



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Karoliina Andelin

## Vapaaehtoisten työssä jaksaminen Monika-Naiset liitto ry:ssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

sosionomi

Sosiaalialan Koulutusohjelma

Opinnäytetyö

7.11.2019

Tekijä Otsikko	Karoliina Andelin Vapaaehtoisten työssä jaksaminen Monika Naiset liitto ry:ssä
Sivumäärä Aika	36 sivua + 3 liitettä 07.11.2019
Tutkinto	sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaajat	lehtori Ulla Saukkonen lehtori Kirsi Lautala
<p>Vapaaehtoistoiminnan suosio Suomessa on ollut viime vuosina nousussa ja tutkimusten mukaan jopa 40% suomalaisista tekee tällä hetkellä säännöllisesti vapaaehtoistyötä. Tästä syystä järjestökentällä on pitkään pohdittu ja kehitetty myös vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseksi erilaisia toimia. Monika Naiset ry:n toiminnassa vapaaehtoisilla on suuri rooli järjestön asiakasryhmän, maahanmuuttajataustaisten naisten, aktivoimisessa ja kotouttamisessa.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen: miten Monika Naiset ry:ssä toimivat vapaaehtoiset jaksavat vapaaehtoistyössään sekä kartoittaa millaista tukea vapaaehtoiset itse kaipaisivat järjestöltä. Tutkimuksessa haastateltiin viittä Monika Naiset ry:n vapaaehtoista ja tavoitteena oli sekä antaa vapaaehtoisille informaatiota työssä jaksamisesta että kerätä tietoa vapaaehtoistoiminnan järjestäjälle vapaaehtoisten jaksamisesta ja sen tukemisesta.</p> <p>Opinnäytetyö on luonteeltaan kvalitatiivinen ja sen aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Aineiston analysointiin on käytetty teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Vapaaehtoisten haastatteluista kävi selvästi ilmi, että ikä ja kokemus vaikuttavat siihen, miten kuormittavana vapaaehtoistoimintaa pidetään. Työikäiset vapaaehtoiset ovat pohtineet huomattavasti enemmän omaa jaksamistaan ja toivovat enemmän erilaisia tukimuotoja kuin vapaaehtoiset, joilla on taustalla joko ammatillista osaamista tai useampia eri vapaaehtoistoiminnan muotoja. Haastatteluiden perusteella tukea kaivataan eniten ohjaamiseen ja haastavien asiakastilanteiden kohtaamiseen.</p>	
Avainsanat	vapaaehtoistyö, työssä jaksaminen, vapaaehtoisten tukeminen

Author Title	Karoliina Andelin Coping skills in volunteer work. A study of volunteers at Monika – Women’s Multicultural Association
Number of Pages Date	36 pages + 3 appendices 7 November 2019
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	-
Instructors	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>General interest in volunteer work has been on the rise lately in Finland and according the statistics, nearly 40% of Finns do voluntary work regularly. It is why organizations have started to plan different ways to support volunteer workers. In Monika – multicultural women’s association a large part of the activities is run by volunteers, helping immigrant women in social integration in Finland</p> <p>The aim of this thesis was to answer two research questions: how do the volunteers cope with their volunteer work, and what kind of support they would like to receive from the Monika – multicultural women’s association. Five volunteers were interviewed, and the goal of the thesis was to give volunteers more information on well-being and collect information on volunteer well-being and different needs for support for the organization.</p> <p>The thesis is qualitative and the material was gathered using a semi-structured interview technique. The material was analyzed using content analysis. The interviews revealed that the volunteers who were also working or studying had spent more time on thinking how to cope with the volunteer work than the interviewees who had previous occupational knowledge or more experience in volunteering. From the interviews it was discovered that more support was needed on how to conduct groups and how to deal with challenging situations with clients.</p>	
Keywords	volunteer work, volunteers, well-being, supporting volunteers

## Sisällys

1	Vapaaehtoistyö	3
2	Toimintaympäristönä Monika Naiset	5
2.1	Monika-Naiset liitto ry	5
2.2	Vapaaehtoistyö Monika-Naiset liitto ry:ssä	6
2.3	Vapaaehtoisten koulutus Monika-Naiset liitto ry:ssä	7
3	Työssä jaksaminen	8
3.1	Kunnolliset työolot	10
3.2	Tarvittava osaaminen	11
3.3	Mielekäs työ	12
3.4	Vapaaehtoistyön motivaatiot	12
3.5	Terveys ja yksityiselämän tasapaino	14
4	Vapaaehtoistyön muutokset ja haasteet	15
5	Tutkimus	17
5.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	17
5.2	Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta	17
5.2.1	Laadullinen tutkimus	17
5.2.2	Puolistrukturoitu haastattelu	18
5.3	Aineiston analysointi	18
5.3.1	Teorialähtöinen sisällönanalyysi	18
6	Tutkimuksen tulokset	20
6.1	Vapaaehtoisten työssä jaksaminen Monika Naiset liitto ry:ssä	20
6.1.1	Vapaaehtoisen motivaatio	20
6.1.2	Vapaaehtoistoiminnan merkitys	21
6.1.3	Asiakaskohtaamisten herättämän tunteet	21
6.1.4	Vapaaehtoistyöstä palautuminen	22
6.2	Vapaaehtoisten tuen tarve Monika Naiset liitto ry:ssä	23
6.2.1	Vapaaehtoisten saama perehdytys ja lisäkoulutuksen tarve	23
6.2.2	Henkilökunnalta saatu tuki	24
6.2.3	Työnohjaus Monika Naisissa	25
6.2.4	Järjestön kyky tunnistaa ongelmia ja reagoida niihin	25
7	Johtopäätökset	26

8	Pohdinta	31
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelupyyntö	
	Liite 2. Opinnäytetyön suostumuslomake	
	Liite 3. Haastattelurunko	

## Johdanto

Kiire ja stressi ovat vakiinnuttaneet paikkansa nykyihmisen arkeen. Nopeasti muuttuvassa maailmassa jokaisen yhteiskunnan jäsenen olisi tärkeää pitää huolta omasta jaksamisesta, sillä suorituspaineeet ja levon vähyys ovat usein läsnä myös vapaa-ajassa. Vapaaehtoistoiminta, harrastukset sekä perheen, vapaa-ajan ja työn tai opiskelun yhteensovittaminen rytmittävät tänä päivänä monen suomalaisen ihmisen arkea. Omaa jaksamista on siis syytä tarkkailla myös vapaa-ajalla.

Vapaaehtoistyön suosio on Suomessa tällä hetkellä nousussa. Monissa järjestöissä tehdään kovasti töitä sen eteen, että vapaaehtoisille löydetäisiin jaksamista tukevia säännöllisiä tukitoimia. Monika Naiset ry on aktiivinen vapaaehtoisten kouluttaja, mutta vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseen ei ole löytynyt vielä vakiintunutta tapaa. Järjestön vapaaehtoisten määrä on viime vuonna kasvanut ja tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin tutkia, löytyykö Monika Naisten vapaaehtoisten joukosta niitä, jotka tarvitsevat säännöllistä tukea ja millaista tukea järjestöltä vapaaehtoiset toivoisivat saavansa.

Suomessa työssä jaksamisen tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä työntekijän ja työnantajan näkökulmaan. Tutkimuksissa käytetään hyvin monia eri termejä, puhutaan työn imusta, työkyvystä, työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Osittain nämä termit menevät keskenään lomittain ja riippuu usein tutkijasta, miten laajasti tai suppeasti hän esimerkiksi termin työhyvinvointi määrittää. Tässä opinnäytetyössä käytän tutkimuksen pohjana kuitenkin työssä jaksamisen teoriaa, sillä se on rajattu työn ja yksityiselämän osa-alueisiin, eikä siihen sisälly muun muassa pakollisia työterveyspalveluita. Miksi vapaaehtoisten työssäjaksamista olisi sitten tärkeä tutkia? Koska tuen ja säännöllisen ohjauksen tarjoaminen sitouttaa vapaaehtoisen järjestöön ja vähentää vapaaehtoisten vaihtuvuutta järjestössä. Vapaaehtoisista huolehtiminen on myös imagollisesti järkevää.

Tutkimukseni muodostuu viidestä puolistrukturoidusta haastattelusta, joiden analysointiin olen käyttänyt teorialähtöistä sisällönanalyysia. Analyysin teoriapohjana käytän työssä jaksamisen teoriaa. Opinnäytetyöni jakautuu kahdeksaan päälukuun, jotka ovat vapaaehtoistyö, toimintaympäristö, työssä jaksaminen, vapaaehtoistyön haasteet ja muutokset, tutkimus, tutkimuksen tulokset, johtopäätökset sekä pohdinta.

Luvussa vapaaehtoistyö käyn läpi vapaaehtoistyön ominaispiirteitä, mutta myös siihen liittyvää lainsäädäntöä ja käytäntöjä. Järjestöt toimivat Suomessa ilman lakia, joka asettaisi järjestöille vakiintuneet käytännöt vapaaehtoisten tukemiseksi, ja siitä syystä toimintaa on syytä tarkkailla myös nykyisten säädöksen lomasta. Luvussa toimintaympäristö esittelen Monika Naiset ry:n, kerron heidän toiminnastaan ja vapaaehtoisten roolista järjestössä. Kolmannessa luvussa kerron työssä jaksamisesta ja erottelen työssä jaksamisen osa-alueet. Luvussa vapaaehtoistyön haasteet ja muutokset pohdin, mitä uupumisen riskejä vapaaehtoistyössä on.

Tutkimus -luvussa esittelen tutkimuskysymykset, tutkimus- ja haastattelumenetelmät sekä tutkimuksen analysoinnista. Kuudennessa luvussa erittelen tutkimuksen tulokset haastattelukysymysten mukaisesti vapaaehtoisen sisäisten voimavarojen näkökulmasta ja järjestön tarjoaman tuen ja koulutuksen näkökulmasta. Luvussa johtopäätökset teen yhteenvedon tutkimuksesta ja pohdin, miten eri tavoin Monika Naisissa vapaaehtoisia voitaisiin tukea. Luvussa pohdinta tarkastelen tutkimuksen onnistumista, saavutettuja tavoitteita sekä mahdollisia hyötyjä järjestölle.

Tässä opinnäytetyössä käytän termejä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta synonyymeina. Termeillä ei ole kovinkaan suurta eroa, mutta osa vapaaehtoistoiminnan tutkijoista haluaa tänä päivänä välttää sanaa vapaaehtoistyö, siitä syntyvien voimakkaiden työhön liittyvien mielleyhtymien vuoksi. Itse en kuitenkaan halua näiden termejä erottaa toisistaan, sillä termillä vapaaehtoistyö on Suomessa pitkä historia.

## 1 Vapaaehtoistyö

Kansalaisareenan teettämän Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -raportin mukaan jopa 40% suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyötä tekevien määrä on kasvanut hieman vuodesta 2015, mutta samalla vapaaehtoisena tehtyjen työtuntien määrä on laskenut. Toisin sanoen, tehty vapaaehtoistyö jakaantuu tällä hetkellä useamman vapaaehtoistyöntekijän kesken. Vapaaehtoistyötä tehdään eniten lasten ja nuorten kanssa, vertaistukena ja senioreiden kanssa. Naiset tekevät vapaaehtoistyötä hieman miehiä enemmän ja suurin osa vapaaehtoisista käy vakituisesti töissä. (Rahkonen 2018.)

Vapaaehtoistyötä tai -toimintaa on pyritty määrittelemään tutkimuksissa monin eri tavoin. Perinteisen näkökulman mukaan vapaaehtoistyö on pyyteetöntä ja epäitsekkästä toimintaa, jonka päämääränä on sosiaalisen hyvinvoinnin tuottaminen. Tämän kaltainen vapaaehtoistyö on usein johonkin haavoittuvassa asemassa olevan ihmisryhmän, kuten lasten, kehitysvammaisten tai vanhusten neuvontaa, tukea ja avustamista, ja sitä tehdään sairaaloissa, kouluissa tai kolmannen sektorin sosiaalista hyvinvointia tuottavassa järjestössä. (Marjovuo 2014: 15.) Vapaaehtoisia on rekrytoitu silloin kun järjestössä on ollut siihen tarvetta ja vapaaehtoistoiminnan kohteena on korostettu avun tarvitsijaa (Laiomio & Välimäki 2011: 16).

Kansalaisyhteiskunnan näkökulmasta vapaaehtoistyö on luonteeltaan enemmän ruohonjuuritason toimintaa. Toimintaa määrittelevät sellaiset termit kuin jakaminen, oma-apu ja vertaisuus. Suurien järjestöjen sijaan vapaaehtoistoimintaa tehdään oma-apuryhmissä ja vapaaehtoisen rooli on sidottu aktivismiin. Näitä ruohonjuuritason yhteisöjen jäseniä ei rekrytoida mihinkään vakiintuneeseen rooliin järjestössä, vaan yhteisön jäsenten roolit muuttuvat yhteisön tarpeiden mukaan. (Marjovuo 2014: 16.)

Kulttuurin ja urheilun parissa tehtävää vapaaehtoistyötä tarkastellaan usein vapaa-ajan tutkimuksen näkökulmasta. Tällöin toiminta muuttuu harrastusta vastuullisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi vapaaehtoistoiminnaksi ja tavaksi viettää vapaa-aikaa, jonka tavoite on usein oman osaamisen ja taitojen kehittäminen. Vapaaehtoiset toimivat paikallisissa pienyhdistyksissä tai isompien järjestöjen paikallisaostoissa, jossa he voivat olla sekä osallistujia että toimintaa ohjaavia vapaaehtoistyöntekijöitä. Toiminta voi tapahtua liikuntatapahtumissa tai taide- ja teatteriharrastuksissa. (Marjovuo 2014: 18.)



Tänä päivänä vapaaehtoistoiminnan kenttä on laajentunut huomattavasti ja toimintaa suunnitellaan enemmän vapaaehtoisten näkökulmasta. Perinteiset tavat tehdä vapaaehtoistyötä saattavat osoittautua liian jäykiksi ja hitaiksi kanaviksi vaikuttaa yhteiskunnassa, jossa oman toiminnan vaikutukset halutaan nähdä välittömästi tai ainakin lyhyellä aikavälillä. Vapaaehtoisista itsestään on tullut aktiivisia toimijoita, jotka toimivat omaaloitteisesti itselle tärkeän asian puolesta. (Laimio & Välimäki 2011: 16.) Järjestöt ja vapaaehtoiset eivät näin ollen enää muodosta keskenään yhtenäistä ryhmää. Osassa järjestöissä auttajista ja autettavista muodostuu vielä selkeästi toisistaan erillään olevat ryhmät, toisinaan vapaaehtoisten ja osallistujien roolit sekoittuvat enemmän keskenään ja annettu tuki on ennemminkin vertaistukea. (Marjovuori 2014: 17.)

Suomessa vapaaehtoistyölle ei ole säädetty erikseen lakia, joka selvästi määritteli mitä vapaaehtoistyö on. Järjestöt määrittelevät vapaaehtoistyön periaatteet omissa vapaaehtoistoiminnan sopimuksissaan ja käyvät läpi omia toimintatapojaan perehdyttäessään vapaaehtoisia. Tästä syystä yhdistysten ja järjestöjen käytännöt ja periaatteet eroavat toisistaan jonkin verran. (Willberg 2015: 9.) Valtiovarainministeriö nimitti vuonna 2015 työryhmän selvittämään, millaisia tarpeita ja vaatimuksia vapaaehtoistoimintaa säätelevän lain tulisi täyttää. Raportissaan työryhmä totesi, että laki olisi tarpeellinen, sillä tämän hetkisen tilanteen katsotaan lähinnä haittaavan vapaaehtoistoiminnan järjestämistä. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisen koordinoinnista, viranomaistiedottamisesta ja verkkosivuston päivittämisestä on vastuussa tällä hetkellä oikeusministeriö. Verkkosivustolle on koottu kaikki tarpeellinen hallinnollinen ja lainmukainen tieto vapaaehtoistyön järjestämisestä sekä tietoa vapaaehtoistyöntekijöille heidän oikeuksistaan. (Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy 2015: 11.)

Vapaaehtoistyön lain puuttuttua, säädökset on ripoteltu usean eri lain alle. Verohallinto on ohjeistanut, että vapaaehtoisena tehtävän työn täytyy olla tilapäistä, eikä sen vaatimuksena voi olla ammattiosaamista. Verohallinnon lisäksi vapaaehtoistoimintaa säädelään ainakin työturvallisuuslaissa, työttömyysturvalaissa ja kotoutumislaisissa, mutta hajanaisuuden vuoksi säädökset ovat usein puutteellisia ja epäselviä ja siksi myös monesti monelle vapaaehtoistyön järjestäjälle hankala tulkita. (Sademies & Kostinen 2014.) Esimerkiksi työturvallisuuslain mukaan järjestöjen on huolehdittava siitä, että vapaaehtoiseen sovelletaan samoja turvallisuussääntöjä kuin palkattuihin työntekijöihin, mutta heidän ei kuitenkaan tarvitse kuulua lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Useimmat järjestöt kuitenkin ottavat varmuuden vuoksi vapaaehtoisilleen ryhmätapaturmavakuutuksen tai talkoovakuutuksen. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta -opas 2015: 24.)

Järjestöille ja yhteisöille vapaaehtoistyön merkitys on suuri, sillä jokainen vapaaehtoistyöhön sijoitettu euro palautuu 6,5 kertaisena takaisin. Vapaaehtoistoiminnasta kolmasosa on perinteistä talkootyötä tai naapuriapua ja kaksi kolmasosaa yhdistyksissä tai yhteisöissä tehtävää vapaaehtoistyötä. Usein ajatellaan, että vapaaehtoistyötä tehdään vain järjestöissä ja yhdistyksissä, mutta vapaaehtoistoiminnaksi lasketaan myös epämuodollinen organisoimaton toiminta. Vapaaehtoistoiminta on myös osa julkista sektoria ja palvelusektoria, sillä järjestöjen ja yhteisöjen lisäksi vapaaehtoisia työskentelee myös julkisella sektorilla ja yritystoiminnassa. (Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy 2015: 14.)

## 2 Toimintaympäristönä Monika Naiset

### 2.1 Monika-Naiset liitto ry

Maahanmuuttajanaisten tarvitsemalle erityisen tuen tarpeelle on herätty Suomessa varsin myöhäisessä vaiheessa, vasta 1990-luvulla. Edelleen tänä päivänä julkisen ja yksityisen sektorin sosiaalipalveluissa työntekijöiden saaman koulutuksen laatu on epätaisaista, eikä alan tutkimuksissa oteta tarpeeksi huomioon vähemmistöjä, jotta heidän kokemuksiaan voisi verrata valtaväestön kokemuksiin. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla turvakotien asukkaista jopa 33 – 43% voi olla maahanmuuttajataustaisia. (Saarinen 2013: 118 – 119.)

Monika Naiset ry:n Kriisikeskus Monikan johtaja Natalie Gerbert (2018) kertoo haastattelussaan, että maahanmuuttajanainen joutuu 2,5 kertaa todennäköisemmin väkivallan uhriksi kuin suomalainen nainen. Etnisyys ei itsessään nosta väkivallan uhriksi joutumisen riskiä, mutta kulttuurin sisäiset tekijät vaikuttavat voimakkaasti siihen, ettei väkivaltatilanteissa helposti oteta yhteyttä viranomaisiin. Yhteisöllisissä kulttuureissa parisuhteisiin liittyvät ongelmat pyritään ratkaisemaan perheen tai suvun sisällä.

Perhesyistä Suomeen muuttaessaan naisista tulee helposti riippuvaisia aviomiehistä, sillä heillä ei ole riittävää kielitaitoa, tietoa omista oikeuksista eikä tarvittavaa sosiaalista verkostoa. Usein etenkin ei-länsimaalaiset maahanmuuttajanaiset jäävät kotiäideiksi, jolloin aviomies saattaa hallita myös naisen rahankäyttöä. Maahanmuuttajanaisia sitoo myös oman kulttuurin normit ja käsitykset naisen asemasta, perheen muodostamisesta

ja kunniaista. Kulttuuriset erot sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja miehen oman aseman heikkeneminen perheessä saattaa laukaista väkivaltaista käyttäytymistä maahanmuuttajaperheissä. (Korhonen & Ellonen 2007: 19 – 20.)

Maahanmuuttajanaiset eivät ole heikommassa asemassa ainoastaan parisuhteissaan, vaan he ovat usein moninkertaisen syrjinnän uhreja. Rasismi, kulttuuriset uskomukset, ja tukiverkkojen puute eristävät naiset yhteiskunnasta. Lisäksi maahanmuuttajataustaisen naisen on huomattavasti vaikeampi työllistyä ja sitä kautta integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan, joten he tulevat usein syrjityiksi myös yhteiskunnan taholta. (Korhonen & Ellonen 2007: 21 – 22.) Suomea on toistuvasti huomautettu siitä, ettei naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemiseksi ole osoitettu riittäviä toimenpiteitä. Erityisesti haitallisiin traditioihin perustuvia väkivallan muotoja kuten pakkoavioliittoja, kunniaväkivaltaa ja sukupuolielinten silpomista ei ole Suomessa huomioitu tarpeeksi, eikä palveluita, joilla tuettaisiin väkivaltaa kohdanneita maahanmuuttajanaisia, ole riittävästi. (Selvitys maahanmuuttajanaisten ja -miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta 2016: 50–51.)

Maahanmuuttajataustaisten naisten kokemuksiin haasteisiin vastaamaan perustettiin maaliskuussa vuonna 1999 Monika-Naiset ry, jolloin ryhmä Suomeen muuttaneita naisia koontui miettimään miten maahanmuuttajanaisten asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa voisi parantaa. Naiset olivat erityisesti huolissaan maahanmuuttajataustaisten naisten syrjäytymisestä, työllistymismahdollisuuksista, omien perusoikeuksien ymmärtämisestä sekä rakenteellisesta väkivallasta ja lähisuhdeväkivallasta. Syntyi ajatus järjestön perustamisesta, joka olisi avoin niin yksilöille kuin muillekin järjestöille. Vuonna 2003 Monika-Naisista tuli maahanmuuttajanaisjärjestöjen kattojärjestö. (Kymmenen vuotta maahanmuuttajatyötä Suomessa 2009.)

## 2.2 Vapaaehtoistyö Monika-Naiset liitto ry:ssä

Monika-Naiset liitto ry:ssä on kolme yksikköä: Kotoutumiskeskus Monika, Kriisikeskus Monika ja Turvakoti Mona. Vapaaehtoistyötä näissä tehdään kotoutumiskeskuksessa ja turvakodissa. Monika-Naisten palvelut on suunniteltu maahanmuuttajataustaisille naisille ja asiakkaina on juuri maahan saapuneista vastaanottokeskuksen tulokkaista jo pidempään maassa asuneisiin Suomen kansalaisiin. (Tabuchi 2019.) Vuonna 2018 Monika-Naisissa kävi kaiken kaikkiaan 1119 asiakasta, joista 235 Turvakoti Monassa, 434 Kotoutumiskeskus Monikassa ja n. 450 asiakasta Kriisikeskus Monikassa. Kotoutumis-

keskuksessa oli 33 vapaaehtoisten vetämää ryhmää, joissa oli yhteensä 2863 käyntikertaa, Turvakoti Monassa asiakkaiden on mahdollista osallistua neljään ryhmään, joissa oli yhteensä 84 käyntikertaa. (Vuosikatsaus 2018: 8.)

Monika-Naisten tavoitteena vuonna 2018 oli lisätä vapaaehtoisten määrää ja järjestössä onkin onnistuttu tässä hyvin. Kasvua on ollut lähes 20% edelliseen vuoteen verrattuna, ja tällä hetkellä listalla on 90 vapaaehtoista. (Vuosikatsaus 2018: 27.) Vapaaehtoisista noin 40 on aktiivista ja sitoutunutta, viikoittain vapaaehtoistyötä tekeviä. Aktiivisin ryhmä on eläkeläiset, seuraavaksi tulevat opiskelijat ja työssäkäyvät. Noin 25% vapaaehtoisista on ulkomaalaistaustaisia. (Tabuchi 2019.)

Vapaaehtoistyön tavoitteena Monika-Naisissa on sekä asiakkaiden että vapaaehtoisten hyvinvointi. Erityisesti kotoutumiskeskuksen toiminta perustuu pitkälti vapaaehtoisten vetämiin ryhmiin. Kotoutumiskeskuksessa vapaaehtoiset toimivat ryhmäohjaajina ja apuohjaajina, retkien vetäjinä, lastenhoitajina, tapahtuma-apuna, mentoreina ja erilaisten infotilaisuuksien vetäjinä. Turvakodissa vapaaehtoiset toimivat ryhmäohjaaja ja lastenhoitajina sekä toimivat asiointiapuna esimerkiksi saattamalla asiakkaan lääkäriin. Vapaaehtoisilta asiakkaat saavat runsaasti tietoa suomalaisesta kulttuurista ja yhteiskunnasta, taustalla on myös voimakas halu jakaa tietoa naisten oikeuksista Suomessa. Vapaaehtoisten vetämien kurssien tarkoitus on rohkaista maahanmuuttajataustaisten naisia ottamaan osallistuvampi rooli omassa elämässä, helpottaa suomalaiseen yhteiskuntaan asettumisessa sekä lisätä naisten vaikutusmahdollisuuksia ja näin helpottaa suomalaiseen yhteiskuntaan asettumista. Tavoite on, että asiakkaat lopulta kokisivat Monika-Naisten palvelut tarpeettomiksi ja osallistuisivat harrastuksissaan muun muassa työväenopiston kursseille. (Tabuchi 2019.)

### 2.3 Vapaaehtoisten koulutus Monika-Naiset liitto ry:ssä

Monika-Naiset tarjoaa vapaaehtoiseksi haluaville vapaaehtoiskoulutuksen ennen vapaaehtoistyöhön ryhtymistä. Syksyisin järjestetään yleinen vapaaehtoisten koulutus, tämän lisäksi vapaaehtoisille tarjotaan tarvittaessa pienempiä koulutustilaisuuksia Kotoutumiskeskus Monikassa. Lisäkoulutuksia on ollut tarjolla muun muassa ihmiskaupasta, miesnäkökulmasta väkivaltatyössä, hyvinvoinnista ja sosiaalipalveluista. Kerran vuodessa Kotoutumiskeskuksessa järjestetään vapaaehtoisten kehittämispäivät, joihin osallistuu vuosittain noin 20 vapaaehtoista. Tilaisuudessa vapaaehtoisille annetaan mahdollisuus

vaikuttaa ja kehittää vapaaehtoistyötä Monika-Naisissa ja kertoa omakohtaisista kokemuksista vapaaehtoistyössä. (Tabuchi 2019.)

Tällä hetkellä Monika-Naisissa ei ole järjestetty vapaaehtoisille säännöllisiä tukikeskusteluita tai tapaamisia ohjaavien työntekijöiden kanssa. Järjestössä on kuitenkin kokeiltu monenlaisia tukitoimia, kuten työnohjausta ja sovittuja ryhmäkeskusteluja vastuutyöntekijöiden kanssa. Turvakodilla on pidetty kauden alussa kahvittelutilaisuus, jossa vapaaehtoiset ovat saaneet tutustua toisiinsa. Monika-Naisissa tunnistetaan kuitenkin vapaaehtoistyöntekijöiden kohtaamat lisähaasteet, kuten maahanmuuttajanaisten mahdolliset väkivallankokemukset sekä monikielisyys ja monikulttuurisuus ohjaustilanteissa. Vapaaehtoiset eivät yleensä ole kokeneet tarvitsevansa tukea, mutta silloin kuin he sitä tarvitsevat, on voinut tapahtua jotain todella vakavaa. Myös Kotoutumiskeskuksessa voi tulla vaikeita tilanteita eteen silloin, kun ryhmään tulee asiakkaita vastaanottokeskuksista, kriisikeskus Monikasta tai Turvakoti Monasta, sillä näiden asiakkaiden elämäntilanteet vaikuttavat myös heidän vuorovaikutustaitoihinsa. (Tabuchi 2019.)

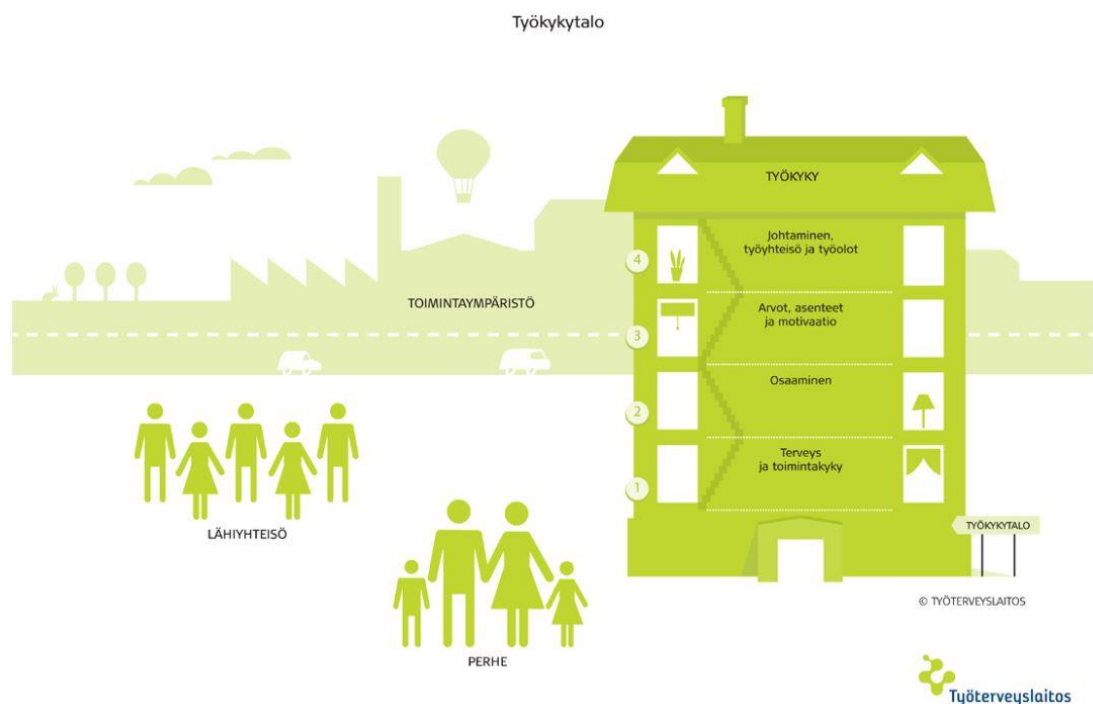
### 3 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen koostuu neljästä eri osa-alueesta: kunnollisista työoloista, työssä tarvittavasta osaamisesta, mielekkästä työstä sekä työntekijän terveydestä ja yksityiselämästä (Työssä jaksaminen 2017). Työ kuormittaa tekijäänsä aina, mutta liiallinen kuormitus nostaa uupumuksen riskiä, lisää sairaslomien määrää ja vaikuttaa haitallisesti työntekijän työkykyyn. Miten rasittavaksi työntekijä työnsä kokee ja miten se vaikuttaa työssä jaksamiseen ovat yksilöllisiä. Työssä jaksamisesta on tullut tärkeä osa työntekijän hyvinvointia, sillä ihmisten työurat ovat piteneissä. (Hirvensalo & Yang & Telama 2011: 69.)

Työssä jaksamista vahvistaa moni työn ja yksityiselämän osa-alue. Sekä työntekijä että työ muuttuvat ajan saatossa ja motivaation ja työn mielekkyyden ylläpitämiseksi, on työntekijälle hyvä tarjota mahdollisuus uuden oppimiseen ja uusiin työtehtäviin siirtymiseen. Työn vaihtelevuus ja vaativuus mahdollistavat uuden oppimisen ja kehittymisen työssä. Työntekijän arvostus, palkitseminen ja oikeudenmukainen esimiestyö ovat tärkeässä asemassa työntekijän motivaation ja työn mielekkyyden kokemusten säilymiseksi. Myös yksityiselämän tapahtumat, toimivat ihmissuhteet ja vuorovaikutus tukevat työssä jaksamista. (Työssä jaksaminen 2017.)

Työssä jaksamista, työkykyä ja työhyvinvointia Suomessa on tutkinut Juhani Ilmarinen, jonka Työterveyslaitokselle kehittelemää työkykytaloa käytetään usein havainnollistamaan myös työssä jaksamisen osa-alueita. Vaikka Työkykytalo ottaakin laajemmin huomioon myös yhteiskunnan vaikutukset työntekijään, sisältävät Työkykytalon neljä kerrosta samat osa-alueet kuin työssä jaksamisen määritelmä.

Työkykytalon kolme alinta kerrosta muodostuu yksilön voimavaroista, joita ovat terveys, osaaminen sekä arvot ja asenteet. Neljänteen kerrokseen kuuluvat työolot, työyhteisö, esimiestyö sekä työn sisältö ja vaatimukset. Työkykytalon ulkopuoliseen ympäristöön kuuluvat muun muassa työterveyspalvelut, sukulaiset, perhe sekä sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka. (Gould ym. 2006: 23)



kuva 1: Työkykytalo (Työkykytalo n.d).

Sopivasti kuormittava työ haastaa työntekijää ja ylläpitää motivaatiota. Kun kuormitusta on sopivasti, siitä ei ole haittaa terveydelle, vaan se antaa työntekijälle sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Onnistuminen työssä palkitsee, mutta jos työtehtävät ovat liian vaativia tai työpaikan toimintatavat ja yhteistyökyky on heikkoa, on työntekijän vaarana uupua. (Mattila & Pääkkönen 2015: 6.) Työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki ja kuulukuksi tulemisen kokemukset vaikuttavat työssä jaksamiseen. Henkilöstön toimintakyky onkin sitä parempaa mitä enemmän työpaikalla kiinnitetään huomiota työntekijöiden ja organisaation perusteiden kuntoon. (Kumpulainen 2012: 31.)

Ihmisten kanssa työskennellessä, työn positiiviset ja negatiiviset puolet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Parhaimmillaan työstressi toimii aktivoivana ja työn

imua synnyttävänä osatekijänä, mutta uupumiseksi muututtuaan se lamaannuttaa työntekijän. Ihmissuhdetyössä myötätuntostressi ja -uupuminen ovat sekä työntekijää motivoivia että nujertavia olotiloja. Myötätuntotyydytys on myötätuntostressin positiivinen tila, jossa auttaja tuntee pystyvänsä tukemaan asiakasta ja hänen voimavarojaan riittävästi sekä edesauttaa hänen elämänsä eheytymistä, jolloin auttaja saa ammatillisen kokemuksen osallisuudesta ja asiakkaan auttamisesta. Auttaja ei pyri pelastamaan asiakasta, mutta jakaa kokemuksen hänen tragediastaan ja auttaa asiakasta selviytymään. Saadessaan työstä myötätuntotyydytystä, auttajan on helppo vastata haasteisiin ja näkee työssään kehitystä, saavutuksia ja ymmärtää riittävän levon merkityksen omalle jaksamiselle. (Nissinen 2012: 28–29.)

### 3.1 Kunnolliset työolot

Turvallinen työpaikka, sopiva työn määrä ja oikeanlaiset työn järjestelyt muodostavat yhdessä kunnolliset työolot (Työssä jaksaminen 2017). Työn järjestelystä puhuttaessa puhutaan työn jakamiseen, suunnitteluun ja tekemisen edellytyksiin liittyvistä tekijöistä. Työn järjestelyihin kuuluvat muun muassa sopiva työn määrä, kohtuulliset työaikataulut ja työaikajärjestelyt, selvä työnjako, työvälineiden tai -olosuhteiden kunnollisuus sekä hallitut muutokset työssä ja työtehtävissä. (Mattila & Pääkkönen 2015: 7.) Hyvänä työssä jaksamisen ohjeena voikin pitää ajatusta siitä, että työn määrä on mitoitettu oikein silloin, kun työntekijä lähtee töistä virkeämpänä kuin sinne on tullut (Juuti & Vuorela 2015: 82).

Työn järjestelyihin voi liittyä myös psykososiaalista kuormitusta. Esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä tai kiireelliset määräajat voivat kuormittaa työntekijää ja mitä pidempään kuormitusta kestää, sitä haitallisempaa se työntekijälle on. Kuormitusta aiheuttavat myös jatkuvat muutokset työpaikalla tai organisaatiossa, työn sitovuus ja liiallinen vastuu. Työntekijän on vaikea hallita työtä, jos häneen kohdistuu epäselviä odotuksia tai työ on huonosti organisoitua eikä työntekijälle tarjota sosiaalista tukea. (Mattila & Pääkkönen 2015: 6.)

Työturvallisuuslain (2002/738 § 55) mukaan työpaikalla olevien turvallisuussäädöksien tulee täyttyä soveltuvin osin myös vapaaehtoisten kohdalla, mikäli vapaaehtoistyöntekijä ja työpaikka ovat tehneet siitä sopimuksen ja vapaaehtoisen toiminta on saman kaltaista kuin työpaikan työntekijöiden tekemä työ. Vapaaehtoistyöntekijä ei saa olla työ- tai virkasuhteessa työnantajaan vaan tehdyn työn täytyy olla palkatonta. Vapaaehtoiselle ei



tarvitse järjestää työterveyspalveluita, mutta työ ei saa myöskään vaarantaa vapaaehtoisen turvallisuutta tai terveyttä. Työterveyslain mukaan myös vapaaehtoistyöntekijällä on velvollisuus esimerkiksi kieltäytyä työstä, jos siitä voi aiheutua vapaaehtoiselle vakavaa vaaraa.

### 3.2 Tarvittava osaaminen

Perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat jokaisen työntekijän perusoikeuksiin uuteen työpaikkaan tai tehtävään siirryttäessä. Perehdytyksellä ja työnopastuksella organisaatio voi vahvistaa työntekijän työssä jaksamista lisäämällä työntekijän työn hallinnan tunnetta. Työnopastus eroaa perehdytyksestä sillä, että se tähtää työtehtävien sisäistämiseen ja hallintaan ja sitä kautta mahdollistaa itsenäisen työskentelyn omissa tehtävissä. Työnopastus on järjestelmällistä toimintaa, jossa tähdätään työssä tarvittavien tietojen ja taitojen omaksumiseen. (Juuti & Vuorela 2015: 63–64.)

Vapaaehtoistyö ei vaadi ammatillista osaamista, joten koulutus antaa vapaaehtoisille tärkeää varmuutta ja itseluottamusta tehtävissä toimimiseen. Kouluttautuminen on palkitsevaa ja lisää vapaaehtoisten motivaatiota. Uuden oppiminen onkin yksi vapaaehtoistoiminnan keskeisimmistä motiiveista. Onnistunut perehdytys ratkaisee usein sen, sitoutuuko vapaaehtoinen järjestöön. Pettyminen toimintaan saattaa johtaa kokonaan vapaaehtoistyöstä luopumiseen. Koulutuksen sisältö kannattaa suunnitella hyvin etukäteen ja siihen tulee varata riittävästi aikaa. On hyvä myös muistaa, että perehdytyksen tarkoituksena on myös lisätä vapaaehtoistyön turvallisuutta ja se on osa järjestön riskien hallintaa. Vapaaehtoiselle tulee myös nimittää vastuuhenkilö, joka voi toimia vapaaehtoisen rinnalla kulkijana. (Laimio & Välimäki 2011: 33.)

Perehdyttämisen ja kouluttamisen lisäksi, oppimista tapahtuu myös vapaaehtoistyötä tehdessä. Mitä enemmän vapaaehtoinen tekee vapaaehtoistyötä, sitä enemmän hänelle karttuu kokemusta. Kokemuksien tietoinen reflektointi muokkaa alitajuntaa ja herättää vapaaehtoisessa hiljaista tietoa ja taitoa. Olennaista järjestölle kuitenkin on, kuinka avoimesti vapaaehtoinen uskaltaa jakaa hiljaista tietoaan ja osaamistaan muille vapaaehtoisille. Järjestöjen olisikin hyvä ymmärtää koulutuksen, oppimisen ja kokemusten rooli hiljaisen tiedon syntymisessä. (Juuti & Vuorela 2015: 67–68.)



### 3.3 Mielekäs työ

Työn mielekkyyteen vaikuttavat työntekijän osaaminen ja motivaatio. Työ on mielekästä silloin kun työntekijä haluaa suoriutua siitä hyvin ja on tehtäviensä tasalla. Ongelmia tulee silloin, kun työntekijä on kyllästynyt työhönsä tai hänen osaamisensa on puutteellista. Jotta työ pysyisi mielekkäänä, on sen oltava kiinnostavaa, itsenäistä ja monipuolista sekä tarjottava työntekijälle haasteita. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, kun ihminen tekee työtä, joka tuntuu omalta. Silloin motivaatio ei tarvitse ulkoisia kannustimia vaan motivaatio herää kuin itsestään. Työssä jaksamista voi lisätä helpoiten lisäämällä työn mielekkyyttä ja työn haastavuutta voi lisätä kehittämällä työn sisältöä. Näin työ säilyy mielenkiintoisena ja mielekkäänä pidempään. (Juuti & Vuorela 2015: 79–81.)

Vapaaehtoistyön haasteena on niin toiminnan kuin vapaaehtoisten jatkuva muutostila. Järjestön olisi hyvä pystyä mukautumaan vapaaehtoistensa elämäntilanteisiin ja pyrkiä ajattelemaan vapaaehtoisten elinkaarta tarjoamalla vapaaehtoisille mahdollisuuden tehdä vapaaehtoistyötä oman elämäntilanteensa mukaisesti. Toisinaan vapaaehtoinen on tilanteessa, jolloin hän ei ehkä pysty sitoutumaan ja ottamaan vastuuta, toisinaan vapaaehtoinen taas kaipaa tehtäväänsä enemmän vastuuta. Vapaaehtoistyöntekijöille olisi hyvä pystyä tarjoamaan heidän toiveiden ja resurssien mukaisesti uudelleenkoulu- tusta, tehtäväkiertoa, antaa lisävastuuta sekä kehittää toimintatapoja ja tehtäviä. Järjes- tölle on ehdoton etu, mitä pidempään he pystyvät pitämään vapaaehtoisen ja tarjoamaan hänelle erilaisia mahdollisuuksia. (Pessi & Oravasaari 2010: 109-110). Elinkaariajattelu ei saa kuitenkaan perustua vapaaehtoisten omaan aktiivisuuteen. Järjestön tuli itse kan- taa vastuu vapaaehtoistoiminnan jatkuvuudesta ja kehittämisestä. (Pessi & Oravasaari 2010: 176.)

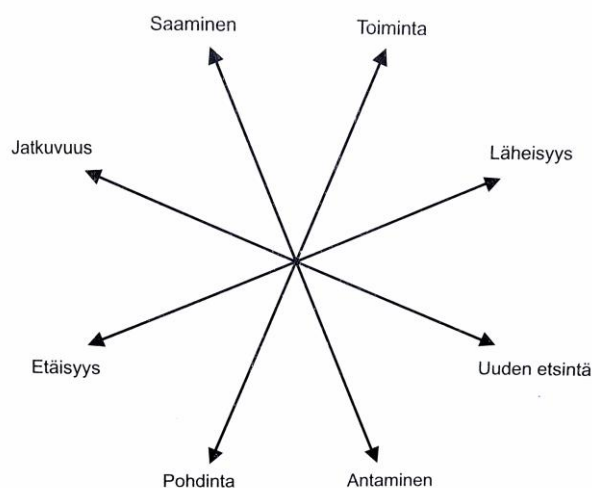
### 3.4 Vapaaehtoistyön motivaatiot

Useimmat vapaaehtoistyön tutkimukset ovat keskittyneet vapaaehtoistyöntekijöiden mo- tivaatioon. Tutkimuksissa on havaittu, että yleisin motivaatio tehdä vapaaehtoistyötä on auttamisenhalu. Auttamisenhalun lisäksi vapaaehtoisen on kuitenkin hyvä pohtia ja tun- nistaa myös muita motiiveja omalle toiminnalle, sillä pelkästään auttamisen halusta toi- mimaan saattaa tuottaa vapaaehtoiselle pettymyksiä. Avulla ei välttämättä ole toivotun- laista tulosta, jos vapaaehtoisella on erilainen käsitys avusta antamisesta kuin avun saa- jalla. Egoistisempien motiivien avulla vapaaehtoistyötä jaksaa tehdä paremmin ja se luo

toiminnalle toisenlaista sisältöä. Merkityksellisyyden tunne ja uuden oppiminen ovat hyviä esimerkkejä egoistisista motiiveista. (Laimio & Välimäki 2011: 17–18.)

Vapaaehtoistyön motivaatioita on tutkittu useissa eri tutkimuksissa ympäri maailmaa. Yksi käytetyimmistä teorioista on Gil Claryn et al. Volunteer Function Inventory eli VFI, joka esittelee vapaaehtoistyön kuusi eri motivaatioperustaa. Teoriassa keskitytään niihin taustasyihin ja tarkoitukseen, jotka vaikuttavat jokaisen yksilön uskomuksiin ja tekoihin. Claryn tutkimus on ensimmäinen, jossa vapaaehtoistyön taustavaikuttimia pidetään tärkeämpinä kuin varsinaiset vapaaehtoistyön teon näkyvät vaikutukset tai ulkoiset perusteet. VFI -motivaatioteoriassa vapaaehtoistyön motiiveiksi on nostettu: arvot (*values*), itsensä kehittäminen (*enhancement*), sosiaaliset syyt (*social*), uran edistäminen (*career*), itsen suojeleminen (*protective*) ja henkinen kasvu (*understanding*). VFI -motivaatioteorian mukaan eri ihmiset tekevät samaa vapaaehtoistyötä eri syistä ja tutkimuksen suurimpana ongelmana onkin, miten vapaaehtoinen saadaan tunnistamaan oma motivaation lähde. (Musick & Wilson 2008: 54–63.)

Suomessa vapaaehtoisten motivaatiota on tutkinut Anne Birgitta Yeung (2005), joka on tutkimuksiensa perusteella kehittänyt vapaaehtoismotivaation timanttimallin. Yeungin Timanttimalli toimii kahdella eri tasolla ja kattaa suuren joukon koetuista vapaaehtoistoiminnan motivaatioista.



kuva 2. Vapaaehtoismotivaation timanttimalli (Yeung 2005: 107)

Vapaaehtoistyön ulospäinsuuntautunutta ulottuvuutta kuvaavat timantin neljä oikealle osoittavaa nuolta. Nuolet kuvaavat suuntautumista kohti sosiaalisia piirejä, toimintoja, uusia sisältöjä ja toisille antamista. Toimijaa itseään kohti suuntautuvat nuolet osoittavat vasemmalle. Niiden neljä ääripäätä kuvaavat vapaaehtoisen sisäistä pohdiskelua ja mietiskelyä, etäisyyttä toisista, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja itselle saamista. Näiden kahden ulottuvuuden vastakkaiset puolet osoittavat, että vapaaehtoistoiminnan motiivit toimivat vuorovaikutuksessa ja ovat keskenään sisäkkäisiä. Timanttimalli korostaa motiivielementtien keskinäistä vuorovaikutusta. Motiivielementit vuorovaikuttavat toistensa vastakkaisilla ulottuvuuksilla, joita ovat saaminen – antaminen, jatkuvuus – uuden etsintä, etäisyys – läheisyys ja pohdinta – toiminta. (Yeung 2005: 108–116.)

### 3.5 Terveys ja yksityiselämän tasapaino

Terveys ja tasapainoinen yksityiselämä tukevat työssä jaksamista. On tärkeää muistaa terveellisen ravinnon, positiivisen asenteen, päihteettömyyden ja liikunnan vaikutukset yksilön psykofyysistä hyvinvointia. Erityisesti liikunta lieventää stressin oireita voimakkaasti, vaikka ei poistakaan stressin syitä. Erityisesti naiset hyötyvät liikunnasta, sillä he saavat liikunnasta helpotusta työstressistä johtuvista masennusoireisiin. Työstressiä ilmenee eniten niillä yksilöillä, jotka eivät harrasta liikkumista. (Hirvensalo & Yang & Telama 2011: 69, 78.)

Liikunta vaikuttaa ihmisen työkykyyn monin tavoin. Fyysisesti liikunta vaikuttaa positiivisesti kehon aineenvaihduntaan, hapenottokykyyn, lihasmassaan sekä hermoston ja aistien yhteistyöhön. Psyykkisesti liikunnalla on tärkeä rooli stressin purkamisessa, sillä liikunta voi auttaa mieltä painavien asioiden purkamisessa ja mielen tyhjentämisessä. Liikunnasta saa itseluottamusta, mielihyvää ja onnistumisentunteita. Koska työ on yhä enenevässä määrin muuttunut ruumiillisesta työstä istumatyöksi, työ myös kuormittaa enemmän henkisesti ja sosiaalisesti. Töiden tiukat aikarajat, suorituspaineeet, ihmissuhteet ja henkinen ponnistelu kuormittavat kehoa eri tavalla kuin fyysinen työ. Ilman liikuntaa ihmisen keho ei saa tarpeeksi haasteita. (Juuti & Vuorela 2015: 89–90.)

Perheen ja työn yhteensovittaminen tuottaa toisinaan haasteita, sillä molemmat ovat tärkeä osa ihmisen hyvinvointia. Perheen ja työelämän välinen tasapainon löytyminen vaatii toisinaan taitoa, sillä ihmisten elämäntilanteet ja tarpeet vaihtelevat. Perhe-elämä muodostaa tärkeitä tunnesiteitä sekä tuottaa ja ylläpitää hyvinvointia, mutta vie samalla aikaa

ja vaatii sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja. Myös työ tuottaa hyvinvointia tarjoamalla sosiaalisia suhteita ja mielekästä toimintaa, mutta työolojen, työn järjestäminen ja työajat saattavat kuormittaa työntekijää. (Salmi & Lammi-Taskula 2011: 155.)

Usein perhe-elämä muodostaa työlle vastavoiman. Parisuhdeongelmat saattavat kuitenkin heijastua myös työelämään, sillä ihmisillä ja parisuhteilla on taipumus muuttua ajan kuluessa. Työ ja perhe muodostavat parhaimmillaan kokonaisuuden, jossa kumpikin osa-alue tukevat toisiaan. Toisinaan perhe-elämä antaa voimia, jos töissä on vaikeuksia ja joskus työ auttaa jaksamaan, kun perheessä on ongelmia. Ongelmissa ollaan, jos sekä töissä että perhe-elämässä on paljon vastoinkäymisiä, eikä tukea ole mistään saatavilla. (Juuti & Vuorela 2015: 92.)

#### **4 Vapaaehtoistyön muutokset ja haasteet**

Vapaaehtoistyön ja oman arjen yhteensovittaminen koetaan toisinaan hankalaksi. Ihmisten vapaa-ajasta kilpaillaan ja aikaa on rajallisesti, joten siitä halutaan saada vapaa-ajalla mahdollisimman paljon irti. Kiireestä, suorittamisen pakosta ja stressistä on tullut osa myös vapaa-aikaa ja siksi vapaa-ajalla tehdään yhä enemmän asioita, jotka auttavat rentoutumaan ja virkistymään. Vapaaehtoistyön tulisi täyttää monia kriteereitä; sen pitäisi olla hyödyllistä, mielenkiintoista, tarpeellista ja palkitsevaa. (Harju 2010: 156–157.) Suurin syy siihen, miksi vapaaehtoistyöhön ei osallistuta, johtuu tutkimuksien mukaan siitä, ettei vastaajalla ole siihen aikaa. Osa tutkimukseen vastanneista ei tiennyt, miten ja minne vapaaehtoistyöhön hakeudutaan, vaikka itsellä siihen kiinnostusta olisi ollutkin. Myös terveydelliset syyt ovat yksi suurimmista syistä sille, miksi vapaaehtoistoimintaan ei osallistuta. (Rahkonen 2018.)

Vapaaehtoistyön tekeminen kuormittaa vapaaehtoista monin eri tavoin. Liian vähäinen vapaaehtoistyöntekijöiden määrä aiheuttaa turhautumista ja tunteen siitä, että työmäärä kasaantuu muutaman vapaaehtoisen vastuulle. Haasteita aiheuttavat myös ristiriidat perheen ja vapaaehtoistyön välillä, jotain tiettyä erityisosaamista tai ammatillista otetta vaativat vapaaehtoistehtävät sekä huonosti järjestetty vapaaehtoistyö. Vapaaehtoisten motivaatioon vaikuttavat myös vapaaehtoistyöhön tilsistymisen. Vapaaehtoistyön koettiin usein myös vievän liian paljon aikaa. (Nichols 2004: 199–200.)

Paineet ammattimaisen työn tekemiseen tiedostetaan Suomessakin. Neljäsosa Taloustutkimuksen kyselyyn vastanneista vapaaehtoistyöntekijöistä oli sitä mieltä, että järjestöt

ja yhteisöt pyrkivät teettämään ammattimaista työtä vapaaehtoistyöntekijöillä. Vuoden 2015 kyselyssä lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että kuntasektorilla pyritään teettämään vapaaehtoisilla kunnalle kuuluvia palveluita. (Rahkonen 2018.) Ammattimaistuminen saattaa näkyä vapaaehtoistyössä lisääntyneinä kriteereinä vapaaehtoistyön tekemiselle, kuten vaatimuksena omata lakituntemusta, johtajuustaitoja, tietoteknisiä valmiuksia tai kokemusta yhteistyökumppaneiden kanssa toimimista (Nichols 2004: 203.)

Kun vapaaehtoiset ovat tekemisissä ihmissuhdetyön kanssa, olisi erityisen tärkeä muistaa, että vapaaehtoisella ei aina ole samaa ammatillisuuden tuomaa suojaa kuin alalle koulutetulla työntekijällä. Näin ollen vapaaehtoinen saattaa polttaa itsensä loppuun nopeammin kuin ammattilainen, ellei hän ymmärrä kuinka empatia tunteena toimii ja miten jatkuva asiakkaan tilanteissa myötäeläminen vaikuttaa auttajan omaan jaksamiseen. Järjestön tulisikin huolehtia siitä, että vapaaehtoistyöntekijällä on työhön tarvittavat voimavarat sekä tietoa siitä, miten tehdä työnsä ja kuinka pitää huolta itsestä. Jottei vapaaehtoinen uupuisi, olisi hänen tärkeää osata arvioida omat voimavaransa ja tarvittaessa asettaa rajat omalle vapaaehtoistyön tekemiselle. (Porkka 2015: 40–41.)

Vapaaehtoisella on riski uupua, vaikkei vapaaehtoistyö olisikaan jokapäiväistä. Asiakkaiden vaikeiden elämäntilanteiden todistaminen ja kriisiä elävien tunteiden tukeminen kuormittaa vapaaehtoista, mutta tutustumalla omiin tunteisiin ja ymmärtämällä omaa empatiataipumustaan, voi vapaaehtoinenkin suojautua hankalia tilanteita vastaan. (Tenhunen 2015: 129.) Vapaaehtoistyön tutkimuksissa on löydetty monia myötätuntouupumukselle altistavia riskitekijöitä, kuten naissukupuolisuus, vapaaehtoisen oma selvittämätön traumatausta ja lapsuudessa syntyneet kiintymyssuhteet, nuori ikä, vapaaehtoistyöntekijän kokemattomuus sekä asianmukaisen koulutuksen ja vapaaehtoisten ohjauksen ja tuen puute järjestössä. (Pardess ym. 2014: 356, 363).

Myötätuntouupumus vaikuttaa negatiivisesti myös vapaaehtoistyöntekijän käsitykseen omasta työstä. Vuorovaikutustilanteissa sanaton viestintä on tärkeässä asemassa. Vapaaehtoinen voi siirtää sanattomasti asiakkaalle omia uskomuksiaan, asenteitaan, arvojaan ja tulkintojaan. On normaalia tuntea pettymystä myös vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoisen olisikin tärkeä ymmärtää, että vapaaehtoistyössä ei ole kyse henkilökohtaisesta suhteesta autettavaan. Ihmissuhdetyötä tehdessään vapaaehtoinen joutuu pohtimaan omia tunteitaan ja niiden herättämiä vastatunteita sekä sitä, millaisista asioista ne aktivoituvat. Tällöin vapaaehtoiselle on tärkeää tarjota mahdollisuus keskusteluun ohjaajan tai vastuuhenkilön kanssa. (Flinck 2013: 63 – 66.)

## 5 Tutkimus

### 5.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää työssä jaksamisen teorian kautta, miten Monika Naiset ry:n vapaaehtoiset jaksavat vapaaehtoistyössä sekä kartoittaa vapaaehtoisten tuen tarvetta. Tutkimuksen tarkoitus on vastata kahteen seuraavaan tutkimuskysymykseen:

1. Miten Monika Naiset ry:n vapaaehtoiset jaksava vapaaehtoistyössä?
2. Millaista tukea vapaaehtoiset kaipaavat järjestöltä vapaaehtoistyössä jaksamiseen?

### 5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta

#### 5.2.1 Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan todellista elämää ja sen moninaisuutta. Ihmiset luovat tapahtumista omia tulkintoja ja tarkastelevat niitä parhaimman mukaan sillä ymmärryksellä ja siitä näkökulmasta, joka heille sillä hetkellä on mahdollista. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että tapahtumat vaikuttavat toisiinsa ja todellisuudesta on mahdollista löytää monia eri ulottuvuuksia. Laadullisessa tutkimuksessa kokonaisuus on kuitenkin tutkimuksen osia tärkeämpi, eikä todellisuutta voi siksi hajottaa pieniksi yksittäisiksi palasiksi. Arvot vaikuttavat siihen, miten ja mitä pyrimme ymmärtämään ilmiöistä, joita tutkimme. Siksi tutkija ei voi irtisanoutua omista arvolähtökohdistaan. Tutkimuksessa ei voi myöskään saavuttaa täydellistä objektiivisuutta, sillä tieto ja tutkija vaikuttavat aina toinen toisiinsa. Tuloksena on aikaan ja paikkaan sidottuja ehdollisia selityksiä, joiden avulla tutkimuksessa pyritään löytämään ja paljastamaan tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010: 161)

Yksinkertaisimmillaan laadullinen tutkimus käsitetään aineistona, joka on tekstimuotoista. Aineiston keruuseen voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, kuten haastatteluita, havainnoiteja, päiväkirjoja, omaelämäkertoja ja kirjeitä sekä melkein mitä tahansa kirjallista, kuvallista tai äänimateriaalia. (Eskola & Suoranta 2001: 15)

### 5.2.2 Puolistrukturoitu haastattelu

Yleisin tapa kerätä aineistoa laadulliseen tutkimukseen, on haastattelemalla. Sen tavoitteena on selvittää, mitä tutkimuksen kohde ajattelee asioista. Vaikka haastattelu on useimmiten keskustelunomaista, se tapahtuu aina tutkijan aloitteesta. Tutkija toimii myös haastattelun vetäjänä. Keskustelun aikana sekä haastattelija että haastateltava vaikuttavat toisiinsa, sillä haastattelu on aina vuorovaikutuksellista. Haastattelun työvaiheita ovat:

1. Ennakkosuunnittelu
2. Aloitteen tekeminen ja ohjaus
3. Haastateltavan motivaation ja keskustelun ylläpitäminen
4. Oman haastattelijan roolin omaksuminen ja sen osoittaminen haastateltavalle
5. Luottamuksen luominen haastateltavaan

Haastattelukysymysten kiinteyden aste ja haastattelun jäsentely määrittävät sen, mihin haastattelutyypin haastattelu luokitellaan. (Eskola & Suoranta 2001: 85–86)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset luovat haastattelulle pohjan, mutta valmiiden vastausvaihtoehtojen sijaan, haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 2001: 86). Puolistrukturoidussa haastattelussa ei siis ole tarkkoja rajoja sille, miten kysytään, vaan se muodostaa hahmotelman keskustelulle. Tarvittavan tiedon saamiseksi, teema-alueita ja kysymyksiä olisi kuitenkin hyvä muotoilla etukäteen. (Hirsjärvi, Hurme 2010: 102-103.)

## 5.3 Aineiston analysointi

### 5.3.1 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Tutkimuksen analysointiin on käytetty teorialähtöistä sisällönanalyysia. Tämän opinnäytetyön aineiston luokittelu perustuu työssä jaksamisen teoriaan.

Sisällönanalyysin aineiston luokittelu voi perustua johonkin aikaisempaan teoriaan tai käsitejärjestelmään, tällöin puhutaan teorialähtöisestä sisällönanalyysistä. Teorialähtöisen sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa muodostetaan analyysirunko. Analyysirungon ei tarvitse olla tarkkaan rajattu, mutta sen sisälle aineistosta muodostetaan erilaisia luokituksia tai kategorioita. Näin aineistosta pystytään erittelemään analyysirunkoon kuuluvat asiat ja analyysirungon ulkopuolelle jäävät asiat. Teoriapohjaisen analyysin prosessi etenee samalla tavalla kuin aineistolähtöisen analyysin prosessi. (Tuomi & Sarajärvi 2018 127-128.)

Tuomi & Sarajärvi (2011) kuvaavat Milesin ja Hubermanin kehittämää aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmivaiheista prosessia seuraavasti:

1. Aineiston redusointi eli pelkistäminen. Pelkistämällä tarkoitetaan auki kirjoitettua haastattelua, havainnointia, dokumenttia tai jotain muuta kirjallista aineistoa. Tässä vaiheessa aineistosta karsitaan pois kaikki epäoleellinen tiivistämällä ja pilkkomalla informaatiota.
2. Aineiston klusterointi eli ryhmittely. Ryhmittelyssä käydään läpi aineiston alkuperäismuodossa oleva teksti ja sen sisältä etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Käsitteet ryhmitellään ja luokitellaan, ja niistä muodostetaan samaa ilmiötä kuvaavia käsitteitä.
3. Aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Lopuksi aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, eli siirrytään kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122–125.)

Sisällönanalyysillä voidaan analysoida monia erilaisia dokumentteja: päiväkirjoja, artikkeleita, haastatteluita, puhetta, dialogia ja kirjoja. Menetelmällä voi analysoida objektiivisesti ja systemaattisesti mitä tahansa aineistoa, joka on muutettu kirjalliseen muotoon. Sisällön analyysin avulla aineistosta pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus ilmiöstä. Sisällönanalyysi ei kuitenkaan anna valmiita vastauksia, vaan sillä eritellystä aineistosta tulee tehdä vielä johtopäätökset. Jos analysoidusta aineistosta ei muodosta johtopäätöksiä, jää tutkimus keskeneräiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 117.)



## 6 Tutkimuksen tulokset

### 6.1 Vapaaehtoisten työssä jaksaminen Monika Naiset liitto ry:ssä

Haastattelin tutkimukseen viittä vapaaehtoista Monika Naiset liitto ry:stä. Otin yhteyttä haastateltaviin ensin sähköpostilla (Liite 1.), jonka jälkeen sovin kaikkien kanssa erikseen haastatteluajan. Haastateltavat olivat eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia naisia, joista kolmella oli kokemusta useammasta kuin yhdestä vapaaehtoistehtävästä järjestön sisällä. Haastattelu muodostui kahdesta osiosta, jossa kummassakin oli neljä kysymystä.

Koska haastateltavat tulivat eri koulutus- ja työtaustoista, eikä heillä välttämättä ollut perustietoa työssä jaksamisesta, kerroin haastateltaville ennen haastattelun alkua, mitä osa-alueita työssä jaksamisen teoriaan kuuluu ja mikä haastattelun tarkoitus on. Halusin luoda haastattelusta keskustelunomaisen tilanteen, jossa aiheille oli tietyt raamit. Haastattelurungon (Liite 3.) kysymyksien kautta haastateltava pystyi itsenäisesti pohdiskellen lähestymään omaa vapaaehtoistyössä jaksamistaan.

Ensimmäisen neljän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää vapaaehtoisen työssä jaksamista yksilön omien voimavarojen kautta. Pyysin haastateltavia kuvaamaan mikä heitä motivoi, miten merkitykselliseksi he kokevat vapaaehtoistoiminnan, millaisia tunteita he saavat asiakaskohtaamisista ja sitä, miten vapaaehtoinen huolehtii yksityiselämässään omasta jaksamisesta. Näiden kysymysten perusteella pystyin arvioimaan sitä, miten hyvin vapaaehtoinen voi ja kuinka hän vapaa-ajallaan palautuu vapaaehtoistyöstä.

#### 6.1.1 Vapaaehtoisen motivaatio

Haastateltaville suurimpia motivaatioiden lähteitä oli halu tehdä jotain merkittävää ja mielekästä sekä vaikuttaa maahanmuuttajanaisten asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Haastateltavat kertoivat myös, että he olivat harkinneet tarkkaan mihin järjestöön he ottavat yhteyttä, haastateltavista kaksi oli tehnyt vapaaehtoistyötä myös muissa järjestöissä.

Toiminnan koettiin tuovan hyvää oloa niin asiakkaille kuin vapaaehtoisillekin. Uuden oppiminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen oli vapaaehtoisille tärkeää.

Kolme vastaajista kertoi, että vapaaehtoistyöstä toivottiin olevan hyötyä myös tulevissa opinnoissa tai työnhaussa ja että vapaaehtoisena saaduista kokemuksista saattaisi olla käytännön hyötyä myös työelämässä.

"Just se, että pystyy antamaan niille ihmisille jotain merkittävää, se tuntuu hyvältä"

"Mun elämäntilanteessa, kun olen eläkeläinen, on syytä tehdä jotain mielekästä"

"Sopi tähän mun elämäntilanteeseen oikein hyvin, että mä opiskelen, ja se on myös noihin mun kursseihin liittyvää"

### 6.1.2 Vapaaehtoistoiminnan merkitys

Haastateltavien mukaan on tärkeää, että maahanmuuttajanaishille järjestetään toimintaa, joka on avointa kaikille. Monika Naisten järjestämää toimintaa arvostettiin ja haastateltavat kokivat, että se edesauttaa maahanmuuttajanaisten sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Vapaaehtoiset näkivät myös oman roolinsa järjestössä tärkeänä. Maahanmuuttajanaisten aktiivisuutta ja motivoituneisuutta arvostettiin ja se lisäsi vapaaehtoistyön mielekkyyttä.

Vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että Monika Naisissa vapaaehtoistoiminnan suunniteltuun panostetaan erityisen paljon. Henkilökunta arvostaa vapaaehtoisia ja on helposti lähestyttävää. Tunneille on mukava tulla, kun tuntee itsensä tervetulleeksi ja olevansa osa yhteisöä.

"Asiakkaat nauttii suuresti, se on heille tärkeää, kun he pääsee sinne erilaisiin ryhmiin. Ja ne ryhmät ei pyöris ilman sitä vapaaehtoistyötä eli sillä on varsinkin Monika Naisissa suuri merkitys"

"Koen sen (vapaaehtoistyön) erittäin tärkeänä, vielä enemmän kuin olin alun perin ajatellut. Selkeesti huomaa miten tärkeää se on opiskelijoille. Näkee kuinka he oppii ja tarvii sitä."

"Mä uskon, että näille naisille tulee hyvä mieli, kun niitä käy siellä niin paljon. Oletaisin, että he myöskin saavat jotain."

### 6.1.3 Asiakaskohtaamisten herättämän tunteet

Vapaaehtoistyön herättämät tunteet olivat suurimmaksi osin positiivisia. Vapaaehtoisten mielestä on mukava viettää aikaa ja tutustua asiakkaisiin, jotka ovat innokkaita opiskelemaan, huumorintajuisia ja lämminhenkisiä. Vapaaehtoiset saavat hyvän olon ja onnis-

tumisen tunteita myös siitä, että tunneilla ja tapaamisissa käy samat asiakkaat. Turvakodilla tehtyä vapaaehtoistyötä kuvattiin vaikeammaksi kuin kotoutumiskeskuksen juuriksi, että asiakaskunta vaihtuu niin usein, eikä turvakodin asiakkaisiin saa samalla tavalla otetta.

Monika Naisia pidettiin turvallisena paikkana tehdä vapaaehtoistyötä, sillä paikalla on myös luotettavia sosiaalialan ammattilaisia. Vapaaehtoiset nauttivat siitä, ettei tarvitse omassa tehtävässä perehtyä asiakasryhmän ongelmiin, vaan toiminta perustuu oppimiseen ja yhdessä tekemiseen. Kaksi haastateltavista tunnisti vapaaehtoistyössään raskaita ja voimavaroja vieviä elementtejä, mutta kertoi asiakkaiden tuovan voimia vapaaehtoistyössä jaksamiseen.

”Ilon tunteita. Saa mielihyvää siitä, että kohtaa ihmisiä ja voi auttaa jotenki.”

”Surullisia tunteita tietysti siitä, että miten ihmisten elämä voi mennä niin pahasti jumiin, mutta sitten tietysti olen iloinen siitä, että on organisaatio, kuten Monika Naiset ja yrittää helpottaa ihmisiä”

”Se on aika rankkaa se työ itsessään, mutta opiskelijat ovat olleet ihania ja ystävällisiä ja kiitollisia, josta tulee hyvä fiilis.”

#### 6.1.4 Vapaaehtoistyöstä palautuminen

Kaikilla vapaaehtoisilla oli vapaa-ajalla omat keinonsa irtautua vapaaehtoistyöstä. Suhde perheeseen ja läheisiin muodostaa vakaan perustan, jonka avulla haastateltavat kertoivat jaksavansa auttaa muita. Vapaaehtoistyön herättämistä tunteista puhuttiin puolison, seurustelukumppanin tai ystävien kanssa ja erityisesti nuoremmat haastateltavat kokivat, että tunteiden sanoittamisella on tärkeä rooli esimerkiksi pahasta olost eroon pääsemiseksi. Pelkästään jo se, että on joku, jolle kertoa, että on väsynyt tai tapaaminen oli mennyt huonosti, on tärkeää jatkuvassa vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa olevalle vapaaehtoiselle.

Myös hyvin menneistä kohtaamisista asiakkaiden kanssa keskusteltiin läheisten kanssa ja useimmiten vapaaehtoistyön kerrottiin jättävän vapaaehtoiselle hyvän mielen. Vapaaehtoistyön ei katsottu olevan vain voimavaroja vievää, vaan vapaaehtoistyö antaa vapaaehtoiselle vaikeassa elämäntilanteessa myös sisältöä ja rutiinia, joka edesauttaa omassa elämässä tapahtuvissa muutoksissa.

Liikunta ja terveelliset elämäntavat auttoivat vapaaehtoisia palautumaan ja liikunta oli tärkeässä roolissa neljälle vapaaehtoisista. Harrastuksien kautta vapaaehtoiset kokivat pääsevänsä ilmaisemaan itseään ja keskittymään omaan itseensä ja sitä kautta auttajan roolista eroon pääseminen oli tärkeää. Yksi haastateltavista kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä vain noin joka toinen viikko ja arvioi vapaaehtoistyön määrän olevan sen verran vähäinen, ettei koe tarvitsevänsä keinoja palautua vapaaehtoistyöstä.

"On armollinen itselle ja yritän vähän itsereflektion kautta miettiä. Ehkä en halua keskittyä siihen, mistä on jäänyt huono fiilis vaan että mitä opin. Suuntaa sen siihen, miten parantaa jatkossa."

"Se on tärkeää, että oma yksityiselämä on balanssissa, koska muuten ei jaksaisi tehdä mitään ylimääräistä, tai vapaaehtoistyötäkään."

"Ehkä eniten just keskustelu läheisten kanssa. Et on ylipäättään ihmisten seurassa ja pystyy ehkä näyttämään sen, että nyt ei ollut hyvä päivä... helpottaa kun sen pääsee sanomaan jollekin ääneen."

## 6.2 Vapaaehtoisten tuen tarve Monika Naiset liitto ry:ssä

Kysymyksien 5–8 avulla pyrin löytämään haastatteluista enemmän yhteneväisyyksiä ja vastakkaisuuksia sekä hahmottamaan millaisia toiveita vapaaehtoisilla on tuen saamiseksi Monika Naisissa. Kahdeksas kysymys on kaksiosainen, sillä sen tarkoituksena oli eritellä järjestön kyky tunnistaa ongelmia ja reagoida niihin. Halusin tietää, onko vapaaehtoisten toiminnassa jotain sellaisia ongelmia, joita ei järjestössä tunnisteta. Toisaalta kysymyksen tarkoituksena oli myös löytää nykyisten toimintatapojen vahvuudet.

### 6.2.1 Vapaaehtoisten saama perehdytys ja lisäkoulutuksen tarve

Haastateltavista vain kaksi oli saanut vapaaehtoiskoulutuksen tai perehdytyksen ennen toiminnan alkua. Vapaaehtoiset olivat kuitenkin hyvin tietoisia siitä, että Monika Naisissa tarjotaan erilaisia koulutustapahtumia ja he pitivät näitä koulutuksia erittäin tärkeinä ja laadukkaina. Kaikki vapaaehtoiset kertoivat oppineensa ryhmien vetämisen joko itse tai saaneensa apua ohjaukseen toisilta ohjaajilta tai omasta lähipiiristä.

Kolme koki vapaaehtoisuuden alussa olleen epäselvyyksiä. Epäselvyydet liittyivät enimmäkseen omaan rooliin ohjaajana ja siitä, mihin ryhmään vapaaehtoinen kuuluu. Myös yhteydenotto järjestöltä takaisin vapaaehtoistyöhön ilmoittautuneelle oli kestänyt niin pitkään, että yksi vapaaehtoisista oli jo ajatellut, ettei häntä tarvita järjestössä.

Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, etteivät tarvitse lisäkoulutusta siihen tehtävään, mitä he juuri nyt tekevät. Kolme vapaaehtoista koki, että erityisesti tuntien sisältöön, tunnin rakenteeseen ja ryhmien ohjaukseen liittyvät koulutukset olisivat tarpeellisia. Kuormitusta syntyi erityisesti siitä, että materiaali ryhmiin täytyi etsiä ja koostaa itse. Kiitosta sai selkeää työnkuva ja ohjausryhminä tehtävät tunnit, joka jakaa vastuuta ja helpottaa työkuorman jakamista.

Myös vaikeiden ja haastavien tilanteiden kohtaamisesta toivottiin ohjausta. Tunneilla ja tapaamisissa vapaaehtoisille saattoi tulla eteen tilanteita, joissa omien rajojen määrittäminen oli vaikeaa. Mentoroinnissa toivottiin, että vapaaehtoisella ja mentoroitavalla voisi olla tarkemmat säännöt esimerkiksi tapaamisen kestossa ja mentoroinnin keskeyttämisestä.

"Mä mielestäni sain aika hyvät eväät eli sain sellaisen hyvän kokonaiskuvan et mitä Monika Naiset tekee ja kehen ottaa yhteyttä jos on vaikeeta ja minkälaisia vapaaehtoistoita siellä on."

"Se ehkä, mitä kaipaisin järjestön puolelta, on sellanen, että jaettaisiin vaikkapa ryhmien kesken enemmän infoa, jaetaan materiaalia... ja ehkä voisi olla whatsapp-ryhmä. Siellä voisi jakaa fiiliksiä."

"Lähinnä mä olen saanu ohjausta näiltä muilta kokeneilta ohjaajilta."

#### 6.2.2 Henkilökunnalta saatu tuki

Kaksi haastateltavista kertoi, että nykyinen määrä vapaaehtoisten tapaamisia riittää. Kolmella vapaaehtoisella oli toive jonkinlaisista ryhmätapaamisista järjestön työntekijän kanssa, jossa voisi jakaa omia kokemuksia, taitoja tai materiaalia muiden samaa vapaaehtoistyötä tekevien kanssa. Kaksi haastateltavaa oli myös sitä mieltä, että yksilökeskusteluista työntekijän kanssa olisi apua omassa vapaaehtoistyössä jaksamisessa.

Vapaaehtoiset olivat saaneet apua henkilökunnalta, kun sitä olivat pyytäneet, mutta aktiivisuutta järjestönkin puolelta toivottiin. Haastateltavat kuitenkin pohtivat, olisiko säännöllisten tapaamisten järjestäminen henkilökunnan kanssa liikaa vaadittu rajallisten resurssien vuoksi.

"Mun mielestä on helppo lähestyä, et oli mulla pari mentoroitavaa ja meidän tilanteesta on voinut keskustella kun on tarvinnut."

"Onhan tuolla vapaaehtoisten tapaamisia, mutta kuitenkin näkee aika harvoin tuolla muita vapaaehtoisia ja kiinnostaisi tavata just niitä, jotka tekee sitä samaa hommaa. Voisi olla enemmän taitojen jakamista ja sitten sellaista vertaistukea, saada myös yhteisöllisyyttä."

### 6.2.3 Työnohjaus Monika Naisissa

Vain yksi haastateltavista oli käynyt työnohjauksessa Monika Naisissa vapaaehtoistyötä tehdessään, mutta sanoi, ettei juurikaan muista mitä siellä oli tehty. Toinen kertoi, että työnohjauksesta tiedottaminen oli ollut epäselvää ja kiinnostuksesta huolimatta sinne meneminen oli jäänyt.

Kaksi haastateltavaa kertoi, että jos työnohjausta järjestettäisiin, he eivät sitä koe tarvitsevänsä nykyisessä tehtävässä. Neljä oli kuitenkin sitä mieltä, että sitä olisi hyvä tarjota, sillä osalle vapaaehtoisista se voi tulla tarpeeseen. Kolme vapaaehtoista arvioi, että työnohjauksesta olisi heille hyötyä, sieltä saisi uudenlaisia ideoita, erilaista näkökulmaa omaan tekemiseen ja tukea vaikeisiin tilanteisiin.

"Yritin niitä kysellä aina, mut se oli aika epäselvää et missä ja milloin se on ja sit sitä ei ehkä järjestettykään. Siit tuli sellanen epäselvä olo."

"Mä oon elämäni aikana niin monessa työnohjauksessa käynyt, en henkilökohtaisesti kaipaa. Mutta nuoremmille, jotka on uransa alussa ja vapaaehtoistyöhön lähtee hyvin palavalla innolla... uskon että vapaaehtoistyössäkin on hyvä tarjota sitä."

"Olisin kiinnostunut osallistumaan, jos sellainen mahdollisuus tarjottaisiin."

### 6.2.4 Järjestön kyky tunnistaa ongelmia ja reagoida niihin

Haastateltavat kertoivat, että henkilökunta koettiin helposti lähestyttäväksi ja vapaaehtoiset olivat tarvittaessa oma-aloitteisesti hakeneet työntekijöiltä tukea erilaisiin ongelmatilanteisiin.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet jonkinlaisia hankalia tilanteita asiakkaiden kanssa. Vaikka ongelmatilanteista ja -asiakkaista toivottiinkin enemmän keskustelua tai jonkinlaista ohjausta, vapaaehtoiset olivat harvoin hakeneet tukea henkilökunnalta ryhmissä tapahtuneisiin konflikteihin. Yleisimmin kyse oli tunnilla tapahtuneesta tilanteesta, joissa jonkun yksittäisen oppilaan käytös on häirinnyt muita osallistujia, tai opiskelija on käyttänyt tyyneästi ryhmässä muita kohtaan. Keskusteluapua ei ole haettu, vaikka vapaaehtoiset eivät välttämättä olleet osanneet puuttua tilanteisiin.

Haastatelluista kolme oli joutunut tilanteeseen, jossa asiakas on purkanut vapaaehtoiselle omia huoliaan tai kysynyt neuvoa henkilökohtaisissa asioissa, jotka eivät ole liittyneet mitenkään vapaaehtoisen ohjaamaan ryhmään. Yksi vapaaehtoistyöntekijä kertoi avoimesti rohkaisevansa naisia puhumaan asioistaan, toinen oli ensin antanut tilanteessa neuvoja, mutta myöhemmin ohjannut asiakkaan eteenpäin henkilökunnan autettavaksi ja kolmas pyrki auttamaan asioissa, vaikka joutuukin koko ajan arvioimaan, missä asioissa hän oikeasti pystyy olemaan avuksi.

Neljällä vapaaehtoisista oli hyviä kokemuksia omista ohjausryhmistä, keskinäinen kunnioitus, avoin kommunikaatio ja vastuun jakaminen ryhmäläisten kesken on tärkeää. Vapaaehtoiset hakivat useimmiten tukea sekä kysyivät neuvoa ja apua omalta ohjausryhmältä tai -parilta.

"Mul on sellainen olo, että jos vaan tuo esille ja sanoo, niin kyl he sit haluaa puuttua ja ottaa koppia siitä (ongelmasta)"

"Mihin olisin voinut hakea tukea, ja voisin vieläkin pyytää apua, oli sellainen tilanne, että joku vie tunnilla tilaa muilta, jolloin toisten on vaikea opiskella. Miten estää tällanen tilanne, että joku on liian aktiivinen ja häiritsee muita. Se on oikeasti yllättävän hankalaa."

"Monika Naiset voisivat hyödyntää paremmin vapaaehtoisten osaamista, olen tarjoutunut kyllä, mutta se on jäänyt ja teen nyt vaan tätä yhtä hommaa."

## 7 Johtopäätökset

Tutkimusten mukaan järjestöissä tuetaan vapaaehtoisia useimmin järjestämällä virkistystilaisuuksia, opastuksia ja koulutuksia. Yhä useammassa järjestössä tarjotaan vapaaehtoisille myös henkilökohtaista työnohjausta. Monimuotoisella tuella pyritään järjestöissä tukemaan vapaaehtoistoiminnan jatkuvuutta. Virkistystilaisuuksilla, yhteydenpidolla, koulutuksella, palautteella ja tuella pyritään sitouttamaan vapaaehtoistyöntekijä järjestön toimintaan. (Pessi & Oravasaari 2010: 176.)

Vapaaehtoistyön organisoinnissa koulutus ja kehitys ovat oleellisia osa-alueita. Vapaaehtoiset tulevat järjestöihin erilaisella ja eritasoisella osaamisella ja tiedolla, joten järjestön vastuulla on valmistella ja kouluttaa vapaaehtoiset omiin rooleihinsa. Vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaamiseen ei ole yhtä toimivaa mallia, vaan tukitoimet täytyy suunnitella vapaaehtoistyöntekijöiden halujen, kiinnostuksen kohteiden ja tarpeiden mukaan. Tä-

män takia on oleellista tietää, kuka organisaation työntekijöistä on vastuussa vapaaehtoisten ohjaamisesta. Vastuuta voi myös hajauttaa, jolloin esimerkiksi pidempiaikaisista vapaaehtoisista voidaan kouluttaa vapaaehtoisten ohjaajia. (Koehnen 2012: Q13.)

Haastatteluiden perusteella, Monika Naisten vapaaehtoiset jaksavat tällä hetkellä vapaaehtoistyössä suhteellisen hyvin. Vapaaehtoiset ovat motivoituneita ja kiinnostuneita sekä Monika Naisten toiminnasta että maahanmuuttajanaisiin liittyvistä yhteiskunnallisista asioista. Vapaaehtoisilla on hyvä ymmärrys omista voimavaroistaan ja siitä, mikä omassa vapaaehtoistyössä auttaa jaksamaan ja mikä on kuormittavaa. He myös tietävät miten palautua vapaaehtoistyön aiheuttamasta stressistä ja he ymmärtävät oman roolinsa ja tehtävänsä järjestössä. Huolimatta siitä, että kaikkien haastateltavien jaksaminen vaikuttaa olevan tällä hetkellä hyvällä pohjalla, on syytä kuitenkin kiinnittää huomiota myös haastatteluissa ilmi tulleisiin asioihin, joita toiminnassa voi kehittää.

Tutkimuksessa tuli ilmi kaksi vastakkaista näkemystä tuen tarpeelle. Haastatteluiden perusteella ikä, ammatillinen kokemus ja elämäntilanne vaikuttivat vapaaehtoisten ajatuksiin työssä jaksamisesta ja tuen tarpeesta. Kaksi vapaaehtoista arvioi, ettei heillä ole tällä hetkellä tarvetta järjestön tukitoimille, vaan kertoivat pärjäävänsä sillä tuella, mitä nyt on tarjolla. He olivat muita haastateltavia vanhempia ja heillä oli myös muita enemmän kokemusta vapaaehtoistyön tekemisestä muissa järjestöissä.

Nämä vapaaehtoiset olivat asettaneet myös selkeät rajat omalle vapaaehtoistyön tekemiselle, jolla he pystyvät hallitsemaan vapaaehtoistyön mahdollisesti mukanaan tuomaa kuormitusta. Toinen vapaaehtoisista kertoi, että haluaa tällä hetkellä tehdä vapaaehtoistyötä, jossa voi tuottaa hyvää mieltä sekä itselle että vapaaehtoisille. Hän ei ainakaan toistaiseksi edes halua tietää sen kummemmin asiakkaiden taustoja tai ongelmia, vaan on kiinnostunut yhdessä tekemisestä ja auttamisesta. Toinen kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä vähemmän, vain noin joka toinen viikko, ja arvioi tämän olevan sopiva määrä omalle jaksamiselle.

Vapaaehtoisista kolme kertoi, että he ovat kaivanneet enemmän tukea järjestöltä ryhmien vetämiseen, ryhmissä käytettävien materiaalien löytämiseen ja vertaistuen saamiseen. Nämä haastateltavat olivat töissä ja/tai opiskelivat aktiivisesti ja olivat selvästi pohjineet enemmän omaa jaksamistaan. Heillä oli myös enemmän ehdotuksia vapaaehtoistyön järjestelyiden parantamiseksi ja oman osaamisen vahvistamiseksi. Vapaaehtoistyö



koettiin mielekkääksi ja toiminta asiakasryhmän kanssa palkitsevaksi, mutta vapaaehtoiset toivoivat, että järjestö mahdollistaisi keskusteluyhteyden muiden ryhmänohjaajien kanssa. Tähän ryhmään kuuluvat haastateltavat olivat myös hyvin avoimia eri koulutus- ja tukimuodoille ja toivoivat yksilöllisemmin suunniteltuja koulutuksia ja ohjauksia.

Koska haastateltavanani oli vain viisi vapaaehtoista, ei haastattelujen pohjalta voi ehkä tehdä mitään suurempia yleispäteviä oletuksia siitä, miten suuri prosentti vapaaehtoisista haluaa säännöllistä tukea. Haastatteluista kävi kuitenkin selvästi ilmi, millaiselle tuelle on järjestössä olemassa tarvetta. Osa vapaaehtoisista oli sitä mieltä, että heidän tämän hetkinen tehtäväkuva on suhteellisen vaativa ja he kokivat jonkin verran epävarmuutta siitä, ettei heillä ole siihen ammatillista koulutusta. Ammatillisuuden puuttuessa, riski uupumiseen kasvaa. Oikeanlaisella tuella ja ohjauksella järjestö voi tukea vapaaehtoisten elinkaarta ja pidentää vapaaehtoisten uraa järjestössä.

Tällä hetkellä vapaaehtoiset saavat tukea, jos he sitä oma-aloitteisesti pyytävät, mutta riittääkö passiivisesti tarjottu tuki kaikille? Jotkut asiat saattavat olla vapaaehtoisista vaikeita ottaa esille, spontaanisti käydyissä keskusteluissa kaikki asiat eivät välttämättä edes muistu mieleen. On myös otettava huomioon se, että vapaaehtoisia sitoo vaitiolovelvollisuus, jolloin järjestön työntekijä on ainoa, jonka kanssa vapaaehtoinen voi asioistaan keskustella. Esimerkiksi mentorit tekevät vapaaehtoistyötä yksin vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa, mutta apua hakeakseen on vapaaehtoisen kuitenkin ensin ymmärrettävä vuorovaikutuksellisen työn kuormittavuus ja tunnistettava uupumuksen merkit itsessään. Voimmeko luottaa siihen, että kaikki vapaaehtoiset tunnistavat nämä piirteet vapaaehtoistyössään?

Oikeanlaista ohjausta saavat vapaaehtoistyöntekijät ovat järjestötoimintaa vahvistava tekijä ja siksi heille on tärkeä tarjota tukea ja luoda mahdollisuuksia tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöntekijöiden työn imun ja sen ylläpitäminen kuuluvat oleellisesti vapaaehtoistyön organisointiin ja suunnitteluun. Näillä toimilla vapaaehtoistyöntekijöiden rooli järjestössä tuodaan näkyväksi. Näiden virallisten ja epävirallisten ohjaustilanteiden avulla vapaaehtoiisiin luodaan tiiviit suhteet, joiden pitäisi kuvastaa koko työyhteisön ilmapiiriä. (Koehnen 2012: Q9)

Monika Naisissa on monenlaisia vapaaehtoistehtäviä, osa niistä on vaativampia ja osa kevyempiä, jotkut vain kertaluontoisia. Kaikki vapaaehtoiset eivät siis tarvitse samanlaista tukea. Tuen ei myöskään tarvitse olla joka viikkoista, vaan sitä voi järjestää kerran

kuukaudessa tai joka toinen kuukausi. Tärkeässä roolissa ohjausten organisoinnissa on mielestäni vapaaehtoisten oman toimipaikan yhteyshenkilö, jolla on lähimmät suhteet vapaaehtoiisiin. Haastatteluissa vapaaehtoisilta itseltään on tullut toive tutustua muihin samaa työtä tekeviin vapaaehtoiisiin. Mielestäni eräältä vapaaehtoiselta tullut idea WhatsApp -ryhmän perustamisesta on hyvä vaihtoehto sähköpostille: nopea ja helppo kommunikointikanava, jossa työntekijä voi olla moderaattorina. Sähköposti koetaan nykyään usein etäisenä ja aikaa vievänä tapana viestitellä asioista, sähköposti on myös helppo ohittaa ja kiireessä niihin vastaaminen saattaa unohtua.

WhatsApp -ryhmässä vapaaehtoiset voisivat itse ylläpitää keskustelua, kysellä neuvoja ja jakaa tietoa. Tämä toki vaatii sen, että työntekijän on mietittävä mistä vapaaehtoisista WhatsApp-ryhmän muodostaa ja vapaaehtoisilta on pyydettävä lupa ryhmään liittymisestä. Sovelluksen kautta olisi helpompaa myös sopia yhteisiä ryhmätapaamisia, kun kommunikaatio tapahtuisi reaaliajassa. Jos vapaaehtoinen ei halua olla aktiivisesti yhteydessä muihin vapaaehtoiisiin, voi hän kieltäytyä ryhmään liittämisestä tai olla mukana passiivisesti, sivustaseuraajana, jolloin hän kuitenkin saisi informaatiota ja vinkkejä muilta vapaaehtoisilta.

Työntekijöiltä tämä vaatii ajallista panostusta, mutta muuten kustannukset ovat varsin vähäiset. WhatsApp -ryhmiä perustettaessa on ehkä hyvä pohtia vastuun jakamista useamman työntekijän kesken, jolloin esimerkiksi mentoreiden ja ryhmänvetäjien WhatsApp -ryhmät olisivat eri työntekijöiden vastuulla. Turvakoti Monassa WhatsApp-ryhmä on jo olemassa, vaikka sitä tällä hetkellä käytetäänkin hieman eri tarkoituksessa, eli vapaaehtoisten tavoittamiseen silloin kun vapaaehtoista tarvitaan kertaluontoisesti vaikkapa asiakkaan seuraksi johonkin tapahtumaan.

Ryhmänohjauksen perusteiden opettaminen sekä kokemusten ja materiaalien jakaminen on varmasti hyödyllisempää ja tehokkaampaa järjestää pienryhmissä kuin kaikille vapaaehtoisille vapaana koulutustilaisuutena. Kun kyseessä on näinkin erityinen aihe, on kiinnostus oletettavasti suurempaa juuri ryhmänohjaajien keskuudessa kuin muiden vapaaehtoisten kesken. Työntekijänhän ei välttämättä tarvitse ottaa suurta roolia koulutuksen pitämisestä, jos esimerkiksi vapaaehtoisten joukosta löytyy valmiiksi asiantuntija, joka olisi halukas suunnittelemaan ja vetämään koulutuksen. Silloin työntekijän vastuulla olisi vain koulutuksen organisointi.

Turvakodin vapaaehtoisten tilanne on mielestäni erityinen, sillä toimintaympäristönä se kuormittaa vapaaehtoisen psyykettä eri tavalla kuin muu vapaaehtoistoiminta. Turvakodilla asiakkaat elävät keskellä kriisiä, ja se voi heijastua toimintaan osallistuvien asiakkaiden käytökseen tai puheenaiheisiin. On täysin yksilöllistä, miten paljon tämä kuormittaa vapaaehtoisen psyykettä. Turvakodilla vapaaehtoisille voisi tarjota defusing -menetelmää eli purkukeskusteluja. Tämä tosin vaatii sen, että työntekijät ovat käyneet defusing -koulutuksen, jotta he osaisivat johtaa purkukeskustelua oikein.

Purkukeskustelun tavoitteena on tilanteen normalisoiminen, kokemusten jakaminen ja tuen saaminen keskustelun avulla. Purkukeskustelun avulla voitaisiin varmistaa se, että vapaaehtoiselle ei jää kohtaamisesta asiakkaalta omaksuttuja tunnetiloja, eikä hän jää jälkeensä pohtimaan asiakkaan elämäntilannetta. Olisin kuitenkin tarvinnut haastateltavaksi useamman vapaaehtoisen turvakodista, jotta olisin voinut tehdä jonkinlaisia päätelmiä turvakodin vapaaehtoisten jaksamisesta ja tuen tarpeesta.

Työnohjauksen tarjoaminen vaatii järjestöltä enemmän taloudellisia resursseja, mutta vapauttaisi työntekijät ryhmäohjauksien vetämiseltä. Työnohjausta voi myös tarjota kaikille aktiivisille vapaaehtoisille, mutta sen sisältöä olisi hyvä avata ennen ohjauksen järjestämistä, sillä työnohjaus ei välttämättä ole kovin monelle tuttu menetelmä edes omasta työelämästä. Haastateltavista kolme oli kiinnostunut työnohjauksesta, neljän vapaaehtoisen mielestä työnohjausta olisi hyvä tarjota vapaaehtoisille.

Monika Naiset ovat aikaisemmin kokeilleet työnohjauksen järjestämistä, mutta osallistujien määrä jäi silloin vähäiseksi. Uskon, että jos työnohjauksen järjestämistä jatkossa harkitaan uudelleen, kannattaa työnohjaajan valinnan lisäksi kiinnittää huomiota siihen, miten työnohjauksen esittelee vapaaehtoisille. Monika Naisten järjestämälle vapaaehtoistoiminnan kehittämispäiville on ollut runsaasti osallistujia ja mielestäni työnohjauksen voisi esitellä vapaaehtoisille juuri tässä tapahtumassa, Vapaaehtoisille voisi myös tarjota mahdollisuutta kokeilla ja osallistua työnohjaajan vetämään ryhmäohjaukseen ensimmäistä kertaa.

Työnohjauksen ajatellaan usein olevan tarkoitettu vain kriisi- tai ongelmatilanteisiin sopivaksi menetelmäksi. Todellisuudessa työnohjauksessa pyritään tukemaan vapaaehtoisen motivaatiota ja mahdollistaa vapaaehtoiselle kokemuksellinen oppimisprosessi. Tut-

kimusten mukaan työnohjausta tarvitaan eniten nimenomaan vapaaehtoistyön alkuvaiheessa, silloin kun vapaaehtoisen identiteetti ei ole vielä täysin muotoutunut. (Laimio & Välimäki 2011: 39.)

Työnohjauksella voidaan vahvistaa vapaaehtoisen itsevarmuutta ja kokemusta omasta osaamisesta, samalla se vahvistaa vapaaehtoisen sitoutumista järjestön toimintaan. Ryhmässä annettu työnohjaus mahdollistaa myös vertaistuen saamisen ja kokemusten jakamisen. Ryhmän tulee kuitenkin olla niin pieni, että kaikki ryhmässä saavat tarpeeksi aikaa puhua, pienessä ryhmässä kynnys keskustelemiseen on myös matalampi. Työnohjaus mahdollistaa vapaaehtoisten kuulemisen ja antaa järjestölle tärkeää tietoa järjestämästään toiminnasta. (Laimio & Välimäki 2011: 40–41.)

## 8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut sekä kiinnostavaa että haastavaa. Haasteita opinnäytetyössäni toi teorian soveltaminen käytäntöön. Vapaaehtoisten työssä jaksamista ei ole tutkittu Suomessa kovinkaan paljoa, joten materiaalia oli hyvin vähän. Siitä huolimatta koen, että olemassa olevia työelämän tutkimuksia pystyi soveltamaan myös vapaaehtoisten tutkimukseen. Työhyvinvointikeskustelu elää kuitenkin jatkuvassa muutoksessa ja uusia termejä tulee jatkuvasti. Työssä jaksaminen terminä tuntuikin tästä näkökulmasta hieman vanhahtavalta, mutta vapaaehtoisten työssä jaksamiseen se on mielestäni tarpeeksi suppea määritelmä.

Jälkeen päin ajateltuna haastattelut olisin järjestänyt hieman eri tavalla. Jälkiviisaana olisin lähettänyt kysymykset ja aiheet haastateltavalle etukäteen. Näin haastateltava olisi voinut varautua kysymyksiin etukäteen ja virkistää omaa muistiaan. Etenkin viimeinen kaksiosainen kysymys järjestön kyvystä tunnistaa ongelmia ja reagoida niihin osoittautui kysymykseksi, jonka pohdiskeluun haastateltavat olisivat halunneet lisää aikaa. Koen myös, että oma itsevarmuuteni kasvoi haastattelujen myötä ja viimeisistä haastatteluista sain ehkä enemmän irti kuin ensimmäisistä.

Tutkimukseni tuottama tieto oli osittain samassa linjassa sen kanssa, mitä Monika Naiset jo tiesivät vapaaehtoisistaan. Toivon kuitenkin, että opinnäytetyöni voi tarjota uudenlaisia näkökulmia siihen, miten ja millaista työnopetusta tai ohjausta Monika Naisissa voisi jatkossa järjestää. Jotta olisin saanut kokonaisvaltaisemman näkökulman vapaaehtoisten jaksamisesta, olisin tarvinnut lisää haastateltavia. Tutkimuksesta uupui kokonaan muun

muassa maahanmuuttajataustaiset vapaaehtoiset, tästä ryhmästä muodostuu kuitenkin lähes neljännes Monika Naisten vapaaehtoisista.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen tullut yhä vahvemmin vakuuttuneeksi siitä, että vapaaehtoisten jaksamista tulisi järjestöissä tukea entistä voimakkaammin. Haastattelujen aikana törmäsin useamman kerran vapaaehtoisten puolelta pohdintaan, jossa mietittiin sitä, miten paljon järjestöltä tukea ”kehtaisi” pyytää. On toki hyvä, että tiedostamme kaikki järjestöjen taloudelliset ja ajalliset resurssit, mutta Suomessa ohjauksen ja tuen hakeminen vapaaehtoistyössä tuntuu olevan vapaaehtoisille osittain vielä vieras ajatus, vaikka sitä aktiivisesti järjestön puolelta tarjottaisiinkin.

Opinnäytetyön ja haastattelujen tekeminen antoi syvällisempää näkökulmaa myös omiin vapaaehtoistyön kokemuksiini. Olen haastateltavien lailla tehnyt Monika Naisissa vapaaehtoistyötä, joten pystyin keskusteluissa myös tunnistamaan esille tulleita ongelmia ja tuen tarvetta. Oli kuitenkin yllättävää, miten yhtenäisiä ajatuksia vapaaehtoisilla oli, vaikka he eivät olleet näistä aiheista toistensa kanssa keskustelleet. Samaistuin myös vapaaehtoisten tunteisiin vaikeiden tilanteiden kohtaamisessa; asiakkaan epäasiallisen käytöksen rajoittamisen vaikeus ei kuulosta yksittäisenä tapauksena vakavalta, mutta ajan kuluessa sillä voi olla vaikutusta vapaaehtoisen motivaatioon ja jaksamiseen.

Tapasin haastatteluissa viisi viisasta ja empaattista naista. Keskusteluni heidän kanssaan olivat antoisia ja mieltä avartavia. Taustalla on paljon auttamisenhalua, yhteiskunnallista kiinnostusta, elämäkokemuksia ja ammatillisuutta. Näistä vapaaehtoisista kiinni pitäminen on Monika Naisille ehdottomasti voimavara. Toivon, että nämä naiset löytävät vapaaehtoistoiminnasta myös toisensa, sillä uskon, että kokemusten, materiaalien ja vertaisuuden jakaminen voi vain vahvistaa ja antaa heille lisää itsevarmuutta vapaaehtoistyön tekemiseen vuosiksi eteenpäin.

## Lähteet

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.

Flinck, Aune 2013. Rakennamme sovintoa. Opas rikosten ja riitojen sovitteluun. Opas 23. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

Gerbert, Natalie 2018. Johtaja. Kriisikeskus Monika. Helsinki: Yleisradio. Haastattelu 6.11.2018. Saatavana osoitteesta: <<https://areena.yle.fi/1-4529445>> Kuunneltu 12.4.2019.

Gould, Raili & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus. Saatavana osoitteesta: <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>> Luettu 30.8.2019.

Harju Aaro 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan puolesta. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Pauli 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.

Hirvensalo, Mirja & Yang, Xiaolin & Telama, Risto 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen Petteri (toim.): Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5.uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Koehnen Timothy Leonard 2012. Volunteer Resource Management in Local Development Organizations: An International Perspective (Portugal). Teoksessa Connors Tracy Daniel (toim.): The Volunteer Management Handbook. Leadership strategies for success. 2.painos. New Jersey: John Wiley & Sons.

Korhonen, Kaija & Ellonen Noora 2007. Maahanmuuttajanaiset väkivallan uhrina. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Kumpulainen Kristiina 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Saatavana osoitteesta: <[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1215-2/urn\\_isbn\\_978-952-61-1215-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf)> Luettu 22.9.2019.

Kymmenen vuotta maahanmuuttajanaistytöitä Suomessa 2009. Verkkolehti. Helsinki: Monika-Naiset Liitto ry. Saatavana osoitteesta: <<https://www.monikanaiset.fi/tiedostot/Monika-Naiset%2010%20vuotta.pdf>> Luettu 18.2.2019

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. Saatavana osoitteesta: <[http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)> Luettu 3.11.2019.

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Saatavana osoitteesta: <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori\\_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Luettu 30.10.2019.

Mattila, Leena & Pääkkönen, Minna 2015. Työn henkisten kuormittavuustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Saatavana osoitteesta: <[https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)> Luettu 18.10.2019.

Musick, Mark & Wilson John 2008. Volunteers. A Social Profile. Indiana University Press: Bloomington.

Nichols, Geoff 2004. Pressures on Volunteers in the UK. Teoksessa Stebbins Robert & Graham Margaret (toim.): Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering. An international Assessment. Wallingworth: CABI Publishing.

Nissinen Leena 2012. Rajansa kaikella: Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita.

Onnistunut vapaaehtoistoiminta -opas 2015. PDF-dokumentti. Kierrätyskeskus. Saatavana osoitteesta: <[https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut\\_vapaaehtoistoiminta\\_opas\\_VETY\\_0514web.pdf](https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf)> Luettu 20.3.2019

Pardess, Eleanor & Mikulincer, Mario & Dekel, Rachel & Shaver, Philip R., 2014. Dispositional Attachment Orientations, Contextual Variations in Attachment Security, and Compassion Fatigue Among Volunteers Working with Traumatized Individuals. Journal of Personality, 82:5, pp.355-366.

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Timo 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys. Saatavilla osoitteesta: <<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>> Luettu 30.6.2019.

Porkka, Suvi-Tuuli 2015. Vapaaehtoistyön työnohjaus – taitolaji. Teoksessa Porkka, Suvi-Tuuli & Tenhunen, Tuomo (Toim.): Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.



Saarinen, Aino 2013. Helsinki. Looking for shared vocabularies. Teoksessa Bimbi, Franca (toim.): Agency of Migrant Women against Gender Violence. Merano: Edizioni Alpha Beta Verlag. Saatavana osoitteesta: <<http://www.edizionalphabetait/142/Public/extra/SpeakOutEnglishReport.pdf>> Luettu 2.4.2019.

Sademies, Jenni & Kostiaisen, Aino 2014. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavana osoitteesta: <[http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon\\_liittyvat\\_lait\\_suomessa\\_VETY\\_verkko.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf)> Luettu 24.3. 2019.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen Petteri (toim.): Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Selvitys maahanmuuttajanaisten ja -miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta 2016. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:53. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana osoitteesta: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75403/RAP%202016\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75403/RAP%202016_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Luettu 30.4.2019.

Tabuchi, Hitomi 2019. Vapaaehtoistyön koordinaattori. Monika Naiset Liitto ry. Helsinki Haastattelu 24.6.2019. Haastattelu tekijän hallussa.

Tenhunen, Tuomo 2015. Myötätuntouupuminen kriisipuhelimen tukihenkilön uhkana. Teoksessa Porkka, Suvi-Tuuli & Tenhunen, Tuomo (Toim.): Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Työssä jaksaminen 2017. Työelämä. Työsuojelu ja -hyvinvointi. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Saatavana osoitteesta: <<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>> Luettu 25.5.2019

Työturvallisuuslaki 2002/736. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavana osoitteesta: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>> Luettu 19.9.2019.

Rahkonen, Jouni 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Kansalaisareena. Saatavana osoitteesta: <[http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyo\\_tutkimusraportti-2018.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyo_tutkimusraportti-2018.pdf)> luettu 15.2.2019

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

Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy 2015. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Valtiovarainministeriön raportti – 39/2015. Valtiovarainministeriö. Saatavana osoitteesta: <<https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6%2C+talkooty%C3%B6%2C+naapurity%C3%B6>+>



+kaikki+k%C3%A4y+%281%29.pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaa-  
ehtoisty%C3%B6%2C+talkooty%C3%B6%2C+naapurity%C3%B6+-  
+kaikki+k%C3%A4y+%281%29.pdf> Luettu 24.4.2019.

Vuosikatsaus 2018. Monika Naiset liitto ry: Helsinki Julkaistu 31.5.2019. Saatavana  
osoitteesta: <<https://issuu.com/monikanaiset/docs/monika-naiset-vuosikatsaus-2018>>  
Luettu 30.6.2019.

Willberg, Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaa-  
ehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93. Saatavana osoitteesta:  
<<https://media.sitra.fi/2017/02/27174908/Selvityksia93-2.pdf>> Luettu 4.7.2019

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelupyyntö

Hei kaikki,

Olen loppuvaiheen sosionomiopiskelija Metropolia ammattikorkeakoulusta ja kirjoitan parhaillaan opinnäytetyötä, jonka aiheena on vapaaehtoisten työssä jaksaminen. Vapaaehtoistyö ja sen kehittäminen on tärkeä osa Monika-Naisten toimintaa ja nyt olisinkin kiinnostunut kuulemaan sinun kokemuksistasi vapaaehtoisena toimimisesta järjestössä.

Etsin opinnäytetyöhöni haastateltavia, joilla on kokemusta vapaaehtoistyön tekemisestä joko Turvakoti Monassa tai Kotoutumiskeskus Monikassa. Haastatteluiden kautta pyrin selvittämään vapaaehtoisten tämän hetkistä tuen tarvetta vapaaehtoistyössä jaksamiseen.

Opinnäytetyössä tietoa käsitellään anonymisti ja haastateltavien henkilöllisyyttä suojaavat Eu:n tietosuojasetukset sekä juuri uusittu tietosuojalaki. Nauhoitetut haastattelumateriaalit tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua, eikä kirjallisia materiaaleja tallenneta pilvipalveluihin.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että haastattelijana minua sitoo salassapitovelvollisuus, enkä voi näin ollen luovuttaa haastateltavien henkilötietoja muille yhteistyötahoille. Lopullisesta opinnäytetyöstä poistetaan kaikki henkilön tunnistamista helpottavat tiedot ja paikat.

Jos kiinnostuit mahdollisuudesta vaikuttaa ja haluat osallistua vapaaehtoistyön kehittämiseen Monika-Naisissa tai jos kaipaat lisätietoja haastattelusta, voit ottaa yhteyttä minuun joko puhelimitse xxxxxxxxx (myös WhatsApp) tai sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin,

Karoliina Andelin, sosionomiopiskelija

Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Liite 2.****Opinnäytetyön suostumuslomake**

Olen vapaaehtoisesti ilmoittautunut haastateltavaksi opinnäytetyöhön ja minulle on ennen haastattelua kerrottu opinnäytetyön sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista. Ymmärrän ja suostun siihen, että haastatteluani käytetään opinnäytetyön materiaalina. Olen tietoinen mahdollisuudestani kieltäytyä haastattelusta sekä oikeudestani perua suostumukseni milloin tahansa, syytä ilmoittamatta.

Haastatteluani voi käyttää opinnäytetyössä niin, että henkilöllisyyteni ei ole tunnistettavissa. Opinnäytetyössä ei julkaista haastattelussani mahdollisesti ilmi tulleita tunnistettavia paikkoja, tilanteita ja henkilöitä. Ymmärrän, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti koko opinnäyteprosessin ajan.

---

Tutkittavan nimi

---

Puhelinnumero

---

Päivämäärä, paikkakunta ja allekirjoitus

---

Opinnäytetyön tekijän nimikirjoitus

---

Nimenselvennys

---

Päivämäärä ja paikkakunta

**Liite 3.****Haastattelurunko****Vapaaehtoistyöntekijä ja asiakastyö**

1. Miksi teet vapaaehtoistyötä?
2. Kuinka tärkeänä koet työsi?
3. Millaisia tunteita asiakaskohtaamiset herättävät sinussa?
4. Miten pidät huolta jaksamisestasi? Mitkä tekijät omassa elämässäsi auttavat sinut jaksamaan?

**Järjestön onnistuminen tuen ja ohjauksen järjestäjänä**

5. Miten hyvin järjestön pitämä perehdytys on vastannut vapaaehtoistyössä kohtaamiisi haasteisiin? Jos haluaisit lisäkoulutusta, millaista?
6. Millaista tukea olet saanut henkilökunnalta, millaista tukea kaipaisit enemmän? (esim. henkilökunnan aktiivisuus, yksilökeskustelut, ryhmäkeskustelut, säännölliset tapaamiset)
7. Oletko koskaan osallistunut vapaaehtoistyössä työnohjaukseen ja miten arvioit hyötyneesi siitä? Jos et hyötynyt työnohjauksesta, miksi?
8. A) Kerro esimerkki vapaaehtoistyössä kohtaamastasi tilanteesta tai tapahtumasta, jonka jälkeen olisit kaivannut tukea henkilökunnalta, mutta et sitä saanut tai hakenut. Millaista tukea olisit kaivannut?  
  
B) Kerro esimerkki vapaaehtoistyössä kohtaamastasi tilanteesta tai tapahtumasta, jonka jälkeen sait tukea henkilökunnalta. Millaista tukea sait?