaishoitajille tai muille hoitotyössä tai ohjaustehtävissä oleville vapaaehtoisille. En ole kuitenkaan aiemmin törmännyt missään vapaaehtoisille järjestettyyn vertaistukiryhmään, jossa erilaisissa työtehtävissä toimivat vapaaehtoiset voisivat jakaa kokemuksiaan, tukea toisiaan ja luoda sitä kautta yhteisöllisyyttä. Keskusteluni Potilastukipiste Olkan työntekijän kanssa toi tietooni heillä järjestettävän vertaistukitoiminnan omille vapaaehtoisilleen. Idea on aikalailla samanlainen kuin mitä itselläni oli, mutta hänelläkään ei ollut toiminnasta sen enempää materiaalia, koska tällaisesta toiminnasta ei tiedoteta yleisesti. Olen kehittämistyöni aikana saanut havaita, että tämänkaltaista toimintaa järjestetään muuallakin, mutta niistä ei löydy materiaalia, koska ryhmät halutaan pitää suljetuina. Nyt haluankin kehittää vapaaehtoistyössä käytettävää vertaistuellista toimintamallia ja tuoda sitä hiljaista tietoa näkyväksi tässä opinnäytetyössäni.

Myös Naukkarisen (2008) tekemässä Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry:n jäsenyhdistysten haastattelussa nousi esille yhdistysten välinen vertaistuki, minkä suurempi järjestötahto olisi paremmin mahdollistanut. Kuitenkin muistutettiin myös, ettei yhteistyö saisi olla tilakysymyksestä riippuvainen. (Naukkarinen 2008, 40.)

### 5.1 Verkostossa on voimaa -toiminta

Vertaistoiminnalla tarkoitetaan joko vapaamuotoisesti tai organisoidusti järjestäytyntä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämäntilanteita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä etsimään tukea tai selvittämään tai ratkaisemaan erilaisia haastavia elämäntilanteita. (Kansalaisareena ry)

Toiminnan nimi ”Verkostossa on voimaa” syntyi Yhdistysverkoston omasta tunnuslauseesta. Nimi kuvastaa hyvin myös vertaistukiverkostoa ja lisäksi tuttu nimi on helpposti lähestyttävämpi.

Vapaaehtoistoiminnassa tärkeitä tekijöitä ovat keskinäinen vuorovaikutus ja vertaistuki ja yhteiset tapaamiset, jotka antavat tilaisuuden vaihtaa kokemuksia ja kuulumisia ja tutustua muihin vastaavissa tehtävissä toimiviin. Vapaaehtoinen työskentelee usein yksin ja tapaamiset kollegoiden kanssa rajoittuvat satunnaisiin koulutus- tai virkistystilaisuuksiin. Työnohjausryhmä, jos sellaista on, on usein ainoa, säännöllisesti kokoontuva ja samat toimijat yhteen saattava foorumi. (Porkka 2009, 75.)

Lähtökohtana projektillani oli nimenomaan vertaistuen mahdollistaminen, jonka ansiosta vapaaehtoiset tutustuisivat paremmin toisiinsa, saisivat tukea ja kannustusta omaan työhönsä ja saisivat jakaa omia kokemuksiaan. Tarkoitus oli myös Yhdistysverkoston arvojen ja toimintatarkoituksen mukaisesti uuden toiminnan avulla tiivistää yhteistyötä jäsenyhdistysten kanssa ja toteuttaa projektini niin, että se palvelisi myös heitä mahdollisimman hyvin.

## 5.2 Toiminnan tavoitteet

Päätavoitteena Verkostossa on voimaa – toiminnalla, on vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen vertaistuen keinoin. Vertaistuen avulla vapaaehtoisten voimavaroja voidaan tukea, yhteisöllisyyttä lisätä, sosiaalisia suhteita rakentaa sekä myös konflikteja selvittää rennossa ja yhteisöllisessä ilmapiirissä.

Alatavoitteena on tiivistää yhteistyötä Yhdistysverkoston ja jäsenjärjestöjen välillä. Vertaistuen ohella vapaaehtoiset saavat tietoa muiden järjestöjen toiminnasta ja varmasti myös vapaaehtoistyön mahdollisuuksista muissa järjestöissä. Toiminta synnyttäisi mahdollisesti uusia yhteistyön muotoja.

Projektini päätavoitteena on luoda valmis malli, Verkostossa on voimaa -toiminta, jota olisi helppo hyödyntää, käyttää ja mahdollisesti myös vakiinnuttaa Yhdistysverkoston toimintaan. Vertaistukiryhmät voivat käynnistyä ulkopuolisen ohjaajan toimesta ja jatkaa sen jälkeen toimintaa itsenäisesti (Mykkänen-Hänninen 2007, 27).

Ohjaajan tehtävänä on luoda rakenteet toiminnalle ja ohjata toimintaa niin, että ryhmän prosessi voi edetä turvallisesti ja hallitusti ja että uusien näkökulmien ja toimintamallien esille tuominen on mahdollista. Ohjaajan tehtävänä on myös pitää työskentely asetettujen tavoitteiden suuntaisena. (emt. 2007, 28.)

Ryhmän olisi tarkoitus jatkaa toimintaa ilman vertaistukiohjaajaa. Itse koen roolini enemmänkin ryhmän käynnistäjänä, kuten oma-apuryhmissä. Hyvä käynnistäjä mm. kykenee luomaan kodikkaan ilmapiirin ja pystyy jättämään vastuun pois itseltään. Aito vertaistuki mahdollistuu paremmin ilman ohjaajaa, sillä tällöin ihmiset tukevat tasapuolisesti toisiaan ja toiminta lähtee ryhmästä itsestään. (Kärkkäinen & Nylund 1996, 8, 44.)

### 5.3 Toiminnan aloittaminen

Kehittämistyöstäni tiedotin tammikuun alussa Keski-Uudenmaan Yhdistysverkoston Internet-sivustolla. Projektisuunnitelmani sain valmiiksi tammikuun aikana, jonka lähetin luettavaksi tilaajalle sekä opintojeni ohjaajalle. Helmikuun kuukausikirjeeseen laitoin hieman lisää informaatiota kohderyhmälle ja pyysin kehittämideoita. Kuukausikirjeen kokoaa yhteisökoordinaattori joka kuukausi ja sitä voi tilata Yhdistysverkoston kotisivuilta kuka tahansa. Helmikuussa aloin myös kokoamaan kansiota, mikä toimisi konkreettisena tietolähteenä ja valmiiksi suunniteltuina raameina toiminnalle. Viimeistelin mainoksen, kun sain päivän sovittua. Helmikuussa lähti jäsenkirje jäsenyhdistyksille ja siinä tiedotin toiminnan alkamisesta. Maaliskuun kuukausikirjeeseen tuli myös tietoa toiminnasta. Mainoksia tulostin näkyville vanhalle Sahan koululle sekä vein mukani kun vierailin seurakunnassa.

Verkostossa on voimaa – toiminnan aloitin vanhalla Sahan koululla 12.3.2015 klo 14. Olin varannut toiminnalle aikaa kaksi tuntia ja suunnitellut rakenteen niin, että esittelin ensin toiminnan idean ja periaatteet. Olin varautunut pitämään kaksi toiminnallisempaa harjoitusta ja niiden lisäksi tilaa vapaalle keskustelulle ja kuulumisten vaihdolle.

Seuraavan Verkostossa on voimaa – iltapäivän olen järjestänyt toukokuun alkuun, josta olen tiedottanut huhti- (ja toukokuun kk-kirjeessä). Sitä ennen olen vielä innostanut lisää ihmisiä mukaan toimintaan ja sen suunnitteluun. (Opinnäytetyöni valmistuu ennen toukokuuta, joten projektin onnistumista pystyn arvioimaan vain maaliskuun toiminnan perusteella.)

### 5.4 Kansio toiminnan tueksi

Konkreettisena tuotoksena kokosin toimintaa varten kansion, joka sisältää valmiita työkaluja ja keskustelunaiheita, joita voisi myöhemmin hyödyntää ja saada toimintaa jatkumaan. Tavoitteena olisi tietysti saada toiminta vakiinnutettua. Vaikka toivonkin, että ryhmän toiminta muotoutuu ryhmän omien toiveiden mukaan, niin en halunnut luoda myöskään paineita vapaaehtoisille, vaan halusin luoda helpon ja valmiin pake-

tin, josta olisi helppo lähteä liikkeelle ja josta koettaisiin olevan hyötyä. Pyrin toteuttamaan kehittämistyöni niin, ettei se vaadi työntekijäresursseja ollenkaan.

Kansio sisältää Verkostossa on voimaa – toiminnan tarkoituksen ja periaatteet. Lisäksi siinä on mallinnettava runko noin kahden tunnin toiminnalle sekä ohjeita toiminnan järjestämiseksi. Toimintaa varten on kansioon lisätty toiminnallisia harjoitteita sekä keskusteluaiheita, joita on helppo hyödyntää. Toiminnallisiin harjoituksiin sain hyviä ideoita Aallon (2004) Ryppäästä ryhmäksi teoksesta. Kansioon on tarkoituksella jätetty myös tilaa vapaaehtoisten omille ideoille ja/tai esitteille tms. Palauteosio on myös, jotta toimintaa voidaan jatkossakin arvioida.

## 5.5 Toiminnan tulevaisuus

Verkostossa on voimaa – toiminnan tulevaisuus jää nyt joko vapaaehtoisten tai työntekijöiden vastuulle, kun oma harjoittelujaksoni päättyy. Tarkoitus oli, että seuraava kerta sovitaan aina edellisen kerran päätteeksi, mutta se jää nähtäväksi toukokuussa, että tuoko kesä haasteita siihen, vai pystytäänkö sopimaan jo syksylle seuraava tapaaminen. Toimintaan osallistuville on kansiossa selkeät suunnitelmat ja ohjeet toiminnan jatkamista varten, joten kyse on vain siitä, kokeeko vapaaehtoiset toiminnan tarpeelliseksi vai eivät. Toisaalta myös työntekijöillä on valmiina mainospohjat ja toiminnan idea selvillä, joten toimintaa voidaan ylläpitää myös heidän toimestaan.

Tässä voisi olla hyvä jatkokehittämisidea myös tuleville harjoittelijoille tai uusille järjestöassistentteille. Toiminnan ideana on olla vapaamuotoista vertaistuellista keskustelua vapaaehtoisten kesken, mutta joskus ohjatut toiminnallisemmat tuokiotkin edistävät jopa paremmin yhteisöllisyyttä.

## 6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Vapaaehtoistoimintaa uudistetaan ja kehitetään jatkuvasti Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostolla ja hyviä käytäntöjä etsitään vapaaehtoisten sekä jäsenyhdistysten hyvinvoinnin tukemiseen. Olen oman käytettävissä olevan aineistoni perusteella tehnyt kehittämisehdotuksia, jotka soveltuvat hyvin myös RAY:n ajankohtaisiin teemoihin, joihin kuuluu muun muassa vapaaehtoistoiminta sekä siihen liittyvä kehittäminen ja koordinointi (RAY 2015, 16).

### 6.1 Avoimuus ja vuorovaikutuksen tärkeys

Haastatteluista ja omista havainnoistani yleisesti nousee esiin työnohjauksen tarve ja yhteistyön tärkeys palkatun henkilöstön ja vapaaehtoisten kanssa. Yhteiset pelisäännöt ja selkeät tehtäväkuvaukset ovat ensiarvoisen tärkeitä. Kun vapaaehtoiset tietävät mitä heiltä odotetaan, niin yhteistyö sujuu paremmin. On hyvä sopia, että ristiriidat ratkotaan mahdollisimman pian, ettei tarvitse odotella työnohjaustuokioita tai muita välipalavereita. Entisajan kyläyhteisöissä ihmiset saattoivat riidellä, olla ilkeitä ja kantaa kaunaa toisilleen, mutta toisten auttaminenkin oli yleistä ja kun autettiin, se oli luonnollista ja mutkatonta (Eskola 2001, 206). Tunteiden näyttäminen saattaa siis toisaalta kertoa vain yhteisöllisyydestä ja kodinomaisesta ilmapiiristä, jossa tunteet ovat sallittuja ja niitä voi turvallisesti purkaa. Juuri kodinomaisuus ja kävijöiden lämmin vastaanotto ovat vanhan Sahan koulun rikkauksia, mikä ei välttämättä suuressa järjestötalossa toteutuisi.

Yhdistyksessä, joka on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton, on myös hyvin eritaustan omaavia vapaaehtoisia. Samanlaista me-henkeä, ei välttämättä synny yhtä helposti kuin aatteellisissa yhdistyksissä. Tämä täytyy huomioida ja toisaalta ihmisten erilaisuutta voi tuoda esille positiivisessa valossa. Vapaaehtoistyö voisi esimerkiksi olla hyvää ihmissuhdetaitojen opettelua Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostossa ja sitä voisi korostaa vapaaehtoisten kanssa käydyissä keskusteluissa.

Vapaaehtoisen näkökulmasta yhteisöllisyyden kokemus syntyy mahdollisuudesta olla vuorovaikutuksessa toisten vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa, mutta myös mahdollisuudesta olla vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Työntekijät edustavat vapaaehtoistyöntekijälle tutoria tehtävässään, joka voi joskus olla myös henkisesti kuormittavaa. Siksi konkreettinen läsnäolo luo turvaa usein yksin toimivalle vapaaehtoistyöntekijälle. Mikäli työntekijän tiedollinen ja emotionaalinen tuki ovat vapaaehtoistyöntekijän käytettävissä, voi oppiminen ja vapaaehtoistyöntekijänä kehittyminen tapahtua ”reaaliaikaisessa” vuorovaikutuksessa. Yhteistyö tukee vapaaehtoistyöntekijän suoriutumista tehtävästään ja tarjoaa välitöntä tukea mahdollisissa ongelmatilanteissa. Tunnetasolla kuormittavassa ja vaitiolovelvollisuuteen sitovassa vapaaehtoistyössä välitön mahdollisuus jakaa heränneitä kysymyksiä ja tunteita työntekijän kanssa auttaa jaksamaan tehtävässä. (Mykkänen-Hänninen 2007, 64.)

Kuten omien havaintojen, niin myös Selinin (2013) Hyvinkään seudun Mielenterveysseura ry:lle tehdyn opinnäytetyön tutkimuksen mukaan tärkeitä asioita jaksamisen kannalta vapaaehtoistoiminnassa ovat työnohjaus, lisäkoulutus ja virkistystoiminta. Tutkimuksessa kysyttäessä eri tukimuodoista, niiden hyödyllisyydestä ja mieluisuudesta itselle, niin työnohjaustakin tärkeämmiksi koetaan kuitenkin työntekijöiltä saatu tuki. Vertaistapaamisia pidetään myös hieman virkistystoimintaa tärkeämpänä. Yhdistykseltä saatua tukea ja työntekijän tavoitettavuutta pidetään tärkeinä asioina. On tärkeää, että vapaaehtoisille löytyy riittävästi aikaa, vaikka työntekijöillä olisi muitakin työtehtäviä. Useat vapaaehtoiset toivoivat, että yhteisiä tapaamisia muiden vapaaehtoisten kanssa järjestettäisiin useammin. (Selin 2013, 29 - 30, 36.) On kuitenkin hyvä muistaa, että Mielenterveysseura on Yhdistysverkostoon verrattuna luonteeltaan hyvin erilainen ja tukitoimia osataan arvostaa ehkä aivan eri tavoin.

## 6.2 Kunniakas lopettaminen

Vapaaehtoistyön kunniakas lopettaminen on suhteellisen uusi asia, johon on alettu kiinnittämään huomiota vapaaehtoistoimintaa toteuttavissa organisaatioissa. Se kiinnittää huomion siihen tilanteeseen, kun vapaaehtoinen haluaakin lopettaa vapaaehtoistyön tai siirtyä vapaaehtoistyöhön muualle. Vapaaehtoisen ei pitäisi tuntea syyllisyyttä lopettamisesta, joka johtaa usein vain hiljaisesti pois jäämiseen. Vapaaehtoi-

nen ansaitsee kiitosta työpanoksestaan ja mahdollisuuden tulla aina uudestaan tekemään arvokasta työtä.

### 6.3 Vapaaehtoiset oman työnsä kehittäjänä

Nykyään puhutaan paljon innovaatioista, uudenlaisista toimintatavoista. Täytyy muistaa, että innovaatiot ovat aina jollain tavoin sosiaalisia käytäntöjä. Kansalaislähtöiset innovaatiot ovat nykyaikaa. Artikkelissa Kansalaisuus sosiaalisen innovaation lähteenä, esitellään kansalaislähtöisiä innovaatioita Pohjois-Karjalan alueella. (Oksa & Tuuva & Uotinen 2004.) Artikkelista jäin miettimään, että mitä oikeastaan kansalaislähtöisillä innovaatioilla ajatellaan? Artikkelissa esitetyt innovaatiot olivat lähteneet osittain kansalaisten tarpeista, mutta olivatko kansalaiset myös itse niitä suunnittelemassa ja toteuttamassa? Osittain ehkä olivatkin, mutta jos ajatellaan vapaaehtoistoiminnan uudistamista, niin voisiko enemmän vastuuta antaa vapaaehtoisille itselleen. Esimerkiksi Järvenpään seurakunnassa on aikoinaan toiminut vapaaehtoistoiminnan kehittämisryhmä, joka koostui vapaaehtoisista.

Uusi lomake, joka selkeyttää työnjakoa isompien tapahtumien järjestämisessä, antaa jatkossa paremmat eväät vapaaehtoisten omalle toiminnan suunnittelulle. Lomake otettiin kiitoksella vastaan välipalaverissa ja oli mielestäni tarpeellinen kehittämisidea yhteisökoordinaattorilta. Myös muita pieniä uudistuksia on jo alettu tehdä vapaaehtoistoiminnan kehittämisen suhteen. Rahaliikenne on selkeytynyt ja vapaaehtoisten omat uudistetut nimilaput on otettu uudelleen käyttöön.

Vastuun jakaminen aktiivisille vapaaehtoisille ei tarkoita heidän kuormittamistaan, vaan kertoo luottamuksesta heitä kohtaan. Vapaaehtoinen voi nimittäin helposti myös turhautua toimintaan, johon ei pääse itse haluamallaan tavalla vaikuttamaan. Vaikka keskitynkin opinnäytetyössäni enemmän järjestön mahdollisuuksiin tarjota erilaisia tukitoimia vapaaehtoisille, niin ei pidä unohtaa itse vapaaehtoistyön miellekkyttä. Työssä jaksaminen, kuten vapaaehtoistoiminnassakin jaksaminen, on monien tekijöiden summa (Kujala 2010, 13).

#### 6.4 Jäsenyhdistysten keskinäisen vuorovaikutuksen lisääminen

Jäsenyhdistysten tukeminen on haastavaa. Heidän tarpeitaan on vaikeaa kartoittaa, koska he itse eivät aina näe niitä yhteistyön mahdollisuuksia, joita heille pystyisi tarjoamaan, eivätkä tällöin osaa niitä kaivata. Yhdistysten välisen yhteistyön haasteita on pohtinut myös Naukkarinen (2008) opinnäytetyössään. Yhdistykset saattavat pelätä, että muut puuttuvat oman yhdistyksen asioihin. Yhteistyön merkitys ei myöskään ole itsestäänselvyys kaikille, jolloin se vaatii yhteisten pelisääntöjen sopimista. (Naukkarinen 2008, 34 -35.)

Yhteisen toiminnan järjestäminen on hankalaa ja voimia ja resursseja kuluttavaa. Mielestäni jäsenyhdistyksiä voisikin parhaiten tukea käytännönläheisesti järjestämällä esimerkiksi säännöllisesti pienimuotoisempia koulutus-/infotilaisuuksia, joihin olisi matala kynnyks osallistua. Tiedon ja koulutuksen lisäksi jäsenyhdistykset näkisivät enemmän toisiaan ja pääsisivät vaihtamaan ajatuksia ja verkostoitumaan. Koulutusten aiheet voisivat myös olla enemmän hyvinvointia tukevia, eivätkä sitä tiukkaa järjestöosaamista. Positiiviseen asenteeseen liittyvät koulutukset voisivat olla parempaa antia vapaaehtoisille, kuin tietotekniikkakurssit tms. Positiivisella asenteella varustetut ihmiset ovat auliimpia kannustamaan muita, eivätkä kärkeä toisten virheitä tai epäkohtia (Kujala 2010, 46).

Hanketoimintaa voisi lisätä liittyen jäsenyhdistysyhteistyöhön. Myös RAY huomioi uusia avustuksia myönnettäessä järjestöjen yhteistyömahdollisuuksien kehittämiseen liittyvät hankehakemukset (RAY 2015, 14).

#### 6.5 Koordinoinnin tehostaminen

Vapaaehtoistyötä etsiville voisi enemmän antaa tietoa järjestötyön mahdollisuuksista ja rekrytoida heitä mukaan jäsenyhdistysten perustoimintaan, sillä aktiivitoimijoista on usein pulaa yhdistyksissä. Yhteisökoordinaattori voisi muistuttaa aktiivisia vapaaehtoisia osallistumaan aktiivisesti myös yhdistysten avoimiin kokouksiin. Tarkoitan tällä sitä, että uusi vapaaehtoinen missä tahansa yhdistyksessä jää helposti ns. sisäpiiriin

ulkopuolelle, jos ei itse ole aktiivinen osallistuja. Uusille vapaaehtoisille tulisi pyrkiä antamaan kokonaisvaltainen kuva kansalaistoiminnan mahdollisuuksista, eikä liikaa kysellä heidän omia toiveitaan. Usein uusilla vapaaehtoisilla on auttamisen halua ja ehkä tekemisen puutettakin, mutta eivät osaa tarkemmin määritellä, millaista työtä he haluaisivat tehdä. Tällöin onkin syytä kiinnittää todella huomiota siihen, että saadaan potentiaalisen aktiivisen järjestötoimijan aika ja osaaminen hyödynnettyä viisaasti.

## 6.6 Jäsenyhdistysten palkitseminen

Jäsenyhdistykset ansaitsevat myös kiitosta, jonka ei tarvitse aina olla rahallista. Vapaamuotoisemman jäsenkirjeen voisi esimerkiksi lähettää useammin vuodessa, jossa muistutetaan jäsenyyttä koskevista eduista esimerkiksi tilojen vuokraamisesta ja mahdollisista muista eduista, joita voisi myös yrittää sponsoreiden avulla lisätä. Tämä saattaisi houkuttaa myös uusia jäseniä.

Kujala (2010) on tehnyt opinnäytetyönsä pohjalta oppaan: Jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötyössä. Oppaasta voisi saada hyviä vinkkejä myös jäsenyhdistysten tukemiseen. Esimerkiksi liikuntasetelit tai yhteiset jumpat voisivat olla fyysisen hyvinvoinnin kannalta hyviä. Myös Malm (2011) muistuttaa vapaaehtoistyössä itsensä huolehtimiseen, kuuluvan myös omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen.

Jäsenyhdistysten virkistystoiminnan organisoimisessa Yhdistysverkosto voisi muutenkin olla avuksi. En tarkoita jäsenten yhteisen virkistystoiminnan järjestämistä, vaan esimerkiksi kerätä ja jakaa tietoa jäsenille toimivista virkistysmahdollisuuksista ja olla apuna niiden järjestämisessä. Näin yhdistystoimijoiden olisi mahdollista oikeasti rentoutua ja viettää aikaa yhdessä ilman organisointipaineita.

Vanhan Sahan koulua kannattaisi markkinoida vielä enemmän yhdistysten käyttöön. Sitä voisi enemmänkin hyödyntää esimerkiksi yhdistysten virkistystoiminnassa, jolloin tilavarauskustannukset vähenisivät. Välillä tilavarauskalenteri onkin melko täynnä, mutta välillä se myös täyttyy muista kuin yhdistysten toiminnasta.

## 6.7 Verkkopalvelu ja virtuaalinen vapaaehtoistyö

Vieraillessani ja toteuttaessani vertaisarviointia muissa organisaatioissa olen hieman ihmetellyt, miksi ei Järvenpäässä ole seurakunnan oman verkkopalvelun lisäksi mitään muuta vapaaehtoistoiminnan yhteistä verkkopalvelua. Uskoisin, että verkostoja vahvistava yhteinen vapaaehtoisia koordinoiva verkkopalvelu olisi sellainen hanke, mihin Yhdistysverkosto pystyisi saamaan tarvittavan rahoituksen RAY:ltä, mikä mahdollistaisi myös työntekijän palkkaamisen sivuston ylläpitoa varten. Tietoverkoissa ja sosiaalisessa mediassa tapahtuva järjestötoiminta kuuluu RAY:n avustettaviin ajankohtaisiin teemoihin (RAY 2015, 14).

Tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnassa korostuu varmasti myös virtuaalivapaaehtoisuus, mikä voisi tarkoittaa esimerkiksi virtuaalisten keskusteluryhmien ohjaamista (Nylund 2008). Avoimet keskustelufoorumit tukisivat matalan kynnyksen osallistumisen ideaa ja myös niiden kautta voisi houkuttaa ihmisiä osallistumaan ihan fyysiseseenkin toimintaan.

## 6.8 Verkostossa on voimaa – toiminnan jatkaminen

Avita Kaveria – hankkeen infotilaisuudesta tuli esille se, että vertaistuen yhtenä tarkoituksena on luoda hyvinvointia ympärillemme. Uskoisin, että myös vapaaehtoistyössä halutaan pitää huolta kollegoista, mutta myös saada mahdollisuus purkaa tunteita. Kaikenlainen vapaaehtoistyö ei sovi kaikille ja toiset tarvitsevat enemmän tukea työhönsä kuin toiset. (Kansalaisareena ry).

Verkostossa on voimaa – toimintaa kannattaisi pitää hengissä, vaikka alku ei sujunutkaan odotusten mukaisesti. Kaikki tutkimustulokset sekä lähdeaineisto viittaavat kuitenkin vertaistoiminnan tarpeellisuuteen vapaaehtoistyössä. Kun toiminta vakiintuu, niin sitä on helpompi lähteä kehittämään. Lisääntyvä yhteinen toiminta myös estää kuppikuntien syntymistä ja ulkopuolisuuden tunnetta vapaaehtoisten kesken. Toiminnan vertaistuellisen hyödyn lisäksi suuri arvo on nimensäkin mukaisesti ver-

kostoitumisella, jolloin toiminnalla olisi konkreettinen hyöty nimenomaan jäsenyhdistysten tukimuotona.

Yhteiset tapaamiset tarjoavat vapaaehtoisille mahdollisuuden kokemusten ja kuulumisten vaihtoon, vaikeuksien pohtimiseen ja purkamiseen yhdessä sekä mahdollisuuden jakaa onnistumisen iloa. Yhteiset tapaamiset mahdollistavat myös toiminnan suunnittelun ja kehittämisen yhdessä vapaaehtoisten kanssa sekä helpottavat tiedottamista puolin ja toisin. (Selin 2013, 44.) Vaikka Verkostossa on voimaa – toiminta onkin tarkoitettu vapaaehtoisten ja jäsenten omalle vertaistoiminnalle ja verkostoitumiselle ilman työntekijöiden osallistumista, niin sen puitteissa voisi järjestää joskus vaikka yhteistä aivoriihiyöskentelyä tms.

## 7 YHTEENVETOA

Opinnäytetyössäni olen tarkastellut Keski-Uudenmaan Yhdistysverkoston omaa vapaaehtoistoimintaa ja tuonut esiin niitä rakenteita ja tukitoimia, jotka selkeimmin ylläpitävät vapaaehtoisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sosiaalista vahvistumista. Eri-laisten menetelmien avulla olen halunnut selvittää, onko näitä tukitoimia riittävästi. Samaan aikaan olen myös toteuttanut kehittämisprojektiani, joka tarjoaa konkreettista tukea vapaaehtoisille vertaistuen keinoin. Ilman tätä kehittämisprojektiani opinnäytetyöni olisi jäänyt pelkän teorian ja ajatuksen tasolle. Kehittämisprojektini on ollut oiva keino vastata vapaaehtoistyön haasteisiin ja käytännön kokeilun kautta tehdä lisää havaintoja vapaaehtoisten tarpeista. Kehittämis ehdotukseni ovat nousseet havainnoista ja muusta saadusta aineistosta

Opinnäytetyöni auttaa kiinnittämään huomiota vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemiseen. Vapaaehtoisiin tulee kiinnittää paljon huomiota, koska heidän työpanoksensa on usein yhdistyksen toiminnalle korvaamattoman tärkeää. Yhdistysverkosto on perustettu jäsenyhdistyksiään varten, jolloin erityistä huomiota tulee kiinnittää myös jäsenyhdistysten tarpeisiin, jotka suurimmaksi osaksi pyörivät vapaaehtoisvoimin. Näin

ollen pitäisi jäsenyhdistyksiä ajatella vapaaehtoisina toimijoina, jotka kaipaavat tukea ja ohjausta siinä, missä yhdistyksen omat vapaaehtoisetkin.

Kehittämistyöni erityispiirteenä on ollut käytännönläheisyys. Opinnäytetyöni on ollut prosessi, joka on tähdännyt toiminnan kehittämiseen entistä paremmaksi. Kehittäminen ei kuitenkaan pääty koskaan, vaan se on jatkuva prosessi. En ole pyrkinyt korostamaan asioiden nykyistä tilaa, vaan ennen kaikkea sitä, miten asioiden tulisi olla. Tarkoituksena on ollut tuottaa uutta tietoa vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemisesta ja samalla kehittää sitä. Opinnäytetyötäni tehdessä olen samalla osallistunut kaikkien toimintaan, joka on liittynyt tähän aihealueeseen. Olen myös käynyt keskustelua kaikkien tahojen kanssa ja tutustunut erilaisiin työtehtäviin sekä työntekijä-, että vapaaehtoispuolella. Olen toiminut tutkijan ja tekijän roolissa ja prosessi onkin vastannut hyvin toiminnallisen tutkimuksen piirteitä, joita Heikkisen, Huttusen ja Moilasen (1999) toimittamassa teoksessa käsitellään.

Kehittämisehdotukseni ovat suuntaa antavia ja kuten aineiston luotettavuutta arvioi-  
dessanikin totesin, ihmiset ovat hyvin erilaisia ja siksi kaipaavat hyvin erilaista tuke-  
mista omaan työhönsä jos kaipaavat ollenkaan. Linnemäen (2011) opinnäytetyössä  
eräs haastateltavakin oli halukas osallistumaan vapaaehtoistyöhön, mutta mahdolini-  
simman etäältä ilman ylimääräisiä sosiaalisia kontakteja. (Linnemäki 2011, 30). Suuri  
vastuu omasta jaksamisestaan on myös vapaaehtoisella itsellään.

## 7.1 Arviointia

Lähdeaineistoa, joka olisi suoraan viitannut vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemiseen, ei ollut kovin helppoa löytää kirjallisuudesta. Tästä syystä lähdeluetteloni on melko laaja, koska olen poiminut vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemiseen ja vertaisuuteen liittyvää hyvää materiaalia monista lähteistä. Mukana on myös opinnäytetyön tekemiseen liittyvää lähdeaineistoa sekä Yhdistysverkoston omia materiaaleja.

Työssäni on paljon yhtäläisyyksiä vapaaehtoisten motiiveja käsitteleviin opinnäytetöihin, mutta mielestäni opinnäytetyölläni on selkeämpi kehittävä näkökulma ja se on

rakenteeltaan hyvin erilainen. Mielestäni olen löytänyt kehittämishaasteita vapaaehtoisten näkökulmasta ja myös pyrkinyt löytämään niihin selkeitä ratkaisuja omien havaintojeni ja lähdeaineiston avulla. Vaikka kehittämissuositukseni ovat tarkoitettu Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostolle, niin niitä pystyy kyllä soveltamaan myös muiden toimijoiden käyttöön.

Toisin kuin monessa muussa opinnäytetyössä, en ole avannut haastattelujani tai havaintojani yksityiskohtaisesti esimerkiksi suorina lainauksina. Tämä johtuu siitä, että en ole nähnyt opinnäytetyötäni varsinaisena tutkimuksena, vaan nimenomaan kehittämistyönä, jolloin haastatteluiden ja keskusteluiden tavoitteena on ollut ennemminkin uusien ideoiden kehittäminen. Haastatteluista ja havainnoista esiin nousevat tarpeet ja haasteet ovat kuitenkin selkeästi nähtävissä kehittämissuositukseni kehittämissä.

## 7.2 Projektin arviointia

Olisin toivonut vapaaehtoisilta enemmän aktiivisuutta Verkostossa on voimaa -toiminnan suunnittelun ja ideoinnin suhteen. Toiminnan tarkoitus saattoi olla vapaaehtoisille epäselvä ja vaikeasti hahmotettavissa, sillä kyse on kuitenkin aivan uudesta toiminnasta Keski-Uudenmaan Yhdistysverkostolla. En kuitenkaan halunnut toteuttaa projektia kovin osallistavana projektina, sillä en uskonut vapaaehtoisten ajan riittävän ylimääräisiin suunnittelupäiviin. Onneksi sain vinkkejä ja ideoita myös vertaisarvioinnin ja ulkopuolisten haastattelujen kautta.

Kansiosta tuli mielestäni hyvä. Kovin paljon uutta asiaa siinä ei ole, josta sainkin palautetta vapaaehtoisilta, mutta siitä löytyy perusasiat, mikä mielestäni oli kansion tarkoitus. Kansiossa on nyt valmista materiaalia 20 sivua (liitteenä), jonka lisäksi pari muovitaskua muuta materiaalia varten. Konkreettisen, vanhan Sahan koululla sijaitsevan kansion näytävyyteen sain apua järjestöemännältä, joka harrastaa taidetta.

Verkostossa on voimaa – toiminnan tiedotuksessa ja mainonnassa oli selviä puutteita, joihin olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota. Tiedotusta rajoitti osittain se, että

informaation piti sisältyä valmiisiin tiedotuspohjiin, eli kk- ja jäsenkirjeisiin. Minulla ei ollut mahdollisuutta tiedottaa toiminnasta omien viestintävälineiden kautta, vaan tieto kulki harjoittelunohjaajani kautta. Tästä syystä saattoi tapahtua myös ”rikkinäinen puhelin – efekti”, jonka johdosta informaatio jäi puutteelliseksi. Opinnäytetyöni haastattelu- ja vertaisarviointitilanteissa kehittämisprojektini on ollut aina myös esillä ja jos kiinnostusta toimintaan olisi syntynyt enemmänkin, niin lisätietoja olisi toki minulta aina saanut. Tästä syystä ajattelen, että hyvä mainonta ei välttämättä olisi vaikuttanut osallistujamäärään. Uskon, että uuden toiminnan aloittamisessa on aina omat haasteensa, ennen kuin se lähtee kunnolla käyntiin.

Verkostossa on voimaa – toimintaan osallistuivat ensimmäisellä kerralla maaliskuun 12. päivä vanhan Sahan koulun omia vapaaehtoisia sekä yksi jäsenyhdistyksen edustaja. Palautetta sain heti tiedotuksen puutteellisuudesta. Osallistujat pitivät toiminnallisesta harjoituksesta, mutta keskustelun avaaminen oli hankalaa. Aistin, että osallistujien turhautuneisuus vaikutti ryhmässä toimimiseen, mikä taas johtui juuri vähäisestä osallistujamäärästä. Ajattelin, että tässä tilanteessa olisi parasta, että itse organisoin vielä seuraavan tapaamisen, joka sovittiin toukokuun alkuun. Silloin pystyn varmistamaan kehittämistyöni jatkuvuuden ja toisaalta luoda sellaista hyvää ilma- piiriä, mikä sitouttaisi ihmisiä toimintaan.

Omat tavoitteeni olivat kehittämisprojektini suhteen korkeammalla, joten en voi sanoa, että olisin täysin tyytyväinen projektiini. Harjoitteluohjaajaltani sain kuitenkin välipalaverissamme hyvää palautetta kehittämisprojektistani ja hän on myös itse huomannut miten haastavaa on vapaaehtoisten tai muidenkin sidosryhmien innostaminen uusiin toimintamalleihin, joiden arvoa on helppo perustella itselleen, mutta hankalampi vakuuttaa muille. Tilaajan näkökulmasta tarvetta onkin enemmän vapaaehtoistoiminnasta nousevien haasteiden arvioinnille ja pohdinnalle, kuin hyvin onnistuneille projekteille. ”Ajatustyötä tarvitaan enemmän, jotta toiminta voisi kehittyä.” (Linnemäki 2015.)

### 7.3 Harjoittelun ohjaajan palaute

Soile-Maria Linnemäki (2015) arvioi harjoitteluni ja projektini harjoittelunohjaajanani sekä antoi palautetta myös tästä opinnäytetyöstä. Harjoitteluni alkoi jo 15.9.2014. Olen suorittanut harjoitteluani osittain koulun kurssien kanssa päällekkäin, joten en ole pystynyt olemaan joka päivä työpaikalla, josta syystä harjoitteluni on myös pitkitynyt niin paljon. Olen suorittanut samalla myös vapaasti valittavia opintopisteitä, joten harjoitteluni jatkuu vielä 8.5.2015 asti. Linnemäki on arvioinut osaamistani asteikolla 1-5. Arvio työelämävalmiuksista on seuraava: sitoutuneisuus ja työmotivaatio 5, oma-aloitteisuus 4, ajankäytön hallinta 5, ohjeiden noudattaminen 5, sopimusten pitäminen 5, toiminnan eettisyys 5, yleinen tehtävistä suoriutuminen 5. Osaamisen arviointi on seuraava: sosiaaliset taidot 4, suunnittelutaidot 5, käytännön taidot 4, arviointitaidot 5, harjoittelun kokonaisarvosana 5. Henkilökohtaisten oppimistavoitteiden toteutumisesta on Linnemäki kirjoittanut seuraavasti: ”Opiskelija on suunnitelmien mukaisesti perehtynyt Keski-Uudenmaan Yhdistysverkoston toimintaan ja tutustunut vapaaehtoistoimintaa tukeviin rakenteisiin. Opiskelija loi harjoittelun aikana työkaluja vapaaehtoisten vertaistuen toteuttamiseksi ja jatkuvuuden mahdollistamiseksi. Opiskelija on saavuttanut tavoitteet kiitettävästi.” (Linnemäki 2015.)

## 8 POHDINTAA

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry on vapaaehtoistoiminnan edelläkävijä ja heillä on hallussaan paljon tietoa vapaaehtoisuuteen liittyen. Jotta tietoa pystyttäisiin paremmin hyödyntämään, pitäisi löytyä resursseja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Tällä hetkellä työntekijäpanosta siihen ei kuitenkaan ole riittävästi. Tietoa pitäisikin ennemmin pystyä jakamaan jäsenyhdistyksiin ja kehittää vapaaehtoistoimintaa palvelemaan entistä enemmän jäsenyhdistyksiä. Tällöin toiminnan tavoitteet vastaavat enemmän yhdistysverkoston perusajatusta ja sitä kautta pystytään panostamaan siihen osaamiseen, jota Yhdistysverkoston sisällä piilee.

## 8.1 Vapaaehtoistyö muualla

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaan osallistuu lähes miljoona suomalaista. Sosiaali- ja terveysalalla toimii noin 200 valtakunnallista järjestöä, noin 300 piiriyhdistystä ja yli 8000 paikallisyhdistystä. Suomessa on yhteensä noin 136 000 rekisteröityä eri alojen yhdistystä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjä on viime vuosina liittynyt yhteen, kun on haettu entistä suurempia ja vaikuttavampia kokonaisuuksia. Melkein puoli miljoonaa suomalaista on mukana sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. Vertaistoiminnassa on noin 320 000 ihmistä. Järjestöt ovat vaikuttaneet myös muun muassa hallitusohjelmien sisältöön ja lainsäädännön valmistelussa. Järjestöt ovat saavuttaneet yhteistyökumppanin aseman valtakunnallisissa toimikunnissa sekä alueellisessa ja kunnallisessa päätöksenteossa. Järjestöt tunnetaan ja koetaan asiantuntevina ja vastuullisina toimijoina omalla alallaan. Järjestöt työllistävät työllistämistuilla noin 30 000 ihmistä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen rooli nähdään merkittävänä myös palvelutuotannossa. (SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry 2012, 4-5, 7, 10 - 12, 14 -16.)

Kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistyön arvostus on lisääntynyt ja etenkin ammattitaito on lisääntynyt yhdistystoiminnassa, kun uusia kansalaistoiminnan osaajia, yhteisöpedagogeja, sijoittuu työskentelemään eri alojen järjestöihin. Kuitenkin toisin kuin julkisella sektorilla, ammattitaito ei ole edellytyksenä uusien palvelujen tuottamiselle kolmannella sektorilla. Tämä mahdollistaa uusien innovaatioiden syntymistä, mutta toisaalta pahimmassa tapauksessa tuottaa myös kestäättömiä ja huonoja ratkaisuja. Yhdistyksillä, jotka eivät palvele jäseniään, puuttuu ehkä ammattitaitoa ja kiinnostusta toimintansa kehittämiseen.

Vapaaehtoisten auttamishalua voidaan myös hyväksi käyttää väärin tarkoituksin tai vapaaehtoisten työpanosta ei osata arvostaa. Helsingin Sanomissa oli vastikään kirjoitus, jossa ulkomaille lähteneet vapaaehtoiset olivat joutuneet pettymään pahan kerran, kun vapaaehtoistoimintaa ei siellä organisoitu kunnolla, eikä heidän apuaan arvostettu. Tämä kertoo juuri siitä, että alalle kaivataan selkeästi lisää ammattitaitoa ja vaikka Suomessa alan ammattitaito lisääntyy, niin vielä on pitkä matka siihen, että ammattitaitoa osataan hyödyntää kaikissa järjestöissä. Tässäkin tapauksessa oli kyseessä suomalainen yhdistys. Vapaaehtoiset kertoivat, että kun he saavuttuaan Tan-

saniaan aloittivat työnsä päiväkodissa, niin heille ei osattu osoittaa mitään tekemistä eikä kukaan siellä ollut edes tietoinen heidän tulostaan. Työpanosta ei kaivattu, ainoastaan rahaa. Vapaaehtoiset olivat maksaneet yhdistykselle noin 30 000 euroa päästäkseen kolmeksi kuukaudeksi unelmiensa vapaaehtoistyöhön Afrikkaan. Vapaaehtoiset eivät uskoneet, että projektijohtajat tiesivät kovin paljon, jos mitään, projekteista, joihin he vapaaehtoisia jättivät. Mitään tietoa niistä ei annettu etukäteen eikä koskaan tarkistettu, miten asiat sujuivat. (Berner 2015.)

Edellisen kappaleen tapaus on hyvä esimerkki siitä, miksi järjestötoimintaan ja vapaaehtoistoimintaan olisi syytä panostaa ammattitaidolla. Se vaikuttaa paljon myös yhdistyksen imagoon ja vaikuttavuuteen. Samassa artikkelissa mainittiin pitkään vapaaehtoistyötä organisoiva kehitysyhteistyöjärjestö Kepa, jonka koordinaattori toteaa, että vapaaehtoistyön tarpeen tulisi aina lähteä paikallisista tarpeista ja vapaaehtoiset tulisi aina haastatella hyvin ennen töiden aloittamista. Pahimmissa tapauksissa vapaaehtoistyötä on käytetty vain liiketoiminnan välineenä, kuten Nepalissa ja Kambodzassa, jossa orpokoteihin päätyi muitakin kuin orpoja lapsia, jotta saataisiin vapaaehtoisia houkuteltua lisää. (emt 2015.)

Erään lehden mielipidekirjoituksessa ehdotti yksi pettynyt vapaaehtoinen omaa liittoa vapaaehtoisille, joka turvaisi vapaaehtoisten oikeudet. En tiedä voisiko tällainen liitto olla käytännössä mahdollista, mutta ainakin se on uutta hienoa ajattelutapaa. Liitto voisi toimia samoin periaattein kuin muutkin ammattiliitot ja valvoa vapaaehtoisten oikeuksia eri organisaatioissa.

Useissa maissa, kuten esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Venäjällä vapaaehtoistyö liitetään osaksi koulujen opetussuunnitelmaa. Vapaaehtoistyö koetaankin usein luonnollisena tapana auttaa toisia ja siihen kasvetaan pienestä asti. Yhdysvalloissa ei esimerkiksi vanhempainlomia vietetä montaa viikkoa lasten syntymän jälkeen, vaan tavallista on, että lapset viedään hoitoon esimerkiksi naapuriin. Vapaaehtoistyön arvos-tus lisää yhteisöllisyyttä ja vastuuta omasta elinympäristöstä. Myös Yhdistysverkos-tolla ollaan suunnittelemassa hanketta vapaaehtoistyön ideologian levittämisestä kouluihin. Tämä on hieno uusi suuntaus alalla ja siinä kannattaa huomioida ja vertail-la vapaaehtoistoimintaa globaalisti.

## 8.2 Kiitokset

Opinnäytetyöni tekemiseen olen saanut erityisen paljon kannustusta sekä harjoitteluni ohjaajalta Soile-Maria Linnemäeltä että toiminnanjohtaja Mika Väisäseltä, joka tunnisti intoni tähän kehittämistyöhön. Vaikka kehittämistarve ei saa olla vain opinnäytetyön tekijän mielessä, niin Väisänen oli sitä mieltä, että kehittämistyötä tapahtuu parhaiten silloin kun itsellä on siihen uskoa ja halua, mikä on myös mahdollistanut opinnäytetyön tekemisen hyvässä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa eri osapuolten kesken (Humak).

Kehittämistyöni on mahdollistanut minulle verkostoitumista alueelle, jossa todennäköisesti tulen myös tulevaisuudessa työskentelemään. Pitkä harjoitteluni on opettanut minulle niitä järjestötoiminnan periaatteita ja käytännön asioita, jotka jäivät minulta opinnoissani saamatta, koska en valinnut järjestötoiminnan suuntautumisvaihtoehtoa. Opinnäytetyöni on herättänyt mielenkiintoa toisessa Uudenmaan alueella toimivassa yhdistysverkostossa, josta voi päätellä, että se on aiheena kiinnostava ja tuore.

## LÄHTEET

- Berner, Anna-Sofia 2015. Orpokoteihin mennään kuin huvipuistoon – vapaaehtoistyöstä tuli bisnestä. Helsingin Sanomat. Viitattu 17.4.2015.  
<http://www.hs.fi/sunnuntai/a1428637715578?jako=e5b8e679983de64fe97fd09f71f2c67a&ref=tw-share>
- Eronen, Anne & Peltosalmi, Juha & Seretin, Leena (toim.) 2012. Sosiaali- ja terveysjärjestöt hyvinvoinnin rakentajina. Vaasa: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
- Eskola, Antti 2001. Vapaaehtoistyössä oppimisen sosiaalipsykologia. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 201 - 214.
- Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkijamissä tekijä: Toimintatutkimuksen piirteitä ja näkökulmia. Jyväskylä: Atena.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1995. 7. painos. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Liikanen, Pirkko & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1995. 4.-6. painos. Tutkimus ja sen raportointi. Jyväskylä: Kirjayhtymä Oy.
- Hyvinkään Vammaisjärjestöjen Yhteistyöelin Vaje ry 2015. Viitattu 17.4.2015.  
<http://www.vaje.fi>
- Kansalaisareena ry 2014. Viitattu 25.3.2015. <http://www.kansalaisareena.fi/valikko>

Kansalaisareena ry 2015. Viitattu 5.2.2015.

<http://www.kansalaisareena.fi/avitakaveria>

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2015. Viitattu 9.1.2015.

<http://www.yhdistysverkosto.net>.

Kujala, Sanna 2010. Jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa. Humak. Opinnäytetyö.

Kärkkäinen, Tuija & Nylund, Marianne 1996. Oma-apuryhmät: Vertaisten tukea ja toimintaa. Helsinki: Kansalaisareena ry.

Lappalainen, Minna 2013. Vuorovaikutusta arjessa – näkökulmana palaute. Koulutusmateriaalit.

<http://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2013/08/Palautekoulutus3.pdf>

Lundbom, Pia & Herranen Jatta 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Helsinki: Humak.

Malm, Simo 2011. Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyön työnohjauksen malli Kuopion Nuorisopalveluissa. Näkökulmia vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin ja koulutukseen. Humak. Opinnäytetyö.

Mykkänen-Hänninen, Riitta 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Mykrä, Pekka 2014. Osallisuutta raha-automaattivastuuksilla. Teoksessa Arja Jämsén & Anne Pyykkönen (toim.) Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. 86 – 95.

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Nylund, Marianne 2008. Vapaaehtoistyön tutkimuksesta esiin nousevat haasteet vapaaehtoistoimintaa järjestäville organisaatioille. Seminaarimateriaalit. Viitattu 30.3.2015 [www.kansalaisareena.fi/m\\_nylund\\_220508\\_kalvot.ppt](http://www.kansalaisareena.fi/m_nylund_220508_kalvot.ppt)

Oksa, Jukka & Tuuva, Sari & Uotinen, Johanna 2004. Kansalaisuus sosiaalisen innovaation lähteenä. Teoksessa Tarmo Lemola & Petri Honkanen (toim.) Innovaatiopolitiikka – Kenen hyväksi, keiden ehdoilla? Tampere: Gaudeamus Kirja. 202 - 214.

Opinnäytetyöopas. Humak.

Pitkänen, Juha 1995. Dialoginen tila. Teoksessa Matti Vilkkä (toim.) Kohtaaminen taitona. Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. 58 - 63.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SMS-Tuotanto Oy.

Raha-automaattiyhdistys 2015. Avustustoiminnan linjaukset 2016 - 2019. RAY

Selin, Mia 2013. ”Mä voin hyvin kun mä teen tätä” Kartoitus Hymisen vapaaehtoistyön motiiveista, jaksamisesta ja toiminnan mielekkyydestä. Humak. Opinnäytetyö.

Väisänen, Mika 2010. Toimintamalli vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen. Verkostojohtamisen JET-tutkinto.

[http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Toimintamalli\\_johtamiseen.pdf](http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Toimintamalli_johtamiseen.pdf)

Julkaisemattomat lähteet

Häyrinen, Kiril 2015. Virtaa vapaaehtoistoimintaan. Koulutusmateriaalit. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2010. Jäsenkyselyn webropol-tulokset

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2013. Jäsenkyselyn yhteenveto.

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2014. Vuosikertomus 2014.

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2014. Vapaaehtoistoiminnan peruskoulutus – koulutusmateriaalit.

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2015. Vapaaehtoisten kyselyn webropol-tulokset

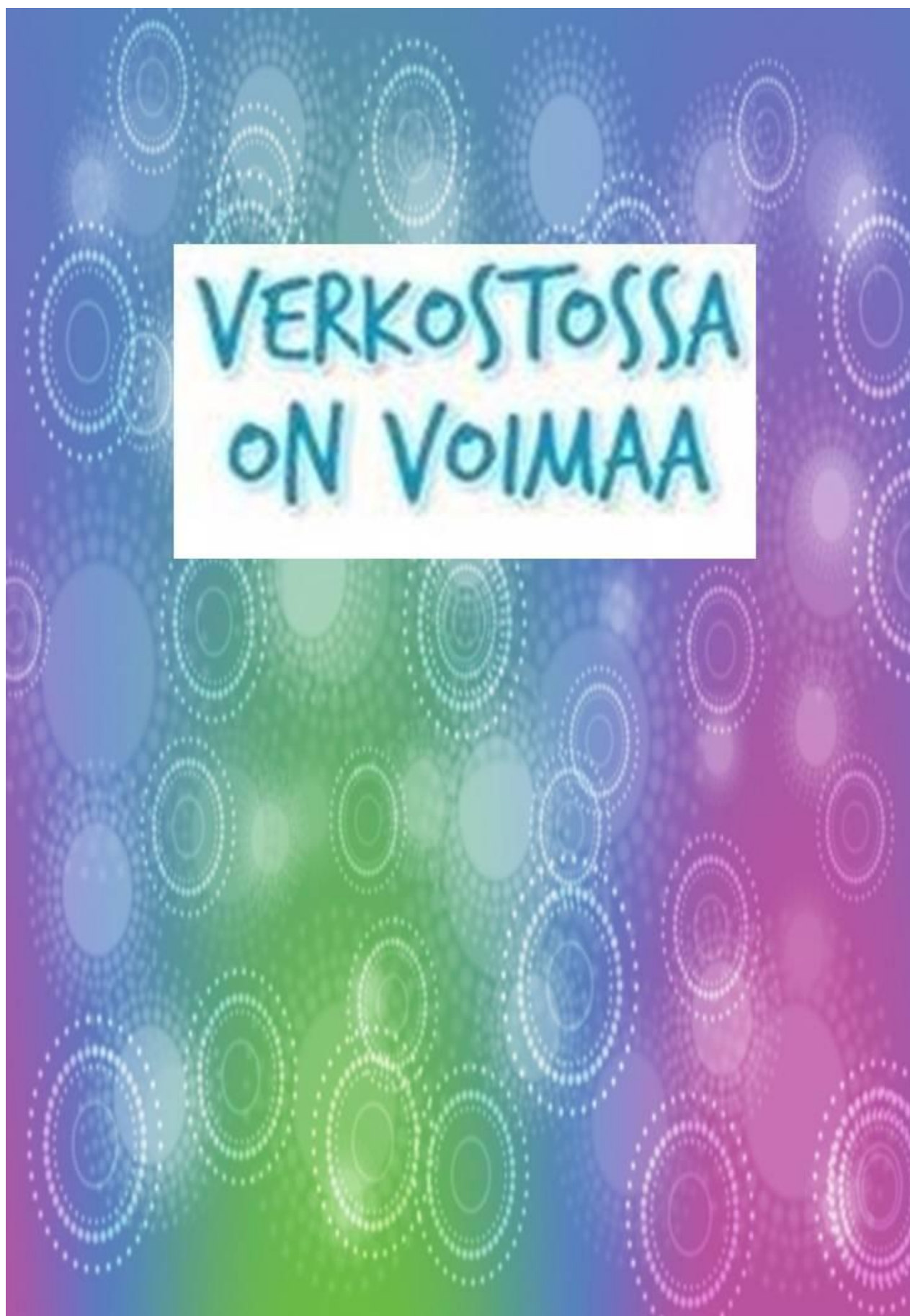
Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry 2015. Jäsenkyselyn yhteenveto.

Linnemäki, Soile-Maria 2011. ”Se on sellainen for fun -juttu” Settlementti Louhelan vapaaehtoisten maahanmuuttajien motiivitutkimus. Humak. Opinnäytetyö.

Linnemäki, Soile-Maria 2015. Harjoittelun ohjaajan palautelomake.

Nyman, Tarja 2015. Luentomateriaalit. Humak.

## LIITE 1



# VERKOSTOSSA ON VOIMAA

## -VERTAISTUKEA VAPAAEHTOISTYÖHÖN

TERVETULOA MUKAAN TOIMINTAAN!

Verkostossa on voimaa -toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, vertaistukeen ja verkostoitumiseen. Tämä kansio sisältää valmiita työkaluja toiminnan järjestämiseen sekä ideoita, keskustelunaiheita, menetelmiä ja tietoa, jota toiminnassa voidaan hyödyntää. Kansio tulee olla kaikkien toimintaan osallistuvien nähtävillä aina siellä missä toimintaa järjestetään.

Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto  
Humakin opiskelija Jenni Kaikkonen 2015

## VERKOSTOSSA ON VOIMAA - TOIMINNAN PERIAATTEET

-Toiminta on maksutonta ja avointa kaikille vapaaehtoistyötä tekeville ja siitä kiinnostuneille.

-Toiminnan tarkoituksena on koota yhteen alueen vapaaehtoisia ja jakaa kokemuksia ja ideoita, saada vertaistukea ja toimia hyvinvoinnin tukijana.

-Toiminta tarjoaa osallistujilleen vertaistukea, kontakteja, tietoa vapaaehtoistyöstä ja kiinnostavia aiheita hyvinvointiin liittyen.

# Luottamuksellisuus

- Luottamus on tärkeä asia  
Verkostossa on voimaa –  
tapaamisilla.
- Toiminta pohjautuu asioiden  
luottamukselliseen jakamiseen.
- Luottamuksellisuus ja  
vaitiolovelvollisuus on keskeistä  
myös kaikessa vapaaehtoistyössä.

## OHJELMAN RAKENNE (MALLI)

- Tervetuloa (toiminnan idean esittely, etenkin uusille osallistujille) – materiaalikansio kiertoon
- Kuulumiskierros (jokainen pääsee kertomaan kuka on ja minkälaista vapaaehtoistyötä tekee, onnistumisen/epäonnistumisen kokemuksia jne.)
- Alustus päivän aiheeseen (aihe voi olla valmiiksi mietitty tai alkukeskustelusta esiin nouseva aihe, tai vieraileva vierailija tms.)
- Vapaata keskustelua, kahvittelua ja rekrytointia (Nyt on hyvä hetki mainita, jos jossain on pulaa tekijöistä)
- Seuraavan kerran suunnittelu (ajankohta, vastuuhenkilöt)

# Verkostossa on voimaa

<i><b>Pvm</b></i>	<i><b>paikka</b></i>	<i><b>(vastuuhenkilö)</b></i>
<i>12.3.2015</i>	<i>Vanha Sahan koulu</i>	<i>Jenni</i>
<i>8.5.2015</i>	<i>Vanha Sahan koulu</i>	<i>Jenni</i>

## KÄYTÄNNÖN OHJEITA:

Tilan varaaminen ajoissa: vanhan Sahan koulun varaukset Soile-Marian kautta p. 045 129 7029 [soile-maria.linnemaki@yhdistysverkosto.net](mailto:soile-maria.linnemaki@yhdistysverkosto.net), paikka voi olla hyvin joku muukin, josta yhteisesti sovitaan.

Tarjoiluista huolehtiminen: Tarjoilut pientä kahvimaksua vastaan, sovi asiasta järjestöemännän kanssa. Mahdollista on toki myös itse leipoa tai järjestää ilmaisetkin tarjoilut kaikille tai sopia nyyttäreistä tms. Ilmoittautumisia ei oteta vastaan, joten voidaan myös sopia, ettei tarjoilua järjestetä hävikin välttämiseksi.

Tiedotus ja mainonta: Yhdistysverkosto voi sovittaessa tiedottaa toiminnasta (valmis mainospohja) omien viestintäkanavien kautta, mutta toki myös omaa luovuutta ja omia viestintäkanavia kannattaa mainonnassa hyödyntää.

# KESKUSTELUAIHEITA:

Vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen, järjestetäänkö virkistyspäiviä, koulutusta, tukea ym. riittävästi?

Työnohjauksen tarve? Sujuuko työ niin kuin pitäisi? Mistä saa apua/tukea?

Ilot ja surut vapaaehtoistyössä...

Palkka ja korvaukset, mitä tehdä jos autettava tarjoaa rahaa? Mitä vapaaehtoistyö teki jälleen antaa? Kulutatko omaa rahaa vapaaehtoistyöhön?

Ajankäyttö, viekö vapaaehtoistyö liikaa aikaa vai kaipaanko lisää tekemistä? Onko Vapaaehtoistyö aikaa itsellesi vai muille?

Ihmissuhdetaidot, kuinka kohtaat ihmisen? Vaikeat tilanteet ja niistä selviytyminen. Nuoret, lapset, maahanmuuttaja-taustaiset, ikääntyvät...

Vapaaehtoistyö itsetunnon kohottajana, pidätkö itsestäni?

KEKSI TÄHÄN LISÄÄ HYVIÄ AIHETTA...

# VIRIKKEITÄ/TOIMINTAA:

Nouse seisomaan (nosta käsi ylös) jos olet samaa mieltä:

Minulla on auttamisen halua.

Toimin vertaistukihenkilönä.

Olen saanut uusia tuttavuuksia vapaaehtoistyössäni.

Lapsuuden kodissani vapaaehtoistyö oli jotenkin esillä.

Haluan päästä vaikuttamaan itselleni tärkeisiin asioihin.

Minulla on ylimääräistä vapaa-aikaa.

Ystävieni on pyytänyt minut mukaan vapaaehtoistyöhön.

Minulla on uskonnollinen tai poliittinen vakaumus, jonka hyväksi teen vapaaehtoistyötä.

Olen saanut hyvän perehdytyksen.

Olen kokenut painostusta vapaaehtoistyössäni.

Olen päässyt osallistumaan vapaaehtoistyön suunnitteluun.

Olen toiminut yhdistyksen hallituksessa.

## VAPAAEHTOISTYÖN LAKANA

Tarvikkeet: iso kangas esim. lakana ja kangas tusseja (Yhdistysverkostolla yksi jo aloitettu lakana, toinen puoli tyhjä ,sekä muutama kangastussi.)

Kirjoittakaa ja piirtäkää yhteistyössä lakanaan positiivisia ajatuksia ja kuvia vapaaehtoisuudesta.

Lakanaa voidaan halutessanne käyttää Yhdistysverkoston tiedotus- ja vaikuttamistyöhön.

## OMINAISUUDET VAIHTOON

Keksikää yhdessä n. 30 eri adjektiivia tai asiaa jotka kuvaavat ihmisten ominaisuuksia esim. rauhallinen, kaunis, laulaja jne... Joku kirjoittaa asiat paperille ja leikkaa jokaisen asian irti. Sen jälkeen paperin palaset laitetaan nurinpäin ja sekoitetaan.

Jokainen valitsee 3 lappua. Sen jälkeen kierrellään ja vaihdellaan lappuja toisten kanssa, niin kauan kuin saadaan 3 itselleen sopivaa ominaisuutta

Lappujen määrä sovitaan osallistujien määrän mukaan.

Voit myös käyttää valmiita unelmalappuja. (muovitaskussa)

(Kysymyspohjia voi kopioida lisää. Muovitaskussa on valmiiksi kopioituja pohjia, joita voi halutessaan täyttää ja jättää kansioon nimettömänä)

# **Pohdittavia kysymyksiä...**

**Vahvuuteni vapaaehtoistyössäni ovat...**

**Vapaaehtoistyössäni parasta on...**

**Vahvuuteni yhdistystoiminnan johtotehtävissä ovat...**

**Vapaaehtoistyössäni eniten voimia kuluttaa...**

**Onnistunein kokemukseni vapaaehtoistyössäni on...**

**Energiaa vapaaehtoistyöhöni saan...**

**Palautetta haluaisin... (Keneltä? Mistä?)**

**Voisimme toimia vielä paremmin jos...**

**Olen oppinut vapaaehtoistyössäni...**

**(Lähde: mukailtu Seija Lahden materiaaleista)**

## KYSYMYKSIÄ VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

KUINKA PALJON TEET VAPAAEHTOISTYÖTÄ  
(VUODESSA / KUUKAUDESSA / VIIKOSSA /  
PÄIVÄSSÄ)?

MISSÄ TYÖSKENTELET VAPAAEHTOISESTI?

MITEN TYÖSKENTELET VAPAAEHTOISESTI?

MITÄ VAPAAEHTOISTYÖ SINULLE TARKOITTA  
(MIELIKUVIA)?

MITEN LÄHDIT MUKAAN  
VAPAAEHTOISTOIMINTAAN?

MIKSI TEET VAPAAEHTOISTYÖTÄ?

MITÄ SAAT VAPAAEHTOISTYÖSTÄ?

MITÄ TUKEA / APUA TARVITSET  
VAPAAEHTOISTOIMINTAASI?

KUKA TYÖTÄSI JOHTAA / KOORDINOI?

(LÄHDE: HUMAK)

## **HENKISEN KUORMITTUMISEN RISKEJÄ VAPAAEHTOISTYÖSSÄ**

**Yksipuolinen työ**

**Yksin työskentely**

**Tapahtumaköyhyys**

**Jatkuva valppaana olo**

**Ihmissuhdekuormitus**

**Liian kovat vaatimukset ja tavoitteet**

**Perehdyttämisen puute**

**Epäselvä tehtävänkuva**

**Epäselvät sopimukset**

**Huono ilmapiiri**

**Tiedonkulun puutteet**

**Häirintä ja epäasiallinen kohtelu**

**Vaikutusmahdollisuuksien puute**

**Koettu työn arvostuksen puute**

**Koettu epäoikeudenmukaisuus**

**(Lähde Porkka & Myllymaa 2007)**

## Vapaaehtoistoiminnan periaatteet

- Vapaaehtoisuus
  - Tasa-arvoisuus
  - Vastavuoroisuus
  - Palkattomuus
  - Ei-ammattimaisuus
  - Luotettavuus ja sitoutuminen toimintaan
  - Luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus
  - Suvaitsevaisuus
  - Puolueettomuus
- 
- Autettavan ehdoilla toimiminen
  - Yhteistyö
  - Yhteisöllisyys
  - Oikeus tukeen ja ohjaukseen
  - Toiminnan ilo
  - Mahdollisuus ihmisenä kasvamiseen

(STTK 2005)

## Vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet

- Vaitiolovelvollisuus
- Oikeus sitoutua itselleen sopivaksi ajaksi itselleen sopivaan tehtävään
- Velvollisuus pitää kiinni sovituista asioista ja luvatuista sitoumuksista
- Oikeus perehdytykseen, tukeen ja ohjaukseen
- Velvollisuus osallistua jatkokoulutuksiin, tapaamisiin, palautteen antamiseen, tilastointiin tai muihin tehtävään liittyviin käytäntöihin
- Oikeus saada etukäteen opastusta siihen miten toimia ja kehen ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa
- Oikeus yhteistyöhön
- Oikeus saada toiminnasta iloa ja jaksamista
- Oikeus siirtyä muihin tehtäviin

(Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry)

# HALLINNOLLISET TEHTÄVÄT

Puheenjohtaja: koordinoi toimintaa, edustaa, yhteydenpito jäseniin ja yhteistyökumppaneihin, koollekutsuu kokoukset, etsii itselleen seuraajan ja perehdyttää työlleen jatkajan

Sihteeri: pitää pöytäkirjaa kokouksissa, jäsenrekisterin ylläpitäminen, hankintojen tekeminen, lähettää tarvittaessa kokoukseen, ”joka paikan höylä”, yhteydenpito, toimintasuunnitelman laatiminen, alustava versio, toimintakertomuksen kokoaminen, arkiston hoitaminen

Rahastonhoitaja: maksaa laskut, arkistoi, jäsenmaksuseuranta, tilien seuranta, raha-anomukset, kassa-asioiden hoitaminen, tilinpäätös, budjetointi

Toiminnantarkastaja: tarkastaa kirjanpidon ja toimintakertomuksen, antaa tarkastuskertomuksen

(Lähde: Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto)

Entä jos ei halua sitoutua hallitustyöhön?

- Hallitustyöskentely on vapaaehtoista! Voit itse valita millaisen työpanoksen annat yhdistykselle.
- Yhdistyksissä tarvitaan ihmisiä myös muuhun kuin hallitukseen
- Hyviä vaihtoehtoja ovat esimerkiksi yksittäisen tapahtuman järjestämiseen osallistuminen, nettisivujen päivittäminen, esittelyvideon tekeminen, toiminnantarkastajan tehtävä, keikkaluontoinen vapaaehtoisuus sekä kerhon vetäjänä toimiminen

( Lähde: Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto ry)

Mahdollisia vierailijoita (jatka listaa ja lisää vaikka omat yhteystietosi sekä aihe, josta haluat puhua)

Vapaaehtoistyön koordinointi Yhdistysverkostossa:

Soile-Maria Linnemäki p. 045 129 7029

[soile-maria.linnemaki@yhdistysverkosto.net](mailto:soile-maria.linnemaki@yhdistysverkosto.net)

Setlementti Louhelan vapaaehtoistyön välitys:

Hanna Gröhn p. 040 767 3447

[rinkula@setlementtilouhela.fi](mailto:rinkula@setlementtilouhela.fi)

Arjen Ihmeitä –vapaaehtoispankki: Tarja Karhu,

Järvenpään srk, p. 050-363 2466

[arjenihmeita.jarvenpaa@evl.fi](mailto:arjenihmeita.jarvenpaa@evl.fi)

# Ruusut ja risut

Tähän voi kirjoittaa palautetta toiminnasta ja antaa kehittämisiäideoita...