

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelutyö
2016

Roosa Mäklin

VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄNÄ MAAHANMUUTTAJATYÖSSÄ

– Vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksia
monikulttuurisesta ohjauksesta



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi | Sosiaalipalvelutyö

2016 | 36+3

Sirppa Kinos

Roosa Mäklin

VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄNÄ MAAHANMUUTTAJATYÖSSÄ - VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA MONIKULTTUURISESTA OHJAUksesta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää laadullisen tutkimuksen keinoin, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia työ monikulttuurisessa ympäristössä tuottaa vapaaehtoistyöntekijälle. Haastattelin viittä opinnäytetyön tekohetkellä monikulttuurisessa yhdistyksessä työskentelevää vapaaehtoista.

Toimintaympäristönä oli Yhdessä-yhdistys / Together Association Ry joka sijaitsee Turussa Varissuolla, Suomen monikulttuurisimmassa lähiössä. Yhdessä-yhdistys tuottaa palveluita, jotka edistävät maahanmuuttajien työllistymistä ja avointa ryhmätoimintaa jonka tarkoituksena on tuoda kantasuomalaiset ja maahanmuuttajat toimimaan yhdessä.

Opinnäytetyössä käydään läpi mitä vapaaehtoistyö on ja miten se liittyy yhdistystoimintaan, käsitellään monikulttuurisuutta ja monikulttuurista asiakastyötä. Lisäksi esitellään tutkimustulokset siitä, miten vapaaehtoisten kokemukset ovat verrattavissa monikulttuurisen työn erityispiirteisiin. Tutkimuksessa haastateltiin myös Turun seudun järjestötoimijoita ja heidän kokemuksiaan vapaaehtoistyöstä.

Tutkimus toi ilmi, että vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta monikulttuurisuus tuo sekä haasteita, että mahdollisuuksia. Haasteellisinta monikulttuurisessa asiakastyössä on kielimuuri, sen sijaan mahdollisuuksia tuo esimerkiksi erilainen kommunikaatiokulttuuri: maahanmuuttajataustaiset ottavat vilkkaammin osaa keskusteluun.

ASIASANAT:

monikulttuurisuus, vapaaehtoistyö, maahanmuuttajatyö, Yhdessä-yhdistys

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services | Social Service Work

2016 | 36+3

Sirppa Kinos

Roosa Mäklin

WORKING WITH IMMIGRANTS AS A VOLUNTEER –VOLUNTEER WORKERS' EXPERIENCES OF MULTICULTURAL COUNSELLING

The objective of this thesis was to find out what kind of challenges and possibilities volunteer workers are facing while working in a multicultural atmosphere. I interviewed five persons who were volunteering at the organization at a time I was working with my thesis.

The stage of the project was Together Association Ry. The Association is located in Turku, Varissuo, which is the most multicultural suburb in Finland. Together Association Ry provides services which helps immigrants to get into a working life and open groups which are meant to bring immigrants and finnish people together.

This thesis shows what is volunteer work and what it means in associations, what is multiculturalism and multicultural customer work. It also shows if the volunteer workers experiences are the same than theory says about multicultural work's special features. I also asked thoughts about volunteer work from people working in different associations in Turku.

Research shows that the volunteer workers thinks that multicultural working atmosphere brings both challenges and possibilities. The most challenging thing is you don't share a language together with your customers. One possibility is the communication culture: immigrants are usually more active in the groups than finnish people.

KEYWORDS:

multiculturalism, volunteer work, immigrant work, Together Association Ry

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARVE JA TARKOITUS	8
2.1 Miten ja miksi	8
2.2 Organisaation kuvaus	9
3 VAPAAEHTOISTYÖ	11
3.1 Määritelmä	11
3.2 Vapaaehtoistyö ja järjestöt	13
3.3 Vapaaehtoistyötä koskevat lait	15
4 MONIKULTTUURISUUS	17
4.1 Käsite	17
4.2 Monikulttuurinen asiakastyö	18
4.3 Monikulttuurisen kohtaamisen eettiset periaatteet	20
5 LAADULLISEN TUTKIMUKSEN KUVAUS	22
5.1 Prosessin kuvaus ja menetelmät	22
5.2 Eteneminen ja dokumentointi	24
6 TULOKSET	27
6.1 Ajatuksia monikulttuurisuudesta ja toimintaympäristöstä	27
6.2 Kommunikaatiokulttuuri	28
6.3 Aikakäsitys	29
6.4 Yksilö- tai yhteisökulttuurin mukaan toimiminen	29
6.5 Hierarkiakäsitys koskien statusta, valtaa ikää ja sukupuolta	30
6.6 Vapaaehtoistyötä tekevien järjestöjen huomioita	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	32
7.1 Johtopäätökset	32
7.2 Pohdinta	33
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko vapaaehtoisille

Liite 2. Vapaaehtoistyöntekijät yhdistysten arjessa – kysely järjestötoimijoille

KUVIOT

Kuvio 1. Pyramidimalli yhdistysten palveluntuotantorakenteesta (Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi – maahanmuuttajajärjestöt palveluiden tuottajina).

1 JOHDANTO

Tilastojen mukaan vuoden 2015 loppuun mennessä Suomessa oli tullut vireille 32476 turvapaikkahakemusta. Vastaava luku vuonna 2014 oli 3651 turvapaikkahakemusta. Vuonna 2015 annettiin yhteensä 1987 myönteistä turvapaikkapäätöstä kun tänä vuonna 29.2. mennessä on annettu jo 742 myönteistä päätöstä. (Maahanmuuttovirasto 2016) Kun turvapaikkahakemusten määrä on kasvanut räjähdysmäisesti, myös oleskeluun oikeuttavan dokumentin saaneiden määrä kasvaa. Oleskeluoikeuden saaneet ihmiset ovat oikeutettuja sosiaalipalveluihin samalla tapaa kuin kantasuomalaisetkin, joten haasteeksi nousee miten kasva-neeseen palveluntarpeeseen vastataan.

Kunta on päävastuussa maahanmuuttajapalveluiden tarjoamisessa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.) Asiakasmäärien kasvaessa on kuitenkin haasteellista tarjota riittävästi palveluja kunnallisilla resursseilla, joten todennäköistä on, että järjestöt saavat osakseen entistä suuremman vastuun palveluntuotannosta.

Kasvanut maahanmuuttajien määrä on jo luonut uusia työpaikkoja esimerkiksi uusina avattuihin vastaanottokeskuksiin. Todennäköistä kuitenkin on, että palkkatyötä tekevät ihmiset eivät määrällisesti riitä kattamaan tarpeeksi palveluita kaikille oleskeluoikeuden saaneille. Tässä vaiheessa järjestötyö ja vapaaehtoistyöntekijät nousevat erittäin tärkeään asemaan.

Opinnäytetyössäni tarkastellaan monikulttuurisen työn erityispiirteitä, sen haasteita ja mahdollisuuksia vapaaehtoistyöntekijöiden ja maahanmuuttajille suunnattujen palveluita tuottavien yhdistysten näkökulmasta.

Vapaaehtoistyö ilmiönä on herättänyt kiinnostusta jo pitkään ja sitä on tutkittu paljon. Se herättää yhä kiinnostusta, ja esimerkiksi opinnäytetöissä aihetta sivutaan vuosittain. Opinnäytetöitä aiheesta on tehty toiminnallisina kehittämissuunnitelmina ja tutkittu vapaaehtoistyön kokemuksia niin vapaaehtoistyöntekijöiden kuin vapaaehtoistyön kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Setälä (2016) on

tehnyt opinnäytetyönään kirjallisuuskatsauksen vapaaehtoistyöstä ja sen motivaatiotekijöistä. Monikulttuuriseen toimintaympäristöön sijoittuva vapaaehtoistyö ei sen sijaan ole noussut vielä suureksi tutkimuskohteeksi suomessa. Kriikkula ja Saarinen (2015) ovat saattaneet toiminnallisen projektinsa muodossa maahanmuuttajataustaisia ihmisiä toimijoiksi vapaaehtoistyöhön. Tuoreimpana opinnäytetyönä Alén (2016) on tutkinut ulkomailla vapaaehtoistyötä tehneiden kokemuksia siitä, miten kansainvälinen vapaaehtoistyö vaikuttaa kulttuurienvälisiin vuorovaikutustaitoihin.

2 OPINNÄYTETYÖN TARVE JA TARKOITUS

2.1 Miten ja miksi

Tarve opinnäytetyöhön nousi Yhdessä-yhdistyksen lähtökohdista. Vapaaehtoistyö aiheena kiinnosti myös minua itseäni. Aluksi opinnäytetyön oli tarkoitus toteutua toiminnallisena kehittämisprojektina, mutta sattumusten kautta se sai laadullisen tutkimuksen muotonsa.

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun yhteydessä sosiaalipalvelutyön suuntavien harjoittelun yhdistyksellä, ja pyrkimyksenäni oli saada kehittämissankkeen muodossa yhdistyksen toimintaan lisää vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoiset olivat olleet osa toimintaa jo IKU-projektin alkamisesta lähtien, mutta nyt haluttiin lähteä pyrkimään kohti aktiivisempaa, monimuotoisempaa ja organisoidumpaa vapaaehtoistoimintaa kohti. Lähtökohtina oli ensinnäkin rekrytoida lisää vapaaehtoistyöntekijöitä ja kiinnittää enemmän aikaa ja resursseja vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaukseen ja sitouttamiseen.

Tehtävä osoittautui haasteelliseksi. Vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoitiin jakamalla lentolehtisiä, kontaktoimalla oppilaitoksia, yhdistyksen kotisivuilla ja Facebookissa mainostamalla ja järjestämällä avoimia uusia iltoja kiinnostuneille. Lisäksi järjestimme vapaaehtoisille tapaamisen, ja annoimme mahdollisuuden ottaa osaa virkistysretkelle Teijon kansallispuistoon, mutta nämä eivät herättäneet suurta mielenkiintoa. Vapaaehtoistoimijoiden rekrytointi on haasteellisempaa vielä melko pienelle ja tuntemattomalle yhdistykselle kuin jo esimerkiksi vapaaehtoistyöstään tunnetulle Suomen punaiselle ristille. Lisäksi yhdistyksen sijainti Varissuolla saattoi aiheuttaa ennakkoluuloja ja ajatuksen, että toimintapaikka sijaitsee kaukana.

Koska rekrytointi ja sitouttamisprojekti osoittautuivat hieman tuloksettomiksi, päädyimme yhteistuumin projektin työntekijöiden kanssa keskittämään voimamme

tiedon keruuseen jo olemassa olevilta vapaaehtoistyöntekijöiltä. Heidän kokemustensa ja näkemystensä perusteella olisi helpompi jatkaa vapaaehtoistyön kehittämistä jälleen seuraavalla toimintakaudella.

2.2 Organisaation kuvaus

Opinnäytetyön toimintaympäristönä on toiminut Yhdessä-yhdistys. Yhdessä-yhdistys / Together Association ry on perustettu vuonna 1998 yhdessä maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten kanssa. Yhdistyksen toimintaperiaatteisiin ja tavoitteisiin kuuluvat moniarvoisuuden ja tasa-arvon edistäminen, kotoutumisen tukeminen ja maahanmuuttajien työllistymisedellytysten parantaminen ja maahanmuuttajien oman kulttuurin ylläpitäminen ja toteuttaminen. Pyrkimyksenä on myös edistää suomalaisen yhteiskunnan sopeutumista maahanmuuttoon ja vahvistaa yhteiskuntaa jossa eri kulttuurit toimivat yhdessä. (Yhdessä-yhdistys 2015, 3) Yhdistyksen tilat sijaitsevat Turun Varissuolla, joka on Suomen monikulttuurisin lähiö. Muita kun suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia asukkaita alueen väestöstä on noin 42%. (Turun kaupunki 2014)

Yhdistyksen hallitukseen kuuluu puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri, rahastonhoitaja ja viisi jäsentä. Jäsenistö koostuu sekä kantasuomalaisista että maahanmuuttajataustaisista edustajista. Hallituksen puheenjohtaja toimii yhdistyksen palkkatyöntekijöiden esimiehenä. (Yhdessä-yhdistys 2015, 4)

Yhdistys tuottaa palveluita hankerahoituksilla ja Turun kaupungin ostopalveluina. Opinnäytetyöni toteutettiin IKU-projektin, kulttuurien välisellä toiminnalla parempaan arkeen projektin puitteissa, joka saa rahoituksensa Raha-automaattiyhdistykseltä. Kolmen vuoden ajan 2013-2015 hanke sai rahoitusta matalan kynnyksen kohtaamispaikan toiminnan kehittämiseen ja monikulttuurisen kohtaamisen ja vuorovaikutuksen lisäämiseksi. (Yhdessä-yhdistys 2015, 8) Opinnäytetyöprosessin aikana projektissa toimi kolme kokoaikaista palkattua työntekijää: vastaava ohjaaja ja kaksi toiminnanohjaajaa. Lisäksi toiminnan tukena oli muutama tuntityöntekijä ja useita vapaaehtoistoimijoita. IKU-projekti on saanut jatkorahoituksen vuodesta 2016 eteenpäin.

IKU-projektin työntekijät järjestävät yhdistyksen tiloissa erilaisia vapaa-ajan toimintaryhmiä. Syyskaudella 2015 tällaisia ryhmiä oli esimerkiksi kokkikerho, jossa kokattiin eri kulttuurien ruokia, toimintatorstai jossa syötiin aina aamuisin yhdessä aamupala ja tehtiin erilaisia toimintoja ja vierailukäyntejä eri kohteisiin ja ATK-kerho. Englannin kielen alkeis- ja jatkoryhmä ja englannin keskusteluryhmä toteutettiin vapaaehtoistyöntekijöiden voimin. Kauden aikana järjestettiin myös erilaisia tapahtumia kuten Syyskarnevaalit, isänpäivän tapahtuma ja joulumyyjäiset. Monikulttuurisen kohtaamisen ja vuorovaikutuksen lisäämiseksi lisäksi IKU-projektin tarkoituksena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Yhdessä-yhdistys ja IKU-projekti tarjoavat avoimen tilan johon tulla, ja jossa tavata ihmisiä joko erilaisten ryhmien muodossa tai ihan vaan yhdistyksen tiloissa aikaa viettämällä ja lehtiä lukemalla. Toiminta on lähtökohtaisesti suunnattu aikuisille, mutta mukana on myös joskus lapsia jotta vanhemmat voisivat osallistua toimintaa.

Muita toimintamuotoja ovat työllisyyspoliittinen Neda-hanke joka saa rahoituksensa Suomen TE-toimistolta ja Turun kaupungilta ja kuntouttava työtoiminta joka toteutetaan ostopalveluna Turun kaupungille. (Yhdessä-yhdistys 2015, 7-8)

3 VAPAAEHTOISTYÖ

3.1 Määritelmä

Raha-automaattiyhdistys on tutkinut vapaaehtoistyötä ja sen merkitystä hankkeissa, johon he antavat rahoitusta. Tutkimuksessaan Pessi ja Oravasaari (2001, 7) kuvaavat Suomen olevan aktiivinen vapaaehtoistoiminnan maa, vaikka usein ajatellaan toisin. Suomalaiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan aktiivisesti, lähes kaksi viidestä suomalaisesta osallistuu vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistyö on moninaista, ja sille on useita määritelmiä. Määritelmät ovat kuitenkin samankaltaisia, ja vapaaehtoistyötä ohjaavat aina tietyntyyppiset perusperiaatteet. Pessi ja Oravasaari (2001, 9) kuvaavat, että vapaaehtoistoiminta määritellään tutkimuksissa perinteisesti kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Myös Kostianen & Sademies (2013, 3) luonnehtivat vapaaehtoistyötä palkattomaksi ja vapaaehtoistyötä tehdään jonkun yleishyödyllisen asian vuoksi. Vapaaehtoistyön tulisi olla luonteeltaan myös tilapäistä toimintaa eikä vapaaehtoistyön tulisi olla ammatillista. Mielestäni ammatillisen työn määrittelyn raja vapaaehtoistyössä on häilyvä. Vapaaehtoistoimijoina on paljon eläkkeelle jääneitä henkilöitä, jotka jatkavat ammatillista työtään, esimerkiksi kielen opetusta vielä ammatillisen uransa jälkeen vapaaehtoistyöntekijöinä. Lisäksi moni opiskelija täydentää opintojen ohella ammattitaitoaan vapaaehtoistyöllä, jolloin vapaaehtoistyön voidaan katsoa olevan myös ammatillista.

Euroopan parlamentin mietinnöissä (2008) vapaaehtoistyötä on määritelty neljän kohdan kautta.

1. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan eli siitä ei makseta
2. Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta.
3. Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella.
4. Se on kaikille avointa.

Eskola & Kurki (2001, 16-17) toteavat, että vapaaehtoistyötä määritellessä tulee tarkastella myös käsitteitä vapaaehtoistoiminta, kolmas sektori ja kansalaisyhteiskunta. Vapaaehtoistyö toimintana sisältyy usein kolmannen sektorin toimintaan. Kolmas sektori sisältää myös kansalaisista itsestään nousevia oma-aputoiminnallisia tukimuotoja, kuten osuuskuntia tai työttömien omia yhdistyksiä. Järjestöissä jokainen yksittäinen jäsen tekee vapaaehtoistyötä, vapaaehtoistyöntekijän oletetaan toimivan palkatta, sen sijaan vapaaehtoistyötä voi organisoida palkattu työntekijä. Kansalaisyhteiskunta on käsitteenä kokoava. Se sisältää vapaaehtoistoiminnan, kolmannen sektorin ja poliittisen omaehtoisen toiminnan. Kansalaisyhteiskunta on kollektiivinen alue, jossa yksilöt, kansalaiset toimivat epävirallisesti. Tällä toiminnalla voi kuitenkin olla tavoitteita, jotka tähtäävät markkinoiden tai julkisen sektorin toiminnan muuttamiseen, kuten esimerkiksi työväenliikkeellä pyrittiin lainsäädännöllisiin muutoksiin.

Vapaaehtoistyöntekijät ovat mukana omasta vapaasta tahdostaan täysivaltaisina subjekteina. Vaikka vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa tai palkkiota, vapaaehtoistyöstä aiheutuneet kulut voidaan korvata. Näin pyritään varmistamaan tasavertainen osallistumismahdollisuus työskentelyyn, eikä varattomuus koidu vapaaehtoisuuden esteeksi. Jokaiselle pyritään löytämään yksilölle sopiva tehtävä. Edellytyksenä on, että työlle on tarve, oma tunnustettu kenttä ja resurssit. Vapaaehtoistyö ei voi eikä saa korvata ammatillista työtä. Ammatillisen työn ja vapaaehtoistyön tulisi kulkea rinnan tasavertaisina. Vapaaehtoistyötä tulee johtaa ja organisoida tukien ja mahdollistaen vapaaehtoistoimijoita, ei määräten. (Porkka 2009, 65)

Yeungin mukaan (2002, 11) vapaaehtoistoiminnan periaatteisiin suomessa on kirjattu muun muassa vastavuoroisuus, yhteinen ilo, tasa-arvoisuus, vapaaehtoisuus, palkattomuus, ei ammattimaisuus sekä luottamuksellisuus.

Eläkeliiton opas (2008, 6) kuvaa vapaaehtoistoimintaa ihmisten kohtaamiseksi ja auttamiseksi tavallisen ihmisen keinoin. Vapaaehtoistoiminnalle ei ole rajoja, sitä voi toteuttaa esimerkiksi lenkkipolulla, sitä voi tehdä itse haluamansa määrän päivässä, kuukaudessa tai viikossa. Vapaaehtoistoimintaa toteutetaan omasta halusta, omalla ajalla ja palkatta.

Vapaaehtoistyötä määrittävät myös samat periaatteet, kuin sosiaalialan työtä yleensä. Työtä tehdään autettavan ehdoilla ja se perustuu tasa-arvoisuuteen ja luottamukselliseen suhteeseen, myös vapaaehtoista koskee vaitiolovelvollisuus. Vapaaehtoistyöntekijä on myös oikeutettu ammattilaisen tukeen ja ohjaukseen. (Eläkeliitto Ry, 2008, 16-17)

Vapaaehtoistyötä voi määritellä myös vapaaehtoisen itsensä kautta. Eläkeliiton oppaan mukaan (2008, 7) vapaaehtoistoiminnalla on aina kaksi puolta: antaminen ja saaminen. Yksilön vapaaehtoistoiminnan määrittäviä tekijöitä voi olla esimerkiksi halu auttaa muita, oppia uutta, toteuttaa itseään, saada mielekästä ja hyödyllistä tekemistä, kuulua ryhmään ja saada uusia ystäviä ja tuttavuuksia.

3.2 Vapaaehtoistyö ja järjestöt

Yhdistystoiminta perustuu yleishyödylliseen ja voittoa tavoittelemattomaan luonteeseen. Järjestön taustalla on aatteellinen perusta ja ne tuottavat sekä suoraa että epäsuoraa yhteiskunnallista hyötyä ja täydentävät elinkeinotoimintaa esimerkiksi erityis- ja vertaispalvelujen katvealueella. (Ekholm 2015, 13)

Dufva & Niemelä (2003, 17) kuvaavat sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhdeksi keskeisimmistä tehtävälajeista vapaaehtoistyön mahdollistamisen. Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat syntyneet aktiivisten kansalaisten aloitteesta. Heidän kiinnostuksen kohteenaan on ollut tukea ja auttaa itseään ja muita kansalaisia, jotka ovat olleet samanlaisessa tilanteessa. Jo järjestötoiminnan syntyminen itsessään perustuu vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistoimijoiden aktiivisuuteen.

Monikulttuurisella kentällä kunnalla on vastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta paikallistasolla. Maahanmuuttajajärjestöt ovat kuitenkin merkittävässä roolissa viranomaispalveluiden täydentäjinä ja yhteistyökumppaneina palveluita suunnitellessa ja toteuttaessa. (Ekholm 2015, 17)

Ekholmin Maahanmuuttajajärjestöt palveluiden tuottajina (2015, 25) selvityksen haastatteluaineistosta on käynyt ilmi, että yhdistystoimijat kokevat aktiiviset vapaaehtoiset yhdistyksen perusvoimavarana. Yhteys jäsenistöön ja jäsenten mielipiteen kuuleminen on pohja kaikelle toiminnalle.



Kuvio 1 Pyramidimalli yhdistysten palveluntuotantorakenteesta

Selvityksessä on kuvattu pyramidimallilla, miten erilaiset yhdistykset muodostavan palveluntuotantonsa. Useasti keskeisin ja yleisin toimintamuoto on vapaaehtoistyö. Usein järjestöissä tuotettava lisäarvo syntyy juuri vapaaehtoistyöstä. Kokonaan vapaaehtoisvoimin toimivat yhdistykset mahdollistavat oman päätäntävaltansa jäsenistön kesken kun hankerahoittajat tuovat toiminnalle usein omat raaminsa. Vaikka yhdistykset toimisivat hankerahoituksella tai ostopalveluna, säilyy vapaaehtoistyö usein tärkeänä osana yhdistysten toimintaa. (Ekholm 2015, 52) Oman kokemuksen mukaan vapaaehtoistyöntekijöiden avulla saadaan aikaan monimuotoisempi palveluntarjonta, kuin pelkästään hankkeeseen palkattujen työntekijöiden resursseilla on mahdollista. Vapaaehtoistyöntekijät myös jossain tilanteissa mahdollistavat suurempaa yksilönohjausta, esimerkiksi suomen kielen opetuksessa tuo suurta lisäarvoa se, mitä enemmän auttavia suomen kielen taitajia joukossa on.

Pessin ja Oravasaaren raportin mukaan (2001, 113) vastaajista 66,8 prosenttia on arvioinut vapaaehtoistyön merkityksen erittäin suureksi ja 25,9 prosenttia melko suureksi oman järjestönsä toiminnan kannalta.

3.3 Vapaaehtoistyötä koskevat lait

Vapaaehtoistyöstä ei ole säädetty omaa, yksilöityä lakia Suomessa toisin kuin monissa muissa Euroopan maissa, mutta jotkut lain pykälät koskettavat vapaaehtoistyötä. Eriytetyn lain puuttuminen aiheuttaa kuitenkin hankaluuksia lain tulkintaan. (Kostiainen & Sademies 2013, 2)

Laki ei suoraan määrittele, millaista työtä vapaaehtoistyöntekijä saa tehdä, mutta Verohallinto on antanut omat ohjeensa vapaaehtoistyön verotuksesta. Suomessa talkootyö esimerkiksi taloyhtiöiden pihatalkoiden muodossa on yleistä, ja se katsotaan yleensä verottomaksi, yleishyödylliseksi toiminnaksi. Myös yhdistykset voivat järjestää talkoita, muun muassa varainhankintakampanjoilla ja usein myös se luetaan verottomaksi toiminnaksi. Vapaaehtoistyön tulee olla tilapäistä ja se ei saa olla ammatillista, esimerkiksi sähkötöiden tulisi olla veronalaisia ja sillä siihen vaaditaan ammattitaitoa. Vähäisen naapuriavun koetaan kuitenkin olevan verotonta työtä, vaikka sitä toteuttaisi ammatillisesti ja monelle ihmisille naapuriapu onkin osa yhteisöllisyyttä. Naapuriavusta voi myös antaa pienen rahallisen korvauksen verottomasti, mutta toiminta ei saa olla säännöllistä, eikä palkkiosta saisi sopia etukäteen. Raja verollisen ja verottoman tulon välillä on häilyvä. (Kostiainen & Sademies 2013, 3)

Työttömyysturvalain 0.12.2002/1290 mukaan työtön, joka nostaa valtion työttömyysturvaa on oikeutettu tekemään vapaaehtoistyötä tavanomaisessa yleishyödyllisessä toiminnassa tai talkootyössä, mutta ei toimia yhdistyksessä tai yrityksissä sellaisissa toimituksissa joita tavanomaisesti tehdään työsuhteessa. Jos etuuksia nostava toimii tällaisessa ympäristössä vapaaehtoisena, hänen työttömyysetuutensa katkaistaan. Työttömyysturvan tuella eläville maahanmuuttajille sen sijaan voidaan kirjata vapaaehtoistyön tekeminen kotouttamissuunnitelmaan

sillä sen koetaan olevan hyvä keino tutustua kulttuuriin, oppia kieltä ja saada uusia ystäviä. (Kostiainen & Sademies 2013, 4)

Vapaaehtoistyön tulee olla palkatonta. Yleishyödyllinen yhdistys voi kuitenkin korvata vapaaehtoistyöntekijälle matkakulut kodin ja toimintapaikan välillä ilman, että sitä katsotaan veronalaiseksi tuloksi. (Tulooverolaki 30.12.1992/1535)

Työturvallisuuslaissa 23.8.2002/738 on säädetty myös vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoistyötä organisoivan tahon on huolehdittava siitä, että vapaaehtoistyöntekijän turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa työpaikalla. Vapaaehtoistyöntekijän pitää myös sitoutua noudattamaan työympäristön turvallisuusohjeita ja käytettävä hänen käyttöönsä annettuja apuvälineitä tai henkilösuojaimia.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 koskettaa joiltain osin myös vapaaehtoistyötä, mutta sen tulkitseminen on haastavaa. Tärkeimpänä osana on, ettei työ vaaranna lapsen tai nuoren henkistä kehitystä, kasvua tai koulunkäyntiä.

4 MONIKULTTUURISUUS

4.1 Käsite

Korhonen & Puukari (2013, 12) kuvaavat kulttuurin itsessään koostuvan Peder-
senin määritelmän mukaan etnografisista muuttujista kuten kansallisuus, uskonto
ja kieli, demografisista muuttujista kuten ikä ja sukupuoli, statusmuuttujista kuten
sosiaalinen ja koulutuksellinen tausta ja monenlaisista virallisista ja epävirallisista
yhteyksistä.

Monikulttuurisuuden määrittelemisen on haasteellista koska käsite muuttuu kai-
ken aikaa. Monikulttuurisuus perustuu henkilökohtaiseen kokemusmaailmaan ja
henkilöhistoriaan ja muihin osa-alueisiin. Siihen vaikuttavat esimerkiksi minä-
kuva, maailmankuva, elämänkatsomus, arvot, kulttuurikäsitteet, ympäristö, histo-
ria, roolit, tunteet ja vuorovaikutustaidot. (MoniNet 2015)

Pasi Saukkonen (2013, 115) luonnehtii monikulttuurisuuden tarkoittavan väestöl-
lisenä tosiasiana yhteiskunnan kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta. Yhteis-
kunnassa puhutaan useita kieliä, harjoitetaan erilaisia uskontoja, noudatetaan
erilaisia tapoja ja traditioita sekä kannatetaan erilaisia ajatuksia hyvästä elä-
mästä.

Monikulttuurisuutta terminä käytetään nykyisin laajasti kuvaamaan monenlaisia
tilanteita tai tekijöitä. Yhdistävä tekijä voi olla esimerkiksi se, että termillä tarkoi-
tetaan heterogeenisyyttä eli epäyhtenäisyyttä. (Nieminen 2014, 22)

Wallin (2013, 13) pohtii monikulttuurisuuden vaikeuden käsitettä. Taitoa työsken-
nellä maahanmuuttajien kanssa ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä ei
voi oppia sormia napsauttamalla eikä kirjoja lukemalla. Asian vaikeus voi aiheu-
tua siitä, että monikulttuurisuus ei ole vain asenteissa vaan menee myös tuntei-
siin.

Saukkonen toteaa (2013, 115) monikulttuurisuuden termiä käytettävän myös politiikassa. Tällöin se viittaa ajattelutapaan ja poliittiseen toimintamalliin, jossa yhteiskunta tunnustaa sisältämänsä etnisen kulttuurisen moninaisuuden, arvostaa sitä ja tukee moninaisuuden säilymistä erilaisin keinoin.

4.2 Monikulttuurinen asiakastyö

Monikulttuurinen vuorovaikutus on aina ollut läsnä ihmiskunnan historiassa kaikkialla siellä, missä eri alueilla asuneet ihmiset ovat kaupan, uteliaisuuden tai uusien alueiden valloittamisen kautta lähteneet liikkeelle ja kohdanneet muilla alueilla asuvia ihmisiä. Suomi on kuitenkin moniin muihin maihin verrattuna ollut suhteellisen yksikulttuurinen maa, jossa ei monille muille maille totutussa mittakaavassa ole totuttu kohtaamaan eri kulttuureista tulevia arjessa. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 36) Wallin (2013, 7) toteaa Suomen monikulttuuristuneen merkittävästi viime vuosikymmenen aikana. Hänen mukaansa (2013, 23) monikulttuurisuus suomessa on uusi ja vanha asia, sillä monikulttuurisuus on ollut läsnä jo kauan muun muassa naapurimaamme ruotsin ja suomessa asuvan ruotsinkielisen vähemmistön myötä.

Monikulttuurisessa asiakastyössä kohdataan erikielisiä, eri-ikäisiä ja eritaustaisia ihmisiä eli lukuisilla eri tavoilla erilaisia ihmisiä. (Nieminen 2014, 22) Delaware Valleyen yliopiston blogissa (2014) on mainittu huomioitavia seikkoja monikulttuuriseen asiakastyöhön. Monikulttuurista työtä tehdessä tulee kyetä nimeämään ja ja tiedostamaan olemassa olevat erityispiirteet esimerkiksi uskontoon ja lähtömaahan liittyen, tunnistaa tietynlaisen käytöksen olevan kulttuurisidonnaista, oppia kulttuurista myös itse ja kunnioittaa toisen kulttuuria, reflektoida omaa toimintaansa ja tapojaan verraten muihin kulttuureihin ja toimintatapoihin ja oppia työn lomassa. Täydellistä kulttuurituntemusta ei voi saavuttaa, mutta ihmisiä kohtaamalla voi syventää osaamistaan.

Monikulttuurisen asiakastyön erityispiirteitä ovat erilainen tausta, kommunikatiokulttuuri, erilainen tieto- ja taitotaso, erilainen hierarkiäkäsitys koskien statusta,

valtaa ikää ja sukupuolta, yksilö- tai yhteisökulttuurin mukaan toimiminen ja erilainen aikakäsitys. (Nieminen 2014, 22)

Vuorovaikutustavoissa rupattelusta on perinteisesti käytetty englanninkielen ilmausta small talk. Rupattelun avulla voidaan tunnustella tilannetta ja pohjustaa suotuisaa ilmapiiriä. Asiakastyössä rupattelu auttaa lieventämään jännitystä, ja sen avulla voidaan saada tärkeitä tietoja. (Nieminen 2014, 63)

Kevyitä ja yleisesti hyväksytyjä keskustelunaiheita ovat esimerkiksi sää, asiakkaan kotimaa, lomamatka, Suomi, urheilu, perinteet ja juhlat sekä musiikki, elokuvat ja tv-ohjelmat. Rupattelussa vältetään kajoamista ristiriitaisiin aiheisiin. Kansainvälisessä yhteistyössä on todettu kolme aiheetta, joita ei ole syytä käsitellä: uskonto, politiikka ja seksi. Pitkäaikaisessa ja luottamuksellisessa asiakassuhteessa sallitaan tosin arkojenkin aiheiden käsittely. Muita vältettäviä aiheita ovat muun muassa asiakkaan kulttuurin ja kotimaan arviointi ja kuninkaallisten arviointi. (Nieminen 2014, 65) Niemisen teos kertoo monikulttuurisesta asiakastyöstä lähinnä kaupallisen alan eikä sosiaalialan kautta. Mielestäni sosiaalialalla esimerkiksi pakolaisten kanssa työskennellessä tulee huomioida, että esimerkiksi asiakkaan kotimaasta puhuminen voi kirvoittaa ilmoille myös ikäviä muistoja esimerkiksi sotatilanteista. Kannattaa siis miettiä, onko sopivaa tai tarpeenmukaista ottaa kotimaata heti alussa, vai odottaa asiakkaan aloitetta tai tarpeeksi syvän luottamussuhteen syntymistä.

Stereotypialla voi olla vaikutusta vuorovaikutuksen onnistumisessa. Stereotypialla tarkoitetaan yleistystä, jolla luonnehditaan esimerkiksi kansanryhmää. Usein yleistyksen liioittelevat kulttuurien välisiä eroja ja luovat odotuksia tietyn tyyppiseen käyttäytymiseen. Usein oletukset ovat negatiivisia. Näemme helposti ne piirteet, joita odotamme näkevämmä ja vahvistamme stereotypiaa entisestään. (Nieminen 2014, 75) Kulttuuritaustan yleistys voi auttaa asiakaspalvelijaa asiakkaan ensikohtaamisessa. Sen jälkeen asiakaspalvelija säätelee, muuntaa ja vaihtaa käytöstään asiakkaan edellyttämällä tavalla. Stereotypian avulla voidaan arvioida ennalta, mutta ne voivat myös johtaa harhaan. (Nieminen 2014, 77) Stereotypioilla varautuminen voi olla eduksi uuden asiakassuhteen solmimi-

sessä. Yhdysvaltalaisista asiakasta on arveluttava lähestyä suomalaisesta, pidättyvästä näkökulmasta, koska yhdysvaltalainen on yleensä tottunut innostuneisiin ja puheliaisiin asiakaspalvelijoihin. (Nieminen 2014, 77)

Ihmisillä on ennakkoluuloja ja pelkoja kulttuurin katsomatta. Vieras kulttuuri voi kiehtoa ja pelottaa ja erilaisuuden hyväksyminen ja sisäistäminen on haasteellista. (Wallin, 2013, 13)

Alitolppa-Niitamo ym. (2014, 6-7) toteavat, että monikulttuuriseen työhön on mahdollista luoda reseptikirjaa, vaikka sellaista toivotaankin. Kulttuurista moninaisuutta kuvataan eläväksi ilmiöksi, se mitä jonkin kulttuuritaustan edustajat kokevat kuuluvaksi omaan kulttuuriinsa muuttuu ajan myötä. Kirja voisi tällöin jäädä nopeasti vanhaksi ja neuvot muuttua kiistellyiksi. Myös maahanmuuttoprosessi itsessään muuttaa ihmisen suhtautumista kulttuuritaustansa siten, ettei näkemys perinteistä ole samanlainen kuin vuosikymmeniä aiemmin muuttaneiden mielestä. Vaikkei ohjekirjaa voida luoda, tulee muistaa että kulttuuritaustalla on kuitenkin merkitystä. Tietyistä kulttuuritaustoista tulevien ihmisten ajattelutavoissa ja normeissa voi olla yhteneväisyyksiä, joita voimme oppia kokemuksesta. Mahdollisimman monen kulttuurin erityispiirteiden tuntemista tärkeämpää on kehittää omia vuorovaikutustaitojaan ja kehittää tietämystä maahanmuutto- ja koutumisprosessin haasteista ylipäätään.

4.3 Monikulttuurisen kohtaamisen eettiset periaatteet

Ammattietiikassa pohditaan työtä ja ammatillisuutta. Kykyä arvioida omaa työtä ja työkäytäntöjä eettisesti pidetään kehittyneen ammatillisuuden tunnusmerkkinä. Sosiaaliala on erityisessä suhteessa etiikkaan ja ihmisoikeuksiin. Eettisyyttä vaaditaan koska ammattiasemassa on usein mahdollisuuksia ja valtaa vaikuttaa asiakkaan elämään ja sitä kautta myös yhteiskuntaan. Eettisyys liitetään usein tunteisiin, sillä oikealta tuntuva toiminta koetaan hyväksi toiminnaksi. Tunteet voivat kuitenkin johtaa harhaan. (Talentia Ry 2013, 6) Mielestäni vapaaehtoistyötä tarkastellessa tulee huomioida, että vapaaehtoistyöntekijällä ei välttämättä ole ammatillisia eettisiä työskentelytaitoja. Kun Talentian Sosiaalialan ammattilaisen

eettiset ohjeet (2013, 11) kuvaavat, että ammattilaisella sosiaalialalla on henkilökohtainen vastuu ammatissaan harjoittamista eettisistä ratkaisuista, ei vapaaehtoistyöntekijältä voida odottaa tai vaatia samaa. Vapaaehtoistyöntekijä voi tarvita organisaation tukea vapaaehtoistyön eettiseen toteuttamiseen.

Monikulttuurisessa ohjauksessa on tärkeää muistaa ottaa ihminen huomioon kokonaisuutena kulttuuriin katsomatta. Kulttuurin lisäksi huomioon otettavia asioita ovat ihmisen kokemuksellisuus, ajattelevaisuus, toiminnallisuus, sosiaalisuus, biologisuus, hengellisyys, uskonnollisuus ja poliittisuus. (Korhonen & Puukari 2013, 13-15) Ihmistä ja hänen tarpeitaan ei voi yleistää kulttuurin perusteella, sillä kulttuuriin katsomatta jokainen ihminen on yksilö. Myös Talentian ammattieettiset ohjeet (2013, 8) painottavat kokonaisvaltaista kohtaamista. Ihminen tulee ottaa huomioon yksilönä, mutta myös osana perhettään, ympäristöä ja yhteiskuntaa.

Monikulttuurisessa asiakastyössä pätevät samat eettiset periaatteet kuin muusakin sosiaalialan työssä, mutta pinnalle voidaan nostaa muutamia seikkoja. Asiakkaalla on itsemääräämisoikeus. Ammattilaisen on kuultava, kunnioitettava ja edistettävä asiakkaan omaa tahtoa. (Talentia Ry 2013, 8) Monikulttuurisessa työssä asiakkaan omat toivomukset on siis huomioitava esimerkiksi kotouttamissuunnitelman laatimisessa, ja hänelle on järjestettävä paikan päälle esimerkiksi oman kielen tulkki, jotta hän voi konkreettisesti ottaa osaa suunnitelman luomiseen.

Kulttuurisidonnaisia ohjeita ovat negatiivisen syrjinnän estäminen ja erilaisuuden tunnustaminen. Syrjintää ei saa esiintyä muun muassa kulttuuriin, ihonväriin, rotuun tai uskontoon perustuen. On tunnustettava yhteiskunnassa vallitseva etninen ja kulttuurinen moninaisuus, ja kunnioitettava sitä. (Talentia Ry 2013, 9)

5 LAADULLISEN TUTKIMUKSEN KUVAUS

5.1 Prosessin kuvaus ja menetelmät

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Se on toteutettu yhteistyössä Yhdessä-yhdistyksen kanssa. Olen suorittanut yhdistyksellä 350 tunnin sosiaalipalvelutyön suuntaavien opintojeni harjoittelun, ja näin perehtynyt opinnäytetyön aiheeseen paikan päällä. Opinnäytetyön prosessiin ja sen muotoutumiseen viimeiseen malliinsa on sisällynyt paljon erilaisia tehtäviä. Lähdimme liikkeelle vapaaehtoistyön mainostamisesta ja vapaaehtoistyön rekrytoinnista. Tutkimushaastatteluun valitsimme vapaaehtoisten joukosta kauden aikana aktiivisesti mukana olleet toimijat. Kauden aikana vapaaehtoisia on tullut ja mennyt, osa on lopettanut vapaaehtoistoimintansa syystä tai toisesta kesken ja osa on ollut mukana avustamassa satunnaisesti esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa. Kauden aikana työtä tuke-
massa on ollut myös opiskelijoita, työharjoittelijoita ja työkokeilijoita.

Tutkimukseen haastateltiin viisi vapaaehtoistyöntekijää. Sen lisäksi lähetimme 17 turkulaiselle yhdistystoimijalle Webropol kyselyn liittyen vapaaehtoistyön koordinointiin. Vastauksia kyselyyn saimme viideltä henkilöltä. Webropol aineistoa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa yhdistyksen toiminnassa ja vapaaehtoistyön koordinoinnissa ja kehittämisessä. Opinnäytetyön monikulttuuriseen näkökulmaan yhdistysten haastatteluaineisto ei ole olennainen, mutta sen avulla laajennettiin omaa osaamista ja näkökulmaa.

Yleensä lomakekyselyitä käytetään lähinnä kvantitatiivisten tutkimusten yhteydessä. Koimme kuitenkin lomakekyselyn helpommin lähestyttäväksi ja nopeaksi vastata. Kysely sisälsi enimmäkseen avoimia, laadulliseen tutkimukseen viittavia kysymyksiä.

Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen sisältö ja tarkoitus tutkimusetiikan mukaisesti. Heiltä on saatu suostumus haastattelujen nauhoittamiseen ja litterointiin jatkokäyttöä varten. Haastateltavat olivat tietoisia, että tulokset julkaistaan opinnäytetyön muodossa, mutta tulokset ovat anonyymejä.

Haastattelun rakenteellisena pohjana toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 73) painottavat, että haastattelussakaan ei voi kysellä mitä tahansa, vaan pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustarkoituksiin ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli ilmiöstä jo tiedettyyn. Puolistrukturoituun haastatteluun päädyin siitä syystä, että se tuntui sopivammalta tavalta kerätä aineistoa tällaisessa yhteydessä: se antaa vapaat kädet poiketa kysymysten rajojen ulkopuolelle ja mahdollisuuden syventyä kaivelemaan etsittyjä asioita ja vastauksia haastateltavalta. Haastattelua ohjaa siitä huolimatta tietty runko, mikä helpottaa pitämään aineiston tutkimusongelmaa vastaavana.

Haastattelurunko on rakennettu teoriaohjaavasti. Tärkeää kuitenkin haastattelun kannalta oli, miten kokemukset keskittyvät vapaaehtoisen kokemuksellisuuteen toimijana juuri tässä kyseisessä toimintaympäristössä.

Tuomi & Sarajärvi (2009, 73) kuvaavat haastattelun eduiksi sen joustavuuden. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua tiedonantajan eli haastateltavan kanssa. Tällaista mahdollisuutta ei ole esimerkiksi postitse lähetetyssä lomakehaastattelussa.

Laadullisen aineiston analyysiin on monia lähtökohtia. Tyypillisesti analyysi on Vallin ja Aaltolan (2015, 110) mukaan tekstien pohtimista, vertailua, tulkitsemista ja niihin limittyvää teoretisointia. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92) kehottavat huomiomaan nämä seikat, jotka tutkija Timo Laine Jyväskylän yliopiston filosofian laitokselta on todennut jo aiemmin: tee vahva päätös aineiston kiinnostavimmasta asiasta ja jätä pois muu tutkimuksesta, koodaa aineisto ja teemoita, tyypittele tai luokittele se.

Valli ja Aaltola (2015, 109) kuvaavat laadullisen aineiston tekstimuotoiseksi aineistoksi, jota ei joko haluta tai voida muuntaa numeromuotoon. He sanovat aineiston olevan tyypillisesti digitaalisia tallenteita esimerkiksi haastatteluista, jotka

on litteroitu jälkeinpäin tekstimuotoon tekstinkäsittelyn ohjelmalla. Opinnäytetyössäni pääasiallinen dokumentointi ja aineisto on kasattu tähän tapaan. Haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu myöhemmin kirjalliseen muotoon. Lisäksi minulla on muita kirjallisia muistiinpanoja prosessin varrelta: omia ajatuksia oppimispäiväkirjan muodossa, pohdintoja vapaaehtoistyön tulevaisuudesta yhdistyksellä ja teoriaviitteitä kirjattuna. Kaikki projektin aikana toteutetut toiminnot on toiminnan jälkeen kirjattu ja avattu tekstimuotoon, jotta jatkotoimenpiteissä on helppompaa nähdä mikä oli toimiva toteutustapa ja mikä ei.

Sisällönanalyysissä aineistoa tutkitaan eri tavoin. Tietoa eritellään, etsitään samankaltaisuuksia tai poikkeavuuksia ja tietoa tiivistetään. Sisällönanalyysi on tekstimuotoista, ja aineisto voi olla lähes mitä vain kuten kirjatut haastattelut tai päiväkirjamerkinnot. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105)

Teorialähtöisestä analyysistä puhutaan, kun aineiston analyysi perustuu jo olemassa olevaan malliin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95-99) Haastatteluaineistoa on analysoitu verraten niitä Niemisen (2014) määrittelemiin monikulttuurisen asiakastyön erityispiirteisiin. Aineiston analyysi on teoriaohjaava: analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjaudu suoraan teoriaan tai teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96) Teoria-aineistona on käytetty myös muita tutkimuksia vapaaehtoisuuteen ja sen kokemuksiin liittyen.

Webropol kyselyn analyysissä lähdin hakemaan aineistosta samankaltaisuuksia ja toisaalta myös erilaisuuksia, sillä joissain kysymyksissä vastaajien mielipiteet jakautuivat vahvasti kahtia.

5.2 Eteneminen ja dokumentointi

Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa jo elokuussa 2015 kun istuimme IKU-projektin työntekijöiden kanssa yhdessä pöydän ääreen. Tällöin pidimme ensimmäisen suunnittelupalaverin opinnäytetyön aiheeseen ja työharjoitteluuni liittyen. Päätimme, että opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoistyö ja sen kehittäminen. Opinnäytetyön työvaiheet viittaavat enemmän toiminnalliseen kehittämisprojektiin

kuin laadulliseen tutkimukseen, sillä aluksi opinnäytetyön oli tarkoitus toteutua kehittämisprojektina. Sovimme myös, että lähdemme markkinoimaan vapaaehtoistyömahdollisuuksia lentolehtisillä ”Meillä on unelma” –mielenosoitukseen Turun torille. Samalla sovimme päivämäärän ensimmäiselle uusien illalle ja kirjassimme sen jaettavaan esitteeseen. Elokuun lopulla aloitin myös työharjoitteluni yhdistyksellä, pääsääntöisesti toimin yhdistyksellä kolmena päivänä viikossa keskiviikosta perjantaihin.

Meillä on unelma –mielenosoitus järjestettiin 8. elokuuta. Ensimmäinen uusien iltat oli jo 26. elokuuta. Olimme sen suhteen toiveikkaita, sillä markkinointi mielenosoituksessa tuntui sujuneen hyvin. Lisäksi uskoimme, että monikulttuurisuuden ollessa aiheena jo pinnalla muutenkin, olisimme kirvoittaneet paikalle useampia ihmisiä. Ihmisiä paikalle saapui kuitenkin vain kolme, ja hekin olivat yhdistykselle tuttuja jo entuudestaan.

23. syyskuuta järjestin tapaamisen jo toiminnassa mukana oleville vapaaehtoisille. Paikalle saapui vain kaksi vapaaehtoistyöntekijää. He olivat toiminnassaan jo valmiiksi aktiivisia ja yhteisöön sitoutuneita ihmisiä. Heidän motiiveinaan tulla toimintaan on ollut enemmän vapaa-ajan toiminnan lisääminen ja verkostoituminen. Toinen mukana olleista vapaaehtoisista otettiinkin tapaamisen jälkeen yhdistykselle työkokeiluun.

30. syyskuuta järjestimme toisen uusien illan. Iltaa markkinoitiin yhdistyksen Facebook-sivuilla ja kotisivuilla. Lisäksi veimme mainokset illasta Varissuon liikkeskuksen ilmoitustaululle ja markkinoimme vapaaehtoistyön mahdollisuuksia yhdistyksen omassa tapahtumassa Syyskarnevaaleilla 12. syyskuuta ja järjestötapahtumassa. Mahdollisuuksien torilla 20. syyskuuta. Paikalle saapui neljä henkilöä.

Kolmas ja viimeinen uusien iltat järjestettiin 21. lokakuuta. Markkinoinnin keinot olivat samat kuin aiemminkin, lisäksi lähetimme kohdistettuja ilmoituksia tietynlaisista työtehtävistä, esimerkiksi graafisesta suunnittelusta tai tapahtumatuotannosta oppilaitoksille. Paikalle saapui kaksi vapaaehtoistyöstä kiinnostunutta sekä

yksi, joka etsi itsellensä tukihenkilöä. Saimme yhdistettyä aiempaan vapaaehtoisten iltaan tulleen ihmisen tukihenkilöksi.

Kausi alkoi olla jo hyvällä mallilla kohti vuoden loppua, ja materiaali kehittämisprosessin tuotokseksi tuloksetonta. Lokakuun lopulla istuimme siis taas pöydän ääreen pohtimaan sitä, millainen opinnäytetyö olisi hyödyllinen oman oppimiseni ja projektin kannalta. Tällöin päädyimme kvalitatiiviseen opinnäytetyöhön jossa haastattelujen kohteena ovat aktiivisimmat vapaaehtoistyöntekijät. Kun päätös opinnäytetyön rakenteen muutoksesta oli tehty, asiat alkoivatkin jälleen eteneään todella nopeasti. Haastattelulomakkeiden laatimiseen ryhdyttiin välittömästi.

Vapaaehtoisten haastattelut tehtiin marraskuun ja joulukuun aikana. Joulukuussa myös työharjoitteluni päättyi. 17.12. järjestettiin Kiitosjuhla yhdistyksen toiminnassa mukana olleille. Tapahtumassa muistettiin myös vapaaehtoistyöntekijöitä. Järjestötoimijoille kysely laadittiin ja lähetettiin maaliskuussa 2016.

Opinnäytetyön kirjallinen työstäminen on alkanut osittain jo samalla elokuussa, kun prosessi on alkanut muutoinkin. Teoriapohjan ja aineiston muotoutuminen on myös prosessin aikana muuttunut työn luonteen muutoksen vuoksi. Ne aineistot, joita on kerätty silloin kun opinnäytetyötä työstettiin vielä kehittämisprojektina, eivät ole enää valideja laadullisen tutkimuksen kannalta.

6 TULOKSET

6.1 Ajatuksia monikulttuurisuudesta ja toimintaympäristöstä

Pyysin haastateltavia vapaaehtoistyöntekijöitä määrittelemään monikulttuurisuutta. Heidän mukaansa monikulttuurisuus voi olla mitä tahansa. Kaikki haastateltavat kuitenkin mainitsivat yhtenä piirteenä etnisen taustan. Piirteiksi lueteltiin myös kieli, uskonto, arvomaailma, tavat ja tottumukset ja yhteisöt ja niiden poikkeavaisuudet. Haastateltavat olivat kaikki tottuneita monikulttuuriseen ympäristöön ja osa myös opiskellut aiheesta, joten määrittely osuu hyvin yksin monikulttuurisuuteen viittaavan teoreettisen määrittelyn kanssa.

Monikulttuurista toimintaympäristöä haastateltavat kuvasivat yhteisölliseksi, myönteiseksi, rehelliseksi, kannustavaksi, sekavaksi, helpoksi ja rennoksi. Sekava käsitteenä haluttiin vielä tarkentaa kuvaamaan englannin kielen sanaa ”mixed”. Yhdistyksen koettiin myös edistävän integroitumista, olevan lähellä ja helppo tulla paikalle ja paikaksi jossa yhdessä oppiminen on mahdollista. Asiakkaiden erilaiset taustat

Yhdistyksellä on ihmisiä ympäri maailman. Haastateltavat olivat asiakasryhmän monimuotoisuudesta tietoisia jo ennen vapaaehtoistyön aloittamista. Osalla haastateltavista asiakasryhmän monimuotoisuus on myös toiminut innostajana ja motiivina ottaa osaa toimintaan. Monimuotoisessa ryhmässä toimiminen antaa myös itselle toimijana tietoa ja ymmärrystä muista kulttuureista ja tavoista. Haastateltavat kokivat monimuotoisen ryhmän innostavana ja jopa tutuna joko oman suomessa tapahtuneen aktiivisuutensa tai taustansa vuoksi tai matkustelemalla kulttuuritaustoihin tutustumisen vuoksi matkustelemalla tai olemalla itse joskus maahanmuuttajan asemassa vieraassa maassa.

Toiminnan yhteydessä on koettu, että suomalaisille tyypilliset taidot, kuten jo alasteella opittu virkkaus eivät kuulu välttämättä muualta tulleiden kulttuuritaustaan. Osa vapaaehtoisista käyttää ohjauksessaan paljon esimerkkejä suomen kulttuurista. Ohjaajana on pitänyt oppia, etteivät nämä kulttuuriset tekijät olekaan

kaikille samalla tapaa itsestäänselvyyksiä. Asia on koettu harmilliseksi, sillä ei ehkä koeta, että pystyisi ohjaamaan kaikkia yhtä tehokkaasti, kun itselle ominaiset esimerkit eivät toimikaan samalla tavalla kaikkiin osallistujiin. On haasteellista keksiä yleismaailmallisia esimerkkejä, jotka ymmärrettäisiin myös ilman suomalaista kulttuuriperimää.

6.2 Kommunikaatiokulttuuri

Haastatteluaineiston analyysissä luin kommunikaatiokulttuuriin kuuluvaksi kielitaidon. Jokainen haastateltava mainitsi kielen jollain tapaa merkittäväksi tekijäksi, se koettiin myös monikulttuurisen ohjaustyön suurimmaksi haasteeksi. Ryhmiin osallistuu paljon ihmisiä, joilla on heikko suomen kielen taito. Joukossa on myös ihmisiä, jotka eivät puhu suomea perus tervehdyksiä enempää. Yhteisen kielen puute aiheuttaa väärinkäsityksiä. Asioita on vaikea selittää ja erityisesti opetuksessa kielitaidon puute on koettu ongelmalliseksi. Ratkaisuja yhteisen kielen puuttumiseen on haettu visuaalisuudesta. Toivottiin myös, että kielitaidon kokonaan puuttumisesta olisi varoitettu jo ennen vapaaehtoistyöhön ryhtymistä. Kielenopetuksessa on toivottu, että osallistujat saisivat rohkeutta kielen puhumiseen. Toive voidaan nähdä kaksisuuntaisesti niin suomalaisten englannin kielen puhumiseen opetustilanteissa kuin maahanmuuttajien suomen kielen puhumiseen. Kielen opettamisessa koettiin, että olisi tärkeää saada aineistoja asiakkaan omalla kielellä: esimerkiksi käännöslauseiden tekeminen koituu mahdottomaksi, jos ei tunneta tehtävänannossa käytettyä kieltä.

Myös lomakehaastatteluun vastanneet yhdistystoimijat kokivat kielitaidon haasteeksi, mutta myös mahdollisuudeksi. Jo suomea osaavat maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat voineet toimia apuna sellaisten henkilöiden kanssa, jotka eivät vielä suomea osaa. Lisäarvoa tuotti myös se, että vuorovaikutuksessa äidinkieltään muuta kuin suomea puhuvan kanssa on myös itsellä mahdollisuus oppia uutta kieltä.

6.3 Aikakäsitys

Kielitaidon rinnalle haasteeksi nousi erilainen aikakäsitys. Aineistossa on huomioitava se, että yhdistyksen toiminta perustuu avoimuuteen ja vapaaehtoisuuteen. Ei voida siis tehdä suoraan erittelyä siitä, että satunnainen osanotto tai myöhästely koskisi vain jotakin tiettyä etnistä ryhmää. Kaikki haastateltavat kokivat, että olisi parempi jos osallistujat olisivat mukana säännöllisesti ja aktiivisesti, mutta todellisuudessa osallistuminen oli hyvin epäsäännöllistä. Liukuvasta aikakäsityksestä ja osallistumisen satunnaisuudesta vapaaehtoistyöntekijöitä oli kuitenkin varoitettu jo etukäteen. Mikäli asiasta ei olisi tiedotettu, olisivat vapaaehtoiset voineet kokea ryhmästä poisjäämisen omaksi syykseen. Ryhmistä myöhästely oli vapaaehtoisten mielestä yleistä. Yksi haastateltavista kuitenkin totesi, että usein suomalaiset ovat paikalla jo varttia ennen tunnin alkua ja maahanmuuttajataus- taiset asiakkaat saapuvat vartti tunnin alkamisajan jälkeen. Haasteeksi on koettu, ettei opetus voi olla järjestelmällistä. Poissaolijat vaativat kertausta aiempien tun- tien aihepiireihin, vaikka kertaus ei aina ole mahdollista. Osallistujan oma oppi- minen kärsii, kun hän ei käy tunneilla säännöllisesti, mutta ohjaajat haluavat kui- tenkin edetä jonkunlaisen suunnitelman mukaan eikä junnata aiheessa paikal- laan. Osa osallistujista myös on paikalla aktiivisesti joka kerta, joten heidän kan- naltaan olisi epärealistista jos aiheissa ei mentäisi eteenpäin. Haasteita on aiheutta- nut myös, kun on luvattu opettaa jollekin jotakin seuraavalla kerralla eikä hän ole saapunut paikalle. Seuraavalle ja taas seuraavalle on luvattu sama, ja yhtäkkiä kaikki erityisopetusta vaativat ovatkin paikalla samaan aikaan.

6.4 Yksilö- tai yhteisökulttuurin mukaan toimiminen

Yhteisöllisyys mainittiin jo vapaaehtoistyöntekijöiden omissa kokemuksissa. Nä- ennäisesti kaikki kokivat kuuluvansa toimintaympäristön yhteisöön. Lisäksi yhtei- sössä toimiminen koettiin ylipäätään tärkeäksi. Yhteisöllisyydessä koettiin muka- vaksi kulttuurien väliltä poistuvat rajat, suomalaiset auttavat mielellään maahan- muuttajaa esimerkiksi kielitaidon puuttuessa. Maahanmuuttaja asiakkaat koettiin

pääosin puhumisessa ja osallistumisessa aktiivisemmiksi. Toivottiin, että suomalaiset uskaltaisivat antaa itsellensä useammin luvan tehdä virheitä. Haastavaksi koettiin, että osa osallistujista pitää enemmän yhteisöllisyydestä ja kommunikoinnista kun taas osa kaipaisi ympärilleen täydellistä oppimisrauhaa.

6.5 Hierarkiäkäsitys koskien statusta, valtaa ikää ja sukupuolta

Valtaa, sukupuolta tai statusta ei mainittu haastattelujen yhteydessä. Ikä vaikutti ryhmien muotoon siten, että maahanmuuttajataustaisista osallistujista suurin osa oli nuoria, kun taas kantasuomalaisista aktiivisempia olivat vanhemmat ihmiset. Ryhmiin osallistuvien henkilöiden profiili kuvaa hyvin Varissuon alueen ikä- ja etnistä jakaumaa. Kantasuomalaiset kävijät ovat vanhempaa väestöä ja maahanmuuttajataustaiset nuorempia. Yhdistystoimijoiden vastauksissa asiakasryhmäksi oli kuvattu pääasiallisesti perheenäidit.

6.6 Vapaaehtoistyötä tekevien järjestöjen huomioita

Kaikki järjestöhaastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että vapaaehtoistyöntekijät tuottavat suurta lisäarvoa toiminnalle. Vapaaehtoistyöntekijöitä kuvailtiin työpareiksi ja ilman vapaaehtoistyöntekijöitä osa yhdistyksistä ei toimisi ollenkaan. Haastateltu järjestötoimija kirjoittaa, että: "Merkitys on on siis aika kokonaisvaltainen. Ilman sitä ei olis mitään ja nyt on "kaikki"."

Päällimmäinen syy, miksi järjestötoimijoiden haastatteluihin ryhdyttiin, oli tuottaa yhdistyksen työntekijöille tietoa siitä, miten paljon resursseja vapaaehtoistyöhön muissa järjestöissä käytetään ja millaisia keinoja järjestöillä on sitouttaa vapaaehtoistyöntekijänsä.

Yksi järjestöhaastatteluun vastaajista kertoi työnkuvansa perustuvan vapaaehtoisten koordinointiin, joten aikaa työhön oli käytettävissä päivittäin. Myös muut vastaajat ovat kuitenkin kertoneet, että aikaa vapaaehtoistyön koordinointiin löytyy vähintään viikoittain. Ajatus ajan riittävyydestä jakoi vastaajat kahtia. Kun työnkuvasta suurin osa on vapaaehtoistyön koordinointia, on aika riittävä. Lisäksi

aika koettiin riittäväksi siitä syystä että vapaaehtoistoimijat olivat jo vakiintuneita ja yhteistyö jatkunut niin pitkään, ettei koordinointi vaadi erityistä panosta. Muut kokivat ajan riittämättömäksi, koordinoinnin koettiin vievän työajasta liikaa aikaa tai sitä ei ehditty tekemään tarpeeksi. Yksi järjestöhaastateltavista totesi töitä olevan aina enemmän kuin tekijöitä. Lisäksi aineelliset resurssit tuntuivat riittämättömiltä.

Kun opinnäytetyöprosessissani suunnittelin lisääväni vapaaehtoistyöntekijöiden tukemista ja koulutusta, ei se tuottanut vapaaehtoistyöntekijöissä mielenkiintoa osallistua. Kaikki järjestöhaastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että vapaaehtoistyöntekijän sitouttamisen kannalta tuki ja ohjaus on erityisen tärkeää. Muita sitouttamisen kannalta tärkeitä tekijöitä olivat hymy, kiitos ja virkistystoiminta. Vapaaehtoistyöntekijöitä haastatellessani kysyin, kokeeko vapaaehtoistyöntekijä, että hänen työtänsä yhdistyksellä arvostetaan. Yksi haastateltavista totesi, että kyllä hän kokee työtänsä arvostettavan, mutta ei sitä ole kyllä koskaan ääneen sanottu. Voimme siis päätellä, että pienillä, yksinkertaisilla asioilla, kuten kiitoksen ääneen sanomisella on suuri voima ja merkityksellisyys.

Vapaaehtoistyöntekijöiden ohjauksessa hyviksi käytännöiksi mainittiin mahdollisuus viikoittaiseen ohjaukseen ja keskusteluun, työtehtävien selkeä kuvaaminen ja yhteinen hauskanpito. Haasteeksi koettiin kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen: välillä vapaaehtoisia on tulossa enemmän kuin työtehtäviä riittää. Kuitenkin toinen vastaajista oli aiemmin sanonut, että työtehtäviä on aina enemmän kuin tekijöitä, joten joissain paikoissa vapaaehtoisia riittää vaikka muille jakaa, mutta jostain syystä toimijat eivät kuitenkaan jakaudu sinne missä heitä tarvittaisiin. Lisäksi haastavaa on löytää jokaiselle toimijalle sopiva työtehtävä. Työn pitkäjän- teinen suunnittelu on myös hankalaa, koska koskaan ei voida tietää millainen joukko vapaaehtoisia saapuu paikalle.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli käsitellä ja tuoda esille monikulttuurisen toimintaympäristön tuomia haasteita ja mahdollisuuksia. Halusimme saada selville, millaisia erityispiirteitä monikulttuurisuus tuo ohjaukseen ja vaatiiko tällainen ympäristö erityisiä sitouttamiskeinoja tai lisättyä työnohjausta vapaaehtoistyöntekijöille.

Ollakseen moniulotteisempi ja mielenkiintoisempi, olisi haastatteluaineistoa saanut olla enemmän. Koska opinnäytetyön muodostuminen laadulliseen muotoonsa kesti kuitenkin niin pitkään, tuntui aika loppuvan kesken.

Tutkimus kuitenkin osoitti, että osa vapaaehtoistyöntekijöistä on saapunut juurikin toimintaympäristön monikulttuurisuuden vuoksi, kun taas osa on tullut paikalle vain kehittääkseen ammatillisuuttaan ja toimintaympäristöllä ei ole niin suurta merkitystä. Myös ammatillisen kasvun vuoksi vapaaehtoistyötä tekevät kuitenkin omasivat aiempaa monikulttuurista kokemusta joko ulkomailta tai kotimaasta, joten heillä on ollut matala kynnyks saapua paikalle. Kummassakin vapaaehtoistyöntekijän tyypissä voimme siis todeta, ettei monikulttuurinen ympäristö heidän kohdallaan vaadi erityisempää ohjausta, kuin jos he toimisivat kantasuomalaisien kanssa.

Kaikki vapaaehtoiset kuitenkin tunnistivat haasteet, joista suurimpana oli kielitaito. Toiminnallisissa ryhmissä kielitaidon puute ei ollut niin suuri haittatekijä, kuin opetuksellisissa ryhmissä. Vaikkei sitä haastateltavat suoraan sanoneet, voisi olla hyödyllistä jakaa heille enemmän tietoa kommunikaation helpottamisesta. Vaikka monikulttuurisen työn tekijälle tietynlaiset kuvatyökalut ja kommunikaation eleet ovat jo tuttuja, eivät ne välttämättä ole tuttuja monikulttuurisen työn vasta-alkajalle.

Haasteelliseksi tulosten tulkitsemisen tekee se, että ryhmä on monikulttuurinen myös siinä merkityksessä, että mukana on kantasuomalaisia. Monimuotoisen ryhmän lisäksi toiminta on täysin vapaaehtoista, avointa ja maksutonta. Ihmisten

ei ole siis pakko sitoutua toimintaan. Avoin toiminta ja ihmisten satunnainen paikalle tulo koettiin myös haastavaksi, mutta asiasta ei voida vetää johtopäätöstä että liukuva aikataulu tai sitoutumattomuus olisi vain jonkin tietyn kansanryhmän erityispiirre.

Haastatteluaineiston niukkuuden vuoksi tuloksia ei voida pitää totena. Tutkimus kuitenkin osoittaa luotettavuuttaan sillä, että haastatteluista saadut tulokset myötäilevät monikulttuurisen työn piirteitä koskevaa kirjallisuutta. Ainoa kohta, joka ei vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksissa saanut näkyvyyttä, oli hierarkiakäsitys koskien statusta, valtaa, ikää ja sukupuolta. Tulokseen vaikuttaa todennäköisesti myös se, että yhdistyksen kävijäkunta on naisvoittoista.

Vaikka otimme opinnäytetyöprosessiin mukaan Webropol kyselyn yhdistystoimijoille, en halunnut ottaa sitä suureen rooliin opinnäytetyössäni vaan keskittyä vapaaehtoisten kokemuksiin monikulttuurisesta toimintaympäristöstä. Haastatteluaineisto kuitenkin osoitti selkeästi sen, että vapaaehtoistyöntekijät ovat järjestökentällä äärimmäisen tärkeitä ja joissain paikoissa he tekevät erittäin suuren työmäärän. Huomionarvoista mielestäni on, tulisiko kiinnittää enemmän huomiota siihen, että kun vapaaehtoistyöntekijöiden rooli tuntuu olevan niin suuri, tulisiko järjestää resursseja heidän aktivoimisekseen esimerkiksi tuntityöntekijöiksi ammatillisina toimijoina. Selkeää myös on, että vaikka ei olisi mahdollista palkata lisää työvoimaa, vaatii vapaaehtoistyön organisointi säännöllistä työpanosta palkkatyöntekijöiltä, jos vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota halutaan ylläpitää.

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja kivikkoinen. Alun kehittämisprojektin tuloksettomuus meinasi aiheuttaa epätoivon, ja koin tekemäni työn hyödyttömäksi. Laadullisen tutkimuksen muodon saadessaan opinnäytetyö kuitenkin alkoi tuottaa tuloksia, jotka voin kokea hyödyllisiksi ainakin oman oppimiseni kannalta.

Itselläni on paljon monikulttuurista kokemusta niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisestikin sekä suomesta että ulkomailta. Opinnäytetyöprosessi on kuitenkin antanut myös itselleni aivan uutta teoreettista tietoa monikulttuurisesta asiakastyöstä ja avannut mieltä ajattelemaan ilmiötä laajemmin.

Opinnäytetyö on antanut itselleni mahdollisuuden tutustua järjestötyöhön ja laajemmin vapaaehtoistyöhön. Aiheeseen samaistuminen ja tarttuminen oli helppoa, sillä olen tehnyt vapaaehtoistyötä itsekin.

Tuloksista olisi voinut saada moniulotteisemman, jos tutkimuksen haastatteluihin olisi saatu myös toiminnasta poistuneita henkilöitä. He eivät kuitenkaan syystä tai toisesta halunneet ottaa osaa haastatteluun. Jatkotutkimuksena voisi haastatella myös vähemmän aktiivisia vapaaehtoistoimijoita. Tällä kertaa halusimme ottaa mukaan vain aktiivisimmat, jotta saisimme mahdollisimman laajoja näkemyksiä kyseisestä toimintaympäristöstä.

Aktiivisimmat olivat mukana toiminnassa vahvasti henkilökohtaisista syistä. Toinen puolikas haastatelluista olivat paikalla kasvattamassa ammatillisuuttaan eivätkä tästä syystä olleet niin sitoutuneita yhteisöön. Heille tärkeintä oli itse toiminta, ei niinkään muut arvot. Tämän vuoksi he eivät ehkä kokeneet yhdistyksen tukea kovin tarpeelliseksi, vaan he tulivat ja menivät itsenäisesti toimintojensa mukaan eivätkä ottaneet osaa yhdistyksen muuhun. Yksi haastateltavista kuitenkin oli toiminnassa mukana pääasiallisesti yhteisöllisyyden kokemuksen vuoksi.

Vaikka kehittämisprojektin aikainen toiminta tuntui prosessin aikana menevän pieleen, näen sen merkityksen miettiessäni asiaa jälkikäteen. Kasvoin itse ammatillisesti organisoijana ja koordinoijana ja sain kokemusta järjestömarkkinoinnista. Vaikka toiminta ei aiheuttanut vapaaehtoisten tulvaa, saivat projektin työntekijät kuitenkin joitakin vinkkejä tulevalle kaudelle siitä, millainen markkinointi on toimivaa ja millainen ei.

LÄHTEET

Alitolppa-Niitamo, A.; Fågel, S. & Säävälä, M. 2013. Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto Ry

Delaware Valley University. 2014. Five important aspects of multicultural counseling competencies. Blog post. Viitattu 15.4.2016 www.delval.edu > Delaware Valley University > Blog

Dufva, V. & Niemelä, J. 2003. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhanella. Juva: PS-kustannus

Ekholm, E. 2015. Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi. Maahanmuuttajajärjestöt palveluiden tuottajina. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Euroopan Parlamentti. 2008. Istuntoasiakirja, mietintö, vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi 2007/2149(INI)

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell Oy

Kostiainen, A. & Sademies, J. 2013. Vapaaehtoistyön liittyvät lait Suomessa. Helsinki: Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

Lautiola, H. 2013. Kumppanuutta kotouttamisen kentillä – esimerkkejä järjestöjen ja viranomaisten yhteistyöstä kotouttamisessa. Kopio Niini: Suomen Kulttuurirahasto.

Maahanmuuttovirasto 2016a. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Kaikki hakijat kansalaisuuksittain 2014. Viitattu 8.4.2016 www.migri.fi > Tietoa virastosta > Tilastot > Turvapaikka- ja pakolaistilastot

Maahanmuuttovirasto 2016b. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Kaikki hakijat kansalaisuuksittain 2015. Viitattu 8.4.2016 www.migri.fi > Tietoa virastosta > Tilastot > Turvapaikka- ja pakolaistilastot

Maahanmuuttovirasto 2016c. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Kaikki päätökset kansalaisuuksittain 2015. Viitattu 8.4.2016 www.migri.fi > Tietoa virastosta > Tilastot > Turvapaikka- ja pakolaistilastot

Maahanmuuttovirasto 2016d. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Kaikki päätökset kansalaisuuksittain 2016. Viitattu 8.4.2016 www.migri.fi > Tietoa virastosta > Tilastot > Turvapaikka- ja pakolaistilastot

Moninet, 2015. Monikulttuurisuus. Viitattu 9.4.2015. www.moninet.rovala.fi > Monikulttuurisuus

Nieminen, M. 2014. Monikulttuurinen asiakastyö. Helsinki: Tietosanoma

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä – Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Turun kaupungin tilastollinen vuosikirja – Väestö iän ja kielen mukaan alueittain 31.12.2014

Työttömyysturvalaki 0.12.2002/1290

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Riihimäki: Klaava Media

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys YTY Ry.

Yhdessä-yhdistys / Together Association Ry. 2015. Toimintasuunnitelma.

Haastattelurunko vapaaehtoistyöntekijöille

Taustatiedot

Ikä

Sukupuoli

Status

Vapaaehtoistyön muoto

Kuinka usein teet vapaaehtoistyötä yhdistyksellä (viikko)

Kuinka kauan olet ollut / olit mukana toiminnassa?

Aiempi kokemus vapaaehtoistyöstä

Mikä motivoi vapaaehtoistyöhön?

Mikä sai sinut lähtemään mukaan vapaaehtoistoimintaan? Mistä kiinnostus nousi?

Mitä vapaaehtoistyö merkitsee sinulle?

Kuville vapaaehtoistyöpaikkaa kolmella sanalla

Vapaaehtoistyön kokemus monikulttuurisessa ympäristössä

Miten määrittelet monikulttuurisuuden?

Millaisia vaikutus monikulttuurisuudella on ollut ohjaustilanteissa? Haasteet / mahdollisuudet

Mitä olisit halunnut tietää kohtaamastasi asiakasryhmästä ennen vapaaehtoistyöhön ryhtymistä?

Millaista ohjausta olisit toivonut saavasi maahanmuuttajatyöhön ennen vapaaehtoistyön aloittamista?

Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia ryhmätoiminnan avoimuus on tuonut ohjaukseen?

Arvioiden haasteita ja mahdollisuuksia, suosisitko itse mieluummin suljettuja vai avoimia ryhmiä?

Kenet määrittelet toiminnan kohderyhmäksi?

Mitä hyötyä ajattelet tekemästasi vapaaehtoistyöstä olevan kohderyhmälle?

Vapaaehtoistyön organisointi

Koetko saaneesi tukea?

Millaista tukea ja/tai ohjausta olisit kaivannut vapaaehtoistyöhön?

Koetko, että työtäsi vapaaehtoisena arvostetaan? Miksi?

Koetko olevasi osa vapaaehtoistyöpaikan yhteisöä? Miksi?

Onko sinulla ollut mahdollisuus vaikuttaa toiminnan sisältöihin ja toteuttamistapaan?

Kehittämisiäideoita vapaaehtoistyön organisaatiolle

Vapaaehtoistyöntekijät yhdistysten arjessa – kysely järjestötoimijoille

1. Mitä vapaaehtoistyöntekijät merkitsevät työssäsi?
2. Millaisia keinoja sinulla on sitouttaa vapaaehtoistyöntekijöitä heidän tehtävissään? (esim. palkitseminen, ohjaus...)
3. Mitä kautta vapaaehtoiset tulevat mukaan yhdistyksenne toimintaan? *
 - _ Nettisivujen kautta
 - _ Oppilaitosten kautta
 - _ Saapumalla paikan päälle
 - _ Muiden organisaatioiden kautta
 - _ Muuten, miten?
4. Vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoidessa otan vastaan...
 - _...kaikki vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet
 - _...käytän erilaisia menetelmiä vapaaehtoisten valintaan, esimerkiksi haastatteluja
 - _ Muuten, miten?
5. Millaisia keinoja sinulla on tunnistaa vapaaehtoistyöntekijän osaaminen ja hänelle sopivat työtehtävät?
6. Kuinka usein sinulla on resursseja käytettävissä vapaaehtoistyön koordinointiin?
 - _ Päivittäin
 - _ Viikoittain
 - _ Joka toinen viikko
 - _ Kuukausittain
 - _ Harvemmin
7. Onko koordinointiin tällä hetkellä käytettävä aika riittävä? Perustele.
8. Miten koordinoit erilaisissa tehtävissä toimivia vapaaehtoistyöntekijöitäsi? Millaista tukea saat työhösi?
9. Hyväksi todettuja käytäntöjä ja / tai haasteita vapaaehtoistyöntekijöiden ohjauksessa?
10. Näkyykö monikulttuurisuus vapaaehtoistyössä? Millaisia haasteita / mahdollisuuksia se luo?