

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen Irti
Huumeista ry:ssä

Mira Reponen

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä
(210 op)

2/2018



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

Tekijät: Mira Reponen
Opinnäytetyön nimi: Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen Irti Huumeista ry:ssä
Sivumäärä: 44 ja 4 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Reijo Viitanen
Työn tilaaja(t): Irti Huumeista ry, Mirka Vainikka

Opinnäytetyö käsittelee järjestön Irti Huumeista ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittämistä. Aihe nousi toiveeksi käytännön työstäni järjestössä. Irti Huumeista ry:llä on vahva historia ja perinne valtakunnallisena vapaaehtoistoimijana. Vapaaehtoistoiminta muuttuu ajan myötä ja kehittäminen kulkee muuttuvan ajan kanssa käsi kädessä. Järjestössä on ollut lähiaikoina organisaatiomuutos ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on nyt ajankohtaista.

Käsittelen työssäni myös yleisesti sitä, miten vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnassa merkittävä osa kansalaistoimintaa ja järjestötilannetta Suomessa tänä päivänä. Vapaaehtoistyön merkitys on merkittävä ja se luo tekijälleen parhaimmillaan osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia.

Monessa järjestössä, kuten myös Irti Huumeista ry:ssä toimii moniammatillinen työyhteisö, joka tukee valtakunnallisesti vapaaehtoisia heidän tekemässään työssään. Moniammatillisuus on järjestöissä valtti, jokaisella ammattilaisilla on erilaista koulutus ja työkokemusta, jota he voivat hyödyntää työssään. Eri alojen ammattilaisten tuoma asiantuntijuus on tärkeää ja antaa monialaista näkökulmaa järjestölle ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Käyn opinnäytetyössäni läpi yleisesti myös järjestötyössä toimimista, työn tekemisen mahdollisuuksia ja haasteita.

Keräsin kahdelta kohderyhmältä Webropol- kyselyiden kautta kehittämiseen ja järjestöön liittyvää tietoa. Kyselyt tein Irti Huumeista ry:n vapaaehtoisille ja työntekijöille. Vastauksien mukaan järjestön kehittäminen on ajankohtaista ja se vaatii vielä johdonmukaisuutta ja selkeyttämistä. Vapaaehtoiset kokevat vahvaa osallisuuden tunnetta ja tuntevat oman toimintansa arvokkaaksi järjestössä. He kokevat myös, että saavat tukea omaan toimintaansa. Näistä vastauksista on hyvä lähteä yhdessä toimenpide ehdotuksien kautta, rakentamaan järjestön kohderyhmien kanssa yhdessä tulevaa ja tulevaisuutta, ammatillisen työyhteisön tukemana.

Opinnäytetyö sisältää yhteisöpedagogin ja työyhteisön kehittäjän ammatillisia teemoja kuten, osallisuus, järjestötyö, vapaaehtoistyö, työyhteisö ja kehittäminen.

Asiasanat: Vapaaehtoistoiminta, järjestötoiminta, työyhteisö, osallisuus, koulutus, kehittäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
A community educator, workplace community developer

Author: Mira Reponen
Title: Development of volunteer work at Free From Drugs
Number of Pages: 44 and 4 attachment pages
Supervisor(s): Reijo Viitanen
Subscriber(s): Free From Drugs, (Mirka Vainikka)

This thesis discusses the development of volunteer work at Free From Drugs. The topic arose from my practical work in the organisation, which has a long history and strong tradition in national volunteer work. However, volunteer work evolves over time, and its development must go hand in hand with the changing times. Free From Drugs has recently undergone organisational restructuring, making the development of its volunteering activities a timely subject.

The thesis also discusses the significant role volunteer work plays in civic activity in society and the current situation of NGOs in Finland. The importance of volunteer work is considerable, and, at its best, it offers volunteers a sense of inclusion and success.

Many NGOs, including Free From Drugs, employ a multi-professional team of experts that support the volunteers in their work nationwide. Multi-professionalism is an asset: each expert has a different educational and work experience background that he or she can draw from. Having expertise from various fields is vital, and it offers a multidisciplinary viewpoint on the organisation itself and on the development of volunteer work. I also discuss organisational work and the opportunities and challenges it involves.

I collected information about Free From Drugs and its development from two target groups through Webropol surveys. The survey respondents included volunteers and employees at Free From Drugs. According to the results, developing the organisation is a relevant topic and something that requires more clarity and coherence. The volunteers reported experiencing a strong sense of inclusion and felt that their work in the organisation was valuable. They also felt that they were supported in their work. These results form a good starting point for building a shared future through the proposed measures together with the organisation's stakeholders and supported by the team of experts.

The thesis discusses professional themes in the work of a community educator and workplace developer, e.g. inclusion, organisational work, volunteer work, working community and development.

Keywords: volunteer work, organisational work, working community, inclusion, education, development

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
1.1 Irti Huumeista ry	7
1.2 Irti huumeista ry:n toimintaympäristö	8
1.3 Irti Huumeista ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittäminen	10
2. JÄRJESTÖT JA VAPAAEHTOISTOIMINTA	11
2.1 Vapaaehtoistoiminta	14
3. JÄRJESTÖTYÖNTEKIJÄT VAPAAEHTOISTEN TUKENA	17
3.1 Järjestötyössä, mahdollisuuksia ja haasteita	18
4. KYSELYIDEN TULOKSET	22
4.1 Kyselyt aineiston keräämisen välineenä	23
4.2 Vapaaehtoiskyselyn tulokset	24
4.3 Työntekijöiden kyselyn tulokset	29
4.4 Yhteenveto kyselyistä	36
5. VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN	37
5.1 Kehittämisen ehdotukset Irti Huumeista ry:lle	37
LÄHTEET	44
LIITTEET	46
LIITE 1, Kysely Irti Huumeista ry:n vapaaehtoisille.	46
LIITE 2, kysely Irti huumeista ry:n henkilöstölle.	48

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on järjestön Irti Huumeista ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Järjestössä on ollut kaksi vuotta sitten organisaatiomuutos, jonka kautta vapaaehtoistoiminta on noussut yhdeksi kehittämisen kohteeksi ja ajankohtaiseksi aiheeksi, mihin halutaan näkyvyyttä ja keskustelua järjestön sisällä. Irti Huumeista ry on valatakunnallinen ehkäisevän päihdetyön järjestö, joka on toiminut vuodesta 1984 alkaen. Järjestö on vahvasti vapaaehtoisorganisaatio. Vapaaehtoiset ovat järjestön sydän ja tärkeä kohderyhmä. Vapaaehtoistyön rinnalla toimii ammatillinen työ, joka tukee, turvaa ja kouluttaa vapaaehtoisia (Irti Huumeista ry Toimintasuunnitelma 2019). Opinnäytetyö vapaaehtoistyön kehittämisestä nousi esille Irti Huumeista ry:ssä ja sen kehittämisen ajankohta on juuri nyt oikea organisaatiolle.

Työssäni nostan esille myös vapaaehtoistyötä yleisesti ja järjestöjen toimintaa, unohtamatta kolmannen sektorin tekemää ammatillista työtä. Luvussa 3 tuon esille järjestötyöntekijöiden tekemää työtä, siihen liittyviä erityispiirteitä ja haasteita sekä mahdollisuuksia.

Olen opinnäytetyöhöni osallistanut kahta Irti Huumeista ry:n järjestön kohderyhmää tehden Webropol- kyselyn heille liittyen vapaaehtoistoimintaan ja sen kehittämiseen. Vapaaehtoisilta kysyin laajemmassa näkökulmassa myös järjestöön ja heidän tekemään työhön liittyviä kokonaisuuksia ja työntekijöiltä kysyin kohdennettuna järjestön ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Kyselyn kysymykset ovat tämän työn lopussa liitteinä.

Kyselyiden tulokset ovat mielenkiintoisia ja tekevät näkyväksi sen, missä on onnistuttu ja mitä toiveita kohderyhmällä on tulevaisuuden suhteen. Vapaaehtoiset ovat valtakunnallisesti tyytyväisiä järjestön antamaan tukeen ja he kokevat vahvaa osallisuuden tunnetta. Tärkeänä tuloksena nousi esille myös se, että vapaaehtoiset kokevat oman toimintansa järjestössä arvokkaaksi. Työntekijäkyselystä nousi esille vielä jonkin verran mennyt organisaatiomuutoksen jälkitila. Esille nousi toive toiminnan selkeytyksestä. Työntekijäkyselystä nousi esille vahva kunnioitus vapaaehtoisia ja heidän tekemää työtä kohtaan, samalla pohdittiin, onko järjestön resurssointi kohdillaan ja miten voimme tulevaisuudessa tukea vapaaehtoisia.

Työni lopussa on ehdotukset toimenpiteille järjestölle Irti Huumeista ry liittyen vapaaehtoistoiminnan kehittämisen tueksi. Toimenpiteillä tuetaan jo olemassa olevia vahvuuksia ja luodaan niiden rinnalle uutta. Ehdotuksien kautta syvennetään kohderyhmien osallisuutta ja vapaaehtoistyön merkitystä järjestössä.

1.1 Irti Huumeista ry

Irti Huumeista ry on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton kansalais- ja vapaaehtoisjärjestö. Järjestön perustivat vuonna 1984 huumeidenkäyttäjien vanhemmat, niminä oli tuolloin Suomen vanhempain yhdistys- Irti Huumeista ry. Nimeä lyhennettiin myöhemmin 1990- luvulla muotoon Irti Huumeista ry. Järjestön perustajat kokivat, että huumeidenkäyttäjien hoito ja palvelut eivät 1980- luvulla vastanneet huumeidenkäyttäjien hoidontarvetta. Heillä oli suuri huoli myös siitä, että huumeidenkäyttäjien läheiset ja perheet eivät saaneet tukea mistään. Samalla haluttiin tuoda myös esille yhteiskunnallisesti se tosiasia, että kun huumeidenkäyttö koskettaa, usein tukea tarvitsee koko perhe. Kuntatasolla on tänä päivänäkin vielä suuria eroavaisuuksia siinä, miten läheiset saavat heille kuuluvia palveluita. Läheiset eivät ole monesti tietoisia omista oikeuksistaan, tässä asiassa korostuu järjestön tekemä edunvalvontatyö ja läheistyön esille nostaminen yhteiskunnalliseen keskusteluun ja kuntatasoille. Valtakunnallisiin eroihin järjestö pyrkii vastaamaan läheisryhmillä, missä suuri kyky syntä jatkaa kasvamistaan jatkuvasti.

Nopeasti toiminnan alettua 1984 järjestö laajeni ja kasvoi valtakunnalliseksi ja vapaaehtoistoimijat tulivat mukaan toimintaan (Irti Huumeista ry Historiikki). Alusta alkaen vapaaehtoiset aloittivat toimimaan juurikin huumeidenkäyttäjien läheisten vertaistukiryhmissä ja Irti Huumeista ry:n päivystävässä puhelimesta.

Irti Huumeista ry tarjoaa valtakunnallisesti vertais- ja tukipalveluita huumeidenkäyttäjien läheisille ja toipujille Irti Huumeista ry toimii yli 40 paikkakunnalla. Toiminnan tarkoituksena on vähentää ja ehkäistä huumeidenkäytön tuomia haittoja yksilölle, perheille- ja yhteiskunnalle.

Irti Huumeista ry järjestää valtakunnallisesti ehkäisevän päihdetyön koulutus-, tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia huumeista, huumeriippuvuudesta, kokeilun ja käytön tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta. Yhdistys tiedottaa käyttäjien ja läheisten oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työskentelee huumeongelmaisten hoidontarpeen ja kuntoutuksen kehittämiseksi. Irti

Huumeista ry toimii aktiivisesti käyttäjien ja läheisten edunvalvontaa koskevilla asioilla sekä osallistuu huumeekysymyksiä käsittelevään yhteiskunnalliseen keskusteluun (Irti Huumeista vapaaehtoistyön opas).

Järjestön valtakunnalliset vapaaehtoistoiminnan muodot ovat vakiintuneet ajan myötä ja ne ovat esimerkiksi ehkäisevä päihdetyö, puhelinauttaminen järjestön päivystävässä puhelimesta, tukihenkilötoiminta toipujalle ja läheiselle, sähköinen auttaminen verkkoalustalla, messu- ja tapahtumatyö, vertais- ja kokemusasiantuntijatoiminta sekä huumeidenkäyttäjien läheisten vertaistukiryhmien ohjaaminen (irtihuumeista.fi).

Vapaaehtoiset osallistuvat oman mielenkiinnon ja osaamisen mukaiseen toimintaan. Perustehtävien lisäksi järjestö haluaa kannustaa vapaaehtoisia mukaan ideointiin ja toimintamallien kehittämiseen. Tästä asiasta vapaaehtoisen kanssa käydään yhdessä keskustelua jo hänen hakeutuessa mukaan toimintaan. Tämänkin jälkeen vuoropuhelu jatkuu koulutusten ja eri kohtaamisten kautta tiiviisti toimijoiden kesken.

1.2 Irti huumeista ry:n toimintaympäristö

Toimintaympäristöllä tarkoitetaan yhteistyön toteutumiseen olennaisesti vaikuttavia poliittisia, yhteiskunnallisia, lainsäädännöllisiä, taloudellisia, kulttuurisia, sosiaalisia ja luonnonympäristöön liittyviä tekijöitä. Irti Huumeista ry:n toimintaympäristössä on tapahtunut muutoksia. Huumausaineiden määrä on noussut ja asenteet muuttuneet sallivampaan suuntaan. Kaikkia mahdollisia muutostekijöitä ei voida selvittää, vaan yleensä tarkastellaan keskeisimpiä tekijöitä.

Irti Huumeista ry:n toimintaympäristössä yhteistyön toteutumiseen olennaisesti vaikuttivat taloudelliset, sosiaaliset-, poliittiset ja teknologiset tekijät.

Taloudellinen toimintaympäristö luo edellytyksiä toiminnalle ja antaa mahdollisuuksia kehittämiselle. Resurssit, rahoitus ja niiden mukainen toiminta on järjestöille ensisijaisen tärkeää.

Sosiaalisia tekijöitä ovat erilaiset työryhmät ja verkostot asiakkaiden, ammattilaisten, viranomaisten ja kolmannen sektorin kanssa. Poliittisesti huumeekysymys on noussut laajasti mediakeskusteluun ja palaute päättäjiltä ja kohderyhmiltä on se, että Irti Huumeista ry tekee tärkeää työtä koko yhteiskunnan talous- ja hyvinvointi erojen kasvun

vähentämisen näkökulmista. Huumeista käydyn laajan keskustelun myötä yleinen tietoisuus huumeongelmasta kasvoi. Keskustelu vaihteli huumeiden viihdekäytöstä kannabiksen vapauttamiseen, huumeiden nettikaupasta huumeiden osuuteen rattijuopumuspidätyksissä. Nuorten huumeiden käytön lisääntymisestä ja suvaitsevammasta huumeilmapiiiristä nuorten keskuudessa saatiin paljon viitteitä ja läheisten tuen tarve jatkoi kasvuaan. Poliittinen ilmapiiri on jakautunut etenkin, jos tilannetta arvioidaan kansainvälisen tilanteen mukaan. Myös Suomessa löytyy erilaisia äärilaitojen edustajia. Teknologinen kehitys mahdollisti laajemman sosiaalisen tuen Suomessa verkkoauttamista kehittämällä. Yhdistys on kehittänyt verkkokoulutustyötä luomalla oppimisympäristön teknologian turvin ja hyödyntää teknologiaa kohderyhmien tarpeisiin vastaten. (Toimintakertomus 2018).

Tulevaisuutta hahmottaessa on hyvä muistaa, että tulevaisuuteen liittyy aina epävarmuutta, ja mahdollisia tulevaisuuksia on olemassa useita. Tulevaisuuksia voi tarkastella havainnoimalla nykyhetkeä. Mihin suuntiin asiat ovat kehittymässä? Millaisia jännitteitä tai ristiriitoja on tällä hetkellä? Tällaista pohdintaa kutsutaan toimintaympäristön muutosten tarkasteluksi (sitra 21.2.2019)

Tulevaisuudessa toimintaympäristössä teknologia tulee kasvamaan. Eri auttamisen ja kohtaamisen muodot kehittyvät ja niitä on kehitettävä Irti Huumeista ry:ssä vastaamaan kohderyhmien tarvetta ja tasavertaisuutta ajatellen. Erilaiset koulutus-, vertais- ja tukipalvelut ovat jo osa Irti Huumeista ry:n toimintaa, mutta tulevaisuudessa se tulee kasvamaan ja kehittymään lisää.

Järjestöjen vaikutustyö tarvitsee usein tuekseen onnistuneen strategian ja on ensisijaisen tärkeää, että järjestössä toimivat luottamushenkilöt, vapaaehtoiset ja palkatut työntekijät ovat sitoutuneita toimintaan muuten riskinä on, ettei vaikuttamistyö välttämättä onnistu toivotulla tavalla. Järjestökoulutus on tärkeää ja sen kautta vahvistetaan rakenteita, toiminnan laatua ja tehokkuutta. Vapaaehtoisille järjestön koulutus- ja tarjonta on myös palkitsemista. Koulutuksien järjestäminen on aina järjestölle taloudellinen investointi. Tämä kuitenkin kannattaa, hyvin toteutettu koulutus vahvistaa, sitouttaa ja tukee toimijoiden osaamista sekä osallisuutta. (Iivonen 2011, 43.)

1.3 Irti Huumeista ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Irti Huumeista ry arvioi ja seuraa jo omaa vapaaehtoistoimintaa. Yhtenä arvioinnin menetelmänä on käytetty sähköistä Webropol- kyselyä, jossa kohderyhmänä ovat valtakunnallisesti toimivat vapaaehtoiset. Kyselyn kautta järjestö osallistaa ja kuulee toimijoiden ääntä ja kokemuksia vapaaehtoistyöstä. Järjestö pystyy kyselyistä nostamaan esille kehittämiseen liittyviä toiveita ja tarpeita tärkeältä kohderyhmältä, jonka ääntä halutaan kuulla.

Organisaation muutoksen kautta myös vapaaehtoistoiminnalle, sen arvioinnille ja seurannalle tehtiin systemaattinen tiedonkeruu, joka jää toimintaan mukaan tulevaisuudessa. Tavoitteena on, että Irti Huumeista ry vahvistaa vapaaehtoistyötä, järjestöllistä tilaa ja toimijoiden osallisuutta (Irti Huumeista ry Toimintasuunnitelma 2019).

Yhteisöllisyys on keskeinen osa ihmisten hyvinvointia. Se luo osallisuutta ja läheisyyttä sekä saa ihmiset vaikuttamaan toisiinsa myönteisellä tavalla. Tämä syntyy kokemusten kautta, yhdessä tekemällä. Olemme oppiva organisaatio ja opimme toinen toisiltamme ja kohtaamisistamme joka päivä (Irti Huumeista ry, Vapaaehtoistoiminnan opas).

Järjestössä halutaan keskustella, pohtia ja nostaa esille vapaaehtoistoimintaa ja sen kehittämistä sekä arvoa. Samalla järjestö haluaa tehdä tärkeää työtä näkyväksi ja luoda edellytyksiä tulevaisuuteen niin, että mahdollisuudet järjestön tilan kasvulle ja vapaaehtoistoiminnan kehittymiselle on olemassa nyt ja tulevaisuudessa.

Irti Huumeista ry:ssä toimii vapaaehtoisia valtakunnallisesti vuoden 2019 alussa noin 100, yli 40 paikkakunnalla. Heistä 88% on naisia ja 12% miehiä. Ikäjakauma toimijoiden keskuudessa on laaja. Uusien vapaaehtoisten määrä on ollut vuoden 2018 aikana nousujohteinen (Irti Huumeista ry, toimintatilasto tammi-syyskuu 2018).

Valtakunnallisuus on Irti huumeista ry:n valtti. Laajasti toimivat vapaaehtoiset tarvitsevat oman toiminnan tueksi koulutusta, tukea ja ohjausta. Järjestö on vahvasti vapaaehtoisjärjestö ja kasvun tiellä, tätä tietä halutaan jatkaa ja siksi myös kirjata ja tehdä näkyväksi tarvittavia toimenpiteitä ja kehittämis ehdotuksia, mitkä nousevat esille järjestön eri tasoilta, etenkin vapaaehtoisilta itseltään.

Kehittämisessä on kyse tulevaisuudesta ja se on panostus organisaation ja toiminnan tulevaisuuteen. Toiminnan edellytysten ja tulevaisuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että kehittäminen on organisaatiossa avainasia. Maailma muuttuu ja organisaation toiminnan on vastattava tulevaisuuden ja tämän päivän tarpeisiin. Toiminnan kehittämisessä on hyvä muistaa menneisyys ja lähimenneisyyden tapahtumat, kuitenkin muistaen, ettei mennyt välttämättä toimi tänä päivänä. Menneestä voi ja pitää oppia ja siitä on hyvä tuoda muutama toimiva asia mukaan kehittämiseen ja päivittää ne vastaamaan tämän päivän tarvetta. Menneestä on varmasti opittu hyviä käytäntöjä tai toimintamalleja, joita on hyvä käyttää tulevaisuuden kehittämistyössä (Harju 2004, 28-29).

2. JÄRJESTÖT JA VAPAAEHTOISTOIMINTA

Suomessa on noin 10 000 rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä. Niistä runsaat 200 on valtakunnallisia järjestöjä, joilla on noin 300 piiriyhdistystä ja 8 000 paikallisyhdistystä. Loput noin 1500 yhdistystä ovat valtakunnallisiin järjestöihin kuulumattomia toimijoita Sosiaali- ja terveysjärjestöissä on jäsenenä 1,3 miljoonaa suomalaista. Alan järjestöissä toimii vapaaehtoisina vuodessa noin 500 000 ihmistä ja heidän panoksensa vastaa 21 000 henkilötyövuotta. Järjestöissä on palkattua henkilöstöä noin 50 000 henkilöä. Valtakunnalliset järjestöt ovat ammatillisesti toimivia, mutta paikallisyhdistyksistä neljä viidestä toimii pelkin vapaaehtoisvoimin. (Soste.fi)

Irti Huumeista ry on valtakunnallinen järjestö, jolla ei ole itsenäisiä piiri tai paikallisyhdistyksiä. Keskushallinnon kautta organisoidaan koko järjestön vapaaehtois- ja jäsen-toimintaa. Palkattua henkilökuntaa on keskushallinnossa ja asiakastyössä yhteensä 12. Vapaaehtoisia on noin 100 valtakunnallisesti ja jäseniä on järjestössä noin 500.

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat erityisiä suhteessa muihin järjestöihin. Ne ovat etenkin vaikeissa, haastavissa tai muuten erityisissä elämäntilanteissa olevien ihmisten ja heidän läheistensä hyvinvoinnin edistämiseen liittyvä osa järjestökenttää. Järjestöjen jäsenenä, vapaaehtoisina sekä tuen ja palvelujen saajina on muun muassa pitkäaikaissairaita, vammaisia, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia sekä heidän omaisiaan ja läheisiään. (Soste.fi)

Irti Huumeista ry:n kohderyhmällä on monesti haastava elämäntilanne ja järjestön vapaaehtoiset tekevät vaativaa vapaaehtoistyötä. Järjestö tarjoaa myös hyvin ainutlaatuista palvelua ja toimintaa läheisille. Valtakunnallisella tasolla voi sanoa, että Irti huumeista ry on monesti ainut huumeidenkäyttäjien läheisille tukea ja apua tarjoava sosiaali- ja terveysalan järjestö. Myös matalan kynnyksen ammatillinen työ on ainutlaatuista.

Eroavaisuuksia on eri järjestöjen kesken. Irti huumeista ry:n kaikki toiminta perustuu kynnöksettömyyteen. Eroja on muiden päihde- ja huumejärjestöjen kohdalla ja Irti Huumeista ry eroaa muista järjestöistä valtakunnallisuudellaan, läheistoiminnalla ja ammatillisella läheistyönkeskuksella, joka tarjoaa tukea läheisille, toipujille ja huumeita käyttäville, toimien Helsingissä, kuitenkin palvelualueena on koko maa.

SOSTE:n järjestöbarometrin mukaan valtakunnallisten järjestöjen vapaaehtoistoiminnan tilanne on myönteinen. Kuitenkin järjestöjä mietityttää oma autonomian tila ja huomattava kuormitus hallinnollisiin asioihin liittyen. Esimerkiksi STEA:n raportoinnit ja muu mahdollinen byrokratia vie paljon resursseja ja niitä halutaan vähentää (Järjestöbarometri 2018, 92.)

Järjestöjen mukaan autonomian esteenä on usein rahoittajan linjaukset, sääntelyt ja vaatimukset toiminnalle. 58% järjestöistä piti autonomiaa riittävänä ja 23% riittämättömänä. Näkemykset olivat kriittisempiä tässä barometrissa, kuin kaksi vuotta sitten 2016. Järjestöt haluaisivat kehittää autonomiaa niin, että rahoitusjärjestelmä kehittyisi ja avoin vuoropuhelu varsinkin STEA:n kanssa lisääntyisi tulevaisuudessa (Järjestöbarometri 2018, 101- 102.)

Irti Huumeista ry:n päärahoittaja on STEA. Lisäksi rahoitusta ja tukea haetaan kuntatasolta ja tarpeen mukaan joskus myös säätiöiltä. STEA:n avustushakemukset ovat kyllä aikataulutettuja ja ne luovat kevät ja syyskaudelle sekä loppuvuoteen järjestölle rahoitukseen liittyvää toimintaa. Pitää ottaa huomioon kuitenkin se, että koko vuoden aikana on jatkuvasti menossa rahoituksiin liittyviä asioita, selvityksiä, hankkeita ja suunnitelmia. Tärkeä osa järjestöjen työtä onkin hallinnollinen työ ja sen tuoma byrokratia. Ensimmäisen tärkeäksi nousee järjestöjen oman toiminnan suunnittelu ja arviointi, seuranta sekä kehittäminen.

Irti Huumeista ry kävi pari vuotta sitten läpi organisaatiomuutoksen ja muutoksen tila on järjestössä olemassa oleva asia vieläkin. Kun järjestöjohtajilta kysyttiin järjestöbarometrissa mahdollisesta muutostilanteesta järjestöissä. 68% vastasi, että tällä hetkellä muutos on voimakasta, 22% kohtalaista ja 11% korkeintaan vähäistä muutosta. Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen tiedoissa ei ollut eroavaisuuksia. Suuressa osassa järjestöissä on siis olemassa oleva muutoksen tila päällä tai jokseenkin vahvasti päällä. Toiminnan laajentumisesta järjestöjohtajat vastasit niin, että 52% vastasi toimintansa laajenevan tulevaisuudessa. 42% osalta toiminta pysyy ennallaan ja 16% toiminta supistuu. Laajentumista selittää monessa järjestössä jäsenmäärien ja jäsenyhdistysten kasvu, talouden tasapainottuminen uusien rahoitusten ja resurssien myötä ja joillakin järjestöillä laajentumisen edellytyksenä on se, että järjestöt tekevät yhteistyötä yhteistyöverkostojen kanssa. (Järjestöbarometri 2018, 92-93.)

Irti Huumeista ry pitää yhteiskunnallisesti keskustelua yllä kohderyhmänsä asioista aktiivisesti ja laajasti valtakunnallisesti. Järjestölle on tärkeää, että jokainen toimija voi kokea itsensä osalliseksi ja tulee kohdatuksi omana itsenään. Kansalaisjärjestöillä onkin todella tärkeä rooli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Järjestöt työskentelevät lähellä kansalaisten arkea ja ovat ruohonjuuritasolla mukana ihmisten elämässä ja kokemuksissa. Toiminnassa ja toiminnan vuorovaikutuksessa sekä yhteisöllisyyden tunteen kautta syntyy sosiaalista pääomaa. Järjestötoiminta lisääkin yhteiskunnallisia vaikuttamismahdollisuuksia myös kohderyhmille, joiden ääni tulisi muuten heikosti kuulluksi. (THL.fi)

Yleisesti sanoen Suomi on todellinen järjestöjen maa. Suomessa toimii Patentti ja rekisterihallituksen mukaan yhdistyksiä ja uskonnollisia yhdyskuntia 2. tammikuuta 2019 rekisterissä yhteensä 106 533. Vaikka järjestöjä on paljon, on kasvusuunta ollut viitenä viime vuonna laskusuuntainen. Eniten uusia yhdistyksiä perustetaan tänä päivänä kulttuurialalle. (Patentti ja rekisterihallitus). Sosiaali- ja terveystieteiden sekä varsinkin päihde-huumejärjestöjen määrä ei siis ainakaan toistaiseksi ole kasvamassa.

2.1 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, palkatonta toimintaa, jota tehdään omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa ja sen tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus.” (Laimio, Välimäki 2009, 10.)

Suomessa tehdään paljon vapaaehtoistyötä. Useampi kuin joka kolmas suomalainen on lahjoittanut omaa aikaansa yhteiseen hyvään ja toiminut erilaisissa liikkeissä ja järjestöissä. Lisäksi on paljon niitä ihmisiä, jotka tekisivät ja osallistuisivat mukaan johonkin toimintaan, jos heitä vain pyydetäisiin (Karreinen, Halonen, Tennilä, 2010, 5-7.)

Järjestöbarometri 2018 mukaan vapaaehtoistyötä tehdään enemmässä määrin verkossa, järjestöjen ulkopuolella ja lyhytkestoisesti. Siitä huolimatta pitkäaikainen kasvokkain tapahtuva vapaaehtoistoiminta on tärkeimmässä roolissa (2018, 117.)

Vapaaehtoistyöhön ja toimintaan hakeutuu usein ihmisiä, joilla on halu auttaa ja vaikuttaa asioihin. Toimijoiden taustat ja historia voivat olla hyvinkin erilaisia. Kuitenkin halu olla osallinen ja halu auttaa toisia sekä vaikuttaa johonkin itselle tärkeään asiaan yhdistävät ihmisiä, joita vapaaehtoistoiminta kiinnostaa. Hyvä tahto ja auttamisen halu auttavat vapaaehtoisia heidän motivaatiossaan, joten järjestön missä he toimivat on syytä kiinnittää erityistä huomiota heidän jaksamiseensa, kouluttamiseen ja oman toiminnan kehittämiseen. Nämä ovat myös tärkeitä asioita vapaaehtoisille itselleen (Syrjänen 2010, 121.)

Irti Huumeista ry:n vapaaehtoiset ovat hakeutuneet järjestön toimintaan halusta auttaa ja vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. Monella voi olla oma henkilökohtainen syy tulla auttamaan juuri Irti Huumeista ry:n toimintaan. Jotkut ovat saaneet itse apua järjestöltä aikanaan ja haluavat auttaa nyt toisia, kun oma tilanne on sellainen, että pystyy antamaan aikaa ja tulemaan toisia. Järjestössä toimivilta vapaaehtoisilta kysytään aktiivisesti heidän toiveitaan koulutuksiin ja toiminnan kehittämiseen liittyen. Kyselyt eivät jää vaan kyselyiden asteelle vaan saatujen vastausten perusteella järjestö voi ja pystyy kehittämään toimintaa ja vastata vapaaehtoisten tarpeisiin paremmin. Esimerkkinä voisi käyttää tässä koulutuksia, joissa Irti Huumeista ry pystyi vastaamaan valtakunnalliseen tarpeeseen peruskoulutuksiin liittyen. Järjestö kehitti verkkokoulutuksen vastaamaan tätä tarvetta, jossa nopealla aikataululla uusi vapaaehtoinen

pystyy kiinnittymään järjestöön ja verkkokoulutus tarjoaa uuden tavan oppia, vanhan rinnalla.

Osallisuus ja yhteenkuuluvuus ovat tärkeitä sitouttajia vapaaehtoistoiminnassa. Järjestön arvojen mukainen toiminta tulee näkyväksi vapaaehtoisille ja kokemukset yhdessä tekemisestä on Irti Huumeista ry:ssä vahvaa. Kyselyiden perusteella vapaaehtoiset kokevat toiminnan arvokkaaksi ja osallisuuden tunne on vahvaa. Vapaaehtoistoiminnalla on parhaillaan välitöntä merkitystä vapaaehtoiselle itselleen ja järjestölle missä vapaaehtoinen toimii. Tämä välittyy myös järjestön toiminnan kohderyhmille, asiakkaille ja palvelujärjestelmälle. Välillisesti vapaaehtoistoiminta vaikuttaa myös vapaaehtoisen lähiverkostoihin. Vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnalliset vaikutukset ovat myös merkittäviä ja vapaaehtoisten tekemä työ on korvaamatonta. (Välimäki, Laimio 2009, 19.)

Suomessa vapaaehtoiset tekevät monenlaisia tehtäviä eri järjestöissä. Tehtävät voivat olla lyhytaikaisia tai niihin sitoudutaan pidemmäksi aikaa. Tehtävät voivat liittyä esimerkiksi urheiluun, kulttuuriin tai toisen tukemiseen. Moni meistä tekee vapaaehtoistyötä sitä tietämättään tai ajattelematta. Esimerkiksi oman lapsen harrastustoiminta vaatii monesti vanhemmalta aikaa ja panostusta urheiluseuran mukaiseen toimintaan ja aktiviteetteihin. Myös Irti huumeista ry:n vapaaehtoiset toimivat tehtävissään joko lyhytkestoisesti esimerkiksi messuilla ja infoissa tai pitkäaikaisesti läheisryhmänohjaajina. Vapaaehtoistyön muodot vaihtelevat ja niitä on hyvä olla tarjolla erilaisia. Jotkut haluavat sitoutua pidempään ja intensiivisempään vapaaehtoistyöskentelyyn ja toiset haluavat silloin tällöin tulla mukaan toimintaan. Kumpaakin tarvitaan, vapaaehtoistyö on muuttunut myös Irti huumeista ry:ssä. Järjestön 35- vuoden toimintavuoden ajan on vapaaehtoistoiminta muuttunut muun yhteiskunnallisten ja ilmiöiden mukana. Kuitenkin vapaaehtoisten sitoutuneisuus ja järjestön aktiivit ovat vahvasti olleet näinä vuosina mukana. Muutoksista huolimatta järjestön perustehtävän mukaiset vapaaehtoistyön muodot ovat pysyneet samoina, uusia on tullut rinnalle mukaan ajan myötä.

Vapaaehtoistoiminnan tavat ja muodot ovat murroksessa: vapaaehtoiset odottavat toiminnalta mielekkyyttä, yksilöllisyyttä ja laatua. Pitkäkestoisen sitoutumisen ohella kansalaisia houkuttelee mahdollisuus myös kertaluontoiseen, omaan elämäntilanteeseen sopivaan osallistumiseen. Järjestöillä, yhdistyksillä ja seurakunnilla on ensisijainen asema järjestää organisoitua vapaaehtoistoimintaa, mutta myös kunnat, valtio ja yksityiset yritykset organisoivat vaihtelevasti vapaaehtoistoiminnan paikkoja (Willberg 2015, 5.)

Vapaaehtoistoiminta näyttää tulevaisuudessa hyvin valoisalta (Stranius, 2018, 117). Vapaaehtoiset ja vapaaehtoistoiminta ovat järjestöille tärkeää ja siihen halutaan panostaa. Vapaaehtoisista halutaan pitää huolta ja heidän sitoutumistaan ja osallisuutta halutaan vahvistaa. Uusia vapaaehtoisia tarvitaan mukaan toimintaan monessa järjestössä. Toimijoiden rekrytointi voi olla haastavaa, siinä voidaan käyttää erilaisia kanavia ja kohdennuksia. Menestyvän järjestön rekrytointiprosessi kattaa itse rekrytoinnin lisäksi ohjauksen ja koulutuksen. (Karreinen, Halonen, Tennilä 2010, 47.)

Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeä muistaa periaate, että vapaaehtoistoiminta ei korvaa ammatillista työtä. Joskus saattaa syntyä tilanteita, jossa vapaaehtoistoiminnan ja ammattityön raja voi olla häilyvä. Lähtökohtana ja muistissa on hyvä pitää sitä, että vapaaehtoisella on tukijan ja vertaisen rooli. Lain vaatimaa ja ammattipätevyyden edellyttävä työ kuuluu aina ammattilaisille. (Willberg 2015, 10.)

Toiminnan selkeät pelisäännöt, vapaaehtoisten mielekkäät tehtäväkuvat sekä toiminnan systemaattinen johtaminen ovat keskeisiä keinoja lisätä vapaaehtoistoiminnan sujuvuutta, sitoutuneisuutta ja vaikuttavuutta. Vapaaehtoisia kiitetään ja palkitaan monin eri tavoin. Monta kertaa merkittävintä ja tärkeintä näistä on vapaaehtoiselle itselleen toiminnan tarjoajan antama tuki, oma motivaatio ja oman vapaaehtoistyön sekä toiminnan arvostus. (Willberg 2015, 18.)

Toimivassa ja kestävässä vapaaehtoistoiminnassa on siis uskallettava puhua myös johtamisesta. Johtamiseen liittyy tärkeänä osana suunnittelu, tavoitteiden asettaminen ja seuraaminen sekä vastuu toiminnan toteutuksesta. Johtaja vastaa ja valvoo, että suunta mihin ollaan menossa, on oikea. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on kyse ihmisten ja asioiden johtamisesta. Ihmisten johtaminen vaatii sosiaalisia taitoja, tunteilyä ja innostusta sekä taitoa motivoida toimijoita. Asioiden johtamisessa taas keskitytään toiminnan suunnittelun ja tavoitteiden saavuttamiseen. Arviointia on tärkeä tehdä ja se on oleellinen osa prosesseja. (Lainio, Välimäki 2011, 23.)

Irti Huumeista ry:ssä vapaaehtoistoimintaa tukevat ja ohjaavat vapaaehtoistyön koordinaattori, läheistyöntekijät ja koko muu henkilöstö oman työnkuvan mukaisesti. Näitä työnkuvia voivat olla esimerkiksi viestintä, talous ja jäsenasiat.

3.JÄRJESTÖTYÖNTEKIJÄT VAPAAEHTOISTEN TUKENA

Vapaaehtoistoiminta tarvitsee organisointia ja toimijat tukea sekä koulutusta toimintaan. Vapaaehtoisten tukena toimii monessa järjestössä palkattu henkilökunta. Työntekijät ovat monen alan ammattilaisia ja tehtävät järjestössä ovat monialaisia ja monenlaisia. Ominaista on järjestötyölle ja työntekijöille se, että oli työnkuva mikä tahansa, ovat he kosketuksessa eri tasoihin järjestössä, vapaaehtoiisiin, luottamushenkilöihin, jäseniin, asiakkaisiin, yhteistyö- ja verkostokumppaneihin.

Irti Huumeista ry:ssäkin toimii moniammatillinen työyhteisö, joka tukee vapaaehtoistoimintaa. Eri ammatillisten taustojen ja koulutusten avulla järjestö pystyy kattavasti auttamaan ja tukemaan sekä ohjaamaan valtakunnallisesti toimijoitaan.

Valtakunnallisten järjestöjen henkilöstömäärä oli vuonna 2016 kaikkiaan 8774, joista päihdejärjestöissä 971. Eniten henkilöstöä oli vammaisjärjestöillä 3149 ja vähiten nuorisokasvatusjärjestöillä 69. Keskimääräisesti yhdessä järjestössä on 10 henkilötyövuotta. Valtakunnallisten sosiaali- ja terveystyöjärjestöjen työntekijät ovat naisvaltaisia. 76% palkatusta henkilöstöstä on naisia. Edellä kuvatut henkilöstömäärätiedot perustuvat STEA:n järjestöiltä keräämiin toimintatietoihin. (Järjestöbarometri 2018, 11-113.)

SOSTE:n järjestöbarometrin kyselyyn vastasi 80 järjestöä ja heidän mukaansa henkilöstönäkymät ovat positiiviset vuonna 2018. Yli puolet (55%) järjestöistä arveli henkilöstön kasvavan ja 40% arveli henkilöstön määrän pysyvän ennallaan. 5% arveli henkilöstön vähentyvän. Taloudeltaan suurissa järjestöissä nähdään kasvu mahdollisena. Järjestöissä arvioidaan, että työsuhteiden määräaikaisuus kasvaa vuoden 2018 aikana. 56% järjestöistä arvioi palkkaavansa määräaikaisiin työsuhteisiin mikä on 31% enemmän kuin edellisessä järjestöbarometrissä 2016. Joka neljäs järjestö (24%) arvioi, että he palkkaavat vakinaiisiin tehtäviin lisää henkilökuntaa, mikä on kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin kaksi vuotta sitten edellisessä järjestöbarometrissä. (Järjestöbarometri 2018, 11-113.)

Resurssit ovat järjestöissä asia, mihin pitää kiinnittää huomiota. Resurssien mukainen toiminta pitää mitoittaa, kun tarvetta on monesti laajalle toiminnalle ja tekemiselle, mutta olemassa olevat resurssit eivät vastaa välttämättä tähän tarpeeseen.

Työelämästä, myös järjestötyöstä puhutaan paljon tänä päivänä. Poliitikassa ja työpaikoilla käydään keskusteluja pelisäännöistä, rakenteista, johtamisesta ja stressistä. Yhteiskunta on pyrkinyt reagoimaan työelämän ongelmiin ja yleiseen keskusteluun, investoimalla taloudellisesti erilaisiin työelämään liittyviin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. (Henttonen, Lapointe 2015, 9-10.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä Työelämä 2020 hankkeen visio onkin, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020.

Vision saavuttaminen edellyttää, että työpaikoilla on kehittämistä tukeva kulttuuri, jossa tuotteet, palvelut ja toimintatavat luodaan yhteistyössä. Toiminta on vuorovaikutteista ja ennakoivaa, uutta teknologiaa hyödynnetään ja johtaminen on laadukasta (työelämä2020.fi.)

Kirjallisuudessa ja mediassa on olemassa jonkin verran ristiriitaista tietoa siitä, miten työelämä on muuttunut ja miten työelämä on huonontunut esimerkiksi niin, että nykyään on enemmän pätkätöitä, työelämän vaatimukset kasvavat ja samaan aikaan kerrotaan työelämän positiivisista muutoksista, joustavuudesta ja työhyvinvoinnista erilaisilla sävyillä. (Henttonen, Lapointe 2015, 18.)

Vaikka kokemuksia ja kertomuksia on kahdenlaista ei niistä kumpikaan ole todellinen fakta tai fiktio. On luonnollista, että molemmat kokemukset työelämästä ovat julkisuudessa ja ihmisten keskusteluissa läsnä. Ne ovat tapoja ajatella ja jäsenellä maailmaa. Kokemusten ja kertomusten kautta ihminen hahmottaa käsitystä myös itsestään ja omasta työelämästään ja työn tekemisen tavoista (mt.; 22.)

3.1 Järjestötyössä, mahdollisuuksia ja haasteita

Järjestötyössä on voimaa ja imua. Ihmisiä, jotka hakeutuvat järjestötyöhön kiinnostaa työn sisältö vahvasti. Myös vaikuttamisen mahdollisuudet ja oman työn merkitys on tärkeää. Järjestötyölle ominaista on se, että kun ihminen hakeutuu työhön järjestöön, on hän kokenut ko. järjestön perustehtävän ja tulevan työtehtävän omaan arvomaailmaan sopivaksi.

Selvitin yleisellä tasolla järjestötyön kokemuksia ja haasteita sekä mahdollisuuksia. Ok- opintokeskuksen ja Kirsikka Selanderin väitöskirjan mukaisesti samansuuntaisia päätelmiä ja ajatuksia nousi esille aiheesta.

Jokainen järjestö missä on palkattua henkilökuntaa, on omanlaisensa työyhteisö, vaikka järjestötyöhön liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita onkin olemassa jokaisessa järjestössä varmasti. Mikä toimii toisissa työyhteisöissä voi ollakin, ettei toimi toisissa. Vaikka on olemassa ristiriitaista tietoa työn tekemisestä, hyvinvointiin liittyvistä asioista ja haasteista sekä mahdollisuuksista on hyvä muistaa, että jokainen työpaikka on omanlaisensa. Näin myös jokainen työyhteisön jäsen ja työyhteisö on omanlaisensa.

Ok- opintokeskuksen selvitys Osaajat järjestötyössä selvitti vuonna 2015 järjestötyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. Kyselyyn osallistui 844 eri järjestöjen työntekijää, jotka edustivat eri kokoisia järjestöorganisaatioita. Selvityksessä tarkasteltiin järjestötyöntekijöiden hyvinvointia, työhyvinvointia työn ja osaamisen hallinnan sekä työn voimavarojen näkökulmasta. Järjestötyöntekijöiden vahvuus on monesti sosiaaliset taidot ja vuorovaikutuksen osaaminen (Ristolainen 2015, 7.)

Sosiaalisia taitoja tarvitaan eri tasoissa järjestötyössä, toimiessa esimerkiksi vapaaehtoisten, jäsenten, luottamushenkilöiden ja verkostojen kanssa. Kyselyyn vastanneet järjestötyöntekijät kokivat vahvaa luottoa omaan ammattitaitoonsa, mikä lisääntyy kokemuksen myötä. Vastajat olivat myös tyytyväisiä työn sisältämään autonomiaan, he voivat hyödyntää omaa osaamistaan ja tietojaan sekä voivat vaikuttaa omaan työhön. Vähiten tyytyväisyyttä ilmeni perehdytyskäytäntöihin, työn määrään, organisaatiotasoon vaikutusmahdollisuuksiin sekä työyhteisön avoimeen ilmapiiriin (mt.;2015, 7.)

Selvityksen mukaan näyttää siltä, että järjestöorganisaatioissa tulisi kiinnittää enemmän huomiota osaamisen kehittämisen tapoihin myös kiireisessä ja monialaisessa ympäristössä. Kun tuetaan riittävää osaamista ja sujuvia työnteon prosesseja ne edistävät osaltaan työhyvinvointia ja työmotivaatiota sekä tukevat tätä kautta koko työyhteisöä. Tämä taas heijastuu kokonaisuudessaan pitkällä aikavälillä itse työssäjaksamiseen ja näin ollen työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Tämä kaikki on työntekijän etu, mutta työntekijän hyvinvointi, motivaatio ja työssäjaksaminen on myös organisaation etu (mt.; 2015, 7.)

Samansuuntaisia asioita nousi esille Kirsikka Selanderin väitöskirjassa. Järjestötyössä on todellista työnimua. Järjestöihin hakeutuu usein töihin ne henkilöt, jotka kokevat järjestön ja heidän tarjoaman työnkuvan ja arvot itselle tärkeäksi. Vaikuttaminen omaan työhön on tärkeää ja se, että kokee oman työn ja tekemisen sisällön merkittäväksi. Työn imu voi siis olla järjestöissä todella vahvaa. Selander kertoo, että vaikka työntekijät ovat energisiä ja innostuneita, voivat työn tekemisen vaatimukset vaikuttaa henkilön hyvinvointiin esimerkiksi muussa oman elämän osa-alueissa.

Kolmannen sektorin palkansaajilla on energinen ja innostunut asenne työtään kohtaan ja he kokevat olevansa kykeneviä vastaamaan sen asettamiin haasteisiin. Yksilön hyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, johon vaikuttaa myös vapaa- aika. Sen vuoksi on tärkeää tarkastella, kuinka hyvin kolmannen sektorin palkkatyö mahdollistaa työn ja perheen yhteensovittamisen sekä, mitkä tekijät yhteensovittamiseen vaikuttavat. Tämän selvittämiseksi kolmannen sektorin palkansaajilta kysyttiin ”koetko laiminlyöväsi kotiasioita ansiotyön vuoksi”. Tulosten perusteella osoittautui, että lähes puolet (40 %) kolmannen sektorin palkansaajista kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Kun tätä verrataan vuoden 2008 työolotutkimuksesta saataviin tietoihin julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajista havaitaan, että työn ja perheen ristiriidat ovat kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa huomattavista yleisempiä kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. (Selander 2018, 77)

Tulosten perusteella vapaaehtoistoimintaan pohjautuva kolmannen sektorin toimintakulttuuri mahdollistaa korkean työn imun ja suhteellisen itseenäisen työotteen, mutta sen käänköpuolena on organisaatiokulttuuri, joka ei riittävällä tue palkkatyön tekemistä. Korkeasta työn imusta huolimatta palkansaajien arviot työhyvinvoinnin tasosta ovat kriittisiä, mikä ilmenee muun muassa muita sektoreita matalampana työtyytyväisyytenä, ongelmoina työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä työpaikan vaihtoaikoina. (Selander 2018, 82)

Järjestötyössä niin kuin muussakin työpaikoissa on vastuu oman työn ja muun elämän osa-alueiden yhteensovittamisessa työntekijällä itsellään. Yksittäisen työntekijän tukena pitää tai pitäisi kuitenkin toimia työyhteisö ja esimies. Työssä jaksaminen, motivaation ylläpitäminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kannattelevia asioita, mutta yksin niiden ylläpitäminen voi olla haastavaa. Yhteisö, tässä tapauksessa työyhteisö ja sen ilmapiiri sekä kannustava ja avoin esimies pystyvät antamaan työntekijälle hänen tarvitseman tuen ja kannustuksen oman työn tekemisen mielekkyyteen.

Työelämässä ja miksei myös henkilön omassa elämässä puhutaan usein elinikäisestä oppimisesta. Elinikäinen oppiminen on jokaisen henkilökohtaisella vastuulla, mutta työpaikoilla voidaan myös tukea henkilön elinikäistä oppimista erilaisilla koulutuksilla ja henkilökohtaisilla kehittämissuunnitelmilla. Työn tekeminen tänä päivänä vie työntekijän uuden oppimisen äärelle usein arjessa. Työntekijä, kenellä on motivaatio, halu ja sitoutuminen elinikäiseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen, on hyvät edellytykset pärjätä työmarkkinoilla, omalla asenteella on siis merkitystä (Österberg 2015, 148.)

Osaamisen ylläpitäminen on työntekijälle tärkeää. Työelämä muuttuu ja sen mukana työn tekeminen ja työn tekemisen muodot. Oman osaamisen ylläpitäminen helpottaa työntekijää muuttuvassa tilanteessa ja antaa työntekijälle itselleen onnistumisen kokemuskisa mahdollisten muutoksien keskellä. Yksilön osaamisen lisäksi on hyvä muistaa, että organisaation on hyvä olla myös osaamisen ylläpitämiseen kannustava ja oppimista tukeva. Näin tästä hyötyy sekä työntekijä että työnantaja.

Niin yksilön elinikäisen oppimisen tärkeyden lisäksi on työelämässä tärkeää, että tavoitellaan myös oppivaa työyhteisöä. Muuttuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä työyhteisöjen identiteettiä tulee vahvistaa yhdessä, avoimen vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden ja yhdessä oppimisen kautta. Tässä johtaja toimii esimerkkinä, joka mahdollistaa, tukee ja kannustaa työyhteisön jäseniä yhteisiin tavoitteisiin ja toimintaan. Johtaja voi olla mahdollistaja tai este näissä tavoitteissa ja niiden toteuttamisessa. Johtaja ei kuitenkaan yksin voi muuttaa asioita, vaan jokaiselle työntekijällä on vastuu omasta toiminnastaan työyhteisössä (Mäkisalo- Ropponen 2012, 98.)

Työyhteisössä toimii paljon erilaisia ihmisiä. Ihmisiä, joilla on erilaisia käsityksiä, lähtökohtia elämään ja työhön. Työyhteisössä meillä voi olla omat ajatukset ja oletukset siitä, että työkaverin ajatukset ja näkemykset ovat samoja tai ainakin samansuuntaisia kuin minun. Työyhteisössä on erilaisten ajatusten ja näkökulmien esille tuominen rikkautta, jos yhteisössä uskalletaan puhua avoimesti ja yhdessä keskustellaan ja toista kuullaan, on vuorovaikutus vahvistava tekijä. Jos taas työyhteisössä ei kunnioiteta erilaisia mielipiteitä, näkemyksiä tai niitä ei uskalleta tuoda edes esille, on vuorovaikutuksessa korjattavaa (Mäkisalo- Ropponen 2012, 99.)

Työyhteisöissä olisi keskustelun avulla tärkeää saada esille erilaisten käsitysten kirjo, jotta erilaiset näkökulmat saataisiin esille ennen kuin pystytään luomaan edes osittain työyhteisön yhteistä todellisuutta (Mäkisalo-Ropponen 2012, 99.)

Työyhteisössä tulee olla sellainen keskustelukulttuuri, jossa kunnioitetaan toisia ja erilaisia näkemyksiä vaikka ne eroavaisivat omasta näkemyksestä. Asiallinen keskustelu ei loukkaa toisia, se on vastavuoroista ja kunnioittavaa. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus puhua työasioista työpaikoilla. Toisaalta on hyvä muistaa, että esimiehen tai kollegan asiallisesta palautteesta tai kysymyksistä ei saa loukkaantua. On arvostavaa, että asioista puhutaan ja ne nostetaan esille, annetaan palautetta. Palautteen antamisessa ja sen vastaanottamisessa voi jokainen oppia ja kehittyä (Mäkisalo-Ropponen 2012, 100.)

Irti Huumeista ry järjesti toimintakulttuuri työpajan syksyllä 2018, johon saimme ohjaajiksi minun lisäksi yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä koulutuksessa mukana olleet kaksi opiskelukaveriani. Se, että työyhteisö ja johto halusivat avata ja kohdata sekä luoda omanlaisen toiminnan työyhteisöön myös tällä työpajalla oli organisaatiolle hieno asia. Työpajan konkreettinen vaikutus kirjattiin samalla näkyviin ja se ei jäänyt korulauseiksi seinälle. Yhdessä aloitimme yhteisen toimintakulttuurin ja yhteisen kielen luomisen. Tämä työpaja malli olisi hyvä viedä myös muihin järjestöihin sekä työpaikoille ja työyhteisöihin missä tarvitaan yhteistä sanoitusta ja visiota siitä mitä meidän toimintakulttuurimme on ja mitä se voisi olla tulevaisuudessa.

Kokemus oli enemmän kuin hyvä. Palaute meille ohjaajille oli enemmän kuin kiitettävää ja järjestön työyhteisö sai eväitä myös muutostilan tuomaan yhteisen toiminnan kehittämiseen. Tällaiseen työskentelyyn päästään vain, jos sillä on esimiesten ja johdon tuki. Näin se on myös kestävä ja avointa, yhdessä luotua tulevaisuutta.

4. KYSELYIDEN TULOKSET

Kyselyissä kohderyhmänä olivat valtakunnallisesti toimivat Irti Huumeista ry:n vapaaehtiset ja palkatut työntekijät. Vapaaehtoisten kyselyssä kerättiin tietoja siitä, mitä mieltä vapaaehtoiset ovat omasta toiminnastaan, omasta jaksamisesta, osallisuuden tunteesta ja Irti Huumeista ry:n toiminnasta sekä yhdistyksen antamasta tuesta ja kou-

lutuksesta. Kyselyn pääpaino oli kartoittaa toiminnassa mukana olevien valtakunnallisesti toimivien vapaaehtoisten kokonaisvaltaista osallisuutta ja kuulla heidän toiveitaan ja mielteitään sekä kehittämisideoitaan. Kysely piti sisällään myös yhdistyksen sisäisen toiminnan arviointia, mm. koulutus ja konsultaatiotuesta. Työntekijöiden kyselyssä oli paljon vapaaehtoistoiminnan ja järjestön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Molempien kyselyiden tavoitteena oli kuulla ja osallistaa toimijoita aktiiviseen vuorovaikutukseen kehittämiseen liittyen.

4.1 Kyselyt aineiston keräämisen välineenä

Keräsin opinnäyteyöhöni aineistoa tekemällä kyselyt kahdelle Irti Huumeista ry:n kohderyhmälle. Syy miksi päädyin käyttämään Webropol- alustaa kyselyihin on se, että kyseinen alusta on helppokäyttöinen, niin tekijälle, kuin täyttäjälle sekä järjestön eri toiminnoista se on jo tuttu työväline. Vapaaehtoisten kysely toteutettiin keväällä 2018 ja vastaajat vastasit siihen sähköisesti heille lähetettyyn sähköpostilinkkiin. Yksi kysely lähetettiin ja vastaanotettiin maapostitse.

Työntekijöille suunnattu Webropol- kysely tehtiin samalla alustalla kuin vapaaehtoisten. Kyselyn linkki lähetettiin työntekijöiden sähköposteihin.

Sähköinen kysely antaa mahdollisuuden vastata todenmukaisesti kyselyyn, ilman toisen osapuolen läsnäoloa. Anonyymisti tehdyt kyselyt madaltavat vastaamista ja antavat hyvän pohjan avoimelle ja rehelliselle vastaamiselle. Tämän lisäksi sähköinen kysely sopii hyvin tähän tarkoitukseen kartoittaessa kohderyhmiltä laajaa ja kattavaa näkemystä aiheisiin.

Kyselyn tekemisen etuna pidetään usein sitä, että siinä voidaan laajasti kerätä tutkimusaineistoa, osallistujaksi saadaan paljon ihmisiä ja kysymyksiä voi olla paljon. Kyselymenetelmää voidaan pitää tehokkaana, se säästää aikaa. Myös aikataulut ja kustannukset on helppo arvioida etukäteen. Kyselyiden haittoina voidaan pitää sitä, ettei voida olla varmoja vastaajien vastaamisen huolellisuudesta, etukäteen hankituista tiedoista aiheisiin liittyen ja onko vastausvaihtoehdot juuri kohderyhmälle oikeita. Mahdollisuus myös siihen, ettei kohderyhmä vastaa kyselyyn olleenkaan on olemassa. Myös kyselyn tekijältä vaaditaan osaamista, kyselyiden tekemiseen ja sisältöön on kiinnitettävä erityistä huomiota (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2010 195.)

Suurelle joukolle lähetetyt kyselyt voivat tuoda vastuksia 30-40%, kun taas kohdenne-
tut kyselyt esimerkiksi tietyille ryhmille voivat saada vastauksia 70-80%. Kyselyistä
joutuu monesti muistuttamaan, hyvänä käytäntönä on kaksi muistutusta ja sitten voi-
daan lähettää linkki tai kysely uudestaan. Verkkokyselyssä voi haittana olla siis vastaa-
mattomuus, mutta isommat prosentit ja vastukset saadaan kohdennetulla kyselyllä
esimerkkinä jokin erityisryhmä, kuten työntekijät organisaatiossa (mt.; 196).

Kyselyissä voidaan käyttää avoimia kysymyksiä ja valintakysymyksiä. Avoimen kysy-
mysten etuja ovat esimerkiksi se, että vastaaja saa ilmaista itseään juuri omilla sanoilla,
ei anneta valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan huomataan vastaajan oma osallisuus, tie-
tämys ja tärkeys aiheeseen (mt.;201).

Monivalintakysymyksien etuja ovat esimerkiksi kyselyn täyttämisen helppous, kyselyn
tekijän on helpompi koota vastukset yhteen ja vastukset eivät ole niin tulkittavissa ja
mahdollisesti monenkirjavia, kuin mahdollisesti avoimissa kysymyksissä. (mt.;201).

Käytin kyselyissä molempia, avoimia tekstikenttä kyselyitä ja valintakysymyksiä. Ta-
voitteena oli saada kattava ja vastaajan näköinen tulos, ilman, että vastukset olisi en-
nalta määritetty. Isommalle kohderyhmälle eli vapaaehtoisille oli kyselyissä valintaky-
symykset, mutta joissa aina oli mukana tekstiosuus mihin vastaaja voi laittaa omia
mietteitään. Työntekijöille on kysymykset pääosin avoimia tekstikentän kysymyksiä,
tavoitteena oli saada aktivoitua vastaajat itse tuottamaan kysymykseen hänen itsensä
näköinen pohdinta ja vastaus.

4.2 Vapaaehtoisikyselyn tulokset

Kysely tehtiin Webropol- kyselyllä helmikuussa 2018. Vastausprosentti oli 40%. Kysely
lähettiin 72 vapaaehtoiselle ja vastuksia tuli 29. Kyselyssä oli valintakysymyksiä ja
avoimia tekstikenttiä.

Suurin osa vastaajista oli naisia (90%). Ikäkyselyssä 32% oli 45-55 ja 55-65 vuotiaita.
25-35v oli 11% vastaajista, alle 25 v ei ollut yhtään vastaajaa. Yli 65v oli vastaajista 11%.
Yhdistyksen jäseniä oli vastaajista 79% (22kpl)

Kysyttäessä miten pitkään vastaaja on toiminut vapaaehtoisena, oli tulos yllättävä, alle
vuoden vapaaehtoistyössä olleita oli 39%, 1-3v mukana 36%. Pidempään mukana ol-
leita oli 3-5v 4%, 5-10v 14% ja yli 10 vuotta 7% vastaajista (2kpl).

Kysymys mitä olet tehnyt vapaaehtoisena, oli vapaa tekstikenttä, johon tuli paljon vastauksia. Vertaistukiryhmänohjaus nousi esille useasti, kuten puhelinpäivystys. Uusien vapaaehtoisten kohdalla se, etteivät he olleet vielä kiinnittyneet mihinkään tehtävään nousi esille. Kokeneet vapaaehtoiset olivat tehneet vaikka ja mitä, yhdellä vastauksella oli 4-7 eri vapaaehtoistyön muotoa eräällä vastaajalla. Samat vastaukset toistuivat myös kysyttäessä, mikä on pääasiallinen vapaaehtoistehtäväsi juuri nyt.

Järjestön tulevaisuuden mahdollisena uutena vapaaehtoistehtävänä, esille nousi samat jo olemassa olevat tehtävät ja uusilla vapaaehtoisilla toive koulutuksen kautta kiinnittyä näihin tehtäviin. Eräs kokenut vapaaehtoinen mietti, että on ollut jo niin kauan vapaaehtoisena, että lopettaminen on käynyt mielessä. Halusimme osallistaa vapaaehtoisia mukaan toiminnan kehittämiseen ja ideoiden synnyttämiseen kysyen uusista mahdollisista muodoista tehdä vapaaehtoistoimintaa. Vapaaseen tekstikenttään tuli vastauksia, paljon oli viivoja ja en tiedä vastauksia, mutta mielenkiintoisia poimintoja olivat mm. Irti Huumeista ry:n toiminnan mainostaja, oman toiminta- alueen palvelukartan tekeminen ja sen ylläpitäminen, vanhempainillat ja nuorille infoja päihteistä. Osaa ehdotettua toimintaa on tehty järjestössä aiemminkin, mutta juuri kyseenomaisella paikkakunnalla ei.

Tukihenkilötoiminta nousi tulevaisuuden haaveena esille, huumeidenkäyttäjien läheisten tukihenkilötoiminta kiinnosti useaa toimijaa. Tukihenkilötoimintaa kartoitimme kysymällä vapaaehtoisilta, onko vastaaja toiminut järjestössä tukihenkilönä johon 14% vastasi kyllä ja 86% ei. Halu toimia tukihenkilönä tulevaisuudessa, 46% vastasi kyllä ja 54% vastasi ei. Vapaaseen kenttään annetut vastaukset nostivat esille, ettei aika ole vielä usean henkilön kohdalla oikea ja läheisten tukihenkilötoiminta kiinnostaa. Myös muu toimijuus ja vapaaehtoistoiminta halutaan jättää pois, että voisi keskittyä vain tukihenkilönä olemiseen.

Vapaaehtoisilta kysyttiin heidän tekemästään vapaaehtoistyöstä, oliko sitä sopivasti, liikaa tai liian vähän. Heidän mielestään vapaaehtoistyötä oli 71% mukaan sopivasti, liian vähän 18% ja liikaa 11%.

Haluaisitko osallistua toimintaamme lisää kysymyksen vastasi vapaaehtoiset kyllä 41% ja ei 59%. Kyllä vastauksissa näkyi tekstikentässä uusien vapaaehtoisten into ja halu päästä toimintaan mukaan enemmän ja ei vastauksissa näkyi se, että toimijoilla on riittävästi tällä hetkellä jo toimintaa järjestössä.

Sosiaalinen media ja sen käyttö on kasvava trendi, myös tulevaisuudessa yhtenä vapaaehtoistoiminnan muotona. Kysyimme, kiinnostaako sosiaalisen median kautta tehtävä ryhmien ohjaus esim. Facebookissa, johon kyllä vastasi 29% ja ei 71%. Vaikka sosiaalinen media on kasvava trendi, se selvästi tarvitsee vielä aikaa, avaamista ja yhdessä keskustelua vapaaehtoisten kanssa. Koko verkkoauttamiseen ja sähköiseen toimimiseen sisältyy varmasti paljon vapaaehtoisten ennakkoluuloja ja pelkoja.

Vapaaehtoisten panos järjestölle on valtava, arvostamme ja kunnioitamme toimijoitamme. Irti Huumeista ry:lle on tärkeää tietää ja kysyä kokevatko vapaaehtoiset, että heitä arvostetaan. Kysyttäessä vastaajista 86% vastasi kyllä, 4% ei ja 11% ei osannut sanoa. Arvostuksen tunne näkyy selkeästi vastuksista. Vapaaehtoiset kokevat oman toiminnan tärkeäksi ja saavat siihen tarvitsevaa tukea ja arvostusta. Vapaaehtoiseen tekstikenttään kirjoitetut viestit toivat esille sen, että vapaaehtoistyö on voimavara, vaikka osalla on oma läheis-toipumisprosessi vielä kesken.

Järjestön koulutustarjonnasta kysyttäessä, onko yhdistyksen koulutus riittävää, vastasi 71% kyllä, 4% ei ja 25% vastasi, ettei osaa sanoa. En osaa sanoa vastauksiin voi liittyä se, että kyselyyn vastasi monta uutta toimijaa. Heille ei vielä ole tullut tutuksi Irti Huumeista ry:n käytössä olevat koulutuskalenteri ja koulutusten polku. 71% (20kpl) vastasi kyllä, mikä kertoo toimivasta koulutustarjonnasta. Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset toivat toiveita siitä, että koulutukset olisivat muualla kuin pääkaupunkiseudulla, toivottiin valtakunnallisuutta enemmän ja oman alueen koulutuksia. Uusien vapaaehtoisten palaute oli hyvää, se koulutus missä vapaaehtoinen oli ehtinyt käymään, oli hän kokenut sen erittäin hyväksi.

Verkkokoulutus on järjestön yksi osa-alue, mihin tulevaisuudessa panostetaan muun koulutustarjonnan lisäksi. 62% toimijoista on kiinnostunut verkkokoulutuksista ja 38% vastasi, ettei verkkokoulutus kiinnosta heitä. Ne ketkä olivat kiinnostuneita, kokivat verkkokoulutuksen sopivana omaan elämäntilanteeseen ja eräs kiinnostunut vastasi, että verkkokoulutus vaatii tietynlaista kuria kyllä itseltään. Ei vastuksien kohdalla on kyse siitä, että verkkokoulutukset saattavat olla haasteellisia ja niihin voi sisältyä ennakkoluuloja. Oma verkko-osaaminen ja aiemmat kokemukset voivat osaltaan myös selittää miksi kiinnostusta ei ole. Verkkokoulutus vaatii keskustelua vapaaehtoisten kanssa ja on hyvä muistaa, että vaikka osa koulutuksista menisi verkkoalustalle, ei se korvaa livekoulutuksia ja koulutuskalenterin mukaisia tilaisuuksia kokonaan. Kaikille

löytyy siis jokin muoto pitää yllä osaamistaan ja saada lisätietoa ja tukea omaan toimintaansa. Lisäkoulutustoiveissa nousi esille esimerkiksi kertaukset jo opituista asioista, aluevastaavien koulutukset, päihde- ja huume-koulutus, yhteistä huume-politiista keskustelua ja haastavien tilanteiden koulutusta.

Kouluttajana toimiminen on ollut järjestön historiassa yksi merkittävä vapaaehtoistyön muoto. Kokeneet vapaaehtoiset ovat kouluttaneet uusia mukaan toimintaan, pitäneet vanhempainiltoja ja erilaisia luentotilaisuuksia omalla alueellaan. Kysyttäessä tämän päivän kiinnostusta kouluttajana toimimiseen, sisäisen tai ulkoisen koulutuksen osalta, vastaajista 66% vastasi, etteivät ole kiinnostuneita. Kyllä vastuksia oli 31%, joissa vastaaja oli valmis toimimaan sisäisesti järjestön koulutuksissa ja ulkopuolisissa tilaisuuksissa 3%. Kouluttajakoulutusta on järjestettävä ja kerättävä halukkaat kouluttajat yhteen vahvistaen tätä toimintamuotoa tulevaisuudessa. Ei vastauksista nousi esille syy, miksi kouluttajatoiminta ei kiinnosta. Oma kokemus vapaaehtoisena on vielä niin tuore, ettei vastaaja kokenut osaamisen ja kokemuksen riittäväksi tähän vapaaehtoistoimintaan.

Oman osaamisen tuomista järjestön käyttöön kysyttäessä nousi esille oma kokemus huumeidenkäyttäjän läheisenä tai toipujana. Tätä kokemusta pidetään arvokkaana ja sellaisena kokemuksena minkä vain saman läpikäyneet vain tietävät. Myös ammatillinen osaaminen nousi esille muutamassa vastauksessa. Omakohtaisen kokemuksen ja ammatillisen kokemuksen hyödyntäminen vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää ja tukee samalla järjestön perustehtävää.

Toiminnasta ja koulutuksista tiedottaminen on tärkeää. Kysyimme vastaajilta, miten he saavat tietoa ja miten he tulevaisuudessa haluavat saada ajankohtaista tietoa järjestön toiminnasta. Sähköpostitse tietoa sai eniten 62%, Facebookista 14%, muu 14% ja järjestön uutiskirje- Käänteestä 10%. Muu vaihtoehtoista nousi esille se, että vastaaja sai tietoa useammasta paikasta. Tulevaisuudessa vapaaehtoiset haluavat tietoa sähköisesti, sähköpostilla ja järjestön Facebook-sivuilta 96%. Muu 4% toivoi tiedon saamista muulla tavalla esimerkiksi maapostin kautta tai soittamalla.

Yhteisöllisyys, osallisuus ja ME- henki on järjestöissä tärkeää. Yhteisen asian ja toiminnan kautta tehtävää toimintaa pidetään tärkeänä. Valtakunnallisuus on voimavara, mutta voi luoda haasteita yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen. Kysyimme tuntevatko vapaaehtoiset toisia vapaaehtoisia ja toimijoita. Vastaajista 90% vastasi kyllä ja

10% ei. Vastusten perusteella vapaaehtoisten keskinäinen osallisuus ja vuorovaikutus on toimivaa. Kysyimme myös tuntevatko vapaaehtoiset järjestön palkatun henkilökunnan ja hallituksen johon 52% vastasi kyllä ja 48% ei. Tässä olikin huomattava ero vapaaehtoisten keskinäiseen tuntemiseen. Vastauksissa nousi esille se, että ns. vanhat konkarit, eli pitkään mukana olleet työntekijät ja hallitustoimijat tunnetaan, mutta uusia työntekijöitä tai hallitustoimijoita ei. Toiveita nousi siitä, että kun muutoksia tulee henkilökunnan osalta ja hallituksen jäsenten osalta niistä tiedotettaisiin ajoissa ja tarkemmin.

Järjestön toiminta ja näkyvyys arvot toiminnassa kysymyksessä, oli avoin tekstikenttä, johon 99% vastukset olivat myönteisiä. Vapaaehtoiset kokevat, että järjestön arvot näkyvät toiminnassa. Irti Huumeista ry; n arvot ovat oikeudenmukaisuus ja aitous, ihmisarvo ja osallisuus, rohkeus ja vastuullisuus. On merkittävää järjestölle, että sen toimijat kokevat arvojen mukaista toimintaa. En osaa sanoa ja toivottavasti vastaukset olivat kahdessa vastuksessa. Nämä vastukset voivat olla uusien toimijoiden vastuksia ja kokemus toiminnasta ja arvoista puuttuu.

Kysyimme vaikuttamisen mahdollisuuksista järjestössä. Kokeeko vapaaehtoinen, että hän pystyy vaikuttamaan järjestön toimintaan. 42% vastasi kyllä, 10% ei ja en osaa sanoa 48%. En osaa sanoa selittyy uusilla vapaaehtoisilla ja sillä ja sillä ettei vapaaehtoisista osa ole järjestön jäseniä. Järjestössä jäsenet valitsevat hallitukset ja voivat olla tätä kautta mukana vaikuttamisessa järjestössä. Kysymys asettelulla olisi voinut kysyä myös alueelliseen toimintaan vaikuttamista, tämä olisi avannut vaikuttamista omalla alueella. Vaikuttamista kun voi tehdä muutenkin, kuin järjestön jäsenenä.

Kysyimme kokevatko vapaaehtoiset oman toimintansa arvokkaaksi, johon vastasi kyllä 97% ja ei 3%. Oman toiminnan arvokkuus ja sen tunteminen ovat sitouttavaa ja kannustavaa vapaaehtoisille. Tämä tulos antaa tietoa siitä, että toiminnan arvokkuudessa ollaan onnistuttu ja toimijoiden tunne omasta toiminnastaan on todella hyvää.

Tämä on parhaimmillaan vastavuoroista. Vuorovaikutuksessa on mahdollisuus tuottaa jopa iloa ja ennen kaikkea toivoa muille, -se auttaa minua motivoitumaan ja jaksamaan rankoissakin tilanteissa (Irti huumeista ry:n vapaaehtoinen.)

Vapaaehtoiset tarvitsevat tukea omaan toimintaansa. Järjestölle on tärkeää, että sen toimijat voivat tehdä vapaaehtoisuuttaan ja saavat siihen perehdytyksen, koulutuksen ja jatkuvan tuen. Kysyimme vapaaehtoisilta saavatko he tukea toimintaansa. Vastaa- jista 86% vastasi kyllä ja 14% ei. Ei vastannut toivoi, että olisi pitänyt olla vastausvaihto- ehto en osaa sanoa. Tämä liittyy siihen, että vastaaja on todennäköisesti vielä uusi toimijana. Kyllä vastukset 86% on merkittävä järjestön kannalta. Irti Huumeista ry pystyy tukemaan toimijoitaan valtakunnallisesti.

Järjestöviestintä on sisäistä ja ulkoista. Kysyimme vapaaehtoisilta toimiko järjestön viestintä ja 72% vastasi kyllä 4% ei ja en osaa sanoa 24%. Avoimessa tekstikentässä tuli palautetta siitä, että nykyinen viestintä on parempaa kuin ennen, kuitenkin selkeytystä toivotaan. En osaa vastata kentässä, näkyi uusien vapaaehtoisten kokemattomuus jär- jestön toiminnasta. On myös mahdollista, että järjestöviestintä on aihe, mihin on vai- kea vastata, vaikka olisikin jo kokenut vapaaehtoinen.

Lopuksi halusimme osallistaa vastaajia antamaan meille avointa palautetta, johon tuli monenlaisia vastauksia. Paljon kiitettiin ja annettiin järjestölle sekä yksittäisille työn- tekijöille palautetta siitä, että oikeasti välitämme vapaaehtoisilta. Jäsenasiat nousivat jonkin verran esille, esimerkiksi jäsenmaksuasiat ja toive materiaaleista ja niiden saa- misesta valtakunnallisesti toimijoiden käyttöön.

Vastaajat selkeästi aktiivisesti kirjoittivat juuri siitä aiheesta tähän kyselyn kohtaan, mikä oli heillä henkilökohtaisesti mielessä ja minkä he kokevat itselleen tärkeänä.

4.3 Työntekijöiden kyselyn tulokset

Webropol- kysely lähetettiin 11 Irti Huumeista ry: n työntekijälle ja vastauksia tuli määräaikaan mennessä 7. Vastausprosentti on 64%. Kysely sisälsi 22 kysymystä, joista pieni osa oli monivalintaisia ja suurin osa avoimia tekstikenttä kysymyksiä. Halu- simme saada avoimeen tekstikenttään työntekijän omia aitoja ajatuksia ja ideoita, siksi tekstikenttä oli suurimmassa osassa paras vaihtoehto vastaamiseen. Työhistoriaa työntekijöillä on 4kk-yli 18- vuoteen. Työyhteisössä on 27% miehiä ja naisia 73%.

Organisaatiossa on vapaaehtoistyön kehittäminen ja sen edellytysten miettiminen ajankohtaista. Kysely alkoi kysymyksellä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyen. Teemoista nousi selkeästi työnohjaus 86% ja koulutusten lisääminen 71%. Myös hen- kilöstöresurssien lisääminen nousi esille osana kehittämistyötä 46%. Kysymykseen sai

valita monia vaihtoehtoja ja näin ollen myös osa vastaajista valitsikin kaksi tai kaikki ehdotukset. Vapaaseen tekstikenttään muu ehdotus, ei tullut yhtään vastausta, eli teemoina, työnohjauksen kehittäminen, koulutusten lisääminen ja lisähenkilöstöresurssit olivat avainasioita liittyen tulevaan vapaaehtoistyön kehittämiseen.

Työntekijät kohtaavat valtakunnallisesti vapaaehtoisia ja tukevat heitä heidän teemässään työssä. Tärkeää onkin työntekijöiden näkemys siihen, miten kehittämistä voisi ja pitäisi viedä eteenpäin. Irti Huumeista ry tarjoaa koulutuskalenterin mukaista toimintaa vuosittain ja koulutustarjonta on kattavaa sekä valtakunnallista. Kuitenkin työntekijät kokivat, että koulutusten lisäämisellä voisimme kehittää vapaaehtoistyötä. Työnohjauksellisia tapaamisissa ja purkuja on jo aiemminkin järjestetty vapaaehtoisille. Kuitenkin systemaattinen työnohjaus ja sen jalkauttaminen nousi ykköseksi kyselyssä. Työnohjauksella voimme pitää huolta toimijoiden jaksamisesta ja samalla vapaaehtoistyön kehittäminen tapahtuu työn ohjaamisen, tukemisen ja vuoropuhelun kautta. Henkilöstöresurssien lisääminen oli 46% vastaajan mukaan edellytys vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Henkilöstöresurssien lisääminen koettiin osana kehittämisen edellytyksiä.

Organisaatiossa on tärkeää osallisuuden luominen ja osallistaminen. Osallisuus on yksi Irti Huumeista ry:n arvoista. Miten voisimme luoda osallisuuden kokemuksia ja osallistaa vapaaehtoisia toimintaamme mukaan enemmän tulevaisuudessa, oli vapaa tekstikenttä kysymys. Tärkeänä ja toistuvana asiana nousi esille vuorovaikutus, yhteys ja välittäminen. Vapaaehtoisten aito kohtaaminen ja osallistaminen itse toimintaan ja sen kehittämiseen nousivat esille. Käytännön työhön nousi tarve materiaaleihin ja niiden yhdenmukaistaminen. Rakenteelliset asiat nousivat esille myös, koulutuspolkujen rakentaminen ja järjestön yleiseen kehittämiseen toivottiin vapaaehtoisten ääntä enemmän kuuluviin.

Työnohjaus ja purkupalaverit toimivat vapaaehtoisten jaksamisen tukena ja toiminnan jäsentämisenä. Kysyimme miten näiden asioiden järjestäminen tulevaisuudessa olisi hyvä organisoida. 71% vastasi, että tarvitsemme työntekijän tuen alueen vapaaehtoisen (alueyhteyshenkilö) tueksi viemään näitä asioita yhdessä eteenpäin. 29% vastasi, että organisoinnin vastuu näistä asioista pitää olla vain työntekijällä. Vapaaehtoisen alueyhteyshenkilön vastuulla, kuitenkin työntekijän tukemana vastasi 14% vastaajista.

Työntekijän vastuulla on organisoida ja osallistaa valtakunnallisesti alueiden vapaaehtoiset alueyhteyshenkilöt tuleviin purku ja työnohjaus tapaamisiin. Vapaaehtoistyön jakaminen ja työn kautta nousseiden kysymyksiin yhteisesti vastausten etsiminen on oleellista vapaaehtoisen jaksamisen kannalta.

Moniammatillinen työyhteisö, josta löytyy paljon eri koulutus ja työelämän taustaa on rikkaus. Kysyttäessä miten itse työntekijät kokevat oman roolinsa vapaaehtoistoiminnan tukemisessa määrittyi paljon työntekijän perustehtävän mukaisesti. Esille nousi monta kertaa se, että nyt jo ollaan paljon tekemisessä vapaaehtoisten kanssa ja se on osa omaa työnkuvaa. Hyvän ilmapiirin luominen, positiivisuus ja välittäminen nousivat esille työntekijöiden vastauksista. Kohtaamisissa on tärkeää olla aidosti kiinnostunut ja läsnä. Vastauksista näkee sen, että vaikka nimikkeitä ja tehtäviä on erilaisia, jokaisella työntekijällä on vastuu ja rooli järjestön vapaaehtoistoiminnassa ja sen kehittämisessä.

Vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä nousi esille aiemmin jo koulutus. Koulutusten kehittäminen on iso osa vapaaehtoistoiminnan kehittämistä. Koulutus on osa järjestön toimintaa ja sen kehittäminen tukee toimijoita ja järjestön sisäistä ja ulkoista toimintaa. Kysymys koulutuksien kehittämisessä osana vapaaehtoistoiminnan kehittämistä nosti esille paljon erilaisia vaihtoehtoja ja ideoita. Esimerkiksi sähköinen koulutus ns. verkkokoulutusmahdollisuus ja sen hyödyntäminen tulevaisuudessa. Koulutuspolun rakentaminen vapaaehtoisen näköiseksi nousi esille muutamassa vastuksessa. Järjestön peruskoulutuksen käyvät läpi kaikki toimijat. Tämän jälkeen on kohdistettu tehtäväkohtaisesti perus- ja syventävää koulutusta vapaaehtoisille. Perehdytys ja sen materiaalit nousivat esille, tasalaatuisuutta pitäisi olla ja se koettiin valtakunnallisesti tärkeäksi. Erilaisten toimijoiden osallisuus ja mahdollisuus osallistua järjestön toimintaa on tärkeää. Pitää kuitenkin muistaa, että järjestöllä on vapaaehtoistoimintaa, johon on edellytys, että vapaaehtoinen sitoutuu koulutusten jatkumoon ja koulutuspolkuun.

Kysyin vapaaehtoisten perehdytyksissä ja koulutustaustasta ja siitä, että tänä päivänä on yleistä, että otetaan huomioon toimijan jo kerääntynyt kokemus ja koulutus. Pitäisikö Irti Huumeista ry:n hyödyntää myös tätä, olivat vastaukset yksiselitteisesti kyllä. Vapaaehtoisten jo olemassa oleva osaaminen ja tietotaito on hyvä nostaa esille jo siinä vaiheessa, kun hän tulee mukaan toimintaan. Vapaaehtoisten oman mielenkiin-

non ja osaamisen perusteella järjestö voi hyödyntää jo olemassa olevia tietoja ja taitoja, edellyttäen, että vapaaehtoinen on itse valmis käyttämään omaa osaamistaan esim. kouluttajana. Monella vapaaehtoisella on ammatillinen osaaminen johonkin erityisalaan, mutta he haluavat vapaaehtoisena tehdä muuta, kuin sitä työtä mitä he palkkatyökseen tekevät.

Miten Irti Huumeista ry voisi saada lisää uusia toimijoita toimintaansa mukaan ja miten helpottaa mukaan tuleminen kynnystä kysymys nosti esille monia erilaisia ajatuksia työntekijöiltä. Rekrytointi koettiin tärkeäksi, samalla miettien miten sitä olisi tarkoituksen mukaista tehdä. Kohdennettu rekrytointi johonkin tiettyyn vapaaehtoistyön muotoon nousi esille ja eri kanavien hyödyntäminen sekä niiden käyttö. Myös valtakunnallisesti toimivat vapaaehtoiset voisivat jalkautua omille alueilleen ja näkyvyyden kautta saada kontakteja mahdollisiin uusiin toimijoihin. Yksittäinen huomio oli, että nykytilanteessa on jo helppo päästä mukaan järjestön toimintaan.

Kysymys uusista toimintamuodoista nosti esille sen, että Irti Huumeista ry:n vapaaehtoistoiminnan muodot ovat vakiintuneet vuosien saatossa. Huumeidenkäyttäjien läheisten vertaistukiryhmätoiminta on ollut koko järjestön historian ajan vapaaehtoistoiminnan muoto, samoin kuin päivystävä puhelin. Vapaaehtoistyön muodot koetaan tänä päivänäkin toimiviksi ja niitä halutaan ylläpitää. Toive vanhojen toimintamuotojen säilyttämisestä nousi esille vahvasti kyselyssä. Mahdollinen päivittäminen toimintamuodoissa nousi esille, esimerkiksi läheisten vertaistukiryhmien osalta mahdollisuus Skype ryhmiin ja verkon hyödyntämisen tulevaisuudessa osana vertaistyötä. Mietittäessä uusia toimintamuotoja tai jo olemassa olevien päivittämistä nousi esille, että tätä asiaa on tärkeää miettiä yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoisten ja toimijoiden osallistaminen ja kuuleminen koettiin tärkeäksi tässäkin asiassa.

Vapaaehtoisten motivaation ylläpitäminen ja tukeminen ovat toiminnan kannalta merkittävä asia. Miten voimme tukea ja ylläpitää vapaaehtoisten motivaatiota kysymykseen työntekijät antoivat paljon käytännön ehdotuksia ja esimerkkejä. Esille nousi yhteisesti vuoropuhelu ja yhteydenpito toimijoiden välillä. Yhteisöllisyys ja kohtaamiset ylläpitävät vuorovaikutusta ja sitouttavat toimijoita. Työntekijöiden asiantuntijuus ja koko yhteisön positiivinen ilmapiiri luo edellytyksiä aidosti hyvälle kohtaamiselle ja vuorovaikutukselle, joka motivoi ja tukee kaikkia toimijoita heidän työssään.

Irti Huumeista ry:ssä toimii moniammatillinen työyhteisö. Työyhteisössä on erilaisia koulutustaustoja ja kokemuksia työmarkkinoilta. Kysymys siitä miten voisime saada työyhteisön osaamisen vapaaehtoistoiminnan tueksi ja hyödyksi, nosti esille käytännön toiveita siitä, miten organisaatiossa pitäisi vapaaehtoistoimintaa työntekijöiden toimesta tehdä ja tukea, miten sen olisi hyvä rakentua tulevaisuudessa työyhteisössä ja esille nousi myös käytännön esimerkkejä esimerkiksi yhteistyöpäivästä toimijoiden kesken. Yksittäisessä vastuksessa nostettiin esille jäsenasiat ja niiden tärkeys. Toive oli, ettei katsottaisi kapenevasti vain vapaaehtoistoimintaa vaan laajemmin koko järjestön toimintaa ja jäsenasioita.

Kysymys järjestön arvoista, työntekijät arvioivat miten järjestön arvot näkyvät vapaaehtoistoiminnassa. Arvojen mukainen toiminta toteutuu. Toiveita vapaaehtoisten kanssa työskennellessä nousi esille siitä, että on hyvä näissä kohtaamisissa keskustella ja muistuttaa järjestön strategiasta, toimintasuunnitelmasta ja myös arvoista. Yksittäinen vastaaja pohti sitä, onko tarpeen järjestössä edes olla sellaisia toimijoita, jotka eivät toimi järjestön arvojen mukaisesti.

Arvostamme ja kunnioitamme erilaisuutta ja jokaisen ihmisarvoa. Olemme empaattinen ja välittävä yhteisö! (Irti Huumeista ry:n työntekijä.)

Laadukas vapaaehtoistyö ja sen ylläpitämiseen liittyvä kysymys toi esille samanlaisia ajatuksia siitä, miten ja mitä laadukas vapaaehtoistyö on ja mitä se organisaatiolta vaatii. Tavoitteet, tarve, ohjaus ja tuki sekä koulutus ja arviointi nousivat esille. Tasaver-taisuus toimijoiden kesken ja toive johdonmukaisuudesta. Esille nousi myös vapaaeh-toistyön johtaminen ja sen mallintaminen sekä työntekijöiden toiminnan samansuun-taisuus.

Tämän päivänä Irti Huumeista ry on kasvava organisaatio, joka on käynyt läpi organi-saatiomuutoksen kaksi vuotta sitten. Kysyttäessä ammatillisesta näkökulmasta miltä järjestön vapaaehtoistoiminnan tilanne näyttää ja ehdotuksia sen kehittämiseksi, nousi esille erilaisia vastauksia ja pitkiä kirjoituksia. Työntekijät pohtivat rakenteellisia asioita kehittämiseen ja ihan toimintamallien kehittämisen näkökulmasta, esimerkiksi tukihenkilötyön arviointia ja kokonaisuutta. Esille nousi vapaaehtoisten iäkkyyys ja nuorten toimijoiden puute sekä miespuolisten toimijoiden puute. Hyvää toimintaa on,

mutta osa toiminnoista kaipaisi vielä selkeytystä. Johtajuus nousi esille tässä kysymyksessä, kuin myös yksittäinen vastus siitä, että vapaaehtoiset ovat yksin valtakunnallisesti omilla alueillaan.

Arviointi on osa järjestötoimintaa. Miten Irti huumeista ry:n tulisi arvioida omaa vapaaehtoistoimintaa kysymys nosti esille jo toimivan työkalun arvioinnin välineenä. Vuosittainen vapaaehtoisuus kysely, joka lähetetään valtakunnallisesti kaikille järjestön vapaaehtoisille, koettiin toimivana ja arvioinnin kannalta hyvänä. Kyselyn lisäksi esille nousi arvioinnin kohdalla se, että raportit ja luvut ovat osa sitä, mutta vain osa. Arvioinnin lisäksi palaute ja sen saaminen sekä antaminen koetaan tärkeänä. Ehdotuksena nousi esille uusi idea, vapaaehtoisten henkilökohtainen suunnitelma. Tärkeäksi asiaksi nousi eräässä vastuksessa esille se, että toimijat tuntevat toinen toisensa. Työntekijät ja vapaaehtoiset kohtaavat ja tutustuvat, jolloin myös vuorovaikutus ja osallisuus on mahdollista. Oman työn arviointi liittyen vapaaehtoisten kanssa tehtävään työhön nosti esille käytännön asioita. Esille nousi, että osalla oli yhteydenpidossa parantamisen varaa. Osassa vastuksissa vapaaehtoisten kanssa tekemän työn arviointi tapahtui sujuvasti, kuten muussakin oman työn arviointiin liittyen. Vastauksista huokui ilo ja kunnioitus vapaaehtoisia kohtaan. Esille nousi myös vastuu ja johtaminen.

Erillinen kysymys oman työn arviointiin ja siihen käytettyihin työkaluihin nosti esille toiveen henkilöstön kouluttamisesta ja työjaosta. Käytössä on itsearviointi ja esille nousi myös käytännön työn arvioinnin välineet varsinkin asiakastyöstä. Esille nousi yhdessä vastuksessa ammatillisen työn osaaminen, mutta haasteena koettiin työnjolliset asiat ja johdonmukaisuus. Tulevaisuuden arvioinnin tarpeista kysyttäessä nousi esille monessa vastuksessa arvioinnin suhde tavoitteisiin. Esille nousi myös toiminnan merkitys ja sen yhteiskunnan resursseja säästävä vaikutus. Myös koulutus, työnohjaus, toiminnan ja henkilöstön tehokkuus mainittiin. Näiden arviointia pitää tulevaisuudessa miettiä. Huomiona, että tähänkin kohtaan yhdessä vastuksessa nousi esille johdonmukaisuus ja selkeyttäminen.

Irti Huumeista ry on valtakunnallinen ehkäisevän päihdetyön järjestö. Miten voisimme kehittää ja hyödyntää valtakunnallisuutta toiminnassamme kysymykseen nousi erilaisia ajatuksia ja toiveita sekä ideoita. Valtakunnallisuuden vahvistaminen nähdään tärkeänä. Käytännön esimerkkinä nousi esille esimerkiksi kilpailun järjestämi-

nen vapaaehtoisille. Paikallinen toiminta ja sen näkyvyys nousi myös esille. Jo ole-massa olevien toimintojen laajentaminen tai paikallistaminen esimerkiksi läheissemi-naarien myötä ja osallistamalla vapaaehtoisia mukaan valtakunnallisuuden vahvista-miseen sitä kautta. Yhdessä vastuksessa esitettiin organisaation kannalta uusi paikal-lisyhdistysidea, jossa keskusjärjestö tukisi ja auttaisi paikallisyhdistyksiä. Tällainen malli ei ole järjestöllä käytössä.

Mielikuva Irti Huumeista ry:stä ammattilaisena ja työntekijänä kysymys nosti esille sen, että järjestö on kasvuvaiheessa. Paljon mahdollisuuksia ja kehittymistä on jo ta-pahtunut, mutta kehittyminen jatkuu. Järjestö koetaan pieneksi toimijaksi osassa vas-tuksia, etsien vielä muutosten jälkeen omaa paikkaansa muiden toimijoiden joukossa. Uhkia ja mahdollisuuksia nähtiin yhdessä vastuksista. Vaikka osa näki järjestön pie-nenä toimijana, nähtiin järjestö ärhäkkänä ja kehittyvänä. Ammatillisesti esille nousi-vat järjestön erityisyys huumeidenkäyttäjien läheisten tukijärjestönä. Ainutlaatuinen toiminta tukee kuntien palvelua. Samassa vastuksessa oli toive siitä, ettei mennä liian monella kärjellä eteenpäin vaan voitaisiin keskittyä ainutlaatuisen osaamisen korosta-miseen.

Irti Huumeista ry:llä on ainutlaatuinen asema läheistyönoosajana sekä val-takunnallisesti ainutlaatuinen malli läheistyöhön suuntautuneesta vapaa-ehtoistyöstä. Irti Huumeista ry:n läheistyö täyttää julkistenpalveluiden am-mottavaa vajetta huumeidenkäyttäjien läheisten tukityössä (Irti Huumeista ry:n työntekijä.)

Järjestön näkyvyys ja toiminnan tunnettavuuden lisääminen ovat tärkeitä kehittämi-sen ja tulevan kasvun kannalta. Mitä me voisimme tehdä näissä osa-alueissa, kysymyk-sessä nousi esille sosiaalinen media ja toimijoiden innostaminen sekä eritasoinen mai-nonta. Edunvalvonta ja viestintä nousivat esille vastuksissa sekä paikallisesti toimijoi-den osallistaminen mukaan. Viestintää mietittiin myös sisäisestä ja ulkoisesta näkö-kulmasta. Selkeytys ja johdonmukaisuus nousivat esille yhdessä vastuksessa uudem-man kerran.

Miten kehittäisit Irti Huumeista ry:tä kysymykseen tuli erilaisia ehdotuksia ja ideoita. Toiveissa oli hektisyyden poistaminen ja rauhallisuuden lisääminen sekä keskittymi-nen perusasioihin. Toive uusista toimijoista, varsinkin nuorista nousi esille ja jopa ni-menvaihtoa mietittiin yhdessä vastuksessa. Muutamassa vastuksessa kohdistettaisiin

toimintaa ja tukemista sekä kehittämistä läheistyöhön ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen.

Tulevaisuudessa järjestöllä on paljon potentiaalia, kohderyhmänä on erityisryhmä, johon kovin moni muu ei kiinnitä huomiota.

Valtakunnallisuuden kehittäminen ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen luo edellytyksiä menestykseen (Irti Huumeista ry:n työntekijä.)

4.4 Yhteenveto kyselyistä

Ottaen huomioon sen, että vapaaehtoisille tehty kysely on ensimmäinen heille suunnattu, ovat tulokset ja vastausprosentti hyvä, 40%. Työntekijöille suunnattu kysely oli myös ensimmäinen tähän teemaan liittyvä ja sen vastausprosentti 64%, joka oli kohdalainen.

Kyselyistä nousi esille se, että Irti Huumeista ry on organisaatiomuutoksen aikana ja sen jälkeen onnistunut tukemaan ja osallistamaan vapaaehtoisia valtakunnallisesti. Järjestössä on hyvä tehdä vapaaehtoistyötä, oma toiminta koetaan arvokkaaksi ja siihen saa koulutusta ja tukea. Työntekijöiden kyselystä huokui kunnioitus vapaaehtoisia kohtaa. Heidän tekemää toimintaa halutaan tukea tulevaisuudessakin, kuitenkin osallistaen työntekijän tuen kautta alueen vapaaehtoinen mukaan toimintaan. Tulevaisuudessa kehittämisen yksi painopiste on työnohjaus tai työnohjaukselliset keskustelut vapaaehtoistyön ja toimijoiden tueksi.

Työnohjausta on perinteisesti pidetty osana ammattiauttajien työtä, mutta myös vapaaehtoisten on katsottu hyötyvän työnohjauksesta. Työnohjauksellisissa keskusteluissa vapaaehtoinen voi peilata omia näkemyksiään muiden näkemyksiin ja purkaa toiminnassa heränneitä tunteita. Monissa vapaaehtoistoiminnan organisaatioissa tarjotaan työnohjausta tai työnohjauksellisia keskusteluja. Myös erilaisissa vapaaehtoisten purkupalaverissa voidaan jakaa näitä kokemuksia. (Willberg 2015, 23.)

Molempien kohderyhmien kyselyistä nousee esille vuorovaikutus ja yhteydenpito, sekä viestinnän kehittäminen. Vapaaehtoiset pitivät viestintää toimivana, kuitenkin toivoen sen selkeyttämistä ja yhtenäistämistä. Henkilöstö piti viestintää yhtenä vaikuttamisen ja tulevaisuuden kehittämisen apuvälineenä.

Toiminnan sisällöistä vapaaehtoiset haluavat jatkossakin tehdä juuri niitä järjestön vapaaehtoistoiminnan muotoja mitkä ovat jo olemassa. Työntekijät kokevat myös jo olemassa olevat toiminnot tärkeiksi ja uusien toimintojen kehittämiseen he haluavat kuulla ja osallistaa vapaaehtoisia mukaan.

Koulutus ja verkkokoulutus koettiin toimivana ja tärkeänä välineenä perehdytyksen, tuen ja oppimisen kannalta. Verkkokoulutus tuntui vapaaehtoisista osalta haastavalta, mutta myös innostusta löytyy. Työntekijät kokevat tärkeäksi systemaattisen koulutuspolun rakentamisen, joka osaltaan yhdenmukaistaa ja tukee laadukasta vapaaehtoistoimintaa. Perehdytys ja sen materiaalit nousivat esille molemmista kyselyistä. Laadukas ja yhdenmukainen toiminta vaatii toimijoilleen työvälineitä, joita voi ja pitää hyödyntää toiminnassa.

5. VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen vaatii resursseja ja aikaa. Tämä kuitenkin kannattaa, kun saa koko organisaation kehittämisen taakse, on kehittäminen yhteinen asia. Vapaaehtoiset, luottamustoimijat ja henkilöstön kautta saadaan koko organisaatio mukaan kehittämiseen ja sitä kautta kehittäminen on koko organisaation yhteinen asia, joka jää rakenteisiin ja mahdollistaa hyvin rakennettuna tulevaisuudessakin jatkuvan kehittämisen. Oppiva organisaatio- kehittyvä organisaatio. (Kaila 2014, 13-15.)

5.1 Kehittämisen ehdotukset Irti Huumeista ry:lle

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on jatkuva prosessi. Järjestö on tehnyt vapaaehtoistoiminnan kehittämistä historiansa aikana aina osana muuta järjestön toimintaa. Se, että kehittämisestä tulisi osa pysyvää toimintakulttuuria, on siihen hyvä osallistaa myös itse kohderyhmä mukaan. Näin järjestö saa kokemuksia ja näkemyksiä toimijoiltaan ja kohderyhmiltään.

Tekemäni kehittämis ehdotukset pohjautuvat molempien kyselyiden osalta nousseisiin teemoihin ja keskusteluihin Irti Huumeista ry:n toiminnanjohtajan kanssa. Alla olevassa kaaviossa on ehdotukset, niiden tavoitteet, tarkoitus ja tulokset. Olen myös ku-

vannut ja lisännyt kaavion alle jokaisen erillisen kehittämis ehdotuksen ja avannut niiden tavoitteita, tarkoitusta ja tulosta tarkemmin. Kyselyistä yhteisesti nousseita teemoja olivat vahvasti osallisuus, sen vahvistaminen ja ylläpitäminen. Samalla myös luodaan laadukasta ja yhtenäistä toimintaa, sekä materiaalia, joka myös nousi toiveeksi ja esille molemmista kyselyistä.

Tekemäni kehittämis ehdotukset tukevat kaikki näitä esille nousseita teemoja. Osallisuus on tärkeää tekijälleen itselleen, järjestölle ja ihmisille, jotka käyttävät järjestön tarjoamia palveluita. Tekemien ehdotuksien kautta luodaan osallisuutta, tasavertaisuutta ja laatua, joka tasolla järjestössä. Kehittämis ehdotukset tukevat järjestön tilaa, sen kehittymistä ja antaa mahdollisuuden luoda kohderyhmien näköistä toimintaa. Näillä ehdotuksilla ja toimenpiteillä luodaan uusia edellytyksiä vapaaehtoistoiminnan kehittämisen mahdollisuuksille ja samalla sitoutetaan mukaan eri kohderyhmät, vapaaehtoiset ja järjestön työntekijät.

Aikataulullisesti kehittämis ehdotukset tulevat mukaan toiminnansuunnitteluun jo tänä vuonna. Kuitenkin ehdotukset ovat osa isoa järjestö kokonaisuutta. Ehdotuksien kautta luodaan Irti Huumeista ry:lle toimintamalli, toiminnan sisällöllisesti muuttuvia asioita, joten niiden kirjaaminen ja käytäntöön vieminen voi viedä aikaa. Tavoitteena on, että vuoden 2020 toiminnan suunnittelussa kaikki ehdotukset näkyvät niin kirjallisessa tuotoksessa, kuin käytännön työssä.

Kaikella tällä ylläpidetään yhteistä ME- henkeä, joka on ollut jo 35 -vuotta järjestölle tärkeää.

Kehittämisehdotus	Tavoite	Tarkoitus	Tulos
1. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen kirjataan osaksi järjestön vapaaehtoistoimintaa toimintasuunnitelmaan, kertomukseen ja strategiaan.	Tehdä vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä järjestössä jatkuva prosessi. Kehittäminen on osa vapaaehtoistoiminnan kokonaisuutta.	Vapaaehtoistoiminta kehittyy näkyväksi osaksi järjestön muuta vapaaehtoistoimintaa. Tämä tukee organisaation ja vapaaehtoistoiminnan tavoitteita sekä järjestön kasvua.	Vapaaehtoisten tekemä toiminta kehittyy, heidän tekemä työ ja toiminta tulee näkyväksi. Vapaaehtoistoiminnan arviointi, seuranta ja vaikuttavuus kasvavat.
2. Luodaan VATY- verkosto yhteiselle kehittämiselle ja toiminnalle. kokoontumiset 4x vuodessa. Verkosto koostuu järjestön vapaaehtoisista- ja työntekijöistä. (VATY= vapaaehtoiset ja työntekijät)	Avoin ja osallistava yhteistyöverkosto osallistaa ja tekee kohderyhmän näköistä toimintaa. Tässä hyödynnetään alueyhdyshenkilöiden verkostoa ja sähköisiä välineitä, esim. etätapaamiset.	Toimijat osallistuvat yhteiseen suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Edistetään alueellista toimintaa ja tasavertaisuutta tukemalla alueyhdyshenkilöitä ja aluetyötä. Samalla luodaan vaikuttamisen mahdollisuuksia kohderyhmälle.	Järjestön toiminta on kohderyhmien näköistä ja se antaa onnistumisen kokemuksia osallistujille sekä vapaaehtoiset saavat alueellisesti tukea toimintaansa.
3. Luodaan verkkoon sähköinen perehdytysmateriaali. Portaalien kautta tavoitetaan valtakunnallisesti kohderyhmät.	Laadukas, yhdenmukainen järjestön perehdytys uusille toimijoille. Luodaan materiaalit, jotka palvelevat tarvetta ja kohderyhmää.	Järjestön toimijat saavat yhdenmukaiset, tasavertaiset ja laadukkaat tiedot järjestön toiminnasta, joka sitouttaa ja tukee heitä vapaaehtoisuudessa.	Laadukas ja kehittyvä järjestötoiminta ja sitoutuneet toimijat.
4. Vapaaehtoistyön arvioinnissa ja seurannassa kootaan toimista nousevat tärkeät ilmiöt, havainnot ja kehittämisideat. Nämä kerätään kyselyillä ja kohtaamisissa sekä koulutuksista.	Kootaan vaikuttamis- ja edunvalvontatyön tueksi havainnot vapaaehtoistoiminnan arjesta.	Kokemuseräisen tiedon avulla nostetaan järjestön oleellisia havaintoja suuren yleisen tietoisuuteen ja mediaan sekä kehitetään toimintaa edelleen.	Vapaaehtoisten havainnot tulevat näkyväksi ja tärkeää tietoa välitetään eteenpäin. Järjestön edunvalvonta- ja vaikuttamistyö vahvistuu.

1. Kehittämisehdotus on, että vapaaehtoistoiminnan kehittäminen otetaan osaksi järjestön eri osa-alueita tiiviimmin mukaan ja se kirjataan niin järjestön toimintasuunnitelmaan, toimintakertomukseen, kuin tulevaan järjestön strategiaan. Myös järjestön koulutuksiin otetaan vapaaehtoistoiminnan kehittäminen omaksi osa alueeksi ja sitä käydään yhdessä vapaaehtoisten kanssa läpi. Tavoitteena on luoda jatkuva prosessi vapaaehtoistyön kehittämiseksi ja viedä se sisällöllisesti järjestön olemassa oleviin tavoitteisiin. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi iso osa vapaaehtoistoimintaa ja sen kehittämisen jatkuvuus. Samalla tuetaan järjestön ja vapaaehtoistoiminnan kasvua. Tuloksena kehittämissuunnitelmassa on, että toiminta jäsentyy, kehittyy ja järjestö pystyy luomaan ja vastaamaan vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Myös arviointi, seuranta ja toiminnan vaikuttavuus kasvavat. Tämä kehittämissuunnitelma on kokonaisuudessaan sellainen, että se pitää sisällään kaikki muutkin kehittämissuunnitelmat. Tämän ehdotuksen kautta luodaan se, että vapaaehtoistyön kehittäminen ei ole vain toiminnan sisällä tapahtuvaa vaan se kirjataan omaksi osa-alueeksi tehden siitä pysyvä osa vapaaehtoistoimintaa.
2. Kehittämissuunnitelma on, että Irti Huumeista ry:lle luodaan VATY- verkosto, jonka tavoitteena on osallistaa kohderyhmät mukaan vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja tekemiseen. Tavoitteena on, että vapaaehtoiset pääsevät itse toteuttamaan ja suunnittelemaan vapaaehtoistyötä ja järjestön toimintaa. Esimerkiksi koulutusyhteistyö ja tapahtumien suunnittelu sekä virkistystoiminnan yhteinen toteuttaminen. Näin toiminnasta tulee kohderyhmän näköistä ja se sitouttaa sekä antaa osallistujille osallisuuden kokemuksia. Verkosto tukee myös vapaaehtoisia alueyhdyshenkilöitä alueellisesti. Tarkoituksena on yhdessä kehittää, suunnitella ja toteuttaa alueellista ja paikallista järjestötoimintaa.

Tuloksena on, että järjestön toiminta on enemmän kohderyhmän näköistä ja antaa osallistujille kokemuksia sekä mahdollisuuksia tuoda oma osaaminen ja kiinnostuksen kohteet mukaan vapaaehtoistoimintaan ja antaa vaikuttamismahdollisuuksia vapaaehtoisille. Vapaaehtoistoiminnasta vastaavat työntekijät alkavat pitämään vapaaehtois- ja aluetyöhön liittyviä tapaamisia 4 kertaa vuodessa. Työryhmässä on mukana työntekijä ja vapaaehtoisedustus, vastuu työryhmästä on kuitenkin työntekijällä.

Tämä kehittämis ehdotus vastaa suoraan tarpeeseen vaikuttamismahdollisuuksista, osallisuudesta ja niiden ylläpitämisestä sekä kohderyhmän näköisestä toiminnasta. Kyselyistä nousi esille suuri osallisuuden tunne vapaaehtoisilta, mutta tämän ehdotuksen kautta sitä saadaan lisää eri tasolle ja toiminnan suunnitteluun sisälle.

Työntekijöiden osallistuminen kehittämiseen on ensisijaisen tärkeää. Tätä kautta saadaan osallisuutta ja henkilöstö sitoutuu kehittämiseen yhdessä pohtimalla, tekemällä ja kokemalla. Hyvä olisi aloittaa pilkkomalla osiin kehittämisen eri osa-alueet. Hyvä on sopia vastuut ja se, kuka hoitaa tulevaisuudessa eri tehtävät ja aikataulut (Kaila 2014, 13-15.)

3. Kehittämis ehdotuksena on, että Irti Huumeista ry luo jo olemassa olevan verkko toiminnan rinnalle sähköiset perehdytysmateriaalit. Luodaan portaali, jossa on käytössä yhdenmukaiset, laadukkaat järjestön materiaalit. Vaikka alueellinen perehdytys on jo nyt toimivaa ja se täydentyy järjestön peruskoulutuksessa, on järjestön kannalta yhtenäistä ja laadukasta olla olemassa yhtenäinen materiaali, jonka toimija saa heti käyttöönsä. Tämä perehdytysmateriaali on verkkoportaalissa, josta sitä on helppo päivittää muutosten myötä. Perehdytysmateriaali sisältää seuraavat materiaaliehdotukset, järjestön säännöt, järjestön historiikki, vapaaehtoistoiminnan opas, koulutuskalenteri, jäsenkirje, hallituksen toimijoiden esittely, henkilökunnan esittely, toimintasuunnitelma ja kertomus sekä järjestön strategia. Myös järjestön Taite-lehti ja muut esitteet ovat perehdytysmateriaaleissa mukana.

Tavoitteena on antaa laadukas ja yhdenmukainen perehdytys uusille ja jo kokeneille toimijoille.

Tarkoituksena on, että järjestön toimijat saavat tasavertaiset tiedot järjestön toiminnasta nopealla aikataululla, tämä sitouttaa ja tukee heitä vapaaehtoisuudessa.

Tuloksena on, että Irti Huumeista ry on laadukas ja kehittyvä järjestötoimija, joka sitouttaa ja tukee vapaaehtoisia alusta alkaen.

Tämä kehittämissuositus vastaa suoraan tarpeeseen mikä nousi esille molempien kyselyiden kautta, jossa kaivattiin materiaalia perehdytykseen ja järjestötyön tueksi.

4. Kehittämissuosituksena on, että vapaaehtoisuuden arvioinnissa, seurannassa ja toiminnassa esille nousseet ilmiöt ja kokemukset kootaan järjestön tietoon sekä käyttöön. Ilmiöt ja kokemukset kerätään kyselyissä ja toimijoiden kohtaamisissa sekä koulutuksissa.

Tavoitteena on, että järjestön vaikuttamis- ja edunvalvontatyö saa tuekseen havaintoja ja kokemuksia vapaaehtoisuuden kokemuksista.

Tarkoituksena on kokemuseräisen tiedon avulla nostaa järjestölle oleelliset ilmiöt ja aiheet yhteisön tietoisuuteen ja mediaan. Esille nousseista teemoista jatketaan kehittämistyötä.

Tuloksena on, että vapaaehtoisten kokemukset, havainnot ja ns. ruohonjuuritaso-tieto tulee näkyväksi ja sitä hyödynnetään paikallisesti ja valtakunnallisesti. Järjestön edunvalvonta- ja vaikuttamistyö vahvistuu.

Tällä ehdotuksella vastataan siihen, että tehdään näkyväksi tärkeä toiminta mitä järjestön vapaaehtoiset tekevät. Samalla saadaan tietoa ja kokemuksia pinnasta missä vapaaehtoiset toimivat ja näitä tietoja voi hyödyntää järjestön edunvalvonta ja vaikuttamistyössä.

On hyvä muistaa, että toiminnan ja kehittämisen vahvuuksia on jo olemassa Irti Huumeista ry:llä paljon. Niiden ylläpitäminen ja esille nostaminen on tulevaisuudessakin tärkeää. On hyvä huomata kehittämisen aikana ja jälkeen mitä ja miksi kehitetään sekä ketä varten. Kehittää ei kannata pelkästään siitä ilosta, että se on trendikästä ja niin kuuluu tehdä. On myös hyvä todeta ja sanoa ääneen se, mikä on jo hyvin ja olla siitä myös ylpeä. Tähän tilaan ei kuitenkaan kannata jäädä pitkäksi aikaa, vaan on hyvä

mieltä, miten myös tulevaisuudessa voimme vastata yhtä hyvin toimijoidemme tarpeisiin ja kehittyä muuttuvan ajan mukana.

LÄHTEET

Harju Aaro 2004. Järjestön kehittäminen 2012. 3. Painos. Lahti: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Henttonen Elina, Lapointe Kirsi 2015. Työelämän toisinajattelijat. Helsinki. Gaudeamus oy.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 15-16 painos. Helsinki. Tammi.

Iivonen Anne 2011. Miten vaikutan? Kansalaistoiminnan vaikuttamisopas. OK-opintokeskus.

Irti Huumeista ry Historiikki viitattu 7.1.2019

Irti Huumeista ry. Viitattu 7.1.2019 <https://irtihuumeista.fi/tule-mukaan/>

Irti Huumeista ry Toimintakertomus 2018, viitattu 20.2.2019

Irti Huumeista ry Toimintasuunnitelma 2019, viitattu 1.2.2019

Irti Huumeista ry, Vapaaehtoistyön opas, viitattu 24.1.2019.

Irti Huumeista ry toimintatilasto tammi-syyskyy 2018, viitattu 24.1.2019.

Kaila Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta, Opas toiminnan kehittäjälle. Kierrätyskeskus.

Karreinen Lari, Halonen Maria, Tennilä Meri. 10- Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki; Vihreä sivistysliitto ry.

Lainio Anne, Välimäki Sari 2011. Verkojulkaisu. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski- Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Mäkisalo- Ropponen Merja 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. 1-2 painos. Sanoma Pro Oy.

Patentti ja rekisterihallitus. Uutisia 2019. Uusia yhdistyksiä rekisteröitiin vuoden aikana vähemmän kuin aikaisemmin. Viitattu 23.1.2019. https://www.prh.fi/fi/uutislis-taus/2019/P_17305.html/

Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Litmanen Tapio, Landen Pia, Näätänen Ari- Matti, Ruuskanen Petri, Selander Kirsikka 2018. Järjestöjen toimintaedellytykset; Järjestöbarometri. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Helsinki.

Ristolainen Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. Helsinki. OK- opintokeskus

Selander Kirsikka 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y / viitattu 25.1.2019.

Sitra. Trendit ja signaalit <https://www.sitra.fi/caset/aloita-tasta-trendit-signaalit/> Viitattu 21.2.2019.

SOSTE, Sosiaali- ja terveysjärjestöt Suomessa. Viitattu 19.1.2019. <https://www.soste.fi/sote-jarjestot/sosiaali-ja-terveysjarjestot-suomessa/>

THL, Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Järjestöt kunnassa. Viitattu 23.1.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa/>

Työ ja elinkeinoministeriö. Työelämä 2020. viitattu 29.1.2019. http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta

Willberg Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93. Viitattu 30.1.2019. <https://www.sitra.fi/julkaisut/vapaaehtoistoiminnasta-iloa-monille/>

Österberg Maritta 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. painos. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari.

LIITTEET

LIITE 1, Kysely Irti Huumeista ry:n vapaaehtoisille.

Taustakysymykset

Vastaaja nainen/mies

Ikä

Oletko yhdistyksen jäsen?

Vapaaehtoistyö

1. Miten pitkään olet toiminut vapaaehtoisena?
2. Mitä olet tehnyt vapaaehtoisena?
3. Mikä on pääasiallinen tehtäväsi nyt?
4. Mitä haluaisit tehdä vapaaehtoisena tulevaisuudessa?
5. Onko vapaaehtoistyötä kohdallasi liikaa/ liian vähän/sopivasti?
6. Kiinnostaako sinua toimia Facebook vertaistukiryhmän ohjaajana yhdistyksen ryhmissä?
7. Oletko toiminut tukihenkilönä? Haluaisitko toimia tukihenkilönä?
8. Tuleeko mieleesi uusi vapaaehtoistyön muoto? Kerro siitä meille!
9. Koetko, että työtäsi arvostetaan?

Koulutus

10. Onko sinulla sellaista osaamista mitä haluat tuoda yhdistyksen käyttöön, ammatti, koulutus tai harrastustoiminnasta?
11. Onko koulutustarjonta riittävä- kyllä- ei
12. Mitä lisäkoulutusta toivoisit?
13. Kiinnostaako sinua verkossa järjestettävä koulutus?
14. Kiinnostaisiko sinua toimia kouluttajana yhdistyksen sisäisissä koulutuksissa ja ulkopuolisissa tilaisuuksissa?
15. Mistä saat tietoa yhdistyksen toiminnasta ja koulutuksista?

Osallisuus ja vuorovaikutus

16. Tunnetko muita yhdistyksen vapaaehtoistoimijoita?

17. Tunnetko Irti Huumeista ry:n hallituksen ja keskustoimiston henkilökunnan?

Terveiset heille:

18. Haluaisitko osallistua enemmän toimintaamme mukaan? Miten?

19. Miten haluaisit saada tietoa yhdistyksen toiminnoista ja tapahtumista?

Face/käännös/s.posti yms.

20. Toteutuvatko yhdistyksen arvot toiminnassa? Arvojamme ovat oikeudenmukaisuus ja aitous, ihmisarvo ja osallisuus, rohkeus ja vastuullisuus.

21. Koetko pystyväsi vaikuttamaan yhdistyksen toimintaan?

22. Koetko toimintasi yhdistyksessä arvokkaaksi?

23. Toimiiko yhdistyksen viestintä?

24. Koetko saavasi tukea toimintaan?

Palautetta meille: _____

Paikkakunta (vapaaehtoinen)

Nimi (vapaaehtoinen)

LIITE 2, kysely Irti huumeista ry:n henkilöstölle.

Kysely Irti Huumeista ry :n moniammatilliselle työryhmälle vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä.

Opinnäytetyö, Mira Reponen, Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjän koulutusohjelma 210 op.

Vapaaehtoisten tuki ja osallisuus

1. Mitä mielestäsi pitäisi kehittää, että voisimme mahdollisimman hyvin tukea vapaaehtoisiamme?
2. Miten voisimme osallistaa vapaaehtoisiamme toimintaan mukaan ja luoda heille osallisuuden kokemuksia?
3. Miten vapaaehtoisten purkupalaverit ja työnohjaukset tulisi mielestäsi organisoida?
4. Miten itse koet roolisi järjestön vapaaehtoisten tukemisessa?
5. Miten näet, että Irti Huumeista ry:n vapaaehtoisten koulutuspolun tulisi rakentua, että se palvelisi paremmin vapaaehtoisia? Miten kehittäisit koulutusten sisältöjä ja perehdytystä vastaamaan tämän päivän tarpeisiin?
6. Tänä päivänä on yleistä, että perehdytyksissä ja koulutuksissa otetaan huomioon henkilökohtainen kertynyt osaaminen ja työ- sekä koulutuskokemus. Pitäisikö meidän hyödyntää tätä myös? Miten ja miksi?

Vapaaehtoistoiminta

7. Miten vapaaehtoisten pääsyä mukaan toimintaan tulisi helpottaa? Miten saisimme lisää vapaaehtoisia toimintaamme mukaan?
8. Millaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja Irti Huumeista ry:llä pitäisi olla?
9. Miten ylläpidetään ja tuetaan vapaaehtoisten motivaatiota ja mitä edellytyksiä se mielestäsi vaatii?
10. Olemme moniammatillinen työyhteisö. Miten voisimme saada jokaisen työntekijän osaamisen vapaaehtoisten tueksi ja hyödyksi?

11. Miten mielestäsi järjestön arvot näkyvät vapaaehtoistoiminnassa?
12. Mikä on mielestäsi laadukasta vapaaehtoistyötä? Mitä mielestäsi laadukkaaseen vapaaehtoistyöhön tarvitaan?
13. Kerro omasta ammatillisesta näkökulmasta tämän hetken vapaaehtoistoiminnan tilanne Irti Huumeista ry:ssä ja mitä sinä ehdotat, että sille pitäisi tehdä?

Arviointi

14. Arviointi on tärkeä osa toimintaamme. Miten mielestäsi voisimme arvioida vapaaehtoistoimintaamme?
15. Miten itse arvioit tekemääsi työtä vapaaehtoisten kanssa?
16. Miten muuten arvioit ammatillista työtäsi? Onko käytössäsi menetelmiä tai työkaluja, kerro niistä!
17. Mitä arviointia tarvitsemme tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnan arvioinnin lisäksi ja miksi?

Järjestönäkökulma

18. Miten valtakunnallisuutta voisi hyödyntää ja kehittää mielestäsi toiminnassamme?
19. Mikä mielikuva sinulla on ammattilaisena järjestöstä Irti Huumeista ry?
20. Miten voisimme saada enemmän näkyvyyttä? Miten saisimme tekemäämme työtä tunnetuksi?
21. Miten kehittäisit järjestöä Irti Huumeista ry?
22. Sana vapaa! Kerro tässä mielteitäsi, jos ne eivät yllä olevissa kysymyksissä tulleet esille, kiitos!

Kiitos, että vastasit tähän kyselyyn ja olet tärkeä osa toiminnan kehittämistä!