

# **"YHDESSÄ ILOA USKOSTA"**

Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat odotukset Lapinlahden evankelis-luterilaisessa seurakunnassa

Päivi Mantsinen  
Opinnäytetyö, kevät 2013  
Diakonia-ammattikorkeakoulu,  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK) + diakonian  
virkakelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Mantsinen, Päivi. "Yhdessä iloa uskosta". Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat odotukset Lapinlahden evankelis-luterilaisessa seurakunnassa. Pieksämäki, kevät 2013, 78 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Lapinlahden evankelis-luterilaisen seurakunnan vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia odotuksia, kohtaavatko heidän odotuksensa ja löytyykö kehittämistarpeita. Lapinlahden seurakunnassa on useampana vuonna peräkkäin ollut pääpainoalueena vapaaehtoistoiminta. Seurakunta on osallistunut vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeisiin ja koulutuksiin.

Työ toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä käyttäen sekä Internet-pohjaista Webropol-ohjelmaa että paperilomaketta, joka toimitettiin vastaajille joko postitse tai vapaaehtoisryhmään vieden. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, johon sisältyi neljä avointa kysymystä. Kysely toteutettiin 16.11.2012–15.1.2013 välisenä aikana. Paperilomakkeilta saatu tutkimusaineisto syötettiin Excel-taulukko-ohjelmaan, josta tulokset siirrettiin SPSS-ohjelmaan. Webropol-kyselyn tulokset syötettiin suoraan SPSS-ohjelmaan. Ristiintaulukointi suoritettiin PSPP-ohjelmalla. Kyselyyn kutsutuista 162 henkilöstä kyselyyn vastasi 94 henkilöä.

Kyselyn tulosten mukaan vapaaehtoistoimintaa pidetään merkityksellisenä seurakunnan toimintana, joka lisää seurakuntalaisten osallisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä sekä tuo uusia ihmisiä seurakunnan toimintaan mukaan. Vapaaehtoistoimintaa tulisi lisätä yhtenä seurakunnan työmuotona. Vapaaehtoistoimijoiden perehdyttämistä, ohjaamista ja koulutusta halutaan lisätä sekä tiedottamista tehostaa. Henkilökohtainen kutsu lisäisi ihmisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan.

Asiasanat: seurakunnan vapaaehtoistoiminta, kvantitatiivinen tutkimus

## **ABSTRACT**

Mantsinen Päivi. Together joy of faith. Expectations for volunteering activities in the Lapinlahti Evangelical-Lutheran parish. 78 p., 4 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, spring 2013. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Services-Deacon.

The purpose of study is to survey the volunteers' and employees' expectations of the volunteering activities in the Lapinlahti-Evangelical Lutheran parish, whether these expectations are met, and to identify any development needs. The parish has emphasized volunteering in its activities in the past few years, and has consequently participated in trainings and in projects for developing voluntary activities.

This quantitative study was carried out by using both an Internet-based Webropol program and a questionnaire in paper form, which was distributed to the respondents either by email or by handing it out in volunteering meetings. The data was collected using a structured questionnaire including four open questions. The survey was conducted during the period from November 16, 2013 to January 15, 2013. The data collected on the paper form was fed into an Excel-table, the results of which were transferred to the SPSS program. The Webropol query results were fed directly into the SPSS program. Cross-tabulation was performed in the PSPP program. The questionnaire was distributed to 162 persons, 94 of whom responded.

The results demonstrate that volunteering is regarded as a meaningful activity, which increases the involvement of the parishioners and strengthens the sense of community, as well as brings new people to the congregational activities. The congregation should increase volunteering as a part of its activities. There is a shared goal to increase the orientation, guidance and training of volunteers, as well as to enhance communication. For example, a personal invitation would increase a person's involvement in voluntary activities.

Keywords: congregational volunteer activities, a quantitative study

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA .....	8
2.1 Vapaaehtoistoiminta vai vapaaehtoistyö? .....	9
2.2 Vapaaehtoistoiminnan periaatteita .....	9
2.3 Laadukas vapaaehtoistoiminta .....	10
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA SEURAKUNNISSA.....	14
3.1 Vapaaehtoistoiminnan muotoja seurakunnissa .....	14
3.2 Vapaaehtoistoiminta Lapinlahden seurakunnassa.....	16
4 YHTEISKUNNALLISIA MUUTOKSIA .....	19
4.1. Viimeaikaisia yhteiskunnallisia muutoksia.....	19
4.2 Yhteiskunnallisten muutosten vaikutukset maaseudulla.....	20
5 VAPAAEHTOISTOIMINTAAN LIITTYVIÄ KIRKON STRATEGIOITA JA TUTKIMUKSIA .....	24
5.1 Kirkon strategiat vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta .....	24
5.2 Aikaisempia tutkimuksia.....	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	33
6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja kohderyhmä.....	33
6.2 Tutkimusmenetelmä.....	34
6.3 Aineiston keruu ja analysointi.....	35
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	37
7.1 Vapaaehtoistojen taustatietoja .....	37
7.2 Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat odotukset.....	38
7.2.1 Sisältö.....	38
7.2.2 Organisoijat .....	43
7.2.3 Järjestäminen.....	45
7.2.4 Kehittäminen .....	47
7.3 Avoimet kysymykset.....	49
7.3.1 "Kahvia ja pullaa" .....	49
7.3.2 "Tehtäviä pitää olla monenlaisia" .....	50
7.3.3 "Pyydä, niin tulen mielelläni " .....	50
7.3.4 "Mahdollisuus auttaa" .....	51

8 POHDINTA .....	52
8.1 Vapaaehtoistoiminta on ajankohtaista .....	52
8.2 Johtopäätökset.....	53
8.3 Prosessi.....	57
8.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	59
8.5 Mitä tästä opin.....	61
LÄHTEET .....	63
LIITE 1: Saatekirje.....	68
LIITE 2: Kyselylomake.....	69
LIITE 3: Konkreettisia kehittämissuhteita .....	76
LIITE 4: Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia odotuksia .....	78

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe on vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat odotukset Lapinlahden evankelis-luterilaisessa seurakunnassa. Tutkimuksella pyritään selvittämään seurakunnan vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden odotuksia vapaaehtoistoiminnalta, odotusten yhteneväisyyksiä ja eroavuuksia sekä mahdollisia toiminnan kehittämisen tarpeita. Aihe on ajankohtainen, koska yhteiskunnalliset muutokset haastavat myös kirkon tarkastelemaan toimintojaan ja niiden organisoimista. Yhteiskunnallisia tulevaisuuden haasteita ovat väestön ikääntymisen tuomat hoito- ja hoivapalveluiden järjestäminen, eriarvoistuminen, köyhyys, ihmisten yksinäisyys sekä lasten ja nuorten erilaisten palvelujen tarpeiden jatkuva kasvu. Toimintayksiköiden kasvaessa yhteisöllinen sitoutuminen heikenee ja turvaverkot ohenevat. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010.) Mitä ilmeisimmin tulevaisuudessa, resurssien pienentyessä, joudutaan seurakunnissa miettimään työnjakoa työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden välillä.

Opinnäytetyön aihe alkoi muotoutua syksyn 2011 Lapinlahdella seurakuntaharjoittelun aikana käydyissä keskusteluissa kirkkoherran ja diakoniatyöntekijöiden kanssa. Lapinlahden seurakunta on aktiivisesti panostanut vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen viime vuosina. Lapinlahden seurakunta on ollut mukana myös kirkkohallituksen vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa vuosina 2009–2012.

Vapaaehtoistoiminnan motiiveista on tehty useita tutkimuksia. Sen sijaan tutkimuksia vapaaehtoistoimintaan kohdistuvista odotuksista ei ole tehty. Varsinkaan Lapinlahden seurakunnan vapaaehtoistoimintaan liittyviä odotuksia ei ole tutkittu. Oravasaari on tutkinut vapaaehtoistoiminnan toivottavia tulevaisuuden kuvia seurakunnan työntekijöille suunnatussa kyselyssä. Oravasaaren tutkimuksen toivottavat tulevaisuudenkuvat ovat lähellä odotus-käsitettä. Odotus viittaa johonkin tulevaisuudessa tapahtuvaan positiiviseen ja hyvään. Tässä työssä käytetään käsitettä odotus, koska odotus-käsitteellä on enemmän painoarvoa toivotussa tulevaisuudessa.

Opinnäytetyö on menetelmältään kvantitatiivinen tutkimus. Strukturoidun kyselylomakkeen väittämät on määriteltävä aikaisemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista, kir-

kon strategioista, vapaaehtoistoiminnan laatukriteereistä sekä keskusteluista seurakunnan kirkkoherran ja diakoniatyöntekijöiden kanssa.

Lapinlahden seurakunnan www-sivuilla kirkkoherra Lauri Jäntti tiivistää Lapinlahden seurakunnan tehtävän ja tavoitteen sanoihin "Yhdessä iloa uskosta!". Seurakunnassa toivotaan jäsenten iloitsevan yhdessäolosta, yhdessä tekemisestä ja yhteisen vastuun kantamisesta, sekä ilosanomasta, jota kirkko julistaa. Se julistaa iloa, toivoa ja lohtua elämän kaikissa vaiheissa. (Jäntti i.a.)

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Koska kaikkea kansalaisten tarvitsemaa apua ei voida antaa palkkatyön välityksellä, tarvitaan oma-aloitteista vastuun kantamista toisista ihmisistä ja lähimmäisenä olemista ilman taloudellista korvausta. Kirkko toimii ja elää seurakuntalaisten varassa ja sen keskeistä arvopohjaa on vapaaehtoinen vastuu lähimmäisistä. (Möttönen & Niemelä 2005, 69.) Seurakunnissa tapahtuva vapaaehtoistoiminta perustuu kristinuskon ajatukseen, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat lähimmäisiä ja kaikilla on vastuu auttaa lähimmäistään (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 17).

Vapaaehtoistoiminnan tavoitteiden on pohjauduttava toiminta-ajatukseen, josta käy ilmi toiminnan tarkoitus: miksi vapaaehtoistoimintaa järjestävä organisaatio on olemassa. Samalla se vastaa kysymyksiin mitä, kenelle ja miksi. Toiminnassa mukana olevien henkilöiden tulee pystyä sitoutumaan ja samaistumaan tavoitteisiinsa. (Honkala & Rantanen 2011, 8.)

Vapaaehtoistoiminnan ydin on arjessa toisten hyväksi tehdyt teot. Keskeistä vapaaehtoistoiminnassa on vertaistuki, osallisuus, aktiivinen kansalaisuus ja sosiaalisen pääoman kartuttaminen. Se on muutosvoima yhteiskunnassa. (Harju ym. 2001, 7.)

Seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa ihmiset antavat osaamisensa ja aikaansa toisten hyväksi. Vapaaehtoistoiminnassa ihminen pystyy rakentamaan omaa identiteettiä, käyttämään omia erityistaitoja ja oppimaan uutta sekä olemaan yhteydessä toisten ihmisten kanssa. Vapaaehtoistoiminta voi myös lisätä ihmisen oman elämänhallintaa, ehkäistä syrjäytymistä, vahvistaa yhteisöllisyyden kokemusta sekä mahdollistaa kasvamista ihmisenä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.a.) Seurakuntien vapaaehtoistoiminta on myötäelävää, lähimmäiskeskeistä, tasavertaista ihmisten välistä vuorovaikutusta. Vapaaehtoistojat tekevät vastuullista työtä muun muassa pyhäkouluissa, nuorisotyössä, rippikoululeireillä, varhaisnuorten kerhoissa sekä aikuis- ja diakoniatyössä lähimmäisinä ja tukihenkilöinä, palvelevassa puhelimesta päivystäjinä ja yhteisvastuukeräjinä. (Harju ym. 2001, 66.)



## 2.1 Vapaaehtoistoiminta vai vapaaehtoistyö?

Vapaaehtoistoinnasta on yhteiskunnan eri vaiheissa käytetty erilaisia käsitteitä kuten talkootyö, armeliaisuus, vapaa huoltotyö tai hyväntekeväisyys. Yleisimmin käytettyjä termejä ovat olleet vapaaehtoistyö, vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta. (Nylund & Yeung 2005, 14.)

Vapaaehtoistoinnin synonyymi vapaaehtoistyö korostaa tekemisen ja työn tärkeyttä (Salomaa 2009, 53–54). Työ viittaa myös palkkaan antaen mielikuvan ja vaatimuksen ammattilaisen taidoista (Koskiahho 2001, 6). Tässä opinnäytetyössä käytetään vapaaehtoistoiminta-käsitettä, koska halutaan tehdä ero palkkatyön mielikuvasta ja halutaan korostaa, että kyse ei ole ammatillisen työn korvaamisesta vaan pikemminkin sen täydentämisestä. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitteitä vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistoimija tai vapaaehtoinen.

Vapaaehtoistoimija/vapaaehtoinen määritellään henkilöksi, joka korvauksetta ryhtyy vapaaehtoistoimijaksi ja hyväksyy vapaaehtoistoinnin periaatteet, sekä perehtyy tai koulutautuu organisaation vapaaehtoistointaan (Sovala 1990, 10). Seurakunnan vapaaehtoistoimijat painottavat auttamista ja sen tuomaa hyvää mieltä (Unkuri 2012). Vapaaehtoistoimija on kumppani, jonka tulee olla vaitiolovelvollinen, puolueeton ja vastuuntuntoinen. Hänen tulee saada toimintaansa tukea ja rohkaisua (Pihnalala 2009, 45–54).

## 2.2 Vapaaehtoistoinnin periaatteita

Vapaaehtoistoinnin periaatteet ovat yleispätevät toimintaa toteuttavasta organisaatiosta riippumatta. Pihnalalan mukaan vapaaehtoistoiminta on lähellä kansalaista olevaa toimintaa, jonka periaatteisiin kuuluvat vastavuoroisuus, yhteinen ilo, tasa-arvoisuus, vapaaehtoisuus, ei-ammattimaisuus sekä luottamuksellisuus. Oleellista on myös se, että ihminen itse valitsee toiminnan, johon osallistuu ja sitoutuu. (Pihnalala 2009, 45.)

Seurakunnassa auttamisen eettinen periaate pohjautuu kultaiseen sääntöön: ”Tee ihmisille niin kuin haluaisit itsellesi tehtävän”. On tärkeää kyetä samaistumaan toisen ihmi-

sen asemaan ja kyettävä toimimaan niin, että tarvitseva ihminen saa avun. Ihmisen on tiedettävä, että on tehtävä hyvää ja vältettävä pahaa. (Harju ym. 2001, 27.) Lisäksi vapaaehtoistoiminnan tulee olla riittävän joustavaa ja monipuolista palvelukseen erilaisien ihmisten erilaisia tarpeita, elämäntilanteita ja aikatauluja (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2010).

Koska toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, vapaaehtoistoimijalla on oikeus aloittaa tai päättää tehtävässä toimiminen sekä kieltäytyä sellaisesta, minkä katsoo itselleen sopimattomaksi tai mihin voimavarat eivät riitä. Vapaaehtoistoiminta ei korvaa ammattityötä, vaan vapaaehtoisapua annetaan aina tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, eikä siitä makseta palkkaa. Jokainen ihminen vastaa omasta elämästään, joten tukea annetaan sitä tarvitsevan ehdoilla. Vapaaehtoistoimija toimii tehtävässään parhaan kykynsä ja taitonsa mukaan, kantaen tavallisen ihmisen vastuuta lähimmäisestään. (Harju ym. 2001, 33–35.) Pihkala (2009, 45–54), Harju ym. (2001, 38) sekä Yeung (2002, 11) määrittelevät vapaaehtoistoiminnan keskeiset periaatteet kutakuinkin samalla lailla. Kaikki mainitsevat myös yhden keskeisen vapaaehtoistoiminnan periaatteen, jolla on toimintaa kannatteleva, hyvää mieltä tuottava ja voimaannuttava merkitys: YHTEINEN ILO.

### **2.3 Laadukas vapaaehtoistoiminta**

Tutkimuksen vapaaehtoistoiminnan laatua määrittelevät tekijät pohjautuvat ”Vapaaehtoistyö, Ulkoliikunta ja Vanhusten hyvinvointi – VAU” – hankkeeseen. Hankkeessa on määriteltä mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon, kun halutaan järjestää vapaaehtoistoimintaa laadukkaasti. Vaikka hankkeen kokemukset pohjautuvat vapaaehtoistoiminnan järjestämisestä iäkkään väestön keskuudessa, laatua määrittelevä kriteeristö sopii myös seurakunnissa tehtävään vapaaehtoistoimintaan. Kaikessa toiminnassa hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi tulee kiinnittää huomiota laatuun. (Honkala & Rantanen 2011, 4–5.)

Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan keskeinen lähtökohta on asiakaslähtöisyys, joka tarkoittaa odotusten ja tarpeiden selvittämistä. Asiakkaita vapaaehtoistoiminnassa ovat avunsaajat, joskus myös heidän omaisensa sekä vapaaehtoistoimijat. Asiakaslähtöisyyden varmistamisen välineitä ovat viestintä, vuorovaikutus ja toiminnan arviointi. Ensiksi on kartoitettava vapaaehtoistyön kysyntä ja keitä asiakkaat ovat. Odotukset vapaaehtoistoiminnalle saattavat olla selkiytymättömiä, mutta ne tarkentuvat koulutuksen, vapaaehtoistoimintasopimuksen ja kokemuksen karttumisen myötä. Myös avun saajan odotukset voivat olla jäsentymättömät ja tarpeita voi olla monen tasoisia, tai odotuksia ei ole lainkaan. Odotusten täyttymistä edistävät sekä tehtävien selkeä kuvaus että aikataulus. On hyvä tehdä vapaaehtoistoimintasopimus, johon kirjataan toiminnan sisältö, aikataulu ja kesto. Sopimuksen määräaikaisuus helpottaa vapaaehtoistointaan sitoutumista ja sen lopettamista. (Honkala & Rantanen 2011, 5.)

Luottamuksellisuus vapaaehtoistoiminnassa tarkoittaa sitä, että tiedot ovat vain niihin oikeutettujen henkilöiden käytössä. Tärkeintä tietoturvan kannalta on juuri luottamuksellisuus. Esimerkiksi työnohjauksessa keskustellaan vain asioista, ei henkilöistä. (Honkala & Rantanen 2011, 6.)

Vapaaehtoistointaa järjestävän organisaation on huolehdittava vapaaehtoistojensa työhyvinvoinnista erilaisin tukitoimin. Yksi keskeinen tukitoimi on työnohjaus, joko yksin työnohjaajan kanssa tai ryhmässä. (Honkala & Rantanen 2011, 18.) Tärkeää vapaaehtoisten työnohjauksessa on puhuminen, kuunteleminen ja päällimmäisten kokemusten ja niihin liittyvien tunteiden purkaminen kannustavalla ja oppimista edistävällä tavalla (Honkala & Rantanen 2011, 7). Työnohjauksessa erilaisten tilanteiden ja vaihtoehtojen läpikäyminen antaa vapaaehtoistojalle varmuutta omalle toiminnalle synnyttäen oivalluksia. Vapaaehtoisten huomioiminen arvokkaasta ja ainutlaatuisesta lähimmäisen hyväksi tehdystä työstä on tärkeää ja tukea antavaa. (Honkala & Rantanen 2011, 18.)

Vapaaehtoistoiminnan etiikassa on olennaista toiminnan vapaaehtoisuus sekä pohdinta, mikä on oikein ja mikä on väärin. Vapaaehtoisuus vapaaehtoistoiminnassa koskee sekä vapaaehtoistojaa, että toimintaan osallistuvaa. Molemmilla on oikeus toiminnan arvokkaaseen lopettamiseen. Inhimillisyyden edistäminen ja tasa-arvon toteutuminen ovat eettisesti keskeistä vapaaehtoistoiminnassa. Joskus vapaaehtoistojia voi olla hake-

massa apua omaan elämäntilanteeseensa, jolloin hänen ohjaamisensa oikeaan toimintaan on tärkeää. (Honkala & Rantanen 2011, 7.)

Prosessimaisessa toimintamallissa asetetaan tavoitteet ja mittarit, selkiytetään vastuut, valtuutukset ja työnjako, arvioidaan resurssitarpeet, tunnistetaan osaamis- ja koulutus-tarpeet, tunnistetaan pullonkaulat, hallitaan riskit ja turvallisuus, hallitaan muutokset, luodaan ja arvioidaan uusia toimintamalleja, poistetaan päällekkäisyydet sekä saatetaan toiminta läpinäkyväksi (Honkala & Rantanen 2011, 9).

Toiminnan jatkuva parantaminen edellyttää muutoksiin reagoimista. Jatkuva parantaminen edellyttää erilaisia palautejärjestelmiä, menetelmien, resurssien ja välineiden kehittämistä ja arviointia. (Honkala & Rantanen 2011, 10.)

Laadukkaaseen vapaaehtoistoimintaan kuuluu sen järjestelmällinen johtaminen. Sen avulla luodaan selkeä näkemys toiminnan nykytilasta ja tulevaisuudesta. Erilaisten kokemusten ja kykyjen monipuolinen hyödyntäminen edellyttää kaikkien mukana olevien henkilöiden osallistumisen suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Hyvällä johtamisella organisaatiota ohjataan ja suunnataan laatuun liittyvissä asioissa. Sen avulla on mahdollista tarkastella organisaation toiminta-ajatukseen perustuvien tavoitteiden saavuttamista. Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien ihmisten tulisi pysytä sitoutumaan ja samaistumaan tavoitteisiin. (Honkala & Rantanen 2011, 11 ). Arvioiva työote on osa johtamista, jossa kiinnitetään huomio niin ihmisten kuin asioiden johtamiseen (Pihkala 2009, 54).

Arviointi antaa tietoa toiminnasta, sen vaikutuksista ja tekee mahdolliseksi toiminnan parantamisen ja kehittämisen. Toiminta saadaan arvioinnilla näkyväksi ja se auttaa suuntaamaan voimavaroja oikein ja osoittamaan toiminnan merkityksen ja hyödyn. (Koskinen-Ollonqvist, Paija, Pantzar, Saikkonen & Savolainen 2009, 7–10.) Ennen kuin vapaaehtoistoimintaa voidaan arvioida, tulee määritellä vapaaehtoistoiminnan käsitteen sisältö ja miten termi ymmärretään toimintaa järjestävässä organisaatiossa ja miten sen ymmärtävät vapaaehtoistoimijat (Pihkala 2009, 45–54). Arvioinnin tulisi olla jatkuvaa toiminnan seuranta, mittausta ja analysointia. Asiakaspalautemenetelmällä saadaan tietoa asiakkaiden odotuksista, tarpeista ja kokemuksista toiminnasta (Honkala & Rantanen 2011, 19–20.)

Koska arviointi on koettua vieraana, vapaaehtoistoiminnasta on puuttunut arvioiva työote. Arviointityö tapahtuu vuorovaikutuksessa toimijoiden kanssa. Aluksi määritellään mihin toiminnan tai kehittämisen tarpeisiin arvioinnilla pyritään vastaamaan ja mitä hyötyä tai lisäarvoa toiminnasta syntyy kaikille osapuolille. Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää arvioida toimintaympäristön muutoksia. Suunnittelulla lisätään toiminnan pitkäjännitteisyyttä, systemaattisuutta ja lisätään jämäkkyyttä toimintaan. Punainen lanka kulkee läpi toiminnan: tiedetään perustehtävä, jota arvioiva työote kirkastaa. Keskeistä vapaaehtoistoiminnan arvioinnissa on miettiä motivoiko toiminta, kannustetaanko koulutukseen, ja tarjoaako vapaaehtoistoiminta riittävät mahdollisuudet oman osaamisen vahvistamiseen, kehittämiseen ja vaikuttamiseen. Arviointi nostaa esiin vahvuudet, kannustaa uuden oppimiseen ja innostaa toimijoita kehittämään ja parantamaan toimintaa. (Pihkala 2009,45–54.)

Osallistavassa arvioinnissa toimintaan osallistuvat tahot otetaan mukaan arviointiin. On hyvä muistaa, että osallinen on oman elämänsä paras asiantuntija. Näin ollen on luontevaa ottaa asianosainen mukaan toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. (Hyttinen, Opari & Savolainen 2009, 67.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty vapaaehtoistoiminnan turvallisuudesta. Työnantajan on huolehdittava, ettei vapaaehtoistoimijoiden turvallisuudelle ja terveydelle koidu haittaa (Työturvallisuuslaki 2002). Vapaaehtoistoimintaa järjestävä taho ja vapaaehtoistoimija sopivat keskinäisellä sopimuksella vapaaehtoistoimijan oikeudellisesta asemasta, koska lähimmäisen auttamiseksi tehtävä vapaaehtoistoiminta on jätetty työoikeudellisen sääntelyn ulkopuolelle. (Honkala & Rantanen 2011, 21.)

### 3 VAPAAEHTOISTOIMINTA SEURAKUNNISSA

Kirkkolaki vuodelta 1943 velvoitti seurakuntia palkkaamaan diakoniatyöntekijöitä. Tästä alkoi seurakuntadiakonia ja samalla diakonia tunnustettiin seurakuntien toiminnaksi. (Harju ym. 2001, 48.) Kirkon haluttiin olevan mukana yhteiskunnallisessa muutoksessa ja diakonian haluttiin täydentävän kunnan tarjoamia palveluita (Kuusimäki 2012, 35). Vuoden 1964 kirkkolakimuutoksen perusteella diakonia kuuluu kaikille seurakunnan jäsenille ja seurakunta yhteisönä tulee olla diakoninen. Tästä alkoi muutos seurakuntadiakoniasta diakoniaseurakuntaan. (Harju ym. 2001, 48.) Myös kaikkien seurakunnan työntekijöiden tulisi muistaa diakoninen näkökulma tehtävänsä hoitamisessa: niin talousarviota laatiessaan, kuin omassa toiminnassaan esimerkkinä olemisena. Kirkko elää siellä, missä ihmiset ovat arkisessa kutsumuksessaan, omassa elin- ja työympäristössään. (Honkkila 2002, 269–271.)

Kastetun kristityn tulisi elää diakonisesti, jolloin vapaaehtoistoiminta liittyy seurakuntalaisen uskonyhteyteen ja seurakunnan yhteisöllisyyteen (Harju ym. 2001, 4). Meidän kirkko 2015 -strategiassa rohkaistaan ihmisiä välittämään toimimalla vapaaehtoisena osana kirkon perustehtävää (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009).

#### 3.1 Vapaaehtoistoiminnan muotoja seurakunnissa

Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomuksissa kuvataan ja analysoidaan evankelis-luterilaisen kirkon toimintaa neljän vuoden jaksoissa. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoista tietoa ovat kirkon vapaaehtoistoimintaan liittyvät kuvaukset.

Seurakuntien jumalanpalveluksien rikastuttamiseen kuorot ja soitinyhtyeet, niin seurakunnan kuin paikkakunnan omat, tarjoavat vapaaehtoisille väylän osallistua (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 116). Musiikkiryhmiä ja kuoroja oli viikoittain mukana jumalanpalveluksessa 9 %:ssa ja kuukausittain 60 %:ssa seurakunnista vuonna 2007. Samana vuonna seurakunnissa kokoontui yli 2 900 musiikkiryhmää, jotka kokosivat 43 700 vapaaehtoista musiikin harrastajaa. Vuoden 2007 seurakuntien musiikkitalaisuuksiin osallistui yli kaksi miljoonaa kuulijaa. Suosituin yksittäinen musiikkitalaisuus on Kauneim-

mat joululaulut. Tilaisuuksien määrä oli lisääntynyt eniten Kuopion hiippakunnassa (23 %). Lapinlahden seurakunta kuuluu Kuopion hiippakuntaan. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 102–103.)

Pyhäkoulujen määrä väheni nelivuotiskaudella vähentäen 39 % vapaaehtoisina toimineiden opettajien määrää, joita vuonna 2007 oli 4 200 (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 127). Lähes kaikki seurakunnat järjestivät isoskoulutusta ja 16–18-vuotiaiden ikäluokasta noin 9 % toimi isosena. Seurakunnista 38 % pyrki ohjaamaan isosia isostoiminnan jälkeen seurakunnan muuhun vapaaehtoistoimintaan. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 147.) Palvelevan puhelimen päivystäjistä 70 % oli vapaaehtoisia (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 157).

Vapaaehtoisten määrä diakoniatyön piirissä kasvoi kertomuskaudella 8 %. Eniten vapaaehtoisia toimi diakonian kylätoiminnassa, lähimmäispalvelussa ja avointen ovien toiminnassa. Valtaosa paikallisseurakuntien vapaaehtoisista teki koti- ja laitoskäyntejä. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 178.) Sama kehitys vapaaehtoisten määrässä jatkui kertomuskaudella 2008–2011, jolloin diakoniatyön vapaaehtoistoimintaan osallistui yli 30 100 henkilöä, kun vuonna 2007 vastaava luku oli 28 300. Kertomuksen mukaan diakoniatyön asiakkaiden määrät (Kuopion hiippakunnassa muutos vuosien 2007 ja 2011 välillä oli 6 %) ja asiakaskontaktit (Kuopion hiippakunnassa muutos vuosien 2007 ja 2011 välillä oli 22 %) ovat vähentyneet viimeisellä kertomuskaudella, vaikka todetaankin, että yhteiskunnalliset muutokset haastavat erityisesti diakoniatyötä, mikä on pakottanut työntekijöitä priorisoimaan työtään. Asiakaskontakteiksi on laskettu myös sähköpostin kautta tapahtuneet yhteydenotot. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 197–201.) Selvityksen mukaan yhä useammat ihmiset olisivat valmiita toimimaan vapaaehtoisina. Haasteena nähdään seurakuntien kyky tarjota vapaaehtoisille mahdollisuuksia vastuun kantamiseen ja lähimmäisen rakkauden puolesta toimimiseen. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 202.)

Yhteisvastuukeräys on Suomen suurin vuosittain järjestettävä kansalaiskeräys, jolla autetaan heikoimmassa asemassa olevia niin kotimaassa kuin ulkomailla. Keräykseen osallistuu vuosittain noin 40 000 kerääjää kaikista Suomen seurakunnista. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 196.) Lähetystyön vapaaehtoisina toimi lähes 14 000 (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 216). Henkilöstön koulutusalueista vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen

koulutusta piti tärkeänä 78 % seurakuntientyöntekijöistä (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 297).

### **3.2 Vapaaehtoistoiminta Lapinlahden seurakunnassa**

Lapinlahden seurakunta kuuluu Iisalmen rovastikuntaan ja Ylä-Savon seurakuntayhtymään (Lapinlahden seurakunta i.a.b). Seurakuntayhtymän seurakunnat, joita Lapinlahden lisäksi ovat Iisalmen, Pielaveden, Sonkajärven ja Varpaisjärven seurakunnat, ovat toiminnallisesti itsenäisiä ja omaleimaisia yhteisöjä. Seurakuntayhtymän seurakuntien yhteenlaskettu jäsenmäärä on 35 658 henkilöä. (Ylä-Savon seurakuntayhtymä 2012a.) Lapinlahden seurakunnan jäsenmäärä vuonna 2011 oli 6 012 henkeä, mikä on 64 henkeä vähemmän kuin edellisvuonna (Lapinlahden seurakunta i.a.c).

Seurakuntaa johtavat seurakuntaneuvosto ja kirkkoherra. Jumalanpalveluselämä, sielunhoito, lapsi-, nuoriso-, diakonia-, lähetys- ja musiikkityö sekä ystävyysseurakuntatoiminta kuuluvat seurakunnan itsenäisiin tehtäviin. Viestintä on seurakuntayhtymän seurakuntien yhteinen työmuoto. (Ylä-Savon seurakuntayhtymä 2012b.) Seurakuntien talous- ja henkilöstöhallinnon ja kiinteistötoiminnan hallinnon tehtävät hoidetaan seurakuntayhtymän toimistossa Iisalmissa (Lapinlahden seurakunta i.a.b).

Vapaaehtoistoimintaan voi tulla mukaan kuka tahansa. Seurakunnan jäsenyyskään ei ole edellytys, ellei kyseessä ole kristillisen uskon opettaminen. Vapaaehtoistoiminnan periaatteet on jaettu vapaaehtoisen oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Vapaaehtoistojilla on oikeus muun muassa koulutukseen ja ohjaukseen ennen tehtävien aloittamista ja seurakunnan työntekijöiden tukeen tehtävien hoidossa. Hänellä on oikeus seurakunnan järjestämään virkistystoimintaan ja vakuutukseen. Jokaiselle vapaaehtoiselle nimetään oma tukihenkilö ja varatukihenkilö. Vapaaehtoisella on oikeus saada tietää mitä häneltä odotetaan, ja mitä oikeuksia hänellä on suorittaessaan tehtäväänsä ja mitä oikeuksia ei ole. Tehtävän hoidosta johtuvat kulut korvataan sovitulla tavalla. Tehtävästä voi sanoutua irti syytä ilmoittamatta kohtuullisella irtisanoutumisajalla. Velvollisuuksia ovat luvattujen tehtävien hoitaminen sekä ilmoittaminen, jos tehtävien hoito ei jostain syystä onnistu, salassapitovelvollisuus, avun hälyttäminen vaaratilanteissa, tukihenkilön ajan tasalla pitäminen sekä oman jaksamisen seuraaminen. (Lapinlahden seurakunta i.a.d.)



Vapaaehtoistoimijoilla on mahdollisuus osallistua kerho-, ryhmä- ja leiritoimintaan lasten, nuorten, aikuisten, vanhusten ja erityisryhmien parissa. Diakoniatoiminnan vapaaehtoiset toimivat muun muassa tukihenkilöinä, Yhteisvastuu-kerääjinä, äänilehdenlukijoina ja äänilehden muokkaajina julkaisukuntoon. Mediaosaamistaan vapaaehtoinen voi hyödyntää seurakunnan kotisivujen päivittämisessä ja kehittämisessä sekä blogien ylläpitämisessä. Jumalanpalveluselämä tarjoaa vapaaehtoistoimijalle suntion avustustehtäviä, tekstien ja rukousten lukemista, mahdollisuuden kuulua saarnaryhmään sekä osallistua musiikin toteutukseen. Rippikoulun käyneet nuoret voivat osallistua isoskoulutukseen. Lähetystyön hyväksi tehtävään vapaaehtoistoimintaan voi osallistua erilaisten keräysten toteuttamisessa sekä osallistumalla Ystäväntuvan toimintaan, esimerkiksi leipomalla myyjäisiin tai osallistumalla kirpputorin tehtäviin. Ystäväntuvan tuotto jaetaan Yhteisvastuukeräyksen (30 %) ja lähetysten (70 %) kesken. Lähetysseurasteerin tehtävään etsitään vapaaehtoista toimimaan lähetystyöstä vastaavan teologin työpariksi. Muita tehtäviä ovat apuemäntänä toimiminen, avustustyöt toimistossa, sekä auttaminen kiinteistöjen ja hautausmaiden hoidossa. (Lapinlahden seurakunta i.a.a.)

Iisalmen rovastikunnan alueella on käynnistynyt tammikuussa 2013 seurakuntakoulu Matkaopas. Aktiivisten seurakuntalaisten suunnittelema seurakuntakoulu Matkaopas on tarkoitettu kaikille seurakunnan toiminnasta kiinnostuneille. Koulutus antaa valmiudet toimia muun muassa ohjaajana, vastuunkantajana eri työaloilla tai jumalanpalvelusten avustajana. Pienissä seurakunnissa eri työaloilla ja tapahtumien järjestämisessä on resurssipulaa, johon vapaaehtoistoimijat voivat tuoda omaa osaamistaan ja panostaan työntekijöiden rinnalla. Koulutukset pidetään Pyhäjärvellä, Lapinlahdella, Vieremällä, Pielavedellä, Varpaisjärvellä ja Sonkajärvellä. Vapaaehtoistoimijoiden suunnittelema kahdeksan koulutuskerran kokonaisuus on teemoiltaan seuraavanlainen:

- Elämässä mukana oma seurakunta
- Raamattu ja usko
- Palvelu lähtee alttarilta -diakonia
- Lähetys- ja nuorisotyö
- Rukous on sydämen puhetta Jumalan kanssa
- Laulakaa kiitollisin mielin
- Hyvät käytännöt jakoon ja yhteenveto
- Päätöstilaisuus ja Tuomasmessu

Jokaiseen koulutuspäivään kuulu ennakkotehtävä, jonka aihetta käsitellään koulutuksessa. Koulutus on maksuton ja osallistujat saavat mittavan materiaalipaketin lisäksi Katekismuksen ja Uuden Testamentin. (Ylä-Savon seurakuntayhtymä i.a.c.)

Lapinlahden seurakunnan seurakuntaneuvoston ja nuorisotyön johtokunnan jäsen sekä Ylä-Savon seurakuntayhtymän yhteisen kirkkovaltuuston jäsen Jani Rönkkö, on ollut maallikkokoulutuksen suunnittelussa mukana. Vapaaehtoistoimijat ovat itse suunnitelleet koulutuspäivien teemat. Kouluttajiksi on pyydetty koulutuspäivän "isäntänä" toimivan seurakunnan työntekijöitä. Rönkkö kertoo, että Lapinlahden koulutuspäivässä, jonka teemana oli "Raamattu ja usko", oli ollut runsaasti osanottajia ja päivän anti oli täyttänyt odotukset. Seurakuntakoulun järjestäminen Iisalmen rovastikunnan alueella on lähtenyt liikkeelle Vieremän kirkkoherran, lääninrovasti Jukka Koivusalon ehdotuksesta. (Jani Rönkkö, henkilökohtainen tiedonanto 17.3.2013.)

## 4 YHTEISKUNNALLISIA MUUTOKSIA

Suomessa on eletty 1990-luvun ja 2000-luvun alun aikana yhteiskunnallista murrosvaihetta. 1990-luvun laman aikana hyvinvointivaltio kohtasi taloudelliset ja ideologiset rajoituksensa, josta alkoi murros hyvinvointivaltiosta kohti hyvinvointiyhteiskuntaa. Hyvinvointiyhteiskunnassa julkisen toimijan ohella myös muiden toimijoiden tulee ottaa vastuuta kansalaisten tarvitseman tuen tuottamisesta. (Vuorinen, Särkelä, Perälähti, Peltosalmi & Londén 2004, 7.)

### 4.1. Viimeaikaisia yhteiskunnallisia muutoksia

Julkisen palvelujärjestelmän puolella tapahtui 1990-luvulla iso muutos valtion ohjauksessa roolissa valtionosuusjärjestelmän muuttuessa. Päätöksenteko palvelujen tuottamisesta siirtyi paikallisesti päätettäväksi. Parhaimmillaan järjestelmä mahdollisti paikallisten tarpeiden ja tilanteiden huomioon ottamisen, pahimmillaan palvelujen saanti oli riippuvainen asuinkunnassa vallitsevasta tahdosta ja taloudellisesta tilanteesta. (Vuorinen ym. 2004, 10.) Suomalainen hyvinvointimalli on ollut, että kaikille kansalaisille asuinpaikasta riippumatta kuuluvat yhdenvertaiset palvelut ja tuki. Tämä malli on murtunut viime vuosina. Nykyisin ajatellaan, että ihmisten itsensä on otettava vastuuta omasta elämästään ja itsestään sekä korostetaan yritysten ja järjestöjen roolia tulevaisuuden hyvinvointivastuun kantajina. (Vuorinen ym. 2004, 7.)

Möttösen ja Niemelän mukaan (2005, 75–76) Suomessa köyhiä on vähän, mutta köyhämme ovat Euroopan köyhimpiä. Järjestöt toimivat köyhien, syrjäytyneiden ja vaikeissa elämäntilanteissa olevien äänenä ja toivon tuottajina. Järjestöt luovat osallisuuden väyliä tavoittaakseen pysyvästi sosiaalisesti, taloudellisesti ja kulttuurisesti syrjäytyneet. Seurakunnilla ja järjestöillä on tulevaisuudessa merkittävä työsarka ja kehittymismahdollisuus tämän sosiaalipolitiikan ongelman kanssa. (Möttönen & Niemelä 2005, 72.)

Myös Sosiaali- ja terveysministeriön strategia (2003) korostaa kansalaisjärjestöjen erityistehtäväksi tunnistaa vaikeuksiin ajautuneet ryhmät ja toimia yhteistyössä niiden rinnalla, jotka jäävät syrjään hyvinvointivaltion sosiaaliturvasta, sosiaalipalveluista ja tu-

kea antavista yhteisöistä ja verkostoista. Strategiassa tunnustetaan kristillisen diakonian merkityksen henkisen ja yhteiskunnallisen hädän tunnistajana. Toivo vahvistaa yksilön identiteettiä ja sen eheyttä ja se on elintärkeä niin yksilölle kuin yhteisölle (Möttönen & Niemelä 2005, 74–76).

Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomuksessa vuosille 2004–2007 todetaan myös kuinka 2000-luvulla yleiset, yhteiskunnassa vallitsevat asenteet, arvot ja elämäntavat ovat muuttuneet voimakkaasti minäkeskeiseen suuntaan. Niin kansalliset (itsenäisyys, työllisyys, tasa-arvo) kuin globaalit arvot ja arvostukset (rauha, nälän poistaminen, luonnon säilyminen) ovat vähentyneet. Lähimmäisen arvostaminen lisääntyy iän myötä ja alhaisimmillaan se on 25–34-vuotiaiden keskuudessa. Seurakuntien rakenteisiin ovat vaikuttaneet kuntarakenteiden muutokset. Suomen uskonnollinen kirjo on kasvanut maahanmuuttajien myötä. Myös kirkosta eroaminen on lisääntynyt. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 7.) Kertomuskaudella 2008–2011 Suomessa tapahtui ihmisiä laajasti koskettaneita tragedioita, muun muassa onnettomuuksia, koulu- ja perhesurmia ja lasten hyväksikäyttötapauksia. Kirkko on osallistunut kriisi- ja jälkihoitotyöhön, sekä järjestänyt erilaisia hartaus- ja muistohetkiä. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 13–15.)

Kirkon tilastojen mukaan Suomessa vakinaisesti asuvien kirkon jäsenten määrä vuonna 2011 oli 77 % koko maan väestöstä. Edellisessä nelivuotiskatsauksessa, vuonna 2007 jäseniä oli 82 %. Kirkon jäsenosuus oli pudonnut 5 % ja sitä edeltävässä katsauksessa 2001–2004 pudotus oli ollut vähän yli 2 %. Evankelis-luterilaisen kirkon jäsenmäärän pudotessa muut uskonnolliset yhteisöt ovat lisänneet jäsenmääriään. Muun muassa Suomen Helluntaikirkko on kaksinkertaistanut jäsenmääränsä sekä Katolisen kirkon jäsenmäärä oli kasvanut 2000 jäsenellä viimeisen kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan. Maahanmuuttajien lisääntyessä ei-kristilliset uskonnot ovat myös kasvattaneet nopeasti osuuttaan. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 28–31.)

#### **4.2 Yhteiskunnallisten muutosten vaikutukset maaseudulla**

Lapinlahti on tyypillinen pohjoissavolainen maaseutukunta, joka joutuu järjestämään sosiaali- ja terveyspalveluja ajalle tyypillisesti tekemällä kunta liitoksen Varpaisjärven kanssa. Varpaisjärven 2 908 asukkaan kunta liitettiin Lapinlahteen vuonna 2011. Lapin-

lahden väestömäärä kasvoi liitoksen myötä 10 400 asukkaaseen. Tämän hetkinen asukas pohja ei kuitenkaan todennäköisesti tule riittämään Sote-alueen asukasmääräksi. (Lapinlahden kunta 2012.)

Kunnan väestöstä 19,3 % saa toimeentulonsa alkutuotannosta, 26,5 % jalostuksesta ja 52,9 % palveluista. (Tilastokeskus i.a) Lapinlahden kunta on suurin työllistäjä. ja muita merkittäviä työllistäjiä ovat Valion tuotantolaitokset, keittiökalusteita valmistavat yritykset Mellano ja Nelko sekä kauppaliikkeet (Lapinlahden kunta 2012). Vuonna 2011 kunnan väestöstä 16,5 % oli alle 15-vuotiaita, 61,9 % oli 15–64-vuotiaita ja 21,6 % oli yli 65-vuotiaita. Nuorten ja vanhusten osuus kunnan asukkaista oli hieman Pohjois-Savon lukua suurempi. Tilastokeskuksen mukaan 15–64-vuotiaiden työllisyysaste vuonna 2011 oli 68,3 % ja työttömyysaste joulukuun lopussa 2010 oli 13,9 %. (Tilastokeskus i.a.)

Lapinlahden kunnan kotisivuilla kuntaa kuvaillaan tulevaisuuteen uskovaksi, vireäksi kulttuuri- ja liikuntapitäjäksi, jonka peruspalvelut ovat kunnossa. Kunta sijaitsee hyvien liikenneyhteyksien, 5-tien ja Savon radan varrella ja lentokentälle on vain puolen tunnin ajomatka. Maininnan arvoiseksi on katsottu myös lähes kunnan koko alueen kattavat laaja-kaistayhteydet. Lapinlahden naapurikuntia ovat Iisalmi, Maaninka, Siilinjärvi, Nilsia, Rautavaara ja Sonkajärvi. (Lapinlahden kunta 2012.)

Keskusteluissa maaseudun asukkaiden palvelujen turvaamisesta, nousee kolmas sektori aikaisempaa enemmän esille. Maaseutukunnissa väestö vähenee ja palvelujen tarve muuttuu ikärakenteen vanhentuessa. (Pihlaja 2010, 12.) Suomessa yli 75-vuotiaiden osuus kasvaa nopeasti vuoden 2020 jälkeen. Suomi on Euroopan Unionin nopeimmin vanhentuva maa. (Pihlaja 2010, 23.) Kuntakokojen kasvaessa palveluja koskeva päätöksenteko etäännyy. Rakennemuutoksilla ja kuntaliitoksilla ei pystytä turvaamaan kuntien kykyä järjestää palveluja. Omatoimisuuden ja läheisavun merkitys lisääntyy ikääntyvien määrän kasvaessa. Pitkät välimatkat, harva asutus, usein alempi tulotaso kuin keskuk-sissa ei houkuttele palveluja tuottavia yrityksiä. Monilla alueilla palveluiden tilanne on sellainen, etteivät julkiset palvelut riitä vastaamaan asukkaiden tarpeisiin eikä yritys-mäiselle palvelutuotannolle ole edellytyksiä. (Pihlaja 2010,12–13.)

Poliittiset linjaukset ja hoitosuositukset korostavat kotihoitoa ja laitoshoidon kevyempiä palveluja. Tehostettu palveluasuminen, säännöllinen kotihoito ja omaishoidon tuki ovat maaseutukunnissa yleisempää kuin kaupungeissa. Tämä kertoo maaseudulla asuvan ikääntyvän väestön yksin elämisestä, puutteellisista oloista, puutteellisesta ravinnosta, olemattomien kulkuyhteyksien varassa elämisestä kaukana julkisista ja kaupallisista palveluista, rajallisen julkisen avun turvin. Lisäksi maaseutukuntien henkilöstö eläköityy nopeasti, varsinkin sosiaali- ja terveyssektorilla. (Pihlaja 2010, 25.)

Erilaiset järjestöt ovat olleet maaseutukuntien merkityksellisiä ja aktiivisia kulttuurielämän toimijoita. Järjestöt ovat seuratoiminnan, harrastus- ja vapaa-ajan toiminnan sekä liikuntapaikkojen ylläpitäjiä, tapahtumien ja juhlien järjestäjiä, ympäristön hoitajia ja kunnossapitäjiä, perinteen ja historian tallentajia ja elvyttäjiä, asukas- ja kylätoiminnan ylläpitäjiä sekä palo- ja pelastustoimen täydentäjiä. Järjestötoiminnalla on käytännöllisen merkityksen lisäksi vaikutusta paikallisen yhteisöllisyyden vahvistamiseen, yhteisöjen toimivuuteen, sosiaalisen pääoman muodostumiseen, paikalliseen demokratiiaan, kansalaisten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen tukeen sekä vapaaehtoistoiminnan muotoutumiseen. Järjestöjen monimuotoinen toiminta vaikuttaa maaseutukuntien elinvoimaisuuteen ja viihtyvyyteen sekä monien harrastusten mahdollistumiseen. (Pihlaja 2010,13–14.) Useat suomalaiset olisivat halukkaita osallistumaan, jos heitä pyydetäisiin mukaan vapaaehtoistoimintaan. (Yeung 2002, 48.)

Yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa diakoniatyön asemaan auttajatahona. Seurakunnan ja erityisesti diakoniatyön merkitys korostuu varsinkin yhteiskunnallisina kriisiaikoina ja sen asema auttajatahona vahvistuu silloin, kun julkinen sosiaali- ja terveydenhuoltosektori ei riittävästi kykene hoitamaan tehtäviään. Globalisaatiolla, Euroopan unionin toiminnalla ja kansainvälisillä suhteilla on myös vaikutusta Suomen yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja tätä kautta myös alueellisiin ja paikallisiin tapahtumiin. (Rättyä 2009, 51.)

Erityisesti maaseutukunnissa diakoniatyön tarve ja merkitys ovat korostuneet ja kasvaneet ikärakenteen muuttuessa. Talouden tiukentuessa seurakunnissa palkattujen viranhaltijoiden työpanos ei riitä vastaamaan kasvavaan avun ja tuen tarpeeseen. Tilanteeseen odotetaan apua naapureilta, kyläläisiltä ja vapaaehtoisilta. Maaseudulla nähdään naapuri- ja vapaaehtoisavun, ystäväpalvelun ja lähimmäisavun toimivan vahvemmin

kuin kaupungeissa. (Pihlaja 2010, 75–76.) Tulevaisuudessa joudutaan miettimään uudenlaisia ratkaisuja, joilla voidaan tuottaa hoivaa ja hoitoa. Pihlaja (2010, 90) arvelee, että joudutaan tekemään rajanvetoja, mitä rahoitetaan verovaroin ja mitkä palvelut tuotetaan ja rahoitetaan muilla tavoin, ja mitkä tehtävät jäävät perheiden, omaisten, ystävien, naapureiden, seurakuntien tai järjestöjen vapaaehtoisen avun varaan. Kuntien, seurakuntien ja järjestöjen yhteistyömuodoissa on vielä paljon kehitettävää, mutta myös mahdollisuuksia on runsaasti. Kirkkolain näkemys diakoniasta jokaisen seurakunnan jäsenen tehtävänä toteutuu maaseudulla parhaimmillaan. On tärkeää, että diakonian perusajatus, lähimmäisvastuu ja yhteisöllisyys tavoittavat yhteiskunnan toimijat. Toisaalta voi miettiä millä voimilla maaseudun ikääntyvä ja vähenevä väestö osallistuu vapaaehtoiseen diakoniatyöhön. (Pihlaja 2010, 75–76.)

## 5 VAPAAEHTOISTOIMINTAAN LIITTYVIÄ KIRKON STRATEGIOITA JA TUTKIMUKSIA

### 5.1 Kirkon strategiat vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on laatinut strategioita seurakuntien ohjeistamiseksi perustehtävän hoitamista varten. Niissä on otettu huomioon muuttuvan toimintaympäristön haasteet sekä kirkon arvot ja tavoitteet. Kirkon tavoitteena on yhteisöllisyyden, osallisuuden, jäsenyyden ja sitouttamisen vahvistaminen. Strategiat ovat kirkon tulevaisuuteen suuntautuvia linjauksia, joilla kirkko pyrkii ohjaamaan seurakuntien toimintaa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.a.)

Seurakunta 2000 työryhmän mietinnössä kehoitetaan pohtimaan seurakunnan työntekijöiden työn painopisteitä, sekä jakamaan seurakunnan työntekijöiden ja jäsenien voimavaroja uudella tavalla. Seurakunnan jäsenille tulisi etsiä heidän taitonsa huomioivia, mielekkäitä ja innostavia työtehtäviä. Työryhmä puoltaa seurakuntalaisten aktiivisempaa osallistumista jumalanpalvelusten toteuttamisiin, ottaen huomioon, että ihmisillä on erilaisia odotuksia jumalanpalveluksilta. Seurakuntia kehoitetaan pohtimaan kuinka jumalanpalveluselämässä tulisi huomioida paikkakunnan kuorojen, musiikkiryhmien ja muiden pienryhmien palvelumahdollisuus jumalanpalveluksissa. Työntekijöitä kehoitetaan arvioimaan uudella tavalla omaa työnkuvaansa ja sen suhdetta seurakunnan tehtävään. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 1987, 113–115.)

"Vastuun ja osallisuuden yhteisö - Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010" on kirkon diakonia ja yhteiskuntavastuun strategia. Siinä kirkon tehtäväksi vapaaehtoistoiminnan suhteen määritellään ihmisten keskinäisen lähimmäisenrakkauden ja huolenpidon toteutumisen tukeminen. Ihmisiä olisi tuettava kutsumuksensa löytämisessä ja sen toteuttamisessa, sekä vastuun kantamisessa elämän eri alueilla. Kirkon tulisi olla osallisuuden yhteisö siinäkin mielessä, että se antaa mahdollisuuden kuulua johonkin, kokea itsensä tarpeelliseksi ja päästä osalliseksi aineellisesta ja henkisestä hyvästä, kuitenkin holhoamatta ihmisiä. Kirkon olisi luotava yhteistyöverkostoja kunnan eri viranomaistoimijoiden, järjestöjen ja seurakuntien kanssa, jotta osallisuus, turvallisuus ja inhimillinen huolenpito toteutuisivat. Välittäminen, yhteinen vastuu ja huolenpito kuuluvat osaksi



kristityn elämäntapaa. Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämistarpeena nähdään mielekkäiden osallistumistapojen luominen yhteisvastuun toteuttamiseen ja oman osaamisen hyödyntämiseen. Lisäksi luottamushenkilöiden ja vapaaehtoistoimijoiden koulutusta diakonia- ja yhteiskuntatyöhön tulisi parantaa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003, 40–43.)

Arvioiden mukaan kirkko joutuu tulevaisuudessa kilpailemaan koulutetusta työvoimasta, jolloin rekrytoinnin arvioidaan edellyttävän edellistä kilpailukykyisempää palkkausta. Samaan aikaan kirkon jäsenmäärän ja verotulojen arvellaan laskevan. Tämä tarkoittaisi todennäköisesti sitä, että palkkausresurssien vähetessä seurakunnissa joudutaan priorisoimaan mitkä työt tehdään ja mitkä jätetään tekemättä. Henkilöstörakenteen arvioidaan tulevaisuudessa muuttuvan, koska eläkkeelle siirtyy suuri määrä henkilöstöä. Vapaaehtoistoiminnalle nähdään tulevaisuudessa palkattua työtä paikkaava rooli. Toisaalta tulee muistaa, että vapaaehtoistoiminnan katsotaan vahvistavan ihmisen osallisuuden kokemusta seurakunnassa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2007.)

Kirkon vanhustyön strategiassa 2015 ehdotetaan, jotta diakonit voisivat kohdentaa työaikansa haastavimpiin tapauksiin, vapaaehtoisten työpanosta tulisi ohjata helpompiin tehtäviin. Näin vapaaehtoiset ottaisivat osittain hoitaakseen palkatun työntekijän helpoimpia tehtäviä. Strategiassa nostetaan esille ajatus, että kirkon palkatun työntekijän ensisijainen tehtävä ei olisikaan tehdä varsinaista seurakuntatyötä, vaan he olisivat seurakunnissa erilaisten toimintojen mahdollistajana. Mielenkiintoinen ehdotus strategiassa on se, että sosiaalihuollon asiakkaille laadittavassa hoiva- ja palvelusuunnitelmassa tulisi ottaa huomioon seurakuntien työntekijät ja vapaaehtoistoimijat. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.b.)

Kirkon tulevaisuuden selonteossa 2020 odotetaan kirkon jäsenyyden kyseenalaistamisen ja kirkosta eroamisen jatkuvan. Samalla kuitenkin on nähtävissä henkisten arvojen, vaihtoehtoisten elämäntapamahdollisuuksien ja hyvän pohdintojen kiinnostuksen kasvavan. Vapaaehtoistoiminta nähdään yhtenä tapana hakeutua kirkon edustamien asioiden äärelle toteuttamaan omia arvojaan ja uskoaan. Myös kirkon piirissä nähdään auttamisen tarpeen yhteiskunnassa kasvavan, joka johtaa hyvinvoinnin tuottamisen uusjakkoon yritysten, kolmannen sektorin ja perheiden kesken. Vapaaehtoistoiminnan kentällä uskotaan kilpailun kovenevan ja ammattimaistuvan. Vapaaehtoistoiminnalta tullaan

vaatimaan rakenteita, jotka mahdollistavat toiminnan laadukkuuden ja kiinnostavuuden. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010, 54.)

Kirkon tulisi profiloitua entistä enemmän oikeudenmukaisuuden ja lähimmäisistä välittävänä yhteisönä ja antaa mahdollisuus toimintatapojen kautta vertaisuuteen ja vertaisasiantuntijuuteen. Tässä kehityksessä seurakuntien työntekijöiltä odotetaan korkeaa osaamista sekä uudistunutta ajattelutapaa, jossa seurakuntalainen nähdään osallisuuden yhteisön jäsenenä, eikä toiminnan kohteena tai työvoimaresurssien korvikkeena. Ihmisläheisyys ja yhteisöllisyys ovat vapaaehtoistoiminnan keskeiset voimavarat, joiden tulee näkyä myös toimintaa organisoivien työntekijöiden toiminnasta. Vapaaehtoistoiminta seurakunnissa ei voi olla ylhäältäpäin saneltua ja jäykkää, vaan sen on oltava kiinnostavaa ja laadukasta sekä monipuolista, jotta se palvelisi ihmisten erilaisia tarpeita, elämäntilanteita ja aikatauluja. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen vaatii osaamista ja kokonaissuunnittelua. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuudet kirkolle, sen sanomalle ja arvoille kyllä nähdään, mutta konkretia puuttuu. Pirstaleinen, satunnainen ja hetkellinen toiminta ei voi tuoda sitä kaikkea hyvää, mitä se parhaimmillaan voisi tuoda. Ihmisten kohtaamisiin liittyy erilaisia odotuksia, toiveita ja tarpeita. Selonteon mukaan kirkon elämän rakentaminen maallikkouden ja vapaaehtoistoiminnan varaan ei ole ongelmaton, mutta tavoittelemisen arvoista. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010, 54–55.)

## 5.2 Aikaisempia tutkimuksia

Oravasaari (2008) on tutkinut seurakuntien työntekijöiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan toivottavista tulevaisuuden kuvista Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Kyselytutkimukseen vastasi 267 seurakuntien työntekijää. Kyselyn tuloksensa saadun aineiston lisäksi Oravasaari käytti aineistona myös kirkon strategioita aina vuodesta 1962 lähtien.

Bergerin ja Luckmannin (Oravasaari 2008) mukaan yhteisesti jaetut tulevaisuudenkuvat heijastelevat sitä, mitä ihmiset odottavat tai pelkäävät ympäristössään ja maailmassa. Yksilölliset tulevaisuudenkuvat heijastelevat sitä, mitä ihminen itse odottaa hänelle tapahtuvan tulevaisuudessa sekä kuinka näkee omat mahdollisuutensa vaikuttaa siihen. Ne heijastelevat myös henkilön omaa elämäkokemusta ja omaksumaansa kulttuurista

tietoa eli oman kokemuksensa kautta muodostamaa ajankuvaa. (Oravasaari 2008, 11–12.)

Oravasaaren kyselyyn osallistuneista työntekijöistä yli 90 % piti vapaaehtoistoiminnan lisääntymistä toivottavana tulevaisuudessa. Osa vastanneista arveli vapaaehtoisia arvostettavan kirkossa vain periaatteellisella tasolla ja kirkon rakenteita pidettiin työntekijäkeskeisyyttä tukevana. Oravasaari arvelee, että seurakunnat joutuvat opettelemaan tehtävien siirtämistä vapaaehtoisille ja uudenlaisten yhteistyömallien rakentamista. Seurakuntien työntekijöistä osa toivoi vapaaehtoistoiminnalle omaa työntekijää, jotta muut työntekijät olisivat voineet keskittyä enemmän "varsinaisen" työn tekemiseen. (Oravasaari 2008, 68–72.)

Työntekijät pitivät tärkeänä, että seurakunnissa kohdennettaisiin enemmän varoja ja työaikaa seurakuntalaisten aktivoimiseen, vapaaehtoisten ohjaamiseen, kouluttamiseen ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Työntekijät näkivät vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen työn ohella tehtynä tuottavan heikosti tuloksia. Tutkimuksen mukaan organisaatioissa vapaaehtoisen työpanosta ei arvostettu. Lisäksi suurimmalla osalla vapaaehtoistoiminnan koordinoijista ei ollut aiempaa kokemusta tai koulutusta tehtävään. Koska työntekijöillä ei ollut aikaa vapaaehtoistoiminnan uudelleen ideoimiseen ja organisoimiseen, pitäydettiin vapaaehtoistoiminnassa perinteisten toimintamuotojen pyörittämisessä. (Oravasaari 2008, 71–72.)

Vapaaehtoistoimintaa pidettiin seurakunnalle tärkeänä myös käytännöllisistä, teologisista ja sosiaalisista syistä. Ilman seurakuntien vapaaehtoisten työpanosta seurakunnissa toimintaa olisi jouduttu karsimaan ja supistamaan, koska työntekijät eivät olisi selvinneet ilman vapaaehtoisia. Moni vastaaja oli sitä mieltä, ettei seurakunta olisi ollut seurakunta jos työtä tehtäisiin ilman seurakuntalaisten panosta. Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa seurakuntalaisten elää omaa uskoaan todeksi ja mahdollistaa yhteyden muihin kristittyihin. Vapaaehtoistoimintaan annettiin mahdollisuus, koska ihmiset halusivat päästä tekemään jotakin ja samalla moni seurakuntalainen sai hyvän mielen, löysi oman paikkansa seurakunnassa sekä sai uusia ystäviä. Vapaaehtoisten läsnäolo madalsi muiden kynnystä osallistua. Vapaaehtoiset antavat omat kasvonsa seurakunnalle. (Oravasaari 2008, 78.)

Haasteelliseksi nähtiin, ettei seurakunnissa tällä hetkellä osoiteta riittävästi resursseja vapaaehtoisten ohjaamiseen ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Oravasaari kritisoi vapaaehtoistoiminnan tavoitteiden puuttumista, kun vapaaehtoistoimintaa kuitenkin pidetään mielekkäiden toimintamahdollisuuksien tarjoamisena seurakuntalaisille. Usein vapaaehtoistoimintaa järjestetään vain siksi, että saadaan ihmiset osallistumaan johonkin seurakunnan toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan järjestäminen yksittäisenä projektina on todennäköisesti aiheuttanut sen, että vapaaehtoistoimintaa on järjestetty kunkin työalan sisällä ilman linkitystä muiden työalojen välillä, eikä sitä ole liitetty tarpeeksi seurakunnan kokonaistehtävään. Todennäköisesti eri vapaaehtoistehtävien hallinnoiminen kokonaisuutena auttaisi käyttämään vapaaehtoisia entistä monipuolisemmissa tehtävissä. Isoskoulutuksessa saatu ryhmäohjaajan koulutus, antaa nuorille hyvän perustan monenlaisiin tehtäviin niin seurakunnan nuorisotyössä kuin nuorisotyön ulkopuolella. Ihanteellinen tilanne olisi, jos vapaaehtoisten osaamista pystyttäisiin siirtämään seurakuntien välillä. (Oravasaari 2008, 78–80.)

Ennusteet kirkon taloudesta voivat pakottaa vapaaehtoisten ja palkattujen työntekijöiden työtiimien muodostamiseen. Vapaaehtoistoiminnan lisäämiseksi ei yksistään riitä työntekijän roolin muuttaminen. Seurakuntalaisilla on erilaisia odotuksia, kuten osa haluaa olla vain vastaanottajana, osa haluaa kohdata seurakunnan vain työntekijän kautta ja osalla ihmisistä on halu toimia vapaaehtoisina. Olisi hyvä kehittää vapaaehtoistoimintaan rohkaisevia toimintatapoja, joita ei koeta toimintaan painostavina. Toisaalta seurakuntalaisten pitäisi oppia arvostamaan vapaaehtoisia, pitämättä heitä työntekijöiden huonoina korvikkeina. Oravasaaren tutkimuksessa todetaan, että vapaaehtoisten ryhmäohjaajien määrä on laskussa. Jos seurakuntien vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa ei tapahdu muutoksia, on todennäköistä, että vapaaehtoistoiminnan jonkin asteista vähenemistä tapahtuu vuoteen 2017 mennessä. Todennäköisesti vapaaehtoistoiminnan lisääminen vaatisi palkattujen työntekijöiden työnkuvien muuttamista. (Oravasaari 2008, 82–87.)

Ihmiset, jotka olivat aikeissa erota kirkosta, eivät useinkaan olleet löytäneet kirkon vapaaehtoistoimintaa. Seurakuntalaisia ei kuitenkaan pitäisi velvoittaa vapaaehtoistoimintaan, koska vapaaehtoistoiminnan korostamisessa nähtiin vaarana se, että muodostuisi kahden kerroksen seurakuntalaisia. Oleminen toimijana ja osallistujana pitäisi olla yhtä tärkeää. Vapaaehtoistoimintaa pitäisi kehittää vetovoimaiseksi, joka vastaisi niihin odo-

tuksiin joita ihmisillä on sitä kohtaan. Odotusten toteutumattomuus vähensi vapaaehtoisen vapaaehtoistoimintaan osallistumista ja he kokivat tekevänsä työn huonommin. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä tulee tunnistaa etukäteen vapaaehtoisten odotukset sekä varmistaa niiden täyttyminen. Kaksi kolmesta uskoi, että kirkosta eroamista vähentäisi vapaaehtoistoiminnan lisääminen. Toisaalta vapaaehtoistoimijoiden taitamattomuus voi olla syy kirkosta eroamiselle. (Oravasaari 2008, 76, 79.)

Kirkkohallituksen vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke vuosille 2009–2012 "Kyvyt käyttöön" on osa Meidän kirkko 2015 strategiaa. Projektin vetäjänä on toiminut Anne Viljanen ja Tomi Oravasaari (i.a.) on kirjoittanut tutkimusraportin.

Kaikkia seurakuntia edustamaan Kirkon tutkimuskeskus oli valinnut 100 seurakunnan suuruisen otoksen. Lapinlahden seurakunta oli yksi näistä valituista seurakunnista. Kyselytutkimus osoitettiin seurakuntien kaikkien työalojen 714 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 282. Vastausprosentti oli 39,5 %. Suurimman vastaajaryhmän muodostivat diakoniatyössä työskentelevät. (Oravasaari i.a.)

"Kyvyt käyttöön" tutkimuksen tavoite oli tukea seurakuntalaisia löytämään oma paikkansa tuoda kykynsä käyttöön yhteiseksi hyväksi. Tavoitteena on ollut myös seurakuntien vapaaehtoistoiminnan vahvistaminen ja kehittäminen sekä vapaaehtoistoiminnan tilanteen selvittäminen pilottiseurakunnissa. Hankkeen keskeisiksi tavoitteiksi on asetettu viisi painopistettä:

- seurakuntien vapaaehtoistoiminnan merkityksen ja tavoitteiden löytäminen
- seurakuntien vapaaehtoistoiminnan organisoinnin tukeminen
- seurakuntalaisia osallistavan ja vahvistavan tapakulttuurin tukeminen
- vapaaehtoisuuteen kasvamisen edistäminen
- kaikkien ihmisten kokemuksen ja osaamisen arvostaminen

Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoimijoiden työpanosta arvostettiin paljon, mutta tärkeämpänä asiana pidettiin sitä, että vapaaehtoistoimijat elävät ja tekevät todeksi monia seurakunnalle tärkeitä arvoja. Oravasaaren (i.a.) mukaan seurakunnissa on vapaaehtoistoimintaa koska:

- seurakunnan perusolemuksen kuuluu seurakuntalaisten osallistuminen

- vapaaehtoistoiminta vahvistaa yhteisöllisyyttä ja kutsuu uusia ihmisiä mukaan
- vapaaehtoisena toimiminen kasvattaa ihmistä ja antaa merkitystä hänen elämänsä

Vapaaehtoistoiminnan resurssit koettiin niukoiksi tilan, talouden ja varsinkin työajan suhteen. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoisina toimivat eniten aikuiset ja seniorit sekä toiseksi eniten nuoret ja nuoret aikuiset. Yli 75-vuotiaiden osalta osallistuminen vähenee. Vapaaehtoistoiminnan osalta muut työalat tekivät säännöllisimmin yhteistyötä aikuistyön ja diakoniatyön kanssa ja vähiten varhaisnuorisotyön kanssa. (Oravasaari i.a.)

Kysymykseen miksi työalallasi on vapaaehtoistoimintaa, työntekijät katsoivat erittäin tärkeäksi sen, että seurakunnan perusolemukseen kuuluu seurakuntalaisten osallistuminen. Yli puolet vastanneista katsoi erittäin tärkeäksi syyksi vapaaehtoistoiminnan vahvistavan yhteisöllisyyttä, antavan ihmisen elämälle merkityksen ja sen, että vapaaehtoistoiminnan kautta seurakunnan toimintaan tulee mukaan uusia ihmisiä. Huomion arvoista on myös se, että yli 80 % vastanneista piti erittäin tai melko tärkeänä syynä vapaaehtoistoiminnalle sitä, että toiminta ei toteudu ilman vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoiminnan lisääntymiseen suhtauduttiin toiveikkaasti ja myönteisesti, mutta tutkimuksen mukaan asenteet eivät ole siirtyneet kuitenkaan toiminnaksi. 2000-luvulla seurakuntiin on palkattu työntekijöitä lisää ja vastaavasti vapaaehtoistoiminta on suhteessa vähentynyt. (Oravasaari i.a.)

Vapaaehtoistoiminta tulisi tulevaisuudessa olemaan entistä enemmän yksi tapa tehdä seurakuntatyötä. Yhdeksi vapaaehtoistoiminnan kehittämishaasteeksi Oravasaari nostaa johtamiskoulutuksen tarpeen, koska suuren vapaaehtoisten joukon koordinoimisessa tarvitaan toisenlaisia taitoja kuin perusseurakuntatyössä. (Oravasaari i.a.)

Työntekijät pitävät antoisana yhteistyötä vapaaehtoistoimijoiden kanssa, jotka ovat iloa ja voimia antavia työkavereita. Kuitenkin yhtenä ongelmana vapaaehtoistoiminnassa pidettiin työntekijäkeskeisyyttä. Seurakuntalaisilla ei ole tilaa järjestää itse toimintaa, vaan he osallistuvat työntekijöiden suunnittelemaan ja järjestämään toimintaan. Vapaaehtoistoimijan osallisuus jo suunnitteluvaiheessa on omiaan innostamaan toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan ohjaaja/ johtaja on toiminnan mahdollistaja ja innostaja. Ihmisten erityisosaamista ja asiantuntijuutta voi käyttää koulutus- ja ohjaamistehtäviin. Vapaaeh-

toistoimintaa kannattaa koordinoida muiden toimijoiden kanssa niin oman seurakunnan toimialojen kuin kunnan kansalaisjärjestöjen kanssa, jolloin avautuu uusia mahdollisuuksia ja tavoittaa helpommin ihmisiä vapaaehtoisiksi. (Oravasaari i.a.)

Laimion ja Välimäen (2011, 6) tutkimus perustuu Versova hankkeeseen, jonka tarkoituksena on ollut kehittää vertaistukea ja vapaaehtoistoimintaa arvostetuksi osaksi julkisen ja kolmannen sektorin yhteiskunnallista hyvinvointitehtävän toteutusta.

Laimion ja Välimäen mukaan aikaisemmin vapaaehtoistoiminnassa korostui avun tarvitsijan näkökulma. Nykyisin näkökulma on siirtynyt enemmän itse vapaaehtoiseiin ja vapaaehtoistoiminta nähdään mahdollisuutena vaikuttaa omaan elämään ja ympäröivään yhteiskuntaan. Eurooppalaisen vapaaehtoistoiminnan perusteissa korostetaan ihmisen oikeutta vapaaehtoistoimintaan kaikkien "kansalaisoikeutena". Tutkimukset vapaaehtoistoiminnasta ovat suurimmaksi osaksi liittyneet vapaaehtoistoiminnan motiiveihin. Usein auttaminen on toiminnan yleisin motiivi. Laimio ja Välimäki toteavat, että auttaminen motiivina voi korostua sosiaalisesta suotavuudesta: kun kysytään miksi haluat toimia vapaaehtoisten, "kuuluu" sanoa, että haluan auttaa. Heidän tutkimuksessaan on noussut esille merkityksellisyyden kokemus, jossa jaksamisen ja toiminnan sisällön kannalta egoistisempien motiivien ja odotusten näkyväksi sekä suotavaksi tekeminen on tarpeen. Kun on mahdollista avata vapaaehtoistoimijan omat odotukset ja toiveet, tulee toiminnasta aidosti vastavuoroista. Laimio ja Välimäki varoittavatkin, että pelkän auttamisen halun varassa toimimisesta voi muodostua vapaaehtoistoiminnan sudenkuoppa. (Laimio & Välimäki 2011, 16–18.)

Vapaaehtoistoimintaa on määritelty toimintana, jossa ihminen toimitaan tavallisen ihmisen taidoin ja tiedoin. Laimio ja Välimäki kysyvät mikä on tavallisen ihmisen tietotaito ja pelkäävät, että vapaaehtoistoimijan koko osaaminen ei tule hyödynnetyksi jos kaikki on "tavallista". Heidän mielestään erikoisosaamisen hyödyntäminen on luvallista ja jopa suotavaa. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Vapaaehtoistoiminnan merkitys on välitön vapaaehtoiselle, vapaaehtoisten tarjoamien palvelujen vastaanottajalle sekä vapaaehtoistoimintaa organisoiville yhteisöille sekä palvelujärjestelmälle. Vapaaehtoistoiminta vaikuttaa välillisesti toimijoiden lähiverkostoihin. Myös toiminnan yhteiskunnalliset vaikutukset ovat merkittäviä. Keskeistä on

myös kysymys mitä vapaaehtoistoiminta merkitsee vapaaehtoistoimintaa organisoivalle organisaatiolle? Aikaisemmin ammatilasten keskuudessa vapaaehtoistoimintaa pidettiin uhkana omalle toiminnalle. Nykyisin nähdään sen positiiviset vaikutukset, kuten esimerkiksi toiminnan laadun paraneminen, määrällinen lisääntyminen, asiakastyytyväisyyden paraneminen, uusien virikkeiden ja vaihtelun saaminen arjen toimintaan sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen. Vapaaehtoistoiminta tuo myös omat haasteensa ammattilaisille perehdyttämisen ja ohjauksen osalta. Yhteiskunnalliset merkitykset näkyvät viiveellä, mutta sitäkin merkittävänä. Vapaaehtoistoiminta edesauttaa kansakuntien sopusointuista kehitystä ja takaa yhteiskuntarauhaa. (Laimio & Välimäki 2011, 19–22.)

Vapaaehtoistoiminnan asiakkaita saajien lisäksi ovat itse vapaaehtoiset, joten laadukkaan palvelun vaatimukset tulisi kohdistaa myös taustaorganisaation heille tarjoamiin palveluihin. Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämisellä on tarkoitus turvata vapaaehtoistoiminnan mielekkyys ja turvallisuus toiminnan kaikille osapuolille. Vapaaehtoistoiminnan laatua määrittävät toiminnan merkittävyys, kiinnostavuus ja palkitsevuus, eikä niinkään volyymit ja arvosanat. Laadukas toiminnan järjestäminen ja ylläpitäminen edellyttävät ammatillista osaamista johtamisessa sekä vapaaehtoistoiminnassa. Toiminnan järjestäjän tulisi pitää huoli riittävästä osaamisesta ja siihen liittyvästä koulutuksesta. (Laimio & Välimäki 2011, 23.)

Vapaaehtoistoiminta on väylä osallisuuteen, yhteisöllisyyteen ja hyvinvointiin. Hyvällä organisoinnilla tehdään toiminta vapaaehtoisille mielekkääksi ja helpoksi. Odotukset vapaaehtoistoimintaa kohtaan ovat lisääntyneet hyvinvointiyhteiskunnan muutoksessa, johon kuuluu ihmisten osallisuuden ja vastuun lisääntyminen sekä muutokset ammatillisessa toimintakulttuurissa. Odotukset kohdistuvat myös vapaaehtoistoiminnan johtamisosaamiselle. Ihmisten johtamisessa tärkeitä ja keskeisiä työvälineitä ovat motivaation ylläpitäminen, osaamisen varmistaminen ja jaksamisesta huolehtiminen. Vapaaehtoistoimintaan sitouttaminen ja motivoiminen ovat erilaista kuin palkkatyössä. (Laimio & Välimäki 2011, 49–50.) Vapaaehtoistoimijan jaksamisen, motivaation ja oppimisen kannalta Laimio ja Välimäki nostavat erityisen tärkeäksi työohjauksen merkityksen (Laimio & Välimäki 2011, 7).



## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja kohderyhmä

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Lapinlahden evankelis-luterilaisen seurakunnan vapaaehtoistoimintaan liittyviä odotuksia. Kyselyyn päätettiin kutsua mukaan myös seurakunnan työntekijät, vaikka Oravasaaren tutkimuksissa on selvitetty seurakuntien työntekijöiden "toivottavia tulevaisuuden kuvia" sekä Lapinlahden seurakunta on ollut mukana "Kyvyt käyttöön" vapaaehtoistoimintaan liittyvässä hankkeessa. Työssä pyritään myös selvittämään löytyykö vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen suuntaviivoja.

Käsitteenä odotus on abstrakti, eli yleisluonteinen. Suomi Sanakirjan mukaan odotuskäsite on "toive" ja "se, mitä jostakin odotetaan" (Suomi Sanakirja 2013). Oravasaari (2008) on tutkinut vapaaehtoistoiminnan toivottavia tulevaisuuden kuvia. Odotukset vapaaehtoistoiminnalle on määritelty Oravasaaren tutkimuksia, sekä kirkon strategioita apuna käyttäen analyttisiksi käsitteiksi, väittämissä, jotta niitä voidaan mitata (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2008).

Tutkimuksella pyritään selvittämään vapaaehtoistoiminnan odotuksia, jotka liittyvät:

- sisältöön
- organisoijiin
- järjestämiseen
- kehittämiseen

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Lapinlahden seurakunnan kaikki työntekijät ja syksyn 2012 vapaaehtoistoimijat, joiden yhteystiedot olivat saatavissa tai olivat muuten tavoitettavissa. Kysely suoritettiin seurakuntaneuvoston, lapsityön johtokunnan, nuorisotyön johtokunnan, diakoniatyön johtokunnan, lähetystyön johtokunnan ja jumalanpalvelus- ja musiikkityön toimikunnan jäsenille, pyhäkouluopettajille, äänilehdenlukijoille, Ystävätuvan vapaaehtoistojille, seurakunnan kuoroille sekä isosille. Yhteisvastuukerääjiä ei kutsuttu kyselyyn, koska yhteisvastuu-keräys toteutetaan kevättalvisin. Osa kyselyyn kutsutuista toimii myös yhteisvastuukerääjänä.

## 6.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska se on tehokas ja helppo tapa kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on paljon (Heikkilä 2008, 19). Menetelmä vaatii riittävän suurta ja edustavaa otosta, jotta päästään yleistettävyyteen. Tavoitteena oli suorittaa kokonaistutkimus, jolloin tutkitaan koko perusjoukko. (Heikkilä 2008, 14.) Kyselylomake muodostui pääasiassa strukturoiduista kysymyksistä, mutta sisälsi myös sekamuotoisia ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään kyselyn vastaajalle helposti ja nopeasti täytettävä. Lomakkeessa esitettiin väittämiin otettiin kantaa asteikkotyypisin vastausvaihtoehtoin. Tällä menetelmällä saatiin paljon tietoa vähään tilaan. Kysymyslomakkeella pystyttiin kartoittamaan vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia tämän hetkisiä odotuksia (Heikkilä 2008, 16, 50, 52).

Strukturoiduissa kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot, joista valittiin sopiva vaihtoehto (Heikkilä 2008, 50). Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista oli annettu ja yksi oli avoin. Vaihtoehto "Muu, mikä?" lisättiin, koska ei voitu olla täysin varma, oliko keksitty kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot (Heikkilä 2008, 52.) Kyselytutkimuksissa on usein mukana joitakin avoimia kysymyksiä ja niin oli tässäkin kyselylomakkeessa. Avointen kysymysten tavoitteena oli saada uusia näkökulmia ja varteenotettavia parannus- ja kehittämisehdotuksia. (Heikkilä 2008, 50.) Tutkimukselle ja kyselylomakkeelle oli etsitty taustoitusta, sekä pohjaa kysymysten asettelulle, samaa aihealuetta käsittelevistä aikaisemmista tutkimuksista ja kirkon strategioista (Heikkilä 2008, 24).

Lomaketta laadittiin yhdessä tutkimusseurakunnan kirkkoherran ja diakoniatyöntekijöiden kanssa. Kun oli katsottu, että lomakkeessa on asiat, joita haluttiin kysyä, mietittiin väittämien sanamuotoja useampaan kertaan. Lomakkeen asetteluista, teknisestä toteutuksesta ja lomakkeen Webropol-ohjelmaan syöttämisessä opasti ja auttoi tietotekniikasta ja tilastollisesta tutkimuksesta vastaava opettaja. Myös opinnäytetyötä ohjaava opettaja otti lomakkeen sisältöön kantaa ja teki parannusehdotuksia ennen kyselyn toteuttamista. Lomakkeen täyttivät testausmielessä yksi vapaaehtoistoimija ja yksi seurakunnan työntekijä, kysymysten ymmärrettävyyden ja lomakkeen täyttämiseen kuluvan

ajan mittaamiseksi. Lomake todettiin aika nopeasti vastattavaksi. Muutamaan väittämään lisättiin lisäselvitys, kuten esimerkiksi väittämään "Vapaaehtoistoimijalle tulee järjestää työnohjausta" lisättiin "..., jossa voi yhdessä käsitellä toiminnan herättämiä tunteja ja ajatuksia".

### **6.3 Aineiston keruu ja analysointi**

Saatekirjeellä (Liite 1) varustettu kyselylomake (Liite 2) lähetettiin Internet-pohjaisena Webropol-kyselynä 95 henkilölle, joista seurakunnan työntekijöitä oli 19 ja vapaaehtoistoimijoita 76 henkilöä. Paperisella kyselylomakkeella, joka joko laitettiin postitse tai vietiin suoraan ryhmiin, oli mahdollisuus vastata 68 henkilöllä. Yhteensä kyselyn sai 162 henkilöä.

Kaikilta kysyttiin samat kysymykset, paitsi vapaaehtoistoimijoilta kysyttiin myös taustatietoja sekä mistä vastaaja oli saanut tietoa seurakunnan vapaaehtoistoinnasta ja haluaako käyttää omaa ammattitaitoaan tai olemassa olevia taitojaan vapaaehtoistoinnassa. Taustatietoina kysyttiin ikä, sukupuoli, koulutusta ja tämän hetkistä tilannetta. Tutkimuksessa käytettiin mielipideväittämiä sisältävää 5-portaista Likertin järjestyssasteikkoa, jossa toisena ääripäänä oli "täysin samaa mieltä" ja toisena ääripäänä "täysin erimieltä" ja keskellä "ei samaa eikä erimieltä" väittämät (Heikkilä 2008, 53). Kysymyksessä 25 kysyttiin "Missä määrin..." vastausvaihtoehtoina olivat "ei lainkaan", "vähän", "tarvittaessa", "runsaasti" ja "erittäin runsaasti". Lomakkeessa oli myös muutama avoin kysymys, joilla haluttiin muun muassa täsmentää odotuksia ja saada uusia ideoita kehittämiseen. Tältä osin työ oli laadullista. Yhteensä lomakkeessa oli kysymys- ja väittämäkohtia 37.

Internet-kyselyn etuna on suuren joukon helposti tavoitettavuuden lisäksi vastausten helppo siirtäminen tilasto-ohjelmaan (Heikkilä 2008, 53). Tutkimuksessa käytettiin Webropol web-kyselyohjelmaa. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kaikille työntekijöille ja niille vapaaehtoistoimijoille, jolla oli mahdollisuus vastata Internetin kautta ja joiden sähköpostiosoitteet olivat saatavilla. Webropol-kysely lähetettiin ensimmäisen kerran vastattavaksi 18.12.2012 ja vastausaikaa oli 6.1.2013 asti. Vastausten niukkuuden vuoksi kaikille lähetettiin sähköpostilla muistutusviesti 9.1.2013 piilokopiona ano-

nyymiuden säilyttämiseksi. Muutama kyselyyn kutsutuista lähetti sähköpostiviestin, että on todennäköisesti poistanut kyselyn sisältäneen sähköpostin, joten kysely lähetettiin kaikille toisen kerran 11.1.2013. Ensimmäisen lähetyksen Webropol-raportista kävi ilmi, että kahteen osoitteeseen kysely ei ollut lähtenyt, koska osoitteet oli kirjoitettu väärin. Toisen lähetyksen yhteydessä osoitteet korjattiin. Kysely suljettiin 15.1.2013 klo 16.00.

Osalle vapaaehtoistoimijoista kysely suoritettiin paperilomakkeella. Ystävätuvan toiminnassa mukana olleille kysely suoritettiin ensimmäisenä 16.11.2012 ryhmätyönohjaustilaisuuden alussa. Näin oli myös mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä, joita kuitenkin montaa ei esitetty. Seurakunnan viidestä kuorosta kolmelle kysely suoritettiin lomakkeella harjoitusten yhteydessä. Yhden kuoron jäsenistölle laitettiin Webropol-kysely ja lapsikuorolle kyselyä ei suoritettu.

Kyselyn tuloksena saatu tutkimusaineisto käsiteltiin tilastotieteen analyysimenetelmien mukaisesti SPSS ja PSPP-tilasto-ohjelmilla. Perusfrekvenssit käsiteltiin SPSS-tilasto-ohjelmalla ja ristiintaulukoinnit PSPP-tilasto-ohjelmalla. Muuttujat nimettiin kysymyksen numerosta ja muuttujan nimen lyhenteestä, esimerkiksi k01sukup = "kysymys 1sukupuoli". Lomakkeilla kerätty tieto syötettiin Excel-ohjelmaan, josta se siirrettiin tilasto-ohjelmaan. Webropol-kyselyn tulokset voitiin siirtää suoraan tilasto-ohjelmaan. Tilastollisten taulukot tehtiin Excelillä. (Heikkilä 2008, 121–125.) Avointen kysymysten vastaukset luettiin ja luokiteltiin etsien yhteiset nimittäjät. Tältä osin tutkimuksessa käytettiin yksinkertaista sisällön analyysiä.

Paperinen kyselylomake joko postitettiin tai vietiin suoraan ryhmään 68 vapaaehtoistoimijalle. Suoraan ryhmiin viedyistä 56 lomakkeesta palautettiin 45. Postitse lähetetyistä 12 kyselylomakkeesta palautui 10. Webropol-kysely tuotti huonoiten vastauksia. Webropol-kysely lähetettiin 76 vapaaehtoistoimijalle, joista vastasi 31 (41 %) ja 19 työntekijästä vastasi 8 (42 %). Vapaaehtoistoimijoiden vastausprosentti oli 53 %, kun otetaan huomioon kaikki vapaaehtoistoimijoiden vastaukset. Kokonaisvastausprosentti oli 58 %. Työntekijöiden vastausprosentti oli 42 % ja vapaaehtoistoimijoiden 60 %.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Vapaaehtoistoimijoiden taustatietoja

Vastanneista vapaaehtoistoimijoista (n=77) naisia oli huomattavasti enemmän (57) kuin miehiä (26). Vapaaehtoisista 7 ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vapaaehtoistoimijoista (n=84) 61–90-vuotiaita oli eniten 45 %, alle 30-vuotiaita ja 61–60-vuotiaita oli samankokoiset ryhmät, molempia 27 % vastanneista. Yleissivistävän koulutuksen vastausten "peruskoulu/kansakoulu ja/tai keskikoulu" sekä ammatillisen koulutuksen vastausten "ei ammatillista koulutusta" kohtalaisen suureen osuuteen vaikuttaa se, että alle 30-vuotiaista 25 % oli alle 20-vuotiaita, joilla opiskelut ovat vielä kesken. Tällä hetkellä lähes puolet (48 %) vastanneista (n=85) oli eläkkeellä. Työttömien tai osa-aika työssä olevien osuus oli pienin (7 %). (Taulukko 1.)

Kysymykseen, mistä vastaaja oli saanut tietoa vapaaehtoistoinnasta, vastattiin eniten seurakunnan työntekijältä ja vapaaehtoistoinnassa mukana olevalta. Suurin osa (90 %) vastaajista (n= 83) haluaa käyttää omaa ammattitaitoa tai olemassa olevia taitoja vapaaehtoistoinnassa.

TAULUKKO 1. Vapaaehtoistoimijoiden taustatiedot

		Määrä	%
Sukupuoli (n=77)	Nainen	57	74
	Mies	20	26
Ikä (n=84)	Alle 30 vuotta	23	27
	31–60 vuotta	23	27
	61–90 vuotta	38	45
Yleissivistävä koulutus (n=83)	Peruskoulu/ kansakoulu ja/tai keskikoulu	64	77
	Ylioppilastutkinto	19	23
Ammatillinen koulutus (n=76)	Ei ammatillista koulutusta	28	37
	Ammattitutkinto	16	21
	2. asteen ammatillinen tutkinto	11	14
	Opistoasteen tutkinto	9	12
	Alempi korkeakoulututkinto (+AMK)	5	7
	Ylempi korkeakoulututkinto	7	9
Tämän hetkinen tilanne (n=85)	Kokopäivätyössä	16	19
	Osa-aikatyössä	4	5
	Työtön	2	2
	Opiskelija	22	26
	Eläkkeellä	41	48
	Muu, mikä?	0	0
Haluaa käyttää omaa ammattitaitoa tai olemassa olevia taitoja vapaaehtoistoiminnassa (n=83)	Kyllä	71	86
	Ei	12	14

## 7.2 Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat odotukset

### 7.2.1 Sisältö

Vastaajien näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan sisältöön kohdistuvista odotuksista kartoitettiin 30 väittämällä, joiden tulokset ovat kuvioissa 1 ja 2. Kuvioissa tulokset on esitetty samanmielisyyssjärjestyksessä, niin, että väittämä, josta vastaajat ovat olleet eniten "täysin samaa mieltä" ovat ensimmäisenä. Tekstissä on esitetty väittämät, joita seurakunnan diakoniatyöntekijät ovat halunneet nostaa esiin.

Seurakunnan vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys seurakunnan toiminnassa lähes kaikkien (95 %) vastaajien (n=93) mielestä katsomatta ikään, sukupuoleen tai rooliin seurakunnassa.

Samanlainen yksimielisyys (96 %) vastaajilla (n=92) oli myös sen suhteen, että vapaaehtoistoiminnan lisääminen seurakunnassa lisää seurakuntalaisten osallisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Vastanneista (n=92) lähes kaikki (88 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vapaaehtoistointa tulee lisätä yhtenä seurakuntatyön työmuotona tulevaisuudessa. Seurakunnan työntekijöistä (n=8) täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olivat kaikki. Vapaaehtoisten joukosta (n=84) täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 87 %.

Väittämästä vapaaehtoistoimijoille tulee järjestää työhönohjausta, jossa voi yhdessä käsitellä toiminnan herättämiä tunteita ja ajatuksia, vastaajista (n=90) täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa (78 %). 31-vuotiaista tai vanhemmista vastaajista yli 85 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä työhönohjauksen tarpeellisuudesta, mutta nuoremista vain 39 %. Heistä suurin osa (48 %) oli valinnut neutraalin kannan. Työntekijöistä (n=8) kaikki katsovat työhönohjauksen järjestämisen vapaaehtoistoimijoille tarpeelliseksi.

Vapaaehtoistoimijoille tulee järjestää riittävästi vapaaehtoistointaan liittyvää koulutusta enemmistö (77 %) kaikista vastanneista (n=91) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. 31–60-vuotiaista (n=23) lähes kaikki (91 %) samoin kuin 61-vuotiaat ja sitä vanhemmat (n=36) neljä viidestä (81 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Miehet (n=20) ja nuoret (n=23) antoivat eniten neutraaleja vastuksia. Työntekijöistä (n=8) kaikki olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

Vastanneista (n=90) reilusti yli puolet (64 %) oli sitä mieltä, että seurakunnan vapaaehtoistoiminnan tulee tehdä yhteistyötä kunnassa toimivien eri järjestöjen ja viranomaisten kanssa. Vastanneista nuorin ikäryhmä (n=22) ei ottanut kantaa 41 %, mikä nostaa kaikkien vastanneiden vapaaehtoistointajien (n=82) neutraalin kannan osuutta. Työntekijöistä (n=8) enemmistö (75 %) kannatti yhteistyötä ja vapaaehtoistointajista 63 %.

Väittämään vapaaehtoistoiminnasta tulee saada työ- tai osallistumistodistus vastaukset (n=89) jakaantuivat melko tasaisesti kaikkien vaihtoehtojen kesken. Naisista (n=53) vähän yli puolet (53 %), 31–60-vuotiaista (n=22) puolet (50 %) ja nuorista (n=22) peräti 73 % piti tärkeänä työ- tai osallistumistodistuksen saantia. Seurakunnan työntekijöistä (n=8) samaa mieltä oli 88 %.

Vastanneista (n=91) kahden kolmas osan (66 %) mielestä vapaaehtoistoiminnan järjestämistä ja kehittämistä varten tulee olla työryhmä. Työntekijöistä kaikki (n=8) olivat työryhmän kannalla. Vapaaehtoisista (n=83) reilu neljännes (27 %) ei ottanut kantaa, mutta kuitenkin enemmistö kannatti (62 %) työryhmämenettelyä. Eniten väittämän kanssa samaa mieltä olivat 31–60-vuotiaat (n=23), joista 74 % oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Vastaavasti väittämän vapaaehtoistoiminnasta tiedottajan tulee olla seurakunnan työntekijä kaikista vastanneista (n=86) täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 55 %. Vapaaehtoistojen (n=78) reilu puolet (59 %) katsoi, että tiedottajan tulee olla seurakunnan työntekijä. Seurakunnan työntekijöistä (n=8) sekä alle 30-vuotiaista (n=22) vapaaehtoistojen puolet (50 %) vastasi tähän väittämään ”ei samaa eikä erimieltä”. Työntekijöistä 38 % oli jokseenkin erimieltä.

Väittämään vapaaehtoistoiminnasta tiedottajan tulisi olla vapaaehtoistoimija kaikista vastanneista (n=86) samaa mieltä oli 46 % ja peräti 37 % ei ottanut kantaa. Vapaaehtoistojen (n=78) alle puolet (44 %) katsoi, että tiedottajan tulisi olla vapaaehtoistoimija, lähes yhtä moni (37 %) ei ottanut kantaa ja vajaa viidennes (19 %) oli erimieltä. Seurakunnan työntekijöistä (n=8) reilusti yli puolet (63 %) olivat väittämän kanssa samaa mieltä ja 37 % ei ottanut kantaa.

Vapaaehtoistointaan liittyvän vapaaehtoistointasopimusta, johon on kirjattu työn sisältö/kuvaus, aikataulu ja kesto, ei pidetty tarpeellisena. Vastanneista (n=88) huomattavan suuri osa (40 %) ei ottanut asiaan kantaa. Jokseenkin erimieltä tai täysin erimieltä oli 32 % ja täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli vain 28 %. (Kuvio 1.)





KUVIO 1. Vapaaehtoistoiminnan sisältöön liittyviä odotuksia

Kuviossa 2 esitetään lisää seurakunnan vapaaehtoistoimintaan liittyviä odotuksia.

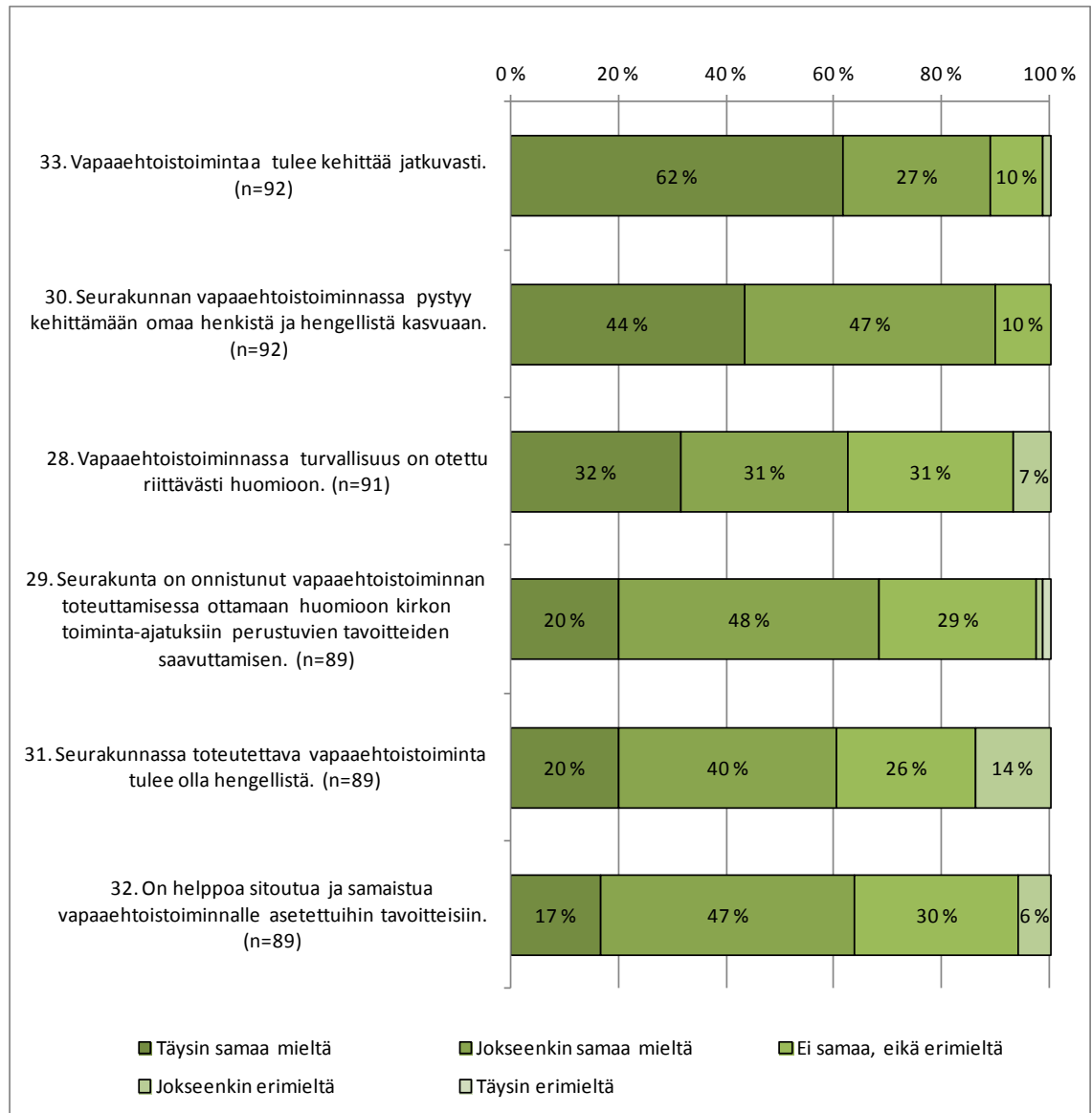
Vapaaehtoistoimintaa tulee kehittää jatkuvasti lähes kaikkien (89 %) vastanneiden (n=92) mielestä.

Seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa pystyy kehittämään omaa henkistä ja hengellistä kasvuaan lähes kaikkein (91 %) vastanneiden (n=92) mielestä katsomaan ikään, sukupuoleen tai rooliin seurakunnassa.

Vastaajista (n=89) kaksi kolmesta (68 %) on sitä mieltä, että seurakunta on onnistunut vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa ottamaan huomioon kirkon toiminta-ajatuksiin perustuvien tavoitteiden saavuttamisen. Naisista (n=53) kolme neljästä (75 %) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Miehistä (n=20) puolet oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämistä, mutta myös lähes puolet (45 %) heistä otti asiaan neutraalin kannan.

Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan tulee olla hengellistä yli puolen (60 %) vastanneen (n=89) mielestä. Naiset (n=55) olivat eniten samaa mieltä (73 %). Miesten (n=19) vastaukset jakaantuivat puolestaan niin, ettei yksikään ollut täysin samaa mieltä, reilu kolmannes (37 %) oli jokseenkin samaa mieltä, ja jokseenkin eri mieltä oli viidesosa (21 %) ja vajaa puolet (42 %) ei ottanut kantaa. Työntekijöistä (n=8) puolet ei ottanut väitteeseen kantaa, yksi neljäsosa oli jokseenkin sama mieltä ja yksi neljäsosa jokseenkin erimieltä.

Vastaajista (n=89) kaksi kolmasosaa (64 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vapaaehtoistoimintaan on helppo sitoutua ja samaistua asetettuihin tavoitteisiin. Miehistä (n=20) peräti 40 % ilmoitti neutraalin kannan. Samoin 61-vuotiaista ja sitä vanhemmista (n=35) vapaaehtoistimijoista 37 % ilmoitti neutraalin kannan. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Vapaaehtoistoiminnan sisältöön liittyviä odotuksia

## 7.2.2 Organisoijat

Kuviossa 3 esitetään vastaajien odotuksia siihen, missä määrin seurakunnan eri toimijoiden tulisi osallistua vapaaehtoistoiminnan organisointiin.

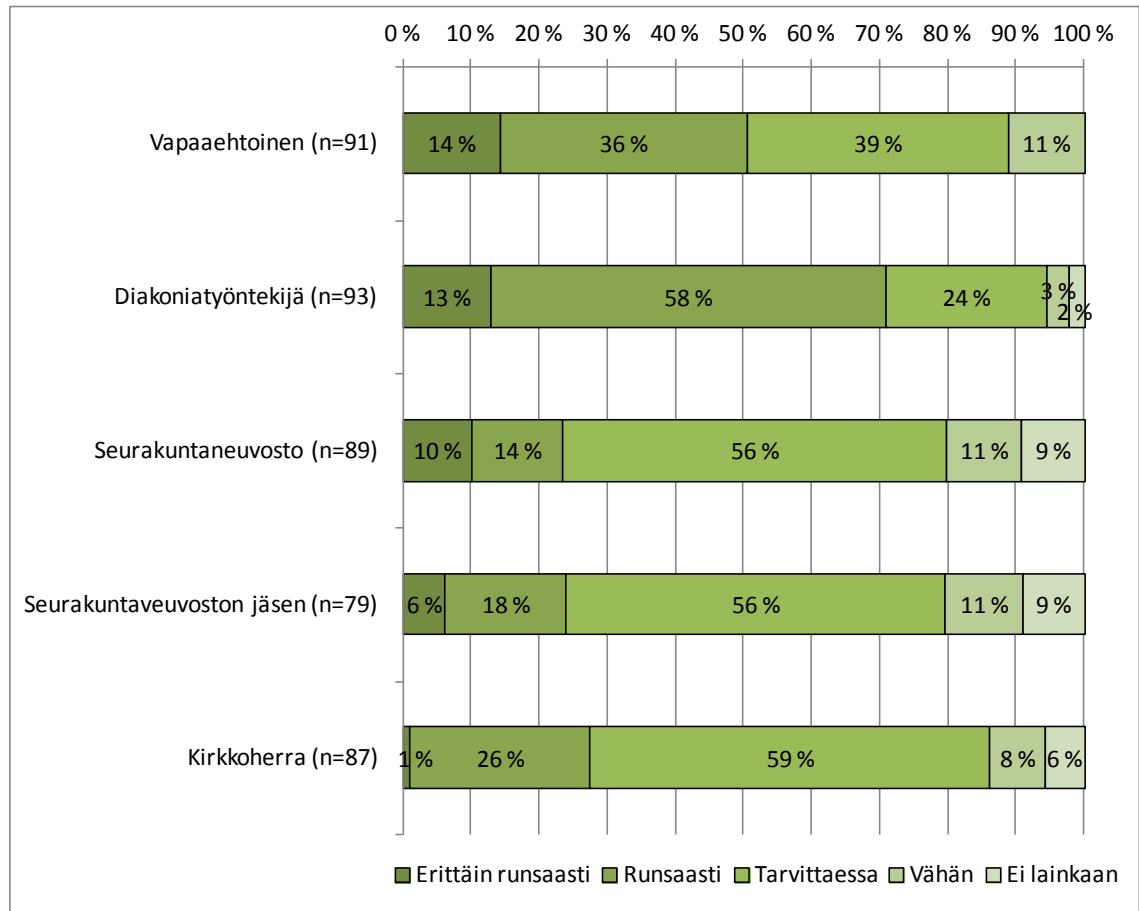
Vastaajista (n=91) puolet odotti vapaaehtoisen osallistumista toiminnan organisoimiseen runsaasti tai erittäin runsaasti ja 39 % tarvittaessa. Vapaaehtoistojen (n=83) ja työntekijöiden (n=8) näkemysten välillä oli huomattava näkemysero. Vapaaehtoistojen mielestä vapaaehtoisten tulisi osallistua vähän tai tarvittaessa (54 %), kun

taas kaikkien työntekijöiden mielestä vapaaehtoisten tulisi osallistua runsaasti tai erittäin runsaasti vapaaehtoistoiminnan organisointiin.

Diakoniatyöntekijän odotettiin (n=93) osallistuvan runsaasti tai erittäin runsaasti (71 %). 30-vuotiaista ja alle (n=23) vastanneista 43 % odotti diakoniatyöntekijän osallistuvan organisointiin tarvittaessa ja 43 % odotti diakoniatyöntekijän osallistuvan runsaasti. Sekä 31–60-vuotiaat (n=23) että 61–90-vuotiaat (n=38) odottivat diakoniatyöntekijältä runsasta osallistumista organisointiin.

Vastanneista (n=87) yli puolet (59 %) odotti kirkkoherran osallistuvan vapaaehtoistoiminnan organisointiin vain tarvittaessa. Vapaaehtoistoimijoista (n=79) reilusti yli puolet (61 %) odotti kirkkoherran osallistuvan tarvittaessa ja työntekijöistä (n=8) reilusti yli puolet (63 %) odotti kirkkoherran osallistuvan runsaasti.

Väittämien lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa oma ehdotus kuka muu voisi osallistua vapaaehtoistoiminnan organisointiin. Ehdotuksia ei tullut monta. Toiminnan organisointiin mukaan ehdotettiin kaikkia seurakunnan työntekijöitä työ- ja toimialojensa puitteissa, kiinteistö-, siivous- ja keittiöhenkilöstöä, aktiivista seurakuntalaista sekä muita vapaaehtoisjärjestöjä. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Vapaaehtoistoiminnan organisoijiin liittyvät odotukset

### 7.2.3 Järjestäminen

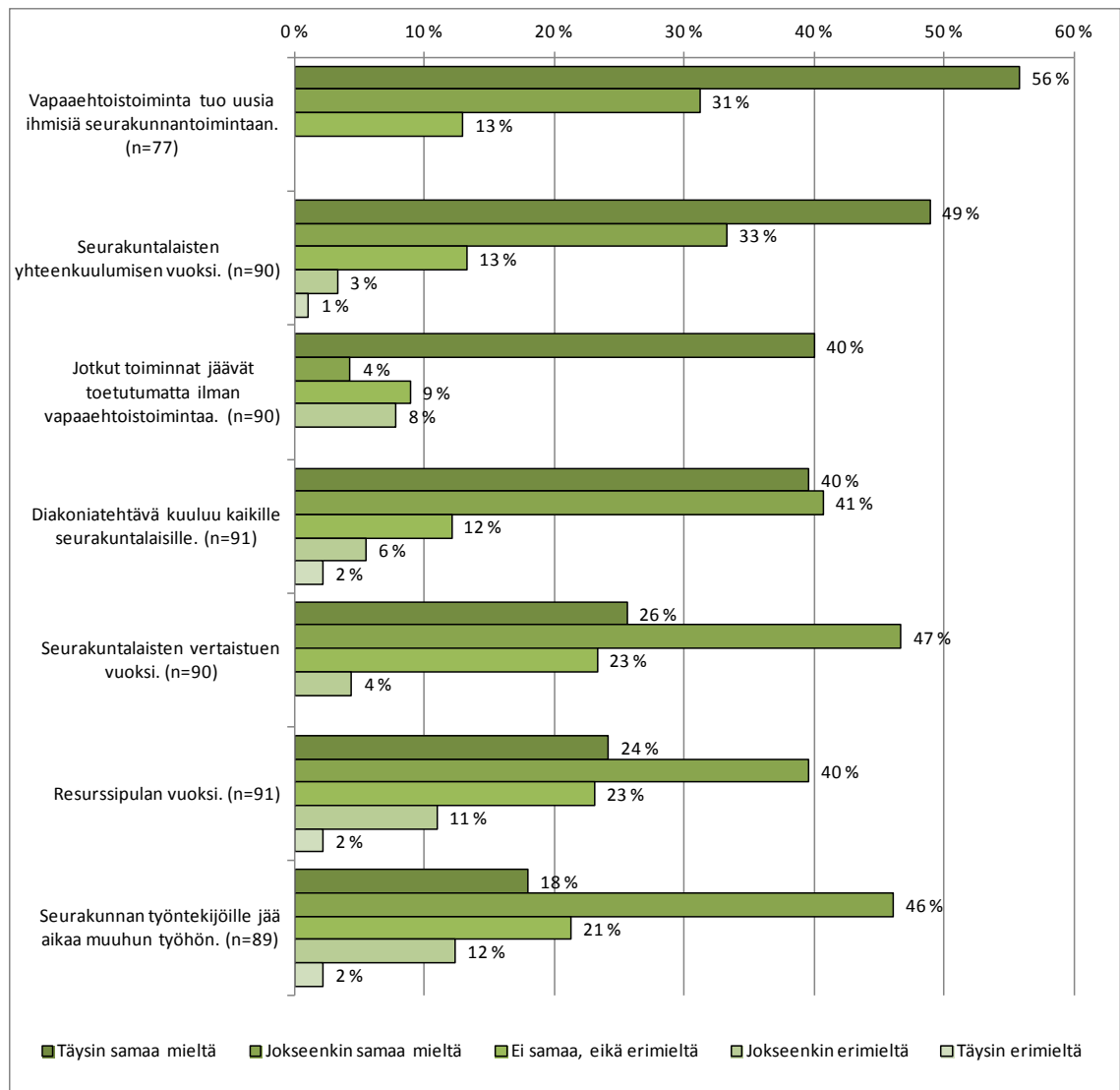
Kuviossa 4 esitetään tuloksia kahdeksasta väittämästä, joilla kartoitettiin käsityksiä miksi seurakunnassa järjestetään vapaaehtoistoimintaa.

Kaikista väittämistä enemmistö vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. ”Jotkut toiminnot jäävä toteuttamatta”-väittämään 83 % kaikista vastanneista (n=90) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Myös väittämään ”Seurakuntalaisten yhteenkuulumisen vuoksi” kaikista vastanneista (n=90) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä 82 %. (Kuvio 4.)

Vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden näkemykset kaikkiin väittämiin päätuloksissa olivat yhtenevät. Yksistään vapaaehtoisten vastauksista tarkasteltaessa käy ilmi, että naiset olivat väittämistä enemmän samaa mieltä kuin miehet ja miehillä oli huomattavasti enemmän ”ei samaa, eikä erimieltä” vastauksia.

Myöskään ikäluokkien välisessä vertailussa ei ilmennyt suuria poikkeavuuksia. Vain väittämään ”diakonia tehtävä kuuluu kaikille seurakuntalaisille” 31-vuotiaat ja sitä vanhemmat (n=59) lähes kaikki (90 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä. 30-vuotiasta ja sitä nuoremmista (n=23) samaa mieltä oli 52 %.

Vastaajilla oli mahdollisuus esittää jokin muu seikka, miksi vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakunnassa. Tähän kohtaan jätettiin seuraavanlaiset vastaukset: ”Seurakuntalaisten osaamista on syytä käyttää ja tarjota mielekästä tekemistä seurakunnan ja ihmisten hyväksi”, ”Ei ole seurakuntaa ilman toimivia seurakuntalaisia”, ”Ihmisten sitouttamisen ja seurakunnan toimintaan mukaan houkuttelemiseksi” sekä ”Rahapulan vuoksi”.



KUVIO 4. Vapaaehtoistoiminnan järjestämiseen liittyvät odotukset

#### 7.2.4 Kehittäminen

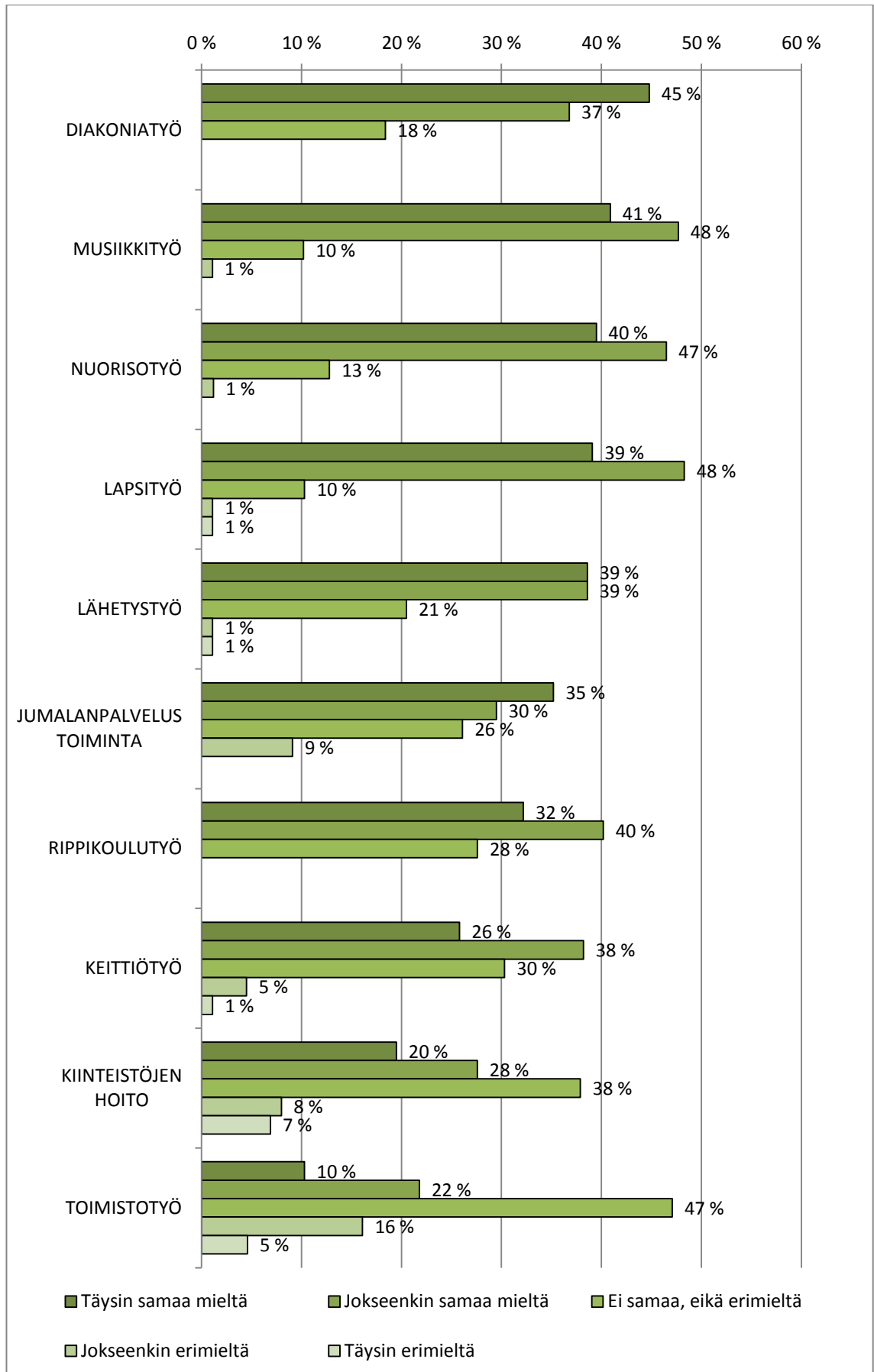
Kuviossa 5 on esitetty vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyviä odotuksia toimialoittain.

Vastaajat olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että lähes kaikilla seurakunnan toimialoilla vapaaehtoistoimintaa on kehitettävä. Vain toimistotyön osalta vastaajista (n=87) oli samaa mieltä vajaa kolmannes (32 %) ja kiinteistöjen hoidon osalta vastaajista (n=87) lähes puolet oli samaa mieltä (48 %). Eniten vapaaehtoistoiminnan kehittämistarvetta nähtiin lapsi-, diakonia-, nuoriso- ja musiikkityössä. (Kuvio 5.)

Vapaaehtoisista (n=80) vajaan kaksi kolmasosan (61 %) ja työntekijöistä (n=8) kaikkien mielestä jumalanpalvelustoimintaan liittyvää vapaaehtoistoimintaa tulee kehittää. Naisten (n=53) ja miesten (n=20) täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastaukset olivat samansuuntaisia, mutta miehistä lähes puolet (45 %) ei ottanut asiaan kantaa. Vertailussa iän mukaan 30-vuotiaista tai sitä nuoremmista vastaajista (n=23) oli 43 % täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Sen sijaan 31-vuotiaat (n=23) ja sitä vanhemmat (n=33) olivat jumalanpalvelustoiminnan kehittämisen kannalla. Nuorista (n=23) lähes puolet (43 %) esitti neutraalin kannan.

Työntekijät (n=8) pitivät tärkeänä vapaaehtoistoiminnan kehittämistä lähes kaikilla toimialoilla. Ainoastaan vapaaehtoistoiminnan kehittämistä toimistotyön osalta vastaukset jakaantuivat siten, että 62 % vastasi täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, 25 % ei ottanut kantaa ja viidesosa 13 % oli jokseenkin erimieltä.

Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyvissä väittämässä naisten ja miesten vastaukset erosivat eniten neutraalin kannan antamisessa, jota miehet antoivat prosentuaalisesti enemmän ja useammin kuin naiset. Myös nuorista keskimäärin joka kolmas antoi neutraalin vastauksen. Vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden vastauskäyttäytymisen vertailussa vapaaehtoiset antoivat työntekijöitä useammin neutraalin kannan.



KUVIO 5. Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyvät odotukset toimialoittain



### 7.3 Avoimet kysymykset

Avoimilla kysymyksillä haluttiin täsmentää vapaaehtoistoimintaan liittyviä odotuksia ja mielipiteitä vapaaehtoisten palkitsemisesta. Lisäksi kysyttiin miten tulisi vapaaehtoistoimintaa kehittää ja mikä saisi osallistumaan lisää vapaaehtoistoimintaan. Vastanneista työntekijöistä lähes kaikki näkivät vapaaehtoisten toiminnan palkitsemisen arvoisena. Eniten palkitsemisvaihtoehdoiksi esitettiin kahvitusta ja ruokailua, mutta myös seurakunnan työntekijän antamaa palautetta pidettiin tärkeänä. Kun otetaan huomioon nykyinen yhteiskunnallinen tilanne, nuorista ja vanhuksista kannettiin huolta aiheellisesti. Henkilökohtainen pyyntö tuottaa parhaiten tulosta toimintaan mukaan lähtemisessä.

#### 7.3.1 "Kahvia ja pullaa"

Kysymykseen "Pitäisikö vapaaehtoistojaa palkita?" vastasi 85 henkilöä, joista 45 % mielestä vapaaehtoistojaa ei tarvitse palkita ja 55 % mielestä pitää palkita. Työntekijöistä (n=8) lähes kaikki (88 %) olivat palkitsemisen kannalla. Vapaaehtoistojien (n=77) vastaukset jakaantuivat lähes puoliksi kyllä (52 %) ja ei (48 %).

Kysymykseen miten voisi vapaaehtoistojaa palkita, tuli runsaasti vastauksia. Eniten ehdotettiin ruokailua tai kahvitusta, toiseksi eniten toivottiin retkiä (esimerkkinä annettiin vapaaehtoistoimintaan tutustumisretkiä muihin seurakuntiin), saunailtoja, tapahtumia, matkoja tai leirejä, joista joku toivoi alennuksia vapaaehtoistojille. Kolmanneksi eniten esitettiin juhlien järjestämistä (joulu-, kiitosjuhla, yhteinen juhla tai illanvietto).

Tärkeänä pidettiin hyvän palautteen tai ylipäättään palautteen saamista, joko silloin kun seurakunnantyöntekijä ja vapaaehtoisija kohtaavat, tai juhlapuheissa huomioimalla ja kiittämällä, myös kuulumisia voisi joskus kysyä. Kotimaalehteä, kirkkokonsertteja, muistolahjoja, osallistumistodistus, pientä summaa rahaa, toimintapäivää tai vapaaehtoistojille tapahtumia, yhteistä vapaa-aikaa ja yhteisiä hetkiä yhdessä ideoidulla tavalla tai vaihtelevaa, vuotuista muistamista ehdotettiin myös. Muutamassa lomakkeessa toivottiin työnohjausta ja koulutusta.

### **7.3.2 "Tehtäviä pitää olla monenlaisia"**

Kysymykseen, miten seurakunnan vapaaehtoistoimintaa tulisi kehittää, joissakin vastauksissa todettiin, että vapaaehtoistoiminta on jo hyvällä mallilla, mutta kehoitettiin ottamaan käyttöön uusia ideoita niin rekrytoinnissa kuin itse työssä. Muutaman vastaajan mielestä seurakunnan vapaaehtoistoiminta toimii hyvin ja sitä on mainostettu tarpeeksi. Kehittämistä toivottiin nuorille suunnatussa toiminnassa muun muassa näin: ”Nuorten keskuudessa pitäisi saada välittämisen suuri merkitys esille ja saada nuoret mukaan toimintaan, koska sieltä nousevat myös vanhempana vapaaehtoistoimijat”. Joissakin vastauksissa kannettiin huolta nuorten syrjäytymisestä ja toivottiin, että nuori voisi löytää tekemistä seurakunnasta.

Kehittämisehdotuksista usein nousi esille koulutus, perehdytys, ohjeistus (muun muassa hankaliin tilanteisiin) sekä palkitseminen. Tiedotus tulisi kehittää ja lisätä sekä enemmän informaatiota toiminnoista, joissa vapaaehtoinen voisi olla mukana. Kehittämistarvetta nähtiin seurakunnan tehtävän kirkastamisessa seurakuntalaiselle, toiminnan monipuolistamisessa, syrjäkylien huomioinnissa, tarpeiden kartoittamisessa sekä suunnitteluyhteistyössä (tiimit, ideoinnit, palaverit). Vapaaehtoistoimijan arvostamisessa täysvaltaisena toimijana esitettiin myös yhdeksi kehittämiskohteeksi. Konkreettisia ehdotuksia esitellään liitteessä 3.

### **7.3.3 "Pyydä, niin tulen mielelläni "**

Kysymyksen, mikä saisi teidät osallistumaan enemmän vapaaehtoistoimintaan, vastauksissa nousi erityisesti esille henkilökohtainen pyyntö tai kutsu johonkin tehtävään. Toimintaan osallistumista lisääisivät myös tehtävien mielekkyys, joissa huomioidaan vapaaehtoisen omat resurssit sekä joustavuus. Mahdollisuus osallistua projekteihin lisäisi toimintaan osallistumista. Myös vapaaehtoistoimijoiden omat kokemukset ja kertomukset vapaaehtoistoiminnasta ja -toimijana sekä muu toiminnan esittely ja tiedottaminen, esimerkiksi paikallislehdessä innostaisi osallistumaan.

Useassa vastauksessa painotettiin myös yhdessä tekemisen mahdollisuutta, jossa voisi nauttia yhdessä tekemisestä ja kokea olevansa tärkeä osa seurakuntaa. Kutsumuksen löytäminen ja sen vahvistaminen lähimmäisen palvelijaksi, hengellisyys, nuorille tarkoi-

tettu vapaaehtoistoiminta ja vaikkapa kuppi kahvia silloin tällöin kannustaisi ja saisi osallistumaan enemmän vapaaehtoistoimintaan.

Joissakin vastauksissa eläköityminen mahdollistaisi osallistumisen lisäämistä tai seurakunnan tiloja lähempänä asuminen. Myös kuoroharjoitusten lisääminen saisi osallistumaan enemmän. Suunnitelmallinen ja vastuunalainen toiminta, esimerkiksi tiiminä, sekä seurakunnan työntekijältä napakka tuki vapaaehtoisten toiminnalle lisäisivät osallistumista. Eräässä lomakkeeseen oli kirjoitettu näin: "Jos jossakin apua tarvitaan, niin mielelläni autan".

#### **7.3.4 "Mahdollisuus auttaa"**

Kysymykseen, mitä odotatte seurakunnan vapaaehtoistoiminnalta, useassa lomakkeessa odotettiin nuorten mukaan saamista muun muassa osallistumista jumalanpalveluksiin muulloinkin kuin vain jouluna ja rippikoulussa. Vastauksissa painotettiin eniten nuoriin panostamista, sekä vanhusten huomioimista. Huolta kannettiin kaiken ikäisistä, yksinäisistä ja syrjäytyneistä. Vapaaehtoistoiminnalta odotettiin myös suunnitelmallisuutta vastualueittain, avoimuutta, sekä yhdessä tekemisen iloa. Vastaajat toivoivat saada mahdollisuuden auttaa, sekä mielekästä tekemistä. Vastaukset on koottu liitteeseen 4.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Vapaaehtoistoiminta on ajankohtaista

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategioissa vapaaehtoistoiminta ja seurakuntalaisten mukaan ottaminen ovat kulkeneet eräänlaisena punaisena lankana läpi vuosien. Seurakuntien työntekijöitä on kannustettu kehittämään yhteistyötä seurakuntalaisten kanssa. Yhteistyön on ajateltu rikastuttavan seurakuntatyötä ja osallistumisen sitouttavan ihmisiä seurakuntiin. Näyttää siltä, että vallitsevat yhteiskunnalliset olosuhteet sekä mahdollistavat että pakottavat seurakunnat vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ja kirkon strategioissa toivotun osallisuuden yhteisön toteutumisen.

Oravasaaren mukaan vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä ja sen kehittämisessä tulisi sekä tunnistaa, että ottaa huomioon vapaaehtoistoimijoiden odotukset ja varmistaa niiden täyttyminen. Odotusten toteutumatta jääminen vähentää osallistumista ja vaikuttaa tekemisen laatuun sekä synnyttää negatiivisia tunteita. Tässä opinnäytetyössä on haluttu tutkia Lapinlahden seurakunnan vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia odotuksia liittyen sisältöön, organisoijiin, järjestämiseen ja kehittämiseen. (Oravasaari 2008, 76–77.)

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen sekä yhteiskunnallisesta että seurakuntien näkökulmasta tarkasteltuna. Hyvinvointiyhteiskunta muuttuu kilpailuyhteiskunnaksi ja kansalaisyhteiskunta kuluttajayhteiskunnaksi ja samalla yksinäisyys, syrjäytyminen ja eriarvoistuminen lisääntyvät. Kirkko haluaa olla mukana hyvinvointia ylläpitämässä vaikka resurssit vähenevät myös seurakunnissa. Siksi myös seurakunnissa on kehitettävä ja etsittävä uusia toimintamalleja, joilla pystytään vastaamaan ympäröivän yhteiskunnan haasteisiin. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on yksi seurakuntien toimiala, jolla on hyvin organisoituna mahdollisuus kantaa vastuuta ihmisistä ja tehdä yhteisöllisyys ja osallisuus mahdolliseksi. Keskinäinen yhteys on olennainen osa kirkkona olemista.

## 8.2 Johtopäätökset

Työssä on tutkittu odotuksia seurakunnan vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Lapinlahden seurakunnan www-sivuilla kirkkoherran tiivistys seurakunnan tehtäväksi ja tavoitteeksi on "Yhdessä iloa uskosta!" on kaikunut taustalla koko opinnäytetyöprosessin ajan. Seurakunnassa toivotaan jäsenten iloitsevan yhdessäolosta, yhdessä tekemisestä ja yhteisen vastuun kantamisesta, sekä ilosanomasta, jota kirkko julistaa. Se julistaa iloa, toivoa ja lohtua elämän kaikissa vaiheissa. (Jäntti i.a.) Juuri tästä on kysymys vapaaehtoistoiminnassa. Siksi opinnäytetyön nimi on "Yhdessä iloa uskosta". Myös seurakunnan strategia on samanniminen. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan periaatteissa on mainittu vapaaehtoistoiminnan tuottavan yhteistä iloa.

Tämän tutkimuksen mukaan voi sanoa, että odotukset seurakunnan vapaaehtoistoiminnalle ovat vapaaehtoistoimijoilla ja työntekijöillä suurelta osin samansuuntaisia ja tulokset myötäilevät Oravasaaren tutkimusten sekä Laimion ja Välimäen tutkimustuloksia. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi ja sen lisäämiseksi tämän tutkimuksen valossa ovat suotuisat. Vapaaehtoistoiminnan nähtiin lisäävän seurakuntalaisten osallisuutta ja vahvistavan yhteisöllisyyttä ja siitähän kristillisessä kirkossa on ollut kyse alusta alkaen: osallisuuden yhteisöstä, jossa sen jäsenet yhdessä osallistuvat kirkon perustehtävän toteuttamiseen.

Niin aiemmissa tutkimuksissa kuin tässä opinnäytetyöhön tehdyssä kyselyssä käy ilmi, että vapaaehtoistointaa halutaan lisätä yhtenä seurakunnan työmuotona sekä se nähdään erittäin merkittävänä toimintamuotona seurakunnan toiminnassa. Oravasaaren (i.a.) tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoiminnan lisääntymiseen suhtauduttiin toiveikkaasti ja myönteisesti, mutta asenteet eivät ole siirtyneet kuitenkaan toiminnaksi. Myös Oravasaaren (2008, 72) kyselytutkimuksessa seurakuntien työntekijöille, osa vastanneista arveli vapaaehtoisuutta arvostettavan seurakunnassa vain periaatteellisella tasolla. Onko vastauksissa kysymys sosiaalisesta suotavuudesta? Laimion ja Välimäen (2011, 16–18) tutkimuksessa auttamisen korostuminen vapaaehtoistoiminnan motiiviksi voi johtua sosiaalisesta suotavuudesta: "kun kysytään miksi, kuuluu sanoa, että haluan auttaa". Työntekijät eivät välttämättä koe vapaaehtoistoiminnan ja sen kehittämisen omalla työalallaan olevan merkityksellistä.

Lapinlahden seurakunnassa on osallistuttu vapaaehtoistoimintaan liittyviin koulutuksiin ja hankkeisiin runsaasti. Siinä määrin, että Kirkko 2020 selonteon (2010) perään kuuluttamaa työntekijöiden korkeaa osaamista ja uudistunutta ajattelutapaa sekä kokonais suunnittelutaitoa toiminnan kehittämiseen pitäisi löytyä. Jos vapaaehtoistoimintaa halutaan lisätä ja kehittää tarvitaan myös resursseja työaikana, rahana ja tiloina, mutta myös myönteistä asennetta.

Niin Oravasaaren tutkimuksessa "Työtä riittää kaikille" kuin tähän opinnäytetyöhön liittyvässä kyselyssä, avointen kysymysten vastauksissa ongelmana koettiin toiminnan järjestämiseen tarvittavan ajan puute. Oravasaaren mukaan vapaaehtoistoiminnassa on pitäydytty perinteisissä toimintamuodoissa koska, työntekijöillä ei ole ollut aikaa uuden ideoimiseen ja organisoimiseen. (Oravasaari 2008, 71–72.)

Ristiriitaista näiden tutkimusten välillä on, että toiminnan järjestämisen ongelmana nähtiin ajan puute. Kuitenkin "Kyvyt käyttöön" tutkimuksessa, johon Lapinlahtikin osallistui, työajan riittävydestä kuitenkin reilu 86 % vastasi, että "näillä" pärjätään ja vain 10 % vastaajista ilmoitti, että oman työajan puitteissa ei ole mahdollista organisoida vapaaehtoistoimintaa. (Oravasaari i.a.) Vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen ohjauksineen ja perehdytyksineen lisää työtä, mutta myöhemmin vapaaehtoisten mukana oleminen antaa aikaa ammatilliselle työlle (Laimio & Välimäki 2011, 22).

Laimio ja Välimäki (2011, 19) pitävät vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa keskeisenä seikkana toiminnan merkitystä toimintaa järjestävälle organisaatiolle. Lapinlahden seurakunnassa vapaaehtoistoimintaan liittyvään opinnäytetyön kyselyyn 19 työntekijästä vastasi vain 8. Tätä voi pohtia, kertooko vähäinen kyselyyn osallistuminen työntekijöiden arvostuksesta ja mielenkiinnosta vapaaehtoistoimintaa kohtaan? Vai onko vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyviä hankkeita ja koulutuksia ollut liikaa? Vai vaikuttaako vastauskäyttäytymiseen se, että osa seurakunnan työntekijöistä on Lapinlahden evankelis-luterilaisen seurakunnan työntekijöitä ja osa Ylä-Savon seurakuntayhtymän työntekijöitä? Onko työyhteisössä tapahtunut kahtia jakautuminen? Olipa syy mikä tahansa, ennen kuin työyhteisö voi vapaaehtoistoiminnan kehittämistä jatkaa on syytä käydä keskustelua vapaaehtoistoiminnan merkityksestä toimintaa järjestävälle organisaatiolle eli Lapinlahden evankelis-luterilaiselle seurakunnalle.

Kirkko 2020 tulevaisuuden selonteossa todetaan, että vapaaehtoistoiminnan mahdollisuudet kirkolle, sen sanomalle ja arvoille nähdään, mutta konkretia puuttuu. Kysymyksen, miksi vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakunnassa, lähes kaikki (87 %) vastanneista (n=77) ovat sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminta tuo uusia ihmisiä seurakunnan toimintoihin. Lähes yhtä usea (82 %) vastasi (n=90) seurakuntalaisten yhteenkuulumisen vuoksi. Näistä vastauksista voi vetää johtopäätökset, että Lapinlahden seurakunnassa vapaaehtoistoiminnan merkitys ja mahdollisuudet kyselyyn osallistuneiden keskuudessa kyllä ymmärretään, mutta miten saataisiin ihmiset kirkon tilaisuuksiin ja toimintaan mukaan? Voi olla, että resurssit eivät ole riittäneet toimintojen kehittämiseen ja on pitäyditty perinteisissä toimintamalleissa, jotka eivät kiinnosta tämän päivän ihmisiä. Kuitenkin Lapinlahdella on ollut nähtävissä, kun on ollut mahdollista toteuttaa jotakin uutta, esimerkiksi seurakunnan tekijöiden ja vapaaehtoisten yhteinen konsertti yhteisvastuun hyväksi, ihmiset löysivät tiensä tilaisuuteen.

Laimio ja Välimäki (2011, 23) edellyttävät laadukkaalta vapaaehtoistoiminnan organisomiselta ja ylläpitämiseltä ammatillista ja järjestelmällistä osaamista johtamisessa. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin osallistujiin liittyvässä odotuksissa vapaaehtoisten ja työntekijöiden näkemykset poikkesivat eniten vapaaehtoisten organisointiin osallistumisesta. Selvä enemmistö (71 %) vastanneista (n=93) odotti diakoniatyöntekijän osallistumista erittäin runsaasti tai runsaasti. Tähän mahdollisesti vaikuttaa se, että seurakunnassa vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja organisointi on ollut toisen diakoniatyöntekijän tehtävänä. Enemmistö (54 %) vapaaehtoisista (n=83) näki oman tarpeellisuuden organisointiin osallistumisesta joko vähän tai tarvittaessa, kun vastaavasti kaikki työntekijät (n=8) vastasivat väittämään runsaasti tai erittäin runsaasti. Vapaaehtoistoiminnan organisointia on hyvä tehdä yhdessä, eikä vyöryttää tehtävää yhdelle työntekijälle, varsinkin jos siihen ei ole osoittavaa aikaa.

Vapaaehtoisista (n=83) yli puolet (62 %) kannattaa työryhmätyöskentelyä vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä ja kehittämisessä. Työntekijöistä (n=8) enemmistö halusi kirkkoherran osallistuvan vapaaehtoistoiminnan organisointiin runsaasti (63 %) tai tarvittaessa (37 %) ja vapaaehtoisista (n=79) lähes kaksi kolmesta (61 %) odotti kirkkoherran osallistuvan vain tarvittaessa. Tästä voi päätellä, että työntekijät ovat tottuneet vahvaan johtamiseen ja odottavat vapaaehtoistoiminnankin järjestämisessä ja kehittämisessä selkeää johtajuutta, mikä on myös yksi laadukkaan toiminnan edellytys. Laimio ja

Välimäki (2011, 23) toteavat myös, että hyvä organisointi ja johtaminen tekevät toiminnasta mielekkään ja helpon. Organisoimiseen ja johtamiseen kannattaa panostaa.

Oravasaari (2008, 82) näkee tulevaisuudessa kirkon taloudellisen ahdingon pakottavan työntekijöiden ja vapaaehtoisten muodostamien työryhmien/työtiimien perustamiseen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi ja järjestämiseksi. Kyselyn mukaan Lapinlahden seurakunnassa ei tule olemaan ongelma perustaa työryhmiä. Oravasaari (i.a.) kannustaa koordinoimaan vapaaehtoistoimintaa niin oman seurakunnan toimialojen kuin kunnan kansalaisjärjestöjen kanssa. Näin avautuu uusia mahdollisuuksia ja ihmisten tavoittaminen vapaaehtoisiksi helpottuu. Tällaiseen yhteistyöhön seurakuntia on ohjeistettu kirkon diakonia ja yhteiskuntavastuun strategiassa (2003, 40–43) jo kymmenen vuotta sitten. Luomalla yhteistyöverkostoja kunnan eri viranomaistoimijoiden, järjestöjen ja eri seurakuntien kanssa toteutuvat osallisuus, turvallisuus ja inhimillinen huolenpito. Reilusti yli puolet (64 %) vastanneista (n=90) oli valmis tekemään yhteistyötä myös kunnassa toimivien eri järjestöjen ja viranomaisten kanssa.

Maallikkokoulun järjestämistä voidaan pitää myös osoituksena vapaaehtoistoimijoiden kiinnostuksesta seurakunnan toimintaa ja arvoja kohtaan. Tämä osoittaa että, aika on otollinen toiminnan kehittämiseksi, kun vapaaehtoiset ikään kuin raivaavat tietä seurakuntayhteyteen ja osallisuuteen. Tämä myös osoittaa todeksi Kirkko 2020 tulevaisuuden selonteon (2010) näkemyksen ihmisten henkisten arvojen, vaihtoehtoisten elämäntapamahdollisuuksien ja hyvän pohdintojen kiinnostuksen kasvun. Samaisessa selonteossa odotetaan kirkosta eroamisen jatkuvan. Kysyttäessä, miksi vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakunnassa, suurin osa (87 %) vastanneista (n=77) uskoo vapaaehtoistoiminnan tuovan uusia ihmisiä mukaan seurakunnan toimintaan. Lähes yhtä moni (82 %) vastanneista (n=90) on sitä mieltä, että vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakuntalaisten yhteenkuulumisen vuoksi. Vapaaehtoistoiminnalla ja sen kehittämisellä on tulevaisuudessa kirkon jäseniä kirkossa pitävänä voimana ja eroamiskynnystä nostavana tekijänä suuri merkitys. Yksi vastaaja on tiivistänyt hyvin vastauksensa kysymykseen miksi vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakunnassa: "Ei ole seurakuntaa ilman toimivia seurakuntalaisia".

Koska kirkko ei pysty laajentamaan ja kehittämään seurakuntatyötä palkkaamalla lisää työntekijöitä, on tärkeää pohtia vapaaehtoisten seurakunnallisen tehtäväkentän laajen-



tamista ja ottaa käyttöön jäsentensä asiantuntemus ja työpanos. Vapaaehtoistoimija on nähtävä kirkossa osallisuuden yhteisön jäsenenä, ei siis vain toiminnan kohteena, eikä työvoimaresurssien korvikkeena. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010.) Jää nähtäväksi mitä viime aikoina käyty keskustelu vapaaehtoistoiminnan verottamisesta tuottullessaan.

Kyselyn tulosten mukaan vapaaehtoistoimintaa pidetään merkityksellisenä seurakunnan toimintana, joka lisää seurakuntalaisten osallisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä sekä tuo uusia ihmisiä seurakunnan toimintaan mukaan. Vapaaehtoistoimintaa tulisi lisätä yhtenä seurakunnan työmuotona. Toiminnan kehittämiseen ja organisointiin työryhmän perustamiseen on vastausten perusteella hyvät edellytykset. Yhteistyötä kunnassa toimivien viranomaisten ja järjestöjen kanssa tulisi myös kehittää. Vapaaehtoistojoiden perehdyttämistä, ohjaamista ja koulutusta halutaan lisätä sekä tiedottamista tehostaa. Henkilökohtainen kutsu lisääisi ihmisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan.

Jatkotutkimuksena voisi selvittää mitkä seikat vaikuttavat siihen miksi ei haluta osallistua vapaaehtoistoimintaan tai kuinka vapaaehtoistoiminta linkitetään seurakunnassa toimialojen välillä ja seurakuntayhtymän seurakuntien välillä ja onko se ylipäättään mahdollista.

### **8.3 Prosessi**

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi syksyllä 2011 Lapinlahden seurakunnan kirkkoherran ja diakoniatyöntekijöiden kanssa keskustellen, materiaalin etsimisellä. Aiheen kiinnostavuus kasvoi, saadessani olla seurakuntaharjoittelujen yhteydessä mukana kahdessa "Kyvyt käyttöön" -hankkeeseen liittyvässä tilaisuudessa.

Kvantitatiiviseen tutkimukseen päättymiseen vaikutti se, että menetelmällä pystyi tutkimukseen kutsumaan syksyn 2012 vapaaehtoistoiminnassa kaikki mukana olevat, niiltä osin ketkä tavoitettiin tai ketkä halusivat vastata kyselyyn. Etukäteen oli tiedossa, että vapaaehtoistojia tulee olemaan huomattavasti enemmän kuin työntekijöitä. Opinnäytetyössä teoreettisena viitekehysenä käytetyssä Oravasaaren kirkkososiologian tut-

kimuksessa "Työtä riittää kaikille" työntekijöiden näkemykset vapaaehtoistoinnasta pääsevät esille.

Laadullinen tutkimus olisi voinut puolustaa paikkaansa siltä osin, että esimerkiksi haastattelemalla suoritetussa kyselyssä olisi ollut mahdollisuus tarkentaviin kysymyksiin ja ohjeistuksiin. Silloin ei olisi voinut kutsua vapaaehtoisia mukaan näin kattavasti. Alun perin ajatuksenani oli ottaa mukaan myös joukko ihmisiä, jotka eivät osallistu seurakunnan vapaaehtoistointia.

Lomakekysely tuotti huomattavasti paremman vastausten määrän. Osittain tähän vaikuttaa, että lomakekysely oli mahdollisuus suorittaa kussakin ryhmässä. Myös postitettu kyselylomake palautui suhteessa nettikyselyyn paremmin. Itselläni oli virheellinen oletamus nettikyselyn tehokkuudesta ja helppoudesta, eli odotin nettikyselyn tuottavan paremmin vastauksia. Nettikyselyä puolusti sen edullisuus ja aineiston käsittelyn helppous.

Joulun alusaika ei ehkä ollut otollinen aika kyselyn toteuttamiselle. Nuorten sähköpostiosoitteiden saanti venytti kyselyn toteuttamisen ajankohtaa. Sinnikkäästi niitä toivoin saavani, koska pidin erittäin tärkeänä nuorten odotusten esille tuomista. Sähköposti ei taida olla tänä päivänä nuorten kommunikointiväline. Isosista suurin osa oli ilmoittanut, etteivät he halua antaa sähköpostiosoitteita kyselyyn. Nuorille olisi ollut paperinen kyselylomake parempi kyselyn suorittamisvaihtoehto. Nuoret kuorolaiset vastasivat paperilomakkeella kiittävästi.

Tallensin opinnäytetyötä aluksi kahdelle tikulle, tietokoneelle ja lähetin työtäni sähköpostiini, varmistaakseni aina siihen asti työstetyn työn säilymisen. Työn loppuvaiheissa kuitenkin nämä varotoimenpiteet jäivät vähemmälle. Työn ollessa enää yhdellä tikulla, tikun tuhosi virus. Se hetki oli tämän opinnäytetyöprosessin tuskaisin.

Yhteistyö tutkimusseurakunnan kanssa sujui hyvin. Aiheen ja tutkimusongelman muotoilussa, kyselylomakkeen sisällön ja väittämien muotoilussa suurena apuna olivat diakoniatyöntekijät ja kirkkoherra. Lomakkeeseen omat lisäykset sain myös ohjaavalta opettajalta ja tietotekniikasta ja tilastollisesta tutkimuksesta vastaavalta opettajalta.

Avointen kysymysten anti oli mielestäni antoisaa ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kannalta merkityksellistä.

#### **8.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Kvantitatiivisen mittaamisen tavoitteena on tuottaa mahdollisimman perusteltua, luotettavaa ja yleistävää tietoa. Kyselylomakkeen kysymykset muodostivat tiedonkeruumenetelmän, jolla selvitettiin tutkimusongelmaan liittyviä ominaisuuksia. Virhetulkintojen välttämiseksi kysymystekstit ja väittämät harkittiin tarkasti sekä lomaketta muotoiltiin useamman kerran, jotta väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. Kyselylomakkeen käyttö voi tuottaa rehellisempää tietoa, kuin esimerkiksi haastattelu tilanteessa kasvotusten. Tässä opinnäytetyökyselyssä vastaaja pystyi anonyymisti kertomaan mielipiteensä. (Kananen 2011, 18–22.) Kyselytutkimuksen heikkouksina pidetään sitä, ettei voida varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimukseen tai miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat vastaajan näkökulmasta. Myös kato voi tällä kyseisellä menetelmällä nousta suureksi, mikä osoittautui paikkansapitäväksi tutkimuksen Webropol-kyselyn kohdalla. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteillä. Opinnäytetyössä sisäistä reliabiliteettia eli saatujen tulosten pysyvyyttä, ei-sattumanvaraisuutta, on mahdoton tutkia, koska opinnäytetyötutkimus suoritetaan kertaluonteisesti. (Kananen 2011, 118–121.) Mittaukset ovat toistettavissa muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Tältä osin tutkimusta voi pitää ulkoisesti reliabilina (Heikkilä 2008, 187).

Sisäinen validiteetti kuvaa sitä kuinka mittaukset vastaavat tutkimuksen teoriaosan käsitteitä. Ulkoinen validiteetti kuvaa saatujen tulosten yleistettävyyttä eli otos vastaa populaatiota. (Heikkilä 2008, 185–186.) Kyselylomakkeen mittarit pohjautuvat työssä esiteltuihin tutkimuksiin ja kirkon strategioihin. Näin työssä on pyritty sisäiseen validiteettiin. Koska kysely osoitettiin kaikille seurakunnan työntekijöille ja kaikille syksyn 2012 tavoitettavissa olleille vapaaehtoistojen, voidaan tutkimusta pitää tältä osin ulkoisesti validina.

Kuitenkin on syytä pohtia, kuinka hyvin 42 % pienestä työntekijäjoukosta edustaa kaikkien seurakunnan työntekijöiden odotuksia ja mielipiteitä. Toisaalta, vaikka kaikki työntekijät olisivat vastanneet kyselyyn, henkilömäärien erot vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden välillä olisivat olleet siinäkin tapauksessa huomattavat. Seurakunnan työntekijöiden odotuksia ja näkemyksiä vapaaehtoistoinnasta on kartoitettu aikaisemmissa tutkimuksissa ja niitä aineistoja myös tässä työssä on käytetty.

Ihmisten kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuus kuuluvat eettisesti hyvään tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Kriittisyys vallitsevia käytäntöjä ja tarjottuja tietoja kohtaan kuuluvat tutkimuksen eettisyyteen. Aineistona käytettiin mahdollisimman uutta saatavissa olevaa tietoa. Eettisyys tutkimus- ja kehittämisprosessissa merkitsi minulle myös suhtautumistapaa työhön, ongelmiin ja henkilöihin, joiden kanssa tutkimusta ja kehittämistä tein. Eettisyyden tulee näkyä koko tutkimus- ja kehittämisprosessin joka vaiheessa: aiheen valinnassa, tiedon hankinnassa, rehellisyys periaatteen soveltamisessa aineiston kokoamisessa ja työstämisessä, menetelmien ja lähteiden käytössä, tuloksista puhumisessa ja tuloksien soveltamisessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.) Olen suhtautunut ihmisiin, opinnäytetyöhön, sen suunnitteluun ja toteutukseen täydellä kunnioituksella, sitoutumisella ja motivaatiolla.

Kyselylomakkeen saatekirjeessä (Liite 1) kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksen luottamuksellisuus, sekä kyseessä olevan opinnäytetyö, joka liittyy seurakunnan vapaaehtoistoimintaan ja tutkimusta tekevän sosionomi-diakoniopintoihin. Taustatietoja ei kysytty seurakunnan työntekijöiltä, koska anonymiteetti ei olisi säilynyt. Pienen ryhmän taustatiedoista pelkästään iän ja sukupuolen perusteella olisi pystynyt tunnistamaan vastaajan.

Yhdessä ryhmässä lomakkeen 1. kysymyksen vaihtoehdot: "1 Nainen, 2 Mies" asettelu rinnakkain, aiheutti ymmärtämisongelman seuraavaan kysymykseen, jossa täytyi valita sopiva ikäryhmä. Myös ikäryhmät olivat kahdessa ryhmässä rinnakkain ja tästä johtui, että vastaajat ymmärsivät, että naiset voisivat valita vain sanan nainen alla olevista ikäryhmistä alle 20–60 vuotta ja miehet ikäryhmistä 61– yli 90 vuotta. Tämä asia pystyttiin selvittämään kyseisessä ryhmässä. Osaan lomakkeisiin ehdittiin asettaa 1. kysymyksen vastausvaihtoehdot päällekkäin, ennen lomakkeiden monistamista muihin ryhmiin ja Webropol-lomakkeeseen vaihtoehdot asettuivat automaattisesti päällekkäin.

## 8.5 Mitä tästä opin

Opinnäytetyön toteuttaminen on pitkä oppimisprosessi, jossa opin muun muassa perusteita tutkivasta ammattikäytännöstä, tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettisistä näkökulmista, kriittisyydestä ja suunnitelmallisesta tiedon hankinnasta sekä informaatiolukutaidosta. Prosessissa opin myös opinnäytetyön ideointia, menetelmän valitsemista, opinnäytetyön suunnittelemista ja tiedonkeruu suunnitelman laatimisesta, aineiston hankkimista, mittariston laatimisesta ja itse tutkimuksen toteuttamista sekä analysoinnin suorittamisesta ja raportin laatimista.

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työelämästä ja ammatillisesta kehittämisestä. Opinnäytetyön prosessissa olen kehittänyt empirian ja teorian vuoropuhelua, tuottaen tietoa työelämäyhteistyökumppanin tarpeisiin. Tutkimukseen laadittu mittaristo on sovellettavissa myös muissa seurakunnissa. Opinnäytetyön toteuttaminen on kehittänyt erityisesti tieto- ja viestintäteknologista osaamistani sekä tutkivaa työtottani ja tutkimuksellista ajatteluni.

Opinnäytetyön työelämälähtöisyys on opettanut tilanne- ja ympäristösidonnaisuutta. Ympäröivä yhteiskunta ja sen muutokset haastavat etsimään uusia ratkaisuja ja toimintamalleja myös seurakunnissa. Opinnäytetyötä tehdessäni näkökulmani laajeni ymmärtämään yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksia, että nämä eivät ole vain työntekijöiden haasteita, vaan myös luottamushenkilöiden, koko seurakunnan ja seurakunnan toimintaympäristön. Unohtamatta sitä seikkaa, että seurakunnat toimivat Kolmiyhteisen Jumalan edessä ja yhdessä Hänen kanssaan. Opinnäytetyössä olen ottanut huomioon kokonaiskirkon tavoitteet käyttämällä työssäni kirkon strategioita ja ymmärtänyt niiden merkityksen kirkon toiminnan ohjaamisessa.

Yleisesti ottaen ammatillinen kasvu on jatkuva, elämän mittainen prosessi, jossa ihmisen valmiudet ja ammatilliset ominaisuudet kehittyvät. Opinnäytetyön myötä sain paljon uutta ja ajankohtaista tietoa vapaaehtoistoiminnasta sekä sen merkityksestä yhteiskunnallisella, kristillisellä kuin yksilön tasolla nyt ja tulevaisuudessa. Vapaaehtoistoiminnan merkitys ja tarve tulee kasvamaan koko ajan. Vapaaehtoistoimijoiden ja toimintaa

järjestävän organisaation odotusten täyttyminen ja yhteensovittaminen nousee entistä tärkeämpään rooliin.

"Minä olen savi; Sinä olet ruukuntekijä: tee minusta astia, niin että voin olla hyödyksi toisille. Minä olen lanka; Sinä olet kutoja: tee minusta kangasta, niin että voin olla hyödyksi toisille. Minä olen kivi; Sinä olet kuvanveistäjä: tee minusta veistos, niin että voin olla iloksi toisille. Minä olen huilu; puhalla Sinä minuun henkesi, niin että musiikista on toisille iloa. Minä olen luotu; Sinä olet Jeesus Kristus: tee minut uudeksi ihmiseksi, niin että voin olla hyödyksi ja iloksi." (Johnson i.a.)

## LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Viitattu 16.4.2012.  
[http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C\\_17\\_ISBN\\_9789524930994.pdf](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C_17_ISBN_9789524930994.pdf)
- Harju, Ulla-Maija; Niemelä, Pauli; Ripatti, Jaakko; Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkala, Sini & Rantanen, Taina 2011. Hyvinvointia eläkeikäisille ihmisille laadukkaalla vapaaehtoistyöllä. Viitattu 15.4.2012.  
[http://www.kansalaisareena.fi/VAU\\_julkaisu\\_280911.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/VAU_julkaisu_280911.pdf)
- Honkkala, Antero 2012. Diakonian järjestäminen ja johtaminen. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 169–280.
- Hyttinen, Nina K.; Opari, Päivi & Savolainen, Nella 2009. Kaikki mukaan arvioimaan. Teoksessa Pirjo Koskinen-Ollonqvist, Leena Paija, Juha A. Pantzar, Paula Saikkonen & Nella Savolainen (toim.) Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: Sosiaali- ja terveys-turvan keskusliitto ry, Terveiden edistämiskeskus ry, 55–67.
- Johnson, Gnanabaranam i.a. Heute, mein Jesus. Eva Maria Siebertin saksannoksesta suomentanut Mirja Airas, 1968. Helsinki: Suomen Lähetyseura.
- Jäntti, Lauri i.a. Kirkkoherra. Lapinlahden seurakunta. Viitattu 1.9.2012.  
<http://www.lapinlahdenseurakunta.fi>
- Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Kirkon tutkimuskeskus 2008. Monikasvoinen kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004–2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Viitattu 24.11.2012.  
[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Monikasvoinen%20kirkko.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Monikasvoinen%20kirkko.pdf)

- Kirkon tutkimuskeskus 2012. Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Koskiaho, Briitta 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 15–39.
- Koskinen-Ollonqvist, Pirjo; Paija, Leena; Pantzar, Juha A.; Saikkonen, Paula & Savolainen, Nella 2009. Arviointi on näkymättömän tekemistä näkyväksi. Teoksessa Pirjo Koskinen-Ollonqvist, Leena Paija, Juha A. Pantzar, Paula Saikkonen, Nella Savolainen (toim.) Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Terveystiedon edistämiskeskus ry, 7–10.
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili Gothóni; Hellosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska, Karolina (toim.) Kantakaa toistenne kuorimia. Helsinki: Kirjapaja, 11–48.
- Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Viitattu 5.3.2012. [http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)
- Lapinlahden kunta 2012. Perustietoa Lapinlahdesta. Viitattu 7.6.2012. <http://www.lapinlahti.fi/?page=lapinlahtiinfo.perustietoa>
- Lapinlahden seurakunta i.a.a. Juuri sinua tarvitaan! Viitattu 7.6.2012. <http://www.lapinlahdenseurakunta.fi/00010301-juuri-sinua-tarvitaan>
- Lapinlahden seurakunta i.a.b. Tilastotietoja. Viitattu 8.6.2012. <http://www.lapinlahdenseurakunta.fi/27-tilastotietoja>
- Lapinlahden seurakunta i.a.c. Vapaaehtoistoiminta. Viitattu 11.6.2012. <http://www.lapinlahdenseurakunta.fi/00010300-vapaaehtoistoiminta>
- Lapinlahden seurakunta i.a.d. Perustiedot. Viitattu 7.6.2012. <http://www.lapinlahdenseurakunta.fi/perustiedot>
- Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS- Kustannus.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja todellisuus. Tampere: Vastapaino. 13–38.



- Oravasaari, Tomi 2008. Työtä riittää kaikille: tutkimus vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden kuvista Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Pro gradu -työ.
- Oravasaari, Tomi i.a. Kyvyt käyttöön. Seurakuntien vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen. Viitattu 2.3.2012.  
[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/375816AE18B70F7CC225771A002252CA/\\$FILE/Kyvyt%20k%E4ytt%F6%F6n\\_lowres.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/375816AE18B70F7CC225771A002252CA/$FILE/Kyvyt%20k%E4ytt%F6%F6n_lowres.pdf)
- Pihlaja, Ritva 2010. Kolmassektori maaseutukunnissa. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä, kansalaisjärjestöteemaryhmä. Kunnallisalan kehittämissäätö. Helsingin yliopisto. Ruralia-instituutti. Viitattu 26.6.2012.  
<http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Julkaisuja19.pdf>
- Pihnalaa, Marja 2009. Arviointi vapaaehtoistoiminnasta. Teoksessa Pirjo Koskinen-Ollonqvist, Leena Paija, Juha A. Pantzar, Paula Saikkonen & Nella Savolainen (toim.) Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: Sosiaali- ja terveyturvan keskusliitto ry, Terveyden edistämiskeskus ry, 45–54.
- Rättyä, Lea 2009. Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Viitattu 6.4.2012. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-951-27-1309-7/urn\\_isbn\\_978-951-27-1309-7.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1309-7/urn_isbn_978-951-27-1309-7.pdf)
- Rönkkö, Jani 2013. Seurakuntaneuvoston jäsen, nuorisotyön johtokunnan jäsen, Lapinlahden evankelis-luterilainen seurakunta. Yhteisen kirkkovaltuuston jäsen, Ylä-Savon seurakuntayhtymä. Lapinlahti. Henkilökohtainen tiedonanto 17.3.
- Salomaa, Sinikka 2009. Vapaaehtoistoiminta sosiaaliviraston palveluiden tukena Länsi-Helsingissä. Diakonia ammatti-korkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. (Ylempi AMK). Opinnäytetyö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2003. Järjestöt sosiaali- ja terveyspolitiikan toimijoina. Kansalaisjärjestötoiminnan strategia. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:4. Viitattu 8.4.2012.  
[http://pre20031103.stm.fi/suomi/hao/julkaisut/kansalais/kansa\\_strategia.pdf](http://pre20031103.stm.fi/suomi/hao/julkaisut/kansalais/kansa_strategia.pdf)
- Sovala, Anni 1990. Toimimme yhdessä: käynnistämme vapaaehtoistoimintaa. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto.

- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 1987. Seurakunta 2000. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen asettaman Kirkko 2000 - jatkoryhmän mietintö 1987. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja B 1987:5. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003. Vastuun ja osallisuuden yhteisö. Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2009:9. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2007. Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:10. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 24.11.2012.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon\\_strategia\\_2015\\_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009. Meidän kirkko. Meidän kirkko - tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2009–2015. Viitattu 24.11.2012.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8FE3E9E92E842552C22576C6005025C5/\\$FILE/Kirkon\\_rekrytointistrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8FE3E9E92E842552C22576C6005025C5/$FILE/Kirkon_rekrytointistrategia.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010. Tulevaisuusselonteko. Kirkko 2020. Viitattu 25.8.2012.  
[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/C933EE1B01AACF35C225794300435D00/\\$file/Tulevaisuusselonteko.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/C933EE1B01AACF35C225794300435D00/$file/Tulevaisuusselonteko.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.a. Paljon ihmisiä, lukuisia tehtäviä. Sakasti. Evl.fi - Kirkon palvelijoille. Keskushallinto. Viitattu 28.11.2012.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content32A754>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.b. Vanhustyön strategia 2015. Viitattu 1.8.2012.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DF0ABA2ACB69098AC225770A0037182B/\\$FILE/kirkonvanhustyonstrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DF0ABA2ACB69098AC225770A0037182B/$FILE/kirkonvanhustyonstrategia.pdf)
- Suomi Sanakirja 2013. Sivistyssanakirja. Viitattu 15.4.2013.  
<http://www.suomisanakirja.fi/>
- Tilastokeskus i.a. Lapinlahti. Viitattu 8.6.2012.  
<http://www.stat.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/402.html>

Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 6.6.2012.

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

Unkuri, Juhana 2012. Vapaaehtoistoiminta kukoistaa. Esse -lehti 9.2.2012. Viitattu

25.4.2012. <http://www.esse.fi/285-vapaaehtoistoiminta-kukoistaa>

Vuorinen, Marja; Särkelä, Riitta; Perälähti, Anne; Peltosalmi, Juha & Londén, Pia. 2004. Paikkansapitävät. Sosiaali- ja terveysturvan paikalliset toimijoina. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Hakapaino.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2008. KvanttiMOTV. Mittarinluotettavuus. Viitattu 15.4.2013.

<http://www.fsd.uta.fi/metodologia/mittaaminen/luotettavuus.html>

Ylä-Savon seurakuntayhtymä 2012a. Jäsenmäärät. Viitattu 8.6.2012.

<http://www.ylasavonseurakunnat.fi/363-jasenmaarat>

Ylä-Savon seurakuntayhtymä 2012b. Jäsen seurakunnat. Viitattu 8.6.2012.

<http://www.ylasavonseurakunnat.fi/364-jasenseurakunna>

Ylä-Savon seurakuntayhtymä 2012c. Seurakuntakoulu Matkaopas. Viitattu 15.3.2012.

<http://www.ylasavonseurakunnat.fi/659-seurakuntakoulu-matkaopas>

**LIITE 1: Saatekirje**

Saate

18.12.2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Pieksämäen yksikkö

Arvoisa vastaanottaja,

Olen sosionomi-diakoni opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Pieksämäen yksiköstä. Olen tekemässä opinnäytetyötä Lapinlahden evankelis-luterilaisen seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia odotuksia seurakunnassamme. Kysely lähetetään kaikille Lapinlahden seurakunnan vapaaehtoistoimijoille sekä seurakunnan työntekijöille.

Kyselyn vastaukset käsitellään nimettömästi ja luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan vain kokonaistuloksina, joten yhdenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät tule näkyviin raportissa. Toivon, että vastaatte kyselyyn, koska vastauksenne ovat arvokkaita seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ja opinnäytetyöni kannalta.

Olkaa hyvä ja vastatkaa 6.1.2013 mennessä.

Vapaaehtoiset vastaavat kaikkiin lomakkeen kysymyksiin.

Jos olette vastannut kyselyyn paperilomakkeella teidän ei pidä vastata tähän.

Kiitos arvokkaista vastauksistanne ja Rauhallista Joulua!

Päivi Mantsinen

paivi.mantsinen@student.diak.fi

<https://www.webpolsurveys.com/R/EDD7529153A4097C.par>

## LIITE 2: Kyselylomake

### 1. Valitkaa jokaisen väittämän kohdalta sopivin vaihtoehto

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin eri mieltä	5 Täysin eri mieltä
Vapaaehtoistoimintaa tulee lisätä yhtenä seurakuntatyön työmuotona tulevaisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoimintaa tulee lisätä yhtenä seurakuntatyön työmuotona tulevaisuudessa vain yhteiskunnallisina kriisiaikoina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnalla on suuri merkitys seurakunnan toiminnassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistojaa tulee perehdyttää ja ohjata toimimaan vapaaehtoisena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnin lisääminen seurakunnassa lisää seurakuntalaisten osallisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoimintaa tulee arvioida säännöllisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisille tulee järjestää työnohjausta, jossa voi yhdessä käsitellä toiminnan herättämiä tunteja ja ajatuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnasta tulee tehdä vapaaehtoistyösopimus, johon kirjataan työn sisältö/kuvaus, aikataulu ja kesto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnasta, sen järjestämisestä ja siihen osallistujista, tulee pitää rekisteriä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnasta tulee saada työtodistus tai osallistumistodistus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoinnin järjestämiseksi ja kehittämiseksi tulee olla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

vapaaehtoistoimintaa järjestävä ja kehittävä työryhmä.

Vapaaehtoistoinnasta tiedottamista tulisi tehostaa.

Vapaaehtoistoinnin tiedottajan tulisi olla vapaaehtoistoimija.

Vapaaehtoistoinnin tiedottajan tulisi olla seurakunnan työntekijän.

Seurakunnan vapaaehtoistoinnin tulee tehdä yhteistyötä kunnassa toimivien eri järjestöjen ja viranomaisten kanssa.

Vapaaehtoistomijoille tulee järjestää riittävästi vapaaehtoistointaan liittyvää koulutusta.

Vapaaehtoistomijoiden työnkuvat ja vastualueet tulee määritellä riittävän selkeästi.

Vapaaehtoistoinnin tehtävät tulee olla riittävän vaativia ja vastuullisia.

**2. Missä määrin seuraavien toimijoiden tulisi osallistua vapaaehtoistoinnin organisointiin?**

	1Ei lainkaan	2Vähän	3 Tarvittaessa	4 Runsaasti	5 Erittäin runsaasti
Kirkkoherra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniatyöntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoimija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntaneuvosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntaneuvoston jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, _____ ku- _____ ka?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Miksi mielestänne vapaaehtoistoimintaa järjestetään seurakunnassa?

	1 Täy- sin samaa mieltä	2 Jok- seenkin samaa mieltä	3 Ei sa- maa eikä eri miel- tä	4 Jok- seenkin eri mieltä	5 Täy- sin eri mieltä
Seurakunnan työntekijöille jää aikaa muuhun työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resurssipulan vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotkut toiminnot jäävät toteutumatta ilman vapaaehtoistoimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntalaisten vertaistuen vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntalaisten yhteenkuulumisen vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakonia tehtävä kuuluu kaikille seurakuntalaisille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoiminta tuo uusia ihmisiä seurakunnan toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jonkin muun asian vuok- _____ si, _____ min- kä:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Pitäisikö vapaaehtoistoimijaa palkita?

1 Ei

2 Kyllä, miten:

\_\_\_\_\_

## 5. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin eri mieltä	5 Täysin eri mieltä
Vapaaehtoistoiminnassa turvallisuus on otettu riittävästi huomioon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunta on onnistunut vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa ottamaan huomioon kirkon toiminta-ajatuksiin perustuvien tavoitteiden saavuttamisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunnan vapaaehtoistointa tukee omaa henkistä ja hengellistä kasvua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunnassa toteutettavan vapaaehtoistoiminnan tulee olla hengellistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On helppo sitoutua ja samaistua vapaaehtoistointiin asetettuihin tavoitteisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistointia tulee kehittää jatkuvasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Seurakunnan vapaaehtoistointia on kehitettävä seuraavilla toimialoilla.

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin eri mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Jumalanpalvelustoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsityö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorisotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rippikoulutyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniatyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Musiikkityö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähetystyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimistotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keittiötyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinteistöjen hoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**7. Miten seurakunnan vapaaehtoistoimintaa tulisi mielestänne kehittää?**

---

---

---

**8. Mikä saisi teidät osallistumaan enemmän vapaaehtoistoimintaan?**

---

---

---

**9. Mitä odotatte seurakunnan vapaaehtoistoiminnalta?**

---

---

---

**SEURAAVIIN KYSYMYKSIIN VASTAAVAT VAIN VAPAAEHTOISTOIMIJAT.**

**10. Sukupuoli**

- 1 Nainen  
 2 Mies

**11. Ikä**

- 1 alle 20 vuotta  
 2 21-30 vuotta  
 3 31-40 vuotta  
 4 41-50 vuotta  
 5 51-60 vuotta  
 6 61-70 vuotta  
 7 71-80 vuotta  
 8 81-90 vuotta

- 9 yli 90 vuotta

**12. Yleissivistävä koulutus**

- 1 Peruskoulu/kansakoulu ja/tai keskikoulu  
 2 Ylioppilastutkinto

**13. Ammatillinen koulutus**

- 1 Ei ammatillista koulutusta  
 2 Ammattitutkinto  
 3 Toisen asteen ammatillinen tutkinto  
 4 Opistoasteen tutkinto  
 5 Alempi korkeakoulututkinto  
 6 Ylempi korkeakoulututkinto

**14. Oletteko tällä hetkellä**

- 1 Kokopäivätyössä  
 2 Osa-aikatyössä  
 3 Työtön  
 4 Opiskelija  
 5 Eläkkeellä  
 6 Muu, mikä?

---

**15. Olen saanut tietoa seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta (voitte valita useita)**

- 1 Seurakunnan työntekijältä  
 2 Vapaaehtoistoimijalta  
 3 Tiedotusvälineistä  
 4 Olen ottanut itse selvää  
 5 Lapinlahden kunnan työntekijältä  
 6 Joltakin muualta, keneltä/mistä?

---

**16.** Haluatteko käyttää omaa ammattitaitoanne/ olemassa olevia taitojanne vapaaehtoistoiminnassa?

1 Kyllä

2 En

### LIITE 3: Konkreettisia kehittämisehdotuksia

35. Miten seurakunnan vapaaehtoistoimintaa tulisi mielestänne kehittää?

- Konsertteihin voisi tehdä kahviloita, jonne vapaaehtoisesti jotkut menevät kahvittamaan
- Ammattitaitoisia ja sitoutuvia henkilöitä pitäisi saada mukaan
- Ottamalla huomioon, että vapaaehtoiset eivät ole vain käskytettäviä, vaan vastuuta kantavia yhteistyöhön kykeneviä henkilöitä
- Pelkkä usko ei ole ainoa asia, kun vapaaehtoisia rekrytoidaan
- Vapaaehtoisia voisi kannustaa tuomaan mukanaan lisää vapaaehtoisia, sillä toinen vapaaehtoinen saattaa olla jopa parempi rekrytoiija kuin seurakunta. Tietenkään tähän ei saa olla velvoitteita, mutta halutessaan vapaaehtoinen voisi ottaa ystäviä mukaan vapaaehtoistyöhön
- Tehtäviä pitää olla monenlaisia, sekä hengellistä, että esimerkiksi kiinteistöpuolen, siivouksen ja keittiön töitä. Seurakuntalaisille pitää löytyä oma tie vapaaehtoisena toimimiseen, olipa se kerran vuodessa, joka viikko, kirkossa tai keittiössä
- Vapaaehtoisten rohkeasti itse ideoimia ja yhdessä toteuttamia juttua. Miten seurakuntalaisuus-asetus vahvistuisi
- Perustetaan vapaaehtoistyöryhmä, jonka tehtävänä olisi etsiä ja aktivoida uusia vapaaehtoisia kykyjen mukaisesti tehtäviin
- Systemaattinen vapaaehtoisten kartoittaminen
- Olisivatko projektimuotoiset tapahtumat enemmän mahdollisia nykyihmiselle, jonka elämässä työ ja muutkin asiat vievät aikaa ja energiaa – eivät vaatisi niin pitkää sitoutumista
- Monelle nousee kynnys lähteä mukaa jos luetellaan vuorot vuodeksi eteenpäin. Parempi olisi kysyä joka kerta, että voisitko tulla lukemaan tekstin jumalanpalvelukseen tai voisitko diakonin sairastuessa käydä yhden vanhuksen luona, jonne on sovittu tapaaminen. Vuorolistat eivät kuulu vapaaehtoistoimintaan, jos niiden avulla aiheutetaan stressiä ihmiselle
- Hyvällä mallilla jo nyt, mutta aina vaan uusia ideoita käyttöön niin rekrytoinnissa kuin itse työssä

- Tarpeet, analyysi - kartoitus, löytyykö sopivia/halukkaita toimijoita, perehdytys, käynnistys
- Maallikko voisi johtaa toimintaa, työntekijät voisivat silloin tällöin olla mukana
- Yllättävätkin lahjat voivat olla tarpeellisia ihmisten elämässä, vaikkapa tarinoiden kerronta, toisten kuunteleminen, lumen kolaaminen
- Hankkeessa mukana olemme olleet, mutta jostain olisi saatava työaikaa..., jotta voisimme yhdessä katsoa mitä uutta hankkeet ovat tuoneet vapaaehtoistyöhön.
- Ei tarvitse oikeastaan kehittää, mutta kaikissa toiminnoissa olisi hyvä olla enemmän apuuhmisiä/henkilöitä erilaisissa toiminnoissa
- Pyydetään nuoria ystäväntupatoimintaan mukaan
- Tulisi kehittää erityisesti nuorille uutta tekemistä, ryhmiä, viikonloppuja ja matkoja
- Tulisi huomioida vuodeosastolla olevat, joilla ei ole omaisia. Heidän luonaan voisi käydä lukemassa tai/ja laulamassa, jutustelemassa ja kenties rukoilemassa heidän puolestaan
- Seurakunta voisi järjestää ystävänä toimimista: vanhojen ihmisten kotona voisi käydä juttelemassa ja ulkoiluttamassa sellaisia, jotka eivät itse pääse ulos
- Sopivasti kaiken ikäisille
- Siten, että yhä useampi seurakuntalainen lähtisi mukaan
- Koulutusta, perehdyttämistä, yhteisiä palaverreja, opastusta, vapaaehtoiset mukaan suunnitteluun, enemmän tiedotusta, informaatiota, työaloittain omia kyselyjä ja yhteydenottoja
- Joka työalalta olisi vapaaehtoistoimintaan osallistuttava
- Työaikaa lisää
- Vapaaehtoisille annettava mahdollisuuksia kokeilla rohkeasti uutta ja innovatiivista
- Seurakunnan työntekijöiden tuki ja arvostus on myös tärkeää jaksamisen kannalta
- Vapaaehtoistoiminta on paras keino houkutella ja sitouttaa ihmisiä mukaan seurakunnan toimintaan, minkä vuoksi sitä tarvitaan lisää
- Tehtäviä, joissa voisi tuntea itsensä tarpeelliseksi ja osalliseksi, myös ihminen, joka ei halua/uskalla tulla esille toisten eteen
- Jatkuvasti esillä pitäminen

## LIITE 4: Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvia odotuksia

### 37. Mitä odotatte seurakunnan vapaaehtoistoiminnalta?

• hyvää ja iloista mieltä	• mielekästä tekemistä
• uusiin ihmisiin tutustumista	• mahdollisuutta auttaa
• asioiden jakamista	• hyvää meininkiä ja hyvää ruokaa
• yhteenkuuluvuuden tunnetta yhdessä tekemisen iloa	• että diakoniatyöntekijät pitäisivät ajan tasalla ja pyytäisivät mukaan
• monipuolisuutta	• koulutusta ja kurssitusta
• sitä, että voin jakaa muille sitä mitä itse olen saanut eli Jeesuksen sovitustyön	• avointa lähestyvää suhdetta seurakuntalaisiin
• järkevää toimintaa	• kivoja tapahtumia
• nuoria mukaan ja kirkkoon	• takaisin alkukirkon malliin
• toiminnan avoimuutta ja reiluuutta	• avoimuutta uusille haasteille
• sujuvaa yhteistyötä seurakuntalaisten ja työntekijöiden välillä sekä hyvää ja rauhaa ilmapiiriä	• aktiivisuutta, että sillä saataisiin uusia ihmisiä seurakunnan toimintaan, joko vapaaehtoisena tai avun tarpeessa oleva
• uusia kokemuksia	• että, toiminta ei loppuisi
• mukaan kysymistä	• työmuotojen kehittämistä
• että toiminta tuo iloa vapaaehtoistoimijoille ja työntekijöille	• inhimillisyyttä ja ymmärrystä toinen toista kohtaan
• Jumala meissä ja meidän kauttamme	• sitoutumista siihen mihin osallistutaan
• kiireettömyyttä, aikaa toiselle ihmiselle	• enemmän osallistujia
• pitäisi aktiivisesti tarjota pieniä, suuria työtehtäviä ja kouluttaa ihmiset niihin	• sopivan kokoisia tehtäviä omalle jaksamiselle ja kyvyille
• tunnetta ettei jää yksin vastuun alle	• aktiivista otetta kykyjen etsinnässä
• omaan työsarkaan olisi mukava saada kaveri silloin tällöin auttamaan ja helpottamaan työtä ja voisin itsekin jotain antaa ja saada tältä henkilöltä ja yhdessä tekeminen on mukavaa	• seurakunnan työntekijöiden tapaamista ja heidän kanssaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhdessä tekemisen iloa
• ihmisten autetuksi tulemista ja seurakunnan vahvistamista	• aktiivisuutta rekrytointiin ja kykyjen etsintään
• kiitosta tehdystä työstä	• seurakunnan vahvistumista
• yhteisöllisyyttä, yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuutta	• seurakuntalaisten näkemistä muuna kuin tilastollisina veronmaksajina
• kiireettömyyttä työntekijöiltä	• aitoa lähimmäisen auttamista