



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

SPR:n ja Vapepan hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kokemuksia purkukeskustelusta ja jälkipuinnista vapaaehtoisen jaksamisen tukemisen välineinä

Vihervaara Johanna

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

SPR:n ja Vapepan hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kokemuksia purkukeskustelusta ja jälkipuinnista vapaaehtoisen jaksamisen tukemisen välineinä

Vihervaara Johanna
Terveystiedon edistäminen, Kriisi- ja
erityistilanteiden johtaminen
Opinnäytetyö
Joulukuu 2017

Johanna Vihervaara

SPR:n ja Vapepan hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kokemuksia purkukeskustelusta ja jälkipuinnista vapaaehtoisen jaksamisen tukemisen välineinä

Vuosi 2017 Sivumäärä 79

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka lähtökohtana oli selvittää Suomen Punaisen Ristin (SPR) ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun (Vapepa) hälytysryhmissä toimivien koulutettujen vapaaehtoisten jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä sekä tekijöitä, jotka vapaaehtoiset ovat kokeneet tukevan jaksamista. Lisäksi työllä haluttiin selvittää miten vapaaehtoiset ovat kokeneet purkukeskustelun ja jälkipuinnin vaikuttaneen jaksamiseen.

Hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset osallistuvat viranomaisten hälyttämänä sadoille hälytystehtäville vuosittain. Hälytystehtäviin osallistuvilla vapaaehtoisilla on suurempi riski kohdata järkyttäviä ja traumaattisia tilanteita sekä kriisissä olevia ihmisiä toiminnan luonteen takia. Tästä johtuen hälytysryhmissä toimivilla vapaaehtoisilla on todennäköisemmin kokemuksia purkukeskustelun ja jälkipuinnin käytöstä ja heidän kohdallaan korostuu henkinen kuormittuminen sekä jaksamisen tukeminen. Järjestöllä on vastuu vapaaehtoisista ja heidän hyvinvoinnista, ei pelkästään toiminnan jatkumisen turvaamisen näkökulmasta vaan myös eettisestä näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on osaltaan auttaa ymmärtämään vapaaehtoisten jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ja kehittämään vapaaehtoisille jaksamista tukevia rakenteita sekä tukimalleja.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella menetelmällä. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin tutkimushaastattelua, jonka sisältö perustui teemahaastatteluun ja haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina huhtikuussa 2017. Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusitoista vapaaehtoista ja kaikki haastateltavat toimivat vapaaehtoisina SPR:n tai Vapepan hälytysryhmissä. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös mahdollisia alueellisia eroja piirin sisällä, jonka takia ryhmähaastattelut toteutettiin kolmen maakunnan alueella Kymenlaaksossa, Etelä-Savossa ja Etelä-Karjalassa. Haastattelut litteroitiin kirjalliseen muotoon ja aineiston analysoinnissa on käytetty sisällön analyysiä ja aineiston teemoittelua.

Aineiston perusteella vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat toiminnan luonne, sitoutuminen, johtaminen sekä ryhmän keskinäinen luottamus. Vapaaehtoisten jaksamista tukevia tekijöitä ovat vapaaehtoistoiminnan luonne, kouluttautuminen, toiminnan sosiaalisuus ja ryhmässä toimiminen sekä purkukeskustelut. Kaikkia haastatteluja yhdistävä tekijä oli kokemus purkukeskustelun tärkeydestä vapaaehtoisen jaksamisen tukemisessa. Johtopäätöksenä todettiin, että johtaminen on yksittäisenä tekijänä merkittävin vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttava asia ja jos halutaan vaikuttaa vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseen systemaattisella tavalla, on koulutuksella siinä suurin merkitys. Purkukeskustelut ovat tärkeässä asemassa vapaaehtoisten jaksamisen tukemisen välineenä ja sen käyttö tulisi sisällyttää osaksi toimintaa.

Asiasanat: Vapaaehtoisten johtaminen, vapaaehtoistoiminnan riskit, vapaaehtoisen jaksamisen tukeminen, purkukeskustelu, jälkipuinti

Johanna Vihervaara

The experiences of the voluntary emergency team workers in the effects of defusing and debriefing on coping with work-related stress

Year	2017	Pages	79
------	------	-------	----

This thesis is an explorative development work that was based on clarifying the need of support of the educated volunteers working in the emergency teams of the Finnish Red Cross and the Voluntary Rescue Service Vapepa. The aim of this study was to determine the factors that influence coping and managing work-related stress in volunteers operating in the emergency teams, and find out factors that the volunteers have found helpful in coping with work-related stress. Furthermore, this study examines whether defusing and debriefing have affected the volunteers' ability to cope with work-related stress in their experience.

Volunteers working in emergency teams are called in by public officers to participate in hundreds of emergency assignments annually. Due to the nature of their work they are in a high risk to face shocking and traumatizing situations and people in crisis. Hence, these volunteers are more likely to have experiences of defusing and debriefing. Mental stress and the means to support the management of work-related stress are therefore important factors to pay attention to. The organization is responsible for the volunteers and their well-being, not only to secure the operations but also from the ethical perspective. One aim of this thesis is to help to develop structures and supporting models that enhance the volunteers' coping and managing work-related stress by finding out factors that influence them.

This thesis was implemented using the qualitative method. Data were collected using a survey that included theme interviews that were carried out in groups in April 2017. The sixteen volunteers interviewed for this study all worked as volunteers either in FRC or Vapepa. Another part of the study was also to find out possible differences within the district, so the group interviews were executed in three different counties, namely Kymenlaakso, Southern Savonia and Southern Karelia. The interviews were transcribed and data were analyzed using content analysis and thematic categorization.

Liite 1

The data implies that the main factors influencing the coping ability of the volunteers with work-related stress are the nature of the work, commitment, leadership, and trust among the team. The factors that help volunteers cope with work-related stress are the nature of their work, education, sociability of the work and operating in a group and also defusing discussions. In all of the interviews the experience of the importance of defusing was emphasized as a mean of support in managing work-related stress. It can be concluded that leadership as a single factor is the most significant influencing agent on managing and coping with work-related stress for a volunteer. Education plays a significant role in supporting the well-being and coping skills of volunteers. Defusing discussions are also of great importance as a means to support volunteers. Therefore, the use of defusing should be included as a part of operations.

Keywords: Leading volunteers, voluntary work, work-related stress, defusing, debriefing

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Yhteiskunnan kokonaisturvallisuus	8
	2.1 Varautuminen	9
	2.2 Järjestölähtöinen auttaminen.....	10
	2.3 Ammatillisesti johdettu vapaaehtoistoiminta	11
3	Suomen Punainen Risti	12
	3.1 Keskustoimisto	13
	3.2 Piirit	14
	3.3 Osastot	15
	3.4 Vapaaehtoinen pelastuspalvelu Vapepa	15
	3.5 Hälytysryhmissä toimivat koulutetut vapaaehtoiset	16
4	Vapaaehtoisten johtaminen	19
	4.1 Vapaaehtoisuuden ja ammattilaisuuden erot	20
	4.2 Vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet	21
	4.3 Psykkinen kuormitus ja stressi	22
5	Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen	25
	5.1 Työturvallisuuslaki	27
	5.2 Riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa	28
	5.3 Purkukeskustelu	29
	5.4 Jälkipuinti.....	30
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	31
	6.1 Opinnäytetyön aikataulu ja aiheen rajaus.....	33
	6.2 Tutkimusmenetelmät.....	34
	6.3 Haastateltavien valinta ja ryhmähaastattelut	37
	6.4 Aineiston analysointi	40
	6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	42
7	Tutkimuksen tulokset	44
	7.1 Haastateltavien taustatiedot	44
	7.2 Vapaaehtoisuus.....	45
	7.3 Vapaaehtoisten johtaminen	49
	7.4 Riskit vapaaehtoistoiminnassa	51
	7.5 Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen	52
	7.5.1 Purkukeskustelu	56
	7.5.2 Jälkipuinti	59
8	Johtopäätökset	60
9	Pohdinta	66
	Taulukot	74

Liitteet	75
----------------	----

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka lähtökohtana oli Suomen Punaisen Ristin (SPR) ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun (Vapepa) hälytysryhmissä toimivien koulutettujen vapaaehtoisten tuen tarpeen selvittäminen. Hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset osallistuvat vuosittain sadoille hälytystehtäville vapaa-ajallaan tavoitteenaan auttaa muita ihmisiä. Vapaaehtoinen tarvitsee rakenteita jaksamisen tukemiseen, kuten ammattiauttajatkin. Järjestöllä on vastuu vapaaehtoisista ja heidän hyvinvoinnista, ei pelkästään toiminnan jatkumisen turvaamisen näkökulmasta vaan myös eettisestä näkökulmasta.

Vaikka kolmas sektori ja vapaaehtoistoiminta ovat nostettu merkittäviksi toimialoiksi valtakunnan tasolla, puhutaan tässä yhteydessä harvemmin vapaaehtoisten hyvinvoinnista ja jaksamisen tukemisesta. Vapaaehtoisten tukeminen mainitaan tärkeänä seikkana, mutta konkreettiset menetelmät usein puuttuvat. Aiheesta ei myöskään löydy juurikaan tutkittua tietoa hälytysryhmissä toimivien ja viranomaistoimintaa tukevien vapaaehtoisten osalta. Hälytysryhmien vapaaehtoiset toimivat viranomaisten hälyttämänä ammattiauttajien rinnalla ja vaikka vapaaehtoiset eivät olekaan samanlaisessa vastuussa kuin ammatti-ihmiset, toimivat he samoilla työkentillä ja tehtävillä viranomaisten kanssa. Ammattiauttajien työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä löytyy runsaasti erilaista kirjallisuutta sekä tutkittua tietoa. Vapaaehtoisten auttajien jaksamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä löytyy taas vähän tutkittua tietoa. Aiheesta on julkaistu jonkin verran tietoa ja aihe on noussut yhä tärkeämmäksi vapaaehtoisorganisaatioissa. Ammatti-ihmisiä suojava tekijöitä ovat muun muassa koulutuksen ja kokemuksen tuoma ammattitaito, mutta voidaanko näitä tekijöitä verrata suoraan vapaaehtoiseen auttajaan?

Teoriatiedon perusteella jaksamiseen vaikuttavat psyykkinen kuormitus sekä stressi, niiden kesto ja mahdollisuus päästä purkamaan näitä. Jaksamisen tukemiseen liittyy olennaisesti myös johtaminen ja työnantajan luomat tukirakenteet, joiden tehtävänä on tukea työntekijän jaksamista. Vapaaehtoisten johtaminen asettaa omat haasteet johtamiselle ja sitä ei voi suoraan verrata esimerkiksi palkkasuhteessa olevien johtamiseen. Yhdessä mielessä vapaaehtoisten johtaminen voidaan rinnastaa työntekijöihin, johtamisella on suuri merkitys hyvinvointiin ja jaksamiseen. Hyvä johtaminen ottaa huomioon työssä olevat riskit ja tukee osaltaan myös yksilön jaksamista. Tässä työssä työnantaja rinnastetaan järjestöön ja työntekijät vapaaehtoisiin.

Tutkimuksella haluttiin selvittää vapaaehtoisten kokemuksia jaksamiseen vaikuttavista ja jaksamista tukevista tekijöistä sekä kokemuksia purkukeskustelusta ja jälkipuinnista. Jotta vapaaehtoisten tuki olisi vaikuttavaa ja oikea-aikaista vaatii se ilmiön tarkastelua tarkemmin sekä tarpeeseen vastaavien menetelmien systemaattista kehittämistä. Tuen tarpeen selvittäminen

liittyy oleellisesti vapaaehtoisille kohdennettujen tukimallien kehittämiseen. Jotta vapaaehtoisille kohdennetut tukitoimet olisivat vaikuttavia, on tärkeää että vapaaehtoisten erilaiset tarpeet ja tukimallit kohtaavat oikeaan aikaan. Tarve työlle on noussut työelämästä ja työn tavoitteena on osaltaan auttaa ymmärtämään vapaaehtoisten jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ja kehittämään vapaaehtoisille jaksamista tukevia rakenteita sekä tukimalleja.

Vapaaehtoistoimijoiden vastuu on kasvanut, toiminnan määrä on lisääntynyt ja toimintamuodot ovat monipuolistuneet, lainsäädäntö on muuttunut ja riskitietoisuus sekä odotukset vapaaehtoistoiminnan laatua kohtaan ovat kasvaneet. Järjestöt ovat ottaneet yhä enemmän vastuuta ja samalla viranomaiset vastuuttavat järjestöjä yhä enemmän. Yhdistystoiminnassa seurataan työturvallisuutta tarkemmin kuin aikaisemmin. Myös ympäröivän yhteiskunnan riskit ovat kasvaneet. Vapaaehtoistoimijoiden odotukset ovat kasvaneet toiminnan turvallisuutta kohtaan. Kokiessaan turvattomuutta toimijat äänestävät helposti jaloillaan. Tämä taas tuottaa toimijoille rekrytointiongelmia. (Porkka & Myllymaa 2007, 5.)

2 Yhteiskunnan kokonaisturvallisuus

Yhteiskunnan kokonaisturvallisuudella tarkoitetaan tilaa, jossa yhteiskunnan elintärkeät toiminnot on turvattu ja sen toteutuessa pystytään takaamaan kansalaisten hyvinvointi ja turvallisuus kaikissa olosuhteissa. Kokonaisturvallisuuden ylläpitäminen vaatii yhtenäistä työskentelyä valtion hallinnolta, elinkeinoelämältä, järjestöiltä sekä kansalaisilta. (Turvallisuuskomitea 2015, 3.) Sisäinen turvallisuus takaa jokaiselle kansalaiselle mahdollisuuden nauttia oikeusjärjestelmän tuomista oikeuksista ja vapauksista sekä turvallisesta yhteiskunnasta ilman aiheellista pelkoa tai turvattomuutta. Turvattomuudella tarkoitetaan turvallisuustilannetta sekä ihmisten kokemaa turvallisuuden tunnetta. (Turvallisuuskomitea 2015, 23.)

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia on henkisen kriisinkestävyuden lähtökohtana. Henkisellä kriisinkestävyydellä tarkoitetaan kansakunnan kykyä kestää erilaisten turvallisuustilanteiden aiheuttamat henkiset paineet ja selviytyä niiden tuomilta vaikutuksilta. Henkinen kriisinkestävyys näkyy kansalaisten tahtona toimia valtiollisen itsenäisyyden, väestön elinmahdollisuuksien sekä turvallisuuden ylläpitämiseksi kaikissa turvallisuustilanteissa. (Turvallisuuskomitea 2015, 136.) Tärkeää on myös huolehtia yhteiskunnan kyvystä toipua turvallisuutta vaarantaneista tilanteista. Sisäisen turvallisuuden ylläpitäminen vaatii laaja-alaista yhteistyötä viranomaisten, järjestöjen sekä elinkeinoelämän kesken. Sisäinen turvallisuus korostaa arjen turvallisuutta, jota tuottavat muun muassa turvallinen ympäristö ja toimivat peruspalvelut. Turvallisuutta lisää luottamus siihen, että turvallisuuden kannalta keskeiset palvelut toimivat häiriötilanteissa sekä kriiseissä ja että, avun saanti on nopeaa sitä tarvittaessa. (Turvallisuuskomitea 2015, 23, 62.)

Yhteiskunnallisessa keskustelussa nostetaan esiin yhä kriisinkestävämpää, joustavampaa ja erilaisiin tilanteisiin sopeutuvaisempaa sekä resilienttiä yhteiskuntaa. Lähes poikkeuksetta keskusteluissa korostetaan kolmannen sektorin ja paikallisyhteisöjen roolia yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden osana. Käytännössä tällä viitataan esimerkiksi laaja-alaisempaan eri sektoreiden ja toimijoiden väliseen yhteistoimintaan sekä kansalaisyhteiskunnan merkityksen kasvuun eri tilanteiden ja asioiden hoitamisessa. Keskusteluissa kolmas sektori näyttää usein yhtenä kokonaisuutena ja pakettina, joka otetaan käyttöön tarvittaessa. Todellisuudessa kolmas sektori on paljon muutakin, kuin tämä suppea määritelmä. (Mankinen 2014, 17.)

2.1 Varautuminen

Kansalaisten kannalta tärkeiden palveluiden järjestämisessä sekä yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömän infrastruktuurin ylläpidossa kunnilla on keskeinen rooli. Kuntien tehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia ja kestävä kehitystä alueella. Kuntien tehtävänä on järjestää erilaisia palveluita sekä huolehtia palveluiden saatavuudesta ja yhdyskuntarakenteen toimivuudesta kaikissa olosuhteissa. Julkisen vallan on perustuslain mukaisesti turvattava jokaiselle kansalaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä edistettävä väestön terveyttä ja hyvinvointia. Kunnilla on sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuu, jota on säädetty terveydenhuolto- sekä sosiaalihuoltolailla (Turvallisuuskomitea 2015, 36, 124.)

Varautuminen on kunnan viranomaisille lakisääteinen velvollisuus, jota säätelee valmiuslaki (1552/2011). (Sosiaali- terveysministeriö 2008, 9). Varautumisen avulla sosiaali- ja terveydenhuolto turvaa väestölle kaikissa olosuhteissa terveyden ja toimintakyvyn kannalta tärkeimmät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, terveellisen elinympäristön sekä toimeentulon. Häiriötilanteita voivat aiheuttaa muun muassa laajat epidemiat, vaaralliset tarttuvat taudit, laaja-alainen ja pitkittynyt sähkökatkos, säteily- ja muut ympäristöonnettomuudet, talousveden saastuminen, kemialliset uhat sekä laajamittainen maahantulo. Nämä uhkakuvat voivat toteutua esimerkiksi luonnononnettomuuksien, tahallisen toiminnan tai terrorismiteon seurauksena. (Turvallisuuskomitea 2015, 126). Kansalaisjärjestöissä toimivat vapaaehtoistoimijat ovat tärkeä osa sosiaali- ja terveydenhuollon varautumista. Yhteiskunnan turvallisuusstrategia muodostaa varautumisen ja kriisijohtamisen yhteisen perustan yhteiskunnan kaikille toimijoille. Turvallisuusstrategian mukaisesti järjestöillä on merkittävä rooli varautumisessa. Strategia edellyttää, että kolmannen sektorin voimavarat huomioidaan kehitettäessä sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelujen turvaamista kaikissa turvallisuustilanteissa. (Rapeli 2014, 32.)

Vapaaehtoisjärjestöt ovat tärkeä voimavara normaaliolojen erityistilanteissa ja poikkeusoloissa ja valmiussuunnittelussa kartoitetaan terveydenhuollon apuna toimivat vapaaehtoistoimijat. Järjestöjen apua voidaan käyttää potilastyössä, erilaisissa huoltotehtävissä sekä omaisten apuna. Merialueilla ja sisävesillä meripelastusseurat avustavat potilaskuljetuksissa sekä

huoltotehtävissä. Valtakunnallisesti merkittävin avustusjärjestö on Suomen Punainen Risti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 40.) Järjestöt ovat nopeita ja muuntautumiskykyisiä toimijoita ja niiden erityisosaaminen sekä koulutetut vapaaehtoiset ovat merkittävä voimavara sosiaalitoimen valmiuden kannalta. Sosiaalitoimen tulee ottaa erityistilanteissa huomioon järjestöjen perustehtävien mukainen osaaminen viranomaisten työtä täydentävänä ja tukevana toimintana. Näitä tehtäviä voivat olla esimerkiksi majoitukseen, muonitukseen, vaatetukseen, kuljetukseen, ohjaukseen, taloudelliseen avustamiseen tai psykososiaaliseen tukeen liittyvä osaaminen. Sosiaalitoimen tulee kartoittaa alueelliset järjestötoimijat ja sopia niiden kanssa yhteistyöstä sekä työnjaosta turvallisuus- ja erityistilanteissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 21.)

2.2 Järjestölähtöinen auttaminen

Yhdistys- ja järjestötoiminnalla on suomalaisessa yhteiskunnassa vankat perinteet. Eri alojen kansalaisaktiivisuudella on aina ollut suuri yhteiskunnallinen merkitys, myös Suomen kokonaisturvallisuuden alalla, jossa järjestöt toimivat viranomaisten ja kansalaisten rajapinnassa. Kansalaisjärjestöt, jotka toimivat sisäisen turvallisuuden ja maanpuolustuksen alalla vahvistavat omalla toiminnallaan kansalaisten sekä yhteisöjen turvallisuutta sekä kykyä selviytyä onnettomuus- ja häiriötilanteissa. (Turvallisuuskomitea 2015, 152.) Järjestöissä tehtävä kansalaistoiminta toimii kansalaisten etujen ja oikeuksien valvojana, ehkäisee syrjäytymistä sekä mahdollistaa kansalaisten vastuuntoton yhteiskunnasta. Kansalaistoimintaa kohtaan kohdistuu yhä enemmän odotuksia ja toiminnassa painotetaan vastuuta kansalaisten tukemisessa. (Porkka & Myllymaa 2007, 9.)

Vapaaehtoisjärjestöt ovat keskeisessä roolissa yhteiskunnan turvallisuustoimijoista puhuttaessa, sillä järjestöt kartuttavat yhteiskunnan aineellista, henkistä ja sosiaalista pääomaa, vahvistavat julkista toimintaa ja täyttävät myös julkiselle toiminnalle säädettyjä velvoitteita. Järjestöjen merkitys varautumisessa on tunnustettu valtioneuvoston selonteoissa ja periaatepäätöksissä ja järjestöt on nostettu esiin 2000-luvulla kaikissa turvallisuus- ja puolustuspoliittisissa selonteoissa sekä Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa. (Räty 2014, 5.) Vapaaehtoisten saaminen mukaan varautumistoimintaan on kansallinen etu. Varautumistoimintaa toteuttavan järjestön kannalta tarvitaan tietynlaista osaamista ja sitoutumista. Järjestöjen haasteena on tarjota vapaaehtoistehtäviä potentiaalisille vapaaehtoisille niin, että ne pystytään muotoilemaan kiinnostaviksi ja sellaisiksi, joissa vapaaehtoisilla on realistinen mahdollisuus toimia. (Rapeli 2014, 28.)

Riskien lisääntyminen yhteiskunnassa ja sitä kautta myös niiden arkipäiväistyminen tuottavat väistämättä tilanteita, joissa ihmiset itse joutuvat ennakoimaan ja ottamaan kantaa tilanteen vakavuuteen sekä tilanteen edellyttämiin toimiin. Paikallisyhteisöjen ja asukkaiden omaehtoinen toiminta erilaisissa kriisi- ja katastrofitilanteissa on todettu olleen merkittävä tekijä itse

kriisitilanteessa ja siitä selviytymisessä. (Mankinen 2014, 17.) Järjestöt vahvistavat turvallisuutta välillisesti ennaltaehkäisevällä toiminnalla ja välittömästi esimerkiksi tuottamalla hälytysryhmiä ja koulutettuja vapaaehtoisia avuntarvitsijoiden ja viranomaisten tueksi. Kansalaisyhteiskunnan kyky varautua ja toimia aktiivisesti rakentaa osaltaan vankan perustan yhteiskunnan turvallisuudelle. (Turvallisuuskomitea 2015,152.)

Viranomaistoimintaa tukevissa tehtävissä on mukana toimintakyvyltään, toiminnaltaan ja tavoitteiltaan erilaisia järjestöjä. Näistä osa toimii selkeästi rajatulla tehtäväalueella, jossa on korkeat osaamisvaatimukset, kuten palokunta-, meripelastus- ja lentopelastustoiminta. Eräät järjestöt taas toimivat laajasti erilaisissa tehtävissä, joista vain osa kytkeytyy viranomaisia tukevaan hälytykselliseen toimintaan, kuten esimerkiksi Suomen Punainen Risti. Viranomaisyhteistoiminnan parantamiseksi on luotu erilaisia koordinointi- ja yhteensovittamismekanismeja, joista tunnetuin on Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. (Hatakka 2014, 40.) Sosiaali- ja terveydenhuollon valmiussuunnitelmissa on hyvin huomioitu vapaaehtoisjärjestöjen käyttö, mutta vähemmän on huomioitu ja ylös kirjattu vapaaehtoisille soveltuvat tehtävät. Häiriötilanteissa toimimisen kannalta on tärkeää, että viranomaisilla ja vapaaehtoistoimijoilla on tiedossa etukäteen, missä tehtävissä vapaaehtoisia on tarkoitus käyttää. (Rapeli 2014, 38.)

2.3 Ammatillisesti johdettu vapaaehtoistoiminta

Yhdistykset ja järjestöt eivät toimi erillään yhteiskunnan kehityksestä ja vaikka kansalaistoiminnalla on omat erityispiirteensä, ovat nämä piirteet haasteiden ja muutosten edessä. Viimeisten vuosikymmenten aikana järjestötoiminta on ammattimaistunut, systematisoitunut ja rationalisoitunut ja perinteiden kansalaistoiminta on saanut rinnalleen systeemimaailman vaatimuksineen. Yhdistys- ja järjestötoiminnan rajapinnat ovat hälventyneet suhteessa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Järjestöjen yhteydet ministeriöihin ja kuntiin ovat moninkertaistuneet. (Heikkala 2012, 305-306.)

Valtakunnallisten ja alueellisten järjestöjen toiminnassa on erityistä ammattilaisten ja vapaaehtoisten toimiminen yhdessä. Valtakunnan tasolla järjestötoiminta on vuosikymmenten saatossa kasvanut, ammattimaistunut palkattujen toimihenkilöiden määrällä mitattuna ja institutionalisoitunut osaksi yhteiskunnan hyvinvointipolitiikkaa. Yhdistystoiminnan yksi ominaisuus on perinteisesti ollut toiminnan epämuodollisuus ja yhteisöllisyys. Toiminnan epämuodollisuus on antanut mahdollisuuden päättää asioista yhdessä sopien ja muodollisuuksia välttämällä. Vaarana on kuitenkin ammattimaisuuden puute, kun harrastajien ja sidosryhmien odotukset toimintaa kohtaan ovat kasvaneet, samoin kuin toiminnan resurssien volyymit. Samalla ovat myös kasvaneet paineet toteuttaa toimintaa yhä ammattimaisemmin, laadukkaasti ja tehokkaasti. (Heikkala 2012, 298-299.)

Työntekijöille järjestö on ensisijaisesti työnantaja ja organisaatio työpaikka. Organisaatio määrittelee työntekijän aseman, toimenkuvan, ja keskinäisen työnjaon. Nykyaikaisessa järjestöelämässä, jossa ammatillisen osaamisen merkitys on yhä korostunut, työntekijöiden rooli on keskeinen organisaation tulosten ja toimivuuden kannalta. (Harju 2004, 23.) Järjestöjen tehtävä on kanavoida ihmisten auttamishalu mielekkäällä tavalla, jotta apu vastaa avun saajan tarpeisiin. Järjestöt ovat vastuussa annetun avun laadusta sekä avun saajalle että viranomaisille. Pahimmillaan auttamishalulla voi olla tahattomia kielteisiä vaikutuksia, jotka kääntävät hyvät aiheet päällelleen. Kun esimerkiksi auttajia on paljon, koordinoimaton apu ei välttämättä vastaa avun saajan tarpeisiin, se voi olla liian vähäistä tai päällekkäistä viranomaisten antaman tuen kanssa. Esimerkiksi kadonneen henkilön etsinnöissä eksyneen jäljet pyyhkiytyvät helposti omin päin etsintäalueelle lähteneiden etsijöiden jälkiin. (Torstila 2014, 64-65.)

Vapaaehtoistoimintaa on koordinoitava, jotta vapaaehtoinen mieltää tekemisen mielekkääksi ja motivoivaksi. Tällöin vapaaehtoistoiminta jatkuu yhdistyksessä eikä kohdistu muualle. Hyvä koordinointi ottaa huomioon vapaaehtoisen osaamisen ja tekemisen halun, mutta vain ne tehtävät kannattaa osoittaa tehtäviksi, jotka ovat yhdistyksen onnistumisen kannalta tarpeellisia. (Myllymäki & Hinkka 2016, 119.) Vapaaehtoistyössä hierarkiaan perustuva komentokulttuuri ei toimi. Vapaaehtoiset työskentelevät henkilökohtaisen motiivin varassa, eikä se määräämällä synny tai säily. Innostus ja usko rakennetaan yhdessä ja kokemusten jakaminen sekä vertaileminen luovat yhteishenkeä, joka kantaa ja tukee ryhmän jäseniä selviämään tilapäisistä vastoinkäymisistä. (Sauri 2010, 116.) Mikään organisaatio ei kuitenkaan pysty toimimaan ilman jonkinlaista hierarkiaa. Hierarkian tulee palvella organisaatio etua, toisin sanoen asioiden hyvää ja tehokasta tekemistä sekä työn-, vallan- ja vastuun selkeyttä. (Harju 2014, 23-24.)

3 Suomen Punainen Risti

Punaisen Ristin tavoitteena on vahvistaa yksilöiden, yhteisöjen sekä yhteiskuntien kestävyyttä eli kykyä ennaltaehkäistä ja torjua heitä kohtaavia kriisejä ja katastrofeja sekä niistä palautumista. Työn keskeinen periaate on ihmisten omien auttamistaitojen vahvistaminen vapaaehtoistyön avulla. (Suomen Punainen Risti 2015, 15.) Punaisen Ristin päätehtävä on varautuminen sekä valmius toimia ja auttaa erilaisissa onnettomuus- ja kriisitilanteissa kotimaassa sekä maailmalla. Tehokkaalla valmiudella järjestö pystyy vastaamaan nopeasti onnettomuuksiin, katastrofeihin sekä kriiseihin. (Suomen Punainen Risti 2015, 9.) Punaisen Ristin asema suomalaisessa valmiustoiminnassa on merkittävä ja järjestöllä on rooli lähes kaikissa häiriö- ja poikkeustilanteissa ja se on edustettuna erilaisissa viranomaisten ja kuntien toimikunnissa sekä yhteistyöelimissä. Punainen risti on varautunut auttamaan hädässä olevia ihmisiä sekä tukemaan viranomaistoimintaa erilaisissa avustus- ja pelastustehtävissä. (Turvallisuuskomitea 2015, 155.) Suomen Punaisen Ristin toimintaa säädetään lainsäädännöllä. Järjestön toimintaa

säättää laki Suomen Punaisesta Rististä (238/2000) sekä Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä (239/2005). (Suomen Punainen Risti 2013, 2.)

Auttamisvalmiuden perusta on vapaaehtoistoimijoista koostuvat osastot, jotka ovat valmiudessa antamaan kotimaan apua onnettomuuden kohdatessa. (Punainen Risti 2015, 9.) Auttamisvalmiudella tarkoitetaan järjestön ja vapaaehtoisten riittäviä resursseja, tietoja ja taitoja pelastaa ihmishenkiä, avustaa onnettomuuden uhreja sekä tukea uhrien ja heidän omaisten selviytymistä onnettomuuden tai muiden kriisien aiheuttamista vaikutuksista. Tehokas auttamisvalmius sisältää suunnitelmat onnettomuuksien ehkäisystä sekä niihin vastaamisesta ja toimintaohjeista eri tilanteisiin. Suunnitelmassa määritellään myös viranomaisten kanssa hoidettavat yhteistehtävät. Auttamisvalmius ei ole erillinen ohjelma tai toimintamuoto. Se on tavoite, johon koko järjestö yhdessä pyrkii ja vastuu valmiussuunnittelusta on kaikilla järjestötasoilla; keskustoimistolla, piireillä ja osastoilla sekä laitoksilla. (Suomen Punainen Risti 2011, 3-4.)

Suomen Punaisella Ristillä on erityinen tehtävä varautua yhteiskunnan häiriötilanteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja Suomen Punainen Risti ovat sopineet yhteistyöpöytäkirjalla yhteiskunnan häiriötilanteisiin liittyvästä varautumisesta koskevasta yhteistyöstä sekä ensiapukoulutuksesta. SPR:n tehtävä on ylläpitää ja kouluttaa vapaaehtoisryhmiä, jotka täydentävät sekä tukevat sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten toimintaa. Toiminnan tavoitteena on paikalliseen riskianalyysiin pohjaten taata avustustehtävissä viranomaisten käyttöön riittävä määrä ensiapu- ja muita toimintaryhmiä. SPR varautuu toiminnassaan yhteiskunnan häiriötilanteisiin ylläpitämällä ensiapu-, ensihuolto-, ja psykososiaalisen tuen ryhmiä, koordinoimalla Vapaaehtoista pelastuspalvelua sekä häiriötilanteissa koordinoi sosiaali- ja terveysviranomaisien tukena toimivia muita vapaaehtoisryhmiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Vapaaehtoisten käytöstä, hälyttämisestä ja koordinoinnista sovitaan erikseen paikallisen sosiaali- ja terveysviranomaisten kanssa ja yhteistyö vahvistetaan kirjallisella sopimuksella, joka selkeyttää yhteistoiminnan työn- ja vastuujaon. Suomen Punainen Risti yhdessä Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa huolehtii häiriötilanteissa yhtenäisestä hälytysjärjestelystä sekä tilannetietoisuudesta ylläpidosta. STM huolehtii osaltaan SPR:n sekä muun vapaaehtoisen valmiustoiminnan kytkemisestä osaksi viranomaisten valmiussuunnittelua sekä siihen liittyvää koulutusta ja muuta varautumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

3.1 Keskustoimisto

Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston tehtävänä on koordinoida valtakunnallisia varautumisjärjestelyjä normaalioloissa, häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Keskustoimiston henkilö- ja materiaaliresurssit ovat järjestön käytössä valtakunnallisesti. Keskustoimisto koordinoi Va-

paaehtoista pelastuspalvelua valtakunnallisesti ja tekee yhteistyötä ministeriöiden ja huoltovarmuuskeskusten kanssa. Keskustoimisto pitää yhteyttä Punaisen Ristin kansainvälisen liikkeen muihin jäseniin. (Suomen Punainen Risti 2011, 16.)

Suomen Punaisen Ristin valtakunnalliset toimielimet ovat yleiskokous, valtuusto, hallitus sekä pääsihteeri. Pääsihteeri on palkattu toimielein, jonka tehtävänä on johtaa ja kehittää järjestöä sekä vastata hallituksen käsiteltäviksi tulevien asioiden valmistelusta, esittelystä sekä päätösten toimeenpanosta. Keskustoimiston henkilökuntaa toimii pääsihteerin tukena. Henkilökunta toimii viestinnän, järjestötyön, talouden ja hallinnon sekä Punaisen Ristin ohjelmien (mm. kansainvälinen apu, valmiustoiminta, ensiapu, kotimaan apu, sosiaalipalvelutoiminta) tehtävissä. Keskustoimiston tehtävänä on tukea piirejä ja osastoja sekä koordinoita ja kehittää valtakunnallisia projekteja sekä ohjelmia. Keskustoimisto vastaa valtakunnallisten keräysten sekä kansainvälisen avustustoiminnan organisoinnista. Suomen Punaisen Ristin keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. (Suomen Punainen Risti 2012, 4-5.)

3.2 Piirit

Suomen Punaisen Ristin piirin tehtävänä on edustaa kansainvälisen Punaisen Ristin liikettä alueellisesti, koordinoita alueensa osastojen toimintaa, tukea ja edistää alueensa vapaaehtoisten toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksia, kanavoita ja toteuttaa hätätilanteissa Punaisen Ristin kotimaan apua alueellaan, ylläpitää järjestöllistä toimintavalmiutta ja vapaaehtoista auttamisvalmiutta, tuottaa tarvittaessa erityispalveluita alueellisista tarpeista lähtien sekä noudattaa toiminnassaan järjestön valtakunnallisten toimielinten päätöksiä. (Suomen Punainen Risti 2010(a), 53.)

Alueellista toimintaa varten maa on jaettu piireihin ja piiri toimii sen omalla alueella. Piirejä on yhteensä kaksitoista ja jokainen osasto kuuluu johonkin piiriin. (Punainen Risti 2010(a), 53.) Piiritoimiston palkatut työntekijät antavat neuvoja ja tukea Punaisen Ristin sekä osastojen toimintaan liittyen. Piirit ohjaavat ja tukevat alueen osastojen toimintaa järjestämällä koulutusta, antamalla ohjausta toiminnan kehittämiseen sekä motivoimalla ja kannustamalla vapaaehtoisia että jäseniä toimintaan. Piiritoimiston työskentelystä vastaa toiminnanjohtaja. Lisäksi piireissä työskentelee mm. valmiustoiminnan, järjestötyön, ensiaputoiminnan ja sosiaalipalvelutoiminnan työntekijöitä. (Suomen Punainen Risti 2012, 3-4.) Piiri koordinoi osastojen varautumista omalla alueellaan sekä tukee ja ohjaa osastoja valmiussuunnittelussa. Valmiussuunnittelu koskee piirin kaikkia työntekijöitä ja kaikkia toimialoja. Piiri koordinoi vapaaehtoista pelastuspalvelua omalla alueellaan ja pitää yhteyttä oman alueen viranomaisiin sekä muihin toimijoihin, kuten poliisiin, pelastustoimeen, Aluehallintovirastoihin (AVI), Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksiin (ELY) sekä sairaanhoitopiireihin. (Suomen Punainen Risti 2012, 16.)

3.3 Osastot

Osastot toimivat Punaisen Ristin edustajina paikkakunnilla ja osaston tärkeimpänä tehtävänä on ylläpitää aatteellista ja järjestöllistä toimintavalmiutta. Osastojen tulee toiminnassaan noudattaa Punaisen Ristin peruseriaatteita sekä toimia järjestön tarkoituksen toteuttamiseksi paikallisista tarpeista lähtien. Toiminnan toteuttamiseksi osastoissa on erilaisia toimintaryhmiä, kuten ensiapuryhmä ja ystävöimintä. Toimintaryhmät koostuvat vapaaehtoisista, jotka toteuttavat toimintaa. Osastot järjestävät koulutusta, tapahtumia, osallistuvat kampanjoihin, järjestävät keräyksiä ja ottavat kantaa periaatteiden puolesta. Osaston toimintaa johtaa osaston hallitus, joka vastaa myös kaikkien toimintaryhmien toiminnasta. (Suomen Punainen Risti 2012, 3.) Osa vapaaehtoisista on aktiivisesti mukana hälytysryhmätoiminnassa, mutta jokainen toimija on osa osaston auttamisvalmiutta ja voidaan tarvittaessa hälyttää mukaan auttamaan. Viranomaisen hälyttäessä paikallisosaston mukaan tehtävään, toimiin sen hälytysryhmä osana Vapaaehtoista pelastuspalvelua viranomaisten tukena ja avustaa etsinnöissä sekä onnettomuustilanteissa huolehtimalla esimerkiksi ensihuoltotehtävistä, kuten majoituksesta, muonituksesta ja henkisestä ensiavusta. (Suomen Punainen Risti 2010, 5.)

Osastolla on tärkeä tehtävä valmiussuunnittelussa, jonka tavoitteena on ylläpitää sekä kehittää osaston valmiutta toimia erilaisissa auttamistilanteissa yhteistyössä eri viranomaisten sekä muiden auttajatahojen kanssa. Osaston hallitus vastaa osaston valmiudesta, mutta kaikki toimijat osallistuvat valmiussuunnitteluun. Osaston valmiussuunnitelmalla tarkoitetaan toimintaohjetta auttamistilanteita varten ja suunnitelma pitää sisällään mm. hälytyskaavion. Valmiussuunnitelmaa tehdessä osasto ottaa huomioon paikkakunnan riskit, kartoittaa omat voimavarat auttajana, selvittää yhteistyöverkostot, sopii osaston tehtävistä ja roolista erilaisissa auttamistilanteissa viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa sekä ylläpitää valmiutta harjoittelemalla ja päivittämällä säännöllisesti valmiussuunnitelmaa. (Suomen Punainen Risti 2010, 6.)

3.4 Vapaaehtoinen pelastuspalvelu Vapepa

Suomen Punainen Risti vahvistaa järjestöjen yhteistä valmiutta koordinoimalla Vapaaehtoista pelastuspalvelua (Vapepa). Vapepa koostuu 52 järjestön verkostosta. Jäsenjärjestöinä ovat valmiusjärjestöjä, kuten Autoliitto, Martat, Sukeltajaliitto, Suomen Mielenterveysseura ja Meripelastusseura sekä toimintaa tukevia järjestöjä, kuten Lääkäriliitto, SOK ja Kuntaliitto. Yhdessä jäsenjärjestöt luovat yhteisen osaamisen vapaaehtoisessa pelastuspalvelutoiminnassa. (Punainen Risti 2015, 10, Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2017.) Vapaaehtoisen pelastuspalvelun toiminnan perusta on toimiva viranomaisyhteistyö. Vapepa toimii vain viranomaisen hälyttämänä ja yhteistyötä määrittelevät valtakunnalliset ja alueelliset sopimukset. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2016, 3.) Vapepa-järjestöt toimivat yhdessä, jotta jokaisen järjestön osaaminen pystytään hälytystilanteessa hyödyntämään hädässä olevan ihmisen auttamiseksi.

Hälytystehtävillä Vapepa johtaa omaa toimintaa sekä toimijoita. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2017.)

Suomen Punainen Risti vastaa maalla tapahtuvan toiminnan koordinaatiosta. Vapaaehtoista meri- ja järvipelastusta koordinoi Suomen Meripelastusseura ja vapaaehtoista lentopelastusta Suomen Lentopelastusseura. Alueellisesti ja paikallisesti Vapaaehtoisen pelastuspalvelun hallinto-organisaatio koostuu 15 maakuntatoimikunnasta sekä noin 150 paikallistoimikunnasta ja Vapepa toimii koko Suomessa niin kaupungeissa kuin maaseudullakin. Vapepassa toimii eri puolilla Suomea yli 22000 vapaaehtoista yli 1400 eri hälytysryhmässä. Meripelastusseuralla on 130 alusta ja 2 000 vapaaehtoista, lentopelastusseuran jäsenyhdistyksillä on yhteensä yli 70 etsintälentoon soveltuvaa lentokonetta ja 1400 koulutettua vapaaehtoista. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2016, 2).

Vapepa järjestää viranomaisten tukena muonitusta, majoitusta ja henkistä tukea äkillisen onnettomuuden tai kriisin kohdanneille ihmisille, ohjaa liikennettä ja tarvittaessa tukee viranomaisia myös muissa vapaaehtoisille soveltuvissa tehtävissä. Vapepan lisäarvo viranomaisen näkökulmasta on yhtenäisyydessä ja tasaisessa laadussa. Viranomaiset pystyvät hälyttämään avukseen yhdellä yhteydenotolla koulutetun vapaaehtoisten auttajien joukon, joka johtaa itse itseään. Eri puolilla Suomea toimii hälytysryhmiä, joissa on mukana koulutettuja vapaaehtoisia auttajia pelastuskoirakoista suunnistajiin ja henkisen tuen osaajista sukeltajiin. Vapepan jäsenjärjestöt huolehtivat itse hälytysryhmiensä kouluttamisesta ja varustamisesta niin, että ryhmät ovat sovitussa lähtövalmiudessa. (Torstila 2014, 65.)

Vapepan vapaaehtoiset toimivat viranomaisten tukena kun apua tarvitaan nopeasti tai toimintaan tarvitaan runsaasti resursseja. Vuosittain hälytysryhmät osallistuvat useihin satoihin hälytystehtäviin, kun poliisi-, pelastus-, sosiaali- ja terveystuomioiset hälyttävät Vapepan avukseen. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2016, 2). Vapepa toimii yhteistyössä poliisi-, pelastus- sekä sosiaali- ja terveystuomioisten kanssa. Erityisesti Vapepa:n tehtävänä on tukea viranomaisia runsaasti pelastushenkilöstöä vaativissa tilanteissa. Tehtävä voi koskea myös henkistä tukea, joissa myös SPR:n ensiapuryhmien toiminnan merkitys on suuri psykososiaalisen tuen käynnistymisen osalta. Vapepa yhteen sovittaa eri järjestöjen ja organisaatioiden yhteistyötä sekä seuraa niiden hälytysvalmiutta, koulutusta sekä kalustoa. (Sosiaali- ja terveystuomisteriö 2009, 30.)

3.5 Hälytysryhmissä toimivat koulutetut vapaaehtoiset

Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminta tarjoaa vapaaehtoistoimijoille monia mahdollisuuksia oppia uutta, osallistua ja tehdä asioita yhdessä. Mitä paremmin tehtävät vastaavat vapaaehtoisen omaan kiinnostukseen ja toiveisiin, sen paremmin vapaaehtoinen sitoutuu toimintaan. Va-

vapaaehtoisella on mahdollisuus siirtyä tehtävästä toiseen oman elämäntilanteen, halun ja kiinnostuksen mukaan. (Punainen Risti 2009, 2.) Vapaaehtoistoiminta perustuu vapaaehtoisten omiin taitoihin ja persoonallisuuteen. Vapaaehtoistoimijalta ei edellytetä ammattityöntekijän taitoja, mutta vapaaehtoiset saavat tehtäväänsä ohjausta ja koulutusta. (Suomen Punainen Risti(d).)

Kaikkeen vapaaehtoistoimintaan tulisi sisältyä peruskoulutus. Peruskoulutuksen jälkeen vapaaehtoinen voi kouluttautua erilaisiin tehtäviin. Tehtäviin liittyvällä koulutuksella on merkitystä tehtävän suorittamisen onnistumisen sekä vapaaehtoisen motivaation lisäämisen kannalta. Uuden oppiminen on oleellisin vapaaehtoisen motiiveista ja koulutus koetaan usein pal-kitsevana. Riittävän koulutuksen tarjoaminen on myös turvallisuuskysymys ja osa riskien hallintaa. Vapaaehtoisena toimiminen ei vaadi ammatillista osaamista ja moni toimiikin arkitaidoilla. Koulutus antaa kuitenkin varmuutta ja itseluottamusta. (Laimio & Välimäki, 2011, 31, 33.)

Vapaaehtoistoimintaan liittyvä koulutus voidaan järjestää monella eri tavalla, mutta perehdytys on tehtävä siellä, missä vapaaehtoinen toimii ja perehdyttäjän tulee tuntea toiminnan sisältö sekä toimintaympäristö. (Laimio & Välimäki, 2011, 33.) Hyvän ryhmätoiminnan vahvuus on ihmisten erilaisen osaamisen yhteen tuominen. Ryhmässä joukko ihmisiä oppii tuntemaan ja luottamaan toisiinsa sekä toimimaan yhdessä jokaisen osaamista ja vahvuuksia hyödyntäen. Tällöin syntyy uusia ratkaisuja, sitoutuminen toimintaan on vahvaa ja tehtävät tulevat hoide-tuksi. Hyvä ryhmä ei kuitenkaan synny itsestään vaan vaatii jokaiselta ryhmän jäseneltä työ-kentelyä ryhmähengen ja ryhmän toimintakyvyn edistämiseksi. Ryhmänohjaaja on ryhmän yh-teistoiminnan mahdollistaja, joka mahdollistaa mielekkäitä vapaaehtoistehtäviä sekä luo in-nostavaa ilmapiiriä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 62, 66.)

Koulutetut vapaaehtoisryhmät voivat avustaa viranomaisia uhrien ja omaisten psykososiaali-sen tuen järjestämisessä sekä onnettomuuksiin liittyvissä tiedustelu- ja kirjaamistehtävissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 21.) SPR:n vapaaehtoisia henkisen tuen ryhmiä on käytetty suuronnettomuuksissa kriisityön alkuvaiheessa esimerkiksi puhelinpäivystyksessä sekä kriisikeskuksessa. Paikallisosastojen henkisen tuen vapaaehtoiset toimivat maallikkoauttajina yhteistyössä ammattilaisten kanssa ja täydentävät muita palveluita. (Sosiaali- ja terveysminis-teriö 2009, 29.) Vapepa hälytetään yleisimmin avuksi kadonneen henkilön etsintään, mutta koulutettuja vapaaehtoisten apua tarvitaan myös esimerkiksi laajamittaisissa evakuoinneissa, liikenteen ohjauksessa sekä tulipalojen jälkihoidossa. (Turvallisuuskomitea 2015, 154.)

Ensihuollolla tarkoitetaan onnettomuuden uhreille, heidän läheisille ja auttajille annettavaa monipuolista apua sekä tukea. Ensihuollon hälytysryhmät toimivat viranomaisten tukena ja

ryhmät hälytetään Vapepan hälytysjärjestelmän kautta. Ensihuollon tehtävät alkavat pelastustoimien sekä fyysisen ensiavun jälkeen ja työtä jatketaan onnettomuuden jälkeisten lähi-vuorokausien ajan. Ensihuollon apua tarvitaan esimerkiksi tulipaloissa, kadonneiden etsinnöissä, liikenneonnettomuuksissa, suuronnettomuuksissa sekä pakolaisten vastaanottamisessa. Ensihuollon tehtäviä ovat hätämajoituksen järjestäminen, vaatetus ja muu aineellinen apu, ruokahuolto, neuvonta käytännön apu, rekisteröinti ja kirjaaminen sekä henkisen tuen antaminen. Kaikkea toimintaa, jota järjestetään erilaisten onnettomuuksien aiheuttamien seuraamusten sekä stressin lieventämiseksi, kutsutaan psykososiaaliseksi tueksi. Henkisen tuen tavoitteena on ehkäistä ja lievittää traumaattisten kriisien jälkivaikutuksia. (Suomen Punainen Risti 2010, 8.)

Järjestössä toimii yli 200 ensiapuryhmää ja lähes 3000 vapaaehtoista. (Suomen Punainen Risti 2015, 12.) Ensiapuryhmät ovat tärkeä osa auttamistoimintaa ja ensiapuryhmät kokoontuvat säännöllisesti opettelemaan ja harjoittelemaan ensiaputoimintaa. Ensiapuryhmien näkyvin osa on päivystyspalvelu. Ensiapuryhmät päivystävät vuosittain tuhansissa eri tapahtumissa ympäri Suomea. Ensiapuryhmistä osa osallistuu osana vapaaehtoista pelastuspalvelua hälytystehtäviin. Punaisella Ristillä on myös ensivastetoimintaa. Ensivasteella tarkoitetaan hätäpotilaan ensimmäisenä tavoitettavaa yksikköä, jonka tarkoituksena on aloittaa hätäensiavun antaminen, valmistella potilas kuljetusta varten sekä avustaa ensihoitoyksikköä hoitotehtävissä. Ensivaste on useimmiten päivystysensivastetta. (Suomen Punainen Risti 2010, 6-7.)

Vapaaehtoisessa pelastuspalvelussa vapaaehtoiset saavat aina koulutuksen tehtäviin. Vapepan peruskurssilla vapaaehtoinen saa perustiedot siitä, mikä Vapepa on ja miten viranomaisten apuna toimitaan. Peruskursseilla tutustutaan toimintaan ja jatkokursseilla syvennetään osaamista. Peruskurssilta vapaaehtoinen saa tarvittavat taidot, joita tarvitaan vapaaehtoisena hälytysryhmässä toimimiseen. Etsintäkurssilla perehdytään kadonneen ihmisen etsinnässä tarvittaviin etsintämenetelmiin, viestitoiminnan kurssilla opetellaan käyttämään radiopuhelinta ja muita viestivälineitä ja ensihuollon peruskurssilla perehdytään ihmisen auttamiseen onnettomuuden jälkeen. Peruskurssien jälkeen vapaaehtoinen voi syventää osaamistaan alueellisessa jatkokoulutuksessa ja toiminnallisilla kursseilla opitaan lisää esimerkiksi johtamisesta ja viranomaisyhteistyöstä. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2017.)

Vapaaehtoinen pääsee soveltamaan peruskursseilla opittuja taitoja käytäntöön osallistumalla Vapepan harjoituksiin ja hälytystehtäviin. Viranomaisten kanssa harjoitellaan säännöllisesti ja harjoitukset valmistavat vapaaehtoiset ja ryhmät tositilanteisiin. Lisäksi harjoituksissa opetellaan yhteistyötä Vapepan eri hälytysryhmien kesken. Kun vapaaehtoinen on liittynyt hälytysryhmään, tulee vapaaehtoiselta valmiuspäivystäjältä tieto hälytystehtävistä. Jokainen vapaaehtoinen päättää itse osallistuuko tehtävään. Kun viranomainen hälyttää Vapepan avuksi teh-

tävään, tulee hälytys hätäkeskuksen kautta valmiuspäivystäjälle, joka tilanteen mukaan hälyttää hälytysryhmiä mukaan tehtävälle. Hälytysryhmiä johtaa Vapepa-johtaja, joka koordinoi auttamistilanteessa vapaaehtoisia ja toimii yhteistyössä viranomaisten kanssa. (Vapaaehtoinen pelastuspalvelu 2017.)

4 Vapaaehtoisten johtaminen

Kansalaistoiminnassa ja erityisesti yhdistyksissä sekä järjestöissä vallitsevat tietyt erityispiirteet, jotka erottavat ne esimerkiksi yritysorganisaatiosta ja julkisorganisaatioista. Näiden erityispiirteiden johdosta myös yhdistysten ja järjestöjen johtaminen poikkeaa muutamilta olennaisilta osiltaan muiden sektoreiden organisaatioiden johtamisesta. (Heikkala 2012, 292.) Järjestötoiminnan lainalaisuudet poikkeavat yksityisen ja julkisen sektorin pelisäännöistä. Järjestötoiminnan johtaminen ei ole tuloksellista muun työelämän arvoon ja opein ja järjestötoiminta tarvitsee sen omista lähtökohdista syntyvää johtamista. Työ muodostuu poikkeuksellisen vaativaksi järjestöjohtamisen moniulotteisuuden takia. (Harju 2004, 14.) Suomen Punainen Risti toimii vapaaehtoisten sekä palkattujen työntekijöiden voimin. Vapaaehtoisten ja työntekijöiden toimenkuvat ja tehtävien rajat ovat selkeästi määritelty ja järjestöjen työntekijöiden panos kohdennetaan erityisesti vapaaehtoistoiminnan tukemiseen. (Suomen Punainen Risti 2008, 6.)

Järjestön velvollisuus on suunnitella, toteuttaa ja arvioida toimintaa vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta, vapaaehtoistoiminnan linjauksen mukaisesti ja taata vapaaehtoisten oikeuksien toteutuminen. Järjestöllä on velvollisuus tarjota vapaaehtoisille tehtävässä tarvittava perehdytys, koulutus, ammatillinen tuki ja ohjaus sekä toiminnassa tarvittavat työvälineet. Järjestö turvaa vapaaehtoisten toimimisen arvioimalla toiminnan riskit, varmistamalla turvallisen toimintaympäristön, tarjoamalla mahdollisuuden kehittyä tehtävässä sekä määrittämällä toimintamuotokohtaiset oikeudet ja velvollisuudet. (Suomen Punainen Risti 2009, 3.)

Vapaaehtoisten johtajaksi päädytään usein jonkin aseman kautta, kuten toimintaryhmän vetäjän aseman kautta. Vapaaehtoisten johtaminen on osattava tarpeen mukaan erottaa vapaaehtoistoiminnan johtamisesta. Kun puhutaan vapaaehtoisten johtamisesta, sisältää se ajatuksen johtajuudesta vapaaehtoisten kannustamisena ja ohjaamisena. Vapaaehtoisia johdettaessa on asenne muodollista asemaa tärkeämpi. Vapaaehtoisten johtajan on saatava vapaaehtoisten parhaat puolet käyttöön ja mahdollistaa heidän toimintansa niin, että yhteinen tavoite voidaan saavuttaa. Tämä onnistuu kun johtaja luottaa vapaaehtoisiin ja uskoo, että heillä on tiedot, taidot ja voimavarat. Johtajan pitää tietää, ettei onnistu ilman vapaaehtoisia. Johtajaksi ei synnytä vaan siihen kasvetaan ja se vaatii valmiutta arvioida omaa toimintaa ja muuttaa sitä. (Karreinen ym. 2010, 93- 94.)

Vapaaehtoisia johdetaan suostuttelemalla ja vetoamalla, rohkaisemalla ja kannustamalla, kiittämällä ja palkitsemisella, huomioimalla ja arvostusta näyttämällä. Minkäänlainen käskytyt tai vaatiminen ei ole mahdollista vaan järjestöjohdon on osoitettava nöyryyttä vapaaehtoisia johtaessa. Väite siitä, ettei vapaaehtoisia johdeta, ei pidä paikkaansa vaan vapaaehtoisia johdetaan kansalaisjärjestökontekstissa ja tällöin johtaminen koostuu ohjaamisesta, kannustamisesta ja palkitsemisesta. (Harju 2004, 125.) Nykyinen käsitys valmentavasta, osallistavasta tiimijohtamisesta on melko lähellä vapaaehtoisjohtamisen arkea. Kaiken toiminnan lähtökohtana on vapaaehtoisten päämäärien yhteen sovittaminen ja vapaaehtoisten sitouttaminen. (Karreinen ym. 2010, 94.)

4.1 Vapaaehtoisuuden ja ammattilaisuuden erot

Vapaaehtoisella tarkoitetaan henkilöä, joka osallistuu omasta tahdostaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoinen ei toimi saavuttaakseen materiaalista tai taloudellista hyötyä, vaan toimii palkatta ”ihminen ihmiselle”-periaatteella. Taustalla vaikuttaa ajatus vapaaehtoistoiminnan hyödyllisyydestä yhteisölle. Järjestön vapaaehtoiset ovat säännöllisesti toimivia aktiivisia jäseniä sekä vapaaehtoisia ja kertaluontoisesti toimivia vapaaehtoisia. (Suomen Punainen Risti 2008, 5.) Vapaaehtoistoiminta on nimensä mukaisesti yksilön vapaaseen tahtoon perustuvaa toimintaa, johon ei pakota taloudellinen palkkio tai Suomen tapauksessa myöskään kulttuurinen normi. Suomalaisen vapaaehtoistoiminnan taustalta löytyy henkilökohtainen motivaatio, useimmiten auttamishalun ja muiden motiivien yhdistelmä. Auttamishalun tai yhteisen hyvän edistämisen lisäksi vapaaehtoistoiminnan taustalla voi vaikuttaa esimerkiksi sosiaaliset syyt (yhteishenki, uudet kontaktit), uuden oppiminen tai jo hankitun osaamisen hyödyntäminen sekä toiminnan sisältöön ja muotoon liittyvä kiinnostus. (Grönlund 2014, 56-57.)

Järjestöllä on oikeus valvoa toiminnan laatua, arvioida sen tehokkuutta, tehdä päätös toiminnan jatkosta ja lopettaa toiminta jos sen todetaan olevan järjestön periaatteiden vastaista, laitonta tai jos toiminta vaarantaa osallisten turvallisuuden. Järjestöllä on myös oikeus valita tehtäviin sopivat vapaaehtoiset. (Suomen Punainen Risti 2009, 3.) Vapaaehtoisuus tarkoittaa, että toimintaan ei ole mahdollista käskyttää tai säädellä ylhäältä käsin, vaikka sille voidaankin asettaa joitain normeja ja edellytyksiä. Palkattomuutta on pidetty tärkeänä periaatteena, koska silloin vältytään rajanvedolta ammatillisen työn ja vapaaehtoistoiminnan välillä. (Ruohonen 2003, 42-43.) Yksi merkittävin yhdistys- ja järjestötoiminnan ero julkiseen ja yksityiseen sektoriin on se, ettei käytössä ole niin sanottua porkkanaa tai keppiä. Omistajan ääni sekä valta ja näihin perustuva mahdollisuus kannusteiden käyttöön puuttuvat. Samoin puuttuvat myös viranomaisille laeissa osoitettujen velvoitteiden tai juristien menettelytapojen kaltaiset pakotteet. (Heikkala 2012, 300.) Vapaaehtoisuuden määrittäessä kolmatta sektoria, on se myös sen suurin haavoittuvuustekijä. Vapaaehtoistoiminnalla ei ole legitiimiä velvoitavuutta vaan toiminnasta poistuminen on helppoa. (Hokkanen 2003, 266.)

Auttamistilanteissa vapaaehtoiset toimivat aina viranomaisten tukena. (Turvallisuuskomitea 2015, 154.) Poliisi ja pelastuslaitos tukeutuvat tapahtuman laadusta ja kestosta riippuen mielellään Vapaaehtoiseen pelastuspalveluun. Erilaisten vapaaehtoisjärjestöjen mukaan ottaminen on välttämätöntä. Tilanteen pitkittyessä ja laajentuessa viranomaisten käytössä olevasta kapasiteetista tulee rajallinen ja tällöin työnjaon tulee olla selkeä. (Nurmi 2006, 33.) Osa-toimijoiden johtovastuu voidaan siirtää jo alkuvaiheessa paikallisille tai kolmannen sektorin toimijoille, kuten SPR:lle. Pelastusvaiheen jälkeen psyykkisen ensiavun antajat, jotka voivat olla myös vapaaehtoisia, voivat toimia esimerkiksi pelastustoimen turvaajana, tiedon välittäjänä, yhteyksien järjestäjänä sekä uhrien ja omaisten tukena. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25- 26.)

Vaikka vapaaehtoisella ei ole varsinaista osallistumisen pakkoa, voi yhteinen intressi muotoutua keskeiseksi osaksi elämää. Tällöin toimintaan voi liittyä moraalinen velvoittavuus, jolloin on kyse jonkinlaisesta oikein toimimisen velvoittavasta pakosta. (Hokkanen 2003, 266.) Vapaaehtoinen voi kokea stressiä ja uupumusta yhtä lailla kuin ammattiauttajat tai avun saajat. Omien voimavarojen tunnistaminen sekä kyky kieltäytyä liian vaativista tehtävistä ovat olennaisia taitoja. Tarpeen mukaan vapaaehtoisella tulisi olla ymmärrys jäädä pois vapaaehtois-toiminnasta, johon vapaaehtoisella on aina oikeus. Riittävä koulutus sekä kokemusten purku yhdessä auttavat pitämään mielen tasapainossa. (Punainen Risti 2009, 3.)

4.2 Vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet

Vapaaehtoisella on oikeus osallistua taitojen ja kiinnostusten mukaisiin vapaaehtoistehtäviin, saada tehtävässä tarvitsema koulutus, tieto, ohjaus ja tuki, osallistua toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen sekä vaikuttaa päätöksentekoon jäsenyyden kautta, turvalliseen toimintaympäristöön, saada ja antaa palautetta sekä kokea arvostusta ja mahdollisuuteen kehittyä vapaaehtoisena. (Suomen Punainen Risti 2008, 5.) Vapaaehtoisella on velvollisuus toimia järjestön arvojen ja periaatteiden sekä hyväksytyjen suuntaviivojen ja sääntöjen mukaisesti, sitoutua toimintaan siltä osin kun on vapaaehtoisesti lupautunut, osallistua tehtävän edellyttämään perehdytykseen ja koulutukseen, tiedottaa toiminnassa havaituista puutteista sekä vaaroista ja sitoutua kulloinkin tehtävän edellyttämään vaitioloon. (Suomen Punainen Risti, 2008.)

Suomessa ei ole lainsäädäntöä, joka käsittelisi nimenomaisesti vapaaehtoisten vaitiolovelvollisuutta, mutta tiettyjä lakeja voidaan soveltaa myös vapaaehtoistoimijoihin. Näitä lakeja ovat laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000, 3 ja 4 luvut), henkilötietolaki (523/1999, 2 ja 3 luvut), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999, 6 ja 7 luvut), laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994, 16-17§), kansanterveyslaki

(66/1972, 11§) ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992, 13§). Poliisin avustustehtäviin osallistuvilla vapaaehtoisilla on vaitiolovelvollisuus myös poliisilain (493/1995, 43§) perusteella. (Suomen Punainen Risti(d).)

Kaikki auttamistehtäviin osallistuvat vapaaehtoiset ovat vaitiolovelvollisia. Vaitiolovelvollisuus koskee nähtyjä ja kuultuja tilanteita, autettujen henkilöllisyyttä sekä viranomaisyhteistyön kautta saatuja salassa pidettäviä tietoja liittyen esimerkiksi viranomaisten toimintaan. Vaitiolovelvollisuus koskee vapaaehtoista myös hänen vapaaehtoisena toimimisen päätyttyä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vapaaehtoinen ei voi ilmaista ulkopuolisille tietoja autetuista henkilöstä tai käyttää kuulemiaan tapauksia tai esimerkkeinä julkisissa keskusteluissa, esitelmissä tai kirjoituksissa ilman asianomaisen lupaa. (Suomen Punainen Risti(d).)

Autetun tietoja voidaan kertoa terveyden- tai sosiaalihuollon ammattilaisille esimerkiksi lääkärille, sairaanhoitajalle, sosiaalityöntekijälle tai poliisille, jotka ovat mukana auttamistyössä. Tietojen kertomiseen tulee olla autettavan suullinen suostumus. Vapaaehtoinen saattaa joutua joissakin tilanteissa punnitsemaan, onko hänellä velvollisuus kertoa joitakin tietoonsa tulleita asioita eteenpäin. Vaitiolovelvollisuus voi väistyä, jos kyse on esimerkiksi tilanteesta, jossa lapsen etu edellyttää lastensuojeluilmoituksen tekemistä. Epäselvissä tapauksissa vapaaehtoisen tulee keskustella asiasta ensin ryhmänjohtajan tai työntekijän kanssa. Sallapitositoumuksen rikkominen on peruste evätä oikeus vapaaehtoisena toimimiseen. (Suomen Punainen Risti(d).)

Vapaaehtoistoimintaa koordinoivat tahot kokevat, että vapaaehtoisten asemaan liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät ole nykyään riittävän selkeitä. Huolta aiheuttaa myös ajatus, että vapaaehtoiset saattavat joutua vastuuseen mahdollisista ongelmatilanteista ja joutuvat kohtaamaan asemaansa nähden liialliset riskit ja rangaistukset. Nämä tulokset käyvät ilmi vapaaehtoistoiminnan esteitä kartoittaneesta kyselystä, johon vastasivat vapaaehtoistyötä koordinoivat ja organisoivat yhteisöt. Vastaavanlaisia tuloksia löytyy myös Kilpailu- ja kuluttajaviraston valmistuneesta selvityksestä. (Valtionvarainministeriö 2015, 29.)

4.3 Psykkinen kuormitus ja stressi

Stressi itsessään ei ole pahasta ja kohtuullinen stressi on itseasiassa tehokkaan työskentelyn edellytys. Voimakas ja jonkin aikaa kestävä stressi voi johtaa positiiviseen lopputulokseen, onnistumisen kokemuksiin ja lisääntyneeseen itsearvostukseen. Stressistä täytyy kuitenkin pystyä irrottautumaan säännöllisesti tai tiedossa täytyy olla päätepiste, jolloin on mahdollisuus levätä ja purkaa stressiä pois. Ongelmia syntyy silloin, kun stressi kasaantuu. Stressin kasaantuminen johtaa loppuun palamiseen, jos stressiä ei saada ajoissa purettua. (Saari 2012, 275-276.) Ammattiauttajien herkkyyteen ja resilienssiin vaikuttaa se, kuinka stressaantunut

ihminen on jo valmiiksi, kun järkyttävä tapahtuma sattuu. Usein työelämässä puhutaan stressistä ilman, että sitä erotellaan stressiin, joka johtuu traumaattisten tapahtumien kokemisesta. Tietoisuus työperäisestä stressistä ja stressiperäisestä sairastumisesta on jo laajaa, silti ei ole välttämättä tietoa traumaattisten tapahtumien vaikutuksista, eikä ammattilaisten auttamiseen ole rakennettu tukimalleja. (Hedrenius & Johansson 2016, 271-272.)

Stressi voi kasaantua huomaamatta ja sitä on tällöin vaikea havaita. Stressi kasvaa usein pienistä asioista pitkälläkin aikavälillä ja nakertaa vähitellen tasapainoa sekä palautumista. Nämä asiat voivat koostua henkilökohtaisessa elämässä sattuneista tilanteista ja takaiskuista. Kasaantuneen stressin vaikutuksesta yksi traumaattinen tapahtuma voi olla liikaa. Tapahtuman ei tarvitse olla iso ja siitä palautuisi normaalitilanteessa, mutta kuormittuneena tilanne vie liikaa voimavaroja eikä ihminen selviydykään normaalien käsittelykeinojen avulla. (Hedrenius & Johansson 2016, 278-279.) Traumaattiset tapahtumat aiheuttavat hyvin voimakasta stressiä ja laittavat jokaisen ihmisen selviytymisen kohtuuttomalle koetukselle. Jos traumaattista stressiä pystytään käsittelemään tehokkaasti, se vähenee suhteellisen nopeasti. Jos stressi taas yhdistyy muuhun työstressiin tai useisiin, peräkkäin tapahtuviin traumaattisiin tilanteisiin, syntyy uhka stressin kasaantumisesta kaikkine siihen liittyvine riskitekijöineen. (Saari 2012, 276-277.)

Traumaattinen tapahtuma koskettaa eri tavalla tapahtumassa mukana olleita. Se kuinka syvästi ihminen traumatisoituu, riippuu tapahtuman laadusta, laajuudesta ja kestosta sekä uhrien ja tapahtumassa mukana olleiden keskinäisistä suhteista. Tapahtuma voi olla henkisesti kuormittava, vaikka tapahtumassa mukana olleella ei olisi mitään suhdetta uhriin. Tällöin puhutaan sekundaaritraumatisoitumisesta. Sekundaaritraumatisoituminen saattaa tapahtua kun ihminen joutuu esimerkiksi auttamaan onnettomuuteen joutuneita ihmisiä, etenkin lapsia, kohtaamaan kauhistuttavia näkymiä tai keskustelemaan intensiivisesti traumaattisessa tapahtumassa mukana olleiden kanssa (Nurmi 2006, 162.)

Vaikka kokemus traumaattisesta tilanteesta on osittain henkilökohtainen, eikä ole täysin riippuvainen tapahtuman luonteesta, voidaan sanoa, että jotkut tapahtumat ovat erityisen traumaattisia kaikille osallistujille niin ammattiauttajille kuin vapaaehtoisillekin, joilla on ollut tapahtumissa merkittävä rooli. Näitä ovat olleet esimerkiksi onnettomuudet, kuten Jämijärven lento-onnettomuus sekä ihmisen aiheuttamat väkivallanteot, kuten kouluampumiset ja Imatran ampuminen. Ääriesimerkkinä voidaan pitää Norjan Utöyan terrori-iskua.

Tapahtuma	Tapahtuman luonne	Toiminnan tarve	Vapaaehtoisten rooli (SPR, Vapepa)	Auttajien tuen tarve
<p>Jämijärven lento-onnettomuus 2014</p> <p>(Lähde: Onnettomuustutkintakeskus 2014, 3, 37.)</p>	<p>Pienkone tippuessa turmassa menehtyi 8 ja loukkaantui 3 laskuvarjohyppääjää loukkaantui vakavasti. Koneen lentoa oli katso-massa runsaasti yleisöä, jonka seassa oli koneessa olleiden omaisia ja läheisiä.</p>	<p>Onnettomuuden keskiöön nousi laaja tarve psykososiaalisen tuen järjestämiselle sekä johtamiselle.</p>	<p>Ensihuoltoryhmän vapaaehtoiset tukivat viranomaistoimintaa antamalla henkistä tukea sekä organisoimalla ruoka ja juomahuoltoja. Tilanne vaati pitkäkestoisista vapaaehtoisten tukea.</p>	<p>Tapahtuma järkytti myös auttajia ja vapaaehtoisille pidettiin useita purkukeskusteluja piirin tukemana.</p>
<p>Jokelan ja Kauhajoen koulusurmat 2007 ja 2008</p> <p>(Oikeusministeriö 2010, 39- 40.)</p>	<p>Koulun oppilas hyökkäsi oppilaitokseen ja surmasi Jokelassa 9 ja Kauhajoella 11 oppilasta. Lisäksi loukkaantuneita oli useita. Tapahtumat olivat Suomessa poikkeuksellisia ja järkyttivät koko maata.</p>	<p>Laaja psykososiaalisen tuen tarve uhrien omaisille, oppilaille ja kaikille tapahtuman osallisille. Tapahtumat herättivät keskustelua valtakunnallisesti ja tukea annettiin erilaisten auttavien puhelimen kautta.</p>	<p>Vapaaehtoiset tukivat viranomaistoimintaa tarjoamalla henkistä tukea toimimalla mm. henkisen avun pis-teessä sekä nuorisotalolla ja valtakunnallisessa auttavassa puhelimesta.</p>	<p>Tapahtuma kuormitti psyykkisesti myös tilanteen hoitoon osallistuneita viranomaisia, muita auttajia sekä heidän perheitään.</p>
<p>Imatran ampu-minen 2016</p> <p>(Lähde: Vapepa 2017, 6-7.)</p>	<p>Yksittäinen henkilö ampui kolme ihmistä ravintolan edustalla. Menehtyneet olivat paikallisesti hyvin tunnettuja.</p>	<p>Vapaaehtoisille tilanne oli poikkeuksellisen pitkäkestoinen, kestämillä useamman päivän lähes kellon ympäri. Tapahtumassa oli mukana 30 vapaaehtoista ja tehtävän aikana vapaaehtoiset kohtasivat satoja ihmisiä.</p>	<p>Vapaaehtoiset olivat paikalla tukemassa viranomaistoimintaa mm. perustamalla kriisikeskusta, tarjoamalla henkistä tukea kriisikeskuksessa sekä partioimalla kaduilla.</p>	<p>Tapahtuma järkytti myös vapaaehtoisia ja purkukeskusteluja järjestettiin ammattilaisten kanssa.</p>
<p>Utöyan terrori-isku Norja 2011</p> <p>(Lähde: IFRC 2011, 2013, 43.)</p>	<p>Terroriteko joka kohdistui Osloon ja Utöyan saarelle, jossa oli kokoontuneina useita kymmeniä nuoria leirikeskukseen. Tapahtuman luonne oli Pohjoismaihin poikkeuksellinen sekä ennakoimaton.</p>	<p>Menehtyneitä ja loukkaantuneita oli useita kymmeniä. meressä. Kaoottisen tapahtuman jälkeen useita kymmeniä nuoria oli kateissa saarella ja meressä.</p>	<p>Norjan Punaisen Ristin vapaaehtoiset toimivat erityisessä roolissa mm. meripelastuksen osalta pelastuneita ja menehtyneitä merestä etsittäessä sekä omaisten ja läheisten tukena.</p>	<p>Tapahtuman takia syntyi erityinen tarve vapaaehtoisten tukemiseen, kukaan vapaaehtoisista ei voinut poistua paikalta ennen kuin oli puhunut psykologin kanssa.</p>

Taulukko 1: Merkittäviä tapahtumia jossa vapaaehtoiset ovat olleet mukana

Auttajiin kohdistuvia erityisen kuormittavia tilanteita voivat olla esimerkiksi valmius ryhtyä tehtävään, mutta joutuu odottamaan tarkempia tietoja tai resursseja ennen aloittamista, läsnä oleminen kun ihmiset ymmärtävät omaisen olevan kateissa tai kuolleita, joustavuuden tarve siinä mitä ottaa hoitaakseen kaotteisessa tilanteessa, kuten suuronnettomuudessa sekä työskentely sellaisten uhrien kanssa, jotka kieltäytyvät avusta. (Hedrenius & Johansson 2016, 283.) Koulutuksen ja harjoituksen tuoma suoja kantaa ammattiauttajaa, mutta erityisen haavoittuvassa asemassa ovat ne, jotka ovat ensimmäisillä tehtävillä. Ensimmäiset tehtävät laukaisevat usein voimakkaan stressin ja ovat riskitekijä. Tästä syystä äskettäin koulutettu ja uusi henkilöstö on tästä syystä otettava erityisesti huomioon. (Hedrenius & Johansson 2016, 273.)

Johtamisella on suuri merkitys stressin kokemisessa ja kriisin kestävyudessa. Hyvä johtaja on terveydelle tärkeä, kun taas huonolla johtamisella on niin paljon haitallisia vaikutuksia terveydelle, ettei hyväkään johtaja yksin niitä pysty tasapainottamaan. Työnantajalla on oltava rutiinit, joilla annetaan tukea henkilökunnalle traumaattisen tapahtuman aikana ja sen jälkeen. (Hedrenius & Johansson 2016, 272-273.) Vapaaehtoisen altistuminen uupumiselle saattaa olla vielä armottomampaa kuin ansiotyöntekijälle, koska vapaaehtoistoimintaa tehdään usein ansiotyön tai opiskelun ohella ja paineita kertyy niin ajankäytölle kuin jaksamisellekin. Tästä syystä vapaaehtoisryhmien vetäjien on syytä seurata tarkasti vapaaehtoisten tuntemuksia ja heiltä tulevaa palautetta. (Sauri 2010, 114.)

5 Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen

Järjestöt ovat vastuussa johdetuista vapaaehtoisista. Niin koulutetuista pitkän linjan konkareista, kuin heistäkin, jotka tulevat mukaan tilanteen ollessa jo käynnissä. Tehtävänä on varmistaa, että auttaminen tapahtuu oikein ja ettei auttajista tule uusia autettavia. Vastuu on suuri, sillä auttamistilanteissa on usein kyse ihmisten hengestä ja terveydestä. (Torstila 2014, 65.) Tämän vuoksi vapaaehtoinen tarvitseekin koko ajan neuvontaa, vuorovaikutusta ja toiminnan kehittämistä. Vapaaehtoistoimintaa toteutetaan ilman rahallista palkkiota, mutta kiittäminen ja muistaminen motivoivat vapaaehtoisia jaksamaan ja jatkamaan mukana toiminnassa. (Häyrinen 2014, 29.)

Osaston toimintasuunnitelmaan tulee kirjata miten osasto huolehtii vapaaehtoisten jaksamisesta ja pitää yllä motivaatiota. Useissa arkipäivissäkin auttamistilanteissa on välttämätöntä järjestää yhteisiä purku-, ohjaus- ja koulutustilaisuuksia. Erityisesti tulee huolehtia vapaaehtoisten auttajien henkisestä jaksamisesta niin onnettomuustilanteissa kuin niiden jälkeenkin. (Punainen Risti 2010(b), 25-26.) Vapaaehtoisen innostus toimintaa kohtaan ja huoli avuntarvitsijoista saattaa johtaa liiallisen vastuun ottoon. Tällöin syntyy vaikeus rajata tehtäviä ja sen tuomia haasteita. Oman henkisen väsymisen merkkien havaitseminen on vapaaehtoisen

tärkeimpiä tehtäviä. Auttajia koskettavat usein juuri ne kokemukset ja tunteet, jotka ovat myös omassa elämässä tärkeitä. (Suomen Punainen Risti 2009, 7.)

Omat henkilökohtaiset kokemukset eivät välttämättä ole rasite auttajille kuin tapahtumien osallisillekaan. Omat kokemukset voivat olla resurssi, koska niiden kautta on oppinut, kuinka itse toimii vaikeissa tilanteissa ja kuinka muut toimivat. Empatia ja tieto siitä, että myös järkyttävissä tilanteissa pystyy toimimaan, voi johtaa uskottavaan ja aiempaa parempaan kykyyn auttaa muita sekä itseään. Sen sijaan omat kokemukset voivat käydä rasitteeksi, jos niiden vaikutuksista ei ole tietoinen tai jos niiden keskellä on tapahtuman kanssa samanaikaisesti. Aikaisemmat tapahtumat ovat voineet aiheuttaa vaurioita, joiden takia kyky itsetuntemukseen tai mahdollisuus voimakkaiden tunteiden säätelyyn puuttuu. (Hedrenius & Johansson, 2016, 277.)

Stressireaktioiden tunteminen on tärkeää oman jaksamisen kannalta, mutta myös autettavien kohtaamisessa. Pelkkä hälytysvalmiudessa oleminen saattaa aiheuttaa stressiä. Odottaminen, tilanteen pitkittyminen ja epäselvyys voidaan kokea raskaana ja esimerkiksi puhelimitse auttaminen tuo omat haasteensa näköyhteyden puuttuessa. Erityisen haasteellista on auttaminen omalla paikkakunnalla, jolloin lisääntyy riski kohdata tuttuja ihmisiä. Tällöin vapaaehtoisen kannattaa tarkkaan harkita tehtävälle lähtöä. Myös lasten ja nuorten hädän kohtaaminen on henkisesti kuormittavaa. Vapaaehtoisen tulee asettaa rajat vapaaehtoistoiminnalle rajaamalla ja kieltäytymällä. Vapaaehtoisella on aina mahdollisuus kieltäytyä tehtävästä, jos kokee sen olevan epäsopiva. (Suomen Punainen Risti 2009, 7.)

Työssään järkyttäviä tilanteita ja traumaattista stressiä kohtaavien työntekijöiden psykososiaaliseen tukeen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Psykososiaalisen tuen toimintamalli on alun perin kehitetty juuri tähän tarpeeseen. (Saari 2012, 280.) Järjestökulttuuri vaikuttaa järjestön kokonaisuuden menestykseen. Järjestökulttuurilla tarkoitetaan yhteisiä uskomuksia ja tapoja, yhteistä identiteettiä sekä tunnetta johonkin suurempaan kuulumisesta. Näitä on kuitenkin usein vaikea sanoittaa. Järjestössä pidempään toiminut osaa kertoa järjestön ilmapiiristä, tavoista ja mentaliteetista ilman, että kuitenkaan pystyy perustelemaan miksi asiat ovat näin ja miksi niitä edelleen ylläpidetään, vaikka ne olisivat jopa vahingollisia järjestön menestymisen kannalta. Pinnan alla vaikuttavat ajattelumallit ja toimintatavat vaikuttavat järjestön toimintaan ja periytyvät eteenpäin hämmästyttävän tehokkaasti. (Räty 2004, 20.)

Tämän päivän organisaatio elää jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa ja työturvallisuuden hallinta on muuttunut pitkälti riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Turvallinen työpaikka luodaan kaikkien organisaatiotasojen yhteistyön ja laajan osallistumisen kautta. Turvallisuuden edistäminen rakentuu pitkälti organisaation turvallisuuskulttuurin ja strategian varaan. Turvallisuuden hallinnan avulla organisaatio pyrkii varmistamaan toiminnan häiriöttömyyden.

(Rauramo 2012, 70-71.) Työturvallisuuden johtamisen mallit ovat kehittyneet pitkälti turvallisuuskriittisten organisaatioiden tarpeista ja perustuvat tarkkaan ohjeistukseen sekä tiukaan valvontaan ja ovat siten hyvin byrokraattisia. Toiminnassa, jossa vaaditaan joustavuutta, on tarvetta luoda enemmän työntekijöiden osaamisen ja aktiivisuuden varaan perustuvia toimintamalleja. Yhtenä työturvallisuusjohtamisen haasteena on myös tuloksia koskevan ohjaavan tiedon ja mittareiden puuttuminen. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 36-37.)

5.1 Työturvallisuuslaki

Työsuojelua säättää Suomessa laaja lainsäädäntö. Työsuojelulainsäädännön ydin koostuu työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelusta sekä työehdoista. Pääsääntöisesti säädökset edellyttävät työsuhdetta, tällä tarkoitetaan, että työsuojelun sääntöjä ei lähtökohtaisesti sovelleta vapaaehtoisesti järjestössä toimivaan henkilöön. Poikkeus tähän on työturvallisuuslain seitsemännen luvun 55 pykälä. (Valtionvarainministeriö 2015, 34.)

55 § Vapaaehtoistyö:

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä (L/ 738/2002, 55 §). (Finlex 2002, 55§.)

Työnantajaa ja vapaaehtoistyöntekijää sitovat tietyt velvollisuudet työsuojelulainsäädännön puitteissa, kuten yllä on viitattu. Vapaaehtoistyöhön sovelletaan työturvallisuuslakia kuitenkin vain rajoitetusti. Työnantajan tulee silti huolehtia, että vapaaehtoistyöntekijän turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa. Vapaaehtoistyöntekijä ei tee työnantajan kanssa työ- tai toimeksiantosopimusta, eikä ole virka- tai muussa palvelussuhteessa työnantajaan. Vapaaehtoistyöstä on kuitenkin oltava sopimus työnantajan ja vapaaehtoistyöntekijän kesken ja sopimus velvoittaa kumpaakin osapuolta huolehtimaan velvoitteistaan. Sopimus on henkilökohtainen ja se voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Jos sopimusta ei ole, vapaaehtoistyöntekijän tekemä työ jää työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. (Työsuojelu, 2015.)

Vapaaehtoistoimintaa järjestävän järjestön kannalta on olennaista arvioida vapaaehtoistoimintaan liittyviä riskejä oikein. (Valtionvarainministeriö 2015, 30.) Vapaaehtoiset muodostavat järjestöjen perustan ja tätä resurssia ei pidä menettää. Järjestöjen tulisi tehdä kaikki voi-

tava, jotta uusia toimijoita saadaan mukaan. Suomessa on lisääntynyt huolenpito vapaaehtoisia ja heidän oikeuksia kohtaan. Vapaaehtoisten mukaan saaminen toimintaan sekä toimintaan sitouttaminen edellyttää organisaatiolta luottamusta herättäviä ja vahvistavia rakenteita. Riskien arviointi on osa hyvien käytäntöjen lisääntymistä vapaaehtoistoiminnassa. Kun rakenteet ovat kunnossa, antavat ne viestin myös vapaaehtoistoiminnan arvostamisesta. (Porkka & Myllymaa 2007, 5-6.)

5.2 Riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa

Vapaaehtoistoimijoilla on usein myös muita velvoitteita, kuten ansiotyö, opiskelu, perhe-elämä sekä muut harrastukset. Toiminnan mukana tulevat vaaratekijät tai muu rasitus saattavat alkaa tuntumaan ylivoimaiselta, josta seuraa helposti toiminnasta pois jääminen. Tästä syystä riskien arviointi on erityisen tärkeää vapaaehtoistoimintaa tuottavissa yhdistyksissä. Riskien arviointi on ennakoivaa työsuojelua, koska tekijän terveyttä ja turvallisuutta vaarantavat tekijät pyritään tunnistamaan ja poistamaan tai pienentämään riskien syitä ennakoivasti. Riskien arvioinnin tuomat tulokset antavat työnantajalle mahdollisuuden kohdistaa turvallisuustoimenpiteet parhaalla mahdollisella tavalla. (Porkka & Myllymaa 2007, 10-11.)

Kansainvälisesti vapaaehtoistoiminnan kohdalla riskeistä puhuttaessa käsitys on laaja ja riskikäsitetä käytetään laveasti. Esimerkiksi Vapaaehtoisorganisaatioiden kansainvälinen neuvosto (The National Council for Voluntary Organisations NCVO) on identifioinut vapaaehtoistoiminnan organisaatioiden mahdollisia riskejä. Riskeiksi on luokiteltu mm. vapaaehtoisorganisaatiota kohtaavat onnettomuudet ja äkilliset kuolemat, väkivaltatilanteet, vapaaehtoisen roolin väärinkäyttö, harhaanjohtavan tai väärän tiedon levittäminen julkisuuteen, organisaation asiaton arvostelu vapaaehtoisen toimesta, taloudelliset väärinkäytökset, rahoituksen menettäminen sekä vapaaehtoisorganisaatioon kohdistuvat oikeustoimet. (Gaskin 2006, 8.)

Työturvallisuuslaki(738/2002) velvoittaa työnantajan selvittämään ja arvioimaan työn vaarat ja työpaikoilla on suoritettava riskien arviointi. Työturvallisuuslain yhteistoimintavelvoitteen mukaan työnantajan ja työntekijöiden on toimittava yhdessä työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja tehostamiseksi työpaikoilla. (Finlex 2002.) Riskien arvioinnilla tarkoitetaan laaja-alaista ja systemaattista vaarojen tunnistamista ja niiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä. Riskien arvioinnin tavoitteena on työn turvallisuuden tehokas parantaminen. Riskienhallinta on järjestelmällistä työtä toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseksi. Riskienhallinnalla tarkoitetaan kaikkea yrityksessä tehtävää toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015, 6.)

Riskien arviointiin tulee perehtyä ja sitä tulee ymmärtää, jotta sitä voisi arvostaa. Erityisen tärkeää on nähdä, mitä kaikkea kielteistä riskien realisoituminen voi aiheuttaa toiminnalle.

Piileviin sudenkuoppiin ei pidä suhtautua vähätellen. Systemaattinen arviointi auttaa löytämään työstä asioita, joita ei muuten tulla ajatelleeksi. (Porkka & Myllymaa 2007, 6.) Riskien arvioinnin perusta on työssä esiintyvien vaarojen tunnistaminen. Jos havaittuja vaaroja ei voida poistaa, tulee niiden merkitys työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle arvioida. Vasta arvioinnin perusteella voidaan tehdä perusteltuja valintoja turvallisuuden parantamiseksi ja, jotta riskien arviointi johtaisi työturvallisuuden paranemiseen käytännössä, arvioinnin perusteella määritellään tärkeimmät työturvallisuuden kehittämistarpeet. Tehokkain turvallisuustason paraneminen saadaan kun toimenpiteet kohdistetaan suurimpien riskien poistamiseen. Toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 6-7.)

Työturvallisuuslain 5.luvussa luetellaan vaaratekijöitä, joiden esiintyminen työpaikalla on erityisesti tunnistettava ja arvioitava. Yksi näistä merkittävistä vaaratekijöistä on henkinen kuormittuminen. Henkisellä kuormittumisella tarkoitetaan työn aiheuttamaa henkistä yli- tai alikuormittumista. Henkinen kuormittuminen on osa työn aiheuttamaa kokonaiskuormitusta ja se on näin ollen olennainen osa riskien arviointia. Yleisesti tunnettuja uupumisen ja stressin lähteitä nousee työn sisällöstä sekä työn organisointiin ja toimintatapoihin liittyvistä seikoista ja nämä ovat yhteisiä lähes kaikilla työpaikoilla. Työn sisällöstä nousevia seikkoja ovat mm. vastuu, yksintyöskentely, tapahtumaköyhyys ja/tai jatkuva valppaana olo, kiire ja ihmissuhdekuormitus. Työn organisointiin ja toimintatapoihin vaikuttavat mm. työhön opastus ja perehdyttäminen, työnjako, työajat, tiedonkulun puutteet ja sosiaalisen tuen puute. (Porkka & Myllymaa 2007, 12, 62-65.) Kuormittumista aiheuttavat tekijät ovat luonteeltaan ja vaikutuksiltaan erilaisia, joihin vaikuttavat myös työntekijöiden väliset yksilölliset eroavuudet. Se mikä toiselle on alikuormittavaa, saattaa toiselle olla ylikuormittavaa. (Kuikko 2006, 84.)

5.3 Purkukeskustelu

Jokainen stressitekijä laukaisee ihmisessä jonkinlaisen reaktion, joka on joko näkyvä tai piilevä. Jos voimakas tunne jää tuoreeltaan käsittelemättä tai jopa tietoisesti painetaan piiloon, estävät ihmisen psykologiset puolustusmenetelmät reaktion. Jos psyykinen stressi väistyy ja siirtyy tiedostamattomalle tasolle, lisääntyy kuormitus ja jokainen uusi stressaava tilanne lisää stressiä entisestään. Tämä ilmenee väsymyksenä, ärtymyksenä ja fyysisinä oireina. Jos ihminen ei saa apua ja häneltä puuttuvat omat stressinpoistokeinot, pinnistelee hän eteenpäin ja yrittää sulkea asian mielestään toivoen, että tilanne korjaantuu myöhemmin. (Hammarlund 2010, 110-111.)

Shokkivaiheen ryhmämuotoisena menetelmänä käytetään purkukokousta (defusing). Defusing-menetelmä on kehitetty alun perin niiden ammatti-ihmisten traumaattisten kokemusten välittömään purkuun, joiden työ sisältää runsaasti traumaattisia tapahtumia ja tilanteista. Purkukokous pyritään järjestämään mahdollisimman pian traumaattisen tapahtuman tai tilanteen

jälkeen. Purkukokouksen tavoitteena on palauttaa työkyky mahdollisimman pikaisesti purkamalla järjestelmällisesti ja keskitetysti järkyttävän tapahtuman aiheuttamat päällimmäiset tuntemukset. Purkukokoukseen osallistuvat ne, jotka olivat olleet mukana suorittamassa työtehtävää, jossa traumaattinen tilanne syntyi. (Saari 2010, 149-150.) Purkukeskustelulla pyritään tilanteen käsittelyyn ja stressin purkamiseen käymällä tilanne läpi ja integroimalla vaikea tapahtuma. Kun asia käsitellään pian vaikean tapahtuman jälkeen, pysyy stressi pinnalla, eikä kerry ihmisen sisään. On olemassa paljon dokumentoitua tietoa siitä, että kriisireaktioihin kannattaa tarttua varhaisessa vaiheessa, eikä vaikeita tunteita kannata jättää käsittelemättä. Käsittelemättömät tunteet aktivoituvat kun ulkoiset tapahtumat muistuttavat näistä kokemuksista tai stressitekijöistä ja ihminen kokee jälleen pahaa oloa ja levottomuutta, mutta niiden perimmäinen syy jää usein tiedostamatta. (Hammarlund 2010, 112.)

Purkukeskustelun kohderyhmänä on tapahtumien ytimessä mukana olleet osalliset. Pää tavoitteet purkutilanteen järjestämiselle ovat välittömän traumaperäisten oireiden ja reaktioiden lieventäminen, kokemusten ”normalisointi” siten, että osallistujat pääsevät takaisin arkirutiineihin, sosiaalisen verkoston vahvistaminen eristäytymisen ehkäisemiseksi. Purkutilanteella saadaan jaettava kaikille osallistujille tapahtumasta samanlainen informaatio, palautettua häiriintyneet kognitiiviset prosessit, annetuksi käytännön neuvoja stressin hallitsemiseksi, osoitetaan sekä vahvistetaan henkilöstön arvo ja merkitys, luodaan linkkejä lisäavulle ja herätetään uskoa tapauksesta toipumiseen. Purkukeskustelun seurauksena psykologisen jälkipuinnin tarve poistuu tai sen järjestämisen tarpeellisuus vahvistuu. (Nurmi 2006, 172- 173.)

Purkukokouksen pitämiseen on ulkopuoliset vetäjät. Yleinen käytäntö on kouluttaa organisaation sisältä työntekijöitä purkukokouksen vetäjiksi. Organisaatiosta koulutetaan henkilöt purkukokouksen vetäjiksi, mutta myös tunnistamaan purkukokousten järjestämisen tarve. Kun purkukokouksen vetäjä tulee samasta organisaatiosta traumaattisessa tapahtumassa mukana olleiden työntekijöiden kanssa, on tärkeää, että vetäjä on riittävän ulkopuolinen. Työkaveri tai esimies ei voi toimia purkukokouksen pitäjänä. (Saari 2010, 150.)

5.4 Jälkipuinti

Jälkipuinti eli debriefing on yksi kriisi-intervention muodoista. Istunto järjestetään yksilöllisesti tai ryhmäistuntona kaikille traumaattiseen tapahtumaan osallistuneille kahden tai kolmen päivän kuluttua tapahtumasta. Ryhmän vetäjä kannustaa osallistujia kuvailemaan kokemuksia tapahtumasta sekä kokemusten herättämiä ajatuksia ja tunteita. Tavoitteena on muodostaa osallistujille tarina tapahtuneesta, johon he voivat liittää omia hajanaisia muistikuvia. Tämän jäsentämisen katsotaan ehkäisevän myöhempää psyykkistä oireilua ja erityisesti traumaperäisen stressihäiriön kehittymistä. (Pasternak 2004.) Kriisinhoidon tarpeellisuudesta on käyty pitkään julkista keskustelua ja erityisesti jälkipuinnin hyödyllisyyttä on arvosteltu. Jälkipuinnilla tarkoitetaan tarkkaan sovitun käytännön mukaisesti järjestettyä ryhmätilannetta,

jonka keskeisenä vaikuttajana on vertaistuki. Osallistujat tulevat tilanteeseen vapaaehtoisesti, heitä velvoiteta puhumaan tilaisuudessa ja halutessaan he voivat olla vain läsnä. Luotamuksellisuus sekä muut tärkeät kysymykset selvitetään tilanteessa tarkoin. (Ruishalme & Saaristo 2007, 87.)

Jälkipuinnilla on muitakin tarkoituksia, kuin traumaperäisen stressihäiriön ehkäisy. Yhtä tärkeää on äkillisen stressireaktion nopean ohimennon edistäminen ja avoin keskustelu sekä palautteen antaminen ovat joskus oleellisia turvallisuuden edistämässä vastaisuudessa. Jälkipuinnissa mukana olevan joukon yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen saattaa palvella useita tarkoituseriä. Jälkipuinti on esitetty sopivaksi menetelmäksi sellaisille ihmisryhmille, jotka ovat ylipäättään tietoisia kriisityöskentelystä. Näin ollen menetelmä soveltunee parhaiten ammattiauttajien ja pelastushenkilökunnan kriittisten tilanteiden purkuun, mihin se alun perin on luotukin. (Pasternak 2004.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyn tavoitteena oli selvittää Suomen Punaisen Ristin Kaakkois-Suomen piirin alueella hälytysryhmissä toimivien Suomen Punaisen Ristin (SPR) ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun (Vapepa) vapaaehtoisten jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä sekä tekijöitä, joiden vapaaehtoiset ovat kokeneet tukevan jaksamista. Lisäksi työllä haluttiin selvittää miten vapaaehtoiset ovat kokeneet purkukeskustelun, ja miten jälkipuinti on vaikuttanut jaksamiseen. Tarve opinnäytetyölle on noussut työelämän tarpeista ja työn on tilannut Suomen Punaisen Ristin Kaakkois-Suomen piiri.

Tutkimuksen kohteena olevat vapaaehtoiset toimivat keskivertoa vaativammassa vapaaehtoisuustoiminnan muodossa. Hälytysryhmissä toimivilta vapaaehtoiselta vaaditaan sitoutuneisuutta kouluttautumiseen sekä toiminnan harjoitteluun. Vapaaehtoiset toteuttavat toimintaa vapaaehtoisesti omalla ajallaan ilman palkkaa ja vaikka hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset ovat koulutettuja, eivät he silti ole ammattilaisia. Vapaaehtoisuuden ydin on tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin toimimisessa sekä muiden auttamisessa. Viranomaisten tukena toimivat vapaaehtoiset toimivat rinnakkain ammatti-ihmisten kanssa samoilla työkentillä, mutta ilman viranomaisen vastuuta. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että vapaaehtoiset todistavat samoja tapahtumia ja esimerkiksi kohtaavat kriisissä olevia ihmisiä, kuten ammattilaisetkin.

Vapaaehtoisten tukemisella on suuri merkitys vapaaehtoisten sitoutumiseen ja pysyvyyteen. Myöskään järjestöjen eettistä vastuuta vapaaehtoisista ei tule unohtaa. Järjestö voidaan siinä mielessä rinnastaa työnantajaan ja vapaaehtoiset työntekijään, sillä organisoidussa vapaaeh-

toistoiminnassa molempia osapuolia sitovat tietyt vastuut ja velvollisuudet. Myös työlainsäädäntö säätelee omalta osaltaan vapaaehtoistoimintaa erityisesti työturvallisuuden osalta. Yhtenä tärkeänä osana työturvallisuutta työlainsäädäntö velvoittaa työnantajaa selvittämään työstä aiheutuvaa henkistä kuormittumista.

Teoriatietoon pohjaten tiedetään, että auttaminen onnettomuus- ja kriisitilanteissa on henkisesti ja psyykkisesti kuormittavaa myös vapaaehtoiselle. Lisäksi löytyy muita kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät enemmän toiminnan rakenteisiin kuin varsinaiseen tapahtumaan. Näitä tekijöitä ovat mm. johtaminen, aikainen riskien tunnistaminen sekä niihin vastaaminen. Ammatti-ihmisille suunnattu purkukeskustelu ja jälkipuinti ovat menetelminä tarkoitettu tukemaan tehtävältä arkeen palautumista sekä järkyttävän tapahtuman aiheuttaman stressin purkamista turvallisessa ympäristössä. SPR:ssä sekä Vapepassa purkukeskustelu ja jälkipuintimenetelmästä muotoutunut työnohjauksellinen lisätuki ovat menetelminä tarkoitettu vapaaehtoisten tukimuodoiksi tehtävältä palautumiseen sekä tehtävän herättämien tunteiden käsittelyyn. Suositeltavaa olisi, että kaikki tehtävällä mukana olleet vapaaehtoiset osallistuvat yhteisiin purkutilaisuuksiin.

Vaikka järjestöillä on valtakunnallisesti käytössä ohjeita purkukeskustelua sekä jälkipuintia varten, vaihtelee niiden käyttö ja sisällöt merkittävästi piireittäin, piirien sisällä alueittain ja osastoittain tai ryhmittäin. Koska käytännöt vaihtelevat alueittain, eivät menetelmät ole piirin alueella systemaattisia, eivätkä tasapuolisesti kaikkien käytössä ja ovat jopa riippuvaisia ryhmästä tai ryhmänjohtajasta. Tämä asettaa vapaaehtoiset lähtökohtaisesti eriarvoiseen asemaan ja vaikuttaa myös osaltaan menetelmien käyttöön. On myös tavallista, että tehtävälle osallistunut vapaaehtoinen saattaa olla purkukeskustelun vetäjä, joka teoriatiedon valossa ei ole hyvä lähtökohta menetelmän käytölle.

Tutkimuksen keskeinen tavoite oli vastata tutkimuskysymyksiin teoreettiseen viitekehykseen pohjaten. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat:

1. Millä tekijöillä on merkitystä vapaaehtoisten jaksamiselle?
2. Mitkä tekijät tukevat vapaaehtoisten jaksamista?
3. Miten vapaaehtoiset kokevat purkukeskustelun ja jälkipuinnin vaikuttavan jaksamiseen?

Opinnäytetyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää vapaaehtoisten jaksamista tukevien menetelmien suunnittelussa sekä kehittämisessä järjestön sisällä.

6.1 Opinnäytetyön aikataulu ja aiheen rajaus

Opinnäytetyöprosessi alkoi huhtikuussa 2016, kun tutkija oli aloittanut työskentelyn Suomen Punaisen Ristin Kaakkois-Suomen piirissä. Tällöin syntyi ajatus tutkimuksen aiheesta, kun aihe nousi pintaan keskustelussa piirin järjestötyön suunnittelija Piritta Keräsen ja valmiuspäällikkö Eila Siiran kanssa. Piirissä nähtiin tarve selvittää vapaaehtoisten jaksamiseen liittyviä tekijöitä sekä purkukeskustelun käyttöä hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseen. Työn teoreettisen viitekehyksen hahmottaminen ja teoriatietoon perehtyminen alkoi kesäkuussa 2016. Valmiuspäällikkö Eila Siira esitteli opinnäytetyön aihetta järjestön valtakunnallisessa henkisen tuen vastaavien työkokouksessa kesäkuussa 2016 ja kokouksen osallistujat kokivat tutkimuksen aiheen tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Kokouksessa todettiin myös valtakunnallisen mallin puuttuminen ja sen tarkeys vapaaehtoistoimijoille.

Aihetta on tarkennettu ja rajattu käymällä keskustelua valmiuspäällikkö Eila Siiran sekä keskustuomiston psykososiaalisen tuen suunnittelija Tuula Luoman kanssa. Tutkijan työskentely järjestössä on tukenut teoreettisen viitekehyksen muotoutumista ja käsitteiden ymmärrystä esimerkiksi vapaaehtoisuuden ja järjestölähtöisen auttamisen kohdalla. Aihe tarkentui useita kertoja seuraavien kuukausien aikana. Alun perin tutkijalla oli tarkoitus, että tutkimus kohdentuisi valtakunnallisesti kaikkien piirien alueille. Tästä kuitenkin luovuttiin piirien erilaisten käytäntöjen takia. Pelkkään piirien erilaisten käytäntöjen selvittämiseen olisi mennyt kohtuuttomasti aikaa. Tämän jälkeen kohteeksi rajautuivat Kaakkois-Suomen piiri sekä Savo-Karjalan piiri näiden piirien yhteneväisyyksien takia. Tutkimussuunnitelman edetessä kuitenkin todettiin, että työn aikataulu ei mahdollista tutkimuksen tekoa kahden piirin alueella ja lopulta kohteeksi rajautui Kaakkois-Suomen piiri ja piirin alueella hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset. Tutkimuksen aineisto kerättiin huhtikuussa 2017 ryhmähaastatteluiden avulla ja aineiston analysointivaihe käynnistyi elokuussa 2017.

Rajaamisella tarkoitetaan yhden polun valintaa useista eri mahdollisuuksista ja rajauksen tarkoitus on helpottaa ilmiön hallintaa ja selityksen löytämistä. Rajaaminen näkyy valittujen tekijöiden nostamisena tarkasteluun ja muiden ulkopuolelle jättämisenä. Rajaamisella mahdollistetaan ilmiön ongelman hallinta, jolloin tutkimus voidaan toteuttaa, Rajaamista tapahtuu tutkimuksen edistyessä ja ilmiön hahmottuessa. (Kananen 2014, 33.) Tutkittavat ilmiöt ja niitä rajaavat peruskäsitteet hahmottuvat teoriaan ja tutkimustietoon perehdyttäessä. Tutkittava ongelma voidaan eritellä osailmiöihin ja nämä ilmiöiden pääluokkia kuvaavat nimitykset ovat samalla tutkimuksen teoreettisia peruskäsitteitä. Teoreettisia käsitteitä on mahdollisesti tarpeen eritellä yksityiskohtaisemmin, jotta niitä päästään selvittämään tarkemmin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66.) Tutkimuksen lähtökohtana on näkökulman valinta, jonka kautta teoreettinen viitekehys määrittyi. Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmaa lähestyttiin teoreettiseen viitekehykseen kautta seuraavasti.

Vapaaehtoistoiminta on nostettu merkittäväksi voimavaraksi Suomen kokonaisturvallisuudessa ja varautumisessa. Vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys myös kansantaloudellisesti sekä yhteiskunnan resilienssistä eli kriisinkestävyydestä puhuttaessa. Vapaaehtoistoiminnan käsitettä lähestyttiin termeillä järjestölähtöinen auttaminen sekä ammatillisesti johdettu vapaaehtoistoiminta, jotka on rajattu koskemaan Suomen Punaista Ristiä (SPR) sekä Vapaaehtoista pelastuspalvelua (Vapepa). Molemmat ovat vapaaehtoisjärjestöjä, joiden toiminta perustuu vapaaehtoisten tuottamaan toimintaan, mutta niitä johdetaan ammatillisesti. Molempien järjestöjen yksi merkittävä tehtävä on toimia hälytysryhmien avulla viranomaisten tukena erilaisissa onnettomuus- ja kriisitilanteissa ja valmiustoiminta määrittää molempien toimintaa kautta linjan. Viranomaisia tukevassa toiminnassa korostuvat vapaaehtoisista koostuvat hälytysryhmät, vapaaehtoisten johtaminen sekä vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen. Vapaaehtoisten johtamista on lähestytty perehtymällä erityisesti vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen liittyviin ilmiöihin, jotka eroavat työntekijöiden johtamisesta. Vapaaehtoisten johtamisen kannalta on tärkeää hahmottaa vapaaehtoisuuden ja ammattilaisuuden erot sekä vapaaehtoisten oikeudet ja velvollisuudet.

Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen nousee esiin kun tarkastellaan psyykkisen kuormituksen ja stressin vaikutuksia vapaaehtoiisiin. Tässä tutkimuksessa vapaaehtoiset ovat rinnastettu ammatti-ihmisiin siltä osin, miten traumaattiset tilanteet vaikuttavat teorian mukaan tapahtuman osallisiin. Traumaattisten tilanteiden aiheuttaman stressin purkuun on menetelminä käytetty purkukeskustelua ja jälkipuintia, jotka ovat tutkittuun teorian tietoon pohjaten todettu vaikuttaviksi menetelmiksi. Näitä menetelmiä on voitu käyttää myös vapaaehtoisten tukemiseen tehtävältä palautumisessa sekä helpottamaan arkeen palaamista. Tässä työssä vapaaehtoisten tehtävillä tarkoitetaan hälytystehtävää tai ensiapupäivystystä. Aihetta on lähestytty työturvallisuuslain kautta ja hyödynnetty riskien arviointia vapaaehtoistoiminnassa. Riskistä esiin on nostettu henkinen kuormittuminen ja työnantajan, tässä tapauksessa järjestön velvollisuus varautua ja ennakoida sen mahdollisia vaikutuksia.

Tutkimuksen kohderyhmäksi on rajattu Suomen Punaisen Ristin Kaakkois-Suomen piirin alueella SPR:n ja Vapepa:n hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset. Hälytystehtäviin osallistuvilla vapaaehtoisilla on suurempi riski kohdata järkyttäviä ja traumaattisia tilanteita sekä kriisissä olevia ihmisiä toiminnan luonteen takia. Tästä johtuen hälytysryhmissä toimivilla vapaaehtoisilla on todennäköisemmin kokemuksia purkukeskustelun ja jälkipuinnin käytöstä ja heidän kohdallaan korostuu henkinen kuormittuminen sekä jaksamisen tukeminen.

6.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä kappaleessa käydään läpi opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja tuodaan esiin tutkimuksen prosessia ja sen vaiheita.

Laadullista tutkimusta käytetään kun tutkittavaa ilmiötä ei tunneta tai ilmiöllä ei ole tunnettuja teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen kautta pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä eli vastata kysymykseen ”Mistä tässä on kyse?”. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, eikä tutkimukseen voida laatia yksityiskohtaisia kysymyksiä, sillä ilmiötä ei vielä tunneta. Pääsääntönä on, että mitä vähemmän ilmiöstä tiedetään, sitä todennäköisemmin kysymykseen tulee laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. (Kananen 2014, 16- 17.)

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavista ilmiöistä tutkimuskysymyksiä avulla. Työn yhtenä lähtökohtana oli hypoteesi, että vapaaehtoiset kokevat samankaltaista kuormitusta kuin ammatti-ihmiset kohdatessaan hälytystehtävillä traumaattisia tapahtumia sekä kriisissä olevia ihmisiä ja, että heidän jaksamiseen tulisi kiinnittää yhtä lailla huomiota sekä kehittää jaksamisen tukemisen menetelmiä. Lähtökohdassa otettiin myös huomioon näkökulma, että vapaaehtoisten kuormituksen kokemukseen vaikuttaa myös vapaaehtoistoiminnan luonne, joka perustuu toiminnan mielekkyyteen ja vapaaehtoisesti toimintaan sitoutumiseen.

Laadullisessa tutkimuksessa nojataan yhteen perusasiaan niin tutkimuksen perusteluissa, kuin määrällisen tutkimuksen kritiikissäkin ja tämä on havaintojen teoriapitoisuus. Havaintojen teoriapitoisuudella tarkoitetaan sitä, että se millainen yksilön käsitys on ilmiöstä, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan tai millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään, vaikuttaa se tutkimuksen tuloksiin. Toisin sanoen tutkimustulokset eivät ole irrallisia käytetystä havaintomenetelmästä tai käyttäjästä. Ei ole olemassa puhdasta objektiivista tietoa, vaan kaikki tieto on siinä mielessä subjektiivista, että tutkija päättää tutkimusasetelmasta oman ymmärryksen puitteissa. Tästä näkökulmasta katsoen laadullisen tutkimuksen perustelut korostavat teoriapitoisuutta kaiken tutkimuksen lähtökohtana. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 20.) Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui seuraavien teemojen kautta: Vapaaehtoistoiminnan merkitys Suomen kokonaisturvallisuuden alalla, järjestölähtöinen auttaminen, viranomaistoimintaa tukevat vapaaehtoisista koostuvat hälytysryhmät, vapaaehtoisten johtaminen sekä vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen.

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Aineisto koostuu luonnollisista ja todellisista tilanteista. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä ja aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti ja tapauksia että aineistoa käsitellään sekä tulkitaan ainutlaatuisina. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2007, 160.) Tutkimuksella haluttiin selvittää eri-

tyisesti hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kokemuksia ja näkemyksiä, joten tarkoituksenmukaista oli kerätä aineisto hälytysryhmissä toimivilta vapaaehtoisilta. Aineiston keruun menetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu ja toteutustavaksi ryhmähaastattelu.

Teemahaastattelulla tarkoitetaan kahden ihmisen välistä keskustelua aiheittain, johon tutkija on miettinyt aiheet eli teemat tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksen mukaan. Teema on yleisluonteinen ja itse keskustelun aihe. Teemahaastattelun kautta tutkija pyrkii ymmärtämään sekä saamaan käsityksen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, jossa on aina mukana ihminen sekä hänen toimintansa, jota tutkija pyrkii avaamaan teemojen kautta. Kysymykset kohdistetaan tutkittavan ryhmän toimintaan ja haastattelun vastausten perusteella pyritään rakentamaan yksityiskohdista kokonaiskuva. (Kananen 2014, 70, 72.)

Kuten muissakin tutkimusmetodeissa, tulee laadullisessa tutkimuksessa rajoittaa hankittavan aineiston määrää. Esimerkiksi teemahaastattelussa tai ryhmäkeskustelussa käsitellään vain joitakin, tutkittavaan teemaan oletettavasti liittyviä seikkoja. (Alasuutari 2011, 51.) Haastattelun sisältö jaoteltiin teoriapohjasta nousseiden teemojen alle. Teemoiksi valikoituivat vapaaehtoisuus, vapaaehtoisten johtaminen, riskit vapaaehtoistoiminnassa ja vapaaehtoisen jaksamisen tukeminen. Teema-alueiden ympärille muodostettiin tarkentavia tukikysymyksiä viemään haastattelua eteenpäin (Liite 1). Tukikysymykset asteltiin avoimien kysymysten muotoon, jolloin kysymyksiin ei voitu vastata pelkällä ”kyllä” tai ”ei” vastauksella. Näin tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman paljon tietoa irti avoimien vastausten kautta.

Haastattelurunkoa laadittaessa ei laadita yksityiskohtaista kysymysluetteloa vaan teema-luettelo. Tällöin teema-alueet edustavat teoreettisten pääkäsitteiden täsmennettyjä alakäsitteitä tai-luokkia. Teema-alue-luettelo on yksityiskohtaisempi kun ongelmat, melko pelkistettyjä ja iskusanaisia luetteloita. Teemat ovat niitä alueita, joihin haastattelukysymykset varsinaisesti kohdistuvat. Haastattelutilanteessa teemat ovat haastattelijan muistilistana ja tarpeellisena keskustelua ohjaavana kiintopisteenä. Haastattelutilanteessa teema-alueita tarkennetaan kysymyksillä ja teemahaastattelun luonteeseen kuuluu, että myös tutkittava, ei pelkästään tutkija, toimii myös tarkentajana. Tutkijan valitsemien teema-alueiden tulisi olla niin väljiä, että se moninainen rikkaus, joka tutkittavaan ilmiöön yleensä todellisuudessa sisältyy, myös paljastuisi mahdollisimman hyvin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66-67.)

Ryhmähaastattelulla saadaan tietoa usealta eri henkilöltä samaan aikaan, joka tekee siitä tehokkaan tiedonkeruun muodon. Grönfors (1982, 109) on todennut, että haastateltavat ovat haastattelutilanteessa avoimempia, kun paikalla on useampi henkilö. (Hirsjärvi ym. 2013, 210.) Tutkimuksessa päädyttiin ryhmähaastatteluun sen tehokkuuden vuoksi sekä siitä syystä, että ryhmässä tapahtuva haastattelu antaa osallistujille mahdollisuuden osallistua yhteiseen

keskusteluun ja näkökulmien vaihtoon, joka osaltaan monipuolistaa aiheesta käytävää keskustelua.

6.3 Haastateltavien valinta ja ryhmähaastattelut

Ihmistieteessä esimerkiksi psyykkisiä ilmiötä, ominaisuuksia ja asenteita ei voida havaita suoraan vaan tutkimuksessa joudutaan tekemään havaintoja ja päätelmiä aineistosta epäsuorasti. Aineisto syntyy erilaisissa haastatteluissa tutkijan ja tutkittavien vuorovaikutuksessa. (Ronkainen ym. 2013, 107.) Ryhmähaastattelu jaotellaan sen mukaan millaisista yksilöistä ryhmä koostuu, tuntevatko ryhmän jäsenet toisensa etuudestaan vai onko kyse tutkimusta varten kerätystä ryhmästä. Lisäksi ryhmähaastattelun asetelmaan vaikuttaa se, miten haastattelija ohjaa ryhmädynamiikkaa ja keskustelua. (Ronkainen ym. 2013, 116.)

Aineiston keruumenetelmänä käytettiin tutkimushaastattelua, jonka sisältö perustui teema-haastatteluun ja haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina. Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusitoista vapaaehtoista. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös mahdollisia alueellisia eroja piirin sisällä, jonka takia ryhmähaastattelut toteutettiin kolmen maakunnan alueella Kymenlaaksossa, Etelä-Savossa ja Etelä-Karjalassa. Tutkimuksessa haluttiin saada tietoa erityisesti vapaaehtoisten kokemuksista ja tämä ei olisi onnistunut esimerkiksi työntekijöitä haastatteleamalla. Haastatteluihin pyydetyt vapaaehtoiset rajattiin hälytysryhmissä toimiviin vapaaehtoisiiin, koska heidän joukossa korostuu jaksamisen tukeminen ja heillä on todennäköisemmin kokemuksia purkukeskustelusta ja jälkipuinnista toimintamuotonsa takia.

Laadullinen tutkimus ei pyri tilastollisiin yleistyksiin, vaan niissä pyritään kuvaamaan esimerkiksi jotain ilmiötä, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tämä mielessä pitäen, tiedon antajien valinta ei voi olla satunnaista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. Tutkimusraportissa on tuotava esiin miten tiedonantajien valinta on harkittu ja miten valinta täyttää sopivuuden kriteerit. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85-86.) Yksi harkinnanvaraisen keruun nimeke on eliittiotanta. Tutkimuksen perusjoukko voi olla pieni tai suuri, mutta tutkimuksen tiedonantajiksi valitaan ne henkilöt, joilta oletetaan saataavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Valinnan kriteerit voivat olla moninaiset, esimerkiksi itsensä ilmaisemisen taito, puhekyky, kirjoitustaito ym. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 86.)

Ryhmähaastatteluun soveltuvia vapaaehtoisia kartoitettiin yhdessä piirin valmiuspäällikön kanssa, joka tunsu hälytysryhmissä toimivat vapaaehtoiset. Tässä työssä soveltuvuudella tarkoitetaan toimimista hälytysryhmässä sekä kykyä tuoda esiin verbaalisesti kokemuksia ja ajatuksia perusteluineen. Haastatteluihin pyydettäviä vapaaehtoisia pyrittiin valitsemaan mah-

dollisimman kattavasti eri toimintaryhmistä, kuten ensihuolto- ja ensiapuryhmäläisiä, maastoetsijöitä, Vapepa-johtajia sekä Vapepan jäsenjärjestöjen hälytysryhmistä, kuten Pelastuskoiraliitosta. Hälytysryhmissä toimivia vapaaehtoisia toimii yhden maakunnan alueella useita kymmeniä ja yhteen ryhmähaastatteluun oli rajattu haastateltavien määräksi noin viisi haastateltavaa. Myös tästä syystä haastatteluihin pyydettyjen kohderyhmää rajattiin pienemmäksi. Lopulta yhtä haastattelua varten lähestyttiin korkeintaan kymmenestä vapaaehtoisesta koostuvaa vapaaehtoisjoukkoa sähköpostiviestillä (Liite 2). Viestit keskitettiin valikoidulle vapaaehtoisjoukolle sen maakunnan alueelle, jossa vapaaehtoiset toimivat ja pyydettiin ilmoittamaan tutkijalle halukkuudesta tulla haastateltavaksi viestissä ilmoitettuna ajankohtana. Jos määräaikaan ei olisi saatu tarpeeksi haastateltavia, olisi haastateltaviksi pyydettyjen vapaaehtoisten joukkoa laajennettu. Haastatteluihin ilmoittautui tarpeeksi haastateltavia määräaikaan mennessä ja haastattelut toteutuivat sovitusti huhtikuussa 2017.

Toisin kuin tilastollisessa analyysissä, ei laadullisessa analyysissä kelpaa johtolangoiksi tilastolliset todennäköisyydet. Rajoituksena on usein jo pelkkä yksiköiden rajallinen määrä. Koska yksikin strukturoimaton yksilöhaastattelu voi tuottaa kymmeniä litteroituja tekstisivuja, on harvoin järkevää tai voimavarojen puitteissa mahdollistakaan tehdä niin paljon haastatteluja, että yksilöiden väliset erot olisivat tilastollisesti merkittäviä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että laadullista analyysiä tehtäisiin vain sen vuoksi, etteivät voimavarat satu sallimaan kvantitatiivista analyysia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien suuri joukko ja tilastollinen argumentaatiotapa ei ole tarpeen tai edes mahdollinen. (Alasuutari 2011, 39.)

Ensimmäinen haastattelu toteutettiin Kouvolassa ja ryhmähaastatteluun osallistui kuusi vapaaehtoista Kymenlaakson maakunnan alueelta. Toinen haastattelu toteutui Mikkelissä ja haastatteluun osallistui viisi vapaaehtoista Etelä-Savon maakunnan alueelta. Kolmas haastattelu pidettiin Imatralla ja haastatteluun osallistui viisi vapaaehtoista Etelä-Karjalan alueelta. Aineiston kooksi muodostui näin kolme erillistä ryhmähaastattelua, joihin osallistui yhteensä kuusitoista vapaaehtoista.

Haastattelun alkuun päädyttiin jakamaan haastateltaville kyselylomake, jolla kartoitettiin osallistujan taustatiedot (liite 3). Taustatietoja kartoittamalla pyrittiin lisäämään aineiston luotettavuutta tuomalla esiin haastateltavien tausta ja kelpoisuuden. Kysymysten tavoitteena oli avata tarkemmin kyselyyn osallistuneiden vapaaehtoisten kokemusta vapaaehtoistehtävistä toimimisesta. Lomakkeen kysymyksiksi muotoutuivat seuraavat viisi kysymystä:

Missä vapaaehtoistehtävissä haastateltava tällä hetkellä toimii?

Toiminta-aika nykyisessä vapaaehtoistehtävässä tai -tehtävissä

Toiminta-aika ylipäättään vapaaehtoistehtävissä

Kuinka monessa harjoituksessa haastateltava on ollut mukana

Kuinka monessa hälytystehtävässä haastateltava on ollut mukana

Kyselyssä tiedetään tarkasti mitä kysytään ja mitkä ovat oletettuja vastausvaihtoehtoja. Kyselyn tuloksena saatuja tietoja voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa vertailuun ja kuvaukseen. (Kananen 2014, 75.)

Haastattelua aineiston keruumenetelmänä käyttävän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne. Keskustelussa kuten myös haastattelussakin molemmat osapuolet vaikuttavat aina toisiinsa. Haastattelu eroaa kuitenkin yhdessä merkittävässä suhteessa keskusteluun. Haastattelulla tähdätään tiedon keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähaakuista toimintaa. Tiivistettynä voidaan sanoa, että haastattelututkimuksen osana on vuorovaikutustilanne, jolle on luonteenomaista, että haastattelu on ennalta suunniteltu, haastattelija on tutustunut tutkimuksen kohteeseen käytännössä sekä teoriassa ja tavoitteena on saada luotettavaa tietoa tutkimusongelman kannalta tärkeiltä alueilta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41-43.)

Haastatteluiden alussa tutkija kävi läpi tutkimuksen taustaa ja tavoitetta sekä haastattelun pelisäännöt (Liite 4). Haastattelutilanteissa vältettiin tuomasta esiin virallisuuden vaikutelmaa ja pyrittiin avoimeen sekä keskustelemaan ilmapiiriin. Tutkija ohjasi keskustelua etukäteen valittujen teemojen avulla ja teki tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä sekä ohjasi tarvittaessa keskustelua takaisin aihepiiriin pariin, mutta haastateltavat keskustelivat myös keskenään, jolloin tutkija pysytteli taka-alalla ja tarkkaili. Haastateltavat osallistuivat haastatteluun pyytämällä puheenvuoroja, jotka tutkija jakoi järjestyksessä. Tällä vältettiin päällekkäin puhumista. Tutkija antoi myös puheenvuoroja niille haastateltaville, jotka osallistuivat vähemmän keskusteluun omasta pyynnöstä. Tunnelma haastatteluissa oli vapautunut ja salliva. Tutkijalle jäi vaikutelma, että haastattelutilanteissa kaikki saivat äänensä kuuluviin.

Teemahaastattelu ei sido haastattelua tiettyyn tutkimusmenetelmään eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, kuinka syvälle aiheen käsittelyssä mennään. Teemahaastattelun ydin on yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelun eteenpäin vieminen tiettyjen keskeisten teemojen kautta. Tämä vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamat merkitykset ovat keskeisessä roolissa. Haastattelija voi teema-alueiden pohjalta jatkaa ja syventää keskustelua niin pitkälle kuin tutkimusintressit edellyttävät ja haastateltavan edellytykset ja kiinnostus sallii. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48, 67.)

Jokainen haastattelu kesti kokonaisuudessaan kahdesta kolmeen tuntia. Haastattelija lopetti haastattelun kun valikoidut teemat olivat käyty läpi ja tutkija sekä haastateltavat kokivat,

ettei aiheista enää syntynyt uutta tietoa. Kaikki haastattelut nauhoitettiin erillisellä nauhurilla sekä matkapuhelimen nauhurilla ja tallenteet siirrettiin välittömästi tietokoneelle haastattelun jälkeen.

6.4 Aineiston analysointi

Jos laadullisessa tutkimuksessa hakee aineiston samuutta, saattaa olla perustelua puhua aineiston saturaatiosta. Saturaatiolla eli kylläntymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistamaan itseään, eivätkä tiedonantajat tuota enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Aineiston samuus voi tulla esiin esimerkiksi tiettyjen teemojen toistona aineistossa. Jos ennen analyysia on jo määritelty tietyt luokat, kuten teemat ja tyypit, joille aineistosta hakee näyttöä, on perusteltua puhua saturaatiosta luokkien tullessa havaituksi. Toisaalta silloin voidaan kysyä, miksi ylipäätään tehdään laadullista tutkimusta, kun tiedon saa helpommin kerättyä rasti ruutuun- kyselyllä. Teemahaastatteluissa haetaan kuitenkin harvemmin näyttöä tietystä teemasta, vaan haastattelulla halutaan kuvata tiettyä teemaa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 87-89.)

Haastattelija oli myös valmistautunut hankkimaan lisää aineistoa jatkamalla haastatteluita, jos aineisto ei olisi ollut riittävä analysointia varten tai jos haastatteluissa olisi noussut esiin merkittävää uutta tietoa, jota tutkija ei ollut ottanut huomioon. Tähän ei kuitenkaan syntynyt tarvetta ja aineiston litterointi kirjoitettuun muotoon aloitettiin heti haastatteluiden jälkeen. Haastatteluiden litterointivaiheessa haastateltavien nimet sekä haastattelut kirjattiin ylös ei tunnistettavaan muotoon muuntamalla nimet ja haastattelut numeroiksi.

Jos aineiston analyysissä ei ryhdytä hakemaan merkityksiä tai tunnistamaan puheen retorisia ulottuvuuksia, ei litteroinnissa oteta huomioon puheen sävyjen ulottuvuuksia. Jos aineiston analysointimenetelmänä käytetään esimerkiksi sisältöjen luokittelua, riittää puhutun sisällön ja yksinkertaisen vuorovaikutuksen piirteiden litteraatio. (Ronkainen ym.2013, 119.) Aineiston analyysivälineenä käytettiin teemoittelua, jonka vuoksi litteroinnissa keskityttiin pelkkään puheen kirjoittamiseen tekstiksi ja litteroimatta jätettiin muu syvempi haastateltavien vuorovaikutuksellisuus.

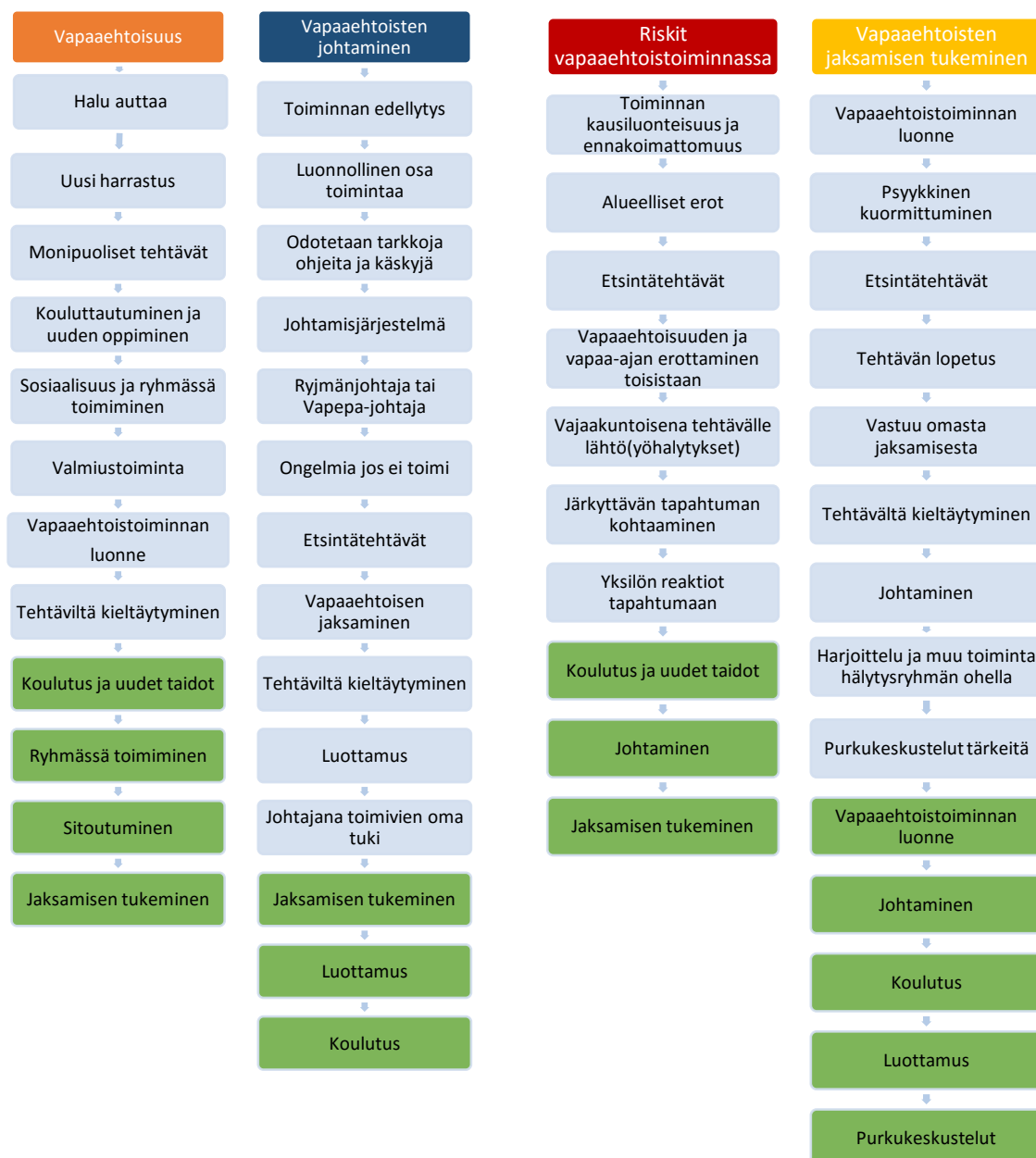
Teemoittelussa painotetaan sitä, mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta sekä ryhmittelystä eri aihepiirien mukaisesti, jolloin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Aineistosta aloitetaan etsimään varsinaisia teemoja eli aiheita ja tavoitteena on löytää aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Jos aineiston keruun menetelmänä on käytetty teemahaastattelua, on aineiston pilkkominen suhteellisen helppoa sillä haastattelun teemat muodostavat jo itsessään aineiston jäsennyksen. (Tuomi & Sarajärvi 2013,93.)

Aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota mikä on teoreettisen viitekehyksen sekä kulloisen kysymyksenasettelun kannalta olennaista, vaikka samassa tutkimuksessa voidaankin tarkastella aineistoa useasta näkökulmasta. Analyysin kohteena oleva tekstimassa pelkistyy hienman hallittavammaksi määräksi erillisiä raakahavaintoja. Yhdistämisen kautta erilliset raakahavainnot yhdistetään yhdeksi havainnoksi tai ainakin harvemmaksi havaintojen joukoksi. Lopputulokseen päästään etsimällä havaintojen yhteinen piirre tai nimittäjä tai muotoilemalla sääntö, joka pätee tältä osin poikkeuksetta koko aineistoon. (Alasuutari 2011, 40.)

Aineistoa analysoitaessa pidettiin jatkuvasti mielessä tutkimuskysymykset ja miten aineisto pystyy vastaamaan niihin. Haastatteluiden teemat ja niiden esiintyvyys olivat tutkijalla hyvin muistissa aineiston analysointia tehdessä ja aineistosta löytyi teemoja kuvaavia tekijöitä melko helposti. Analysointia helpotti erillisten haastatteluiden pieni lukumäärä, vaikka litteroitua tekstiä olikin syntynyt lähemmäs sata sivua.

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla litteroituun muotoon tuotetut haastattelut useita kertoja. Lukukertojen yhteydessä aloitettiin kiinnittämään huomiota eri teemojen esiintyvyyteen haastatteluissa ja teemoille annettiin omat värit, joita käytettiin aineistossa teemojen esiin nostamisessa. Haastatteluiden teemat olivat vapaaehtoisuus, vapaaehtoisten johtaminen, riskit vapaaehtoistoiminnassa sekä vapaaehtoisen jaksamisen tukeminen. Tämän jälkeen teemojen sisällä esiin nousevia aihepiirejä aloitettiin luokittelemaan kirjoittamalla ne postitapuille värikoodein. Aihepiirit ryhmiteltiin teemojen alle. Ensimmäisessä vaiheessa aihepiirien esiintyvyyttä tarkasteltiin haastatteluiden kesken ja aineistosta nostettiin esiin ne aihepiirit, jotka esiintyivät yleisemmin kaikissa haastatteluissa. Tämän jälkeen tarkasteltiin aihepiirien samakaltaisuuksia haastatteluiden välillä. Lopuksi eri aihepiirejä aloitettiin yhdistelemään yksittäisiksi raakahavainnoiksi eli teemaa kuvaaviksi tekijöiksi.

Aineiston analyysin loppuvaiheessa aihepiirien alle muodostuneita yksittäisiä havaintoja peilattiin yksittäisiin tutkimuskysymyksiin, jolla varmistettiin niiden soveltuvuus vastata tutkimuskysymyksiin kokonaisuutena. Yksittäiset havainnot kirjoitettiin raporttiin tekijöinä, jotka kuvaavat teemoja ilmiöinä sekä selittävät ilmiöiden taustoja. Tämän jälkeen yksittäisiä havaintoja verrattiin niiden esiintyvyyteen haastatteluissa ja syvennyttiin yhtäläisyyksien ja erojen etsimiseen haastatteluiden välillä. Aineiston analyysin ollessa valmis, keskityttiin hakemaan erilaisia syy-yhteyksiä, joita peilattiin tutkimuksen teoriaan. Näin päästiin tutkimuksen johtopäätöksiin. (Ronkainen 2013, 125-126.)



Taulukko 2: Teemoittelun käyttö aineiston analysoinnissa

6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusaiheen valinta muodostuu jo osaltaan eettiseksi ratkaisuksi. Tutkimuskohteen tai -ongelman valinnassa syntyy kysymys, kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja miksi tutkimukseen on ryhdytty. (Hirsjärvi ym. 2008, 24.)

Tämän työn on tilannut Suomen Punaisen Ristin Kaakkois-Suomen piiri ja tutkimusaihe on noussut työelämälähtöisestä kehittämistarpeesta. Tutkimuksen aihetta ja siihen liittyviä tar-

peita on käsitelty järjestön organisaatioiden edustajien kanssa tutkimuksen alusta lähtien. Organisaatioiden edustajat ovat ohjanneet tutkimusaihetta selventämällä aiheen taustoja ja tarvetta. Organisaation edustajat eivät ole vaikuttaneet tutkimuksen tekijän toimintaan ohjailevasti tai tutkimuksen eettisyyttä vaarantaen siinä mielessä, etteikö tutkija itse olisi tehnyt lopulliset ratkaisut tutkimuksen vaiheista ja valinnoista.

Työn tekijän kaksoisrooli järjestön työntekijänä sekä tutkijana toi työhön lisäarvoa käsitteiden sekä vapaaehtoiskentän ymmärtämisen myötä. Tutkija toimii järjestössä eri tehtävissä, kuin mitä työssä tutkittiin. Tutkija ei tuntenut haastateltavia henkilökohtaisesti ja haastatteluiden alussa tutkija selvitti, että on tutkijan roolissa eikä sillä hetkellä edusta järjestöä työntekijänä. Haastattelumateriaali ja tallenteet ovat salassa pidettävää materiaalia eivätkä tuleet muuhun kuin tutkijan omaan käyttöön tutkimustyötä tehdessä. Aineistoa käsiteltiin litterointivaiheessa sekä valmiissa työssä niin, ettei siitä voida tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Työtä tehdessä tutkija on noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä.

Tutkimusta tehdessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jolla tarkoitetaan, että tutkija on noudattanut tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja: rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten tulosten arvioinnissa. Epärehellistä toimintaa on vältettävä kaikissa tutkimustyön vaiheissa. Keskeistä on ottaa huomioon ainakin seuraavat seikat: toisten tekstiä ei plagioida, tutkija ei plagioi itseään tai omia tutkimuksia tuottamalla näennäisesti uutta tutkimustietoa, tuloksia ei yleistetä kritiikittömästi eikä sepitetä tai kaunistella ja raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. (Hirsjärvi ym. 2008, 23-27.)

Tutkija on pyrkinyt tuomaan työssään tutkimuksen vaiheita esiin niin, että lukijalle hahmotuu mahdollisimman tarkka kuva tutkimuksesta prosessina. Tutkimuksessa tehdyt ratkaisut ovat kuitenkin tutkijan itsensä valitsemia ja tutkimusraportissa kuvatut vaiheet toimivat väliinään tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa. Kuten Kananen teoksessaan toteaa, tarkastellaan tieteellisen tutkimuksen luotettavuutta luotettavuuskäsitteiden avulla. Luotettavuuskäsitteet ovat eräänlaisia mittareita, joilla arvioidaan tutkimustulosten hyvyttä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu jää arvion varaan, koska luotettavuutta ei voida arvioida ja laskea samalla tavalla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on tutkimuksen tekijän arvioinnin ja näytön varassa. Laadullisessa tutkimuksessa on lähes mahdotonta saavuttaa objektiivista luotettavuutta. Yleiset luotettavuusmittarit tieteellisessä tutkimuksessa ovat reliabiliteetti, jolla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä ja validiteetti, jolla tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista. (Kananen 2014, 146-147.)

Tutkimuksen näkökulmasta tai tutkimuskysymyksen asettelusta riippumatta, on pohdittava sitä, miten haastattelijan kysymykset ovat ohjanneet tai johdatelleet haastateltavan vastauksia. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 10.) Tutkimuksen tekijä on tutkimusta tehdessä päättänyt mitä harkinnanvaraisuus ja sopivuus tarkoittavat tiedonantajia valittaessa. Vaikka nämä tiedot on tuotu esiin tutkimusraportissa, jää loppujen lopuksi harkinnanvaraisuuden ja sopivuuden onnistumisen arviointi lukijalle. Raportin lukija muodostaa lopuksi itse kuvan tutkimuksen tieteellisyydestä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 86.)

7 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen keskeiset tutkimustulokset teemojen kautta.

7.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavilta kerättiin ennen haastattelun aloittamista taustatietoja (Liite 3). Lomakkeella kysyttiin missä vapaaehtoistehtävissä haastateltava toimii, toiminta-aikaa nykyisessä vapaaehtoistehtävässä/-tehtävissä, toiminta-aikaa ylipäätään vapaaehtoistehtävissä toimimisesta sekä kuinka monessa harjoituksessa ja hälytystehtävässä on ollut mukana. Taustatietoja kartoittamalla pyrittiin lisäämään aineoston luotettavuutta tuomalla esiin haastateltavien taustat ja kelpoisuuden. Taustatiedot avattiin työhön haastatteluryhmittäin, jotka ovat satunnaisessa järjestyksessä.

Ryhmässä yksi (1) kaikki vastaajat toimivat vähintään kolmessa eri vapaaehtoistehtävässä, yksi viidessä eri tehtävässä. Toiminta-aika nykyisessä vapaaehtoistehtävässä vaihteli suuresti alle vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Kuitenkin toiminta-aika yleisesti vapaaehtoistehtävissä oli kaikilla vastaajilla korkea, kymmenestä vuodesta jopa kolmeenkymmeneen vuoteen. Kaikki vastaajat olivat osallistuneet yli kymmeneen harjoitukseen sekä hälytystehtävään.

Ryhmässä kaksi (2) lähes kaikki vastaajat toimivat vähintään kahdessa vapaaehtoistehtävässä. Kaksi vastaajista toimi neljässä eri vapaaehtoistehtävässä. Kolmella vastaajalla toiminta-aika nykyisessä tehtävässä oli sama kuin toiminta-aika ylipäätään vapaaehtoistehtävissä, joka oli puolesta vuodesta kahteen vuotta. Yksi vastaus jäi epäselväksi. Loput vastaajista olivat toimineet nykyisessä tehtävässä yli viisi vuotta ja heidän kokonaistoiminta-aika vapaaehtoistehtävissä oli viiden ja kymmenen vuoden välillä. Kaikki vastaajat olivat osallistuneet harjoituksiin yli kymmenen kertaa. Hälytystehtäviin osallistuminen toi haastateltavien kesken laajempaa hajontaa, puolet vastaajista olivat osallistuneet alle viiteen hälytystehtävään ja loput vastaajista olivat osallistuneet yli viiteen tai yli kymmeneen hälytystehtävään.

Ryhmässä kolme (3) vastaajista kolme toimi vähintään neljässä eri vapaaehtoistehtävässä. Loput haastateltavat toimivat yhdessä ja kahdessa eri vapaaehtoistehtävässä. Vastaajista suurin osa oli toiminut nykyisessä vapaaehtoistehtävässä kymmenestä vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Kaikki vastaajat olivat toimineet vapaaehtoisena vähintään kymmenen vuotta, osa jopa yli kolmekymmentä vuotta. Kaikki vastaajat olivat osallistuneet yli kymmeneen harjoitukseen ja lähes kaikki yli kymmeneen hälytystehtävään. Yksi haastateltavista ei ollut osallistunut lainkaan hälytystehtäviin.

Taustatietojen perusteella lähes kaikki vastaajat olivat mukana vähintään kahdessa eri vapaaehtoistehtävässä. Iso osa vastaajista toimi kolmessa tai useammassa vapaaehtoistehtävässä. Kaikki vastaajat toimivat vähintään yhdessä Vapepan tai SPR:n hälytysryhmässä, osa useammassa. Kaikissa ryhmissä oli mukana vapaaehtoisia, jotka toimivat ryhmänjohtajina tai Vapepa-johtajina. Yleisin vapaaehtoistehtävä kaikissa ryhmissä, joissa oltiin mukana, oli etsintätehtävät. Toiminta-ajat nykyisessä vapaaehtoistehtävässä vaihtelivat puolesta vuodesta yli kahteenkymmeneen viiteen vuoteen. Vastausten perusteella hieman yli puolet vastaajista olivat toimineet ylipäätään vapaaehtoistehtävissä enemmän kuin kymmenen vuotta, osa vastaajista yli kolmekymmentä vuotta. Kaikki vastaajat olivat toimineet vapaaehtoistehtävissä vähintään vuoden. Yksi vastaus jäi epäselvyyden takia luokittelematta. Kaikki vastaajat olivat osallistuneet yli kymmeneen harjoitukseen. Valtaosa vastaajista oli osallistunut yli kymmeneen hälytystehtävään, loput alle kymmeneen ja alle viitteen. Yksi vastaajista ei ollut osallistunut hälytystehtävään lainkaan.

7.2 Vapaaehtoisuus

Ryhmissä nousi erilaisia syitä vapaaehtoistoimintaan mukaan hakeutumiselle. Osa etsi uutta harrastusta, osalla oli jo kokemusta vapaaehtoistehtävistä ja motiiviksi nousi halua oppia lisää uusia taitoja, joita voi hyödyntää muissakin tehtävissä, osa oli toiminut aikaisemmin ensiapuryhmässä työpaikalla ja halusi jatkaa harrastusta. Vastaajia yhdisti toimintaan mukaan hakeutumisessa halu auttaa muita ja halu tehdä hyvää. Kaikkia ryhmiä yhdisti jatkuva halu koulutautua sekä oppia uusia taitoja. Vastauksista nousi esiin myös halu itsensä haastamiseen kouluttautumalla uusiin tehtäviin. Isoksi tekijäksi toiminnassa mukana ololle nousi kaikissa ryhmissä sosiaalinen kanssakäyminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen sekä yhdessä tekeminen. Ryhmässä toiminen koettiin hyväksi tietojen ja taitojen jakamisen kannalta, niin itselle kuin muillekin ja palkitsevana nähtiin ryhmän yhteinen oppiminen ja edistyminen.

”No mulle ainakin sillä on tosi iso merkitys. Kun tapaa erilaisia ihmisiä ja tutustuu erilaisiin ihmisiin ja mulle se on ainakin yksi iso asia se sosiaalisuus ja se sellanen yhteishengen luominen ja syntyminen niin siitä saa itselleen.”

Lähes kaikki vastaajat toimivat tällä hetkellä useassa eri vapaaehtoistehtävässä. Suurin osa niistä haastateltavista, jotka olivat tulleet mukaan toimintaan yhden vapaaehtoistehtävän kautta, olivat päätyneet nopeasti toimimaan useammassa vapaaehtoistehtävässä. Tämä seikka nousi kaikissa haastatteluissa selvästi esiin ja siitä puhuttiin myös huumorin kautta vapaaehtoisten keskuudessa hyvin tunnettuna seikkana. Osa toimi pelkästään hälytysryhmätoimintaan liittyvissä toiminnoissa ja osa toimi myös muun muassa osaston hallituksessa erilaisissa tehtävissä. Vastaajat kokivat erilaisten tehtävien tukevan toinen toisiaan sekä olevan hyödyksi hälytystehtävillä. Ensiaputaidot koettiin kaikissa ryhmissä erityisen hyödyllisiksi taidoiksi yleisesti toiminnan kannalta ja moni vastaajista oli hakeutunut ensiapuryhmään ensimmäisenä vapaaehtoistehtävänä tai toimi ensiapuryhmässä muiden tehtävien ohella.

”Se on jotenkin hyvin luonnollinen, et sä olet kummassakin mukana ja koska ensiavussa on niin ku hyötyä kaikessa jos joutuu myös etsintään ja ensihuoltoon ja sit tähän henkiseen tukeen, niin siitä on apua sitten sielläkin tai näin mä uskoin, että se auttaa myöskin niissä tilanteissa.”

”Mulla on menny niin päin et mie oon ensin ollu ensiapuryhmässä ja siitä sit pikku hiljaa näitä Vapepa kursseja käyny etsintäkurssit ja harjoituksia, muuta ja sitten tulin tähän ensihuoltoryhmään. Mut ne menee just kaikki limittäin ja lomittain ja tota niistä on niin kun toinen toisiaan tukee.”

”Mullekin kävi silleen, et mä tulin vaan siihen ensiapuryhmään, sit mie yhtäkkiä huomasin et mie oonkin hallituksessa sihteerinä, hälytysryhmässä, valmiusvastaava ja mitä kaikkee muutakin.”

Valmiusjärjestössä toimimisella oli iso merkitys kaikissa ryhmissä ja osalla se oli ollut yksi tärkeä tekijä toimintaan mukaan hakeutumisessa. Osalle vastaajista valmiusjärjestö ei ollut tuttu käsite ennen toimintaan hakeutumista, mutta nousut tärkeäksi osaksi toiminnan arvoa pian toiminnassa aloittamisen jälkeen. Valmiusjärjestössä toiminen koettiin vastaajien keskuudessa tärkeänä ja se tuki kokemusta suurempaan kokonaisuuteen kuulumisesta. Myös viranomaisten tukena toimiminen nousi haastatteluissa tärkeäksi osaksi vapaaehtoistehtävän merkityksellisyyttä ja toiminnan yhteiskunnallinen merkitys koettiin erityisen tärkeänä. Vapepa koettiin erityisesti monipuoliseksi ja joustavaksi järjestöksi, jolla on runsaasti erilaista osaamista mitä voidaan hyödyntää erilaisissa tilanteissa eri alueilla. Osa vastaajista koki valmiustehtävissä toimimisen sitovan eri tavalla kun verraten perinteiseen vapaaehtoistehtävään, jossa vapaaehtoisella on laajemmat mahdollisuudet vaikuttaa toimintaan sitovuuteen. Hälytysryhmissä vapaaehtoisena toimiminen koettiin tällöin valinnaksi, jolloin myös hyväksyt-

tiin toiminnan sitovuus. Toisaalta vastauksista nousi myös vahvasti esiin toiminnan vapaaehtoisuus ja sen tuoma mahdollisuus osallistua toimintaan omien intressien ja mahdollisuuksien mukaan.

”Mä joskus mietin vapaaehtoisuutta ja tätä kaikkee sillain et sulla on vapaaehtoista valita se, että mihin sä lähdet, mitä sä alat harrastaa, mut kyllä siinä vaiheessa tavallaan sen valitsee, niin mun mielestä jollakin tapaa se vapaaehtoisuus päättyy siihen. Et kyl se jollakin tapaa sitoo sitten ja se täytyy kyllä itselle tehdä selväksi että, et se jos tähän lähtee ja tätä tekee niin kyl se sit myös sitoo että, se on ollu kyl mulle ainakin alusta asti sellanen ihan selvä asia.”

Usea vastaaja koki vapaaehtoisen roolin laajemmin kuin vain harrastusroolina ja osa koki, että roolia saattaa olla vaikea erottaa muusta elämästä. Vapaaehtoisuuteen oli toiminnassa mukana olon myötä kasvettu ja vapaaehtoisroolia kuvattiin jopa elämäntavaksi. Vapaaehtoisuus näkyi omassa elämässä erityisesti toiminnassa opittujen taitojen hyödyntämisenä niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin sekä matalampana kynnyksenä auttaa muita. Kaikissa ryhmissä koettiin, että vapaaehtoistehtävissä toimiminen oli vaikuttanut myös merkittävästi ihmisenä kehittymiseen.

”No mie oon ainakin aatellut, et minuu se niin kun ihmisenä kasvattanu ja vahvistanu.”

”Usein on puhuttukin, että näitä kaikkia tietoja, taitoja, kokemuksia ei olis saanu mistään muualta. Mihin paikkoihin on päästy, jouduttu, mitä on eteen tullu, se on niin ku ihan mahtava niin ku itsensä kehittämisen paikkakin ollu.”

Kaikissa haastatteluissa pohdittiin vapaaehtoisen mahdollisuutta kieltäytyä hälytystehtävistä tai toiminnasta ylipäättään. Tämä aihe esiintyi haastatteluissa vapaaehtoisuuden, johtamisen ja vapaaehtoisen jaksamisen teemoihin liittyvänä tekijänä. Kaikissa haastatteluissa tuotiin esiin, että vapaaehtoisilla on aina mahdollisuus itse määritellä osallistuminen toimintaan. Toisaalta ryhmissä nostettiin esiin toiminnan luonteeseen liittyvää sitoutuneisuuden korkeaa tasoa, joka yhdistettiin myös aikaisemmin mainittuun valmiusjärjestössä toimimiseen liittyvänä vaatimuksena. Kaikissa ryhmissä nousi esiin kokemuksia itsensä kanssa työskentelystä liittyen kieltäytymiseen. Tämä työskentely korostui vähemmän aikaa toimineiden vastaajien keskuudessa, mutta myös kauemman aikaa toimineet kuvailivat käyneensä jossain vaiheessa itsensä kanssa keskustelun mahdollisuudesta kieltäytyä tehtävästä. Pidempään toimineiden keskuudessa kieltäytyminen oli selvemmin käsitelty ja hyväksytty osaksi toiminnan luonnetta.

”Mulle ainakin silloin alkuun oli semmonen, et sitä piti oikeesti työstää itse nimenomaa itsensä kanssa ja se että, että ottaa sitte vastuun siitä päätöksestä kumman lähetkö vai oletko lähtemättä.”

”Niin ei, ei se minusta oo ongelma tota se, sehän on vapaaehtoista ja jos ei kykene lähtemään niin sen voi ihan rauhassa ilmoittaa, että en pääse.”

Kouluttautumisen sekä koulutusten merkitys nousi vahvasti esiin kaikkien ryhmien vastauksista. Ne liitettiin niin vapaaehtoistoiminnan mielekkyyteen kuin toimintaan sitoutumiseenkin. Hälytysryhmässä toimimiseen liitettiin vahvasti vapaaehtoisten koulutus-orientoituneisuus ja halu kehittää itseään sekä toimintaa. Järjestöjen koulutusjärjestelmät koettiin hyväksi, erityisesti sen eri koulutustasot yhdistettiin toiminnan laatuun ja joustavuuteen. Peruskursseilta saatavat valmiudet koettiin erittäin tärkeiksi jo käytännön asioiden hallittavuuden takia. Täydennyskoulutuksiin osallistuminen omien kiinnostusten ja ryhmän tarpeiden mukaan koettiin myös tärkeäksi ja motivoivaksi. Yksittäisistä koulutuksista kaikissa ryhmissä nousi esiin henkisen tuen osaamisen tärkeys. Harjoitusten merkitys koettiin tärkeänä ja se liitettiin osittain koulukseen liittyväksi. Merkitys koettiin tärkeäksi niin yksittäisen vapaaehtoisen kuin ryhmänkin kannalta erityisesti sen takia, että taidot pysyvät yllä. Kaikissa ryhmissä koettiin, että harjoittelulla pystyttiin vastaamaan siihen, ettei kaikkiin hälytystehtäviin pääse osallistumaan kuin harvoin niiden luonteen takia tai, koska on estynyt osallistumasta kaikille tehtäville omien menojen takia. Harjoittelun merkitys korostui motivoivana tekijänä, joka auttoi vapaaehtoisia pysymään motivoituneena toimintaa kohtaan jos hälytyksiä tuli harvemmin.

”Nimenomaan se, että järjesteään näitä harjotuksia. Joskus joku on sanonu, et niin ku ei oo kiva niin kun se, että harjotellaan vaan harjottelemisen vuoksi jos ei oo tosistehtäviä ja muita, mut eihän me voida tilata mitään tosistehtäviä eikä silleen.”

”Ajattelin vielä sellasta uuden oppimista, et tässä ei oo koskaan valmis, ain on haasteita, uusia asioista mitä voi joko opetella tai mitä oppii, et sitä kautta kun on niissä erilaisissa hälytystehtävissä tai, tai harjotuksissa mitä millonkin tehään niin se on niin kun sellanen mielenkiinto pysyy yllä.”

7.3 Vapaaehtoisten johtaminen

Johtamisen koettiin olevan kaiken toiminnan edellytys ja itsestään selvä osa toimintaa. Kaikissa haastatteluissa tuotiin esiin, että vapaaehtoiset johtavat itse itseään ja, että sen merkitys korostuu erityisesti hälytystehtävillä. Tässä yhteydessä koettiin tärkeänä, että vapaaehtoinen toimii vapaaehtoisten johtajana, sillä hän ymmärtää toiminnan sisällöt, reunaehdot sekä ryhmän osaamisen. Kaikki vastaajat kokivat toiminnan yleisenä johtajana oman ryhmänjohtajan. Hälytystehtävillä viranomaisen koettiin tehtävän ylimmäksi johtajaksi, mutta vapaaehtoisten johtajaksi aina oma ryhmänjohtaja tai Vapepa-johtaja, jonka kautta kaikki vapaaehtoisten johtaminen tapahtuu. Vaikka johtajan asemaa pidettiin selvänä, koettiin johtaja myös samanvertaisena ja osana vapaaehtoisten keskinäistä ryhmää. Kaikissa ryhmissä nousi selvästi esiin samankaltaiset odotukset johtajaa kohtaan. Johtajalta odotettiin tarkkoja käskyjä sekä tehtäväksi antoja. Johtamisen alaisuuteen asettuminen koettiin luonnollisena osana toimintaa, joka on opittu koulutusten kautta. Vastauksista nousi vahvasti esiin luottamus omaa johtajaa ja johtamisjärjestelmää kohtaan. Moni vastaaja koki johtamisen olevan myös vastavuoroista ja vuorovaikutuksellista molempiin suuntiin. Vapepan ja SPR:n johtamisjärjestelmät koettiin selkeiksi ja jämäköiksi.

”Mutta sillä on kyllä merkittävä tehtävä sillä, joka meidät niin kun laittaa siihen tehtävään, se antaa meille varmuutta kun on sellanen varma johtaja siinä edessä, että näin toimitaan.”

”vaikee se on toimia jos ei tiedä, että mitä pitää tehdä tai ketä pitää kuunnella.”

Johtamisesta syntyi ongelmia silloin, jos vapaaehtoiset kokivat johtamisen olevan epävarmaa, jos käskyjä ja odotuksia ei esitetty selkeästi tai jos johtaja ei pitänyt huolta tehtävien selkeästä lopettamisesta. Johtajuuden merkitys nostettiin esiin hälytystehtävien lisäksi perustoiminnan sujuvuudessa sekä harjoituksissa.

”No tota semmosessa harjoituksessa missä johtaja, johtajalla on niin ku hallussa se johtaminen ja se huomioi kaikki, niin sehän sujuu kuin itsestään ja kaikki sitä huomaakaan, mutta jos se jollain tavalla sieltä puuttuu, sellaisiakin on ollu, niin se jää aika hajanaiseksi ja epävarmaksi.”

Vastaajat, jotka toimivat itse ryhmän johtajina, kouluttajina tai Vapepa-johtajina kokivat oman esimerkin olevan olennaisen tärkeä osa johtajuutta. Oma esimerkki toimii jatkuvana esimerkkinä ryhmäläisille. Onnistunut johtajuus näkyi ryhmän kokoontumisissa ja koulutuksissa hyvän ja avoimen tunnelman luomisella sekä hyvien suhteiden mahdollistamisella. Tämä loi myös pohjan onnistuneelle yhteistoiminnalle hälytystehtävillä. Omien johtamistaitojen

kannalta merkittävin tuki koettiin olevan jatkuvalla kouluttautumisella sekä kouluttajien kouluttajilla. Kouluttajan roolissa koettiin, että on velvollisuus oppia uutta ja viedä tietoa eteenpäin omalle ryhmälle. Koulutus koettiin kaiken toiminnan edellytykseksi niin johtamisen kuin toiminnan laadun ja kehittymisenkin kannalta.

”Oma esimerkki on tosi iso osa sitä omaa johtamista, näyttää mallia miten haluaa ja miten on hyvä toimia siinä meidän porukassa.”

Kaikista ryhmistä koettiin johtamisen tukevan vapaaehtoisen varmuutta ja rohkeutta toimia tehtävillä. Johtajalta odotettiin faktatiedon levittämistä, toiminnan odotusten kertomista selkeästi sekä tehtävän selkeää lopettamista ja loppukoonnin järjestämistä. Nämä seikat koettiin olevan kytköksissä myös vapaaehtoisten jaksamiseen.

”Miulla on tärkeä se, että miten ryhmäläiset kokee sen keikan, mitkä tunnot ja fiilikset siitä jäi ja se on mulle tärkeä asia, mutta siinä kun tilanne on päällä, se vaatii sen tietyn jämyyden siihen, että se homma toteutuu ja pystytään tekemään luvatut, hoitamaan luvatut toimialat mitä on viranomaiselle tai Vapepalla luvattu.”

Kahden ryhmän vastauksista johtajan rooli nousi erityisen merkityksellisesti silloin, kun vapaaehtoinen joutui kieltäytymään tehtävästä. Tällöin hälyttäjältä toivottiin tilanteessa jonkinlaista vahvistusta kielteiselle päätökselle. Tämä korostui vähemmän aikaa toimineiden vastajien kohdalla, mutta myös pidemmän aikaa toimineet pohtivat aihetta. Yksi ryhmä koki, ettei vapaaehtoisen tarvitse selitellä päätöstä kenellekään, koska vapaaehtoisella on aina oikeus kieltäytyä. Kaikissa ryhmissä johtajan rooli korostui vapaaehtoisten kuormittumisen tunnistamisessa sekä asian puheeksi ottamisessa. Johtajalla koettiin olevan velvollisuutena varmistaa vapaaehtoisen jaksaminen, jos itse huomasi siinä ongelmia tai muu ryhmäläinen tuli siitä kertomaan. Tässä yhteydessä tuli vahvasti esiin myös luottamuksen merkitys johtajan ja ryhmäläisten välillä. Johtajalta odotettiin toimia jos huomasi vapaaehtoisen jaksamisessa ongelmia. Toimina mainittiin kahden keskeinen keskustelu ja suoraan kysyminen jaksamiseen liittyen. Tässä yhteydessä myös luottamuksen merkitys oli suuri. Ryhmänjohtaja, päivystysvastaava tai tehtävää johtava henkilö, usein Vapepa-johtaja, koettiin tahoksi, joka voi rajoittaa vapaaehtoisten tehtäville osallistumista jos vapaaehtoinen ei ole toimintakuntoinen. Tämä nousi vahvasti esiin kaikissa haastatteluissa.

7.4 Riskit vapaaehtoistoiminnassa

Riskinä nähtiin toiminnan kausiluonteisuus ja sen ennakoimattomuus, joka näkyi toiminnassa niin, että joko tuli useita tehtäviä lyhyessä ajassa tai pitkinä aikoina kun tehtäviä ei tule lainkaan. Erityisesti etsintätehtävien satunnainen esiintyvyys ja samaan aikaan tai lyhyessä ajassa tulevat useat perättäiset tehtävät koettiin kuormittaviksi.

”Hälytyksiä tuli, tulikohan niitä yhdeksän vai mitä niin se oli karmeaa kesä. Alkoi jo väsyttämään ja nyt sä oot loppu ja näin kahen viikon välein soi puhelin aina keskellä yötä mielummin. Just kun oot nukahtanut, niin soi puhelin ja sit lähettään. Just kerkeet aamulla vähän vaille seitsemän kotiin ja äkkiä töihin. Se meinas käydä rankaks.”

Tässä korostuivat myös alueelliset erot. Väestöltään suuremmilla alueilla tulee enemmän hälytys- ja päivystystehtäviä kuin pienemmällä paikkakunnilla. Kesäaikaan tapahtumia on yleensä enemmän, tehtävät kasaantuvat lyhyelle aikavälille ja työllistävät ryhmiä useammin. Alueellisten erojen aiheuttamat eroavaisuudet koettiin riskiksi, joko toiminnan jatkuvuuden kannalta tai toiminnan kuormittavuuden kannalta.

”Mie ymmärrän niitä maakunnallisia alueita, joissa ei oo risteäviä teitä, kylällä ei paljoo tapahdu, ei oo kesätapahtumia, ei oo talvitapahtumia, jotka tois luonnostaan sitä tekemisen meininkiä sit sille porukalle, niin ehkä sillä se saattaa homma ruveta näivettymään. Se riski siinä tietysti on jos ei oo sitä ulkopuolista tahoja, joka pyytää sitten tulkaa meitä jeesaamaan.”

”No joo tietenkin riski sellanen innostuksen loppuminen tai jopa koko harrastuksen lopahtaminen, et jos sitä niin kun hehkutetaan harjoituksissa, et nyt treenataan tositilannetta varten ja sitten menee kaks vuotta.”

Vastauksista nousi esiin yhtenä riskitekijänä vapaaehtoisuuden ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan. Vapaaehtoistoiminta on vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa ja rajan veto toiminnan ja vapaa-ajan välillä koettiin osan haastateltavien keskuudessa joskus haasteelliseksi. Erityisesti kun vapaaehtoisella on toimintaa kohtaan herännyt mielenkiinto ja korkea halu tehdä, koettiin se riskinä uupumiselle.

”Sit on tietysti loppuun palamisen riski siinä, et kun on mielenkiintosta ja halua tehdä ja halua lähteä, niin voi käyttää niin ku omia voimavaroja liikaa tai sitten tekee sitä vapaaehtoistyötä muun elämän kustannuksella, jolloin sitten ne tavaltaan niin kun ne riskit kulminoituu sinne muuhun elämään.”

Toiminnassa nähtiin riskinä vajaakuntoisena hälytystehtävälle lähteminen esimerkiksi sairauden, univelan tai omassa elämässä tapahtuneen järkytyksen seurauksena. Tämä nähtiin riskitekijänä toiminnalle sekä yksittäisen vapaaehtoisen jaksamiselle ja sen koettiin vaarantavan vapaaehtoisen oman muiden osallisten turvallisuuden. Riskiin yhdistettiin yöllä tulevat hälytykset, jotka nostivat riskiä lähteä tehtävälle vajaakuntoisena tai tehdä tehtävällä virheitä.

”Auttajasta tulee autettava.”

”Ja vielä mitä virheitä voi sattua jos on taas jossain johtajatehtävissä kartan äärellä niin väsyneenä siellä, tekee ihan virhearviointeja.”

Riskinä koettiin järkyttävän tapahtuman kohtaaminen ja vapaaehtoisten yksilökohtaiset kyvyt käsitellä näitä tilanteita, koska ei voida etukäteen tietää mitkä tapahtumat koskettavat ja kuormittavat ketäkin milläkin tavalla. Riskinä koettiin myös keskivertoa järkyttävämmän tai traumaattisen tilanteen kohtaaminen esimerkiksi omaan tai toiseen vapaaehtoisen henkeen tai terveyteen kohdistuva tapahtuma. Yksi ryhmä toi esiin autettavien kohtaamisessa nousseet riskit, kuten esimerkiksi väkivallan uhka kolmannen osapuolen toimesta ja autettavien kohtaaminen heidän kodeissa, jolloin vapaaehtoiset joutuvat pohtimaan eri tavalla omaa turvallisuutta kun julkisella paikalla toimiessa.

7.5 Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen

Tämän teeman kohdalla haastatteluiden kaikki muut teemat esiintyivät vahvasti samassa yhteydessä. Esimerkiksi kaikissa haastatteluissa johtaminen ja jaksamisen tukeminen muotoutuivat vahvasti kytköksiin toistensa kanssa. Johtamiseen liittyviä tekijöitä mainittiin lähes poikkeuksetta samassa yhteydessä vapaaehtoisen jaksamisen tai jaksamisen tukemisen kanssa. Myös vapaaehtoisuus ja sen luonne linkittyivät vahvasti vapaaehtoisen jaksamiseen liittyviksi tekijöiksi. Vapaaehtoistoiminnan riskit vaikuttivat myös osaltaan yksittäisen vapaaehtoisen sekä ryhmän jaksamiseen, mutta jaksamisen ongelmat tuottivat myös riskejä vapaaehtoistoimintaan.

Kaikissa ryhmissä jaksamista tukevana koettiin vapaaehtoistoiminnan luonne. Vapaaehtoinen osallistuu toimintaan omien mieltymysten, tahdon ja mahdollisuuksien mukaan, joka tuki jaksamista toiminnan tai tilanteiden kuormittavuudesta huolimatta. Osa haastateltavista koki jaksamista tukevana tekijänä vapaaehtoisen roolin itsessään. Vapaaehtoisen rooli koettiin kokemuksena tehtävään astumisesta, jolloin oma minuus siirtyi sivuun. Vapaaehtoisen rooli sujasi osaltaan tehtävällä ja tieto siitä, että itselle on oma paikka ja aika käsitellä tilannetta sekä sen tapahtumia jälkikäteen. Osalle vastaajista rooli konkretisoitui käytännössä, kun päälle puettiin vapaaehtoisen vaatetus esimerkiksi ensiapupäivystysvaatteet.

Kaikissa ryhmissä nousi esiin yksimielisesti se, että vapaaehtoiset kuormittuvat tehtävillä ja tehtävät herättävät erilaisia tunteita yksilöstä riippuen. Yksittäisenä tehtävänä nimettiin kaikissa ryhmissä etsintätehtävät, jotka erityisesti liitettiin vapaaehtoisia kuormittavaksi teki- jäksi. Vastajaat toivat esiin vapaaehtoisten erilaisia tapoja reagoida tehtäviin ja kuormittumi- sen yksilöstä riippuen. Tähän vaikutti myös tehtävän pituus ja sen luonne. Vapaaehtoisen mahdollisuutta käsitellä heränneitä tunteita ja ajatuksia avoimesti omassa ryhmässä pidettiin erittäin tärkeänä. Tässä yhteydessä mainittiin myös ryhmän välisen luottamuksen merkitys, joka mahdollisti avoimen keskustelun ja tunteiden esiin tuomisen.

”Kyl vapaaehtoiset kuormittuu tehtävissä ihan samalla tavalla ku ammattilaiset, et vaik me ei saada tästä palkkaa, ei olla ammattilaisia, mut me tehdään tätä ikään kuin ammattimaisesti kuitenkin ja pyritään tekemään parhaamme, niin kyl sitä kuormitusta tietenki tulee.

”Pitkäkestoisen tehtävän aikana ja sen jälkeen kyl siel voi oikeesti ne omat, omat moninaiset tunteet tulla, että ihmisiähän me ollaan, et sit sen vaan pystyy siinä, siinä niin ku tavallaan siirtämään sitä.”

Vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavana tekijänä nousi kaikissa ryhmissä esiin tehtävän lo- pettamisen merkitys. Tämä toistui kaikkien tehtävien kohdalla niin hälytystehtävien kuin en- siapupäivystystenkin kohdalla. Vastajaat toivat esiin kokemuksia, joissa tehtävällä olevat va- paaehtoiset olivat poistuneet ilman, että tehtävää johtanut henkilö oli sitä yhteisesti päättä- nyt. Kokemuksia oli myös siitä, että osa vapaaehtoisista poistuu paikalta omasta tahdostaan ennen virallista lopettamista. Tai että kaikki eivät ehdi osallistua yhteiseen lopettamiseen, koska se on jo pidetty kun tieto lopettamisesta tavoittaa kaikki.

”No oon ollu kyllä monta kertaa sellasessa tilanteessa se oli vähän niin kun olik- s tää tässä? Joo tää oli tässä hei hei. Vähän jää sellanen olo, että olisko täs nyt jotain pitäny sanoo tai jotain olla enemmän, vaikka nyt on joku päivystys ja ei olis mitään tapahtunutkaan, et vois pitää jonkun pienen koonnin siin lopuks.”

”Jotenki ehkä tuntuu, et se on itelle niin selkee juttu, että siinä pitäis olla se lopetus. Selkee lopetus ja alotus, mut ei se kaikille ole.”

Valmiudessa oloa ei koettu yleisesti vastaajien keskuudessa kuormittavaksi, mutta valmius- päivystäjien kohdalla tilanne oli jonkin verran erilainen. Tiettyinä aikoina päivystäminen kuu- luu olennaisesti valmiuspäivystäjän toimenkuvaan ja tehtävää tekevät haastateltavat olivat siihen tottuneet. Päivystyksen aikana jatkuva tavoitettavissa oleminen vaikutti kuitenkin nor-

maalin arkeen ja se otettiin huomioon arkea suunniteltaessa niin, että arki pikemminkin mu-
kautui päivystykseen kuin toisinpäin. Päivystysvuoroa itsessään ei koettu erityisen stressaa-
vaksi, mutta siihen yhdistettiin positiivisella tavalla jännitys ja sitä kuvailtiin myös osaksi
omaa elämää. Tehtävää tekevät kokivat kuitenkin, että perheen tuki tehtävässä on oleellista,
koska tehtävän hoitaminen vaatii jatkuvaa huomioon ottoa arjessa.

*”Mie oon tottunu siihen, että jos oot perheen kanssa suunniteltu viettäväsi koti-
iltaa, niin oot suunniteltu meneväsi saunaan, ottavasi muutaman tölkin saunavir-
kistävää, ei varmasti onnistu. Ihan varmaan menee se suunnitelma pieleen, elikä
oppii elämään silleen ettei ennakkoon suunnittele yhtään mitään, niin silloin saa
olla rauhassa.”*

Kaikki vastaajat toivat esiin vapaaehtoisen mahdollisuuden kieltäytyä tehtävästä yleisellä ta-
solla ja se liitettiin osittain osaksi vapaaehtoistoiminnan luonnetta sekä vapaaehtoisen jaks-
amista. Kaikissa ryhmissä nousi esiin, että vapaaehtoisella on velvollisuuskin kieltäytyä tehtä-
västä, jos kokee tehtävän laadun olevan itselle erityisen kuormittava esimerkiksi lapsiin koh-
distuvat tehtävät. Tämä vaati vapaaehtoiselta kykyä tunnistaa omat rajat ja kyvyt kohdata
joitain asioita. Selvää hajontaa vastauksissa syntyi rivivapaaehtoisten ja johtotehtävissä toi-
mivien vapaaehtoisten kesken hälytystehtäviltä kieltäytymisen kohdalla. Rivivapaaehtoisena
toimivat kokivat kynnyksen kieltäytyä tehtävästä jonkin verran korkeana, mikäli syynä ei ollut
oma sairaus, töihin lähtö tai voimakas väsymys, univelka tai jokin muu selkeä syy.

*”No siis onhan se tietysti hyvä, että voi kieltäytyä, et ei tuu semmosta tunnetta,
et on pakko olla aina saatavissa. No itellä nyt oikeestaan työt on ainut tai jos on
jossain lomareissussa et ei pääse, ettei osallistu. Kyllä mie sitte aina pyrin jär-
jestämään lapset johonkin.”*

Johtotehtävissä toimivat haastateltavat taas kokivat, että kieltäytymiseen on hyvin korkea
kynnys ja siihen täytyisi olla erityisen painava syy.

*”Tarkotit justinsa, että jos mä kieltäydyn? Joo ei ihan hevillä oo semmosta ti-
lannetta.”*

”Saa olla tosiaan semmonen, saa maailma kaatua.”

Kahdessa ryhmässä rivivapaaehtoisena toimivilta haastateltavilta nousi vastauksista esiin hä-
lyttäjän merkitys saada tukea kieltäytymiselle hälytystehtäville lähdistä. Osa vastaajista toi-
voi hälyttäjältä vahvistusta kielteiselle päätökselle esimerkiksi jos on kipeä tai työvuoro on

lähellä. Vastajat kokivat tämän jaksamista tukevana saamalla vahvistuksen omalle päätökselle. Tämä nousi esiin erityisesti vähän aikaa toimineissa vastaajissa, mutta myös pidemmän aikaa toimineissa vastaajissa.

”Et se tuki siltä hälyttäjältä on heti et hei, sä kuulostat vähän siltä, että älä tule. Kun ite jo aatteli, että yks nuha nyt ei haittaa voin lähteekin, niin sieltä tulee heti niin ku, että älä lähes sä kuulostat siltä, et oo kunnossa. Se on minusta ollu hyvä ja kyl mä itelle oon aika tehny niin kun selväks, että millon mä lähen.”

”Toisaalta se on sille ihmisellekin tavallaan niin kun helpotus et saa sen vapautuksen siitä, et ei jää ite miettimään että, et nyt mä niin kun kieltäydyin että, et mitäs jos mua olis oikeesti tarvittu sellä, olisko mun sittenkin pitäny sit, pitäiskö mun kuitenkin lähtee ja.”

Hälyttäjän roolissa olevat vastajat taas kokivat, ettei hälytystilanteessa ollut aikaa tai tarkoituksenmukaista jäädä selvittämään kieltäytymisen syitä, vaan toivottiin lyhyttä kyllä tai ei-vastausta. Hälyttäjät kuitenkin kokivat, että useasti kieltäytyvien vapaaehtoisten kohdalla olisi tärkeää varmistaa myöhemmin keskustelun avulla, onko kieltäytymisten taustalla jokin muu syy, joka vaikuttaa tehtäville lähtöön. Tässä yhteydessä mainittiin esimerkiksi avioero tai läheisen kuolema, joka vaikutti vapaaehtoisen kuormittumiseen ja kykyyn toimia hälytystehtävissä. Vastajat kokivat, että on erityisen tärkeää selvittää tämä ja korostivat myös vapaaehtoisen omaa vastuuta kertoa tilanteesta ryhmänjohtajalle.

”Jotkut kieltäytyy niin ei siinä ehdi ruveta kyselemään onks sulla pätevä syy eikä nyt ihmiset silleen, joillakin on tarve niin kun kertoo se syy, et on joku pätevä syy.”

Yksi ryhmä poikkesi muista ryhmistä sillä, että kaikki ryhmäläiset kokivat, ettei vapaaehtoisen tarvitse selitellä miksi kieltäytyy tehtävälle lähdöstä. Se koettiin vapaaehtoisen omaksi asiaksi ja hänellä on siihen oikeus.

Kaikissa haastatteluissa nousi vahvasti esiin vapaaehtoisen oma velvollisuus kieltäytyä tehtävästä tai jättäytyä toiminnasta sivuun jos ei ole toimintakykyinen fyysisesti tai psyykkisesti. Kaikissa haastatteluissa koettiin, että kaikilla ryhmän jäsenillä on velvollisuus huolehtia toisten jaksamisesta ja kysyä asiasta suoraan tai ilmoittaa siitä ryhmästä vastaavalle johtajalle. Muiden vapaaehtoisten rooli koettiin tärkeäksi myös puuttumisen kannalta, jos vapaaehtoinen ei itse ymmärrä olevansa soveltumaton osallistumaan toimintaan. Uusien vapaaehtoisten kohdalla nähtiin erityisen tärkeänä pitää huolta jaksamisesta, kokeneemmat kokivat velvollisuutta heitä kohtaan pitämällä asiaa esillä ja kysymällä suoraan.

”Kyllä se oma arvio siitä jaksamisesta ja pystymisestä niin se pitää ottaa tosisaan.”

”Paljon on asioita mitä ei vapaaehtoisesta näy päälle ja vapaaehtoisen pitää pystyä ja kyetä kertomaan sille ryhmänvetäjälle, että nyt hän on pois tai vajaakuntoinen, se on ihan hyväksyttävää siinä kohtaa sitte.”

Kaikissa haastatteluissa koettiin, että viime kädessä ryhmänjohtajalla on vastuu vapaaehtoisen toimintakyvyn varmistamisesta esimerkiksi kahden kesken suoraan kysymällä ja tekemällä päätöksen soveltuvuudesta lähteä tehtävälle.

”Kyllähän se on tietyllä tavalla aika kova paikka, kun toisella olis intoa tulla, halua tulla ja mennä vähän niin kun toppuuttelemaan, että sie et nyt valitettavasti pääse mukaan ja perustella hyvin se ja saada siitä sellanen rakentava keskustelu vielä syntymään,”

7.5.1 Purkukeskustelu

Purkukeskusteluun liittyvissä vastauksissa syntyi selvä ero yhden ryhmän kohdalla verrattuna kahteen muuhun ryhmään. Tämä oli selkeä poikkeus muihin teemoihin liittyen. Ajatukset purkukeskustelun tärkeydestä olivat kaikkien ryhmien välillä yhteneväiset, mutta eroavaisuuksia syntyi purkukeskustelun toteuttamistavasta, systemaattisesta käytöstä sekä sen käytöstä toiminnan kehittämisen välineenä.

Kaikki ryhmät kokivat purkukeskustelun merkityksen erityisen tärkeäksi vapaaehtoisten jaksamisen kannalta. Lähes kaikki haastateltavat olivat osallistuneet purkukeskusteluihin tehtävien jälkeen. Ne haastateltavat, joilla ei ollut kokemusta purkukeskustelusta tehtävien yhteydessä, olivat osallistuneet purkukeskusteluun osana harjoitusta. Pääsääntöisesti haastateltavat olivat tyytyväisiä kokemuksiin purkukeskusteluun osallistumisesta. Osallistujilla oli erilaisia kokemuksia purkukeskustelun käytännön toteutuksen osalta esimerkiksi sen pituudesta, mutta se ei vaikuttanut kokemukseen sen hyödyllisyydestä. Oleellista oli, että purkukeskustelu järjestettiin, keskustelulla oli selkeä vetäjä ja keskustelussa käytiin kaikki tapahtumaan liittyvä oleellinen tieto läpi. Purkukeskustelu koettiin tehokkaimmaksi välineeksi tukea yksittäisen vapaaehtoisen sekä vapaaehtoisryhmän jaksamista. Purkukeskustelu mahdollisti tunteiden esiin tuomisen ja niiden käsittelyn. Kaikissa ryhmissä koettiin, että purkukeskustelua voi pyytää kuka tahansa yksittäinen vapaaehtoinen ja silloin se tulee myös järjestää. Silloin toimeksi pano liitettiin kaikissa ryhmissä ryhmänjohtajan vastuulle kuuluvaksi tehtäväksi.

”Eikä tarvi just kotona miettimään, että teinköhän mä nyt jotain väärin tai olisinko mä voinu tehdä jotain enemmän tai, et sit käy kaikki ne siinä läpi. Ei tarvi siinä enää kotona mietiskellä yksinään siellä.”

Purkukeskustelun merkitys nousi esiin kaikissa ryhmissä myös tehtävän selkeän lopettamisen ja oikean tiedon saannin kannalta. Erityisesti etsintätehtävät nousivat tehtäviksi, jotka jäivät mietityttämään osallistujia ja näiden tehtävien kohdalla purkukeskustelun sekä tehtävän läpikäymisen tärkeys nousi selvästi esiin.

”Tää oli yks niistä tapahtumista, kun oltiin kaukana siel mettässä ja meille vaan soitettiin, et on löytyny, kiitos ja näkemiin.”

Kaikissa ryhmissä nousi esiin purkukeskustelun järjestämisen haasteet liittyen erityisesti etsintätehtäviin. Etsintätehtävien luonne teki niistä osittain haasteellisia: tehtävien pitkäkestoisuus ja vapaaehtoisten tehtävälle saapuminen sekä poistuminen tapahtuivat eri aikoina, jolloin yhteisen purkukeskustelun pitäminen oli haasteellista tai mahdotonta. Etsintätehtäville osallistuneiden hajaantuminen ilman selkeää lopetusta koettiin huonona, mutta yleisenä ongelmana. Jos etsintätehtävä päättyi ilman selkeää lopetusta tai tehtävän faktatiedot jäivät epäselviksi jäi tehtävä erityisesti mietityttämään vapaaehtoisia. Kaikkein huonoimmassa tapauksessa tehtävä ilmoitettiin päättyneeksi ilman, että vapaaehtoiselle tuli tieto onko etsittävä löytynyt vai ei. Haastateltavat kokivat, että nämä tilanteet ruokkivat myös mahdollisuutta, että tehtäviä aletaan ruotimaan muissa tilanteissa, kuten ryhmäilloissa tai omissa porukoissa. Tämä koettiin haitalliseksi toiminnaksi ryhmälle sekä yksittäisille vapaaehtoisille.

”Näihin etsintätilanteisiin just se, että tavallaan nää omien ryhmien ryhmänvetäjät ja vastuuhenkilöt ymmärtäis sen, että ne tilanteet puretaan sen tilanteen jälkeen. Et vaik siitä tilanteesta lähetään pois se purku pidetään sitten myöhemmin.”

Vastaajien kesken syntyi jonkin verran eroavaisuuksia mielipiteissä, voiko vapaaehtoinen kieltäytyä purkukeskusteluista kerta toisensa jälkeen. Osa koki, että vapaaehtoisella on aina oikeus kieltäytyä ja tämä koskee myös purkukeskusteluja. Osa vastaajista koki, että purkukeskustelut ovat osa toimintaa ja niihin tulee pääsääntöisesti osallistua. kaikissa ryhmissä kuitenkin todettiin, että kieltäytyviä vapaaehtoisia tulee pyytää ja houkutellessa osallistumaan purkukeskusteluihin ja sitä kautta heillä on mahdollisuus kasvaa mukaan toimintaan. Osa koki myös, että jatkuvan kieltäytymisen taustalla saattaa olla vapaaehtoisen omat henkilökohtaiset ongelmat, jotka tulee selvittää.

Kahden ryhmän kohdalla kokemukset purkukeskustelusta ja sen järjestämisestä olivat hyvin samankaltaiset. Purkukeskustelun järjestäminen koettiin olevan ryhmänjohtajan tai Vapepa-johtajan vastuulla. Purkukeskustelun vetäjä oli lähes aina tehtävää johtanut Vapepa-johtaja tai ryhmänjohtaja. Ensiapupäivystyksissä vetäjänä oli toiminut päivystysvastaava. Tämä koettiin hyvänä, koska tällöin vetäjä oli tuttu henkilö ja silloin keskusteluun oli helpompi osallistua. Osa koki, ettei purkukeskustelun vetäjällä ole ollut tai ole väliä. Osalla vastaajista oli kokemuksia, että purkukeskustelun oli vetänyt poliisi. Vastaajien kesken nousi yhtenä tärkeänä tekijänä viranomaisten osallistuminen purkukeskusteluun tai tehtävän loppukoontiin. Erityisesti poliisin läsnäolon merkitys nousi esiin vastauksista.

”Kun ne poliisit, ne viranomaiset oli itse siinä paikalla ja kaikki oltiin sit siinä paikalla ja ne siinä sanoivat kiitos, niin mun mielestä se oli oikeestaan tavallaan niin kun se tarina päättyi siihen ja sen jälkeen sitä ei tarvinu kauheesti puidakaan läpi. Et kyl se palaute ja sen saa siinä ja just nimenomaa et se on sellanen positiivinen ja vaikka se on lyhyt, niin se on niin kun hyvä tavallaan se asioiden puintikin sit päättyi siihen. Et kyl sillä on iso merkitys.”

”Siellä saattaa olla palomestari tilausuuden vetäjänä, ylikomisario on joskus ollu isompien juttujen kohalla tai vähintään se poliisin kenttäjohtaja, niin sitä siihen asti on pidetty herra iso herrana, mutta siinä tilanteessa sehän on ihan samanlainen leipää ja kahvia juova persoona niin ku minäkin.”

Toisista eroavan ryhmän kohdalla purkukeskustelujen vetäjät olivat aina viranomaisia tai vapaaehtoisia, jotka eivät olleet osallistuneet tehtävälle. Ryhmässä pidettiin oleellisena, että purkukeskustelun vetäjä tunsii vapaaehtoisten toimintakentän. Purkukeskustelua pidettiin toiminnan edellytyksenä ja haastateltavat kokivat, että purkukeskustelut toteutuivat ryhmässä luonnostaan. Ryhmä koki, että purkukeskustelujen järjestämisvastuu on kaikilla ryhmän jäsenillä ja kaikki pitivät siitä kiinni.

”Jos se ei oo viranomaisvetonen se purkukeskustelu, että vapaaehtoinen vetää. Joku joka ei oo ollu itse siinä tapahtumassa mukana, mutta tuntee toimintaa sen verran hyvin, että pystyy sen vetämään, tietää jotakin siitä mitä se ryhmä tekee yleensä, silloin se on aika toimiva.”

”Purku omassa mielessäkin tekee siitä asiasta kokonaisuuden, kun sitä keskittyy, niin kun pitääkin keskittyä siihen omaan tehtäväänsä mikä mulla siinä on. Eihän siinä tiedä kaikkia osasia, mitä kukakin tekee ja jotenki se rauhoittaa oman mielen ja ajatukset. Ja ne asettuu kohdalleen, miten se kronologisesti eteni se

meiän tehtävä sieltä hälytyksestä päättymiseen ja mitä kukakin siellä teki. Pistää omat ajatukset järjestykseen ja ne ei jää tuonne mihinkään alitajuntaan pyörimään.”

Purkukeskustelu toiminnan kehittämisen näkökulmasta nousi kaikilla ryhmillä esiin, mutta eritasoisesti. Kahdessa ryhmässä purku koettiin osaltaan myös toiminnan kehittämisen kannalta tärkeäksi, mutta se keskittyi enemmän yksilöntason toimintaan kun taas yhdessä ryhmässä purkukeskustelua käytettiin systemaattisesti toiminnan kehittämisen välineenä.

”Et kyl sillä on aika iso merkitys sitten sen oman jaksamisen kannalta sekä sitten tota niin sen ryhmän jatkon kannalta. Se myös kehittää sit sitä miten toimimme seuraavan kerran tai mitä pitää kouluttaa.”

7.5.2 Jälkipuinti

Yhdellä haastateltavalla oli kokemusta jälkipuinneista ja sen järjestämisestä liittyen vapaaehtoistehtävään. Jälkipuinnit oli järjestetty ryhmänjohtajan toimesta yhteistyössä tehtävällä vastuussa olleen viranomaisen kanssa. Muilla haastateltavilla ei ollut kokemusta varsinaisesta jälkipuinnista vapaaehtoistehtävissä. Kahdessa ryhmässä osalle haastateltavia termi ei ollut itsessään tuttu, vaan termi avattiin haastattelukysymyksen yhteydessä. Haastateltavat yhdistivät jälkipuintiin vaatimuksen, että vetäjä on siihen erikseen koulutettu. Yhdessä haastattelussa nostettiin esiin viranomaisen, joka olisi vapaaehtoiset tehtävälle hälyttänyt, tahoksi jonka puoleen voisi kääntyä lisätuen tarpeessa. Osa jäi pohtimaan mistä vetäjä ylipäättään löytyisi jos siihen syntyisi tarvetta. Yhdessä haastattelussa mainittiin piirin valmiuspäällikkö, johtotehtävissä olevat vapaaehtoiset kollegat sekä henkisen tuen kouluttajat tahoina, joihin voisi olla yhteydessä lisätukea tarvittaessa.

”Että tuolla meiän nurkilla pitääkin miettiä, että mistä sellainen löytyy. Kuinka kaukaa se tilataan kun ei oo ihan siinä omassa porukassa.”

Kaikki vastaajat yhdistivät jälkipuinnin vapaaehtoisen oikeuteen saada lisää tukea, jos yksittäinen vapaaehtoinen kokee sitä tarvitsevan. Kaikissa haastatteluissa tuli myös esiin näkemys, että vapaaehtoisella on velvollisuuskin hakea ulkopuolista ammattiapua, jos jokin tehtävä tai tapahtuma jää vaivaamaan tai tuntiessaan voimakasta ylikuormittumista, johon tavalliset tukimallit eivät auta. Myös johtotehtävissä olevat vastaajat olivat valmiita ohjaamaan yksittäistä vapaaehtoista ammattiavun piiriin. Ammattiavuksi nimettiin työterveyshuolto, oma terveysasema tai jokin muu ammatillinen taho, joka tarjoaa kriisiapua.

Kaikissa haastatteluissa tuli esiin, että lisätuen pyytäminen saattaisi tuntua joissain tilanteissa vaikealta. Tähän koettiin vaikuttavan erityisesti ryhmässä vallalla olevat asenteet purkumalleja kohtaan sekä luottamuksen puute, joka vaikutti vapaaehtoisten mahdollisuuksia käsitellä tunteita turvallisessa ympäristössä. Asia koettiin tärkeäksi ja haastateltavat kokivat, että asiasta tulisi puhua, jotta tuen tarpeen myöntäminen ja pyytämisen kynnyks madaltuisi.

8 Johtopäätökset

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat vapaaehtoisten jaksamiseen. Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät tukevat vapaaehtoisten jaksamista. Aineiston perusteella vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat toiminnan luonne, sitoutuminen, johtaminen sekä ryhmän keskinäinen luottamus. Vapaaehtoisten jaksamista tukevia tekijöitä ovat vapaaehtoistoiminnan luonne(mahdollisuudet osallistua erilaisiin toimintoihin oman kiinnostuksen mukaan), koulutautuminen (mahdollisuus uuden oppimiseen), toiminnan sosiaalisuus ja ryhmässä toimiminen sekä purkukeskustelut.

Toiminnan riskeinä nähtiin sen kausiluonteisuus ja ennakoimattomuus sekä alueellisten erojen aiheuttamat eroavaisuudet, jotka liittyivät toiminnan yleiseen luonteeseen. Nämä seikat koettiin riskitekijöiksi, jotka vaikuttavat toiminnan jatkuvuuteen, toiminnan kuormittavuuteen ja vapaaehtoisten turvallisuuteen sekä hyvinvointiin. Näin ollen toiminnan kausiluonteisuutta ja ennakoimattomuutta voidaan pitää vapaaehtoisen jaksamisen kannalta myös tärkeinä tekijöinä. Aineiston perusteella mielekkäisyys ja motivaatio toimintaa kohtaan säilyivät, kun vapaaehtoinen pystyi osallistumaan erilaisiin toimintoihin oman kiinnostuksen mukaan ja opettelemaan uusia taitoja. Aineistosta nousi vahvasti esiin toiminnan sosiaalinen merkitys vapaaehtoisille. Haastateltavat kokivat ihmissuhteet tärkeiksi sekä ryhmässä toimimisen antoisaksi. Yhdessä toimiminen oli kytköksissä pitkäaikaiseen sitoutumiseen ja luottamuksen lisääntymiseen toisia ryhmäläisiä kohtaan.

Kouluttautuminen ja uuden oppiminen olivat selvästi kytköksissä toimintaan sitoutumiseen. Vastaajat kokivat uusien asioiden innostavan ja antavan mahdollisuuden toimia uusissa tehtävissä. Tämä mahdollisti myös itsensä haastamisen, joka koettiin motivoivana. Koulutus ja harjoittelu vahvistivat osaamisen tunnetta sekä madalsi kynnyksistä osallistua tehtäviin. Tehtäville osallistuminen vahvisti kokemusta toiminnan tärkeydestä. Muiden auttamisesta koettiin hyvää oloa, joka motivoi jatkamaan. Tehtävät konkretisoivat ja toivat näkyväksi toiminnan yhteiskunnallisen merkityksen eri viranomaisrakenteiden tukijana. Yksittäisenä tekijänä jaksamisen tukemisessa nousi kaikissa ryhmissä esiin viranomaisilta saatavan kiitoksen merkitys. Tämä

liittyi myös osittain toiminnan yhteiskunnalliseen merkitykseen, joka koettiin tärkeänä ja motivoivana tekijänä. Muiden auttaminen ja yhdessä tekeminen nousivat tärkeiksi lähtökohdiksi toimintaan mukaan hakeutumisessa sekä motivoivana tekijänä pysyä toiminnassa mukana.

Aineiston perusteella kaikissa ryhmissä nousi esiin, että hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten kynnys kieltäytyä tehtävästä on merkittävän korkea ja tämä korostui erityisesti johtamistehtävissä olevilla vapaaehtoisilla. Omaa elämää oltiin valmiita järjestelemään hyvinkin pitkälle niin, että hälytystehtäville osallistuminen oli mahdollista. Sitoutumisen aste toimintaan oli kaikilla vastaajille korkea päätelleen siitä, miten osallistutaan koulutuksiin, harjoituksiin sekä tehtäville. Vastaajat olivat valmiita sovittelemaan oman elämän menoja sopiviksi pitkällekin, jotta osallistuminen toimintaan onnistui. Aineiston perusteella perheen tuen saaminen on merkittävä tekijä toiminnassa mukana olon kannalta ja tämä korostui erityisesti johtajan roolissa olevilla vapaaehtoisilla.

Sitoutumista toimintaan voidaan näin ollen pitää erittäin korkeana. Sitoutumista voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta. Vapaaehtoisten korkea sitoutuminen toimintaa kohtaan voidaan nähdä liittyväksi toiminnan luonteeseen ja edellytyksenä toiminnan jatkuvuudelle. Tällöin taustalla vaikutti vahvasti halu auttaa ja hälytysryhmätoiminnan luonne, joka tiedostettiin sitovammaksi kuin jokin muu vapaaehtoistoiminnan muoto. Toisesta näkökulmasta sitoutumista voidaan tarkastella jaksamiseen vaikuttavana tekijänä, koska rajan vedon hankaluutta tehtäviltä kieltäytymiseen toi esiin erityisesti vähemmän aikaa toimineet vapaaehtoiset, mutta myös pidemmän aikaan toimineet. Pitkään toimineet vapaaehtoiset toivat esiin, että ovat käyneet keskustelun itsensä kanssa jossain vaiheessa toiminnassa mukana oloa. Kaikkia vastaajia yhdistivät samanlaiset ajatukset toiminnan rajaamisen vaikeuksista, ainakin jossain vaiheessa toimintauraa.

Aineiston perusteella voidaan todeta, että tietyt sisäiseen motivaatioon liitettävät tekijät suojaavat vapaaehtoista kuormittumiselta ja tukevat vapaaehtoisten jaksamista. Näitä tekijöitä olivat halu tehdä itselle tärkeää toimintaa, osallistuminen niihin tehtäviin jotka koettiin itselle merkityksellisinä, muiden auttaminen sekä sosiaalinen kanssakäyminen ja toimiminen ryhmässä. Martela ja Jarenko kuvailevat sisäistä motivaatiota seuraavasti. Sisäisen motivaation kolme perustekijää ovat omaehtoisuus, kyvykkyys sekä yhteisöllisyys. Omaehtoisuus tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, ettei tekeminen ole ulkoisen pakon sanelamaa vaan yksilöstä itsestä lähtöisin. Kyvykkyydellä tarkoitetaan kokemusta tekemisen sujuvuudesta ja, että yksilö kokee olevansa kyvykäs ja aikaansaava. Yhteisöllisyys syntyy yksilön kokemasta yhteydestä toisiin ihmisiin ja kokemuksesta, että hän kykenee tekemisiensä kautta saamaan aikaan hyviä asioita muille ihmisille. (Martela & Jarenko 2014, 7,16.)

Sisäinen motivaatio on proaktiivista, tekeminen itsessään sytyttää yksilön ja yksilö hakeutuu tekemään itseään innostavia asioita. Tehtävä vetää yksilöä puoleensa riippumatta siitä, tarjoaako tehtävä ulkoista palkkiota. Lähtökotaisesti ihminen haluaa tehdä sisäisesti motivoitu-neita aktiviteetteja, jolloin hän ei joudu pakottamaan itseään pysymään asiassa. Tästä syystä tällainen tekeminen ei kuormita yksilö samalla tavalla kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen. Sisäinen motivaatio nousee yksilöstä itsestään ja se on seuraus aktiivisesta hakeutumisesta te-kemään niitä asioita, jotka tuntuvat yksilöstä mielekkäiltä ja innostavilta. (Martela & Jarenko 2014, 6, 14.)

Luottamus ryhmänjohtajaan tai hälytystehtävällä vastuussa olevaan Vapepa-johtajaan sekä ryhmän muihin jäseniin nousi selkeästi esiin vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavana teki-jänä. Luottamuksellinen suhde johtajaan vaikutti tehtävästä suoriutumiseen, mahdollisti pyy-tämään purkukeskustelua tai muuta lisätukea tarpeen mukaan. Luottamuksellinen ilmapiiri ryhmässä auttoi jaksamaan vaikeita ja vaativia tehtäviä sekä puhumaan avoimesti tapahtu-man herättämistä tunteista ja ajatuksista. Näin ollen voidaan todeta, että luottamuksellinen ilmapiiri vaikuttaa vapaaehtoisen jaksamiseen tukevana tekijänä. Luottamus voidaan yhdistää myös johtamistaitoihin liittyväksi tekijäksi.

Aineistosta nousi vahvasti esiin johtamisen vaikutukset vapaaehtoisten toimintaan ja jaksami-seen yksilö- sekä ryhmätasolla. Vastaajat kokivat johtamisjärjestelmän luonnollisena osana toimintaa ja että johdettavaksi oli helppo asettua. Toimiva johtaminen tuki vapaaehtoisen toimintaa tehtävillä sekä yleistä kehittymistä. Johtamisen onnistuessa tuki se yksittäisten va-paaehtoisen sekä ryhmän toimintaa ja jaksamista merkittävästi. Johtaminen aiheutti ongel-mia silloin kun vapaaehtoinen koki, että johtaminen oli epäselvää. Huonoa johtamista kuvat-tiin epätarkaksi ja epäsystemaattiseksi. Huonolla johtamisella ja epäselvällä viestinnällä näh-tiin myös selvä yhteys. Jos käskyt eivät olleet selkeitä, koettiin johtaminen huonoksi. Tästä syntyi vapaaehtoiselle epävarma olo, eikä se tukenut vapaaehtoisen kykyä toimia. Johtaminen nähtiin olevan kytköksissä tehtävien selkeään lopettamiseen sekä purkukeskustelun järjestä-miseen. Jos vapaaehtoinen koki, ettei tehtävällä ollut selkeää lopetusta, vaikutti se jaksami-seen jättämällä keskeneräisyyden tunteen.

Aineiston perusteella tutkimuksen kaikkia teemoja poikkileikkaavina tekijöinä voidaan pitää johtamisen ja koulutuksen merkitystä niin vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavina sekä tuke-vina tekijöinä, kuin purkukeskustelun käyttöönkin vaikuttavina tekijöinä. Nämä tekijät nousi-vat esiin kaikissa haastatteluryhmissä, eikä hajontaa aiheuttanut haastateltavien erilaiset taustatekijät toiminnassa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että johtaminen on yksittäisenä tekijänä merkittävin vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttava asia ja tähän tulisi erityisesti kiinnittää huomiota. Johtamisjärjestelmä koettiin järjestöissä yleisellä tasolla hyvänä sekä jämäkkänä, mutta aineistosta nousi esiin johtamisen laadun olevan suoraan yhteydessä yksittäiseen johtajaan. Tämä aiheutti epätasaisuutta johtamisen laadussa ja sisällöissä. Johtamisjärjestelmää tulisi kehittää erityisesti tasalaatuisen toiminnan edistämiseksi ja kiinnittää huomiota miten ohjeita ja toimintamalleja noudatetaan käytännössä yksilö- sekä ryhmätasolla. Jatkossa olisi hyvä kiinnittää huomiota myös valtakunnallisesti johtamisen yleiseen laadun varmistamiseen, jotta kaikki vapaaehtoiset olisivat samantarvoisessa asemassa johtamisen laadun suhteen.

Erityisesti johtajan roolissa toimivien vapaaehtoisten, kuten ryhmänjohtajien ja Vapepa-johtajien jaksamisen tukemiseen tulisi kiinnittää huomiota. Heillä oli myös suuri vaikutus tukimallien käyttöön ryhmissä, sekä ryhmissä vallitseviin asenteisiin. Tästä syystä heidän kohdalla koulutusta voidaan pitää erityisen tärkeänä. Koulutuksia suunnitellessa tulisi kiinnittää erityisesti huomiota johtamisaamiseen ja mahdollisuuteen kehittää osaamista, vuorovaikutustaitoihin sekä tukimallien käyttöön osana toimintaa. Aineiston perusteella voidaan myös todeta, että johtajan roolissa toimivilla vapaaehtoisilla on suuri vastuu ja heiltä odotetaan paljon. Heidän jaksamiseen ja sen tukemiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Yhtenä ehdotuksena voidaan esittää johtamistehtävissä toimiville vapaaehtoisille oman tukimallin kehittämistä.

Toisena johtopäätöksenä voidaan pitää, että jos halutaan vaikuttaa vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseen systemaattisella tavalla, on koulutuksella siinä suurin merkitys. Vapaaehtoiset olivat koulutusorientoituneita ja halusivat oppia uutta. Oikeanlaisen tiedon jakaminen tukimallien hyödyistä koulutusten yhteydessä olisi yksittäisenä toimena varsin vaikuttava. Kaikissa ryhmissä koulutuksen merkitys nousi merkittäväksi tekijäksi niin toiminnan sujuvuuden kuin jaksamisenkin kannalta. Myös harjoittelu voidaan katsoa osaksi kouluttautumista.

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että vaikka riskien arviointi vapaaehtoistoiminnassa on vielä verraten uusi menetelmä ja kolmannella sektorilla käytössä eritasoisesti, oli haastateltavien verraten helppo nimetä toiminnan riskejä. Riskien arvioinnista on perusteltua hyötyä vapaaehtoistoiminnassa ja oikein käytettynä menetelmä se lisää vapaaehtoistoiminnan turvallisuutta sekä laatua. Erityisesti tulee seurata useampien riskitekijöiden kasaantumista. Työturvallisuudesta puhuttaessa on työterveyshuollolla usein merkittävä rooli. Vapaaehtoisilta työterveyshuollon puuttuminen vaikuttaa muun muassa siten, että työturvallisuuden seuraminen jää usein vapaaehtoisille. Vapaaehtoisten riski ylikuormittua ja uupua kyllä tiedostetaan ja sitä varten on ohjeistuksia, mutta vastuu jää usein vapaaehtoiselle tai ryhmän vetäjälle, joka on myös itse vapaaehtoinen.

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää miten vapaaehtoiset ovat kokeneet purkukeskustelun ja jälkipuinnin vaikuttavan jaksamiseen. Haastateltavien heterogeenisyydestä huolimatta kaikkia haastatteluja yhdistävä tekijä oli kokemus purkukeskustelun tärkeydestä vapaaehtoisen jaksamisen tukemisessa. Aineiston perusteella voidaan todeta, että purkukeskustelua käytetään ryhmissä eritasoisesti ja eri tavoilla. Menetelmän käyttö on myös kytköksissä yksittäiseen johtamisasemassa olevaan vapaaehtoiseen. Asenteet vaikuttavat osaltaan jonkin verran menetelmän käyttöön. Aineistosta nousseiden tulosten perusteella vapaaehtoiset asettuvat eriarvoiseen asemaan tukimenetelmien käytön osalta.

Purkukeskustelu koettiin tärkeänä välineenä vapaaehtoisen jaksamisen kannalta ja vastaajat olivat kokeneet purkukeskustelut hyvinä. Suurella osalla vastaajista oli kokemuksia tilanteista, joissa ei purkukeskustelua ollut järjestetty sen tarpeesta huolimatta. Purun pitäminen liitettiin myös yksittäisen johtamistehtävissä olevan vapaaehtoisen haluan järjestää purkukeskustelua. Osa vastaajista koki purkukeskustelun olevan toiminnan edellytys. Purkukeskustelu liitettiin myös tehtävän selkeään lopetukseen, joka oli yhteydessä vapaaehtoisen jaksamiseen ja faktatiedon saantiin, joka jäseni tapahtunutta tehtävään osallistuneille. Kaikissa ryhmissä oli törmätty asenteisiin, jotka vähättelivät tukimenetelmiä, kuten purkukeskustelua. Kielteisiä asenteita edustavia oli rivivapaaehtoisen kuin johtajan roolissa toimivienkin vapaaehtoisten keskuudessa. Asenteet, jotka vähättelevät vapaaehtoisten tuen tarvetta vaikuttavat myös ryhmien asenneilmapiiriin, joka taas kytkeytyy suoraan tukimenetelmien käyttöön ryhmissä.

Aineistosta nousi selvästi esiin yhden ryhmän poikkeavuus verraten kahteen muuhun ryhmään purkukeskustelujen systemaattisen kehittämisen ja järjestämisen osalta. Ryhmän toiminta purkukeskustelujen osalta oli vakiintunutta. Jos purkua ei onnistuttu pitämään heti tehtävän jälkeen, sille sovittiin aina toinen ajankohta, johon kaikki osalliset osallistuivat. Purkukeskustelun piti viranomainen tai vapaaehtoinen, joka ei ollut osallistunut tehtävään. Tämä poikkesi merkittävästi toisista ryhmistä, joissa pääsääntöisesti purkukeskustelun pitäjä oli ryhmänjohtaja tai Vapepa-johtaja. Purkukeskustelua käytettiin myös järjestelmällisesti toiminnan ja ryhmän kehittämisen välineenä. Ryhmä oli luonut purkukeskustelusta myös pikapurkumallin, jota toteutettiin muun muassa etsintätehtäville, joilla tavanomaisen purkukeskustelun toteuttaminen koettiin haasteellisena. Pikapurkuja toteutettiin tehtävän aikana aina tarvittaessa tai kun vapaaehtoisia poistui tehtävältä. Tässä ryhmässä kaikilla vastaajilla oli pitkä toiminta-aika vapaaehtoisina. Tämän ryhmän kohdalla nousi esiin myös lisääntynyt tietoisuus vapaaehtoisten turvallisuuteen kohdistuvista uhista.

Vapaaehtoisen jaksamiseen vaikuttavana yksittäisenä tekijänä nousi kaikissa ryhmissä esiin etsintätehtävät. Etsintätehtävien kuormittavuuteen vaikutti niiden ennakoimattomuus, pitkä-

kestoisuus, etsittävän kadoksiin jääminen sekä haasteet järjestää purkukeskustelu vapaaehtoisten tullessa ja lähtiessä tehtävältä eri aikoihin. Purkukeskustelun tärkeys korostui erityisesti etsintätehtävien kohdalla.

Johtopäätöksenä voidaan pitää, että purkukeskustelut ovat tärkeässä asemassa vapaaehtoisten jaksamisen tukemisen välineenä ja sen käyttö tulisi sisällyttää osaksi toimintaa. Menetelmän käytössä ja järjestämisessä oli vaihteluita ryhmien ja alueiden välillä ja vaikka järjestöillä on ohjeistuksia purkukeskustelun käyttöön, eivät ne aineiston perusteella olleet vapaaehtoisille tuttuja työkaluja. Yksi yhtenäinen ohje saattaisi helpottaa menetelmän käyttöä ja tunnettavuutta ja tästä hyötyisivät niin johtamistehtävissä toimivat kuin yksittäisetkin vapaaehtoiset. Esimerkiksi yksittäisen toimintakortin tuottaminen saattaisi vastata tähän tarpeeseen.

Menetelmän käyttöön liittyi kielteiset asenteet purkukeskustelua kohtaan ja tähän tulisi erityisesti kiinnittää huomiota vapaaehtoisten koulutuksessa. Erityisesti uusien vapaaehtoisten kohdalla ryhmässä vallalla olevat asenteet tukimenetelmiä kohtaan saattavat vaikuttaa kykyyn tunnistaa omia rajoja sekä tunnereaktioita, jotka ovat toiminnan jatkumisen sekä yksilön jaksamisen kannalta oleellisia asioita. Purkukeskustelusta on olemassa runsaasti teorian tietoon ja tutkimukseen pohjautuvaa näyttöä menetelmän hyödyllisyydestä vähentää psyykkistä kuormitusta ammatti-ihmisten osalta ja tämä voidaan todeta tutkimuksen aineiston perusteella myös toimivan vapaaehtoisten kohdalla. Jatkossa olisi myös tärkeää kehittää purkukeskustelun käytäntöjä niin, että vetäjä ei ole tehtävälle osallistunut vapaaehtoinen vaan ulkopuolinen, toimintaa tunteva henkilö. Tämä tukisi myös tehtävää johtaneen vapaaehtoisen jaksamista. Etsintätehtävien purkukeskustelun mahdollistamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja kehittää siihen sopivia malleja, kuten aikaisemmin mainittu pikapurku-malli. Kaikissa ryhmissä oli kokemusta viranomaisen vetämisestä purkukeskusteluista ja niitä pidettiin hyvinä. Erityisesti viranomaisilta saatu kiitos koettiin jaksamista tukevana. Viranomaisyhteistyön kehittämistä voidaan pitää tästä näkökulmasta tärkeänä seikkana niin toiminnan kehittämisen, kuin yksittäisten vapaaehtoisten ja ryhmän tukemisenkin kannalta.

Jälkipuinnista kokemuksia oli vain yhdellä vastaajalla, mutta kaikkia vastaajia yhdisti yhteinen näkemys, että vapaaehtoisille tulee järjestää lisätukea aina jos siihen on tarvetta. Lisätuen saaminen nähtiin vapaaehtoisen oikeutena, mutta liitettiin myös vapaaehtoisen velvollisuuden hakea itselle apua jos siihen syntyisi tarvetta. Johtamistehtävissä toimivat vapaaehtoiset olivat valmiita ohjaamaan vapaaehtoisen lisätuen piirin tarvittaessa ja kokivat tämän luonnollisena toimena. Hämmennystä aiheutti se, mistä ja minkälaista lisätukea konkreettisesti tulisi hankkia.

Johtopäätöksenä voidaan pitää, että varsinaista jälkipuintia käytetään harvoin, mutta aineiston perusteella lisätuki koettiin tärkeänä. Vapaaehtoisten lisätuen mallia tulisi kehittää, niin ettei lisätuen hankinta jää vapaaehtoisille. Tämä malli tulisi olla vapaaehtoisten, mutta erityisesti johtamistehtävissä olevien vapaaehtoisten tiedossa ja sen käyttöön tulisi olla mahdollisimman matala kynnyks.

9 Pohdinta

Suomessa tehdään paljon vapaaehtoistoimintaa, mutta se on silti yhteiskunnassa melko näkyvätön ja hyödyntämätön voimavara. Vapaaehtoistoiminnan organisointiin ei ole juurikaan omia koulutusohjelmia, mikään ministeriö ei kannata kokonaisvastuuta vapaaehtoistoimintaan liittyvistä kysymyksistä ja vapaaehtoistoimintaan liittyvä lainsäädäntö ja verkotuskäytännöt ovat sekavia ja paikoin toimintaa vaikeuttavia tai jopa estäviä. Tämä siitä huolimatta, että vapaaehtoistoiminnalla on kansantaloudellisesti merkittävä rooli ja sillä on suuri vaikutus yhteiskunnan toimivuuteen, ihmisten väliseen luottamukseen, solidaarisuuteen sekä välittämisen. (Grönlund 2014, 57.) Vapaaehtoisten tekemän tuki- ja ihmissuhdetyön vaativuus on kasvanut merkittävästi viime vuosina ja ajatukseen vapaaehtoisten työnohjauksesta on herätty jo lähes kaikkialla, jossa tätä työtä tehdään. Suomen Mielenterveysseura saa konsultaatio-, koulutus- ja työnohjauspyyntöjä vuosi vuodelta enemmän. (Porkka & Tenhunen 2015, 10.)

Yllä olevat lainaukset avaavat sitä ristiriitaa, jonka edessä kolmannen sektorin toimijat painivat tällä hetkellä. Kun kolmannen sektorin rooli on vuosi vuodelta vahvistunut viranomaistoimijoiden rinnalla ja toiminnan tason vaativuus on yhä kasvanut, perustuu kolmas sektori edelleen pitkälti vapaaehtoistoimijoihin, jotka toteuttavat toimintaa omista lähtökohdistaan tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoiset kohtaavat järkyttäviä tapahtumia ja kriisissä olevia ihmisiä, jotka vaikuttavat oleellisesti myös vapaaehtoisen omaa jaksamiseen. Koulutuksella voidaan vaikuttaa osittain vapaaehtoisten kuormittumiseen, mutta tarvitaan myös jaksamista tulevia rakenteita toiminnan sisälle. Tästä lähtökohdasta on syntynyt myös tarve tälle opinnäytetyölle ja aihetta voidaan pitää hyvinkin ajankohtaisena.

Auttajiin kohdistuva myötätunnon uuvuttavuus on osa aitoa kohtaamista, eikä merkki auttamistyön puutteellisuudesta. Ihmissuhdetyön luonnollisena sivutuotteena syntyy myös sekundääri traumatisoitumisen stressi, joka kuvaa myötätuntauupumuksen syntymekanismia. Stressi syntyy tiedosta, jossa toinen on kohdannut kestokyvyn ylittävän tapahtuman ja auttaja on joutunut saman trauman vaikutuspiiriin halutessaan auttaa häntä ja jakaessaan tämän kokemuksen. (Porkka & Tenhunen 2015, 130.)

Vapaaehtoisten motiivina toimintaan hakeutumisessa oli halu auttaa ja tehdä hyvää. Hälytysryhmissä toimivien vapaaehtoisten antama aika ja sitoutuminen toimintaa kohtaan olivat merkittävän korkeat ja kynnys hälytystehtävästä kieltäytymiseen oli korkea. Toistuvat kohtaamiset järkyttävien tapahtumien tai kriisissä olevien ihmisten kanssa nostavat myös riskiä uupua. Halu auttaa ja tehdä hyvää saattaa kääntyä taakaksi, joka pahimmillaan vaikuttaa vapaaehtoisen jaksamiseen ja altistaa hänet väsymiselle, josta seuraa usein toiminnasta pois jääminen. Pahimmillaan väsyminen altistaa vakavammalle psyykkiselle uupumiselle ja toimintakyvyn romahtamiselle.

Myötätunnon kääntynyt uupumukseksi, ihminen haluaa etäännyttää itsensä muista, unohtaa ahdistavat ajatukset torjumalla vaikeuksiin liittyviä ikäviä asioita ja välttelemällä toisen ihmisen ahdistuksesta muistuttavia asioita. Tämä ei kuitenkaan tilannetta paranna, vaan ihmiselle tulee helposti tunne kyvyttömyydestä hallita omaa oloaan. (Porkka & Tenhunen 2015, 132-133.)

Ryhmien toimivuuden sekä jatkuvuuden kannalta motivoituneet ja toimintaan sitoutuneet vapaaehtoiset ovat toiminnan perusta. Euroopan Unionin julkaiseman raportin mukaan vapaaehtoistoiminnan suurin haaste on vapaaehtoiskentän muutokset, eikä niinkään saada lisää vapaaehtoisia määrällisesti mukaan. Haaste on sovittaa yhteen vapaaehtoisorganisaatioiden tarpeet ja uuden sukupolven vapaaehtoistoimijat. Uusien haasteiden edessä ollaan kun vanha sukupolvi vapaaehtoistoimijoita, joiden sitoutuminen ja ajananto toiminnalle ovat olleet hyvin erilaisia kuin tämän päivän uusilla vapaaehtoisilla. Tämän päivän vapaaehtoisten tarvetta kuvaa kasvanut kiinnostus kertaluontoisiin tapahtumiin, jotka eivät sido osallistujaa pitkäaikaiseen toimintaan. (European Union 2010, 228.) Tämä asettaa haasteita uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa, mutta erityisesti toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseen, joka on vahvasti kytköksissä motivaatioon ja sitoutumiseen. Hyvinvoivat vapaaehtoiset ovat toiminnan pysyvyyden ja jatkuvuuden ydin ja ilman heitä ei ole myöskään toimintaa.

Yksi ryhmä erottui aineistosta ryhmän toiminnan kehittyneisyyden osalta ja kuten aineistosta nousi esiin, ryhmä toteuttaa toimintaa ammattimaisesti. Ryhmän toiminta oli kehittynyt vuosien kuluessa yhä ammattimaisempaan suuntaan, joka todennäköisesti korreloi myös tehtävien korkean vaatimustason kanssa. Ryhmässä oli kiinnitetty erityistä huomiota vapaaehtoisten jaksamiseen ja kehitetty sitä tukevia malleja. Herää kuitenkin kysymys mikä on ammattimaisen toteuttamistavan ja vastuun keskinäinen suhde kun puhutaan vapaaehtoistoiminnasta? Missä menee vapaaehtoistoiminnan ja ammatillisuuden raja ja kuka sen määrittää? Onko ammattimaisesti toteutettu vapaaehtoistoiminta tavoiteltava lopputulos vapaaehtoisten sekä järjestön kannalta katsottuna ja määrittääkö tarve toiminnan laadun? En tässä ota kantaa mi-

ten toimintaa tulisi toteuttaa, mutta mielestäni tätä aihetta tulisi pohtia laajasti järjestön sisällä sekä viranomaisten kanssa ja tarkastella erityisesti vastuun ja vapaaehtoistoiminnan luonteen keskinäistä suhdetta.

Laadullinen tutkimus kohdistuu muutamaaan havaintoyksikköön, joita voidaan tutkia hyvinkin perusteellisesti, mutta se ei anna kuitenkaan mahdollisuutta yleistämiseen, koska tulokset pätevät vain kohdetapauksissa. (Kananen 2014, 17.) Vaikka aineiston samankaltaisuus nousi vahvasti esiin haastatteluiden välillä, ei tutkimustulosta voida yleistää kattamaan kaikkia hälytysryhmissä toimivia vapaaehtoisia. Tukimallien systemaattisen kehittämisen jatkon kannalta olisi tärkeää saada tietoa taustalla vaikuttavista tekijöistä myös niiltä vapaaehtoisilta, jotka eivät pidä purkoa tarpeellisena tai eivät ole halukkaita niihin osallistumaan. Tutkimuksen tuloksien yhteneväisyydestä voidaan kuitenkin päätellä, että vapaaehtoisten jaksamiseen ja sen tulemiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää johtamistehtävissä olevien vapaaehtoisten tukemiseen, sillä heidän toiminta vaikuttaa laajasti vapaaehtoisryhmien toimintaan.

Tässä työssä vapaaehtoisia on käytetty ensisijaisesti tiedonantajina. Tiedon saannin lisäksi vapaaehtoisten haastatteluille voidaan nähdä toinenkin näkökulma. Vapaaehtoisten osallistuminen tutkimukseen myös sitouttaa toimijoita osallistumaan aiheeseen ja sen kehittämiseen. Kuten Porkka & Myllymaa teoksessaan toteavat, tulee riskien arvioinnin seurauksena syntyvät turvallisuutta edistävät toimenpiteet toteuttaa vapaaehtoistoimijoiden sekä toiminnan ehtoilla. Tästä syystä on erityisen tärkeää, että vapaaehtoistoimijat osallistuvat prosessin kaikkiin vaiheisiin. Osallistuminen sitouttaa suunniteltuihin toimenpiteisiin, joka on erityisen tärkeää. Vapaaehtoistoimijoiden osallistuminen prosessiin takaa myös sen, että tunnistetut vaaratekijät ja turvallisuudessa havaitut puutteet ovat todellisia ja, että niiden parantamiseen suunnitellut toimenpiteet myös toimivat käytännössä. Vapaaehtoistoimijoiden osallistumisella on myös koulutuksellinen vaikutus. Arviointiprosessi antaa tietoa toimintaan liittyvistä kuormittavista ja vaaraa aiheuttavista tekijöistä sekä mahdollisuuksista varautua niihin. (Porkka & Myllymaa 2007, 33.) Liian nopeat muutokset aiheuttavat ihmisissä helposti muutosvastarintaa, joka on luonnollinen osa ihmisten käyttäytymistä. Muutosvastarintaa vähentää tunne ja tietoisuus siitä, että saa olla itse vaikuttamassa muutoksen toteutumiseen. Tärkeää on yhteinen visio, avoin tiedottaminen ja eri ratkaisuvaihtoehtojen yhteinen punnitseminen. (Rauramo 2012, 93, 95.)

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää vapaaehtoisille kohdennettujen tukimallien yhtenäisessä kehittämisessä. Yhtenäistä mallia tarvitaan, jotta tuki olisi kaikille vapaaehtoisille tasalaatuisia ja kaikkien saatavilla. Vapaaehtoisten tulee olla tasa-arvoisessa asemassa riippumatta esimerkiksi alueesta, tehtävästä ja ryhmänjohtajasta. Yhtenäistä mallia luodessa on erityisen tärkeää, että vapaaehtoisten kokemukset ja ääni tulevat kuulluksi. Mallin tarkoitus

on tukea vapaaehtoisia, jolloin on erityisen tärkeää, että toiminnan kohderyhmä on mukana suunnittelussa sekä kehittämisessä. Tukimalleja voidaan hyödyntää myös muissa vapaaehtoistoiminnan muodoissa, kuten ystävätoiminnassa sekä vastaanottokeskuksissa toimivien vapaaehtoisten jaksamisen tukena.

Tätä työtä tehdessä on tapahtunut Imatran ampuminen, Tukholman terrori-isku ja Turun puukotus. Kaikissa näissä tapahtumissa myös viranomaisia tukevalla vapaaehtoistoiminnalla on ollut suuri merkitys. Maailma muuttuu yhä epävarmemmaksi ja globaalisuus tuo meille osittain vieraatkin ilmiöt ja tapahtumat yhä lähemmäs myös Suomea. Yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden merkitys on kasvanut ja sen ylläpito vaatii valtiolta ja kansalaisilta yhä enemmän. Joka päivä ihmiset, jotka toimivat vapaaehtoisina motiivina tehdä hyvää ja auttaa muita omalla vapaa-ajallaan, pitävät yllä omalta osaltaan myös yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta. Tätä merkitystä ei tule väheksyä millään yhteiskunnan tasolla ja meidän ammatti-ihmisten tulee erityisesti kiinnittää huomiota vapaaehtoisten jaksamisesta, sillä heidän työpanos on kansantaloudellisesti merkittävä. Vapaaehtoisten jaksaminen ja sen tukeminen on ollut itselle merkityksellinen asia, mutta sen tarpeellisuus vain korostui tätä työtä tehdessä. Kuten aineistosta kävi ilmi, yksi tärkein jaksamiseen vaikuttava tekijä on viranomaisilta saatu kiitos. Tämä tuntuu pieneltä korvaukselta niistä tunteista, joita vapaaehtoinen antaa omasta ajastaan motiivina auttaa muita.

Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Riika: Inprint.

European Union, 2010. Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA), Directorate General Education and Culture DG EAC. Final report. Brussels.

Gaskin, K. 2006. Risk Toolkit. How to take care of risk in volunteering. A guide for organisations. The Institute for Volunteering Research and Volunteering England.

Grönlund, H. 2014. Vapaaehtoistoiminta vuonna 2025. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Hammarlund, C-O. 2010. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsittely. Latvia: Jelgava Printing House.

Hatakka, I. 2014. Vapaaehtoisresurssin saatavuus ja käytettävyys hälytystehtäviin. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Harju, A. 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Satakunnan painotuote.

Hedrenius, S. & Johansson, S. 2016. Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn. Tallinna: Printon.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell.

Hokkanen, L. 2003. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Laitinen, M. & Pohjola, A. (toim.) Juva: WS Bookwell.

Häyrinen, K. 2014. Vapaaehtoistoiminnan trendit ja hyvä organisointi. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

IFRC (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.) 2013. Caring for Volunteers. A Psychosocial Support Toolkit. KLS Grafisk Hus A/S.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä, Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Suomen Yliopistopaino Oy: Juvenes Print.

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.). 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Eura Print.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Hämeenlinna: Karisto.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Kopijyvä.

Mankinen, T. 2014. Suomalainen vapaaehtoisjärjestötoiminta varautumisen tukena. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Helsinki.

Myllymäki, R. & Hinkka, T. 2016. Yhdistysjohtamisen opas. Yhdistys ei ole yritys. Vantaa: Karkkilan painopalvelu.

Nurmi, L. 2006. Kriisi, pelko ja pakokauhu. Helsinki: Edita

Oikeusministeriö. 2010. Kauhajoen koulusurmat 23.9.2008. Tutkintalautakunnan raportti. Selvityksiä ja ohjeita 11/2010. Helsinki: Multiprint.

Porkka, S-T. & Myllymaa, T. 2007. Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki: Dark.

Porkka, ST. & Tenhunen, T. 2015. Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Suomen Mielenterveysseura. Sälekarin Kirjapaino.

Rapeli, M. 2014. Vapaaehtoistoiminta sosiaali- ja terveydenhuollon tukena varautumisessa. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell.

Ronkainen, S., Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne, S.& Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. 1.-2.painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Ruishalme, O.&Saaristo, L. 2007. Elämä satuttaa. Kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.

Ruohonen, M. 2003. Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhanella. Niemelä, J & Dufva, V.(toim.). Juva: WS Bookwell.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Räty, A. 2014. Esipuhe. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Saari, S. 2012. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Otavan kirjapaino.

Sauri, P. Vapaaehtoisen uupumus. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M.(toim.). 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Eura Print.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Sosiaalitoimen valmiussuunnitteluopas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:12. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:19. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Yhteistyöpöytäkirja varautumisesta ja ensiaputoiminnasta Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen Punaisen Ristin välillä. Helsinki.

Suomen Punainen Risti. 2008. Vapaaehtoistoiminnan linjaus.

Suomen Punainen Risti. 2009. Auttajan avuksi. Ohjeita vapaaehtoistyössä jaksamiseen.

Suomen Punainen Risti(a). 2010. Sääntökirja. Takomo Tuotanto.

Suomen Punainen Risti(b). 2010. Valmiina auttamaan! Ohjeita valmiussuunnitteluun. 2.uudistettu painos. Hannun Tasapaino.

Suomen Punainen Risti(c). 2010. Punainen Risti toimii Suomessa. Järjestökoulutus.

Suomen Punainen Risti. 2011. Punaisen Ristin valmiussuunnitelma Suomessa. Valmiussuunnittelu.

Suomen Punainen Risti. 2012. Punaisen Ristin organisaatio ja päätöksenteko. Järjestökoulutus.

Suomen Punainen Risti. 2013. Suomen Punaisen Ristin laki ja muut toimintaa ohjaavat säännöt. Järjestökoulutus.

Suomen Punainen Risti. 2015. Toimintasuunnitelma vuosille 2015- 2017. Tarkennettu suunnitelma 2016. Hallitus hyväksynyt 25.9.2015.

Torstila, P. 2014. Auttajat yhdeltä luukulta- suomen Punainen Risti ja Vapepa. Teoksessa E. Innola (toim.) Kohti kattavampaa varautumista. Turvallisuuskomitea. Helsinki: Saarijärven Offset.

Tuomi J.& Sarajärvi A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint.

Turvallisuuskomitea. 2015. Turvallinen Suomi. Tietoja Suomen kokonaisturvallisuudesta. Saarijärven Offset.

Valtionvarainministeriö. 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu- kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän lopuraportti. Valtiovarainministeriön raportti 39/2015.

Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. 2016. Toimintasuunnitelma 2017. Hyväksytty keskustuomikunnassa 17.11.2016.

Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. 2017. Vapepa info. Vapaaehtoinen pelastuspalvelu tiedottaa 1/2017. Takomo Tuotanto.

Sähköiset lähteet

Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu 27.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC) 2011. Red Cross supports those affected by the twin tragedies in Norway. Viitattu 20.7.2016. <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/norway/red-cross-supports-those-affected-by-the-twin-tragedies-in-norway1/>

Kansalais Areena ry. Tutkimus ja tietoresurssija. Viitattu 20.3.2017. <http://www.kansalaisareena.fi/vanha.php?sivu=tutkimus>

Pasternak, I. 2004. Psykologinen jälkipuinti eli debriefing- kiistanalainen käytäntö edelleen. Artikkelissaan Työterveyslääkäri-lehdessä 2004:3. Viitattu 12.4.2017. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=tll00139

Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 20/2013. Viitattu 16.4.2017. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>

Suomen Punainen Risti/Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. Salassapitositoumus. Viitattu 2.4.2017. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPR%20Salassapitositoumus_0.pdf

Työsuojelu. 2015. Vapaaehtoistyö. Viitattu 4.4.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelutyopaikalla/vapaaehtoistyö>

Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. 2017. Tämä on Vapepa. Viitattu 20.2.2017. <https://vapepa.fi/tama-on-vapepa/>

Taulukot

Taulukko 1: Merkittäviä tapahtumia jossa vapaaehtoiset ovat olleet mukana	24
Taulukko 2: Teemoittelun käyttö aineiston analysoinnissa.....	42

Liitteet

Liite 1 Teemahaastattelun kysymysrunko.....	76
Liite 2 Saatekirje.....	77
Liite 3 Haastateltavien taustatiedot.....	78
Liite 4 Ryhmähaastattelun pelisäännöt	79

Liite 2 Teemahaastattelun kysymysrunko

Taustatietojen kartoitus erillisellä haastattelulomakkeella (Liite 3)

RYHMÄHAASTATTELUN KYSYMYSRUNKO

VAPAAEHTOISUUS

Miksi olet hakeutunut nykyiseen vapaaehtoistehtävään?

Mikä motivoi pysymään mukana toiminnassa?

Millainen merkitys on valmiusjärjestössä toimimisella?

Mitä ajattelet saamastasi koulutuksesta?

Millaisia ajatuksia vapaaehtoistoiminnan merkityksestä viranomaistoiminnan tukena on?

Mihin vapaaehtoisella on oikeus ja velvollisuus?

VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN

Mikä merkitys on vapaaehtoisten johtamisella?

Miten johtaminen tukee vapaaehtoisten jaksamista?

RISKIT VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Mitä riskejä vapaaehtoistoiminnassa on?

Miten riskit on otettu huomioon toiminnassa?

Mitä on henkinen kuormittuminen?

Mitä ovat traumaattiset ja järkyttävät tilanteet vapaaehtoisen mielestä?

Stressin vaikutukset ja miten se näkyy?

VAPAAEHTOISEN JAKSAMISEN TUKEMINEN

Mitä ajatuksia nousee vapaaehtoisen mahdollisuudesta kieltäytyä tehtävästä?

Mitä kokemuksia on tukimuodoista?

Onko kokemuksia purkukeskustelusta?

Onko kokemuksia jälkipuinnista?

Millainen kokemus oli ja oliko siitä hyötyä?

Liite 3 Saatekirje

Sähköpostitse lähetetty haastattelupyyntö vapaaehtoisille

Hei!

Opiskelen ylemmässä ammattikorkeakoulussa Kriisi- ja erityistilanteiden johtamista ja teen opintoihin opinnäytetyötä Kaakkois-Suomen piirille liittyen vapaaehtoisten purkukeskustelun ja jälkipuinnin järjestämiseen piirin alueella. Työ on piirin tilaama ja aihealuetta on kartoitettu yhdessä valmiuspäällikkö Eila Siiran kanssa. Aihe koetaan piirissä erittäin tärkeäksi ja työn tarkoitus on kehittää purkukeskustelun ja jälkipuinnin järjestämistä vapaaehtoisille. **Työtä varten on erityisen tärkeää saada vapaaehtoisten ääni kuuluviin ja etsin haastateltavia piirin alueella toimivista vapaaehtoisista.**

Tutkimuksen aineisto koostuu vapaaehtoisten kokemuksista ja näkemyksistä purkukeskustelun ja jälkipuinnin järjestämiseen liittyen. Etsin haastatteluihin vapaaehtoisia, jotka ovat toimineet valmiustoimintaan liittyvissä tehtävissä, kuten Vapepa, ensihuolto, EA-päivystys, ja henkinen tuki. Paras anti työlle on saada pitkään ja lyhyen aikaan toimineiden vapaaehtoisten kokemuksia ja näkemyksiä.

Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina Kouvolassa, Mikkelissä ja Imatralla. Tarkoitus on saada haastattelut tehtyä huhtikuun aikana. Haastatteluun on hyvä varata aikaa noin kaksi tuntia ja tilaisuudessa on runsas kahvitarjoilu. Olen saanut Eilan kautta yhteystietolistan, jonka avulla kartoitan kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Jos tiedät henkilön joka olisi kiinnostunut, mutta ei ole saanut kutsua, niin välitäthän viestin hänelle.

Tarkempi tieto ajasta ja paikasta haastattelusta riippuen.

Ilmoitathan minulle mahdollisimman pian jos olet kiinnostunut tulemaan haastateltavaksi, viimeistään 7.4. Ilmoitathan myös mahdollisen erityisruokavalion.

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin
Johanna Vihervaara

Liite 4 Haastateltavien taustatiedot

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

Haastattelun päivämäärä ja paikka

Vapaaehtoistehtävä/-tehtävät joissa toimin (esim. EA-ryhmä, Vapepan hälytysryhmät)?

Toiminta-aika nykyisessä vapaaehtoistehtävässä(kuukausien/vuosien tarkkuudella)?

Toiminta-aika vapaaehtoisena kokonaisuudessaan(kuukausien/vuosien tarkkuudella)?

Kuinka monessa harjoituksessa olet ollut mukana?

Kuinka monessa hälytystehtävässä olet ollut mukana?

Liite 5 Ryhmähaastattelun pelisäännöt

Ryhmähaastattelun pelisäännöt

Haastattelun alussa käydään läpi yhteisesti tutkimusaihe ja tutkimuskysymykset, mitä haastattelussa on tarkoitus tapahtua sekä ryhmähaastattelun pelisäännöt. Työn tekijä ei edusta haastattelutilanteessa työn tilannutta organisaatiota vaan toimii sitoutumattomana aiheen tutkijana.

- Kaikki haastattelussa keskusteltu on luottamuksellista ja haastattelumateriaalia käytetään ainoastaan tutkimuksen tekoon
- Haastateltavien tunnistettavuus on suojattu eikä käy ilmi valmiista työstä
- Osallistujille jaetaan nimilaput, joissa on etunimi
- Puhutaan selkeästi
- Puheenvuoroa pyydetään viittaamalla
- Haastattelija jakaa puheenvuoroja etunimellä
- Haastattelija katsoo, että kaikki saavat puheenvuoron järjestyksen mukaan
- Ei puhuta toisten päälle
- Haastateltavat voivat poistua kun haastattelu on yhteisesti lopetettu