

www.humak.fi

Opinnäytetyö

”Kunhan kukaan ei jää yksin”

Vertaisohjaaja-toimintamallin kehittäminen Mannerheimin

Lastensuojeluliiton Uudenmaan piirin vapaaehtoisille

Jaana Mattsson

Yhteisöpedagogi, Kansalaistoiminnon ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

11/2018



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Jaana Mattsson

Opinnäytetyön nimi: ”Kunhan kukaan ei jää yksin”. Vertaisohjaaja-toimintamallin kehittäminen Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piirin vapaaehtoisille

Sivumäärä: 84 ja 17 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Eevastiina Gjerstad ja Juha Niiranen

Työn tilaaja(t): Mannerheimin Lastensuojeluliitto Uudenmaan piiri

Opinnäytetyön tilaajana oli Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Uudenmaan piiri (jatkossa MLL). Opinnäytetyön idea tuli tilaajalta, heidän tarpeestaan ja halustaan kehittää vapaaehtoistoimintaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää uusi vertaisohjaaja -toimintamalli. Tämän vertaisohjaaja-toimintamallin avulla mahdollistetaan vapaaehtoisten toisiltaan saama vertaistuki, lisätään vapaaehtoisten osallisuutta sekä tarjotaan heille uusi tapa toimia vapaaehtoisena. Opinnäytetyö pitää sisällään koko prosessin kaaren, vertaisohjaaja -toimintamallin alkusuunnittelusta pilotointiin. Tutkimusmenetelmänä käytin toimintatutkimusta. Toimintamallin suunnittelussa hyödynsin MLL:n vapaaehtoisille tehtyä Webropol -kyselyä. Kyselyä täydensin puhelinhaastatteluilla.

Vapaaehtoistoiminta on pääasiallisesti mukavaa perheiden yhdessäoloa. On kuitenkin muistettava, että vapaaehtoistoiminta saattaa olla hetkittäin kuormittavaa. Omassa henkilökohtaisessa elämässä saattaa tulla ikäviä käännteitä ja moni vapaaehtoinen tekee vapaaehtoistyötä oman työn tai opiskelun ohella. Elämme alati muuttuvassa maailmassa, joka sekin tuo omat paineensa. Vertaistuki on samassa tilanteessa olevien tai riittävän samankaltaisia asioita kokeneiden kokemusten jakamista toisiaan kunnioittaen. Se mahdollistaa kuulluksi tulemisen kokemusta ja muita kuunnellessa tarjoaa mahdollisuuden tarkastella asioita useasta näkökulmasta. Vertaistuki lisää oppimista ja tietoisuutta yhteisen tueman äärellä. Parhaimmillaan vertaistuki antaa iloa ja sisältöä elämään, sekä mahdollistaa vapaaehtoisten keskinäisten uusien ystävyysuhteiden syntyminen.

Vastausten mukaan vertaistuelle on olemassa tarve. Vastausten perusteella perhekummeista 36% ja maahanmuuttajaäidin ystävistä 43 % kaipaavat vertaistukea. Perhekummeista 21 % ja maahanmuuttajaäidin ystävistä 30 % eivät osanneet sanoa kaipaavatko vertaistukea, mutta uskon heidänkin kiinnostuvan, kun toimintamuoto on mieleinen ja kiinnostava. Vastausten perusteella kiinnostusta eniten herätti toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen, sillä perhekummeista 83 % ja maahanmuuttajaäidin ystävistä 82 % olivat tätä mieltä. Perhekummeista 85 % ja maahanmuuttajaäidin ystävistä 66 % kaipasivat ryhmämuotoisia tapaamisia. Vertaistoiminnan tarpeellisuudesta kertoi myös se, että 26 vapaaehtoista jätti yhteystietonsa.

Tutkimustulosten perusteella päätettiin järjestää ryhmämuotoisia vertaistapaamisia, jotka koulutetut vertaisohjaajat 2-3 hengen ryhminä itsenäisesti, mutta koordinaattorien tuella järjestivät. Vertaistapaamiset ohjattiin tietyn rungon mukaisesti, sisältäen pienen iltapalan ja tärkeimpänä tavoitteena oli mukava keskusteluhetki toisten vapaaehtoisten kanssa. Opinnäytetyön toimenpiteet pitävät sisällään vertaisohjaaja -toimintamallin suunnittelun, 11 vertaisohjaajien koulutukset ja vertaistapaamisten järjestämisen pilotteina. Vertaistapaamisia järjestettiin yhteensä viisi Helsingin ja Espoon alueella.

Vapaaehtoiset ovat järjestöjen arvokas voimavara, joten vapaaehtoisista kannattaa pitää hyvää huolta. Tämän opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vertaistoimintamallille on tarvetta. Opinnäytetyön tuotos, vertaisohjaaja -toimintamalli on sovellettavissa MLL:n tai muiden järjestöjen vapaaehtoisille.

Asiasanat: vertaistuki, vapaaehtoistyö, motivaatio, kolmas sektori

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Jaana Mattsson

Title: "As long as nobody is left alone". Developing a Peer Supervisor operation model to Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Uusimaa region volunteers

Number of Pages: 84 and 17 attachment pages

Supervisor(s): Eevastiina Gjerstad and Juha Niiranen

Subscriber(s): Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Uudenmaan piiri

Abstract

The subscriber of this study was Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Uudenmaan piiri (later called "MLL"). The idea of the study came from MLL, their need and will to develop voluntary work. The aim of the study was to develop a new Peer Supervisor operation model which enables volunteers peer support, raises participation and offers a new way of volunteer work. This study includes the whole developing process, from pre-planning to piloting phase. The research method of the study was operational research. The operation model developed in this study, was planned based on the results and feedback from Webropol –survey to volunteers. Webropol –survey was also completed with phone surveys.

Voluntary work is mostly very giving, spending nice time together with friends and families. However, voluntary work can also be sometimes extremely burdening. There can appear crisis in volunteers personal life or the amount of work is too much together with paid work or studies. And also the constantly changing world causes pressure sometimes. Peer support means sharing knowledge and experiences with people who have similar experiences or are in the same situation in life. It enables being heard and offers a chance to observe matters from another perspective. Peer support also improves learning and awareness by a common theme. At its best, peer support gives joy and meaning to life and enables new friendships between volunteers.

According to the survey, there is a need for peer support. As 36% of "Perhekuumi" volunteers and 43% of "Maahanmuuttajaäidin ystävä" volunteers needed peer support. However, 21% of "Perhekuumi" and 30% of "Maahanmuuttajaäidin ystävä" volunteers couldn't say if they needed peer support. Though it is highly believed that they are also interested as long as the support activities are pleasing and interesting.

According to the survey, the most interesting activities concerning peer support were sharing good ideas and practises. As 83% of "Perhekuumi" volunteers and 82% of "Maahanmuuttajaäidin ystävä" volunteers thought so. In addition to that, 85% of "Perhekuumi" volunteers and 66% of "Maahanmuuttajaäidin ystävä" volunteers needed group meetings. One thing that also speaks for the need of peer support is that 26 persons left their contact information.

As the result of the survey, MLL decided to arrange group meetings for educated Peer Supervisors. Meetings were held in 2-3 person groups, independently but with a support from MLL coordinator. These group meetings had a standard agenda, including a small supper. Target was to have a pleasant discussion moment between volunteers. This development work included following actions: planning new Peer Supervisor operation model, educating 11 peer supervisors and arranging 5 piloting group meetings in Helsinki and Espoo.

Volunteers are extremely valuable resource to organizations. It is important to give them all the support they need. The results of this study proves that there is a need for peer support actions. The output of this study, Peer Supervisor operation model, can also be applied with other volunteers in MLL or in other organisations.

Keywords: peer support, voluntary work, motivation, third sector

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

JOHDANTO	6
1 TYÖN TILAAJA MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO.....	10
1.1 MLL yhdistyksen syntyhetkestä tähän päivään	10
1.2 Perhekummit ja maahanmuuttajaäidin ystävät, MLL:n vapaaehtoisia	12
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA	13
2.1 Historiasta tämän päivän trendeihin	15
2.2 Merkitys ja vaikutus yksilöstä yhteiskuntaan	18
2.3 Motivaatio	21
2.4 Toiminnan haasteet ja riskit.....	23
3 VAPAAEHTOISTEN TUKEMINEN.....	27
3.1 Yhteisöllinen tuki	30
3.2 Ammatillinen tuki.....	33
3.3 Johtamisen tuki	35
4 VAPAAEHTOISTEN TOISILTAAN SAAMA TUKI - VERTAISTUKI	38
5 TYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS.....	41
5.1 Tutkimuskysymykset	41
5.2 Tutkimusmenetelmät	42

6 TUTKIMUSTULOKSET: TUUMASTA UUTEEN TOIMINTAMALLIIN	45
6.1 VAIHE 1 (osa 1/2) Webropol -kysely.....	46
6.1.1 Tarvitaanko vertaistukea?	49
6.1.2 Jos tarvitaan, niin minkälaista vertaistukea?	53
6.1.3 Muita ideoita ja ajatuksia vertaisohjaaja toimintaan	56
6.2 VAIHE 1 (osa 2/2) Puhelinhaastattelu	62
6.3 VAIHE 2 Matka vertaisohjaajaksi	68
6.4 VAIHE 3 Toimintamallin pilotointi ja kokemukset vertaistoiminnasta	71
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	74
8 SUOSITUKSET	76
9 POHDINTA	78
LÄHTEET	80
LIITTEET	85
LIITE 1 Opinnäytetyön ja kehittämistyön aikataulu	85
LIITE 2 Webropol -kysely, perhekummit	86
LIITE 3 Webropol -kysely, maahanmuuttajaäidin ystävät	89
LIITE 4 Puhelinhaastattelun kysymykset	91
LIITE 5 Vertaisohjaajan opas	92

JOHDANTO

”Lopulta Vesterinen väsyi kaikkeen vapaaehtoistyöhön niin, että päätti lopettaa sen joksikin aikaa kokonaan”, kerrotaan Helsingin Sanomien artikkelissa. Vesterinen oli tehnyt vuosikausia todella paljon vapaaehtoistyötä. Helsingin Sanomat pyysi lukijoitaan kertomaan kokemuksiaan vapaaehtoistyössä uupumisesta ja vastauksia tuli useita. Osa vastaajista totesi, että vapaaehtoistyötä käyttävät järjestöt jättävät vapaaehtoiset liian yksin. Jotkut kokivat, että heille ”nakitetaan” liikaa hommia. Joku kertoi, että joutui maksamaan omilla rahoilla autettavien tarjoilutkin. Joku totesi, että häneltä kysytään heti, koska tulet seuraavan kerran; järjestöillä voisi olla peiliin katsomisen paikka. (Gronow 2018)

Edellytys laadukkaalle vapaaehtoistyölle ja -toiminnalle on vapaaehtoisen hyvä jaksaminen. Pahoinvoivasta ohjaajasta ei ole apua eikä tukea kenellekään toiselle, vaan enemmänkin silloin sokea taluttaa sokeaa. Vapaaehtoistyötä tekevien jaksamisen tukeminen vaatii yhdistyksiltä sekä henkistä, että taloudellista panosta. Vapaaehtoisten täytyy tuntea, että heistä ja heidän tekemästään työstä välitetään, eikä heidän toimintansa ole yhdentekevää. Vapaaehtoisia voidaankin tukea usealla eri tavalla. Yksi tärkeimmistä tuen muodoista on riittävä koulutus ja hyvä perehdytys. Jaksamista voidaan tukea myös järjestämällä yhteisiä toiminnanohjauksia ja virkistäytymisen vaikutusta ja merkitystä unohtamatta. (Salonen 2012, 104-105.) Vapaaehtoistyössä jaksamisen edellytys on, että tietää mitä tekee, miksi ja miten sen tekee ja osaa huolehtia itsestään. Vapaaehtoistyöntekijän osaamista on myös se, että hän kykenee arvioimaan omat voimavaransa ja ymmärtää tarvittaessa rajoittaa toimintaansa. Tukityössä tämä helposti unohtuu ja vapaaehtoinen alkaa huomaamattaan vaatia itseltään liikaa. (Porkka 2015, 41.)

Ihmisillä on usein suppea käsitys vapaaehtoistoiminnasta. Mielikuvat liittyvät ulkoilemiseen vanhusten kanssa tai vaikka kahvin keittämiseen tilaisuuksissa. Tosiasiassa toiminnan kirjo on paljon monipuolisempi. Toiminta voi pitää sisällään esimerkiksi: tukea tuottava vapaaehtoistoiminta, osallistava vapaaehtoistoiminta, vertaistoiminta, palvelutoiminta, talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta, järjestötoiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. (Laimio & Välimäki 2011, 11.) Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan

kansalaisten laaja-alaista osallistumista ilman taloudellista korvausta yhteiseksi hyväksi tähtäävään toimintaan. Vapaaehtoistyön kriteeri täyttyy silloin, kun henkilö tekee konkreettista työtä yhteiseksi hyväksi ilman rahallista korvausta. Olennaisinta on konkreettinen työpanos. (Harju 2003, 118.) Käytännössä vapaaehtoistyö voi siis olla toimimista urheiluseuran valmentajana, kertaluontoisesti suojatiepäivystäjänä koulujen alkaessa tai osallistumalla järjestön paikallisyhdistyksen hallituksen toimintaan.

Vapaaehtoistoiminnan merkitys on hyvin monipuolinen ja laaja. Sillä on *välitöntä* merkitystä vapaaehtoiselle itselleen, palvelujen vastaanottajille, vapaaehtoistoimintaa organisoiville yhteisöille sekä palvelujärjestelmälle. *Välillisesti* vapaaehtoistoiminta vaikuttaa vielä laajemmin toimijoiden lähiverkostoihin ja huomioitavaa on toiminnan merkittävät yhteiskunnalliset vaikutukset. Vapaaehtoistoiminnan merkitykset tulevat näkyviin vasta viiveellä, mutta ovat sitäkin merkittävämpiä. EU:n vapaaehtoistoiminnan asettamiskirjassa todetaan, vapaaehtoistoiminta on osa aktiivista kansalaisuutta, se lisää solidaarisuutta ja tasa-arvoa, edesauttaa yhteiskunnallisten erojen kaventumista, tekee näkyväksi yhteisöllisyyttä ja luo toiminnan paikkoja kansalaisille. Vapaaehtoistoiminnan voidaan katsoa myös edesauttavan kansakuntien sopusointuista kehitystä ja takaavan yhteiskuntarauhaa. Ei siis ole kyse mistä tahansa puuhastelusta, vaan vakavasti otettavasta yhteiskunnallisesta toiminnasta. (Laimio ym. 2011, 19-22.)

Määrällisesti mitattuna vapaaehtoistoiminta on sangen mittavaa. Vuonna 2015 vapaaehtoistyötä tekevien määrä Suomessa on tutkimuksen mukaan ollut 1,368 miljoonaa henkilöä eli noin joka kolmas täysi-ikäinen kansalainen on tehnyt vapaaehtoistyötä. Vuonna 2015 vapaaehtoistoiminnan arvoksi (palkka 10,-/h x 167 890 htv) voidaan laskea 2,95 MRD (Kansalaisareena ry 2018, 3 – 7, 34.), joten vapaaehtoistoiminnan vaikutus kansantaloudellisestikin on sangen mittava.

Osa järjestöjen henkilöstöstä on koulutettuja ammattilaisia, osaksi toiminta perustuu vapaaehtoistyöntekijöiden panokseen. Järjestöjen toiminnassa yhdistyy tällä tavoin ammatillinen ja kentältä jäsenistön keskuudesta nouseva kokemustieto. Yhdistämällä kokemuksellista ja ammatillista tietoa järjestöt voivat nostaa keskusteltaviksi ajankohdaisia kysymyksiä, reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin sekä kehittää uusia toiminnan tapoja. Esimerkiksi syksyllä 2015 Suomeakin vahvasti koskettaneen pakolaiskriisin käytännön hoitaminen on ollut ratkaisevalta osin järjestöjen vapaaehtoistyön

varassa. Ilman tätä panosta pakolaisten huollon järjestäminen olisi todennäköisesti kriisiytynyt pahasti. (Kananaja 2017, 100.)

Tämän opinnäytetyön ja kehittämistehtävän tavoitteena on varmistaa vapaaehtoisten jaksaminen järjestämällä mahdollisuus toisiltaan saamaan vertaistukeen, lisätä vapaaehtoisten osallisuutta sekä tarjota mahdollisuus uudenlaiseen tapaan toimia vapaaehtoisena. Näitä tavoitteita lähdetään tavoittamaan suunnittelemalla tilaajalle uusi vertaisohjaaja-toimintamalli.

Opinnäytetyön tilaaja on Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Uudenmaan piiri (jatkossa MLL). MLL on valtakunnallisesti hyvin tunnettu järjestö, jonka tavoitteena on liki sadan vuoden ajan ollut ja on edelleen pitää huolta Suomen lasten ja nuorten hyvinvoinnista. MLL:n toiminta on hyvin monipuolista, mutta tämä opinnäytetyö keskittyy lapsiperheiden tukipalveluihin ja siellä toimiviin vapaaehtoisiin, eli perhekummeihin ja maahanmuuttajaäidin ystäviin. Kappaleessa yksi esittelen tarkemmin työn tilaajan ja kohteena olevat vapaaehtoiset.

Tämä opinnäytetyö pitää sisällään koko kehittämistehtävän prosessin kaaren, suunnittelusta vertaisohjaaja-toimintamallin pilotoinnin kokemuksiin. Pilotoinnin jälkeen MLL päättää jatketaanko toimintaa ja vakiinnutetaanko vertaisohjaaja -toimintamalli järjestön omaan toimintakulttuuriin.

Tätä toimintamallia suunnitellaan yhteistyössä. Kehittämistehtävässä on koko ajan mukana kaksi MLL:n työntekijää ja kuunnellaan vapaaehtoisten omia mielipiteitä ja toiveita. Oma roolini tässä kehittämistehtävässä on opinnäytetyön tekijän rooli, sillä en ole MLL:n työntekijä. Opinnäytetyön edetessä kuvaan miten olen osallistunut prosessiin ja mitä tehtäviä olen suorittanut itsenäisesti.

Prosessin itsessään ollessa suhteellisen laaja ja olen pyrkinyt tekemään opinnäytetyön rajaamisen tiukasti. Esimerkiksi olin mukana vertaisohjaajien koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Käyn tämän vertaisohjaajien kouluttamisen vain pikaisesti läpi, vaikka koin tämän prosessin vaiheen äärimmäisen innostavana ja mielenkiintoiseksi. Mutta opinnäytetyön sujumuuden ja luettavuuden kannalta tärkeää, että en lähde perustelemaan tai analysoimaan koulutusrunkoa tai ryhmäytymistä teoreettisiin perusteisiin.

Tämän opinnäytetyön keskiössä on vapaaehtoisten jaksaminen ja vertaistuki. Mielestäni on ensinnäkin ymmärrettävä vapaaehtoistoiminnan merkitys ja tyypilliset tunnusmerkit. Vapaaehtoistoiminnan vaikutusta, motivaatiota ja haasteita käsittelen kappaleessa kaksi.

Mielestäni ei voida ajatella, että pelkkä vapaaehtoisten toisiltaan saama vertaistuki kannattelee ja auttaa jaksamaan tehtävässä, joten kappaleeseen kolme koostin vapaaehtoisten yhteisön, ammatillisen ja johtamisen tuen merkitystä. Ja, koska vertaistuki on tämän opinnäytetyön keskiössä, päätin antaa sille oman kappaleen neljä. Kappaleet viidestä kahdeksaan pitävät sisällään työn lähtökohdat, koko prosessin kuvauksen, sekä johtopäätökset ja suositukset. Kappaleessa kahdeksan pohdin omaa henkilökohtaista oppimistani ja kasvuani tämän prosessin aikana.

Opinnäytetyön nimi ”Kunhan kukaan ei jää yksin” koskettaa itseäni ja pysäytti minut ajattelemaan. Ollessani mukana eräessä MLL:n vapaaehtoisille järjestämässä tilaisuudessa eräs vapaaehtoinen sanoi tämän. Mielestäni tämä kaunis toive pitää sisällään hyvin paljon. Se sisältää vapaaehtoisen huolensävyn ajatuksen siitä, ettei kukaan tuettavista perheistä jäisi yksin. Mielestäni tämä lause kohdistuu myös itsensä vapaaehtoisen ympärille. Se on kaunis toive siitä, että pidetään huolta myös vapaaehtoisista heidän työssään, että he jaksavat työssään eivätkä jää yksin.

Pääsääntöisesti vapaaehtoistyö vaikuttaa olevan mukavaa yhdessäoloa, ihania hetkiä lasten ilosta vapaaehtoistyön myötä syntyviin todellisiin ystävyys-suhteisiin, pitää se hetkittäin mukanaan myös huolta yksinäisen äidin voinnista, kieli- ja lukutaidottoman ja epävarman äidin pärjäämisestä, eettisistä eriarvoisuuksista tai kulttuurien törmämisistä. Tämän kehittämistehtävän on tarkoitus löytää keino pitää huolta MLL:n vapaaehtoisista, pyrkiä löytämään mahdollisimman moneen tarpeeseen tulevaa tukea, vahvistaa tunnetta, että vapaaehtoisista välitetään. Seuraavaksi lähdetään etsimään ja rakentamaan uutta vertaisohjaaja-toimintamallia.

1 TYÖN TILAAJA MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO

1.1. MLL yhdistyksen syntyhetkestä tähän päivään

Vuonna 1920 Suomessa oli kolme miljoonaa asukasta, joista miljoona alle 15 -vuotiaasta. Lapsista suuri osa kärsi puutteesta ja lapsikuolleisuus oli suurta – joka kymmenes lapsi kuoli jo vauvana. Sairaanhoidtaja Sophie Mannerheim, kouluneuvos Erik Mandelin, marsalkka Mannerheim ja lastentautiopin asiantuntija, dosentti Arvo Ylppö olivat huolissaan ja keskustelivat maamme lastenhoidon tilanteesta. Syyskuussa 1920 tämä ydinjoukko päätti perustaa kansalaisjärjestön, joka nimettiin Mannerheimin Lastensuojeluliitoksi (MLL), marsalkka Mannerheimin mukaan. Järjestön toimintaan kuuluivat aluksi esimerkiksi äitiys- ja lastenneuvolatoiminta, lastensuojelutyö, taistelu imeväiskuolleisuutta vastaan, turvakoti äideille, Helsingin lastenlinnasta opetussairaala ja vuosikymmenien saatossa toiminta on ajanmukaisesti laajentunut valtavasti. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017a.)

MLL:n perustamisjulistuksessa 4.10.1920 todetaan:

”Tämän työn päämääränä olkoon, että jok’ainoa Suomen lapsi äidinkohdusta lähtien ja kautta koko kasvinaikansa saa oikeutetun osan siitä hellydestä ja huolenpidosta, joka yksinään voi laskea lujan pohjan heidän kehitykselleen hyviksi ja hyödyllisiksi kansalaisiksi”.

(Mannerheimin lastensuojeluliitto 2017a)

Näillä sanoilla kenraali Mannerheim kutsui kansalaisia mukaan työhön lasten olojen parantamiseksi. Työ aloitettiin vaikeissa oloissa uskoen kansalaisten yhteistyöhön, valistukseen ja lisääntyvän tiedon voimaan (mt., 2017a.).

MLL on liki satavuotias kansalaisjärjestö, jonka *tahtotilana* on edelleen lapsiystävällinen yhteiskunta, jossa lapsen etu asetetaan etusijalle ja jossa lapset ja nuoret voivat hyvin. *Periaatteenaan* avoimuus, ilo, kumppanuus, osallisuus ja arjen arvostus MLL:n *tehtävä* on edistää lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. *Arvoina* MLL:llä ovat lapsen ja lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, inhimillisyys ja yhdenvertaisuus. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017b.)

MLL korostaa, että jokaisella lapsella on oikeus onnelliseen lapsuuteen ja oikeus olla lapsi. Lapsen hyvinvointi rakentuu perheen turvallisista ihmissuhteista, laadukkaista

peruspalveluista, kuten varhaiskasvatus, koulu ja harrastukset. Hyvinvointi rakentuu myös turvallisissa ryhmissä ja ystävyyssuhteissa. Koska lapsuus ja sen olosuhteet luovat perustan myöhemmälle hyvinvoinnille, koko Suomen hyvinvointi perustuu hyvinvoiviin lapsiin, nuoriin ja perheisiin. MLL on lasten, nuorten ja perheiden arjen asiantuntija, vapaaehtoistyön toteuttaja, arjen tuen kehittäjä ja yhteiskunnallinen vaikuttaja. (mt.)

MLL on yhteisö, johon kuuluvat keskusjärjestö, 10 piirijärjestöä ja 548 paikallisyhdistystä sekä MLL-taustaiset säätiöt ja yhtiöt. Sekä paikallisyhdistykset että piirijärjestöt ovat keskusjärjestön jäseniä. Piirijärjestöt ovat alueensa paikallisyhdistysten tuki ja alueellinen vaikuttaja. Henkilöjäseniä paikallisyhdistyksissä oli 31.12.2017 yhteensä 86 183. Keskusjärjestö, piirijärjestöt ja paikallisyhdistykset ovat rekisteröityjä yhdistyksiä ja ne tekevät itse hallintoaan ja talouttaan koskevat päätökset. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017c.)

MLL järjestää hyvin monipuolista toimintaa lapsille, nuorille ja perheille, ammattilaisia varhaiskasvattajista kouluihin ja oppilaitoksiin. Toiminta voi olla chat- tai puhelinpalvelut, vinkkeinä kasvatukseen vauvasta yläkouluikäiseen tai helpotusta yleiseen arjenpyörytykseen. Toimintaa on myös järjestetyissä tapahtumissa, erilaisissa kerhoissa, konkreettisen tuen järjestämistä esimerkiksi lastenhoitoapuna tai vapaaehtoisuuteen perustuvaa ystävyyteen pohjautuvaa toimintaa. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017d.)

Vapaaehtoistoiminta MLL:n järjestämänä ja ylläpitämänä on monipuolista. Vapaaehtoistoimintaan ei hypätä kylmiltään, vaan heille järjestetään tarvittava koulutus. Vapaaehtoinen voi itse oman kiinnostuksensa mukaisesti toimia: päivystäjänä lasten ja nuorten puhelimesta, vanhempainpuhelimesta tai vanhempainnetissä, perhekahvilan ohjaajana, leikkilähettiläänä tai Terhokerhossa, harraste kerhoissa ohjaajana, erilaisten vertaisryhmien ohjaajana, kylämummina tai -vaarina, lukumummina tai -vaarina, perhekummina tai maahanmuuttajaäidin ystävänä, lapsen tai nuoren kaverina, nuortennetin toimittajana, lastenhoitajana, lipaskerääjänä tai paikallisyhdistyksen jäsenenä. Vapaaehtoistyöhön voi oman elämäntilanteen ja halukkuuden mukaisesti sitoutua vuosiksi tai toimia vierailevana tähtenä muutaman tunnin paikallisyhdistyksen tapahtumassa apuna. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017e.)

1.2 Perhekummit ja maahanmuuttajaäidin ystävät, MLL:n vapaaehtoisia

Vaikka MLL:n vapaaehtoistoiminnan tarjonta on monipuolista, keskityn tässä opinnäytetyössä vapaaehtoisiiin, jotka toimivat perhekummeina ja maahanmuuttajaäidin ystävinä. Toive on, että perhekummit kulkevat lapsiperheen rinnalla noin yhden vuoden ajan. Tapaamisia toivotaan olevan kerran kahdessa viikossa ja tapaamisen kesto keskimäärin 2 – 3 h kerrallaan. Tapaamisissa tehdään yhdessä kumpaakin osapuolta kiinnostavia asioita, esimerkiksi leivotaan ja retkeillään, voidaan käydä yhdessä leikkipuistossa, ruokakaupassa tai vaikkapa uimahallissa. Perhekummi ei ole lastenhoitaja tai kodinhoitaja, vaan lähinnä kuunteleva ja keskusteleva aikuinen, auttavat kädet uimahalli reissulla. Perhekummit saavat 20 tunnin mittaisen peruskoulutuksen. Ennen koulutusta MLL:n työntekijä haastattelee vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet vapaaehtoiset ja toimii taustatukena koko kummisuhteen ajan. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017f.)

Toinen ryhmä ovat vapaaehtoiset, jotka toimivat maahanmuuttajaäidin ystävinä. Toiminto, jossa Suomeen muuttanut äiti saa itselleen MLL:n kouluttaman vapaaehtoisen ystävin. Vapaaehtoinen ystävä tapaa maahanmuuttajaäitiä arkisten touhujen merkeissä esimerkiksi leikkipuistoissa, kahvilassa tai jommankumman kotona – paikoissa, joihin lapset voi ottaa mukaan. MLL:n työntekijä yrittää yhdistää ystäväparin, joka asuisi lähellä toisiaan. Yhdistämisessä kiinnitetään huomiota myös siihen, että ystävillä olisi samanlaisia harrastuksia, kiinnostuksen kohteita ja samanlainen elämäntilanne. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017g.) Maahan muuton jälkeen ihminen etsii paikkaansa. Esimerkiksi kielen oppiminen, työn saaminen ja perheen ja parisuhteen järjestäminen ovat mietityttäviä asioita. Jo pelkkä ruokakaupassa käyminen voi olla työlästä ilman kielitaitoa. Saatikka siinä tilanteessa asioiminen, kun lapsi sairastuu, eikä ole käytännön tietoa, miten kulttuurissamme toimitaan. Maahan muuttaneiden tukemisessa välittyy tietoa, tukea ja johonkin kuulumisen tunnetta. Ystävin kanssa maahanmuuttaja oppii suomen kieltä, saa tietoa yhteiskunnasta, vinkkejä harrastusmahdollisuuksista, palveluista tai toimintamuodoista. Lisäksi ystävin avulla on mahdollista luoda uusia suhteita muihin ihmisiin.

2 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Vapaaehtoistoiminnan ”nimestä” on keskusteltu paljon ja siihen liittyen on ollut ainakin kaksi koulukuntaa. Toiset ovat halunneet tehdä selkeän eron palkkatyön ja vapaaehtoistyön välille ja toiset ovat korostaneet työn arvoa. Perinteinen paljon käytetty vapaaehtoistoiminnan määritelmä korostaa auttamisen näkökulmaa: ”vapaaehtoistoiminta on yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehty toiminta, josta ei saa rahallista korvausta, joka tehdään ilman pakkoa ja jota ei pidetä velvollisuutena perhettä tai sukua kohtaan.” Vapaaehtoistoiminnan määritelmässä on vähitellen auttamisen lisäksi alettu kiinnittämään huomiota vapaaehtoistoiminnan organisoimiseen ja vapaaehtoisten omiin motiiveihin ja toiveisiin. Euroopan komissio on vuonna 2011 määritellyt: ”vapaaehtoistyö tarkoittaa kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaamuotoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta”. (Laimio ym. 2011, 9-10.)

Tutkimuksista käy ilmi, että suomalaiset tekevät vapaaehtoistyötä, koska he haluavat auttaa. Toinen tärkeä syykokonaisuus on yhdessäolo, toisten tapaaminen ja ystävyys-suhteet. Myös itsensä kehittäminen ja mahdollisuus oppia uutta motivoivat monia. On nähtävissä, että vanhempia innostaa myös mahdollisuus järjestää omille lapsille hyvä harrastus sitä kautta, että lähtee itse mukaan toimintaan. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 53.) Vapaaehtoistyön motiiveista kerron myöhemmin lisää kappaleessa 2.3.

Kun mietitään vapaaehtoistoiminnan sijoittumista yhteiskuntaan voi yhteiskuntakokonaisuuden hahmottaa usealla eri tavalla ja yksi tapa niistä on jakaa se sektoreihin. Kansalaisyhteiskunta toimii yksityisen, julkisen ja neljännen sektorin välimaastossa. *Yksityiseen sektoriin* kuuluvat yritysten toiminnot. *Julkiseen sektoriin* luetaan Suomessa valtion, kuntien, kuntayhtymien ja seurakuntien toiminnot. Seurakunnat ovat mukana julkisessa sektorissa verotusoikeuden ja eräiden julkishallinnollisten tehtävien vuoksi, vaikka toiminnassa on paljon mm. diakoniatyö, ruokapankit ja lasten kerhotoiminta. *Neljännen sektorin* muodostavat perheeseen, kotiin, sukulaisuuteen ja ystävyyteen liittyvät toiminnot. *Kansalaisyhteiskuntaan* kuuluvat Suomessa vapaamuotoinen kansalaistoiminta, järjestötoiminta, ammattiyhdistystoiminta, puolue toiminta,

uskonnollisten yhdyskuntien toiminta, uusosuuskunnat, säätiöt, vapaa sivistystyö ja sosiaalinen media. (Harju 2010, 12-13.)



Kuva 1. Yhteiskuntakokonaisuuden jakautuminen (Harju 2010, 12)

Vapaaehtoistyö on järjestötoiminnan ydintä, mutta sitä organisoidaan myös muulla tavoin ja se voi toteutua myös ilman erityistä organisointia. Vapaaehtoistyötä voivat organisoida suuret valtakunnalliset/kansainväliset järjestöt, pienet valtakunnalliset järjestöt, pienet paikalliset yhdistykset, järjestöyhteistyö, vapaaehtoistoiminnan keskuksat, julkisen palvelujärjestelmän lakisäätäinen vapaaehtoistoiminta tai vapaa kansalaistoiminta. (Laimio ym. 2011, 14.)

Kansalaistoiminnan ja varsinaisen palvelutoiminnan välimaastoon asettuva toiminta on järjestötoiminnan ominaispiirre. Järjestöt saavat huomattavan osuuden rahoituksestaan julkisista varoista ja Raha-automaattiyhdistykseltä (2017 peliyhtiöiden sulautumisvaiheiden jälkeen STEA, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus). Raha-automaattiyhdistys on suomalainen erikoisuus, joka hankkii yksinoikeuden turvin raha-automaattitoiminnalla varoja yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Kuntien ja järjestöjen yhteistyö on perinteisesti ollut hyvin tiivistä ja perustunut sopimuksiin ja kumppanuuteen. Uusien palvelujen ja tuen muotojen kehittämisessä on pidetty hyvänä sitä, että

kunnat ja järjestöt ovat molemmat mukana rahoituksessa omilla osuuksillaan. (Kannoinen 2017, 101-102.)

2.1 Historiasta tämän päivän trendeihin

Tässä kappaleessa käsittelen lyhyesti vapaaehtoistyön syntyä. Suomessa kristillissosiaalinen näkökulma nousee esille, koska se oli 1800 -luvun jälkipuolella merkittävä sekä naisten mobilisoijana, että vapaaehtoistyöhön perustavana toimintana. Zacharias Topelius (1892) kirjoitti aikanaan vetoomuksen:

”Nyt on kansamme herännyt parempaan käsitykseen hädänalaisten hoidosta. Ny valtio, kunta ja yksityiset kilpailevat kaikenlaatuisten koulujen, kotien ja elatuslaitosten perustamisessa pahimmassa puutteessa oleville. Ja nyt vihdoinkin on, horjuen tapain ja ennakkoluulojen välillä, ruvettu käyttämään naisten apua. Älkööt he itse epäillä, vaikka liian kauan ovat olleet poissuljettuina voidaksensa heti paikkansa tuntea.”

Tämä vetoomus oli suunnattu naisille ja osoittaa, että käsitys köyhien ja turvattomien hoidosta muuttuisi 1800 -luvun jälkipuoliskolla. Kehitys, kasvatusta ja laitoshoidoita korostuivat niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa ja vapaaehtoistyötä tehtiinkin yhtä lailla sosiaalisen työn kuin sivistyksen, kansanterveyden ja politiikan alalla. (Markkola 2005, 39-40.)

Erilaiset kristillissosiaalisen työn muodot vakiintuivat Suomessa miltei samanaikaisesti, Helsingin ja Viipurin diakonissalaitokset perustettiin jo 1860 – luvulla ja käytännössä niiden toiminta laajeni 1880 – luvulta lähtien. Näihin aikoihin perustettiin vapaaehtoisuusliikkeitä, vankilalähetys, merimiesliike, absoluuttinen raittiusliike ja naisasia-liike. Kristillissosiaalisella työllä oli monia kohderyhmiä ja keskeisenä ryhmänä olivat lapset ja nuoret, erityisesti orvot. Heille perustettiin lastenseimiä, orpokoteja, kasvatustaloksia, pyhäkouluja ja nuorisoyhteisöjä. Toisen sisälähetyskentän muodostivat merimiehet ja siirtolaiset. Työ oli lähinnä sananjulistusta ja kirjallisuuden välittämistä. Kolmas kohderyhmä olivat aikakauden kieltä käyttäen ”vaaranalaiset ja langenneet”, joihin kuuluivat paitsi alkoholit, prostituoidut ja vapautetut vangit myös romaniväestö. Näille perustettiin pelastus- ja turvakoteja, yömajoja ja työlaitoksia. Neljäs kohderyhmä koostui lähinnä erilaisista sairaista, kuten kaatumatautisista ja mielisairaista

sekä invalideista ja vammaisista, jolle perustettiin hoitolaitoksia ja kouluja. (mt., 44-46.) On havaittavissa, että useita 1800 -luvulla perustettuja vapaaehtoistoimintoja tehdään edelleenkin.

Nykyään vapaaehtoistyön tekeminen jakautuu ensisijaisesti kolmeen vapaaehtoistehävään: auttaminen (42 %), talkootyö (25 %) ja hallinto- ja luottamustehtäviä (20 %). Vapaaehtoistyön tekeminen on pitkäkestoista puolella (50 %) ja lyhytkestoista reilulla kolmanneksella (36 %) ja loput tekevät molempia (14 %). Vapaaehtoistyötä on ensisijaisesti tehty järjestön tai yhteisön organisoimana (53 %), kolmanneksella organisoimattomana (31 %) ja loppuilla (16 %) sekä että. (Kansalaisareena ry 2018, 12 – 16) Hieman yllätyin, että kolmannes tekee vapaaehtoistyötä organisoimattomana. On hienoa, että ihmiset auttavat toisiaan. Jäin vain miettimään jääkö vapaaehtoinen jostain paitsi, jos toimintaa ei organisoida ja mitä organisaatiot voisivat tai pitäisi tarjota heille, jotta heidät saadaan mukaan yhteiseen toimintaan.

Nykyään tutkimuksen mukaan on Suomessa nähtävissä hieman laskua vapaaehtoistyön tekijöiden määrässä (2015 32,7 % ja 2010 34,4%), mutta tekijöiden määrän vähentyessä on huomioitava vapaaehtoistyön määrän kasvaneen (2015 18,09/h/4 vkoa ja 2010 13,35/h/4 vkoa). Vapaaehtoistyötä teki vuonna 2015 useampi nainen kuin mies, mutta vuonna 2010 tilanne oli päinvastoin. (mt., 3.)

Tänä päivänä järjestökenttä elää muutoksessa. Järjestön pitkäjänteisen menestymisen edellytys on ihmisten sitoutuminen järjestön arvoihin ja toimintaan. Ihmisten osallistuminen ja sitoutuminen ovat muuttuneet kuluneina vuosikymmeninä. Pitkäaikaista ja sitovaa sitoutumista kartetaan nykyisin enemmän kuin ennen. Tämä trendi saattaa voimistua entisestään tulevaisuudessa. Tilanne on monille järjestöille uusi ja hämmennävä, koska järjestöissä on totuttu siihen, että kun ihminen tulee mukaan, hän antautuu toimintaan ja ryhtyy aktiiviseksi ja pitkäaikaisesti myötävaikuttamaan toiminnan toteutumiseen. Nykyisin suositaan enemmän lyhytkestoista, projektimaista ja tempauksenomaista sitoutumista ja järjestön kannattaa hyväksyä tapahtunut muutos; vanhaan ei ole enää paluuta. Toiminta kannattaa rakentaa niin, että se mahdollistaa ihmisten uudenlaisen ja erilaisen osallistumisen ja sitoutumisen. Tämän oivaltaminen, konkretiaksi muuttaminen on johdon tehtävä ja ihmisten osallistaminen on järjestötyön ytimeen kuuluva johtamisen osa-alue. Osallistamisella saa luottamushenkilöt, va-

paaehtoiset ja työntekijät toimimaan yhteen järjestön tavoitteiden hyväksi. Osallistamisen avulla johtaja valjastaa ja kohdentaa toimijoiden tietotaidon osaksi järjestön tehtävien suorittamista. Tässä tarvitaan työnjakoa ja pelisääntöjä, jotta kaikki tietävät, miten järjestössä toimitaan. Järjestöjohtajalla tulee olla työhönsä valmentava ja fasilitoiva ote, jonka avulla hän ohjaa muita ja innostaa ihmiset toimimaan järjestön päämäärän puolesta. Tavoitteellisella ja vuorovaikutteisella yhteistoiminnalla saa järjestön toimijoista irti kaiken sen osaamisen ja innostuksen, mitä jäsenistössä ja vapaaehtoisissa on. (Harju ym. 2016, 51.)

Heikkala (2002) toteaa, että niin sanottu itseorganisoituva toiminta voisi olla yksi vapaaehtoistyön tulevaisuuden toimintamalli. Itseorganisoituvasta toiminnasta puhutaan tällä hetkellä myös paljon yritysmaailmassa, ja siihen on kehitetty erilaisia johtamismalleja. Itseorganisoituvalla toiminnalla on tyypillistä joustavuus, innovatiivisuus, verkostomaisuus ja toimijoiden autonomia, ja usein sitä tehdään erilaisten projektimuotoisten työryhmien kautta. Itseorganisoituvassa toiminnassa osallistuja ottaa vastuuta toiminnan kehittämisestä ja voi toteuttaa omia ideoitaan, esimerkiksi ehdottamalla uusia tapahtumia ja rekrytoimalla niihin ihmisiä. Itseorganisoituminen toimii parhaiten silloin, kun tehtävää on paljon, ihmisiä runsaasti, tekemisen laatu ei ole valttavan tärkeä asia ja toiminnan luonne on osallistava. Itseorganisoituvalla toiminnalla on tyypillistä, että vaikka sillä on selkeä isompi visio ja tarkoitus, jokaista projektia tai toimintamuotoa on mahdotonta suunnitella etukäteen, sillä ne syntyvät ihmisten innostuksesta. Jos toimintamuoto ei kiinnosta ketään, se yksinkertaisesti loppu. (Kuuluvainen 2016, 31-33.) Tämä itseorganisoituvuus ilmenee myöskin kehittämistyön alla olevassa vertaisohjaaja -toimintamallissa, jonka esittelen tarkemmin myöhemmin.

Viime vuosina Suomeen on rantautunut yritys vapaaehtoistoiminta, jossa vapaaehtoistyötä tehdään työajan puitteissa. Tämä yritys vapaaehtoistoiminta voi olla joko koordinoitua ja yhteistä, tai sitten työntekijä voi itse valita kohteen. Vapaaehtoistoiminta voi liittyä työntekijän tehtäviin organisaatiossa tai olla myös työhön liittymätöntä, esimerkiksi mainostoimisto tekee kansalaisjärjestölle ilmaisen kampanjan tai pankkitoimihenkilöt lähtevät ulkoiluttamaan vanhuksia. Grönlundin (2015) tekemässä tutkimuksessa ilmenee, että peräti 60 % suomalaisista on kiinnostunut kokeilemaan vapaaehtoistyötä työaikana, mikäli työnantaja tarjoaisi tähän mahdollisuutta. Vapaaehtoishjelmia voidaan tarkastella osana yritysten yhteiskuntavastuuta ja siten myös osana

brändiä. Mikäli yritys vapaaehtoistoiminta otetaan käyttöön, asetetaan yrityksen strategiaan tulostavoitteiden lisäksi sosiaalisia ja ekologisia päämääriä ja samalla on yksi keino edistää myös sosiaalisia tavoitteita. Yritysvapaaehtoistoiminnan ajatellaan vaikuttavan myönteisesti työnantajakuvaan, työhön sitoutumiseen, työssä jaksamiseen, työilmapiiriin ja jopa työssä tarvittaviin taitoihin. Erityisesti nuoret sukupolvet eli nykyiset kolmikymppiset, odottavat työelämältä muutakin kuin palkkatuloa. (Grönlund, Seppänen & Pessi 2017, 206-207, 221.) Yleensä keskeisiä syitä vapaaehtoisena toimimiseen ovat halu antaa aikaansa ja osaamistaan toisten ihmisten ja yhteisten asioiden hyväksi. Yritysten vapaaehtoisohjelmissä voivat toteutua useat motivaation ulottuvuudet. Ensinnäkin ihmisiin vaikuttaa sisäinen, toisten ihmisten hyvään tai yhteisiin asioihin suuntautuva halu toimia ja myötätunto osana sitä. Toiseksi mukana vaikuttavat omat kiinnostuksenkohteet, hyöty ja ilo mahdollisuudesta toteuttaa myötätuntoa ja edistää toisten hyvää. Kolmanneksi ulkopuolelta, kuten esimerkiksi esimieheltä, työkavereilta saatu kannustus ja käytännön tuki sekä toimivat käytänteet tukevat osallistumista. (mt., 208-209.)

On huomioitava, että kansalaisyhteiskunta ei elä umpiossa, vaan kaikki ympärillä tapahtuva vaikuttaa suoraan tai välillisesti siihen. Siksi on tärkeää analysoida yleistä teknistä, taloudellista, yhteiskunnallista ja kulttuurista kehitystä ja poimia sieltä tekijöitä, joilla on vaikutusta kansalaisyhteiskunnan tulevaisuuteen Suomessa. Lyhyesti kiteytettynä tämän hetken trendeinä ovat väestön ikääntyminen, kulttuurinen moniarvoisuus ja monikulttuurisuus, uudenlainen osallistuminen, elämän kuormittavuus, yhteiskunnan eri sektoreiden painoarvon muutos ja megatrendeinä ovat tekniikan kehitys, globalisaatio, ympäristö ja ilmastonmuutos. (Harju 2010, 22-28, 29-43.)

2.2 Merkitys ja vaikutus yksilöstä yhteiskuntaan

Vapaaehtoistoiminnan merkitys on hyvin monipuolinen. Ensinnäkin *palvelun vastaanottajalle* se tuottaa usein konkreettista apua arkeensa, vaihtelua ja uusia mahdollisuuksia arjessa selviytymiseen. Se voi joskus olla myös ainoa tarjolla oleva palvelu. Tarinat siitä, miten vapaaehtoinen on tuonut sisältöä elämään, vaihtelua rutiineihin ja uusia sosiaalisia verkostoja, ovat kaikille tuttuja. Välillä käydään keskustelua kenen työtä vapaaehtoiset paikkaavat. Puhuttaessa vapaaehtoistoiminnan merkityksestä itse *vapaaehtoisille*, voidaan yhtä hyvin puhua vapaaehtoistoiminnan motiiveista ja niiden

täyttymisestä. Näitä motiiveja käsittelen myöhemmin omana kappaleenaan. Vapaaehtoistoiminnan merkitys *taustaorganisaatiolle ja palvelujärjestelmälle* on toiminnan positiiviset vaikutukset. Tällaisina vaikutuksina pidetään toiminnan laadun paranevista ja määrällistä lisääntymistä, asiakastyytyväisyyden parantumista, uusien virikkeiden ja vaihtelun saamista arjen toimintaan sekä yhteisöllisyyden vahvistamista. Vapaaehtoisen ja ammattilaisen välisessä yhteistyössä tapahtuu myös oppimista, jossa kumpikin voi oppia toisiltaan. Vapaaehtoistoiminnan *yhteiskunnalliset* merkitykset tulevat näkyviksi vasta viiveellä, mutta ne ovat sitäkin merkittävämpiä. Kuten EU:n vapaaehtoistoiminnan vuoden asettamiskirjassa todetaan, vapaaehtoistoiminta on osa aktiivista kansalaisuutta, se lisää solidaarisuutta ja tasa-arvoa, edesauttaa yhteiskunnallisten erojen koventumista, tekee näkyväksi yhteisöllisyyttä ja luo toiminnan paikkoja kansalaisille. (Laimio ym. 2011, 19-22.)

Lisäksi on huomioitava miten monet järjestöt tavoittavat niitä ihmisiä, jotka eivät haakeudu julkisen palvelujärjestelmän piiriin. Matalan kynnyksen auttamisella voidaan puuttua ihmisten hankaluuksiin ennen kuin heidän kohtaamansa ongelmat edellyttävät järeämpiä julkisen vallan toimenpiteitä. (Särkelä 2011, 304.) Järjestöjen ja vapaaehtoisten avulla lisätään ihmisten hyvinvointia ja parhaassa tapauksessa ennaltaehkäistään suurempia ongelmia. Ihmisten paremman elämän lisäksi on hyvä nähdä myös yhteiskunnalliset vaikutukset niin palvelurakenteissa kuin kustannuksissakin.

Meistä jokainen vaikuttaa monenlaisiin asioihin niin kotona, työpaikalla kuin muualla yhteiskunnassa, tietoisesti tai tiedostamattaan. Vaikuttaminen on yksinkertaisimmillaan mukana oloa, tuen ilmaisua ja yhdessä tekemistä. Se on aktiivista kansalaisuutta ja positiivista mukana olemista yhteiskunnan toiminnassa esimerkiksi yhdistyksen tai spontaanisti muodostuneen ryhmän toiminnan kautta. Erästä painaa huoli oman kunnan tarjoaman päivähoiton laadusta, toista mietityttää fossiilisten polttoaineiden käytön vaikutuksen elinympäristöön ja kolmas toivoisi lisää liikuntamahdollisuuksia. Ihminen on yksilö omine ajatuksineen, käyttäytymistapoineen ja elämäntapavalintoineen. Yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen on monia eri tapoja, muun muassa vapaamuotoisissa pienryhmissä toimiminen, erilaisiin joukkoharrastuksiin tai yhdistystoimintaan osallistuminen. (Ilvonen 2011, 7.)

Leo Stranius (2011) kuvaa vaikuttamisen näin: ”Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on kuin ilmaveivi. Tarvitaan inspiroiva yksilösuoritus, hyvä jengi, mahtava meininki sekä luova yleisö, joka tarttuu aiheeseen.” ja hän kuvaa nämä neljä elementtiä lennokkaaseen sävyyn seuraavasti:

1. Inspiroiva yksilösuoritus

Gandhia mukaillen meidän tulee itse olla se muutos, jonka toivomme maailmassa näkevän. Tekeminen on sanomisen korein muoto. Yksilön valinnoilla on väliä, koska ne inspiroivat muita ajattelemaan uudella tavalla ja toimimaan.

2. Hyvä jengi

Yksin voi tehdä kovin vähän. Kansalaisvaikuttaminen on tekemistä yhdessä muiden kanssa. Lopulta kyse on vaikuttamisesta yhteiskunnallisiin rakenteisiin, jotta esimerkiksi ekologinen, kohtuullinen ja onnellinen maailman on laajemmin mahdollinen.

3. Mahtava meininki

Kansalaisvaikuttamista kannattaa tehdä pilke silmäkulmassa ja iloisin mielin. Kun hymyilee, alkaa hymyilyttämään. Hyville asioille kannattaa antaa suuria merkityksiä ja kielteisille asioille pieniä merkityksiä. Kiitollisuus tekee onnelliseksi.

4. Luova yleisö

Muutos lähtee liikkeelle, kun mukaan saadaan myös suuri yleisö, joka kykenee luovasti omaksuma uudet ajatukset, soveltamaan niitä omaan arkeen ja päätöksentekoon sekä nauttimaan tuloksista.

Hetkittäin oman vaikuttamisen tuloksia ei voi nähdä heti, ja joskus tuntuu, että omalla vaikuttamistyöllä ei ole käytännön vaikutusta. On hyvä kuitenkin miettiä esimerkiksi, miten paljon ympäristöjärjestön vaikuttamistyö on muokannut ympäristölainsäädäntöämme, miten kansalaisjärjestöt ovat tehneet ja tekevät kansalaisten terveyskasvatusta ja kuinka paljon järjestöt ovat vaikuttaneet lapsiperheiden asioihin eri vuosikymmeninä. (Ilvonen 2011, 8-9.) Halusin ottaa nämä elementit tähän opinnäytetyöhöni,

koska tämä ilmiö käy hyvin moneen. Tarvitaan aluksi vain se yksi, joka innostuu ajattelemaan, suunnittelemaan ja toimimaan!

2.3 Motivaatio

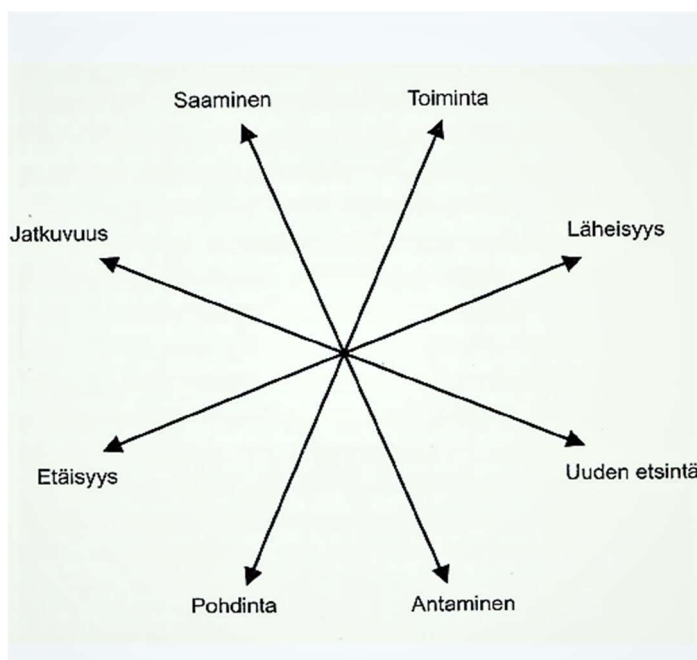
Motivaatiota on sekä sisäistä että ulkoista. Ulkoinen motivaatio syntyy ulkoisten kannustimien ja palkkioiden haluamisesta. Yleensä ajatellaan, että se on heikompi kuin sisäinen motivaatio, joka liittyy vahvasti arvoihin ja henkilökohtaiseen kasvuun. Esimerkiksi palkkatyössä palkka on selkeä ulkoinen motivaatiotekijä, kun taas työn mielekkyys ja itseohjautuvuus taas sisäistä motivaatiota. Martela & Jarenko (2014) ovat määritelleet, että nykyaikaisessa johtamisessa korostetaan, että vahva motivaatio ja tehokkaammat ja paremmat työntekijät saadaan työyhteisöön korostamalla sisäistä motivaatiota. Kun ihminen toimii sisäisen motivaation kautta, hän on innostunut ja energinen ja pitää tekemistä ja aikaansaannoksiaan jo itsessään palkitsevina ja motivoivina. Tällöin ihmistä ei tarvitse pakottaa tekemään, vaan into ja energia löytyvät luonnostaan. Vapaaehtoistyö perustuu ennen kaikkea ihmisen omaan kiinnostukseen haakeutua kohti sisäisesti motivoivaa tekemistä. Vapaaehtoistyöhön kannustavat toki myös ulkoiset motivaatiotekijät, joita voivat olla esimerkiksi hyöty työkokemuksen muodossa tai yhdistysten tavat palkita vapaaehtoisia, kuten virkistystilaisuudet, juhlat, lahjat ja ansiomerkit. (Kuuluvainen 2016, 45-46.)

Vapaaehtoisten kiittämistä ja palkitsemista pidetään yleisesti vapaaehtoistyön johtamisen kulmakivenä. Varsinkin ammattimaisessa vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoisten kiittämistä ja palkitsemista on yleensä mietitty ja siihen löytyy erilaisia tapoja. Vapaaehtoisia kiitetään järjestöissä esimerkiksi sanallisesti, pienin lahjoin ja erilaisin juhlatilaisuuksin. Ansiomerkit ovat perinteinen yhdistysten tapa huomioda vapaaehtoisia ja nykyään vapaaehtoisen työstä voidaan julkaista artikkeli yhdistyksen viestintäkanavissa, esimerkiksi nettisivuilla. Yleinen tapa palkita vapaaehtoisia on järjestää erilaisia tilaisuuksia, kuten illanviettoja, piknikkejä tai juhlia vapaaehtoisille. Monet yhdistykset ovat huomanneet, että tämäntyyppiset tilaisuudet eivät oikein vedä väkeä. Varsinkin, jos vapaaehtoiset eivät muodosta yhteisöä eivätkä tunne toisiaan, voi juhlatilaisuus olla palkitsemistapana vähemmän kiinnostava. Kiittämisen ja palkitsemisen merkitystä ei tule väheksyä, vaikka onkin syytä muistaa, etteivät ne varsinaisesti motivoi vapaaehtoisia toimintaan. Ensisijaisesti vapaaehtoisen motivaatio lähtee jostain

muualta ja vapaaehtoistoimintaa olisi kehitettävä tämä mielessä. Tärkeimpiä motivaation ylläpitäjiä ovat vapaaehtoistyön mielekkyys, hyvä organisointi, omistajuuden tunne ja mahdollisuus kasvaa ja oppia uusia asioita. (mt., 77.) Vapaaehtoisia huomioi-
 dessa ja palkittaessa on hyvä olla tietoinen vapaaehtoisen motivaatioperustasta, mitä hän toiminnalta odottaa. Esimerkiksi, jos vapaaehtoinen haluaa ensi sijassa oppia uutta, paras palkinto on mielenkiintoiset koulutukset, luennot ja muu sellainen. (Lai-
 mio ym. 2011, 44.)

Monialaisissa tutkimuksissa on pyritty selvittämään, mitkä asiat motivoivat ihmistä tekemään vapaaehtoistyötä ja yksi tärkeimmistä on auttamisenhalu (Kuuluvainen 2016, 46). Tällä hetkellä vapaaehtoistyön tekeminen jakautuu ensisijaisesti kolmeen vapaaehtoistehtävään: auttaminen (42 %), talkootyö (25 %) ja hallinto- ja luottamus-
 tehtäviä (20 %) (Kansalaisareena ry 2018, 12 – 16.).

Yeung (2005) on luonut vapaaehtoisten motivaatiota kuvaavan timanttimalin. Timanttimalin pyrkimyksenä on ymmärtää vapaaehtoistoimijoiden motivaatiota kokemuksen ja toiminnan yksilöllisistä merkityksistä käsin. Timanttimalissa esiintyy neljä motivaation ulottuvuutta: *saaminen-antaminen, jatkuvuus-uuden etsintä, etäisyys-läheisyys ja pohdinta-toiminta*. (Yeung 2005, 105.)



Kuva 2. Timanttimali (Yeung 2005, 107)

Vaikka tämä timanttimali on kehitetty vuonna 2005, avaa se edelleen vapaaehtoisten motivaatiota hyvin kuvaavasti. Ensimmäinen ulottuvuus *saaminen – antaminen* ilmenee mitä vapaaehtoinen kokee saavansa ja antavansa toimiessaan vapaaehtoisena. Esimerkiksi saaminen voidaan kokea henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämisenä, joka koetaan ilona, positiivisena mielialana, rohkeuden tunteen ja mukavan olon kautta, kun taas antaminen koetaan suoranaishaluna auttaa muita. Toisessa ulottuvuudessa *jatkuvuus – uuden etsintä* ilmenevät esimerkiksi aihepiirin tuttuus, koska se alentaa osallistumiskynnystä ja kannusti mukaan, kun taas toisessa päässä vapaaehtoistyö koettiin uudenaikaisena ja kiinnostavana, uuden oppimisena ja oman elämänpäiirin laajentajana. Kolmannessa ulottuvuudessa *etäisyys – läheisyys* vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoistoiminnan olevan sopivan joustavaa ja epäbyrokraattista ja ulottuvuuden toisessa päässä täyttyy toive kuulua ryhmään ja tavata uusia ihmisiä. Neljäs eli viimeinen ulottuvuus *pohdinta – toiminta* sisältävät teemoja, kuten sitoutuminen arvoihin, henkilökohtainen kasvu ja toisessa päässä taas vapaan ja joutilaan ajan täyttäminen. (Yeung 2005, 109-117.)

Näiden ulottuvuuksien pohjalta on hyvä pohtia vapaaehtoisten toiminnalle useampia vaihtoehtoisia tapoja toimia, joista vapaaehtoinen voi itse valita omiin tarpeisiinsa vastaavan tavan. Mielestäni tämä malli heijastaa hyvin suunnitellun uuden vertaisohjaaja-toimintamallia. Lyhyesti ja karrikoidusti voidaan ajatella, että halutessaan vapaaehtoinen voi *antaa* toisille vapaaehtoisille mahdollisuuden vertaistapaamisiin, *oppia uutta* kouluttautumalla vertaisohjaajaksi, mahdollistaa itsensä ja ryhmän *läheisyyttä* kokoontumalla yhteen ja samalla täyttää omaa kalenteriaan mukavalla ja mielenkiintoisella *toiminnalla*.

2.4 Toiminnan haasteet ja riskit

Vapaaehtoispanos pysyy korkeana terveys- ja sosiaaliyhdistysten lisäksi identiteetti-yhdistyksissä, harrastus- ja kulttuurijärjestöissä sekä liikuntaseuroissa. Nämä ovat ihmisille tärkeitä yhdistyksiä, henkireikiä ja oman identiteetin rakentajia ja ylläpitäjiä. Niissä ollaan mukana ja niiden hyväksi tehdään työtä, jos se on suinkin mahdollista. Toki ajastaan jälkeen jääneet ja vähemmän sykehdyttävät yhdistykset karsiutuvat pois myös näiden yhdistysten joukosta. Epämuodikkaat ja vanhentuneet toiminnan alat ja yhdistykset ovat häviäjien joukossa. Eniten vapaaehtoispanos vähentyy poliittisesta ja

ammattiyhdistysten järjestötoiminnasta. Vaikeuksissa ovat myös sellaiset yhdistykset ja valtakunnalliset järjestöt, joilla on huono tunnettuus, epäselvä julkikuva ja ajastaan jäljessä oleva toiminta. (Harju 2010, 159-160.) Yhdistysten on näin ollen oltava alati valppaana niin toimintansa sisällön, toiminnan organisoinnin ja nykyaikaisuuden kuin julkisuuden näkökulmasta.

Vapaaehtoistyö on suomalaisen kansalaistoiminnan ydintä, ilman sitä toiminta ei pyörisi useimmissakaan yhdistyksissä tai ryhmissä. On havaittavissa, että vapaaehtoistyön rinnalla on paljon ja lisääntyvässä määrin palkkatyötä. Molempia työmuotoja tarvitaan ja niiden tulee toimia keskenään hyvässä harmoniassa, toisiaan täydentäen, vaikka niiden toimintakulttuurit kumpuavat täysin erilaisista arvomaailmoista. (Harju 2003, 123.) Mutta, aina tämä palkallinen ja palkaton työ ei ole ihan selvää.

Esimerkiksi viime kesänä palkallisen ja palkattoman vapaaehtoistyön teettäminen nousi esille yritysten järjestämissä tapahtumissa. Keskusteluun nousi musiikkifestiivaalien yhteydessä vapaaehtoisille jaetut ilmaisliput, jotka määriteltiin työnantajamaksujen kiertämiseksi. Suomen lainsäädäntö sanoo, että yleishyödylliset yritykset ja yhdistykset voivat antaa talkoolaisille verottoman pääsylipun, mutta osinkoa jakavat yritykset eivät. Helsingin Sanomien artikkelissa kerrotaan, miten Helsinki Horse Show'n vapaaehtoisilta evättiin ilmaisliput. Vapaaehtoisia tässä tapahtumassa oli yhteensä 470 ja heidän tehtäviinsä on kuulunut muun muassa hevosten hyvinvoinnin valvonta, kilpailukanslian palvelut ratsastajille, esteiden maalaus ja rakentaminen sekä tuomareiden kuljettamista tapahtumapaikalle. Tapahtuman tapahtumajohtaja toteaa, että ilman vapaaehtoisia Horse Show'ta ei järjestettäisi Suomessa ja ilman vapaaehtoisten työtä lippujen hinnat olisivat moninkertaiset. (Partanen 2018.) Mieleeni herää kysymys, missä kulkee hyväksikäytön raja? Voidaanko olettaa, että liki viisisataa vapaaehtoista pitää yllä näin valtavaa tapahtumaa tai edes pienemmissäkään mittaluokissaan. Onko moraalisesti oikein, että yritys, jonka päämääränä on tuottaa tulosta omistajilleen, kasvattaa tulostaan hyväksikäyttäen hyväsydämisten ihmisten ilmaiseksi tehdyllä työllä. Toisaalta, vapaaehtoinen, joka on innostunut hevosharrastaja ja haluaa olla osana isoa tapahtumaa, antaa oman panoksensa. Samalla vapaaehtoinen oppii uusia asioita, kohtaa muita alan harrastajia ja kokee elämyksiä. Huomioitava on myös vaara menettää koko valtava kansainvälinen tapahtuma ulkomaille, jota ei varmaan kukaan halua. Ei osallistujat, ei yritys, ei vapaaehtoiset, ei yleisö eikä varmaan

viime kädessä Suomen valtiokaan, sillä tapahtumalla on varmasti kansainvälistä huomio arvoa ja toimii näin samalla Suomen markkinointina. Ei siis helppo asia päätettäväksi, kun ottaa huomioon useat eri näkökulmat.

Vapaaehtoistyön hyväksikäytön käänköpuoli voi olla esimerkiksi sen syrjäytymistä vähentävä vaikutus. Opinnäytetyössään Meri Jaakola ja Lari Korkkula (2018) kertovat Festaripörssi-hankkeesta. Hankkeen kautta syrjäytymisvaarassa olevat nuoret saavat mielekästä, hauskaa sekä heitä kiinnostavaa tekemistä festivaaleilla. Nuoret koulutettiin tehtävään, eikä heidän tarvinnut mennä festivaaleille yksin vaan mentorin tukeamana. (Jaakola & Korkkula 2018.) Nuorten kokemusten mukaan Festaripörssi-hankkeessa opituista taidoista koettiin olevan monenlaista hyötyä tulevaisuudessa, lisäksi se paransi heidän mielestään työ- ja koulutusmahdollisuuksia, sekä lisäsi itsevarmuutta. Festaripörssi tarjosi nuorille myös merkittävän osallisuuden ja osaamisen kokemuksen. (Iso-Aho & Lindholm 2018, 82, 88.) Joten ei voida kieltää vapaaehtoistoiminnan positiivisia vaikutuksia, jotka parhaimmillaan voivat olla kuntouttavaa ja hyvinvointia edistävää. Haluaisinkin ajatella, että vapaaehtoisten kannattaa ansioluettelossaan mainita tehty vapaaehtoistyö, koska uskon työnantajien arvostavan vapaaehtoistoimintaa hyvänä kokemuksena ja näkevän ihmisen aktiivisuuden tehdyn vapaaehtoistyön kautta.

Vapaaehtoistoiminnassa professionaalistumisen paine vaatii järjestöjä kehittymään entistä ammattimaisempaan suuntaan ja tämä paine nousee kolmea kautta. Ensimmäiseksi toiminnan pitää olla entistä laadukkaampaa. Ihmiset ovat vaativia ja odottavat korkeaa laatua myös järjestön toiminnoilta, eikä vanha kotikutoisuus ole enää paras houkutin. Toiseksi, ihmiset karttavat vastuutehtävien hoitamista. Ihmisten kiireinen elämä ja mukavuudenhalu ajaa haluamaan jonkun muun hoitamaan rutiinitehtäviä tai suuritöisiä järjestelytehtäviä. Kolmanneksi, ammattimaisten palvelujen tuottaminen kunnille ja yksityisille kuluttajille vaatii hyvin professionaalista otetta ja toteutustapaa. Tähän paineeseen voidaan vastata monella eri tavalla ja olennaisena keinona on toiminnan mitoittaminen resurssien mukaan, turhien toimintojen karsiminen ja vapaaehtoistyöpanoksen haaskaamisen lopettaminen. (Harju 2010, 185-186.)

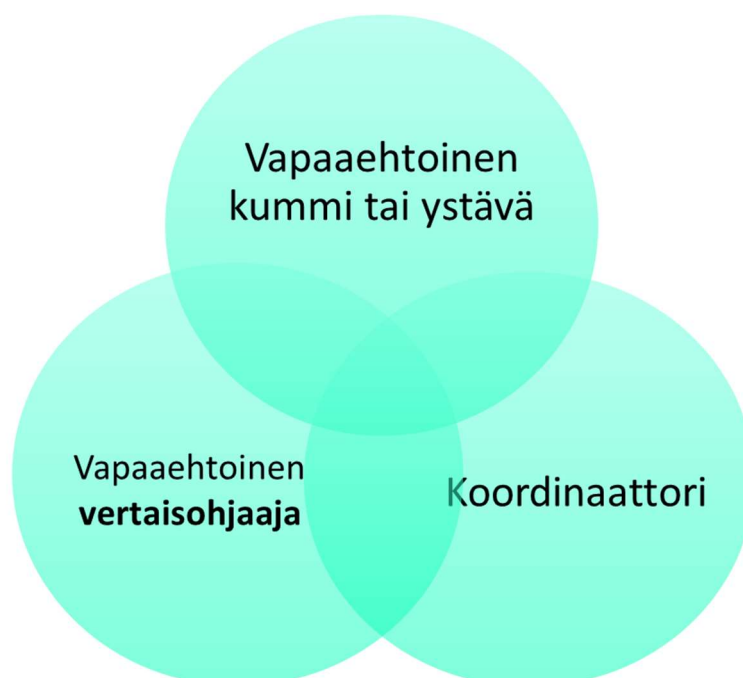
Kun pohditaan vapaaehtoistyötä tekemättömyyttä, tutkimusten mukaan suurin syy oli ylivoimaisesti ajanpuute. Lisäksi huono terveys estää tekemästä vapaaehtoistoimintaa ja se, että heitä ei ole koskaan pyydetty mukaan vapaaehtoistoimintaan. terveydelliset

syyt. Ajanpuute on ylivoimaisesti yleisin perustelu olla tekemättä vapaaehtoistyötä. Huono terveys estää myös vapaaehtoistyön. Mielenkiintoisesti kolmanneksi tärkein syy on se, että kukaan ei ole kysynyt ao. ihmistä mukaan vapaaehtoistyöhön. (Grönlund 2006; Pessi 2008; Lindfors 2014; Harju ym. 2016; 53 Kansalaisareena ry 2018, 25-26.)

Vapaaehtoistyö, jossa käsitellään koko ajan elämän nurjaa puolta, voi olla myös uuvuttavaa. Tällä nurjalla puolella käsitän pienenkin myötätunnon liikutuksen, kuten huoli yksinäisestä ja väsyneestä äidistä. Uupumista vastaan voi kuitenkin suojautua, kun vapaaehtoinen tunnistaa oman empatiataipumuksensa. Vapaaehtoiset eivät yleensä ole ihmissuhdealan ammatillisen koulutuksen antamaa suojaa työssään, joten taustayhteisön on kannettava heidän hyvinvoinnistaan erityistä huolta. Nissinen (2008) tulkitsee myötätunnon uuvuttavuutta aidon kohtaamisen luonnollisena osana eikä merkkinä auttamistyön puutteellisuutena. Nissinen käyttää *myötätuntouupumisen* rinnalla sen sukulaiskäsitettä *myötätuntostressi* ja nämä nimitykset kuvaavat uupumisen asteeroja. Kohtuullinen stressi aktivoi ja lisää työn tyydyttävyyttä, mutta liiallisena siitä kehittyy uupuminen ja loppuun palaminen. *Myötätuntostressin* positiivinen tila on *myötätuntotyydytys*, jossa tukihenkilö kokee riittävää ammatillisuutta ja tuntee kykyä vastata työn haasteisiin. *Myötätuntouupumukseksi* kehittyvä stressi on usein huomaamaton ja se etenee vähitellen. Se liittyy nimenomaan työn emotionaalisiin haasteisiin, ei työntekijän henkilöhistoriaan, luonteeseen tai ammatilliseen tietotaitoon. (Tenhunen 2015, 129-130.) Jokainen vapaaehtoinen on yksilö ja kokee myös niin tyydytyksen, stressin kuin uupumuksen omalla yksilöllisellä tavallaan. Muun muassa hyvällä vapaaehtoistyön toiminnanohjauksella voidaan tarjota mahdollisuus tutkia omaa jaksamistaan ja antaa keinoja myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyyn. Seuraavassa kappaleessa käyn läpi erilaisia vapaaehtoisten jaksamista tukevia osa-alueita.

3 VAPAAEHTOISTEN TUKEMINEN

Vertaisohjaajan ajatellaan tulevan yhdeksi tärkeäksi osaksi ja yhteistyökumppaniksi MLL:n vapaaehtoisten tukemista varten. Vertaisohjaajalla on kokemus omasta vapaaehtoisuudestaan ja hän pystyy tukemaan vapaaehtoisia eri tavalla kuin koordinaattori. Vertaisohjaaja ei poista koordinaattorin tehtäviä eikä vastuita, vaan on yksi uusi elementti vahvistamassa vapaaehtoisten jaksamista ja huolehtimassa heidän hyvinvoinnistaan.



Jotta vapaaehtoistoiminta on sujuvaa ja tukee vapaaehtoisten tekemää työtä on tärkeää tarkastella hieman organisaation rakenteita ja toimintakulttuuria, yhteisön sisäistä toimintaa, ammatillisen ja johtajuuden myötävaikuttamista jaksamiseen. Seuraavaksi käyn läpi näihin liittyviä, mielestäni oleellisia seikkoja ja seuraavassa kappaleessa perehdyn varsinaiseen vertaistuen antamaan tukeen.

Vapaaehtoisten jaksaminen ja hyvinvointi perustuu monen tekijän yhteensopivuudesta ja oikeellisuudesta. Vaikka palkitsemisjärjestelmä on hyvin

harkittua ja toimivaa mutta rekrytointi ei tavoita ja anna oikeata kuvaa tehtävästä, ei se palvele vapaaehtoista ja auta häntä tehtävässään. Harju (2016) on kiteyttänyt vapaaehtoistoiminnan seuraaviin vaikuttamiskeinoihin, joiden itse ajattelen olevan mitä parhainta vapaaehtoisen tukemista, joilla organisaatio vaikuttaa vapaaehtoisen jaksamiseen.

Rekrytointi Vapaaehtoisten rekrytointiin tulee kiinnittää enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Vapaaehtoistyölle on suurta kysyntää ja kaikki järjestöt kamppailevat aktiivisista ja vastuuntuntoisista ihmisistä. Vapaaehtoistyön ohjelmassa pohditaan rekrytoinnin periaatteet, rekrytoinnin kohdealueet ja rekrytointitavat. Kerran rekrytoidut ja koulutetut/perehdytetyt ja toimintaan sitoutuneet ihmiset pyritään pitämään toiminnassa mukana kaikin keinoin, sillä he muodostavat järjestön vapaaehtoistyöntekijöiden rungon, jota voi täydentää uusilla rekrytoinneilla. Mielestäni rekrytointi on kaksisuuntainen, järjestö tavoittelee itselleen vapaaehtoisia, mutta ennen kaikkea vapaaehtoinen saa tietoa järjestön toiminnasta. On tärkeitä jakaa tietoa järjestön olemassaolosta, toiminnasta, arvoista ja tavoitteista, eikä olettaa, että kaikki tietävät tai hakevat tietoa sitä halutessaan. On syytä miettiä tarkasti, millä keinolla ja miten tavoitetaan mahdolliset vapaaehtoiset. (Harju ym. 2016, 58-60.)

Motivointi Ihmisten vapaaehtoistyön motivaatio lähtee ”sisäisistä” syistä. Kun vapaaehtoistoiminnan tavoitteet, arvot ja konkreettinen tekeminen tuntuvat tärkeiltä ja mielekkäiltä, ihmiset sitoutuvat mukaan. Ulkoisilla syillä on toki merkitystä, mutta ne eivät ratkaise ihmisen mukaan lähtemistä vapaaehtoistyöhön. Jokaisessa järjestössä on hyvä kysyä mahdollisimman usein, miksi joku ihminen on valmis antamaan ilmaiseksi aikaansa ja osaamistaan juuri meidän järjestön hyväksi? Tämän kysymyksen edessä kannattaa olla nöyrä. Kiitollisuutta pitää tuntea jokaisesta tunnista, jonka vapaaehtoinen tekee järjestön hyväksi. (mt., 58-60.)

Perehdytys ja kouluttaminen Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja kouluttaminen ovat keskeinen osa vapaaehtoisten sitouttamista järjestöön, vaikka lähtökohtana tulee olla aina, että järjestön vapaaehtoistyössä selvitään tavallisen ihmisten taidoin. Kaikkiin tehtäviin tarvitaan kuitenkin jonkinlainen perehdytys, jotta ihminen tietää, mitä pitää tehdä, miten ja mikä on odotettu tulos. Perehdytys antaa varmuuden työn tekemiseen ja auttaa jaksamisessa. Eräissä tehtävissä riittää lyhyt perehdytys, mutta toisissa teh-

tävissä vaaditaan huolellinen koulutus, jos tehtävät ovat vaativia ja vastuullisia. Koulutuksessa opetetaan vapaaehtoisille tarvittavat taidot ja oikea tekemisen asenne. Käytännön vapaaehtoistyön pitää olla mielekästä ja mieluista tekemistä, jotta se houkuttaa. Ketään ei voi pakottaa mihinkään tehtävään, koska siitä seuraa vain kyllästyminen ja lopettaminen. Ihmisten toiveita kannattaa kuunnella. Kun tehtävä on luonteva ja sopiva, sitä tekee mielellään. (mt, 58-60.)

Huolenpito ja palkitseminen Huolenpito vapaaehtoisista on tärkeää, vaikka se ei ole suomalaisille tärkein asia lähteä ja olla mukana vapaaehtoistyössä. Ihmisiä pitää kiittää, kannustaa ja rohkaista. Heitä tulee arvostaa ja huomioida, heitä pitää kuunnella ja tavata ja heidän hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan tulee kaikella tavalla huolehtia. Huolenpito vapaaehtoisista tulee ohjelmassa vastuuttaa. Lisäksi ohjelmassa tulee olla yleisperiaatteet siitä, miten vapaaehtoisia palkitaan. (mt., 58-60.)

Resurssointi Vapaaehtoistyön ohjelma sisältää edelleen maininnat siitä, miten toiminta resurssoidaan niin liitto- kuin yhdistystasolla. Ilmainen vapaaehtoistyö ei ole koskaan järjestölle ilmaista. Resurssointi tarkoittaa rahallista panostusta sekä työntekijöiden ajan kohdentamista toiminnan organisointiin ja kehittämiseen. (mt., 58-60.)

Seuranta ja arviointi Vapaaehtoistyötä tulee seurata ja arvioida. Arviointitieto muodostaa työn kehittämisen perustan. Järjestöissä ja varsinkin paikallistasolla arviointi on yleensä itsearviointia. Liittotasolla olisi hyvä tehdä määrävuosin ulkopuolinen arviointi vapaaehtoistyön toteutuksesta ja työn tuloksellisuudesta. Samalla järjestön johto saisi arvokasta tietoa siitä, miten merkittävä vapaaehtoisten panos on järjestön toiminnalle. (mt., 58-60.)

Järjestön toiminta-ajatus hajoaa helposti eräänlaiseksi hyvien aikeiden runsaudensarveksi, joten toiminta-ajatuksen on oltava yksinkertainen ja selkeä. Ihmiset haluavat tehdä jotain merkittävää – erityisesti järjestötoiminnassa ja he ovat tulleet mukaan toteuttamaan unelmaansa. Johtajien asia on tarjota tällaisia merkittävän ja mielekkään tekemisen paikkoja ihmisille. Niitä löytyy järjestöistä helposti, jos asia tiedostetaan ja toimitaan tiedostamisen suunnassa. Kun ihmiset tekevät työtä järjestön hyväksi, he haluavat tietää, kuinka he pärjäävät; vapaaehtoiset vielä enemmän kuin muut. Kun palkkaa ei tule, onnistuminen on ainoa palkinto. Yksi järjestön johtamisen kulmakiviä on tiedostaa, että yhteen kokoontuneille ihmisille syntyy innostus merkityksellisistä ja mielekkäistä asioista. Johtaminen on yhteisten merkitysten ymmärtämistä ja ääneen

ilmaisemista. Jos yhdistyksen ajamalta asialta puuttuu merkityksellisyys ja ajankoh-
taisuus, ei ole olemassa mitään taikakonsteja, joilla ihmiset saisi siitä innostumaan.
(mt., 46-47.)

Seuraavaksi tarkastelen muita mielestäni oleellisia asioita, joilla on merkitystä vapaa-
ehtoiselle. Olen jakanut asiat kolmeen kiteytettyyn näkökulmaan eli yhteisöllinen, am-
matillinen ja johtamisen tuki.

3.1 Yhteisöllinen tuki

Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat ihmisen hyvinvoinnin peruspilareita. Monimutkaistu-
vassa ja politisoituvassa yhteiskunnassa voi olla vaikea löytää vaikuttamisen ja osallis-
tumisen mahdollisuuksia ja vielä niin, että omalla toiminnalla olisi selkeästi merki-
tystä. Vapaaehtoistoiminta on yksi väylä kohti osallisuutta. Avun antajan rooli on tär-
keä, mutta niin on myös näiden osallisuuden paikkojen tarjoajan rooli. Vapaaehtois-
toiminnan organisoimisen tarkoituksena ei ole kaventaa tai byrokratisoida vapaaeh-
toistoimintaa, vaan tehdä se vapaaehtoiselle helpoksi ja mielekkääksi. (Laimio ym.
2011, 49.)

Tutkimusten mukaan vapaaehtoisten motivaatioon vaikuttavat paljon vapaaehtois-
työn muodostama yhteisö ja vapaaehtoisten sosiaaliset suhteet. Yhteisöllisyyden luo-
minen on yksi vapaaehtoistyön johtamisen keskeisiä tehtäviä. Monet vapaaehtoisto-
iminnan muodot luovat yhteisöllisyyttä; leirimatka, vertaisryhmä ja kylätoiminnan kes-
kus ovat luontevia kohtaamisen ja ihmissuhteiden syntymisen paikkoja. Vaikka yhtei-
söllisyyttä syntyisikin luonnostaan, siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja miettiä
tapoja, joilla yhteisöllisyyttä saadaan syvennettyä. Yhteisöllisyyden luontiin pitää kiin-
nittää huomiota erityisesti sellaisessa toiminnassa, jossa vapaaehtoiset eivät muuten
luontevasti kohtaa toisiaan. Monet yhdistykset kutsuvat tapahtumiin ja toimintoihin
ihmisiä jonkinlaisesta vapaaehtoisrekisteristä tai -listasta. Tällaisella listalla olevat va-
paaehtoiset eivät lähtökohtaisesti tunne toisiaan, eikä heillä ole mahdollisuutta tavata.
Kun vapaaehtoiset ovat maantieteellisesti hajallaan, heitä voi olla hankalaa tuoda sa-
maan tilaan, eikä heillä välttämättä ole kiinnostustakaan ryhmämuotoiseen toimin-
taan. Yhteisöllisyyttä voi luoda tällöin sosiaalisen median kautta. Esimerkiksi Faceboo-
kin ryhmienkautta voi tarjoutua mahdollisuus tutustua toisiin vapaaehtoisiiin ja jakaa

tietoa ja kokemuksia. Sanotaankin, että parhaiten toimivat sellaiset yhteisöt, joissa ihmiset kohtaavat toisiaan luontevasti. Kun ihmisillä on tilaisuus törmätä luontevasti toisiinsa, syntyy vapaaehtoisten välisiä verkostoja, ystävyysuhteita ja uusia toimintatapoja. (Kuuluvainen 2016, 61-62.)

Aina, kun ihmisten on tarkoitus toimia yhdessä, luottamuksen rakentaminen on olennaista. Ihmiset toimivat parhaiten ympäristössä, joka tuntuu turvalliselta ja kannustaa yhteistyöhön. Koska vapaaehtoiset saattavat työskennellä monimutkaisissa ja stressaavissa projekteissa, yhdistyksen hallinnon parissa tai tilanteissa, jotka vaativat yhteistä päätöksentekoa, toiminnassa pitää pystyä luottamaan toisiin. Myös vertaistoiminnassa tarvitaan luottamusta. Luottamus on ihmisten yhteistoiminnan perusedellytys: jos sitä ei ole, tehtävien jakaminen on vaikeaa ja syntyy konflikteja ja väärinkäsityksiä. Helpon luottamusta lähdetään rakentamaan tutustumalla: kun jokainen tulee mukaan rehellisesti omana itsenään ja tuntee tuleensa hyväksytyksi sellaisena kuin on, ollaan pitkällä luottamuksen rakentamisessa. On järjestettävä tilaisuuksia tutustumiseen ja luottamuksen kasvattamiseen sekä rohkaistava ihmisiä kertomaan itsestään. Avoin tiedottaminen toiminnasta on hyvä käytäntö, ja se luo luottamusta toimijoiden kesken. Toiminnan avoimuus ja avoin tiedonjakaminen ovat kaksi eri asiaa, eikä asioista avoimesti tiedottaminen välttämättä tarkoita sitä, että toiminnan sinänsä tarvitsisi olla avointa kaikille. Avoin tiedonjakaminen lisää myös omistajuuden tunnetta. Yhteisöissä, joissa toiminnasta tiedottaminen ei ole avointa, juorutaan ja syntyy väärinkäsityksiä ja väärää tietoa. (mt., 62-63.)

Sitoutuminen puhuttaa järjestökentällä. Sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen haluaa pysyä toiminnassa mukana, kantaa siitä vastuuta, osallistuu ja on motivoitunut. Voidaan puhua sitoutumisesta toimintaan tai sitoutumisesta tiettyyn tehtävänkuvaan. On totta, että ihmisten sitoutuminen järjestöjen toimintaan on nykyään erilaista kuin entisinä aikoina, jolloin ihminen saattoi olla elinikänsä jonkin yhdistyksen puheenjohtaja. Maailma on muuttunut, ja sen myötä ihmisten kiinnostus vapaaehtoistyöhön ja yhdistystoimintaan pohjaa uudenlaisiin tarpeisiin. Vuosikymmeniä sitten ihmiset liikkuvat vähemmän maailmalla, työurat olivat saman työnantajan palveluksessa, ihmissuhteet olivat pysyvämpiä ja uuden ammatin hankkiminen oli harvinaisempaa kuin nykyään. Nykyään globaali maailma perustuu kokemukseen elämästä muuttuvaisena ja monenlaisia mahdollisuuksia täynnä olevana. Ei ole hyvää vapaaeh-

toistyön johtamista syyttää vapaaehtoisia siitä, että he eivät sitoudu toimintaan tarpeeksi. Intuitiivisesti ajatellen vapaaehtoinen sitoutuu toimintaan, jossa hän tuntee olevansa osallinen, yksi meistä. Toinen tärkeä asia monille vapaaehtoisille on vapaaehtoistyön muodostama ihmisyyhteisö, jolla on voimakkaasti sitouttava vaikutus. Pessin & Oravasaaren (2010) mukaan suomalaisissa yhdistyksissä ei tutkimusten mukaan sitouteta vapaaehtoisia antamalla heille lisää valtaa ja vastuuta, vaan sitouttamiskeinoina pidetään esimerkiksi koulutuksen ja työnohjauksen tarjoamista sekä virkistystilaisuuksien järjestämistä. (mt., 49-51.) Tämän valossa uusi vertaisohjaaja-toimintamalli auttaa vapaaehtoisia sitoutumaan toimintaan.

Omistajuuden tunne on keskeinen vapaaehtoisen sitoutumisessa. Jos tuntee ”omistavansa” toiminnan, voi siihen sitoutua ja myös johtaa sitä. Omistajuudella ei tässä tarkoiteta mitään taloudellisiin suhteisiin liittyvää, vaan psykologista kokemusta siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta. Usein järjestömaailmassa, kansalaistoiminnassa ja vapaaehtoisuudessa puhutaan vastuun ottamisesta ja vastuunkantajista. Vastuuta ei kuitenkaan ole ilman valtaa, joten onkin usein parempi puhua omistajuudesta. Omistajuutta tunteva ihminen kantaa vastuunsa luontevammin kuin se, joka toimii silkasta velvollisuudentunteesta. Omistajuutta luodaan antamalla vapaaehtoiselle aktiivisesti vastuuta, siinä määrin kuin se on mielekästä ja mahdollista. Vastuun antaminen vapaaehtoistyössä tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisella on mahdollisuus tehdä päätöksiä, käyttää omia ideoitaan ja kehittää toimintaa. Ammattimaisesti johdetussa toiminnassa yhdistys tarjoaa myös tarpeellista tukea ja perehdytystä, jotta vapaaehtoinen voi selvittää tehtävästään. Omistajuutta antava toimintakulttuuri antaa ihmisille luvan toimia. Täydellinen vapaus tehdä mitä tahansa ei ole innostavaa: tietyt rajoitukset, tavat toimia ja sisällölliset rajoitteet auttavat ihmisiä kehittämään ideoita paremmin ja miettimään, mitä lisäarvoa he voisivat tuoda toimintaan. Vastuun on viime kädessä aina oltava yhdistyksellä, ei yksittäisellä vapaaehtoisella toimijalla, riippumatta siitä, kuinka vastuullisia tehtäviä vapaaehtoinen tekee. Omistajuuden tunne, psykologinen kokemus siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta, on tärkeää vapaaehtoistyössä. Omistajuutta voi luoda antamalla ihmisille mahdollisuus osallistua oman vapaaehtoistyönsä roolittamiseen sekä vastuuttamiseen, mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon lisää omistajuutta. (mt., 51-56.) On myös huomioitava jo-

kaisen vapaaehtoisen oma kiinnostus ja halu. Järjestettävä toiminta niin, että halutesaan voi ottaa lisää vastuuta mutta ei pakotettuna. Jokainen saa osallistua itselle mielekkäällä tavalla.

Näihin edellä mainittuihin vapaaehtoisuuden yhteisön hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin päästään dialogisuuden kautta. Dialogisuuden perusolettamus on, että jokaisella on lähtökohtaisesti erilainen ja jokaisella on henkilökohtaisen kokemushistorian kautta muotoutuva näkemys ja ymmärrys todellisuudesta. Keskeistä on ymmärtää todellisuuden moniäänisyys. Dialogi ja keskustelu eroavat toisistaan siinä, että dialogissa moniäänisyys hyväksytään ja sitä pidetään arvona sinänsä. Keskustelussa ihmiset asettuvat yleensä puolustamaan omia, ennalta lukkoon lyötyjä näkökantoja. keskustelussa jokainen yrittää saada omat näkemyksensä läpi ja siksi muiden kuunteleminen koetaan vähemmän tärkeänä kuin omien ajatusten esittäminen. (Harju ym. 2016, 94.)

3.2 Ammatillinen tuki

Ryhtymisvaiheessa vapaaehtoinen on innostunut tehtävästään, hänellä on mielessään ennako-odotuksia ja toiveita siihen liittyen. Todellisuus ei kuitenkaan aina vastaa vapaaehtoisen odotuksia. Vähitellen alkaa syntyä kysymyksiä liittyen omaan toimintaan, asiakkaan kohtaamiseen ja toimintaympäristöön. Alkaa niin sanottu ankaran kamppailun vaihe. Ankaran kamppailun vaiheessa syntyvät kysymykset voivat olla hyvin konkreettisia, kuten mitä saan tehdä, mitä en saa tehdä, mihin minulla on lupa ja mihin ei? Toimintaan sitoutumisen kannalta merkittävämpiä kysymyksiä ovat kuitenkin itseen liittyvät kysymykset kuten, olenko hyvä vapaaehtoinen, teenkö riittävästi, teenkö oikeita asioita, miksi joku asia tuntuu minusta epämiellyttävältä, miksi toiminta tuntuu hankalalta? Jos nämä kysymykset jäävät vaille käsittelyä, vapaaehtoisen lasti kasvaa vähitellen ja hän saattaa luopua tehtävästä. Tunteiden käsittely ja kokemusten jakaminen auttavat vapaaehtoista kehittymään tehtävässään. Työnohjaus auttaa vapaaehtoista rajaamaan omaa toimintaa suhteessa ammatilliseen toimintaan ja muuhun elämään. (Laimio ym. 2011, 38.) MLL järjestää perhekummeille toiminnanohjauksia keskimäärin neljä kertaa vuodessa, maahanmuuttajaäidin ystäville ei tätä toimintaa vielä toistaiseksi ole järjestetty.

Vapaaehtoistyötä johtavat yhdistysten työntekijät pitävät usein omana roolinaan vapaaehtoistyön tukemista ja mahdollistamista. Tämä ajatus on syytä välittää kaikille vapaaehtoistyötä johtaville: tarkoitus ei ole johtaa, vaan mahdollistaa vapaaehtoisten toiminta ja tukea heitä yhdistyksen päämäärien täyttämässä. Ammattimaisesti vapaaehtoistoimintaa tekevillä yhdistyksillä on useimmiten työntekijöitä, joiden nimenomainen tehtävä on olla vapaaehtoisten käytettävissä ja tukena. Yleensä vapaaehtoisten on helppo ottaa heihin yhteyttä. Vapaaehtoiset saavat tukea myös koulutusten kautta, sillä useimmiten ammattimaisesti toimivissa yhdistyksissä kaikki vapaaehtoiset koulutetaan tehtävänsä. (Kuuluvainen 2016, 80-81.)

MLL:n työntekijän, tässä kohtaa palkatun perhetoiminnan koordinaattorin tehtävä jatkuu vapaaehtoisten kouluttamisen jälkeen. Koordinaattori kulkee rinnalla, kouluttaa vapaaehtoisen, on mukana ensimmäisellä tapaamisella ja soittaa säännöllisesti kuulumissoittoja. Aina tarpeen vaatiessa vapaaehtoinen ja perhe voivat tarpeen ilmeessä ottaa yhteyttä koordinaattoriin. (Lehmonen 2018a.) Vapaaehtoisille järjestetään toiminnanohjauksia noin 4 kertaa vuodessa ja aiheet päätetään MLL:n tiimeissä. Aiheiden valinnassa kuunnellaan kummien toiveita tai esimerkiksi ottaa esiin jotain sen hetken ajankohtaisia asioita. Toiminnanohjaus teemoja on lähivuosina ollut esimerkiksi mentalisaatio, tunteet kummisuhteessa, lapsen itsetunnon tukeminen, perhekummin rooli perheessä ja perhekummin hyvinvointi. (Lehmonen 2018b.) Vapaaehtoisia sitoo vaitiolovelvollisuus, joten haastavissa tai hämmentävissä tilanteissa perheen tilanteen jakaminen on mahdollista joko koordinaattorin kanssa tai esimerkiksi edellä mainituissa MLL:n järjestämässä toiminnanohjauksissa. Toiminnanohjauksissa keskustelu on perhettä kunnioittavaa eikä nimiä mainita. Toiminnanohjauksessa keskustelunaiheena on enemmän vapaaehtoista itseään koskevat asiat, kuten omaan jakamiseen, suhtautumiseen tai tiedottomuuteen liittyviä asioita. (Lehmonen 2018a.)

Edellä viittasinkin jo toiminnanohjaukseen, mutta kuvaan tässä kohtaa hieman tarkemmin mitä toiminnanohjaus pitää sisällään. Laimio ja Välimäki puhuvat teoksessaan vapaaehtoisten työnohjauksesta, mutta sekaannusten välttämiseksi käytän jatkossa MLL:n käyttämää termiä toiminnanohjaus tästä eteenpäin.

Toiminnanohjaus on järjestelmä, tavoitteellista toimintaa, joka toistuu säännöllisesti ja se on keino tarkastella työtä, siihen vaikuttavia rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunteita. Toiminnanohjaus on kokemuksellinen oppimisprosessi, eikä sitä ole tarkoitettu

vain kriisi- tai ongelmatilanteisiin, vaikka usein toiminnanohjauksesta onkin sellainen mielikuva. Koska vapaaehtoistoiminta perustuu merkittävästi kokemuksellisen tiedon käyttöön, on luonnollista tarjota toiminnanohjausta jo oppimisen takia. Vapaaehtoiset sitoutuvat vaitioloon, jolloin toiminnanohjaustilanteet ovat ainoita tilaisuuksia jakamiseen. Monet vapaaehtoiset työskentelevät yksin, esimerkiksi tukihenkilö- ja ystävätoiminnassa, silloin kokemusten ja ajatusten jakaminen tehtävän aikana tai heti sen jälkeen ei ole mahdollista. (Laimio ym. 2011 37-39.)

Toiminnanohjaustilanteet ovat oiva keino osoittaa arvostusta vapaaehtoisille. Kiinnostuksella kuunteleminen, ajan varaaminen ja läsnäolo ovat selkeitä osoituksia arvostuksesta. Ryhmässä jaetaan kokemuksia ja usein osanottajat saavat huomata, etäeivät ole yksin kokemuksensa kanssa. Ryhmässä vapaaehtoiset tarjoavat toisilleen myös vertaistukea. (Laimio ym. 2011, 40.)

Vapaaehtoisvoimin tehtävän tukityön vaativuus on viime vuosien aikana kasvanut merkittävästi. Esimerkiksi valtakunnalliseen kriisipuhelimeen soittavien asiakkaiden elämäntilanteet ovat entistä vaikeampia ja yksilötukisuhde- ja ryhmätoimintaan haakeutuu entistä tarvitsevampia tuettavia. (Kaakkuriniemi 2015, 10.) Toiminnanohjaus toimii myös toiminnan laadun varmistajana. Taustaorganisaatio on vastuussa vapaaehtoistoiminnastaan, siitä syystä vapaaehtoisia on hyvä ajoittain nähdä ja kuulla toimijoiden kuulumisia. (Laimio ym. 2011, 41.) Vapaaehtoista kannustetaan myös ottamaan yhteyttä ammattilaisiin, kun hän epäröi ratkaisujaan tai omaa osaamistaan. Selkeä tehtävänjako vapaaehtoisen ja ammattilaisten välillä on tärkeää, samoin kuin se että vapaaehtoinen ymmärtää oman roolinsa tuettavalla mahdollisesti olevan hoitosuhteen tukijana. (Porkka 2015, 44.)

3.3 Johtamisen tuki

Vapaaehtoistyön johtaminen lähtee yhteisen vision luomisesta ja sen viestinnästä. Ilman vahvaa visiota ja siihen sisältyviä päämääriä minkään organisaation tai ryhmän toiminta ei onnistu. Vision tarkoituksena on luoda tunne siitä, että vapaaehtoiset tekevät yhdessä asioita, jotka johtavat merkityksellisiin päämääriin, ja siten innostaa ja sitouttaa vapaaehtoisia toimintaan. Me-hengen luominen on tärkeää motivaatiolle ja ryhmän identiteetille, jota ilman organisaatiossa ei synny johtajuuttakaan. Kaiken yh-

distyksen toiminnan tulisi olla linjassa vision kanssa. Visioon liittyvät myös yhdistyksen muuttumaton perustarkoitus ja arvot, joiden pohjalta toimitaan. (Kuuluvainen 2016, 9.) Voittoa tuottamattomana toimintana vapaaehtoistyön ymmärretään tavoittelevan järjestökontekstissa mission, arvojen ja vision mukaisia toiminnallisia ja henkisiä saavutuksia. Jos niitä ei synny, toiminta jää puolitiehen, ja siitä johtajat – sekä ammatti- että luottamusjohtajat – kantavat suurimman vastuun. Johtaminen on silloin jollakin tavalla epäonnistunut. (Harju ym. 2016, 49.) Näkemykseni mukaan, useat vapaaehtoiset valitsevat organisaation, jossa toimia juuri mission, arvojen ja vision kautta. On tärkeää, että nämä perus periaatteet ovat tiedossa ja kirkkaana kaikilla, mutta on myös huolehdittava, että ne heijastuvat ja ilmenevät kaikessa kohtaamisessa organisaation eri osien ja ihmisten kanssa.

Kun puhutaan vapaaehtoistyöstä ja sen johtamisesta, keskeinen käsite on motivaatio ja yksinkertaisimmillaan vapaaehtoistyön johtamisen voi kiteyttää vapaaehtoisten motivoinniksi. Perinteisissä liikkeenjohtamisen teorioissa johtaminen nähdään eräänlaisena johtajan ja johdettavan vaihtokauppana, jossa työn tekemisen motivaationa ovat organisaation tarjoamat edut, ensisijaisesti palkka. Uudempi tutkimus on osoittanut, että ihmiset motivoituvat kuitenkin pikemminkin tavoittelemaan yhteistä hyötyä kuin omaansa. Johtamisessakin on kyse enemmän meistä kuin minusta, ja johtamisen tulisi siten olla yhteisen tavoitteen muotoilua. (Kuuluvainen 2016, 45.)

Järjestössä johtaminen on ihmisten vuorovaikutuksen johtamista. Järjestössä ei komenneta eikä käskytetä. Ihmiset ovat mukana vapaaehtoisesti, joten heitä pitää johtaa houkutellen, suostutellen, kannustaen ja kiittäen. Järjestössä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta ihmiset haluavat olla jäseninä, toimijoina ja vapaaehtoisina. Vuorovaikutustaitojen merkitys on korostunut viimeiset vuosikymmenet koko ajan, ja näin käynee edelleen tulevinakin vuosina. Palkattujen työntekijöidenkin johtamisessa vuorovaikutustaitojen merkitys on lisääntynyt koko ajan. Ihmiset kaipaavat johtajalta huomiota, kannustusta ja kiitosta, mutta myös kriittistä palautetta silloin kun se on paikallaan. Tällainen käyttäytyminen kertoo siitä, että johtaja välittää ihmisistä ja huomioi heidät. (Harju ym. 2016, 88.)

Vapaaehtoistyön johtajan kannattaa muistaa oma roolinsa vapaaehtoistyön mahdollistajana ja innostavan ja motivoivan toiminnan luoja. Johtaminen on tärkeää,

mutta siitä ei kannata innostua liikaa, sillä varsinaisestihan vapaaehtoistoimintaa toteutetaan itseä kiinnostavan asian parissa. Näin ollen johtamisen tehtävä on luoda vapaaehtoisille mahdollisuuksia toteuttaa itseään yhdistyksen tarkoituksen mukaisesti. On hyvä pohtia mitä tärkeää yhdistyksen toiminta tarjoaa vapaaehtoiselle ja mihin hänen motivaatioonsa toimintanne vastaa? Ja näitä asioita on hyvä miettiä yhdistyksen virallisten palkinto- ja kehittämistapojen ulkopuolelta. (Kuuluvainen 2016, 37-38, 71.)

Vapaaehtoistyön johtajat voidaan jakaa periaatteessa neljään eri sektoriin yhdistyksissä: 1. työntekijät: esim. toiminnanjohtajat, järjestösihteerit ja -koordinaattorit, vapaaehtoistoiminnan koordinaattorit, seuratoiminnan koordinaattorit, järjestöpäälliköt jne. 2. vapaaehtoiset erilaisissa pitkä- ja lyhytaikaisissa rooleissa: puheenjohtajina, työryhmien koordinaattoreina, paikallisyhdistysten yhteyshenkilöinä, tapahtumakoordinaattoreina, leirinvetäjinä jne. 3. hallituksessa toimivat luottamushenkilöt 4. kollektiivisesti johtajina toimivat ihmiset (jotka voivat olla sekä työntekijöitä että vapaaehtoisia). Vapaaehtoistyön johtamisen kannalta on olennaista varmistaa kaikkien osapuolten yhdistyksen organisaatiokulttuurin osaaminen ja ymmärtää, miksi vapaaehtoiset ovat tulleet toimintaan mukaan. Tämä auttaa tärkeän ryhmäidentiteetin luomisessa ja vapaaehtoistyön suunnittelussa. (Kuuluvainen 2016, 13.) On myös tärkeää, että vapaaehtoisille syntyy selkeä käsitys organisaatiosta ja sen tavasta toimia.

Kuuluvaisen (2016) näkemyksen mukaan johtaja on pikemmin fasilitaattori, toiminnan mahdollistaja, kuin perinteinen joukkoja edestä johtava keulakuva. Johtaminen on yhteisen keskustelun johtamista sekä yhteistä rituaalien, symbolien ja merkityksen ymmärtämistä ja rakentamista. Organisaatiokulttuuri rakentuu yhteisissä tapahtumissa, keskusteluissa, kommunikaatitavoissa ja työskentelytavoissa. (Kuuluvainen 2016, 39.)

4 VAPAAEHTOISTEN TOISILTAAN SAAMA TUKI - VERTAISTUKI

Tukihenkilöt toimivat usein yksin, eikä heillä ole välitöntä mahdollisuutta keskustella työstään. Heillä onkin korostunut tarve puhua tukityönsä tapahtumista toiminnanohjauksessa. Yhdessä koeteltu ja jaettu käsitys toiminnan mielekkyydestä ja omasta merkityksestä osana sitä auttaa tukihenkilöitä sitoutumaan ja jaksamaan. Vapaaehtoistyössä jaksamista edesauttaa myös mahdollisuus toiminnanohjauksessa kertoa mieltä painamaan jääneestä asiasta. Kertominen saa asian usein mittasuhteiltaan oikeamman kokoiseksi, tai sen merkittävyys ohjattavan mielessä muuten pienenee. (Porkka 2015, 36-37, 41.)

Vertaistoiminnassa keskeistä on kokemukset ja niiden jakaminen. Vertaistukeen perustuvan auttamisen ydin on ihmisten välinen arkinen kohtaaminen – ilman asiakas- tai potilasroolia, titteleitä tai muita identiteettimäärytyksiä. Vertaistuen toimintamuotona tarkoitetaan kohdattujen vaikeuksien, kuten sairastumisen, menetysten ja vaativan elämäntilanteiden keskinäistä jakamista. On myös olemassa sellaisia vertaistoiminnan muotoja, joissa tuki ja auttaminen eivät välttämättä ole keskiössä. Vertaisryhmiä voi muodostua esimerkiksi samaa työtä, ammattia tai elämäntapaa harjoittavien keskuudessa. Osassa vertaisryhmiä tähdätään kriittisten ja kriisiytyneiden elämäntilanteiden käsittelyyn yhdessä, mutta aina ei niin tarvitse olla, koska samalla voidaan luoda myös yhteisyyttä ja ystävyyssuhteita. (Hyväri 2005, 214 -215.)

Vertaistuen yleinen pyrkimys on jakaa kokemuksia toisten kanssa. Vertaistukea saadaan ja annetaan monella tavalla ja useassa muodossa: kahden henkilön välillä, ryhmässä ja verkostoissa. Vertaisten välinen suhde voi syntyä kahden samassa elämäntilanteessa olevan välillä spontaanisti, esimerkiksi ystävien, sukulaisten, työkavereiden tai naapureiden kesken. (Nylund 2005, 203.) Vertaistuen tarkoitus on edistää osallistujien hyvinvointia ja jaksamista sekä vertaistuen avulla ihmisellä on mahdollisuus voimaantua. (Salonen 2012, 12)

Vertaisuus voidaan nähdä monella tavalla. Eräs tapa tarkastella vertaisuutta on erottaa ne toisistaan. Mielestäni erottelun hyöty on siinä, että kirkastaa ajattelemaan vertaisuuden merkitystä ja rajoja. Määrittelyn avulla voidaan puhua mitä vertaisuus mis-

säkin kontekstissa ikään kuin edellyttää ja esimerkiksi auttaa vertaistoimintaan osallistuvaa ajattelemaan omia esimerkiksi vastuuta ja velvollisuuksiaan koordinaattoriin nähden. Heikkinen ja kumppanit (2012) jakavat vertaisuuden seuraavasti:

1. vertaisuus *ihmisenä olemisen merkityksessä* eli ihmisolentona olemme kaikki vertaisia keskenämme,
2. vertaisuus *osaamisen ja tietämisen merkityksessä* eli toisella ihmisellä on enemmän osaamista ja tietämistä ja
3. vertaisuus *vastuiden ja velvollisuuksien merkityksessä* eli ihmisillä on toisiinsa nähden juridinen ero virallisesti ja muodollisesti määritetyllä tavalla, kuten opettaja – oppilas suhteessa.

Vertaisuus ei tarkoita sitä, että kaikki olisivat tietojen ja kokemusten suhteen yhdenvertaisia, vaan vuorovaikutuksen rikastava mahdollisuus perustuu juuri erilaisuuteen. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012.)

Opinnäytetyössäni tämä erotteleva näkemys ilmenee vapaaehtoisten vertaistukitoiminnoissa kahdessa eri kohdassa. Ensimmäisessä ollaan vertaisina ihmisinä, joita yhdistää sama kiinnostuksen kohde ja vapaaehtoisuuden myötä samankaltainen arvo maailma. Mielestäni erottelun toinen kohta, jossa vertaisuus löytyy osaamisen ja tietämisen kautta, jaetaan yhdessä kokemuksia ja vinkkejä vapaaehtoisena toimimisesta.

Vertaistukeen perustuvat suhteet edellyttävät kokemusten jakamista ja lisäksi vuorovaikutteista kohtaamista. Pelkkä kokemusten julkinen kertominen tai tunnustaminen ei riitä. Eikä riitä pelkkä yleisönkään läsnäolo, vaan tarvitaan yhteisesti jaettu sosiaalinen tila, missä vastaanottajat ovat aktiivisia osallistujia. Vertaissuhteessa kokemuksen vastaanottaja eläytyy toisen ihmisen läpikäymiin tilanteisiin ja tunteisiin niin kuin ne olisivat voineet tapahtua hänelle itselleen. (Hyväri 2005, 225.)

Vertaisryhmällä on yleensä kaksi tavoitetta, asiatavoite ja tunnetavoite. Ryhmän perustehtävä vaikuttaa asiatavoitteeseen, ryhmässä opitaan yhdessä ja sovelletaan tietoa. Tunnetavoite kertoo ryhmän pyrkimyksestä pysyä koossa ja saavuttaa riittävä kiinteys. Tunnetavoitteella on psykologinen ja sosiaalinen peruste. (Järvinen, Nordlund & Taajamo 2006, 19.)

Vapaaehtoisten omat tapaamiset ovat tärkeitä, sosiaalisesti palkitsevia ja luovat ryhmähenkeä. Kun vapaaehtoiset kutsutaan mukaan erilaisiin tapahtumiin luo se yhteistä tekemisen meininkiä. Erilaiset tapahtumat tarjoavat mahdollisuuden sosiaalisiin kontakteihin ja näin vahvistavat porukkaan kuulumista sekä sitouttavat vapaaehtoista organisaatioon. (Kierrätyskeskus 2014, 58.) Vapaaehtoisille voidaan järjestää tapaamisia, joissa keskustellaan toisten samaa vapaaehtoistyötä tekevien kanssa ja näin saada vapaaehtoisten välistä vertaistukea. (Kuuluvainen 2016, 80-81.)

5 TYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS

Työn tilaaja on Mannerheimin Lastensuojeluliitto (myöhemmin MLL) Uudenmaan piiri ja idea uuden toimintamallin kehittämiseen on tullut tilaajalta. Itse en ole MLL:n työsuhteessa, vaan olen tässä kehittämistyössä mukana opinnäytetyöntekijän roolissa. Tätä kehittämistyötä teen yhdessä kahden MLL:n työntekijän kanssa. Olen mukana koko kehittämistyön kaaren ajan eli suunnittelupalaverista pilotoinnin yhteenvedoon asti. Opinnäytetyön kirjoittamisen lisäksi osallistun vaihtelevasti erinäisiin käytännön tehtäviin ja nämä tehtävät mainitsen tässä opinnäytetyössäni.

Tarve vertaisohjaaja -toimintamallin kehittämiseksi on ajankohtainen. MLL:llä on ollut jo pidemmän aikaa tavoitteena suunnitella ja toteuttaa kehittämistyö, jolla halutaan tarjota vapaaehtoisille toisiltaan saamaa vertaistukea. Tavoitteena on lisätä vapaaehtoisten osallisuutta ja mahdollistaa uusi tapa toimia vapaaehtoisena. Vapaaehtoisten jaksaminen on ollut jonkun verran myös mediassa, esimerkkinä johdanto kappaleen Vesterisen tarina, joten yhdistysten on hyvä miettiä, miten heidän vapaaehtoisistaan pidetään huolta. Tässä kehittämistyössä MLL:lla on pyrkimys varmistaa omien vapaaehtoistensa jaksamista ja vahvistaa hyvinvointia, mikäli he selvityksen myötä vertaistukea toivovat.

Tässä kohtaa on hyvä palata kappaleessa kolme esittämäni vertaisuuden jaotteluun, jonka mukaan työntekijän ja vapaaehtoisen välinen suhde on pääsääntöisesti vertaisuus *vastuiden ja velvollisuuksien merkityksessä*. Toki osalla työntekijöistä on omia kokemuksia vapaaehtoisena toimimisesta, mutta ei kaikilla. Vapaaehtoisten välinen vertaisuus mukailee enemmän vertaisuus *ihmisenä olemisen merkityksessä* sekä *osaamisen ja tietämisen merkityksessä*. On siis nähtävissä, että vertaisohjaaja -toimintamalli rikastaa vapaaehtoisena toimimista ja tukee eri tavalla kuin työntekijän antama tuki. Eivätkä kumpikaan poissulje toistensa tarpeita.

5.1 Tutkimuskysymykset

Teoriassa tiedetään mitä vertaistuki on ja mitä se merkitsee, mutta tässä kehittämistyössä MLL halusi selvittää nimenomaan heidän omien vapaaehtoistensa toiveet ja tar-

peet vertaistuelle. Kun tarve on kartoitettu, halutaan samalla tietää minkälainen vertaistuki kiinnostaa. Kun saadaan tietää minkälaista vertaistukea vapaaehtoiset toivovat, voidaan suunnitella uusi toimintamalli.

Jaan tämän prosessin ja sen kuvauksen kolmeen eri vaiheeseen:

- *VAIHE 1* (kpl 5.1); vertaistoiminnan tarpeen ja toiveiden kartoitus,
- *VAIHE 2* (kpl 5.2); vertaistoiminnan suunnittelu, vertaisohjaajien rekrytointi ja koulutus, pilotin suunnittelu sekä
- *VAIHE 3* (kpl 5.3); pilotin kokeilu ja kokemukset.

Jokainen vaihe on oma prosessinsa ja siihen liittyvät tutkimus- ja kehittämiskysymykset. Kysymyksiä ovat:

VAIHE 1 1. Toivovatko vapaaehtoiset vertaistukea?

Jos toivovat, mihin asioihin ja minkälaista vertaistukea?

VAIHE 2 2. Minkälainen on hyvä ja toimiva vertaisohjaaja toimintamalli?

Mistä saadaan vertaisohjaajat?

Mitä vapaaehtoiset tarvitsevat toimiakseen vertaisohjaajina?

Miten toteutetaan pilotointi?

VAIHE 3 3. Miten pilotointi onnistui?

Minkälaisia kokemuksia pilotointi tuotti vertaisohjaajille?

Minkälaista palautetta osallistujat antoivat?

Kaikissa vaiheissa arvioidaan jo saatuja tuloksia, pohditaan ja päätetään seuraavan vaiheen toimenpiteitä. Viimeisen vaiheen eli pilotoinnin kokemusten jälkeen MLL Uudenmaan piiri päättää jatketaanko ja vakiinnutetaanko vertaisohjaaja -toimintamalli osaksi toimintakulttuuria.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössäni käytin toimintatutkimusta. Toimintatutkimuksen ominaispiirre on sen nimen mukaisesti tutkimus ja toiminta samanaikaisesti. Toimintatutkimuksessa

on aina mukana ihmisiä käytännön työelämästä eli tutkimus ei ole pelkästään tutkijoiden työtä, joten se edellyttää oleellisena osana yhteistyötä ja yhteistä tavoitetta. Toimintatutkimuksen eräs elementti on muutos, joka pitää sisällään myös lupauksen paremmasta. (Kananen 2014, 11.) Toimintatutkimuksessa ei puhuta koneen tai laitteen tutkimisesta, joka pohjautuu fysikaalisiin luonnonlakeihin, vaan ihmisten toimintaan toisten ihmisten kanssa. Toimintatutkimus ei ole niinkään tutkimus toiminnasta, vaan tutkimusta toiminnan sisällä toiminnan kehittämistä varten. (Heikkinen 2015, 205.)

Toimintatutkimus on syklinen prosessi, jossa yksi toimintatutkimuksen sykli pitää sisällään suunnittelun, toimeenpanon, havainnoinnin ja reflektoinnin. Sykliä seuraa uusi sykli ja jokaiseen sykliin sisältyy aina tutkimus. (Kananen 2014, 12.) Nämä syklit ilmenevät opinnäytetyöni kolmivaiheisena prosessina. Tieteellisellä työllä, kuten opinnäytetyöllä, on alku, toteutus ja loppu ja sen raportoinnin pitää olla looginen ja jäykkä (mt., 144). Opinnäytetyössä olen pyrkinyt kuvaamaan prosessin selkeästi havainnollistettavasti ja luettavana kolmen vaiheen kuvauksena.

Toimintatutkimuksessa tutkimustulokset saadaan perinteisin tiedonkeruumenetelmin eli kyselyin, havainnoinnin ja haastatteluin. Toimintatutkimus vie tutkimuksen nimensä mukaisesti toimintaan eli samanaikaisesti toteutuvat sekä toiminta, tutkimus että muutos. (mt., 16.)

Toimintatutkimus luetaan kuuluvaksi laadulliseen tutkimukseen ja tutkimusote jaetaan kahteen ryhmään: laadulliseen (kvalitatiivinen) ja määrälliseen (kvantitatiivinen). Laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin (mt., 20-21.). Laadullisessa tutkimuksessa katsotaan olevan kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavasta ilmiön käsitteellistämistä. Aineistokeskeisyyden korostamisesta huolimatta tutkija ei ole prosessin alkuvaiheessa perspektiiviton ”tabula rasa”, vaan teoreettiset näkökulmat ja vähitellen käsitteellistyvät näkemykset yhdessä tarkastelevat prosessin suuntaamisen kulkua. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruun ja teorian kehittämisen vuorovaikutteisuutta pitää luontevana. (Kiviniemi 2015, 78-79.)

Tutkimusmenetelmänä on triangulaatio. Triangulaatiota voidaan käyttää monimutkaisten ongelmien ratkaisuun ja siinä käytetään yhtä useampaa menetelmää, jotta ilmiöstä saataisiin syvälinen monipuolinen kuva. Triangulaatio voidaan jaotella neljään erilliseen muotoon: menetelmätirangulaatio, teorialirangulaatio, tutkijatriangulaatio

ja aineistotriangulaatio. Opinnäytetyössäni käytän aineistotriangulaatiota. Aineistotriangulaatio tarkoittaa tutkittavaan liittyviä erilaisia aineistoja ja niiden hyödyntämissä. (Kananen 2014, 122-123.) Vertaisohjaaja -toimintamallin kehittämisessä olen hyödyntänyt MLL:ltä saamaani yhteenvetoa heidän vapaaehtoisille teetättämästään Webropol -kyselystä. Webropol -kyselyn pohjalta olen tehnyt puhelinhaastattelut neljälle vapaaehtoiselle. Puhelinhaastattelut olen tehnyt noudattaen Arvostavan kyselyn mallia (Kuuluvainen 2016, 42). Lisäksi olen hyödyntänyt etsimäni tietopohjasta näkökulmia toimintamallin kehittämisen avuksi.

Aineiston analyysi voidaan ymmärtää aineiston järjestelyksi, käsittelyksi, muokkamiseksi tai tiivistämiseksi. Aineiston muokkaus tapahtuu menetelmillä, joita ovat muun muassa litterointi, koodaus, luokittelu tai teemoittelu. Toimenpiteillä aineisto muuttaa muotoaan. (Kananen 2014, 105.) Opinnäytetyössäni käytin teemoittelua ja sisältöanalyysillä pyrin kuvaamaan aineistoa sanallisesti tiiviissä ja yleisessä muodossa.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on aina muutos, jonka kohteena ovat yleensä ihmisiin/työntekijöihin liittyvät prosessit/toimenpiteet, joilla pyritään parantamaan kohteeksi valitun ilmiön tilaa. Pelkkä muutoksen aikaansaaminen ei riitä tieteelliselle työlle, sillä silloin on kyse normaalista kehittämistyöstä. Toimintatutkimus edellyttää ongelman ratkaisun käytäntöönpanoa. (mt., 117.)

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu erilaisista lähteistä. MLL:ltä saamani kysely aineiston lisäksi perehdyin alan kirjallisuuteen, jonkun verran alan tutkimukseen sekä mediassa esiintyviin ajankohtaisiin asioihin. Näiden lisäksi opinnäytetyössä näkyvät opinnäytetyöhön liittyvät keskustelut, palaverit ja sähköpostit. Olen osallistunut MLL:n järjestämiin tilaisuuksiin, koulutuksiin ja näin ollen hyödynnän opinnäytetyössä myös näitä havainnoitejani.

Pyrin rajaamaan aineiston vapaaehtoisten toiminnassa ja etenkin vapaaehtoisten toiminnan tukemisessa. Opinnäytetyö pitää sisällään vapaaehtoisten vertaisohjaajien koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen, joten on vaarana aineiston turha laajeneminen. Säilyttääkseni opinnäytetyön selkeän ja kapea-alaisen ytimen, rajaan aineistosta pois sinänsä mielenkiintoisia ja tärkeitä teemoja kuten ryhmäprosessi ja sosiaalinen innostaminen.

6 TUTKIMUSTULOKSET: TUUMASTA UUTEEN TOIMINTAMALLIIN

Seuraavissa kappaleissa käyn läpi koko tutkimuksen prosessin. Prosessi jakautuu kolmeen vaiheeseen:

- *VAIHE 1* (kpl 6.1); toimintamallin suunnittelu vapaaehtoisten Webropol -kyselyä ja puhelinhaastatteluita hyödyntäen,
- *VAIHE 2* (kpl 6.2); vertaistoiminnan suunnittelu, vertaisohjaajien koulutus ja
- *VAIHE 3* (kpl 6.3); pilotin kokeilu ja kokemukset.

Tämä opinnäytetyö sisältää uuden toimintamallin koko kaaren, alkaen 12.4.2018 aloituspalaverista päättyen marraskuussa 2018 pidettävään toiseen eli viimeiseen vertaistapaamiseen ja sen kokemuksiin. Joulukuussa oleva vertaisohjaajien yhteinen ilta, jossa käsitellään tätä yhteistä vertaisohjaaja kokemusta, mutta illan tarkoitus on myöskin nauttia hyvästä ruuasta ja seurasta, viihtyä yhdessä. Vertaisohjaajilta on poimittu koko ajan palautetta ja viimeisen vertaistapaamisen jälkeen MLL kyselee vielä kokemuksia tarkemmin.

Kaavio 1. Vertaisohjaaja -toimintamallin prosessin aikataulu ja vaiheet



Pilotoinnin ja kokemusten yhteenvetojen jälkeen MLL päättää jatketaanko toimintaa ensi vuoden puolella ja vakiinnutetaanko toiminta osaksi toimintakulttuuria.

6.1 VAIHE 1 (osa 1/2) Webropol -kysely vapaaehtoisille

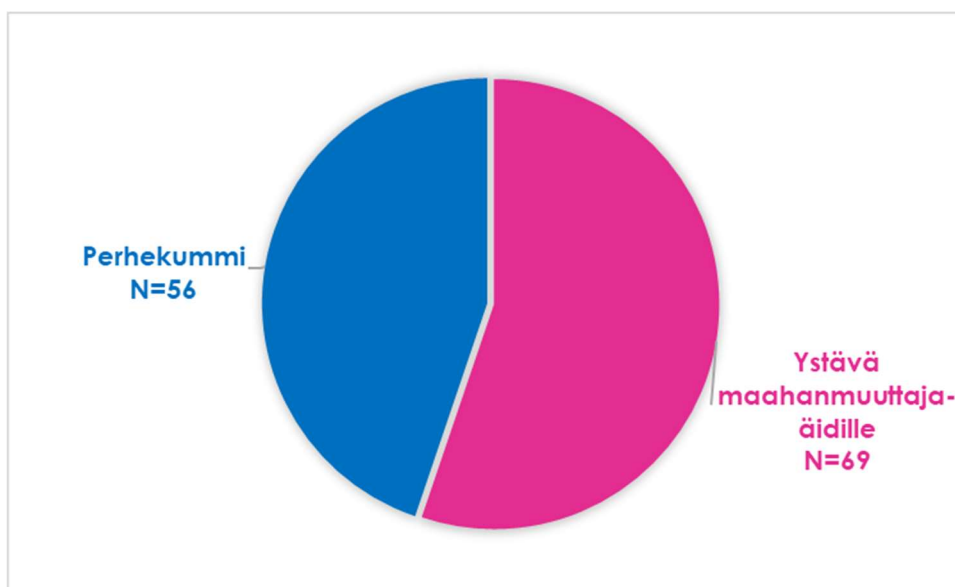
Tässä kappaleessa käyn läpi ja analysoin MLL:n tekemän Webropol -kyselyn (jatkossa pelkkä kysely) tulokset. Olen tehnyt osan informaatiosta kaavioiden muotoon ja osan tekstistä kirjoitan alkuperäiseen tyyliin, vapaaehtoisen ääntä muuttamatta. Kyselyjä tehtiin kaksi jossain määrin samaa, mutta hieman erilaista vapaaehtoisen toiminnan

erilaisuuden vuoksi, toinen perhekummeille (LIITE 1) ja toinen maahanmuuttajaäidin ystäville (LIITE 2).

Tekstissä luettavuuden selkeyttämiseksi jatkossa käytän kuvauksissa ja suorissa lainauksissa kahta väriä siten, että **perhekummeihin** liittyvät asiat esiintyvät sinisellä ja **maahanmuuttaja äidin ystävät** punaisella.

Lähtötilanteessa Uudenmaan piirin kirjoilla oli aktiivisia vapaaehtoisia yhteensä 758, näistä 206 **perhekummi** ja 552 **maahanmuuttaja äidin ystävää**. Kysely lähetettiin heille kaikille. vastauksia saatiin **perhekummeilta** 56 ja **maahanmuuttaja äidin ystäville** 69.

Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden vapaaehtoisten jakautuminen



Määrällisesti verrattuna **maahanmuuttajaäidin ystävät** vastasivat ahkerammin kuin **perhekummit**. Vastaajien määrä suhteessa kaikkiin aktiivisiin vapaaehtoisiin vastausprosentiksi muodostui **perhekummeilla** 27 % ja **maahanmuuttajaäidin ystäville** 13 %. Kaikki aktiiviset vapaaehtoiset verrattuna vastaajien määrään saadaan vastausprosentiksi 16 %, joka on vastaustuloksena hyvä.

Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajien kokemus vapaaehtoistyössä. Perhekummien kokemus mitattiin perhekummissuhteiden määränä. Valtaosalla (75 %) perhekummeista on ollut 1-2 perhekummissuhdetta ja 3-4 suhdetta löytyi 21 % vastaajista. Alle 1 % osuudella mukaan mahtui myös kaksi konkaria suhteiden ollessa 5 tai enemmän.

Kaavio 3. Vastaajien kokemus perhekummissuhteina



Maahanmuuttajaäitien ystävien kokemus mitattiin vuosina ja vastaajat jakautuivat siten että 49 %:lla vastaajista on alle yhden vuoden kokemus. Vastaajista 35 % on toiminut 1-2 vuotta ja loput 16 % ovat toimineet ystävänä 3 vuotta tai enemmän.

Kaavio 4. Vastaajien kokemus maahanmuuttajaäidin ystävänä vuosina

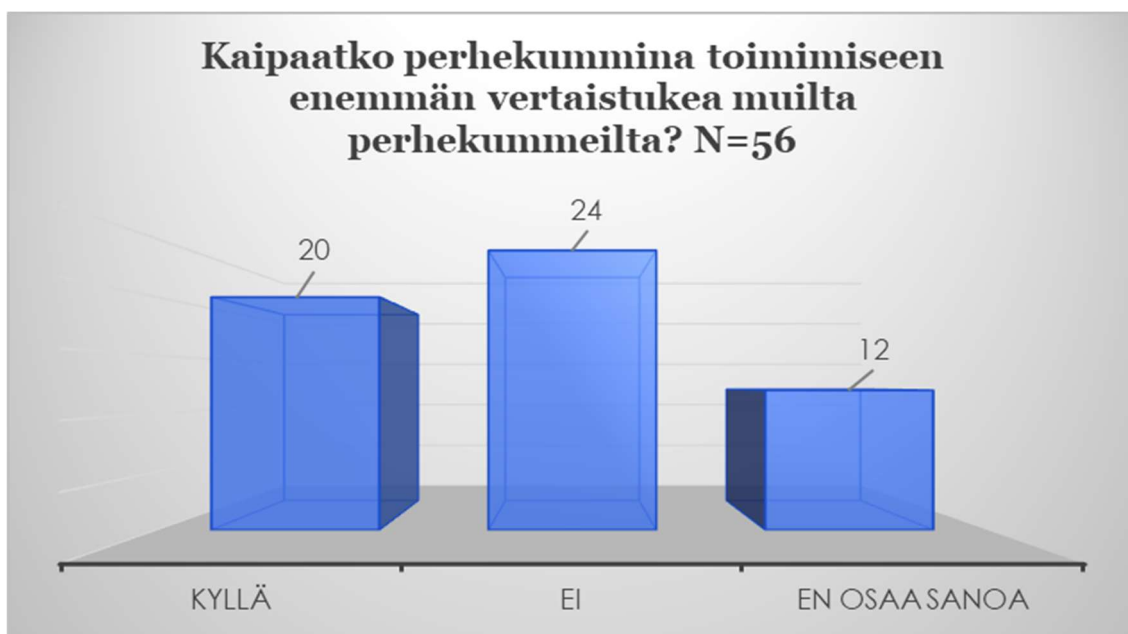


On siis nähtävissä, että kummassakin toiminnoissa aktiivisimpia vastaajia ovat olleet pääosin tuoreet vapaaehtoiset.

6.1.1 Tarvitaanko vertaistukea?

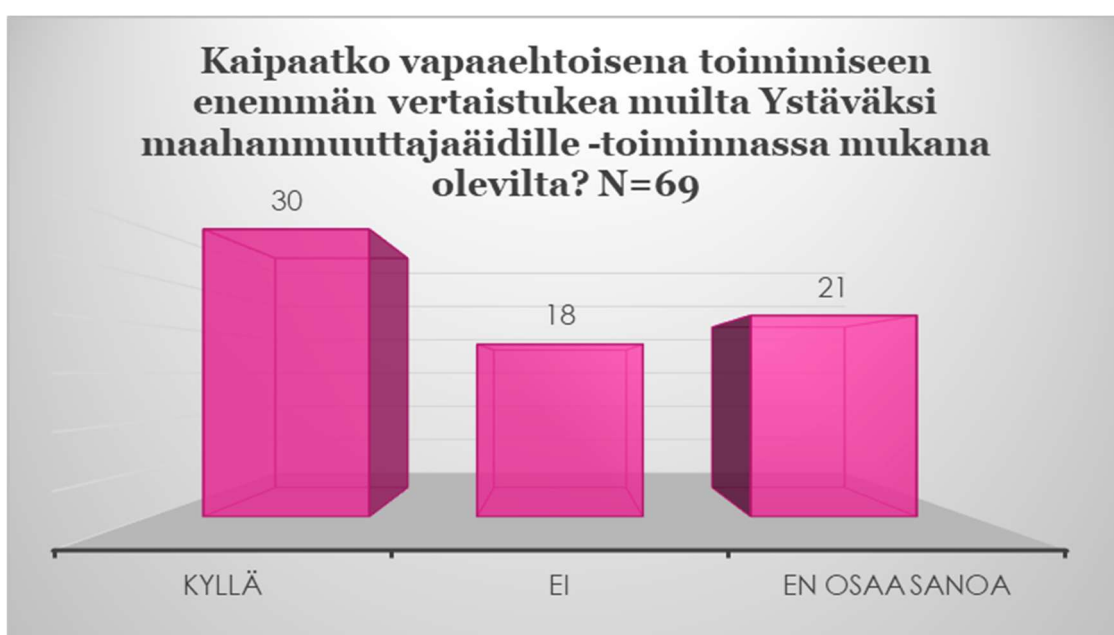
Kyselyssä haluttiin saada tieto vertaistuen tarpeesta. [Perhekummeista](#) 43 % vastasi, ettei kaipaa ja 36 % kertoo kaipaavansa vertaistukea. Jäljelle jääneet 21 % kertoivat, etteivät tiedä kaipaavatko he vertaistukea. Ajattelen, että nämä 21 % vastaajista saattaisivat kiinnostua vertaistoiminnasta, sen ollessa riittävän mielenkiintoista, heidän toiveisiinsa ja elämäntilanteeseensa muutoinkin sopivaa.

Kaavio 5. Perhekummien kaipausta vertaistukeen



Maahanmuuttajaäidin ystäväistä 43 % kaipaavat vertaistukea ja 30 % ei tiennyt. Vastusten perusteella 26 % totesi, ettei kaipaavata vertaistukea.

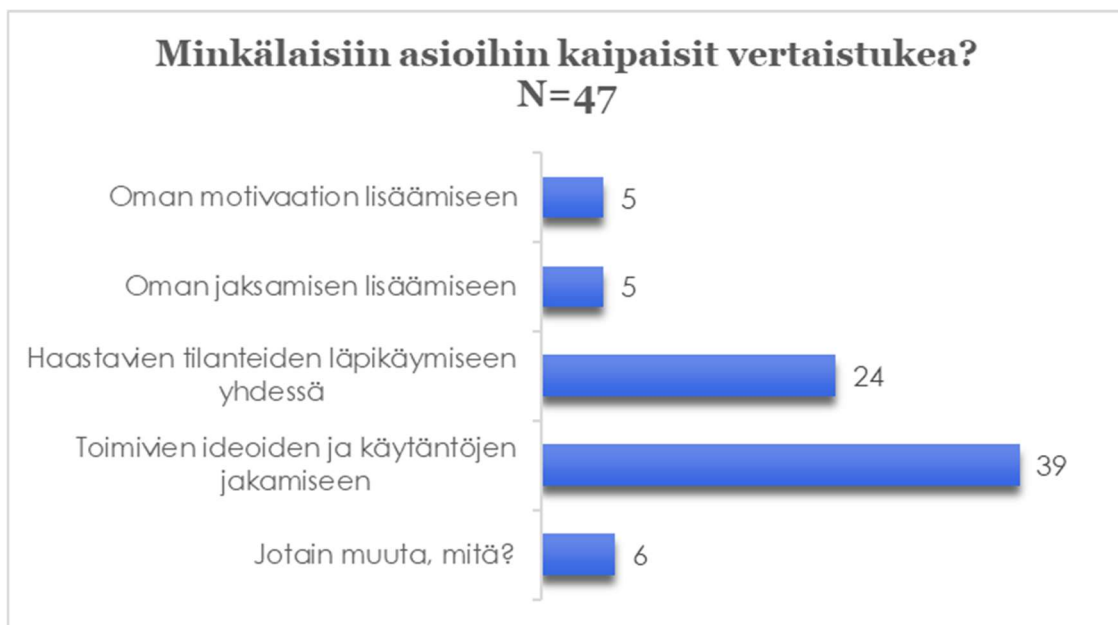
Kaavio 6. Maahanmuuttajaäidin ystävien kaipausta vertaistukeen



Näiden vastausten perusteella voimme todeta, että vertaistuelle on tarvetta ja seuraavassa ilmenee, minkälaista tämä vertaistuki toivomusten mukaan on.

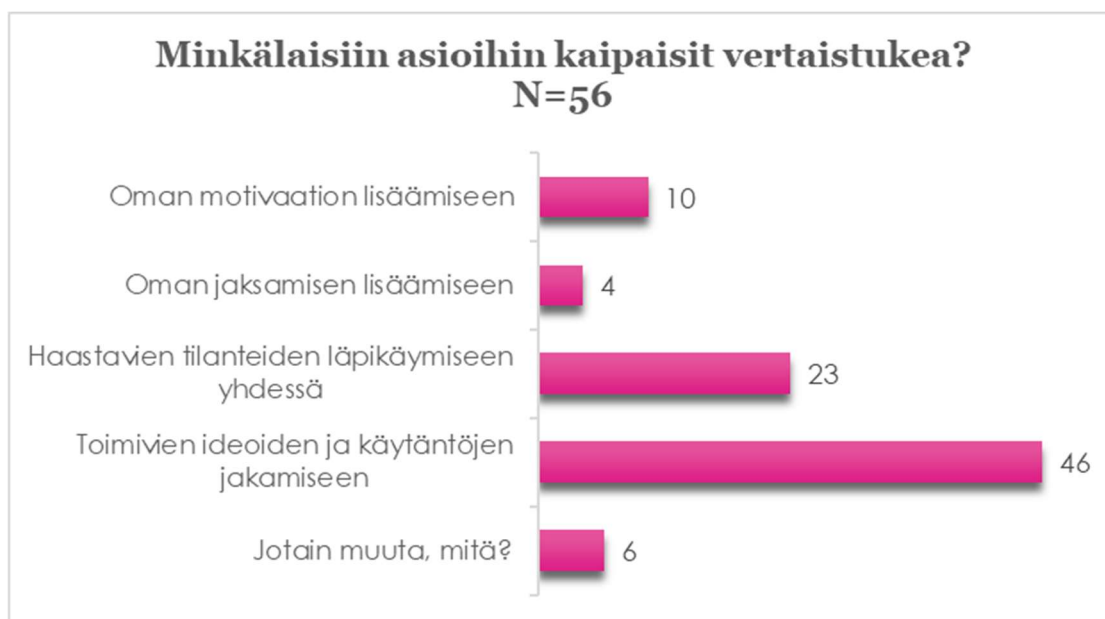
Kysyttäessä minkälaisiin asioihin on tarve vertaistuelle, [perhekummeista](#) valtaosa eli 83 % koki kiinnostavaksi toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamisen ja 51 % haastavien tilanteiden läpikäymisen yhdessä. Lisäksi 11 % ovat kiinnostuneista oman motivaation ja jaksamisen lisäämiseen sekä 13 % esittivät omia toiveitaan, jotka esittelen tarkemmin tuonnempana.

Kaavio 7. Perhekummien vertaistuen tarpeesta



Maahanmuuttajaäidin ystävistä 82 % toivoi vertaistukea toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen ja 41 % haastavien tilanteiden läpikäymiseen yhdessä. Vastaajista 18 % vertaistukea oman motivaation lisäämiseen, jotain muuta toivottiin 11 % ja 10% kokee tarvetta oman jaksamisen lisäämiseen.

Kaavio 8. Maahanmuuttajaäitien toiveet vertaistuen muodosta



Edellisissä kysymyksissä vastaajan oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, koska haluttiin kaikkien toiveiden nousevan esille. Havaittavissa on, että [perhekummeilla](#) ja [maahanmuuttajaäidin ystävillä](#) on hyvin samankaltaiset ajatukset siitä, mihin he vertaistukea tarvitsevat. Tärkeimmäksi kummallakin nousi toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakaminen ja toiseksi tärkeimmäksi haastavien tilanteiden läpikäyminen yhdessä. Kiinnittäisin vielä huomiota oman motivaation lisäämiseen, johon [perhekummeista](#) 11 % kokee tarvitsevansa vertaistukea ja vastaavasti [maahanmuuttajaäidin ystävillä](#) tarve on 18 %:lla eli noin viidenneksellä. Lähdin miettimään tätä eroa ja sen syitä. Onko mahdollista, että toiminnanohjausten järjestäminen [perhekummeille](#) ja sen puuttuminen [maahanmuuttajaäidin ystäviltä](#) heijastuu tässä kyselyssä. Tämä on vain arvailua, mutta ottaisin asian kuitenkin muistettavana havaintona.

Muutama vastaaja halusi tuoda esille tuentarpeen kommunikaation kanssa. Eräs vastaaja pohti yhteisen kielen puuttuessa, miten ja mistä asioista voi kommunikoida. Pohdintaa herätti myös tietämättömyys siitä, mistä asioista voi ylipäättään puhua.

”Kaipaisin arabiantaitoista henkilöä tulkkamaan muutaman perustavan keskustelun.”

Vastauksissa nousi esiin rajat, miten asettaa rajat kummiperheelle ja myöskin omat jaksamisen rajat.

Vastauksissa toivottiin yhdessä olemista ja yhdessä tekemistä. Kolme vastaajista toivoi voisi olla muuten vaan keskustelua ja kokemusten vaihtoa ja eräs totesi mukavaksi mielekkään yhteistoiminnan.

”Kokemusten vaihto riittäisi. Nyt toimin ilman kontaktia kehenkään toiseen vapaaehtoiseen.”

Näiden vastausten pohjalta vertaistuki vaikuttaa olevan luonteva ja tarpeisiin vastaava toimintamuoto. Vertaistoiminta luodaan tukemaan vapaaehtoisten osallisuutta ja vahvistamaan jaksamista. Vertaistuella voidaan lisätä tietoisuutta ja ideoita erilaisista toimintatavoista, kuten siinä tilanteessa, kun ei ole yhteistä kieltä eikä olla varmoja, miten lähdetään kommunikoimaan. Vertaistuki tarjoaa mahdollisuuden mukavaan yhdessäoloon sekä parhaimmillaan poistaa vapaaehtoisen yksinäisyyden tunnetta.

Kyselyssä kävi ilmi, että 11 % **perhekummeista** ja 7% **maahanmuuttajaäidin ystävistä** toivovat tukea oman jaksamisen lisäämiseen, johon vertaistuen ja tämän uuden toimintamallin toivotaan myös vaikuttavan.

Vastauksissa nousi esille haastavien tilanteiden jakaminen yhdessä ja tässä kohtaa en tarkemmin tiedä minkälaisia haastavia tilanteita tarkoitetaan. Haastavissa tilanteissa on tärkeä myös muistaa ammatillisen tuen merkitys. Vertaistuki ei poista koordinaattoria ja hänen vastuutaan vapaaehtoisten ohjaamisesta. Perimmäisenä ajatuksena on, että kaikki osapuolet; vapaaehtoinen, vertaisohjaaja sekä koordinaattori, toimivat toisiansa tukien. Kaikilla vapaaehtoisilla on koordinaattori, jonka puoleen haastavissa tilanteissa on mahdollisuus kääntyä.

6.1.2 Jos tarvitaan, niin minkälaista vertaistukea?

Mikäli vertaistuelle on tarvetta, haluttiin samalla saada selville minkälaista vertaistukea vapaaehtoiset toivovat.

Tärkeimpänä vertaistuen muotona **perhekummeista** 85 % toivoo ryhmämuotoisia tapaamisia ja 52 % toiminnallista yhdessä tekemistä. Heistä 38 % toivoo puhelintukea tarvittaessa ja 6% verkkopohjaista tukea.

Tässä kohtaa avoimeen kysymykseen jotain muuta oli 6 % vastanneista eräs toivoi chat verkossa ja eräs vapaamuotoisia tapaamisia, koska ne ovat yleensä parhaita. Eräs vastaajista toivoi kummin kummia:

”Kummin kummi – eli kummipari, nimetty kaveri, jonka kanssa vaihtaa kuulumisia.”

Kaavio 9. Perhekummien toive vertaistuen muodolle



Maahanmuuttajaäidin ystävistä 66 % toivoo ryhmämuotoisia vertaistapaamisia ja 53 % toiminnallista yhdessä tekemistä. Heistä 28 % toivoo puhelintukea tarvittaessa, verkkopohjaista tukea 21 % sekä jotain muuta 12 %.

Runsasta kiinnostusta saanut ryhmämuotoiset tapaamiset näkyivät myös avoimen kysymyksen vastauksissa. Eräs vastaaja ehdotti alkuvaiheeseen tiivistä parityöskentelytapaamista ja toinen yhteisiä tapaamisia äitien ja heidän ystäviensä kanssa.

”Koulutuspäivä-tyyppiset kokoontumiset, joissa voisi jakaa omia kokemuksia ja kuulla toisten kokemuksia ja joissa voisi saada esim. lisää tietoa kulttuureista ja maiden tavoista.”

Verkkopohjaista toimintaa, kuten Facebook-ryhmä ja ylipäätään sosiaalista mediaa toivottiin myös.

Kaavio 10. Maahanmuuttajaäidin ystävien toive vertaistuen muodolle



Jälleen on havaittavassa kummankin vapaaehtoisryhmän samankaltaisuus. Kummassakin ensisijaisena toiveena on ryhmämuotoiset vertaistapaamiset ja toisena toiminnallinen yhdessä tekeminen.

Kiinnitin huomiota siihen, että **perhekummeista** 38 % ja **maahanmuuttajaäidin ystäväistä** 28 % toivovat puhelintukea tarvittaessa. Koulutuksissa ja tapaamisissa ammatillinen henkilöstö, koordinaattorit ohjeistavat vapaaehtoisia soittamaan matalalla kynnyksellä, joten jäin miettimään, että korostuuko tässä vertaistuen merkitys. Joissakin tilanteissa ja asioissa ehkä mieluummin soitetaan toiselle vapaaehtoiselle kuin koordinaattorille, koska toinen vapaaehtoinen todennäköisesti ymmärtää vapaaehtoisuuteen liittyvät asiat eri tavalla kuin koordinaattori.

6.1.3 Muita ideoita tai ajatuksia vertaisohjaaja toimintaan

Kyselyssä haluttiin antaa tilaa vapaalle ajattelulle ja ideoinnille. [Perhekummeista](#) 19 ja 23 [maahanmuuttajaäidin ystävää](#) vastasivat tähän avoimeen tehtävään. Ilahduttavan paljon vastaajat olivat nähneet vaivaa ja miettineet vertaisohjaaja toimintamallia. Seuraavaksi olen koonnut vastaukset ja ryhmitellyt ne teemoittain. Yksityisyyttä suojatakseen olen kahta vastausta muokannut poistamalla nimiä.

Useampi vastaaja koki, ettei ainakaan tällä hetkellä koe tarvetta vertaistuelle. Seitsemän vastaajista kertoi, että kummisuhde on niin tuore ja kaikki on sujunut hyvin eli eivät ole kaivanneet mitään tukea.

”Olen ollut niin vähän aikaa toiminnassa et ei osaa vielä miettiä mitä oikeasti tarttis. Tämän hetkinen kummiperhe on ylittänyt kaikki odotukset. Ei olla vielä tehty mitään erikoista. Olemme olleet heidän kotonaan ja menty lasten ehdoilla ja tutustuttu ajankans. Kovasti odotamme Suomenlinnan retkeä. Niin ja hyvää ilmaa.”

”Hei! Olen mukana ikään kuin nukkuvana jäsenenä, koska minulle osoitettuja kahdesta YMA-ystävästä on tullut ihan oikeita ystäviä ja tapamme monta kertaa vuodessa, joskus viikoittain. Tässä elämäntilanteessa en pysty ottamaan lisää ystäviä.”

Joku vastaajista koki selkeää tarvetta vertaistuelle ja jollakin heräsi epäilyksi siitä mihin tarpeeseen vertaistuki kykenee vastaamaan.

”Vertaistuki ei välttämättä ole paras ratkaisu akuuteissa tilanteissa, siksi muutama vapaamuotoinen tapaaminen vuosittain olisi minusta riittävä.”

”Tämä vapaaehtoistoiminnan muoto on lopulta ollut aika yksinäinen, koska ystävyysuhde ei oikein lähtenyt käyntiin. Ehkä siihen vertaistoiminnan tuominen voisi vastata.”

Vertaistuelle ei tarvita varsinaista syytä tai ainakaan ongelmaa, voi vain osallistua ja olla yhdessä.

”Olen ollut aika kauan ystävänä, ja tavallaan irtautunut muista vapaaehtoisista ja MLL:stä. Kuitenkaan kysymys ei ole tavallisesta ystävydestä, esimerkiksi ei voi kertoa omista huolistaan, ettei kuormita ystävää. Vapaaehtoistyö ja kaveruus sekoittuu, mikä varmaan idea onkin. Ehkä siksi olisi joskus kiva jutella muidenkin samassa tilanteessa olevien kanssa.”

Kommunikaatioon ja kulttuurisiin seikkoihin koettiin tarvittavan apua, kuten tulkkia tai liiton edustajaa väärinkäsitysten ehkäisemiseksi.

”Kaiken perusta on mielestäni yhteinen kieli, jos ei osaa englantia ja suomi on ihan alkutekijöissään niin kyllä se yhteinen kommunikointi on aika puurtamista. Ei siinä auta, jos muutaman numeron tietää, vaikea on keksiä yhteisiä puheenaiheita, kun ollaan tässä kielellisessä vaiheessa. Ja sitten siitä kotouttamisesta; enemmän tietoa meille ystäville siitä kulttuurista, jonka pohjalta on tosi vaikea kotouttaa. Pitäisi ymmärtää enemmän (meidän suomalaisten ystävien) perheiden sisäisiä rakenteita suhtautumista kodin ulkopuoliseen maailmaan!”

Vastaajilla oli toiveita ja ideoita tiedonsaantiin sekä koulutuksiin. Kiinnostavia aihepiirejä olivat kaikenlainen lapsen liittyvä kuten kasvatus, hyväksi havaitut toimintatavat, omasta jaksamisesta huolehtiminen. Vastaajat toivoivat asiantuntija-alustuksia ja eräs mainitsi psykiatrisen tuen tarpeen perheelle rankkojen kokemusten jälkeen. Eräs vastaajista ehdotti vapaaehtoisten saataville koottua eri kulttuureihin, maahanmuuttajien kokemuksiin ja tutkimuksiin liittyvää kirjallista materiaalia kuten kirjoja, esitteitä ja monisteita.

”Olisi hyvä tietää, mikä on perheen tilanne turvapaikan saamisen suhteen. Myös olisi hyvä tietää, osaako perheen äiti (tai isäkään) lukea tai kirjoittaa omaa kieltään”

”Hei. Tuli mieleen tämän kyselyn pohjalta, että olisi kiva, kun joku keräisi ja lähettäisi vaikkapa sähköpostitse vinkkejä, mitä maahanmuuttajan kanssa voisi tehdä. Olen itse välillä niin kiireinen, että huomaan aivan liian myöhään mukavia tapahtumia, kuten esim. tänään vasta aamulla muistin, että Viikin lemmiähän olisi voinut mennä katsomaan”

Yhdessä toimiminen heidän mielestään voisi seitsemän vastaajan mielestä olla ryhmässä tapahtuvaa tapaamista. Näihin tapaamisiin voisi keksiä jonkin teeman, jutella kokemuksista ja saada vinkkejä, toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamista. Eräs kertoi kokeneensa yhteiset tapaamiset hyvin tärkeiksi.

”Ryhmät kokoontuvat tietyn kysymyksen tai aiheen ympärille. Perhekummit voisivat vetää tilaisuudet vuorotellen, jos MLL:n henkilökuntaa ei riitä tähän. Perhekerhon tapaan?”

Vastauksissa löytyi myös kiinnostus tietää maahanmuuttajien kokemuksia ystävätoiminnasta.

”Maahanmuuttajien kokemuksia ystävätoiminnasta voisi sitten keskustella vertaistoimintatapaamisissa ja jakaa ideoita ongelmista tai onnistuneista ratkaisuista tai jotakin tämän tapaista :).”

”Olisi kiva, jos maahanmuuttajien kokemuksia ystävätoiminnasta voisi myös kartoittaa”

Eräs vastaajista toivoi yhteistä toimintaa perhekummien ja maahanmuuttajaäidin ystävien kesken.

”Itse olen perhekummina ja minulla ollut kummiperheinä kaksi maahanmuuttajaperhettä. Toivoisin esim. jollain tavoin integroitua kummi & ystäväksi maahanmuuttajalle koulutusta/toimintaa.”

Tapaamisia toivottiin myös niin että vapaaehtoiset että perheet ja maahanmuuttajaäidit olisivat yhdessä.

”Voisi olla motivoivaa ja hyödyllistä, että osana tällaista vertaisryhmätointa olisi vapaaehtoisille ja heidän maahanmuuttajaystävilleen yhteistä tekemistä porukalla. Tämä helpottaisi tutustumisessa alkuun pääsyä, joka saattaa olla melko haastavaakin, etenkin, jos kielen kanssa on ongelmia. Yhteinen, toiminnallinen tekeminen olisi toimiva lisä tässä tutustumisvaiheessa”

Vertaistapaamisten sisällöksi toivottiin esimerkiksi erilaisia aktiviteetteja, kuten retkiä, vierailua museoon tai ulkoilualueelle. Yhteisillä tapahtumilla ja illanvietoilla eräs vastaajista totesi olevan vaikutusta yhteishengen kohoamiseen ja samanhenkisten ihmisten löytämiseen.

”Ei tarvita ohjelmaa, aihetta tai alustusta, kootaan vain ihmiset yhteen esim. pienen tarjoilun ääreen tai luontoretelle ja annetaan ihmisten puhua pienissä ryhmissä omia aikojaan. Kontakteja muihin tukihenkilöihin ei oikein muuten saa eikä asioista ei voi puhua muiden ihmisten kanssa.”

Vastausten seasta löytyi hieman toisenlainen kommentti koskien aktiivisuutta.

”Kyllä perhekummit saisivat olla aktiivisempia osallistumaan yhteistapaamisiin. Ainahan se ei ole mahdollista, mutta jonkinasteista sitoutumistahan se tämäkin homma edellyttää niin vapaaehtoista kuin se onkin.”

Vapaaehtoiset kokivat tarvetta verkkopohjaiselle toiminnalle, esimerkiksi MLL:n sivuilla salasanan takana toimiva keskustelu tai toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakaminen netissä.

Vapaaehtoisilla on mielipiteitä ja toiveita etäisyyksien ja siirtymien suhteen. Kolme vastaajista esitti toiveen tapaamisten järjestämistä omalla paikkakunnalla.

”Toivoisin sopivia, rauhallisin tapaamispaikkoja. - Kirjastoissa helposti häiritsee muita, kotiin ei haluaisi kutsua (ainakaan heti koko sukua)”

Vastaajat ilmaisivat toiveensa vertaistapaamisten ajankohdasta tai määrästä. Eräs totesi, että aikataulujen yhteensovittaminen on hankalaa työpäivän jälkeen ja viikonloppuna on harvoin aikaa ja toisella vastaajista vuorotyön tekeminen vaikeuttaa.

”Mielestäni kaksi kertaa keväällä ja sama määrä syksyllä on sopiva määrä tapaamisia”

”Se, että seuraavan kerran on nyt syksyllä jokin yhteinen juttu, ei oikein tunnu riittävältä.”

Vapaaehtoisuus herättää hetkittäin huolta ja epävarmuutta. Eräs vastaajista toivoo koottuja ratkaisumalleja haastaviin tilanteisiin perheiden tapaamisiin liittyen ja eräs sanoi vertaistuen olevan tarpeen, etenkin silloin, jos perheellä on vaikea asema. Muutama vastaaja totesi tapaamisten sopimisen olevan hetkittäin hankalaa.

”Ainoa ongelma on ettei maahanmuuttajaäiti taida olla kiinnostunut toiminnasta”

”Minulla on kyllä motivaatio nyt vähän hiipunut, kun on kieliongelma ja töideni vuoksi en aina saa sovitettua tapaamisiakaan. Tunnen ettei minusta ole kovinkaan paljon hyötyä.”

”Eräässä kuussa tapasin ystäväni 3 kertaa. Samassa kuussa eräällä viikolla hän halusi tavata vielä neljännen kerran. Kun tämä neljäs kerta ei minulle käynyt, alkoi hänelle ilmaantua esteitä, milloin mistäkin syystä. Pari kolme kk yritin, sitten luovutin tapaamisiin pyytelyn. Sen jälkeen en ole hänestä kuullut.”

Vastaustauksista löytyi ideoita vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi.

”Ehdotus perhekummitoiminnan laajentamisesta siten, että maahanmuuttajilla olisi mahdollisuus kummiperheeseen, vanhemmat + lapset, ei vain yhtä aikuista.”

Vertaistuesta voi hyötyä saamalla vastauksen mietityttävään asiaan.

”Herää ajatus luottamuksellisuudesta, eli voiko ystäväasioita kertoa edes muille vapaaehtoisille? Joskus on vaikea vetää rajaa siitä, mikä on luottamuksellista ja mikä ei.”

Eräs vastaaja kokee vertaisuuden tärkeäksi ja on kiinnostunut toimimaan vertaisohjaajana.

”Minulla on vasta ensimmäinen kummisuhde menossa. Kun kokemusta kertyy, voisin ajatella toimivani vertaisohjaajana.”

Kyselyn pohjalta oli havaittavissa, että vapaaehtoiset ovat kiinnostuneita kouluttautumaan, halukkaita oppimaan uutta ja kehittämään taitojaan uusilla ideoilla ja keinoilla. Kouluttautuminen ja uuden oppiminen nähdään kommunikaation kehittämisenä, yhteisen kielen löytämisenä ja vahvistamisena, kulttuurien ymmärtämisenä ja asiantuntija-apuna, kuten tulkit ja psykiatrinen osaaminen.

On hyvä muistaa, että kaikki vapaaehtoisten ystävä- tai kummissuhteet eivät ole traagisia, vaan mukana on paljon iloista yhdessä oloa, aitoja ja mukavia kohtaamisia ilman ongelmia. Kuitenkin joissakin tilanteissa on traumaperäisiä kokemuksia ja kulttuurisia, vaikeasti hyväksyttäviä tai kestettäviä tilanteita, jolloin jaksaminen on koetuksella. On myös hyvä huomioida, että pelkästään aikataulujen yhteensovittaminen saattaa olla äärimmäisen hankalaa. Vapaaehtoisella saattaa olla halu tapaamisiin, mutta oma elämäntilanne tekee sopimisen hankalaksi ja saa aikaan riittämättömyyden tunteen. Riittämättömyyden tunnetta herättää myös epävarmuus siitä, onko oma vapaaehtoistyö tarpeellista. Tässä kohtaa on hyvä nostaa esille johdannossa mainittu Vesterisen tapaus, jossa vapaaehtoistyö johti totaaliseen väsymiseen. Vastuullinen järjestö pitää huolen vapaaehtoisten jaksamisesta, riittävästä osaamisesta ja vapaaehtoistyön mielekkyydestä. Kyselyn pohjalta ajattelen, että vertaistuellalla ja tässä vertaisohjaaja -toimintamallilla kyetään vaikuttamaan vapaaehtoisen jaksamiseen. Parhaassa tapauksessa estetään totaalinen väsymys, kun pidetään huoli, että kukaan ei jää yksin niin omien kuin perheiden asioissa. Kyselyssä nouseekin yhdessä olemisen merkitys ja vapaaehtoisilla oli selkeitä toiveita minkälaista tämä yhdessä oleminen voisi olla. On vain tarjottava mahdollisuus yhdessä olemiseen ja toimimiseen.

Webropol -kyselyn jälkeen haluttiin vielä saada yksityiskohtaisempaa tietoa vapaaehtoisilta, joten päätettiin tehdä toinen haastattelu puhelinhaastatteluna muutamalle vapaaehtoiselle. Puhelinhaastattelusta jatkan seuraavassa kappaleessa.

6.2 VAIHE 1 (osa 2/2) Puhelinhaastattelu

Kyselyjen jälkeen tehtiin haastattelu neljälle vapaaehtoiselle, jotka MLL:n työntekijät olivat valinneet. Haastattelun kysymykset muotoilin Arvostavan kyselyn mallia hyödyntäen. Tein haastattelu kysymykset, MLL:n koordinaattori tarkasti ne ja pienen

muokkaamisen jälkeen haastattelu runko oli valmis (LIITE 3). MLL:n työntekijät olivat kysyneet vapaaehtoisilta luvan antaa yhteystietonsa. Nämä puhelinkeskustelut käsittelemme nimettöinä ja muotoilen vastaukset niin, että tunnistamisen mahdollisuutta ei ole.

Puhelinhaastattelut olen tehnyt arvostavan kyselyn mallia noudattaen. Arvostava kysely on ratkaisukeskeinen ja sen tarkoitus on rakentaa uutta toimivien ja onnistuneiden asioiden varaan, sen sijaan että keskityttäisiin ongelmiin ja niiden ratkaisemiseen. Tämän mallin voima piilee sen kyvyssä löytää toimivia toimintamalleja ja saada organisaation toimijat näkemään oma toimintansa positiivisesta näkökulmasta. Arvostava kysely on voimauttava ja sitouttava työkalu. Arvostava kyselyn kulku on vaiheittainen, jonka ensimmäisessä vaiheessa tavoitteena on *löytää jotain mikä toimii*. Toisessa vaiheessa *visioidaan* miten kokemus olisi täydellinen ja kolmannessa vaiheessa *suunnitellaan* miten ne voisi toteutua. Viimeinen eli neljäs vaihe on toiminnan *konkreettista toteuttamista*. (Kuuluvainen 2016, 42.)

Haastattelu on rakentanut kolmeen osa-alueeseen. Ensimmäinen osio koskee vapaaehtoistyötä ja omia kokemuksia siinä toimimisessa. Toisessa vaiheessa keskitytään vertaisohjaaja -toimintamalliin ja kolmannessa vaiheessa poimitaan ideoita ja ajatuksia vertaisohjaaja koulutukseen liittyen. Neljännessä ja viimeisessä vaiheessa on vielä mahdollisuus kertoa vapaasti mieleen juolahtavia asioita. Osa vastauksista ei ole suoria vastauksia kysymyksiin, mutta tuon ne tässä esille, koska arvelen niiden merkityksen olevan vapaaehtoisille tärkeitä ja näitä merkityksellisiä asioita haastattelussa etsitään.

Ensimmäisessä vaiheessa keskustelimme siitä, *mikä on ollut parasta* perhekuumina toimimisessa/maahanmuuttajanaisen ystävänä toimimisessa. Haastateltavat kertoivat, miten merkittävää ja kokonaisvaltaista toiminta on. Eräällä oli kokemusta myös siitä, miten on saanut olla mukana perheen elämän merkittävässä tapahtumissa ja siitä miten oma perhe on mukana toiminnassa.

”Tuntee olevansa hyödyksi ja avuksi, ei ole turhaa hommaa”

”Irrottaa omasta stressaavasta työstä, riippumatta kuitenkin millainen päivä perheessä on”

”Mielenkiintoista on ollut kokea toisesta kulttuurista tulevan äidin maailma”

”Lämmin vastaanotto ystävyydelle”

Vapaaehtoiset kertoivat *minkälaisia tunteita* ovat käyneet läpi perhekummissuhteen/ystävyyssuhteen aikana. Tuntemuksia löytyi runsaasti. Eräs koki positiivisia tunteita ja toinen huolissaan oloa. Eräs kertoi kokevansa kiitollisuutta, toinen olevansa tosi tyytyväinen ja kolmas iloa uudesta ihmisestä ja auttamisesta. Esille nousi epätoivo yhteisestä kielestä ja neuvottomuutta siitä, miten toimia, kun esimerkiksi liikennekäyttäytyminen ei ole Suomen lakien ja turvallisuuden mukaista. Mukavalta on tuntunut luottamuksen tunne, joka ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa äiti rukoilee vapaaehtoisen läsnäollessa.

”Ylpeyttä perheen hyvistä asioista, tyydytystä, kun apu vie eteenpäin”

”Onnellisuutta, sain lämpimän sydänystävän”

”Pelko ettei osaa, ei yhteistä kieltä mutta google käännejällä pärjätään”

”Epävarmuus vieraasta kulttuurista, ettei loukkaa”

Haastattelun yhteydessä pohdittiin miten vapaaehtoistyön kokemus *voisi olla täydellinen*. Eräs kertoi lähtötilanteen olleen vaikea perheen kanssa, mutta koordinaattorilta saivat apua tilanteeseen. Eräs totesi saaneensa tuen, jos on haasteita hän ottaa yhteyttä. Esille nousi halu tietää ja ymmärtää kulttuurieroja, jotka näkyvät esimerkiksi perhe-suhteissa ja lasten kasvatuksessa. Toivottiin yhteistä keskustelua vapaaehtoisten kokemuksista, uusista keinoista, helposti löydettävää valmiiksi koottua tekemisenideoita ja

vapaaehtoisen vastuu rajojen vahvistamisesta. Esitettiin toive, jossa vapaaehtoiset, äidit ja ystävät voisivat olla kaikki yhdessä.

”Ei mitenkään. Koulutus ja tuki hyvät. Matkakorvaukset hyvät, muuten en pystyisi tekemään”

”Itselläni onnistuneita perheitä, olen kuullut muilla epäonnistuneitakin”

”Ollaan nähty kahdestaan kerran, muuten koko perhe mukana tai ainakin lapset. Olisi hyvä ottaa huomioon koulutuksessa”

”Voin opiskella itse, mutta kulttuuriin liittyvät tiedot olisivat hyviä”

”Olisi hyvä, jos olisi valmis sanasto, jossa joka kielestä esimerkiksi 30 valmista sanaa tai lausetta”

Haastattelun toisessa vaiheessa keskitytään *vertaistukeen*. Haastattelussa kysyin vapaaehtoisilta minkälaista tukea he toivovat tai olisivat aiemmin toivoneet kummisuhteen/ystävyyssuhteen aikana. Vastauksissa toivottiin neuvoja sosiaalityön puolelta sekä muslimikulttuurista, kuten rukouksiin ja ruokailuun liittyen. Eräs kertoi ryhmätapaamisten olevan hyviä ja mukava olisi koordinaattorin kanssa joskus keskustella kahden kesken. Hyväksi tueksi ehdotettiin puhelinnumeroa, johon voisi hankalassa tilanteessa soittaa, ei tarvitsisi jäädä yksin miettimään. Vaikka ei tarvitsisi ikinä soittaa olisi hyvä tieto olla olemassa. Eräs vastaajista totesi, että työntekijöiden vaihtuvuus ei ole hyvä asia.

”Yhteyshenkilö vaihtui usein, eikä aina saanut kiinni, jos oli kysyttävää perheestä”

Kysyttäessä vertaistapaamisten määrästä kaksi totesi että 2-3 kertaa vuodessa riittää ja eräs toivoi 3 tapaamista syksyllä ja 3 keväällä. Eräs sanoi, että ei hirveästi tarvitse tapaamisia, mutta toivoi WhatsApp -rinkejä.

”Tapaamisissa samoja, mutta myös uusia kasvoja sekaisin, keskustelusta tulisi silloin hyvää”

”Perheiden kanssa teemailtoja, joissa esitellä itsensä, oma ruokansa ja yhdessä maistellaan”

Kaikki haastateltavat pitivät mahdollisena toimia vertaisohjaajana muille. Kaksi kertoi, että tämän hetkiseen työ- tai elämäntilanteeseen sitä olisi hankala yhdistää.

”Kiinnostaisi, mutta ei sovi välttämättä työkuvioihin ja tarvitsisin tehtävään ohjausta”

Vastaajat totesivat hyvän vertaisohjaajalla olevan elämäkokemusta ja olemukseltaan rauhallinen. Vertaisohjaajalla ei tulisi olla vahvoja periaatteita lastenkasvatukseen, koska perheeseen ei mennä opettamaan oikeata elämäntapaa tai arvoja, koska pitää muistaa oma rooli. Vertaisohjaajan olisi hyvä olla kuunteleva, sellainen, joka aistii kysymyksiä ja huolia. Kannustava ja pystyy näkemään iloa. Vertaisohjaajan olisi hyvä ymmärtää erilaiset tavat, toiveet ja odotukset.

”Konkreettisia ideoita, lasten leikittämisestä huutoraiivokohtauksiin”

”Avoin ja perehtynyt, nähnyt erilaisia taustoja, tietää ja tuntee perheiden tavallista arkikäytäntöä”

”Toimisi moottorina, herättää ajatuksia mitä voisi tehdä ilman kielitaitoa esim. kuvilla. Saa liikkeelle omia ideoita ja niiden jakamista. Ei ohjaaja eikä neuvonantaja, vaan antaa öljyä, että asiat liikkuvat”

Kolmannessa vaiheessa haastateltavilta kysyttiin asioita, joita heidän mielestään olisi hyvä huomioida koulutusta suunniteltaessa. Eräs vastaajista toivoi valmennusta erityishaasteisiin, esimerkiksi lasten haasteisiin silloin kun lapsella on ADHD, tietäisi itse, miten on hyvä toimia. Itse voi hakea tietoa, mutta verkko ei aina ole paras paikka tiedonhakuun. Lisää toiveita keräsi kulttuuristen erojen, kuten ympärileikkaus tai tervehtiminen, esiin nostaminen.

”Koulutuksen ajankohta ei elokuun lopulla, kun koulut alkavat tai joulun alus aikaan. Koulutuksessa voisi olla filminpätkiä eri kulttuureista ja kysymyskortteja, joiden avulla pohditaan puuttuisitko/etkö puuttuisi tai miten reagoisit/olisit reagoimatta”

”Lakipykälää, jos tulee tiukka tilanne esim. väkivaltaa on hyvä tietää miten lähteä viemään eteenpäin. Olisi valmius mitä voi tehdä ja se antaa rohkeutta”

”Yhteistyötä päiväkodin ja neuvolan kanssa, ystävä pääsisi mukaan näihin tapaamisiin ja voisi auttaa, jos lapsella vaikka vääranäntyyppinen vaatetus tai huono nukkumaanmenoaika. Huolestuttaa myös, miten ramadanin aika vaikuttaa raskaana oleviin äiteihin, jotka eivät syö ja juo”

Eräs vapaaehtoinen ehdotti tehtäväksi vihkosta, jossa olisi vinkkejä: 1. ”Näillä pääset alkuun”, 2. Näillä voita jatkaa” ja 3. ”Grande finale” eli siis pieniä ideoita, joita ystävä-äidin kanssa voi tehdä, vaikka ei olisi yhteistä kieltä. Ja sitten, kun omalla alueella on vertaisryhmäohjaaja, hänen yhteystietonsa samoin kuin järjestön muut numerot

Tärkeintä on ymmärtää, että hyvää, innostavaa ja tuloksellista vapaaehtoistyötä syntyy positiivisen ja toimintaa mahdollistavan organisaatiokulttuurin kautta. Positiivinen, kannustava tunnelma, jossa vapaaehtoiset tuntevat itsensä tarpeellisiksi, luo innostusta ja halua sitoutua toimintaan. Tämän tunnelman tulisi välittyä sekä yhdistyksen viestinnässä että vapaaehtoistyötä johtavien henkilöiden toiminnassa. (Kuuluvainen 2016, 78.)

6.3 VAIHE 2 Matka vertaisohjaajaksi

Uutta toimintamallia tai työnkuvaa määriteltäessä on hyvä ottaa huomioon vapaaehtoisen näkökulmasta. Näitä huomioitavia asioita voivat olla esimerkiksi:

- vapaaehtoisten ajankäyttö: paljonko aikaa tehtävään on hyvä varata
- tehtävän kesto: kuinka pitkäksi ajaksi vapaaehtoisen oletetaan sitoutuvan tehtäväänsä
- vapaaehtoisen velvollisuudet ja tehtävät: minkälaisia tehtäviä toimenkuvaan sisältyy ja rooli tehtävässä
- tehtävän suorituspaikka: missä tehtävä suoritetaan
- vapaaehtoiselta toivottu osaaminen: kuten oma kokemus
- koulutus tehtävään: minkälaisen koulutusta yhdistys tarjoaa
- tuki vapaaehtoiselle: mitä ja minkälaista tukea vapaaehtoisen on mahdollista saada tehtävään. Esimerkiksi materiaalit, työntekijän tuki, vertaistuki toisilta vapaaehtoisilta.

Myös vapaaehtoisen työn toivotuista tavoitteista on hyvä keskustella jo tässä vaiheessa. (Kuuluvainen 2016, 66-67.) Näiden huomioitavien asioiden sekä kyselystä ja haastattelusta saatujen tietojen pohjalta vertaisohjaaja toimintamallia ja koulutustarvetta lähdettiin suunnittelemaan.

Vertaistuen toteuttamistavaksi valittiin ryhmämuotoiset vertaistapaamiset, jolle tuloksien mukaan oli selkeä toive. Vertaistapaamiset päätettiin toteuttaa parityöskentelyä eli 2-3 vertaisohjaajan voimin. Pilotin toiminta on Uudenmaan piirille uutta eli kokemusta ei toiminnasta ole. Parityöskentelyllä ennaltaehkäistään vapaaehtoisen

kuormittuminen yhdessä suunnittelemalla ja käytännön tehtäviä jakamalla. Vertaisohjaajat järjestävät itsenäisesti vertaistapaamiset koordinaattorien avulla. Tarkempia yksityiskohtia vertaistapaamisten käytännön järjestelyistä kerron myöhemmin tässä kappaleessa.

Kyselyn kautta vastaajilla oli mahdollisuus ilmoittaa kiinnostuksensa vertaisohjaajana toimimiseen ja 26 jätti yhteystietonsa. Koulutettavien määrä oli laskettava suhteessa toteutettaviin pilottiryhmiin, jotta kaikille löytyisi oikeasti paikka toteuttaa vertaisohjaajana toimimista. Koulutettavaksi valittiin 12, joista yksi perui eli yhteensä 11 vertaisohjaajaa koulutettiin. Valintaperusteena MLL:n työntekijät pitivät lähinnä vapaaehtoisen asumispaikkaa tuleviin pilottiryhmiin nähden.

Vertaistapaamisia pilottivaiheessa järjestetään Helsingissä 3 ja Espoossa 2. Vertaistapaamisia on syksyllä 2018 kaksi kertaa, ensimmäinen syyskuussa ja toinen marraskuussa.

Vertaisohjaajille järjestettiin koulutus Pasilassa MLL:n koulutustiloissa. Koulutus piti sisällään kolme arki-iltaa ja jokaiselle illalle varattiin oma tema alla olevan kaavion mukaisesti.

Kaavio 11. Vertaisohjaajakoulutus



Koulutus suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä koordinaattorin, perhetoiminnan päällikön ja järjestötoiminnan päällikön kanssa. Oma roolini oli osallistua sekä suunnitteluun, että koulutuksen käytännön järjestelyihin sekä kouluttamiseen. Vertaisohjaajille kerrottiin avoimesti, että toimintamalli on uusi ja ilmaistiin toive palautteen annosta niin koulutuksessa kuin vertaistapaamisistakin. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa toimintamallin kehittämiseen.

Jo suunnitteluvaiheessa pyrittiin valmistamaan toimintamalli, joka tekee vertaistapaamisten järjestämisestä mahdollisimman miellyttävän ja helposti toteutettavan. MLL:n tuki vertaisohjaajille on järjestetty koulutus ja koordinaattorien apu esimerkiksi tilavarausten tekemistä varten. Teimme vertaistapaamisille kevyen struktuurin,

joka pitää sisällään illan ohjelman, jossa kuitenkin on jouston varaa ja tilaa omille suunnitelmille, kuten illan teeman valitsemiselle. Huomioimme myös käytännön helpoutta valmistamalla heille valmiit osallistujaluettelot ja tilityslomakkeet. Viimeisenä iltana vertaisohjaajat saivat mukaansa MLL materiaalien pohjalta suunnittelemani ja valmistamani Vertaisohjaajan oppaan (LIITE 4) sekä kassin, jonka sisällä oli valmiina kertakäyttömukeja, servettejä, Vertaansa vailla -kortit, pehmonalle puheenvuorojen jakajaksi. Mukaansa vertaisohjaajat saivat myös MLL:n kirjoittamat todistukset koulutukseen osallistumisesta.

Koulutuksissa vallitsi avoin, innostunut ja iloinen ilmapiiri. Vaikutti siltä, että vertaisohjaajat arvostavat itse omaa tehtäväänsä ja ymmärsivät tehtävän tärkeyden. Koulutettavat vertaisohjaajista muodostui kerrassaan upea porukka ja olen kiitollinen siitä, miten avoimesti he heittäytyivät mukaan ja rohkeasti keskustelivat asioista. Omasta mielestäni koulutuspaketti oli onnistunut, iltojen aihepiirit ja järjestys hyvin valittuja ja harjoitteet onnistuneita. En voi olla erikseen mainitsematta, että saimme toiseen iltaan kouluttajaksi järjestöpäällikön, jolla on työnohjaaja koulutus. Toinen ilta oli todella antoisa ja uskon, että helpotti useampaa vertaisohjaajaa kohtaamaan ryhmän ja ohjaamaan sitä. Kaikissa prosesseissa on aina jotain kehitettävää ja omasta mielestäni kolmas ilta oli hieman raskas ja tiivis. Tärkeitä asioita oli paljon, mutta uskon että sopivasti muokkaamalla illasta muodostuu kevyempi ja selkeämpi. MLL:tä saamani koulutuspalautteen (LIITE 5) mukaisesti vertaisohjaajat olivat sangen tyytyväisiä koulutuksen antiin. Useampi koki koulutuksen innostavaksi, hyvin valmistelluksi ja selkeäksi. Ilmapiiri mainittiin kannustavaksi ja mukavaksi. Kehittämisehdotuksia tuli dioiden monipuolistamisesta kuvin ja värein, eräs toivoi kaikkia materiaaleja itselleen prin-teillä tai sähköisesti. Eräs mainitsi kolmannen eli viimeisen illan hektiseksi ja tästä olen hänen kanssaan samaa mieltä.

6.4 *VAIHE 3* Toimintamallin pilotointi ja kokemukset vertaistoiminnasta

Toimintamallin pilotointi päätettiin järjestää Espoossa ja Helsingissä, ryhmiä perustettiin yhteensä viisi. Vertaistapaamisia järjestettiin kaksi, sekä syyskuussa että marraskuussa vertaisohjaajille sopivina iltoina.

MLL on kerännyt vertaisohjaajilta palautetta koko prosessin ajan ja MLL:tä saamani yhteenvedon mukaan, pilotointi on onnistunut oikein hyvin. Vertaisohjaajilta on saatu sekä hyvää palautetta, mutta myös kehittäviä ajatuksia mahdollista vertaisohjaaja-toimintamallin jatkoa ajatellen.

Saamani yhteenvedon mukaan joissakin tapaamisissa oli ollut 6-9 osallistujaa ja vertaisohjaajat. Osallistujissa oli sekä vasta-alkajia, että usean vuoden vapaaehtoistoimintaa tehneitä, mikä ilahdutti vertaisohjaajia.

Vertaisohjaajat annetun palautteen mukaan ovat kokeneet onnistuneeksi toimintamallin raamit, jotka sisälsivät vertaistapaamisten suunnittelun, aikataulutuksen ja etukäteen mietittyjä keskustelunaiheita. Hyväksi koettiin myös parityöskentely ja eräs kertoi, että koko paketti toimi hyvin. Eräs vastaajista totesi ryhmän olevan sopivan pieni, jolloin aikaa jäi keskustelulle ja jokainen sai sanottua sanottavansa.

Onnistumisen tunnetta herätti myös keskustelu, josta kerrottiin muun muassa, että kävijöillä tuntui olevan puhuttavaa niin, että aika meinas loppua kesken ja joillakin se taisi vähän ylittyäkin. Vertaistapaamiseen varattu aika 1,5 h vaikutti useamman vertaisohjaajan mielestä sopivalta.

Kehittäviä palautteita, joita kannattaa jatkoon kannalta mieltä oli vertaistapaamisiin ilmoittautuminen. Tähän eräs toivoi ilmoittautumista keskitetyksi (MLL) ja eräs koki paremmaksi, että ilmoittautua voisi vain yhteen tapaamiseen kerralla, eikä niin että kahteen kertaan, kuten nyt oli. Eräs vastaajista ihmetteli suurta peruutusten määrää, mikä harvassa tapauksessa johtui sairastumisesta. Eräs vastaaja ajatteli, että keskusteltavia aiheita voisi jatkossa kysellä vertaistapaamisiin osallistuvilta vapaaehtoisilta.

Vertaisohjaajat kertoivat myös palautteesta, mitä osallistujat olivat antaneet. Eräs vertaisohjaaja kertoi yhdessä ilmoittautumisessa olleen sählinkiä. Osallistuja oli suuttunut, kun oli tullut perille peruutuspäivänä. Vertaisohjaaja oli välittänyt tiedon MLL:lle, mutta tieto ei ollut mennyt osallistujalle asti. Tämän kurjan tapahtuman lisäksi, oli muun muassa osallistujilta tullut palautetta, että mitään oheistoimintaa, kuten askartelu ja käsityöt, ei kaivata. Hyvää palautetta oli tullut vapaamuotoisesta keskustelusta, hyvästä ja lämpimästä ilmapiiristä sekä mielenkiintoisista keskusteluista. Useimmat osallistujista olivat kokeneet toiminnan tarpeelliseksi ja ovat halukkaita tulemaan uudelleen.

Osallistujat olivat vertaisohjaajien mukaan kokeneet hienoksi tavata muita ja kuulla muiden kokemuksia. Osallistujat ovat kertoneet, että ovat saaneet tukea ja uskoa omaan tekemiseen, jäsenystä omiin ajatuksiin sekä oppineet uusia asioita. He olivat kokeneet myös saaneensa positiivista energiaa omaan toimintaansa. Mielekkääksi koettiin mahdollisuus pohtia omaa jaksamistaan ja motivaatiotaan vapaaehtoisena.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kun otetaan huomioon, että vapaaehtoistyötä tehdään usein oman työn tai opiskelun ohella, mikä aiheuttaa paineita niin ajankäytölle kuin jaksamiselle. Tämän vuoksi uupumus vaanii vapaaehtoistyöntekijää armottomammin kuin pelkkää työssä käyvää. Uupumus tapaa johtua kahdesta eri syystä, joko ylimitoitetusta antautumisesta vapaaehtoistyölle tai motivaation hiipumisesta. Jos vapaaehtoisen motivaatio on uupumuksen hetkellä vahva, ylläpidon auttaa tavallisesti riittävä lepo tai loma. Jos taas motivaatio on päässyt heikkenemään tai katoamaan, vapaaehtoisuus muuttuu velvollisuudeksi tai pahimmillaan syyllisyydentuntoiseksi suorittamiseksi. Motivaation katoamiseen voi olla erilaisia syitä. Joskus usko asiaan heikkenee esimerkiksi näkyvien tulosten puutteesta, joskus taas vapaaehtoistyöhön liittyvä oheistydytys – hauskanpito, uudet ystävät, uuden oppiminen – jää liian vähäiseksi. Uupumusta voidaan ennaltaehkäistä pitämällä huolta siitä, että työn tavoitteet ovat riittävän selkeät ja että aika ajoin voidaan todeta konkreettisia tuloksia sekä palkita osallistujia. Samoin on pidettävä huolta oheistydytyksistä, sillä ainakin aika ajoin on oltava hauskaa ja vapaaehtoistyöstä pitää olla osallistujalle hyötyä muussakin elämässä. (Sauri 2010, 114-115.)

Tämän opinnäytetyön johdannossa esittelin Vesterisen tapauksen. Hän ja moni muu vapaaehtoinen kertoi Helsingin Sanomien teettämässä kyselyssä miten uupuneita he olivat vapaaehtoistyöstä. Jäin miettimään miten tämä uupuminen olisi ollut tai on estettävissä. Edellisessä kappaleessa Sauri ehdottaa uupumiselle kahta syytä: ylimitoitettu antautuminen tai motivaation hiipuminen. Elämässä tuppaa aina tapahtumaan kaikenlaista asiaa päällekkäin, eikä kiireisenä tai väsyneenä ihminen välttämättä kykene miettimään omaa vointiaan. Uskon, että vertaistuki olisi voinut auttaa Vesteristä.

Uupumisen lisäksi on hyvä muistaa, että järjestötyö elää ajassa. Se elää ihmisten mielessä, arjen toiminnoissa, järjestöorganisaatiossa ja mediassa. Järjestötoiminta ei voi vetäytyä omaan maailmaansa ja toivoa, että ulkopuolinen todellisuus ei vaikuttaisi sen elämään eikä häiritsisi sen mielenrauhaa. Kun kaikki on liikkeessä ympäröivässä maailmassa, myös järjestötoiminnan täytyy muuttua ihmisten ja yhteiskunnan muutoksen mukana. (Harju ym. 2016, 208.) Tämän tutkimusprosessin myötä olen

saanut käsityksen, että valtaosaltaan vapaaehtoistoiminta on iloa tuottavaa, elämää rikastuttavaa ja kaikinpuolin antoisaa toimintaa. Mutta tässä muuttuvassa maailmassa, vapaaehtoisen jaksamista voi koetella esimerkiksi huoli toisista ihmisistä, globaalit ilmiöt kuten ilmastonmuutos tai henkilökohtaiset muutokset elämässä, kuten yksinäisyys tai tyhjiys eläköitymisen jälkeen.

Vapaaehtoiset ovat kansalaisjärjestössä niin arvokas voimavara, että heidän hyväkseen kannattaa tehdä kaikki mahdollinen. Avainasemassa on vapaaehtoistyön johtaminen. Vapaaehtoistyön johtaminen tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisille luodaan mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhdistyksen ja yhteisön päämääriä. Vapaaehtoistyön johtaminen on sekä yksilöllinen että kollektiivinen prosessi, jossa asetetaan tavoitteet, suunnitellaan toiminta, innostetaan ja motivoidaan vapaaehtoiset sekä koordinoidaan työ yhdistyksen arjessa. (Harju ym. 2016; Kuuluvainen 2016, 9.) Kun halutaan aidosti tukea vapaaehtoisia, ei riitä että yksin kehitellään toimintaa vaan on otettava vapaaehtoiset mukaan suunnitteluun. Kun mietitään heille mielekästä toimintaa, on syytä kysyä suuntaa antavasti heiltä, mitä he tarvitsevat ja toivovat.

Tässä opinnäytetyössä MLL:n vapaaehtoisille teettämän kyselyn mukaan [perhekummeista](#) 36 % sekä [maahanmuuttajaäidin ystävistä](#) 43 % toivovat vertaistukea. Kumpikin vapaaehtoisryhmä toivoo eniten vertaistukea toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen ja toiseksi eniten toivottiin haastavien tilanteiden läpikäymiseen yhdessä.

Tämän opinnäytetyön teorian, tutkimuksen että kokemuksen vahvistaneena uskon, että tällaiselle vertaistoiminnalle on tarvetta. Uskon, että vertaistoiminnalla voidaan vaikuttaa niin uupumusta ennaltaehkäisevästi kuin vapaaehtoistoimintaa monipuolisesti motivoivasti. Tämän vertaisohjaaja -toimintamallin avulla varmistetaan, että kukaan ei jää yksin.

8 SUOSITUKSET

Vertaisohjaaja -toimintamallin pilotointi on nyt saatu päätökseen. Huhtikuussa aloittamamme kehittämistyö sulkeutuu tämän opinnäytetyön viimeistelyyn ja suosittelen toimintamallin jatkamista.

Tähän opinnäytetyöhön kerätyt teoria osuudet vahvistavat käsitystäni siitä, miten moninaista ja merkittävää vapaaehtoistoiminta on. Vapaaehtoistoiminnalla on vaikutusta niin yhteiskunnallisesti, mutta ennen kaikkea vapaaehtoiselle itselleen, juuri sille yhdelle pikkulapsi vaihetta elävälle perheelle tai kielitaidottomalle äidille. Olen vakuutunut vapaaehtoistoiminnan ennaltaehkäisevästä ja kaikkien osapuolten hyvinvointia edistävästä vaikutuksesta.

Tämän opinnäytetyön monet teoriat ja tutkimukselliset osuudet kertovat myös siitä, miksi ja miten vapaaehtoistoimintaa tulisi johtaa ja organisoida. Keskimmäisenä tavoitteena on suoda vapaaehtoiselle mahdollisuus toteuttaa vapaaehtoistyötä heille mielekkäällä tavalla, kuunnella heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Koen MLL Uudenmaan piirin pyrkineen kuuntelemaan ja täyttämään vapaaehtoisten toiveita. Tämän opinnäytetyön valossa näyttää siltä, että MLL on onnistunut täyttämään kehittämistyön alkuvaiheessa asettamia tavoitteita. Tavoitteen, jossa vertaisohjaaja-toimintamallin avulla lisätään vapaaehtoisten toisiltaan saamaa vertaistukea, vahvistetaan osallisuutta ja mahdollistetaan uudenlainen tapa toimia vapaaehtoisena.

Toivon MLL:n jatkavan vertaisohjaaja-toimintamallia. Vaikka vertaisohjaajilta saaduissa palautteista ei ilmene suurensuuria korjausta vaativia toiveita, suosittelen kehittävää työtettä. Kannattaa perehtyä vapaaehtoisille tehtyihin kyselyiden tuloksiin (kpl 6.1) sekä vertaisohjaajien antamiin palautteisiin (kpl 6.4). Katsoisin, että esimerkiksi kun toimintaan lisätään systemaattinen arviointi ja palautteen keruu järjestelmä, voidaan toiminnan laadusta pitää huolta, tarpeen vaatiessa perustellusti kehittää ja reagoida muutostarpeeseen.

Vertaisohjaaja-toimintamallin jatkokehittämisessä kiinnittäisin huomiota toiminnan sujuvuuteen, kuten keskitettyyn ilmoittautumisjärjestelmään kuten eräs vertaisohjaaja ehdotti. Lisäksi vertaistapaamisten vapauttaminen kahden illan sijasta yhteen il-

taan, koska se saattaa olla myös esteenä ilmoittautumiselle. Vertaistapaamiseen ilmoittautuva saattaa olla kiinnostunut tapaamisesta, mutta muistaa lähiviikkojen aikataulut, mutta parin kuukauden päähän on kenties hankala lukita ilta. Sitä kyllä kannatan, että illat ilmoitetaan hyvissä ajoin, jotta joku vuorotyötä tekevä voi ennakoidusti järjestellä työvuorojaan tai sopia lastenhoitajan lapsilleen.

Perhekummin ja maahanmuuttaja äidin toiminta on hyvin samankaltaisia, mutta kuitenkin keskenään erilaisia. Perhekummissa suhde kestää pääsääntöisesti yhden vuoden, kun taas maahanmuuttaja äidin ystävä -toimintaa ei ole ajallisesti säädelty. Maahanmuuttaja äidin ystävä -toiminta on enemmän ystävyteen perustuvaa toimintaa ja suhde jatkuu sen aikaa kuin osapuolet kokevat tarpeelliseksi, mahdollisuus kehkeytyä todellinen ystävyys suhde, joka kestää loppuelämän. Jäin miettimään maahanmuuttaja äidin -ystäviä ja ajattelen toiminnan tarvitsevan hieman uudistamista. Näkisin tarpeelliseksi kehittää maahanmuuttaja äidin -ystävien koulutusta, joka on huomattavasti lyhyempi kuin perhekummeilla. Olisiko mahdollista laajentaa koulutusta hieman laajemmaksi ja monipuolisemmaksi? Uskon, että he hyötyisivät samankaltaisesta koulutuksesta kuin perhekummeilla, jossa muun muassa käsiteltiin perhekummina olemista. Kiinnitin myös huomiota siihen, että heille ei tällä hetkellä ole järjestetty toiminnanohjauksia. Tiedän, että toiminnanohjauksia on jollain alueella kokeiltu, mutta se ei ole herättänyt kiinnostusta, mutta lähtisin uudelleenarvioimaan sekä tilannetta ja miettimään uudenlaisia keinoja järjestää toiminnanohjausta. Toki saattaa olla, että he eivät koe edelleenkaan toiminnanohjausta tarpeelliseksi, vaan mieluummin osallistuvat esimerkiksi vertaisohjaaja-toimintamallin kaltaisiin vertaistapaamisiin. Tämäkin puoltaa vertaistoiminnan jatkamista.

Kun katsoo vertaisohjaaja-toimintamallia, uskon, että toimintamallin kaltaisella vertaistuella oltaisiin voitu auttaa johdannon Vesteristä. Vertaisryhmässä, jossa keskustellaan yhteisen kiinnostuksen kohteen ja asian äärellä, Vesterinen olisi saattanut tunnistaa omia uupumisen merkkejä. Tämän vertaistoiminnan pilotin palautteissa eräs osallistujista koki tärkeänä juuri sen, että tapaamisissa voi vertaisten kanssa pohtia omaa motivaatiota ja jaksamista.

Uskon, että tämä vertaisohjaaja-toimintamalli on vietävissä ja käytettävissä muidenkin vapaaehtoisten toiminnassa, niin MLL:n sisällä kuin muissa organisaatioissa.

Ja tähän opinnäytetyön lopuksi, olen samaa mieltä kuin johdannossa mainitsemani vapaaehtoinen. Yhdyn kauniiseen toiveeseen, pidetään huoli, että kukaan ei jää yksin.

9 POHDINTA

On sängen helppo olla iloinen ja tyytyväinen näin onnistuneen prosessin jälkeen. Vaikka itse muodostan tästä kehittämistyöstä opinnäytetyön, en voi olla korostamatta, että en ole ollut tekemässä tätä yksin. Olen saanut tehdä tätä yhteistyössä MLL:n työntekijöiden ja vapaaehtoisen kanssa. Mielestäni onnistunut prosessi oli mahdollista onnistua vain hyvässä yhteistyössä. Hyvä yhteistyö muodostui prosessissa mukana olleiden kaikkien osapuolten kanssa ja prosessin kaikissa vaiheissa. Hyvän yhteistyön väliinä oli jatkuva reflektointi, innostunut ja kehittävä työote, avoimuus ja hyvä keskusteluyhteys.

Tämä kehittämistehtävä on ollut minulle henkilökohtaisesti hyvin opettavainen. Minulla ei ole aikaisempaa ammatillista kokemusta vapaaehtoistoiminnasta, eikä järjestyksessä toimimisesta. Minulle ikään kuin aukeni täysin uusi maailma, maailma, joka on äärimmäisen mielenkiintoinen ja mielestäni moninaisesti merkittävä. Olen tässä tehtävässä opinnäytetyöntekijänä, ulkopuolisena pohtinut omaa rooliani ja yhteisössä toimimisessa. Vaikka olen saanut lämpimän ja ystävällisen vastaanoton, on täytynyt olla hetkittäin rohkea ja itsevarma. Kiireen keskellä kehittävä kysyä kaikenlaisia kysymyksiä ammatilaisilta ja saanut kokea hienoja keskusteluja. Oltava rohkea ja itsevarma vertaisohjaajien koulutuksessa ja tehdessä vertaisohjaaja oppaan. Olen havainnut alkeelliset taidot muistiinpanojen tekemisessä, hyvin nopeasti huomasin, että muistiinpanot kannattaa tehdä vihon lisäksi tehokkaasti sähköiseen muotoon ja unohtaa miljoonat lippulappuset. Tietoteknisissä asioissa en ole lahjakas ja olenkin kokenut suoranaista ylpeyttä tehdessäni näyttäviä Power Pointteja. On ollut hieno kokemus haastaa itseä ja heittäytyä. Vaikka paljon on vielä opittavaa, on myös hienoa huomata omaavansa sellaista ajattelukykyä ja kohtaamisen taitoa, joita en tiennyt olevan. Huomata, että olen voinut olla avuksi ja hyödyksi tämän kehittämistehtävän eri vaiheissa.

Kiitän kaikkia tästä upeasta kokemuksesta ja yhteisestä matkasta. Olen otettu ja kiitollinen MLL Uudenmaan piiri, että annoitte minulle mahdollisuuksia tehdä monipuolisia tehtäviä opinnäytetyöstä, kiitos luottamuksesta ja uuden maailman avaamisesta. Kiitos lämpimästä vastaanotosta ja hyvistä, opettavaisista keskusteluista, olette huikea porukka! Kiitos vapaaehtoiset, että olitte avoimia, innokkaita ja heittäyditte mukaan.

Opin teiltä aivan valtavan paljon vapaaehtoisena toimimisesta. Arvostan aivan valtavasti keskustelujamme, mutta ennen kaikkea arvostan arvokasta työtä, jota teette sydämellä lasten ja perheiden avuksi.

LÄHTEET

Gronow, Kira 2018. Artikkelin ”Anssi Vesterinen halusi auttaa muita ilmaiseksi, mutta uuvutti itsensä – Uupuneet vapaaehtoiset kertoivat HS:lle liian vaativista töistä, yksin jäämisestä ja omasta pussista maksetuista tarjoiluista.” Helsingin Sanomat 11.5.2018 Viitattu 27.8.2018 <https://www.hs.fi/elama/art-2000005672530.html>

Grönlund, Henrietta & Seppänen, Anna Martta & Pessi, Anne Birgitta 2017. Vapaaehtoistoiminta töissä – myötätuntoa, merkityksellisyyttä ja tulosta. Teoksessa Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 206-209, 214, 221

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura

Harju, Aaro 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry

Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry

Heikkinen, Hannu L. T. 2015. Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Raine Valli ja Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 205

Heikkinen, Hannu L. T. & Tynjälä, Päivi & Jokinen, Hannu 2012. Verme teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Hannu L. T. Heikkinen, Hannu Jokinen, Ilona Markkanen ja Päivi Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 59 – 62.

Hyväri, Susanna 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 214-215, 225, 228-229

Ilvonen, Anne 2011. Miten vaikutan? Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. OK-opintokeskus. Helsinki: OK-opintokeskus

Iso-Aho, Juha & Lindholm, Arto (toim.) 2018. Vapaaehtoistyö nuorten syrjäytymisriskin vähentäjänä Festaripörssi-hankkeen analysointi ja johtopäätökset. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu Viitattu 28.11.2018 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/03/Iso-Aho-ja-Lindholm-Vapaaehtoistyö-nuorten-syrjailytymis-riskin-vahentajana-Festariporssi-Humanistinen-ammattikorkeakoulu.pdf>

Jaakola, Meri & Korkkula, Lari 2018. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tavoittaminen ja viestinnän toteutus Festaripörssi-hankkeessa. Opinnäytetyö, Humanistinen Ammattikorkeakoulu

Järvinen, Ritva & Nordlund, Anne & Taajamo, Terhi. Vertaisryhmän ohjaajakoulutus. Kouluttajan opas. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto ry

Kaakkuriniemi, Sinikka 2015. Lukijalle. Teoksessa Porkka, Suvi-Tuuli & Tenhunen, Tuomo (toim.) Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen Mielen terveysseura, 10

Kananoja, Aulikki 2017. Kansalaisjärjestöjen toiminta sosiaalialalla. Teoksessa Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 100-102

Kananen, Jorma 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kansalaisareena ry 2018. Tiedote ”Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015”, 3–7, 12–16. Viitattu 6.9.2018. http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf

Kierrätyskeskus 2014. Arki vapaaehtoisen kanssa. Teoksessa Kaila, Katja (toim.) Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. 2. painos. Helsinki: Vetyhanke

Kiviniemi, Kari 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Raine Valli, Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 78-79

Kuuluvainen, Salla 2016. Vapaaehtoistyön johtaminen. 2. painos. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Lehmonen, Sonja 2018a. Suunnittelupalaveri 12.4.2018. Nummela: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Lehmonen, Sonja 2018b. Sähköposti 25.5.2018. Nummela: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017a. Tiedote ”Historia”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tietoa-mllsta/historia/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017b. Tiedote ”MLL:n strategia”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tietoa-mllsta/organisaatio/mlln-strategia/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017c. Tiedote ”Organisaatio”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tietoa-mllsta/organisaatio/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017d. Tiedote ”Vanhemmille”. Viitattu 2.8.2018.
<https://www.mll.fi/vanhemmille/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017e. Tiedote ”Tule vapaaehtoiseksi”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tue-tyotamme/tule-vapaaehtoiseksi/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017f. Tiedote ”Vapaaehtoinen perhekummi”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tue-tyotamme/tule-vapaaehtoiseksi/vapaaehtoinen-perhekummi/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2017g. Tiedote ”Ystäväksi maahanmuuttajaäidille”. Viitattu 2.8.2018. <https://www.mll.fi/tue-tyotamme/tule-vapaaehtoiseksi/ystavaksi-maahanmuuttajaaidille/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2018. Perhekummi ja ystäväksi maahanmuuttajaäidille koulutus 14.-19.4.2018. Karjaa: Mannerheimin lastensuojeluliitto

Markkola, Pirjo 2005. Kristillissosiaalinen työ, kansalaisaktivismi ja naiset 1800 -luvulla. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 39-40, 44-46

Nylund, Marianne 2005. Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 203

Partanen, Minttu-Maaria 2018. Artikkelit ”Helsinki Horse Show’n vapaaehtoiset jäävät verotussyistä ilman ilmaislippuja, mutta välillä saa nauttia tapahtumasta- ”Emme ole erityisesti jahtaamassa talkoolaisia”” Helsingin Sanomat 17.10.2018. Viitattu 4.11.2018
<https://www.hs.fi/urheilu/art-2000005867515.html>

Porkka, Suvi-Tuuli 2015. Vapaaehtoistyön työnohjaus – taitolaji. Teoksessa Porkka Suvi-Tuuli & Tenhunen Tuomo (toim.) Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura, 12, 35-48

Salonen, Mirva 2012. Vertaisohjaajan tukeminen. Teoksessa Salonen Mirva (toim.) Voimauttavan vertaisohjauksen käsikirja. Helsinki: Leijonaemot ry, 104-105

Sauri, Pekka 2010. Vapaaehtoisen uupumus. Teoksessa Karreinen Lari & Halonen Maria & Tennilä Meri (toim.) 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry

Särkelä, Riitta 2011. Sosiaali- ja terveysjärjestöt kilpailukyky yhteiskunnassa. Anne Birgitta Pessi & Juho Saari (toim.) Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 304

Tenhunen, Tuomo 2015. Myötätuntouupuminen kriisipuhelimen tukihenkilöiden uhkana. Teoksessa Suvi-Tuuli Porkka & Tuomo Tenhunen (toim.) Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura

Yeung, Anne 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 104-117

LIITTEET

LIITE 1 (1 s.)

Opinnäytetyön aikataulu

12.4.2018	Ensimmäinen suunnittelupalaveri
Vko 20/2018	Alkukartoitus vapaaehtoisille, Webropol -kysely
Vko 21/2018	Puhelinhaastattelut vapaaehtoisille
Vko 22/2018	Vertaisohjaaja -toimintamallin suunnittelua
Kesäkuu/2018	Vertaisohjaajien koulutuksen suunnittelua
Heinäkuu/2018	Koulutettavien kontaktointi, 11 osallistujaa
Elokuu/2018	Koulutuksen viimeistely, materiaalin valmistus ja koulutuksen toteutus (kolme iltaa ajalla 21.-27.8.18.)
Syys-marraskuu/2018	Pilottiryhmät. Vertaisohjaajat järjestävät kaksi vertais-tapaamista vapaaehtoisten kanssa. Jokaisesta tapaa-misesta poimitaan palautteet ja tehdään yhteenveto
8.11.2018	Opinnäytetyön ensimmäinen esitys, jonka jälkeen vii-meistely ja lopullinen palautus
15.12.2018	Vertaisohjaajien kesken yhteinen ilta

Pilotoinnin jälkeen MLL pohtii ja päättää, jatketaanko vertaisohjaaja -toiminta-mallia ja otetaan osaksi toimintakulttuuria.

LIITE 2 (3 s.)

**Kysely perhekummien vertaistoiminnan kehittämiseksi**

Kehitämme perhekummitoiminnan vertaistukea. Pyrimme luomaan vertaisohjaajatoiminnan, jonka tarkoituksena on lisätä vapaaehtoisten saamaa tukea sekä osallisuutta. Toivomme, että vastaisitte tähän lyhyeen kyselyyn, jonka tarkoituksena on kartoittaa teidän ajatuksianne vertaistoiminnasta. Käytämme kyselyn vastauksia vertaisohjaajatoiminnan kehittämisen apuna.

1. Kuinka monta perhekummissuhdetta sinulla on ollut? *

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5 tai enemmän

2. Kaipaako perhekummina toimimiseen enemmän vertaistukea muilta perhekummeilta? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

3. Minkälaisiin asioihin kaipaisit vertaistukea?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Oman motivaation lisäämiseen
- Oman jaksamisen lisäämiseen

- Haastavien tilanteiden läpikäymiseen yhdessä
- Toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen
- Jotain muuta, mitä?

4. Millä tavalla toteutettu vertaistuen muoto olisi sinulle mielekäs?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ryhmämuotoiset vertaistapaamiset
- Verkkopohjainen tuki (esim. Skypen avulla toteutettu)
- Puhelintuki tarvittaessa
- Toiminnallinen yhdessä tekeminen
- Jotain muuta, mitä?

5. Mitä muita ajatuksia tai ideoita sinulla on vertaistoiminnan kehittämiseksi?

6. Jos voisit itse ajatella toimivasi MLL:n perhekummitoiminnan vertaisohjaajana, jätäthän tähän yhteystietosi:

Tämä ei velvoita sinua mihinkään. Olemme iloisia, jos saamme jo tässä vaiheessa tietää vertaisohjaajatoiminnan kehittämistä kiinnostuneita perhekummeja, jotta voimme hyödyntää teidän ajatuksianne toiminnan kehittämisessä.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Postinumero

Postitoimipaikka

7. Kiitos paljon antamistasi vastauksista! Jos sinulla herää kysymyksiä vertaistoiminnan kehittämisestä, voit olla yhteydessä perhetoiminnan koordinaattoriin: Sonja Lehmonen p. 044-9715 872 tai sonja.lehmonen@mll.fi



LIITE 3 (2 s.)

Kysely vertaistoiminnan kehittämiseksi Ystäväksi maahanmuuttajaäidille -toimintaan

Kehitämme vapaaehtoisten vertaistukea. Pyrimme luomaan vertaisohjaajatoiminnan, jonka tarkoituksena on lisätä vapaaehtoisten saamaa tukea sekä osallisuutta. Toivomme, että vastaisitte tähän lyhyeen kyselyyn, jonka tarkoituksena on kartoittaa teidän ajatuksianne vertaistoiminnasta. Käytämme kyselyn vastauksia vertaisohjaajatoiminnan kehittämisen apuna.

1. Kuinka kauan olet ollut mukana Ystäväksi maahanmuuttajaäidille -toiminnassa? *

- Alle 1 vuotta
 1-2 vuotta
 3 vuotta tai enemmän

2. Kaipaisitko vapaaehtoisena toimimiseen enemmän vertaistukea muilta Ystäväksi maahanmuuttajaäidille -toiminnassa mukana olevilta? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

3. Minkälaisiin asioihin kaipaisit vertaistukea?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Oman motivaation lisäämiseen
 Oman jaksamisen lisäämiseen
 Haastavien tilanteiden läpikäymiseen yhdessä
 Toimivien ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen
 Jotain muuta, mitä?

4. Millä tavalla toteutettu vertaistuen muoto olisi sinulle mielekäs?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ryhmämuotoiset vertaistapaamiset
- Verkkopohjainen tuki (esim. Skypen avulla toteutettu)
- Puhelintuki tarvittaessa
- Toiminnallinen yhdessä tekeminen
- Jotain muuta, mitä?

5. Mitä muita ajatuksia tai ideoita sinulla on vertaistoiminnan kehittämiseksi?

6. Jos voisit itse ajatella toimivasi MLL:n Ystäväksi maahanmuuttajaäidille -toiminnan vertaisohjaajana, jätäthän tähän yhteystietosi:

Tämä ei velvoita sinua mihinkään. Olemme iloisia, jos saamme jo tässä vaiheessa tietää vertaisohjaajatoiminnan kehittämistä kiinnostuneita vapaaehtoisia, jotta voimme hyödyntää teidän ajatuksianne toiminnan kehittämisessä.

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____

Postinumero _____

Postitoimipaikka _____

7. Kiitos paljon antamistasi vastauksista! Jos sinulla herää kysymyksiä vertaistoiminnan kehittämisestä, voit olla yhteydessä perhetoiminnan koordinaattoriin: Sonja Lehmonen p. 044-9715 872 tai sonja.lehmonen@ml.fi

LIITE 4 (1 s.)

PUHELINHAASTATTELU 5/2018

Haastateltavat neljä vapaaehtoista (kaksi perhekummin ja kaksi maahanmuuttajaäidin ystävää)

Tyyli arvostava kysely

1. Vapaaehtoistyö:

- a) Mikä on ollut parasta perhekummin toimimisessa/maahanmuuttajanaisen ystävänä toimimisessa?
- b) Kuvaile kokemusta kokonaisuutena? Minkälaisia tunteita olet käynyt läpi perhekumminsuhteen/ystävyyssuhteen aikana?
- c) Miten tämä kokemus voisi olla täydellinen? Mikä olisi erilaista kuin oikeassa kokemuksessasi?

2. Vertaisohjaaja -toimintamalli:

- a) Minkälaista tukea toivoisit tai olisit toivonut kumminsuhteen/ystävyyssuhteen aikana?
- b) Kuinka usein vertaistapaamisia olisi hyvä olla?
- c) Voisitko itse ajatella toimivasi vertaisohjaajana muille?

3. Toiveet vertaisohjaajasta ja ideat koulutuksesta:

- a) Millainen olisi mielestäsi hyvä vertaisohjaaja?
- b) Tuleeko mieleesi jotain mitä olisi hyvä huomioida koulutusta suunniteltaessa?

4. Muuta:

LIITE 5 (10 s.)

27.8.2018

Virpi Heinola, Sonja Lehmonen, Mia Montonen, Jaana Mattsson

Vertaisohjaajan opas



MÄNNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Uudenmaan piiri

Lapset ensin.



Sisällys

1 OPPAAN KÄYTTÄJÄLLE s. 3

2 VERTAISUUS - VERTAISOHJAAJA s. 4

2.1 Vertaisohjaaja s. 5

2.2 Vertaisohjaajan rooli s. 6

2.3 Vertaisohjaajan oma jaksaminen s. 7

3 RYHMÄ s. 8

3.1 Dialogisuus s. 9

3.2 Dialogisuus ja dialoginen ihmiskäsitys s. 10

3.3 Miten kuunnella? S. 11

3.4 Ohjaustapoja s. 12

3.5 Kysymykset? s. 13

3.6 Vaikeat ja haastavat tilanteet ryhmässä s. 14

4 KÄYTÄNTEET s. 15

4.1 Vertaistapaaminen s. 16

4.2 Vertaistapaamisen runko s. 17

4.3 Hoidettavia ja keskusteltavia asioita s. 18

5 LÄHTEET s. 20



MÄNNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Uudenmaan piiri

Alatunnistiedot tähän 1.1.2010

2

1 OPPAAN KÄYTTÄJÄLLE

Tämä vertaisohjaajan opas täydentää vertaisohjaaja koulutusta ja auttaa, sekä järjestämään, että ohjaamaan vapaaehtoisille tarkoitettuja vertaistapaamisia. Nämä vertaistapaamiset ovat suunnattu vapaaehtoisille, jotka toimivat maahanmuuttajaaidin ystävinä tai perhekkummeina.

Näiden vertaistapaamisten tavoitteena on tarjota mahdollisuus vapaaehtoisten vertaistukeen. Vertaistuki edistää vapaaehtoisen hyvinvointia. Vertaistapaamisissa vertaisohjaajan avulla rohkaistaan vapaaehtoisia keskustelun avulla pohtimaan omia kokemuksiaan – tunteita, ajatuksia, toiveita ja tarpeita. Kun vapaaehtoiset kuulevat toistensa ajatuksia, voivat he saada oivalluksia omaan vapaaehtoistoimintaan.

Vertaisohjaajana toimiminen on merkityksellinen vapaaehtoistehtävä ja osa MLL:n tukihenkilötoimintoa. Vapaaehtoiseksi vertaisohjaajaksi ryhtyvä saa koulutuksessa uuden tavan keskusteluttaa ja ohjata ryhmää. Vertaisohjaaja/pari mahdollistaa vapaaehtoisten kohtaamisen ja yhteisen keskustelun. Samalla vertaisohjaajan on mahdollista pohtia omaa vapaaehtoistoiminnan kokemustaan uudella tavalla.

Oppaan sisältämiä teemoja käydään läpi vertaisohjaajan koulutuksessa ja sen avulla voit palauttaa mieleen koulutuksessa käytyjä asioita. Oppaassa on tietoa vertaisohjaajan roolista ja ohjaustavasta sekä työkaluja toiminnan suunnitteluun.

Lämmin kiitos, kun olet lähtenyt mukaan MLL:n vertaisohjaaja toimintaan. Toivomme, että opas innostaa Sinua tehtävässäsi ja mahdollisimman moni vapaaehtoinen löytää mukaan järjestämiisi vertaistapaamisiin!

2 VERTAISUUS - VERTAISTUKI

Samassa tilanteessa olevat tai riittävän samankaltaisia asioita kokeneet henkilöt jakavat omia kokemuksiaan toisiaan kunnioittaen.

2.1 Vertaisohjaaja



2.2 Vertaisohjaajan rooli

- **Vertainen**
- **Organisoija**
- **Kuuntelija**
- **Keskustelun ohjaaja**
- **Ryhmäprosessin ylläpitäjä**

2.3 Vertaisohjaajan oma jaksaminen

- tässä vaiheessa "testataan uutta toimintamallia" – kaikki ideat tervetulleita
- vertaisohjaajan toimintaa tukevat: koulutus, opas, yhteistyö parin/ryhmän kanssa, matala kynnys koordinaattoriin
- pyydetyt palautteet rehellisiä ja avoimia, arvokasta tietoa
- heittäydy mukaan ja nauti =)
- muista, et ole yksin!

3 RYHMÄ

Ryhmässä yhteinen teema – eri näkemykset:

- Yhteinen teema, johon jokainen tuo keskusteluun oman näkökulmansa
- Eri näkökulmat mahdollistavat uuden syntymistä
- Yhteistä näkemystä, ratkaisua tai vastaavaa ei haeta, vaan erilaiset näkemykset, ajatukset ym. ovat rikkaus ja näistä osallistujat poimivat ne, jotka he kokevat merkityksellisiksi
- Tämä tarkoittaa myös sitä, että ohjaajan ei tarvitse, eikä pidä tietää vastausta kaikkeen =)
- Tavoitteena voi olla se, että ollaan samaa mieltä siitä että ollaan eri mieltä

3.1 Dialogisuus


Dialogi on

- Yksi osa puhumista ja kolme osaa kuuntelemista (Holm 2010)
- Omien ajatusten ja mielipiteiden jakamista
- Reflektointia
- Ryhmässä tämä tarkoittaa sitä että ohjaaja pyrkii siihen, että
 - kaikilla osallistujilla on mahdollisuus jakaa omia ajatuksiaan
 - osallistujat pysähtyvät kuuntelemaan toisia
 - osallistujilla on mahdollisuus miettiä ja pohtia asioita

3.2 Dialogisuus ja dialoginen ihmiskäsitys

- Ei ole oikeaa tai väärää, vaan asiat ymmärretään eri tavalla. Yhdessä ihmettelemällä ja ymmärtämällä voidaan oppia uutta ja jatkossa ymmärtää toisella tavalla
- Tasavertainen eli ihmiskäsitys, jossa toinen nähdään SINUNA, eli toisena MINUNA joka on erilainen, mutta yhtä arvokas kuin minä
- Toista tai toisen tapaa ei voi muuttaa, vain omaa suhtautumistaan ja omaa käytöstään voi muokata ja sitä kautta voi pyrkiä muutokseen (systeminen ajattelu). Puhutaan siis itsestä, omista kokemuksista, tunteista ja ajatuksista suhteessa omaan tuettavaan, ei itse tuettavasta
- Todellisuus siis konstruoidaan yhdessä (Berger & Luckmann 1966)

3.3 Miten kuunnella?

- Olla kiinnostunut toisen ajatuksista, tunteista. Kuunnella ei tuoda esiin omia ajatuksia. Kuunnellaan sydämellä 
- "Oikeasti" kuunteleminen on sitä, että kuuntelee sitä mitä toinen sanoo, ei sitä mitä luulee tai olettaa toisen sanovan (alun perin Bahtin)
- Toisen sanomaa ei tulkita, vaan otetaan todesta se mitä sanotaan
- Kuulluksi tulemisen tunne edellyttää, että saa jonkinlaisen vastauksen
- Ryhmänohjaajan on tärkeä luoda edellytykset sille, että ihmiset kokevat tulevansa kuulluksi

3.4 Ohjaustapoja

- 1) Myönteinen uteliaisuus.** Osoita kiinnostusta osallistujien ajatuksia kohtaan kysymyksin, ilmein, elein ja äänensävyin. Tärkeää on lempeä, avoin ja vastaanottavainen asenne.
- 2) Ei-tietäminen.** Tiedosta ja hyväksy, ettet tiedä kaikkea. Ohjaajan ei tarvitse neuvoa tai tietää ratkaisua osallistujien puolesta. Yritä välttää valmiiden tulkintojen tai ajatusten antamista vanhempien kertomiin asioihin.
- 3) Empatia.** Myötäelä, kuuntele, kannusta.
- 4) Monta näkökulmaa.** Kannusta miettimään useita näkökulmia. Ohjaajan kysymykset toimivat välineenä pohdiskelevalle keskustelulle.

3.5 Kysymykset?

Miten kysyä niin, että toisen on helppo vastata? Miten vastata niin, että toisen on helppo jatkaa?

- Pohdi ääneen, esim. *Mitenköhän..? Mistä kaikesta tämä voi kertoa? Mitäköhän..?*
- Käytä **minä muotoa** ja anna tilaa toisen vastaukselle. Esimerkiksi *Minä ajattelen näin, mitä te ajattelette? Minulle tuli mieleen, mitä tämä teissä herättää?*
- Pidä mielessä (ja sano ääneen), että tavoitteena ei ole oikean vastauksen löytyminen ja oikeaa vastausta ei ehkä ole olemassa

3.6 Vaikeat ja haastavat tilanteet ryhmässä

- Ryhmän osallistujat ryhtyvät valittamaan asiasta jos toisesta -> *Mitä sinä (valittaja) ajattelet, että voisit tehdä toisella tavalla, jotta tilanne muuttuisi. Valittaminen ei johda muutokseen ja sinä et voi toisen tapaa ulkopuolelta muuttaa.*
- Joku pyytää konkreettista neuvoa johonkin tilanteeseen -> *Voit (tai ryhmä voi) kertoa omia kokemuksia, mutta tärkeä on palauttaa "pallo" alkuperäiselle kysyjälle: Mitä ajatuksia nämä muiden kertomiset herättävät? Mitä sinä viet mukanas tästä keskustelusta? Oliko tästä jotain apua?*
- Ryhmäläiset puhuvat toisensa päälle, vaikea saada suunvuoroa -> *Tilanteen pysäyttäminen "Hei, kuunnellaan jokaista vuorollaan", puheenvuorojen jakaminen, puheenvuorosta kertovan "lelun" käyttäminen, pienempiin ryhmiin jakaminen, erilaiset kierrokset jne.*
- Joku itkee -> *ei ole vaarallista, toimintatapa riippuu tilanteesta ja ihmisestä*

4 KÄYTÄNTEET

- **Pilotit: Helsinki 3 ryhmää ja Espoo 2 ryhmää**
- **Vertaistapaamiset: syksyllä 2018 kaksi kertaa (syys-marraskuu) ja joulukuussa vertaisohjaajien oma yhteinen ilta**

4.1 Vertaistapaaminen

- **Vertaisohjaajat kahden tai kolmen hengen ryhmissä**
- **Vertaistapaaminen:**
 - tapaamisen kesto 1,5 h
 - MLL hoitaa markkinoinnin
 - jokaiselle maahanmuuttajaäidin ystävälle ja perhekummille
 - ns. avoin ryhmä: vapaaehtoisten osallistuminen oman tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan
 - vertaistapaamisella rakenne ja kulku aina sama - tuttuuden tunne (kts. Vertaistapaamisen runko)
 - paikka ja aika suunnitellaan koulutuksessa
 - vertaistapaamisista kerätään palaute

4.2 Vertaistapaamisen runko

Vertaistapaamisen on hyvä edetä seuraavasti:

1. Iltapala valmiiksi tarjolla
2. Ryhmän pelisäännöt
3. Tutustuminen ja kuulumiskierros
4. Keskustelua illan temasta:
 - johdattelu
 - ajatusten ja kokemusten vaihtaminen
 - yhteinen pohtiminen ohjaajan kysymysten pohjalta
5. Vapaata keskustelua
6. Päätös

4.3 Hoidettavia ja keskusteltavia asioita

- **Suunnitelma: vertaisohjaajien toimintatapa**
(tehdään koulutuksessa)
- **Suunnitelma: vertaistapaamisen sisältö**
(tehdään koulutuksessa)
- **Talous, tarjoilukulut ym.**
- **Palautteiden kerääminen**
- _____
- _____

Kiitos!



MANNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Uudenmaan piiri

5 LÄHTEET

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2018
Jututtamo ohjaajan opas

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2018
Mia Montonen

Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2018
Vertaisohjaaja koulutusmateriaali