



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Kirjallisuuskatsaus vapaaehtoistoiminnasta sosiaali- ja terveysalalla

---

Hasko, Sofia

Penttilä, Noora

2012 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

## Kirjallisuuskatsaus vapaaehtoistoiminnasta sosiaali- ja terveysalalla

Sofia Hasko, Noora Penttilä  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2012

Sofia Hasko & Noora Penttilä

**Kirjallisuuskatsaus vapaaehtoistoiminnasta sosiaali- ja terveysalalla**

Vuosi 2012

Sivumäärä 58

---

Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia kirjallisuuskatsaus vapaaehtoistyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Olemme kuvanneet työssämme vapaaehtoistoiminnan historiaa, sekä avanneet työmme keskeiset käsitteet. Tutkimuskysymyksemme ovat: Miten vapaaehtoistyö on organisoitu Suomessa? Mikä on vapaaehtoisen rooli sosiaali- ja terveysalalla sekä Mikä auttaa vapaaehtoisia jaksamaan?

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus rakentui tutkimuskysymyksiensä määrittämisestä, aineiston valinnasta ja tulosten esittelystä. Tutkimusaineisto koostui kirjallisuudesta, Internetin verkkojulkaisuista sekä lehdistä. Valitsemamme lähteet sijoittuivat vuosille 1995-2011. Käytimme sekä yleistä kirjallisuutta että tieteellisiä tutkimuksia. Käytimme sisällön analyysiä aineiston analysoinnissa.

Tuloksista kävi ilmi, että vapaaehtoistoiminta on organisoitu parhaiten suurissa ja tunnetuissa järjestöissä. Hyvin organisoitu vapaaehtoistoiminta vaatii palkatun ammattihenkilön johtamaan vapaaehtoistoimintaa, rahoituksen ja strategian. Vapaaehtoistoimintaa tulee markkinoida, jotta saadaan rekrytoitua lisää toimijoita mukaan. Vapaaehtoisten koulutus, motivointi ja kannustus ovat osa vapaaehtoistoiminnan organisointia. Lisäksi yhteistyö muiden vapaaehtoistoimintaa järjestävien tahojen kanssa koettiin tärkeäksi.

Vapaaehtoistoiminnassa on kyse tuen ja ajan antamisesta, ei ammattiauttamisesta. Vapaaehtoinen toimii sosiaali- ja terveysalalla maallikon roolissa. Vapaaehtoiseksi voi ryhtyä kuka tahansa ja vapaaehtoistoimintaan ei tarvita erillistä koulutusta. Ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista. Tärkeää on, että tehtävien sisällöt, vastuunjako ja roolit ovat selvillä kaikille osapuolille. Vapaaehtoisten sitoutumisen ja jaksamisen kannalta on tärkeää, että he saavat tukea, huomiota ja ohjausta. Virkistystilaisuuksilla on suuri merkitys vapaaehtoisten jaksamiselle. Vapaaehtoisilla on mahdollisuus tutustua tilaisuuksissa toisiinsa ja jakaa kokemuksia. Työnohjaus on vapaaehtoisen jaksamisen tukena. Keskustelussa voidaan käydä läpi kuinka vapaaehtoinen kokee omat tehtävänsä ja tarvitseeko vapaaehtoinen mahdollisesti apua, vertaistukea tai neuvoja.

Asiasanat: kirjallisuuskatsaus, vapaaehtoistoiminta, sosiaali- ja terveysala

Sofia Hasko & Noora Penttilä

**Bachelors Thesis: Literature review of volunteer work in social- and health sector**

|      |      |       |    |
|------|------|-------|----|
| Year | 2012 | Pages | 58 |
|------|------|-------|----|

---

The purpose of this thesis was by means of a literature review to describe voluntary work in social- and health sector. We have described the history of voluntary work and opened the key concepts of our thesis. Our research questions are: How is voluntary work organized in Finland? What is the role of a voluntary worker in social- and health sector? and How do voluntary workers cope?

The descriptive literature review consists of determining the research questions, selecting the material and presenting the results. The material we used consists of literature, internet sources and journals. The chosen sources were written between the years 1995-2011. We used both general literature and scientific researches. We used a content analysis to analyze the data.

The results showed that voluntary work is organized best in large and well-known organizations. A well-organized voluntary activity requires a paid professional to lead voluntary work, finance and strategy. Voluntary work should be marketed in order to recruit more volunteers. Volunteer training, motivation and encouragement are part of volunteer organization. In addition, cooperation with others who are involved in voluntary work was considered important.

Voluntary work is about giving time and support, not professional help. A volunteer worker is in a layman's role in the social- and health sector. Anyone can volunteer and it does not require an education. Professional work and voluntary work are not opposite to each other and neither can replace the other. It is important that the contents of the tasks, responsibilities and roles are clear to all parties. In terms of commitment and coping it is important that volunteers receive support, attention and guidance. Recreation occasions play an important role in the coping of voluntary workers. There volunteers have the opportunity to get to know each other and share experiences. Work guidance helps in coping of volunteers. Discussions can be lead over how the volunteer feels about their tasks and whether help, peer support or advice is needed.

Key words: Literature review, volunteer work, social- and health sector

## SISÄLLYS

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | JOHDANTO .....   | 6  |
| 1.1 | Työn tausta ja tarkoitus.....                                | 7  |
| 1.2 | Vapaaehtoistyön historia.....                                | 7  |
| 2   | OPINNÄYTETYÖ PROSESSI .....                                  | 10 |
| 2.1 | Aineisto ja menetelmät .....                                 | 10 |
| 2.2 | Kirjallisuuskatsaus .....                                    | 11 |
| 2.3 | Sisällönanalyysi .....                                       | 13 |
| 3   | KESKEISET KÄSITTEET .....                                    | 14 |
| 3.1 | Vapaaehtoistyö .....   | 14 |
| 3.2 | Sosiaali- ja terveysjärjestöt .....                          | 16 |
| 3.3 | Hoiva .....  | 18 |
| 3.4 | Hoitotyö.....  | 19 |
| 3.5 | Rooli .....  | 21 |
| 3.6 | Altruismi .....  | 22 |
| 3.7 | Motivaatio .....   | 23 |
| 4   | TUTKIMUSTULOKSET.....  | 25 |
| 4.1 | Miten vapaaehtoistyö on organisoitu Suomessa?.....           | 26 |
| 4.2 | Mikä on vapaaehtoisen rooli sosiaali- ja terveysalalla?..... | 35 |
| 4.3 | Mikä auttaa vapaaehtoisia jaksamaan?.....                    | 39 |
| 5   | POHDINTA .....   | 44 |
| 5.1 | Tutkimustulokset .....                                       | 44 |
| 5.2 | Yhteenveto tutkimustuloksista .....                          | 47 |
| 5.3 | Tämän kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys ..... | 49 |
| 5.4 | Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset .....      | 49 |
|     | LÄHTEET .....  | 51 |

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe on vapaaehtoistyö sosiaali- ja terveysalalla. Olemme mukana Vapari-hankkeessa, jonka tavoitteena on tutkia toimintatutkimuksen avulla asiakaslähtöisiä yksityisten hoivapalveluyritysten prosesseja niin, että niissä hyödynnetään vapaaehtoistyöntekijöitä. Hankkeessa kehitetään tutkimuksellisten menetelmien avulla uusia innovatiivisia palvelumalleja. Tämä tehdään yhteistyössä asiakkaiden, vapaaehtoisten, yksityisten hoivapalvelujen tuottajien sekä kuntien ja oppilaitosten verkostossa. Tavoitteena on tunnistaa ja luoda menetelmiä, joilla asiakkaan ääni saadaan nykyistä paremmin kuuluviin vapaaehtoisten avulla. Lisäksi tarkoituksena on etsiä uusia asiakaslähtöisiä ratkaisuja henkilöstöresurssien kohdentamiseen hoivapalveluissa. Hankkeessa luodaan kumppanuusmalli vapaaehtoisorganisaatioiden ja yritysten väliseen yhteistyöhön.

Yli miljoona suomalaista osallistuu joka vuosi vapaaehtoistoimintaan. Vaikka työstä ei makseta palkkaa, toiminta tarvitsee rahaa. RAY:n tuella vapaaehtoistyö on mahdollista Suomessa. RAY perustettiin vuonna 1938 keräämään rahapelitoiminnalla varoja suomalaisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan tukemiseen. Raha-automaattiyhdistyksen perustehtävä on kerätä raha-automaatti- ja kasinopelitoiminnalla varoja suomalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. RAY:n liikevoitto käytetään terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen. Avustukset jaetaan vuosittain sosiaali- ja terveysalan järjestöille hakemusten perusteella. Vuosittain avustuksia saa noin 900 järjestöä (ray.fi).

EU:ssa noin 100 miljoonaa ihmistä osallistuu vapaaehtoistoimintaan. Suomalaiset ovat EU-maiden kansalaisista 6. aktiivisimpia osallistumaan vapaaehtoistoimintaan. Suurin osa vapaaehtoisista toimii liikunnan ja urheilun, sosiaali- ja terveysalan tai lasten ja nuorten parissa. Vapaaehtoisena voi toimia itselle tärkeän asian puolesta omaehtoisesti tai osana organisaatiota. Vapaaehtoistoiminnan paikkoja Suomessa tarjoavat esimerkiksi järjestöt, kunnat ja kirkko (tuntitili.fi).

Opinnäytetyömme aihe on ajankohtainen, sillä vuosi 2011 oli Euroopan vapaaehtoistoiminnan vuosi. Teemavuoden tarkoituksena on edistää ja tukea jäsenvaltioiden, paikallisten ja alueellisten viranomaisten sekä kansalaisyhteiskunnan pyrkimyksiä luoda hyvät olosuhteet vapaaehtoistyölle Euroopan unionissa. Tavoitteena on luoda suotuisa toimintaympäristö vapaaehtoistyölle EU:ssa ja tehdä vapaaehtoistyöstä pysyvä osa kansalaisvaikuttamista ja ihmisten välisen toiminnan edistämistä. Toinen tavoite on lisätä vapaaehtoisjärjestöjen vaikutusvaltaa ja vapaaehtoistyön laatua. Vapaaehtoistyöhön osallistumista helpotetaan ja ediste-

tään verkottumista, liikkuvuutta ja yhteistyötä sekä vapaaehtoisjärjestöjen ja muiden alojen välistä synergiaa EU:ssa. Kolmanneksi tavoitteeksi luetaan vapaaehtoistoiminnan palkitseminen ja tunnustaminen. Neljäs tavoite on vapaaehtoistyön arvon ja merkityksen tunnetuksi tekeminen (kansalaisareena.fi).

### 1.1 Työn tausta ja tarkoitus

Opinnäytetyömme tavoite on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmällä vastata kolmeen tutkimuskysymykseemme. *1. Miten vapaaehtoistoiminta on organisoitu Suomessa?* Halusimme tietää, mitkä tahot ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa ja miten vapaaehtoistoiminta on organisoitu. Selvitimme onko vapaaehtoistoimintaan hakeutuminen tehty helpoksi, palvelevatko eri organisaatiot vapaaehtoistyöntekijän tarpeita, sekä millä vapaaehtoistyön osalualueilla toiminta on hyvin organisoitu ja missä puolestaan olisi kehittämisen varaa. *2. Mikä on vapaaehtoisen rooli sosiaali- ja terveysalalla?* halusimme selvittää mm. kuinka paljon vapaaehtoinen osallistuu hoivatyöhön ja kuinka paljon vapaaehtoistyö eroaa ammattilaisen työstä. *3. Mikä auttaa vapaaehtoisia jaksamaan työssään?* Vapaaehtoisten jaksaminen on myös tärkeä asia. Tiedämme, että hyvä perehdytys on tärkeä osa vapaaehtoisten jaksamisen ja motivaation kannalta. Halusimme työssämme selvittää mitkä tekijät edesauttavat vapaaehtoisten jaksamista. Käsittelemme teemaa pääosin työnohjauksen näkökulmasta. Lisäksi halusimme tietää enemmän vapaaehtoistyöstä sosiaali- ja terveysalalla ja tuoda näkyvyyttä tärkeälle asialle.

Käymme tutkimuskysymyksien lisäksi läpi vapaaehtoistyön historiaa Suomessa ja avaamme työmme keskeiset käsitteet: vapaaehtoistoiminta, sosiaali- ja terveysjärjestöt, motivaatio, altruismi, rooli, hoiva ja hoitotyö. Toivomme Vaparihankkeen tutkijoiden hyötyvän opinnäytetyöstämme. Työstämme voisivat hyötyä lisäksi henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita vapaaehtoistyöstä sekä muutkin organisaatiot ja tahot, jotka ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa.

### 1.2 Vapaaehtoistyön historia

Vapaaehtoistoimintaa on tehty Suomessa läpi historian. Ihmiset ovat auttaneet toisiaan ja hoitaneet yhteisiä paikallisia asioita vapaaehtoisuuden pohjalta. Naapuriapu, talkoot, vapaa-palokunnat, järjestöjen toiminnan pyörittäminen, kerhojen ohjaus, diakoniatyö, sairaan ja vammaisen auttaminen ovat kaikki vapaaehtoistoiminnan muotoja (Harju 2004).

Vakiintuneen kansalaistoiminnan juuret ulottuvat Suomessa 1700-luvun lopulle, kuten Euroopassakin. Suomalaisen kansalaistoiminnan alkuvaiheena oli ns. salaisen julkisuuden aika (1756-1790), jolloin perustettiin useita vapaamuurariveljeskunnan looseja ja muita salaseuroja. Seuraavassa vaiheessa (1791-1808) syntyivät sivistysseurat, jotka ajoivat käytännöllisen hyödyn asiaa, tunnetuimpana Suomen Talousseura vuonna 1797. 1810-luvulla syntyivät myös

ensimmäiset uskonnolliset yhdistykset. Raittiusyhdistykset olivat ensimmäinen suuren jäsenmäärän omaava järjestöryhmä Suomessa. Rouvasväenyhdistykset keskittyivät filantrooppiseen toimintaan ja vapaapalokunnat huolehtivat kaupunkien paloturvallisuudesta (Harju 2007:184).

Kansalaisliikkeet ovat syntyneet tilanteessa, jossa virallinen yhteiskunta ei pystynyt resursseillaan vastaamaan vallitseviin ongelmiin (Tuomainen 2011:11) Rouvasväenyhdistyksistä muodostui ensimmäinen kansalaisjärjestäytymisen muoto, jonka avulla ”yhteiskunnallinen äitiys” saatiin levitettyä kotien seinien ulkopuolelle. Rouvasväenyhdistyksiä perustettiin ensin 1850- ja 1860-luvuilla. Niiden tehtävänä oli ”vaatimattomien köyhien” avustaminen. Tällaisiksi katsottiin lähinnä puutteenalaisina elävät naiset ja lapset (Lehtinen 1997:1). Vapaaehtoistoiminta on syntynyt säätyläisnaisten auttamistyöstä, joka kohdistui turvattomien lasten huoltoon ja köyhälistöperheiden vaimojen tukemiseen. Tästä muodostui säätyläisnaisille merkittävä tapa toteuttaa yhteiskunnallista avustustyötä ja lisäksi vahvistaa omaa sosiaalista statustaan vertaisten silmissä. Kansalaisyhteiskunnan toiminnassa oli kaksi puolta: toimintaan liittyi aatteellinen tausta, jossa kansalaisten aktiivisuus nähtiin osana kansallisvaltion rakentamista; ja toisaalta käsiteltiin päihdeasiaa, prostituutio- ja muita moraalikysymyksiä (Tuomainen 2011:11).

Yhdistysten toiminta pohjautui kansalaisyhteiskunnan käsityksiin yksilöllisyydestä, osittain vanhasta armeliaisuuden ja patriarkaalisen suojelun perinteestä. Hyväntekeväisyyteen katsottiin myös kuuluvan kasvatuksellisen aspektiin: ylempien yhteiskuntaluokkien naiset toteuttivat tätä alempia autettavia kohtaan. Yhdistysten jäsenistö oli ylempää luokkaa, mikä sai aikaan sen, että toimintaa leimasi voimakkaasti säätyläisasenne. Yhdistykset tarjosivat toiminnallaan naisille ainoan mahdollisen tavan toimia oman kodin ulkopuolella (Tuomainen 2011: 10-11).

Myös ensimmäiset sosiaali- ja terveystyöjärjestöt perustettiin 1800-luvun lopulla. Yhdistykset keskittyivät auttamaan vaikeimmassa tilanteessa ja erityisesti ilman omaa syytään vaikeaan tilanteeseen joutuneita ihmisiä. Vanhimpia suomalaisia järjestöjä ovat Suomen Punainen Risti (1877), Skyddsföreningen för Sinnesjuka- turvayhdistys mielenvikaisia varten, nykyinen Suomen Mielenterveysseura (1897) ja Keuhkovammaliitto, nykyinen Hengitysliitto HELI (1907). Suomeen syntyi myös kristillisiä hyväntekeväisyisyhdistyksiä, kuten Pelastusarmeija ja Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys (Harju 2007:186).

Vapaaehtoista työtä tehtiin yhtä lailla sosiaalisen työn kuin sivistyksen, kansanterveyden tai politiikan alalla. Vapaaehtoinen sosiaalinen työ sai areenakseen lukuisia järjestöjä, kuten kaupunkilähetyksiä, sisälähetysyhdistyksiä ja erilaisia filantrooppisia yhteenliittymiä. Kun vapaaehtoisjärjestäytyminen vahvistui, syntyi yhdistelmä, jossa kansalaisjärjestöt alkoivat tehdä yhteistyötä valtion ja kuntien kanssa. Rouvasväenyhdistykset ja naisyhdistykset osallistui-



vat köyhäinhoidon järjestämiseen ja raittiusyhdistykset kasvattivat kansakoululapsia. Pelastusarmeija ja kaupunkilähetykset kantoivat vastuuta tehtävistä, joita voi pitää kunnallisina tai valtiollisina. Erityisesti sosiaalisessa työssä virallinen ja vapaaehtoinen sektori olivat läheisessä vuorovaikutuksessa (Markkola 2005: 42:43).

Naisten hyväntekeväisyystyön rinnalla virisi kristilliseen lähimmäisenrakkauteen nojaava auttamistoiminta. Kristillis-sosiaalinen työ eteni pääasiassa yksityisen aloitteellisuuden varassa. Ensimmäisenä tältä pohjalta lähti liikkeelle diakoniatyö. Uskonnollisten yhdistysten hyväntekeväisyyden merkitys alkoi kasvaa 1880-luvulla (Niemelä 2003:44). Diakoniatyö sekä vapaakirkollinen ja allianssihenkinen kristillisyys, jotka usein kanavoituivat sisä- ja ulkolähetyshdistykseen, korostivat lähimmäisenrakkautta käytännön tekoina. Sisä- ja ulkolähetys kulkivat käsi kädessä ja ruokkivat toisiaan. Kaikki lähetyskutsumuksen saaneet naiset ja miehet eivät lähteneet ulkomaille, vaan osa päätyi sisälähetyksen palvelukseen joko työntekijöinä tai vapaaehtoisina auttajina ja toiminnan tukijoina (Markkola 2005:47-48).

Vapaaehtoinen auttaminen kuuluukin oleellisesti kirkon ja seurakuntien toimintaan. Diakoniatyö tuli kirkon lakisääteiseksi tehtäväksi sodan jälkeen vuonna 1944. Diakoniatyön vapaaehtoistoiminnassa ovat keskeisellä sijalla olleet ystäväpalvelua muistuttava lähimmäispalvelu ja perinteiset diakoniapiirit, jotka avustavat yhtä hyvin seurakunnan omia jäseniä kuin erilaisia kotimaisia ja ulkomaisia avustuskohteita. Seurakunnilla on vapaaehtoistoimintaa lisäksi mm. näkö- ja kuulovammaisten toiminnoissa sekä nuorisotyössä. Monissa seurakunnissa toimii esimerkiksi vapaaehtoisten nuorten itsensä ylläpitämä yökahvila ja erilaisia harrasteryhmiä. Kirkon ja seurakuntien piirissä toimivien vapaaehtoisten määrä on noussut useisiin kymmeneen tuhansiin (Lehtinen 1997:25).

Yleisten hyväntekeväisyysyhdistysten toiminta keskittyi voimakkaasti lasten huoltoon. Yhdistykset perustivat aluksi lasten työtupia ja lastenkoteja sekä 1890-luvulta lähtien lastentarhoja. 1900-luvun alussa käynnistyivät kesäsiirtolat ja suojelukasvatuslaitokset. Yksityinen lastensuojelutyö vastasi vielä sotien välisenä aikana lähes kaikesta ennaltaehkäisevästä lastensuojelutyöstä. Vuosisadan vaihteeseen tultaessa säätyläiset menettivät monissa yhdistyksissä johtoasemansa ja alempien yhteiskuntakerrosten osallistuminen yhdistystoimintaan lisääntyi. Säätyläisjärjestöt alkoivat muuttua kansalaisjärjestöiksi (Lehtinen 1997:2).

Suomalaisen vapaaehtoistyön huipentuma sijoittuu sota-aikaan. Yleinen ja yhteinen hätä kansakunnan säilymisestä liennytti poliittisia ja yhteiskunnallisia rajoja. Laajamittainen auttamistyö oli välttämätöntä, mutta vasta kesällä 1941, kun Suomen Huolto perustettiin, saatiin avustustyö organisoitua. Suomen Huollon tehtäviin kuului mm. varojen jakaminen yleiseen avustustoimintaan, terveydenhuollon turvaaminen sodasta kärsimään joutuneille, henkinen huolto, keräystoiminnan organisoiminen ja johtaminen, kansainvälisten yhteyksien ylläpitäminen ja julkaisujen toimittaminen. Tyypillistä paikallista toimintaa oli mm. jakaa vaatteita,

kenkiä ja ruokatavaroita tarvitseville. Suomen Huolto innosti myös ihmisiä erilaiseen ryhmätoimintaan, talkoisiin ja naapuriapuun (Lehtinen 1997:5).

Vuosina 1944-1948 perustettiin 2500 sosialistista ja kommunistista järjestöä sekä lukuisia yhteistyöjärjestöjä kommunistien ja muiden poliittisten voimien välillä, mm. Suomi-Neuvostoliitto-seura ja Suomen rauhanpuolustajat. Nämä yhdistykset olivat osaltaan nostamassa kansalaistoiminnan vireyttä poikkeuksellisen korkealle. Ajanjaksoon liittyi myös ammattillisen järjestötoiminnan läpimurto. Sotien jälkeisinä vuosina syntyi myös uusia sivistys- ja opintojärjestöjä sekä nuorisojärjestöjä. 1920-, 1930- ja 1940-luvulla syntyneet järjestöt, mm. Mannerheimin Lastensuojeluliitto (1920) ja Näkövammaisten Keskusliitto (1928), ottivat tehtäviinsä ensin syvän talouslaman ja sitten toisen maailmansodan jälkeen yhteiskunnan jällelenrakentamisen. Keskeistä järjestöjen toiminnassa oli etu- ja painostusjärjestönä toimiminen, jotta vaikeassa tilanteessa olevien ihmisten tarpeet saatiin päätöksentekijöiden tietoon. Sotien jälkeen syntyivät mm. Invalidiliitto, Kuulohuoltoliitto, Lastensuojelun Keskusliitto ja Suomen Syöpäyhdistys (Harju 2007:188).

Tekniikan kehitys ja elintason nousu modernisoivat Suomen 1950-luvun lopulta lähtien, eikä energiaa ja aikaa jäänyt järjestötyöhön yhtä paljon kuin ennen. 1960-luvun lopulta lähtien ammattiyhdistystoiminta ja poliittinen toiminta vilkastuivat. 1970-luku oli Suomessa vahvaa yhteiskunnallisen järjestötyön aikaa, kun poliittiset puolueet, ammattiosastot sekä uudet vasemmistolaiset ja niiden vastapainoksi perustetut porvarilliset nuoriso- ja opiskelijayhdistykset toimivat vireästi. Suomessa siirryttiin tässä vaiheessa lopullisesti kansanliikkeiden ajasta kansalaisjärjestöjen maailmaan. Valtionavustusten nopea kasvu, palkatun henkilöstön lisääntyminen, suunnitelmallisuuden ihannoiti ja yhteiskunnallisen järjestötoiminnan kukoistaminen synnyttivät suomalaisen kansalaistoiminnan historiassa järjestöbyrokraattisuuden kauden, joka on kestänyt 2000-luvulle asti (Harju 2007:188-189).

## 2 OPINNÄYTETYÖ PROSESSI

### 2.1 Aineisto ja menetelmät

Aloitimme opinnäytetyömme avaamalla työmme keskeiset käsitteet: vapaaehtoistyö, motivaatio, altruismi, rooli, hoitotyö, hoiva sekä sosiaali- ja terveysjärjestöt. Hoiva käsite kuuluu sosiaalialaan ja hoitotyön käsite terveysalaan. Perheidemme opinnäytetyössämme kolmeen tutkimusongelmaan. Lisäksi kerromme pääpiirteittäin vapaaehtoistoiminnan historiasta Suomessa. Johdannossa kerromme Vapari-hankkeesta ja opinnäytetyömme ajankohtaisuudesta. Käytämme sanoja vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta työssämme synonyymeina.

Vapaaehtoistoiminnasta on kirjoitettu paljon. Anne Birgitta Pessi o.s. Yeung on tehnyt runsaasti tutkimustyötä vapaaehtoistoiminnasta ja käytimme mm. hänen tutkimuksiaan. Lisää lähdemateriaalia löytyi myös vapaaehtoistointaa käsittelevien kirjojen lähdeluetteloista. Monet verkkojulkaisut käsittelevät aihetta ja saimme hyödyllistä tietoa internetistä. Työnohjauksesta vapaaehtoistoiminnassa löytyy monipuolista kirjallisuutta. Työnohjausta käsittelevät mm. Porkka (2009), Tammisto ym. (1995) ja Hakkarainen (2004).

Tiedon keruussa käytimme useita eri tiedonhaku kanavia. Käyttämiämme tietokantoja olivat mm. Helka, Linda, Laurus, Helmet ja Google Scholar. Käytimme aineistoa etsiessä tarkennettua hakua. Hakusanamme olivat: vapaaehtoistyö, vapaaehtoistointa, vapaaehtoistyön historia, altruismi ja vapaaehtoistyö, vapaaehtoistyö ja motivaatio, sosiaali- ja terveysjärjestöt, rooli, tehtävä, jaksaminen, kolmas sektori, missio, visio ja organisaatio. Ulkomaalaisia tutkimuksia haimme sanoilla: voluntary work, volunteer, organizations, managing volunteer work ja freiwilligenarbeit. Ulkomaalaisia artikkeleita etsimme mm. EBSCO ja SAGE-tietokannoista. Hyödynsimme lisäksi mm. THL:n sivuja, sosiaaliporttia, ammattikirjallisuutta ja kansalaisareena ry:n www-sivuja. Käytimme lisäksi opettajan asiantuntijuutta apuna tiedonhaussa ja hakusanojen löytämisessä.

Opinnäytetyön aineisto koostuu ensisijaisesti tutkimuksia, jotka ovat vähintään yliopiston pro - graduja. Pyrimme käyttämään mahdollisimman monipuolisia lähteitä. Kirjallisuuskatsauksen tulee sisältää sekä tuoretta että vanhempaa lähdemateriaalia. Opinnäytetyöprosessin alussa kävimme läpi mahdollisimman monipuolisesti kirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Lopuksi valitsimme aineistot, jotka koimme luotettaviksi ja jotka vastasivat mielestämme sisällöltä työ Pääitimme tehdä opinnäytetyömme kirjallisuuskatsauksena, koska halusimme perehtyä vapaaehtoistointaan sosiaali- ja terveysalalla aikaisempien tutkimuksien ja kirjallisuuden pohjalta. Alkuperäinen suunnitelmamme oli osallistua hankkeen tiimoilta vapaaehtoisille järjestettävään koulutukseen ja tutkia vapaaehtoistointaa sen pohjalta, mutta koulutus peruuntui osallistujien puutteen vuoksi. Päädyimme siksi kirjallisuuskatsaukseen ja hoitotyön opiskelijoina meitä kiinnostaa sosiaali- ja terveysalan näkökulma vapaaehtoistointaan.

## 2.2 Kirjallisuuskatsaus

Noudatamme kirjallisuuskatsauksessa narratiivisen kirjallisuuskatsauksen periaatetta. Narratiivinen, eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus on asiantuntijan tai asiantuntijoiden tekemä koonta olemassa olevasta tutkimustiedosta joitain tietyltä aihealueelta (Johansson 2007:4). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin

käytetyistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä. Sitä voi luonnehtia yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Käytetyt aineistot ovat laajoja ja aineiston valintaa eivät rajaa metodiset säännöt. Tutkittava ilmiö pystytään kuitenkin kuvaamaan laaja-alaisesti ja tarvittaessa luokittelemaan sen ominaisuuksia. Tutkimuskysymykset ovat väljempää kuin systemaattisessa katsauksessa tai meta-analyysissä. Kuvaileva katsaus - joskus nimityksenä on traditionaalinen kirjallisuuskatsaus; toimii itsenäisenä metodina, mutta sen katsotaan myös tarjoavan uusia tutkittavia ilmiöitä systemaattista kirjallisuuskatsausta varten (Salminen 2011: 6).

Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta erottuu kaksi hieman erilaista orientaatiota, joita ovat narratiivinen ja integroiva katsaus. Erityisesti integroivalla kirjallisuuskatsauksella on useita yhtymäkohtia systemaattiseen katsaukseen. Metodisesti kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto on narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Sen avulla pystytään antamaan laaja kuva käsiteltävästä aiheesta, tai kuvailla käsiteltävän aiheen historiaa ja kehityskulkua. Narratiivisella otteella järjestetään ikään kuin 'tapahtumien maisemaa', toisin sanoen, epäyhtenäistä tietoa järjestetään jatkuvaksi tapahtumaksi. Tässä tehtävässä narratiivinen katsaus pyrkii lopputulokseen joka on samalla helppolukuinen (Salminen 2011:6).

Narratiivisesta katsauksesta erotetaan joskus kolme toteuttamistapaa: toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus. Toimituksellisissa katsauksissa on kyse siitä, että julkaisun päätoimittaja tai vieraileva kirjoittaja suorittaa lyhyehkön kirjallisuuskatsauksen, joka tukee artikkelissa tai lehdessä käsiteltävää teemaa. Tässä on huomioitava, että läpikäyty aineisto on suppea, mahdollisesti vain alle kymmenen lähdetä. Kommentoivat katsaukset taas ovat keskustelua herättäviä eikä niiden tekijälle kirjallisuuskatsaus ole tiukka metodi. Tehty synteesi saattaa muodostua puolueelliseksi. Näiden katsausten ideana onkin herättää keskustelua, jolloin kyseessä on usein kirjoittajan itsensä tuoma panos eikä niinkään se, että katsaus olisi objektiivinen ja puhuisi omasta puolestaan (Salminen 2011:6).

Laajin toteuttamistapa on yleiskatsaus. Puhuttaessa narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta tarkoitetaan yleensä juuri narratiivista yleiskatsausta. Kyse on edellisiä toteuttamistapoja laajemmasta prosessista, jonka tarkoituksena on tiivistää aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Tämän kirjallisuuskatsauksen analyysin muoto on kuvaileva synteesi, jonka yhteenveto on tehty ytimekkäästi ja johdonmukaisesti. Lähtökohtaisesti narratiivisen kirjallisuuskatsauksen kautta hankittu tutkimusaineisto ei ole käynyt läpi erityisen systemaattista seulausta. Silti tällä otteella on mahdollista päätyä johtopäätöksiin, joiden luonne on kirjallisuuskatsausten mukainen synteesi. Kuvailevana tutkimustekniikkana narratiivinen katsaus auttaa

ajantasaistamaan tutkimustietoa, muttei tarjoa varsinaista analyttisintä tulosta. Narratiivista katsausta on käytetty paljon mm. opetuksen alalla. Sen avulla on mahdollista tuottaa opiskelijoille ajankohtaista tietoa, johon ei aina muun tieteellisen kirjallisuuden avulla pystytä (Salminen 2011:6).

### 2.3 Sisällönanalyysi

Tarkastelemme tutkimuksia käyttäen apuna sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on paljon käytetty tutkimusaineiston analyysimenetelmä hoitotieteellisissä tutkimuksissa (Kyngäs & Vanhanen 1993:39). Sisällönanalyysilla tarkoitetaan kerätyn tietoaineiston tiivistämistä niin, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleis­tävästi kuvailla tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003:23). Sisällönanalyysi on menettelyta­pa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysissä pyritään rakentamaan sellaisia malleja, jotka esittävät tutkit­tavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa ja joiden avulla tutkittava ilmiö voidaan kä­sitteellistää (Kyngäs & Vanhanen 1999: 3).

Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, joka pyrkii päätelmiin erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta datasta. Tavoitteena on analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti (Sisilius 2005). Sisällönanalyysissa on olennaista, että tutki­musaineistossa erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Aineistoa kuvaavien luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003:23) Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysilla pyri­ tään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Analyysilla luodaan selkeyttä ai­ neistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Aineiston käsittely pe­ rustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellis­ tetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Silius 2005).

Sisällönanalyysi- prosessin etenemisestä voidaan karkeasti erottaa seuraavat vaiheet: ana­ lyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sisällön analyysin luotettavuuden arviointi. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003:24). Analyysin tekemiseksi ei ole olemassa yksityiskohtaisia sääntöjä, vaan tiettyjä oh­ jeita analyysiprosessin etenemisestä. Sisällönanalyysissä voidaan edetä kahdella tavalla joko lähtien aineistosta (induktiivisesti) tai jostain aikaisemmasta käsitejärjestelmästä (deduktiivi­ sesti), jota hyväksi käyttäen aineistoa luokitellaan. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys ohjaavat tutkijaa ratkaisemaan sen, millaisia sisältöjä hän analysoi. (Kyngäs & Vanhanen 1999:4-5)

Sekä induktiivisen että deduktiivisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on analyysiyksikön määrittäminen. Analyysiyksikön valintaa ohjaa tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Tavallisin käytetty analyysiyksikkö on yksi sana tai sanayhdistelmä, mutta se voi olla myös lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. (Kygäs & Vanhanen 1999:5). Sisällönanalyysin ohella puhutaan joskus myös sisällön erittelystä. Sisällön erittelystä puhuttaessa tarkoitetaan kvantitatiivista dokumenttien analyysia, jossa kuvataan määrällisesti jotakin tekstin tai dokumentin sisältöä. Tutkimusongelmasta riippuen voidaan esimerkiksi laskea tiettyjen sanojen esiintymistiheyttä tietyissä dokumenteissa. Sisällönanalyysista sen sijaan puhutaan, kun tarkoitetaan sanallista tekstin sisällön kuvailua (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Sisällönanalyysilla voidaan siis tarkoittaa niin laadullista sisällön analyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoidessa. Sisällönanalyysia voidaan jatkaa tuottamalla esimerkiksi sanallisesti kuvatusta aineistosta määrällisiä tuloksia. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällön analyysissa aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudelleenlaisiksi kokonaisuuksiksi. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti, erona on analyysin ja luokittelun perustuminen joko aineistoon tai valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen (Saaranen & Puusniekka 2006).

Luotettavuuden kannalta sisällönanalyysin ongelmana on pidetty sitä, että tutkija ei pysty tarkastelemaan analyysiprosessia objektiivisesti, vaan tulos perustuu tutkijan subjektiiviseen näkemykseen asiasta. Haasteellisuutena pidetään sitä, miten tutkija onnistuu pelkistämään aineiston ja muodostamaan siitä kategoriat niin, että ne kuvaavat mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Tuloksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija pystyy osoittamaan yhteyden tuloksen ja aineiston välillä. Tutkija on myös eettisesti vastuussa siitä, että tutkimustulos vastaa aineistoa. (Kygäs & Vanhanen 1999:10-11)

### 3 KESKEISET KÄSITTEET

Työmme keskeiset käsitteet ovat ”vapaaehtoistyö”, ”motivaatio”, ”altruismi”, ”hoitotyö”, ”hoiva”, ”rooli” sekä ”sosiaali- ja terveysjärjestöt”.

#### 3.1 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö on kansainvälinen käsite (voluntary work, frivilligt arbete), joka tuo esiin tekemisen tärkeyden. Vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteinä pidetään yleismaailmallisesti vapaaehtoisuutta, palkattomuutta sekä toimimista tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoisuus merkitsee vapaaehtoista toimintaan ryhtymistä sekä toimimista oman jaksamisen ja kiinnostuksen rajoissa (Hakkarai-

nen ym. 2004: 13-14). Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella ja se on kaikille avointa. Vapaaehtoistyön muotoja kuvataan olevan esimerkiksi: laajasti nähtynä vastavuoroinen ja/tai oma-apu, filantropia tai muiden palveleminen, kampanjointi ja asianajo sekä osallistuminen ja itsehallinto (Pessi & Oravasaari 2010:9).

Vapaaehtoiseksi voi ryhtyä jokainen, jolla on halu antaa omaa aikaansa ja osaamistaan yhteiseen toimintaan. Pääperiaate vapaaehtoistoiminnassa on, että se ei edellytä erityisosaamista. Omaan itsenään oleminen riittää. Vapaaehtoistyön perustehtävien tulee olla myös sosiaalialan järjestöissä luonteeltaan sen kaltaisia, että niihin ei sisältyisi ammatillisuuden vaatimusta ja että ne soveltuisivat toteutettavaksi vapaaehtoistyön voimin (Mykkänen-Hänninen 2007:5). Vapaaehtoistoiminta antaa parhaimmillaan tekijälleen elämyksiä, sosiaalisia suhteita, mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen, onnistumisen kokemuksia ja tunteen omasta tarpeellisuudesta, sekä merkitystä ja sisältöä elämään (sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry).

Vapaaehtoistoimintaa tehdään aina jossain kontekstissa. Toiminnan paikkana voi olla yksilön lähipiiri, kuten naapurusto tai sukulaisuus. Kontekstina voi olla laajempi yhteisö, kuten seurakunta, kaupunginosa, kunta tai yhdistys. Henkisenä viitekehyksenä voi olla myös valtakunnallinen yhteisö tai tapahtuma, vaikka vapaaehtoistoimintaa tehdäänkin paikkasidonnaisesti. Tällaisesta tilanteesta on esimerkkinä valtakunnallisen järjestön tapahtuma tai valtakunnallisen uskonnollisen yhteisön kesäjuhla. Vapaaehtoistoiminnan henkinen konteksti voi ulottua myös globaalille tasolle. Esimerkiksi Unicefin vapaaehtoisten keräys Aasian katastrofien uhreille hyödytti kansainvälisen yhteisön toimintaa toisella puolella maapalloa (Harju 2005:58).

Vapaaehtoistoiminta on itseisarvoista toimintaa. Se on arvokasta riippumatta siitä, voidaanko sen avulla saavuttaa joitakin muita hyötyjä. Jokaisella on oikeus vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistyö on maallikkoauttamista, jossa yksilö sitoutuu vapaasta tahdosta toimintaan, josta tulee selviytyä tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin (Mykkänen-Hänninen 2007:5). Ihmisillä on tarve toimia, tarve kuulua johonkin ryhmään ja tarve mielekkääseen tekemiseen. On olemassa myös vapaaehtoistoiminnan muotoja, joihin joudutaan valitsemaan vapaaehtoisia (esim. kriisipuhelimen päivystäjät tai tukihenkilöt), mutta kaikille halukkaille tulisi luoda heille sopivia vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia (Hakkarainen & Syrjänen 2004:14).

Yeung määrittelee vapaaehtoistoiminnan perinteisesti kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Vapaaehtoistoimija nähdään yhteistyökump-

panina, jonka tulee olla vaitiolovelvollinen, puolueeton ja vastuuntuntoinen sekä saada toimintaansa tukea ja rohkaisua. Sanasta vapaaehtoistoiminta tulee useimmille spontaanisti mieleen jokin kohde tai järjestö. Lisäksi vapaaehtoisuus yhdistetään auttamiseen, hyväntekeväisyyteen, palkattomuuteen sekä hyväksi koettuun asiaan (Yeung 2002:11,17).

Suomalaiset ymmärtävät vapaaehtoistoiminnan hyvin laajasti. Talkoot, naapurapu ja urheiluseurojen vapaaehtoisuus sisältyvät kansalaisten mielikuviiin ja ymmärrykseen vapaaehtoistoiminnasta. Suomalaisten mielikuvien perusteella vapaaehtoistoiminta luokiteltiin seuraavasti: sosiaali- ja terveysalan vapaaehtois-toiminta, lapsi- ja nuorisotyö, ryhmä - ja järjestötoiminta, urheilutoiminta, kristillinen toiminta sekä avustustoiminta ja luonnonsuojelu (Hakkarainen 2004: 13-14).

Käsite vapaaehtoistyö painottaa yksilön toimintaa. Yksilö tekee oman vapaan tahdon ratkaisunsa toiminnastaan. Yksilötoiminta tapahtuu kuitenkin organisoitu-na, eli se liittyy yksilön toimintaa laajempaan organisoituun intentionaaliseen toimintaan. Usein käsite vapaaehtoistyö ymmärretään yksilöiden tai ryhmien konkreettiseksi toiminnaksi ja vapaaehtoistoiminta tätä toimintaa organisoivien järjestöjen toiminnaksi. Käsittelemme työssämme näitä kahta käsitettä synonyymeina (Koskiaho 2001:16).

### 3.2 Sosiaali- ja terveysjärjestöt

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat yleishyödyllisiä yhteisöjä, jotka toimivat julkisen ja yksityisen sektorin välissä ns. kolmannella sektorilla. Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat osa kansalaisyhteiskuntaa. Oikeudelliselta muodoltaan sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat yhdistyksiä tai säätiöitä ja niiden toimintaa säätelee yhdistyslaki ja säätiölaki. Sosiaali- ja terveysjärjestöt rahoittavat toimintaansa varainhankinnalla, julkisilla avustuksilla ja palveluiden myynnillä. Toiminnan tärkein rahoittaja on Raha- automaattiyhdistys. Sosiaali- ja terveysjärjestöt mm. välittävät ja tuottavat tietoa, organisoivat vapaaehtoistoimintaa ja vertaistukea, kehittävät ja tuottavat sosiaali- ja terveyspalveluita ja tekevät kansainvälistä yhteistyötä. (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry)

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskeisempiä tehtäväalueita ovat jäsenistön edunvalvonta, vertaistoiminnan sekä vapaaehtoistoiminnan mahdollistaminen, asiantuntijuus eli tutkimus- ja kehittämistoiminta, hyvinvointipalvelujen tuottaminen sekä kansainvälinen toiminta ja yhteistyö. Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat siis syntyneet aktiivisten kansalaisten aloitteesta. Heidän intressinään on ollut yhdessä toimien tukea ja auttaa itseään sekä muita kansalaisia, jotka ovat olleet sa-



manlaisessa tilanteessa. Tätä toimintaa varten on liitytty yhteen ja perustettu järjestö, jolla on usein myös jäsenistönsä intressien mukainen edunvalvontatehtävä (Dufva 2003:17).

Järjestötoiminnan syntyminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistoimijoiden aktiivisuuteen. Vanhimmat sosiaali- ja terveysalan järjestöt on perustettu Suomessa 1800-luvun loppupuolella. Järjestöjen määrä on ollut kasvussa, ja uusia yhdistyksiä perustetaan jatkuvasti. Esimerkkejä vanhimmista ja nuorimmista sosiaali- ja terveysalanjärjestöistä ovat mm. Suomen Punainen Risti (perustettu 1877), Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö(1889), Barnvårdsföreningen i Finland rf.(1893), Kuurojen liitto ry.(1905), Suomen Setlementtiliitto ry.(1918), Suomen Migreeniyhdistys ry.(1995), Suomen Selkäliitto ry.(1988), Pesäpuu ry.(1998) sekä Omaiset mielenterveystyön tukena Keskusliitto ry.(1991) (Dufva 2003:17).

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen tavoitteena on tuoda esiin eri ihmisryhmien tarpeita ja vaikuttaa sen puolesta, että yhteiskunta huomioisi eri ihmisryhmät. Järjestöjen tavoitteena on kaikin tavoin työskennellä kasvavaa eriarvoistumista vastaan. Sosiaali- ja terveysjärjestöt tarjoavat vapaaehtoisille monipuolisia osallistumisen ja kanssaihminen tukemisen mahdollisuuksia. Järjestöissä on myös erillisiä kursseja, joissa perehdytetään uudet vapaaehtoiset mukaan toimintaan (Dufva 2003: 18, 26).

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan piirissä arvioidaan olevan noin 180 000 vapaaehtoista. Järjestöön liittymisen takana voi olla kokemus vertaisuudesta ko. järjestön jäsenistön kanssa. Näin on usein henkilön liittyessä esimerkiksi potilas- tai vammajärjestöön. Palkkatyö, vapaaehtoistoiminta, ammatillinen osaaminen ja vertaisuus muodostavat järjestöjen toiminnassa monimuotoisia liitoksia. Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysjärjestöjen palveluksessa on noin 32 500 palkattua työntekijää ja järjestöjen osaaminen perustuu jäsenistön kokemustiedon lisäksi mitä suurimmassa määrin myös ammatilliseen tietoon. Vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen organisoiminen on osa järjestöjen ammatillista erityisosaamista. Järjestöt luovat vapaaehtoistoiminnalle mahdollisuuksia ohjaamalla toimintaa, kouluttamalla vapaaehtoisia ja järjestämällä vapaaehtoisille virkistystoimintaa. Samalla tavoin järjestöt mahdollistavat myös vertaistuen toteutumisen. Tähän tarvitaan palkattua henkilöstöä, jolla on ammatillista erityisosaamista vapaaehtoistoiminnasta ja vertaistuesta ja niiden ohjaamisesta. (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteisöyhdistys YTY ry. 2004)

### 3.3 Hoiva

Hoiva käsite on ytimekäs ja lyhyt sana, johon liitetään monenlaisia mielikuvia ja tunnelatauksia. Sitä ei kuitenkaan ole kovin helppo määritellä, eikä sillä myöskään ole vakiintunutta tietoteoreettista perustaa kuin vaikkapa hoidon käsitteellä on hoito- ja lääketieteessä. Koska tämä käsite on hyvin laaja-alainen, asettaa se epäselvyyttä suhteessa lähikäsitteisiin ja hoivaa lähellä oleviin toimintoihin. Laaja-alaisuus näkyy siinä, että hoivaa annetaan yhtä lailla pienille lapsille, apua tarvitseville aikuisille ja etenkin vanhoille ihmisille. Hoiva sisältää muun muassa äidinhoivan sekä puolisoahoivan ja voi olla luonteeltaan fyysistä, psyykkistä tai toisen tarpeista huolehtimista ruumiillista työtä tai läsnäoloa (Majanen 2011:6).

Hoivan on työtä, joka voi olla sekä palkallista että palkatonta. Hoiva määrittää sosiaalisia suhteita ja inhimillistä kanssakäymistä, jota yleensä sävyttävät hyvin positiiviset tunteet. Hoivaamista tehdään rakkaudesta ja velvollisuudesta, usein hyvin sitoutuneesti ja hoivattavan tarpeita kuunnellen. Hoivan maailma on yleisesti ottaen hyvin universaali, sillä aina ja kaikissa yhteiskunnissa osa yhteisön jäsenistä tarvitsee huolenpitoa (Majanen 2011:6-7).

Hoivan juuret ovat arkielämässä, ”yksityisessä” tapahtuneessa auttamisessa ja tiedossa ja perinteessä. Hoivan sisältöä ovat sekä ruumiillinen tekeminen (ja ruumiillisen avun vastaanottaminen) sekä suhde toiseen ihmiseen, apua tarvitsevaan (ja apua antavaan), yhdessä ja erikseen (Tedre 2000:522). Hoiva määritellään työksi, joka voi olla palkattua tai palkatonta ja johon sisältyy psykologista, emotionaalista ja fyysistä huolenpitoa niistä, jotka eivät selviydy omin avuin. Hoivan käsitteeseen sisältyy avun tarvetta, kykenemättömyyttä, voimattomuutta, riippuvaisuutta tai osaamattomuutta (Aarva 2009:38-39).

Hoivassa on kyse apua tarvitsevien auttamisesta silloin, kun he eivät syystä tai toisesta itse kohtuudella kykene tekemään asioita. Palvelun ja hoivan raja sekä hoidon ja hoivan raja on hyvin horjuva, epäselvä ja muuttuva. Hoiva-käsitteellä tehdään eroa hoito-sanaan sen ammatillista osaamista ja professionaalista asemaa korostavassa merkityksessä. Käsitteiden käyttö on myös osa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä julkisten ja markkinoiden välillä käytävää määrittelykamppailua, jossa haetaan rajoja eri palveluntuottajien sekä avun ja tuen välillä (Majanen 2011:7-8). Hoivan ja hoidon keskeisin ero on, että hoitoa toteutetaan lääketieteellisesti osoitettujen sairausongelmien ratkaisemiseksi. Lisäksi hoivan luonteeseen kuuluu että se on tuloksetonta siinä mielessä, että sen tarkoituksena

on arkielämänsujuvuuden turvaaminen ilman sen kummempia tavoitteita (Aarva 2009: 38).

### 3.4 Hoitotyö

Käsitteellä hoitotyö ymmärretään kaikkea sitä työtä, jota sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään tietyn ammattikoulutuksen pohjalta. Toiminnan tavoitteena on potilaana tai asiakkaana olevan ihmisen hyvinvoinnin edistäminen. Käsitteitä hoitotyön tekijä ja hoitaja käytetään rinnakkain, kun tarkoitetaan sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, erikoissairaanhoitajia ja perushoitajia (Kalkas & Sarvimäki 1996:76). Hoitotyö on osa sosiaali- ja terveystalouden toimintaa. Sosiaali- ja terveystalouden ala on laaja ja monipuolinen yhteiskunnan toiminta- ja palvelujärjestelmä, jonka tavoitteena on ihmisen ja hänen elinympäristönsä ja hyvinvoinnin turvallisuuden takaaminen (Kassara ym. 2005: 10-11).

Hoitotyö on perinteisesti yhdistetty sairaiden hoitamiseen. Hoitaja on tehnyt potilaalle erilaisia toimenpiteitä ja huolehtinut potilaan päivittäisistä toiminnoista sekä lievittänyt potilaan kärsimystä. Vähitellen terveyden edistäminen ja sairauksien ehkäiseminen on havaittu tärkeäksi osaksi hoitotyössä. Nykykäsityksen mukaan hoitotyö ei koske pelkästään sairaita vaan hoitajat ovat kiinnostuneet myös yksilön, ryhmän tai yhteisön terveydestä osana hyvinvointia ja sen edistämistä (Anttila ym. 2011: 39-40).

Hoitotyö on vuorovaikutusta palvelujen käyttäjän ja hoitajan välillä. Vuorovaikutus lähtee aina palvelujen tarvitsijasta, yksilöstä, perheestä tai yhteisöstä. Hoitotyö on aina yhteistyötä potilaan kanssa ja siinä tuetaan mahdollisimman paljon potilaalla olevia voimavaroja. Potilaan itsetunnon ja toimintakyvyn kannalta on hyvä, että hän osallistuu mahdollisimman paljon hoitoonsa (Anttila ym. 2011: 40). Kansallisesti hoitotyön tehtävä yhteiskunnassa on terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, sairauksien ehkäiseminen, sairastuneen ihmisen hoitaminen ja parantaminen, kärsimyksen lievittäminen, kuntoutuksen edistäminen ja kuolevan auttaminen (Kassara ym. 2005: 10-11).

Hoitotyön keskeisimmät ominaisuudet ovat hoiva ja huolenpito. Hoivalla tarkoitetaan avoimuutta, rehellistä kiinnostusta potilaasta sekä ihmisenä, että potilaana, moraalista vastuuta, läsnäoloa ja rohkeutta toimia ammatin edellyttämällä tavalla. Huolenpito on toisen ihmisen kunnioittamista, huomioon ottamista, valvontaa, pitämistä ja hyväksymistä. Huolenpito hoitotyössä liittyy toimintaan, jossa ihmisiä autetaan silloin, kun he tarvitsevat apua tai ovat pyytäneet sitä (Kassara ym. 2005:11).

Hoitaminen kohdistuu toiseen ihmiseen ja tavoittelee tämän hyvän saavuttamista. Toiminta on tietoista, vastuullista ja se perustuu tosiasioita huomioivaan harkintaan. Toiseksi hoitamisessa on kyse teon etiikasta. Periaatteet todentuvat ja ne testataan käytännössä eli hoitamisen etiikka on praktista. Hoitamisen etiikassa tarvitaan myös yhteisiä sopimuksia, jotka perustuvat objektiivisiin ja universaaleihin näkemyksiin hyvästä ja sen toteutumisesta. Kolmanneksi hoitajan moraalien perustana voidaan pitää autenttista valintaa ja vapautta. Hoitajan asettautuminen hoitamiseen on hänen vapaaehtoinen valintansa ja perustuu vapauteen. Se tarkoittaa sitä, että hoitaminen on autonomista. Tuossa tilanteessa hänen toimintaansa ei ohjaa pelko tai oman edun tavoittelu (Haho 2006: 170).

Hoitamisessa, sen moraaliosassa, autonomiosassa ja universaaliosassa mielessä, ei kyseenalaisteta potilaan oikeutta hoitoon, vaikka ympäröivä kulttuuri esittäisikin sille rajoitteita ja vaatimuksia. Hoitamista ilmaisevat teoreettiset väittämät ovat evaluatiivisia arvostelmia, jotka katsoo kaikkia kulttuureja koskeviksi arvoväitteiksi. Hoitaminen on sinänsä eettistä. Se tarkoittaa sitä, että hoitamisen funktio on potilaan hyvä. Moraaliosuus taas on yksi hoitamisen väittämien ominaisuus. Hoitamista voidaan ilmaista moraaliperiaatteina, jotka ohjaavat toimintaa. Hoitaminen on siis eettistä eli sinänsä hyvää ja hyvää tuottavaa (Haho 2006: 172-173).

Historialliset hoitotyön määritelmät voidaan mukaan jakaa neljään ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat määritelmät, jotka kuvaavat hoitajan velvollisuuksia. Hoitotyö nähdään palvelutehtävänä, jossa hoitaja toteuttaa lääkärin suunnittelemaa hoitoa, tämä edellyttää hoitajan kuuliaisuutta lääkärin kohtaan ja auttamista pidetään keskeisenä potilaaseen kohdistuvana tehtävänä (Kalkas & Sarvimäki 1996:76).

Erityisesti koulutuksen suunnittelun yhteydessä on etsitty joitakin hoitotyölle tunnusomaisia piirteitä ja taitoja, jotka voisivat olla koulutuksen sisältönä ja perusteluna. Tämä on toinen tapa määritellä hoitotyö. Tällöin hoitotyö nähdään usein perusteiltaan epäitsekäänä, altruistisena toimintana, jonka motiivina on kristillinen rakkaus tai yleisinhimillinen lähimmäisenrakkaus (Kalkas & Sarvimäki 1996:78)

Kolmannen ryhmän hoitotyön määritelmiä muodostavat määritelmät, joissa kuvataan hoitajan ja potilaan välistä suhdetta siten, että siinä tulee esiin suhteen merkitys potilaalle. Tähän ryhmään kuuluvat näkemykset hoitajasta potilaan omatoimisuutta ja itsehoitoa tukevana henkilönä, näkemykset potilaasta autonomiosana ja ainutkertaisena yksilönä hoitosuhteessa, näkemykset hoitajasta ammatillisena asiantuntijana, jonka palveluja potilaat ja asiakkaat käyttävät. Tähän ryhmään kuuluvat myös monet potilaiden oikeuksia ja ihmisarvoa hoitosuh-

teessa painottavat hoitotyön määritelmät sekä määritelmät, joissa hoitotyöntekijä nähdään potilaan ”edustajana” terveydenhuollossa (Kalkas & Sarvimäki 1996:79).

Kaikki edellä kuvatut tavat määritellä hoitotyötä ovat edelleen mahdollisia ja tarpeellisia. Mikään niistä ei yksinään riitä kuvaamaan hoitotyötä käytännöllisenä toimintana koko laajuudessaan. Erilaiset määritelmät heijastavat käytännön toiminnan eri ilmenemismuotoja, erilaisia näkökulmia todellisuuteen ja eettisten kysymysten lähtökohtia. Määritelmät hoitotyön päämääränä olevasta ihmisen hyvän voinnin ja terveyden edistämisen perusteista vaihtelevat. Ne kertovat erilaisista laajoista terveyden määritelmistä aina yksilölliseen hyvinvointiin ja turvallisuudentunteen lisäämiseen ja kärsimyksen lievittämiseen. Tärkeätä on tässä yhteydessä havaita, että lähtökohdan tiedostaminen on välttämätöntä, jotta eettisiä ongelmia voitaisiin havaita sekä niiden ratkaisuja jollakin tavalla perustella. Nämä laajat päämäärät voivat käytännössä olla ilmaistuja esimerkiksi jonkinlaisena ihmiskäsityksiä tai hoidon periaatteena. (Kalkas & Sarvimäki 1996:79).

### 3.5 Rooli

Roolit voivat olla virallisesti asetettuja, kuten toimitusjohtajan, sairaanhoitajan, palomiehen ja urheiluseuran puheenjohtajan roolit. Ne voivat myös syntyä epävirallisesti muiden ihmisten asettamina (Laine 2005: 189-191). Rooli voi olla väistämätön, biologinen, kuten isän, kuopuksen tai naisen ja miehen rooli. Monet biologiset roolit, kuten äidinrooli, edellyttävät vastinroolia- ilman lasta ei ole äidinkään roolia. Äidin rooli on myös pysyvä. Siitä ei pääse koskaan (Vilkko-Riihelä 1999:653).

Suuri osa rooleistamme on muuttuvia ja tilapäisiä, isännän rooli päättyy viimeisen juhlijän poistuttua. Opettajat, kasvattajat, lääkärit, papit sekä monet ihmishuolekavissa toimivat noudattavat roolinsa mukaisia tehtäviä ja vastaavat rooliodotuksiin usein vapaa-aikanaankin (Vilkko-Riihelä 1999:653). Ihminen saattaa myös itse ottaa itselleen jonkin roolin. Kokenut työntekijä voi katsoa, että hänen tehtävänä on neuvoa tai valvoa uusia työntekijöitä tai hän haluaa valvoa arvokkaiden perinteiden noudattamista. Tällaiset epäviralliset roolit liittyvät usein ihmisten persoonallisuuspiirteisiin (Laine 2005: 189-191).

Rooli syntyy aseman myötä ja edellyttää että kyseinen roolin haltija käyttäytyy statukseen liittyvien odotusten mukaan. Erityisesti virallisissa rooleissa normatiiviset odotukset ovat usein hyvin voimakkaita. Roolinhaltijalta odotetaan velvollisuuksien täyttämistä ja asemansa mukaista käyttäytymistä. Niinpä valtion ja kunnan viranhaltijoilta edellytetään mm. lakien, asetusten ja erilaisten määräys-

ten noudattamista. Poikkeaminen näistä aiheuttaa yleensä rankaisemisen. Roolinhaltijan asema määrittelee usein velvollisuuksien lisäksi myös hänen oikeutensa ja valtansa muihin. Onkin huomattava, että roolit ovat aina jossakin suhteessa nimenomaan muihin ihmisiin. (Laine 2005: 190-191).

Ihminen voi kokea rooliristiriitoja, koska eri tahot liittävät hänen asemaansa ja roolinsa erilaisia odotuksia. Sairaanhoidaja voi kokea erilaisia paineita eri suunnilta: potilaat odottavat kuuntelemista ja myötätuntoa, muut hoitajat mahdollisimman nopeaa tehtävistä suoriutumista, lääkärit potilaiden oireiden tarkkailua ja osastonhoitaja selkeää ja monipuolista raportointia. Kun ihmiset tavallisesti kuuluvat monenlaisiin ryhmiin, heillä on samanaikaisesti myös monenlaisia rooleja, joihin eri ihmiset liittävät erilaisia odotuksia. Samaan aikaan toisistaan poikkeavat aviomiehen, isän tai opettajan roolit edellyttävät vastaamista vaimon, lasten, oppilaiden ja ystävien odotuksiin. Kun kaikkia rooleja ei pysty noudattamaan, syntyy ristikkäispaineita ja rooliristiriitoja. Ristiriidat voivat myös johtua siitä, että ihmiset itse omaksuvat rooleja, joita muut eivät halua hyväksyä. Joskus muut ihmiset voivat antaa jollekin henkilölle roolin, jota tämä itse ei halua vastaanottaa (Laine 2005: 189 -191).

Jokaisella ryhmän jäsenellä on oma sosiaalinen asema eli status. Sen osoittamiseksi voidaan käyttää erilaisia statussymboleita, esimerkiksi vaatteita ja arvomerkkejä. Sosiaalinen asema ja sen myötä yksilöön kohdistuvat odotukset muodostavat hänen roolinsa ryhmässä. Rooli säätelee yksilön käyttäytymistä eri tilanteissa. Osa rooleista on annettuja eli sellaisia, joiden valintaan yksilö ei voi juuri vaikuttaa, kuten ikään, sukupuoleen tai sukulaissuhteisiin liittyvät roolit. Toiset roolit ovat taas saavutettuja, esimerkiksi työpaikan työntekijöiden roolit. Yksilöllä on usein monia rooleja, eikä niitä ole aina helppoja sovittaa yhteen. Nuori voi toimia varsin erilaisissa rooleissa perheenjäsenenä, kouluyhteisössä, kesätyöpaikassa ja harrastusten parissa (Eronen ym. 2005:90).

### 3.6 Altruismi

Altruismi on toisen huomioon ottavaa käyttäytymistä. Altruismi on siis ennen kaikkea tekoja: auttamiseen liittyviä yksittäisiä tekoja ja sosiaalista (kollektiivista) toimintaa. ”Altruismi on toimintaa toisen tai toisten ihmisten puolesta, jossa toiminnassa toisten hyvinvointi on perimmäinen tavoite. Altruisti on henkilö, joka auttaa muita ihmisiä pyyteettömästi. Hän tekee niin omasta tahdostaan ilman oman edun tavoittelua ja ilman odotusta vastavuoroisesta avusta (Hyytinen: 2009). Altruismi aiheuttaa yleensä, muttei aina, kustannuksia tekijälleen ja hyötyä vastaanottajalleen. Se on usein toimintaa, jossa toimija tavoitteellisesti pyrkii autettavan

hyvään”. Määritelmän ydin on aito toisen hyvinvoinnin huomioiminen (Pessi & Oravasaari 2011:72).

Vapaaehtoisuuteen perustuva altruismi on voimavara, johon ihmisiä ei voi pakottaa. Sen määrään voidaan kuitenkin vaikuttaa yhteiskunnallisilla rakenteilla. Altruistiseen käyttäytymiseen ja toimintaan voidaan myös kasvattaa ja kouluttaa. Ihmisiä voidaan kannustaa auttamaan toisiaan luomalla sopivia organisaatioita ja toimintamalleja. Julkinen valta voi luoda ja vahvistaa hyvinvointivaltion kansalaisyhteiskuntaperustaa tukemalla altruismiin kasvattavia, oikeudenmukaiseksi koettuja ja lähimmäisyyden arvoa edistäviä institutionaalisia rakenteita. Yhteiskunta, jossa vallitsee tasa-arvo ja jossa kansalaisten perustarpeet on tyydytetty, ruokkii keskinäistä auttamisen ilmapiiriä ja vahvistaa luottamusta. Sitä voidaan kutsua myös sosiaalisesti pääomaksi (Pessi & Saari 2006).

Etiikassa altruismi on oppi, jonka mukaan teon moraalisuus määritellään sen mukaan, tuottaako se hyvää muille. Altruismi on egoismin vastakohta. Altruismi ei sinänsä määrittele sitä, millainen teko tuottaa toisille hyvää. Hyvällä voidaan tarkoittaa mielihyvän lisäämistä ja kivun vähentämistä. Toisaalta hyvä teko voidaan määritellä sellaiseksi, joka tuottaa myös muille onnellisuutta. Altruismi on seurausetiikan haara, sillä siinä arvioidaan tekojen seurauksia vaikuttimien sijaan. Altruismi voidaan liittää aatteeseen, jonka mukaan ryhmän etu tulee ennen yksilöä, kun vastaavasti egoismi liitetään individualismiin(nkot.org).

### 3.7 Motivaatio

Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta ”movere”, joka merkitsee sanaa ”liikkua” (eng. to move). Myöhemmin termiä on kuitenkin laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää (Leppäkoski 2006:16). Motivaatio jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Vapaaehtoistyöntekijät näyttävät olevan usein sisäisesti motivoituneita; tyytyväisyys tulee itse tekemisestä ja sen tuottamasta ilosta, ei niinkään ulkoisista palkkioista. Sisäiset motivaatiotekijät liittyvät itsensä toteuttamiseen, kehittämiseen ja pätemisen tarpeisiin. Sisäisesti motivoituneella on halu oppia uutta, kehittyä tehtävässään ja tehdä jotakin merkittävää. Sisäiset motiivit ovat tehokkaita ja kestäviä. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat palkka, kannustus, palaute, ulkopuolinen tuki ja osallistumismahdollisuudet. Niiden vaikutus on lyhytaikaisempi, siitä syystä esimerkiksi palautetta on muistettava antaa jatkuvasti (Laimio & Välimäki 2011:22).

Motivaatio-ilmiotä luonnehditaan kolmella ominaisuudella: vireydellä, suunnalla sekä systeemiorientoitumisella. Vireys viittaa aktiivisuuteen, ahkeruuteen ja tietynlaiseen energiavoimaan, joka ”ajaa” yksilöä käyttäytymään tietyllä tavalla. Suunta viittaa käyttäytymisen suuntautuneisuuteen jotakin kohti, päämääräsuuntautuneisuuteen. Systeemiorientoituminen tar-

koittaa ympäristössä olevia voimia, jotka joko ruokkivat palauteprosessin kautta yksilön vireyttä ja suuntaa tai saavat hänet luopumaan toimintansa suunnasta (Ala-Ruona & Nikander 2003:7).

Motiivien tunnistaminen ei ole helppoa eikä ihminen ole edes tietoinen kaikista motiiveistaan. Vapaaehtoistoiminnassa motiivien tunnistamisella on merkitystä tehtävän valintaan, ohjaukseen ja tukeen sekä palkitsemiseen. Kun vapaaehtoinen tunnistaa omat motiivinsa, edistää se hänen sitoutumistaan toimintaan. (Laimio & Välimäki 2011:20-22). Tärkein suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita: 41 % vapaaehtoisista kokee näin. Muut motiivit ovat huomattavasti vähäisempiä. Niiden joukosta erottuvat kuitenkin halu käyttää vapaa-aikaa johonkin hyödylliseen toimintaan sekä tarve säännölliseen päiväohjelmaan. Naisten motiiveissa korostuvat auttamishalu, into oppia uusia asioita ja toive uusiin ihmisiin tutustumisesta. Miehiä puolestaan innostaa erityisesti ystävien ja tuttavien vaikutus, halu käyttää ylimääräinen vapaa-aika hyödylliseen tekemiseen sekä tunne kansalaisvelvollisuudesta. Maaseudulla vapaaehtoistoimintaan motivoitutaan mm. kansalaisvelvollisuuden tunteesta, suurissa kaupungeissa taas yleisemmin auttamishalusta. Moniin Euroopan maihin verrattuna suomalaisten vapaaehtoistoiminnan motiivit ovat altruistisempia, pyyteettömään lähimmäisenrakkauteen perustuvia (Yeung 2002).

Tärkeä motiivi on myös elämään tulleen tyhjän tilan täyttäminen. On jääty eläkkeelle, työaika lyhennetty, lapset lähteneet kotoa tai jouduttu työttömäksi. Tyhjän tilan täyttämistä on myös se, että oma ansiotyö ei anna sellaista haastetta, johon olisi valmiuksia, halutaan katsoa elämää syvemältä. Tärkeiksi motiiveiksi nousevat myös aiemmat kokemukset kuuntelemisesta ja ihmisen lähellä olemisesta. Tällaista työtä oli tehty esimerkiksi koulun opettajanhuoneessa, ravintolassa, suhteessa naapureihin, SPR:n toiminnassa, vammaisjärjestöissä. Auttamistyö oli tuttua. Ihmisen lähellä oleminen oli tavallaan elämänalli, johon oli totuttu ja osattiin tehdä (Lahtinen 2003: 20-21).

Motiivit hakeutua vapaaehtoistoimintaan ovat vaihtelevia ja yksilöllisiä ja omaan elämäntilanteeseen liittyviä. Motiiveille on yhteistä yksilöllinen altruismi ja toiminnan vastavuoroisuuden korostuminen. Vapaaehtoistyön merkitystä haastattelujen elämässä korosti se, että siihen käytetään melko paljon aikaa elämässä, toiminta koetaan mielekkäänä, ja siihen on hakeuduttu elämänmuutoksen yhteydessä. Kysyttäessä ideoita toiminnan kehittämiseen vapaaehtoiset toivoivat, että vapaaehtoistoiminnan organisointia voitaisiin kehittää yhtenäisemmäksi, jolloin avun tarjonta ja kysyntä kohtaisivat paremmin. (Tala 2005).

Myös Saksassa on tutkittu vapaaehtoistyöhön osallistumisen motiiveja. Tärkeimmiksi esille nousseet motiivit olivat hedonistisia (esim. työn hauskuus), sosiaaliset kontaktit ja hyvinvoin-



ti. Pelkät puhtaat altruistiset motiivit eivät siis enää aja vapaaehtoistyöhön. Sen sijaan vapaaehtoistyöntekijät usein odottavat jotakin tuottoa työstään, kuten hauskuutta, seuraa sekä itsensä toteuttamista (Ein Handbuch für das Ehrenamts-Management 2011).

Sveitsin punaisenristin sivuilla mainittiin vapaaehtoisten halu saada työstään jotain takaisin. Suhde ei ole yksinkertaisesti auttaja-avunsaaja. Vapaaehtoistyö on dialogi-toverisuhde. Moni vapaaehtoinen toivoo tekevänsä vapaa-ajallaan jotain merkityksellistä. Muiden auttaminen on keskeinen motivaation lähde. Altruistiset motiivit eivät kuitenkaan ole pelkästään syy lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Erityisen tärkeää on kontakti muihin ihmisiin. Keskustelut, näköpiiriin laajentaminen, elämän realiteetteihin tutustuminen ja uusien kokemusten saaminen koetaan tärkeiksi. Tärkeimmäksi nousi kuitenkin ilo. Vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä koska se on hauskaa (Schweizerisches Rotes Kreuz 2007).

Yhdysvaltalaisen Ellisin mukaan on ihmisiä, jotka saattavat olla kiusaantuneita, kun keskustellaan miten vapaaehtoinen ”hyötyy” vapaaehtoistoiminnasta. Pitkään vapaaehtoistoiminta on nähty hyväntekeväisyytensä, joka on perustunut altruismiin ja epäitsekkyteen. Muiden auttamisen halu on edelleen tärkeintä, mutta se ei sulje pois muita motivaation lähteitä. Sen sijaan, että ajattelisi vapaaehtoistyön olevan asia jota teet ihmisille, jotka sitä tarvitsevat, ajattele sitä vaihtokauppana. Vapaaehtoistyöntekijät ovat luetelleet mm. seuraavat motivaatiot lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan; tuntee itsensä tarpeelliseksi, jakaa taitoja, saada kseen kiitosta, oppiakseen jotain uutta, pysyä aktiivisena, saada kseen uusia ystäviä, tehdä kseen vaikutuksen, tunteakseen ylpeyttä itsestään, hauskuuden vuoksi sekä uskonnollisista syistä (Ellis:2005).

#### 4 TUTKIMUSTULOKSET

Valitsimme opinnäytetyöhömmme kolme tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys on: *Miten vapaaehtoistyö on organisoitu Suomessa?* Valitsimme tämän ensimmäiseksi tutkimuskysymykseksi, koska halusimme lisää tietoa eri organisaatioista ja järjestöistä, jotka ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa. Halusimme selvittää onko vapaaehtoistoiminta organisoitua ja mitä se käytännössä tarkoittaa? Onko vapaaehtoistoimintaan hakeutuminen tehty helpoksi? Missä vapaaehtoistyön osa-alueilla toiminta on organisoitu hyvin ja missä olisi kehittämistä?

Toinen tutkimuskysymyksemme on: *Mikä on vapaaehtoisen rooli sosiaali- ja terveysalalla?* Valitsimme, koska vapaaehtoisia toimii paljon hoitoalalla esim. sairaaloissa, hoivakodeissa ja vanhusten parissa. Halusimme selvittää mm. missä

tehtävissä vapaaehtoiset toimivat? kuinka paljon he tekevät hoivatyötä ja kuinka paljon vastuuta vapaaehtoiselle voidaan antaa?

Kolmas tutkimuskysymys on: *Mikä auttaa vapaaehtoisia jaksamaan?* jaksamista halusimme tutkia, koska olemme oman kokemuksen kautta huomanneet, kuinka tärkeää mm. hyvä perehdytys, kannustaminen, yhteistyö ja koulutus vapaaehtois-työntekijälle ovat. Käsittelemme tutkimuskysymystä pääosin työohjauksen näkökulmasta.

#### 4.1 Miten vapaaehtoistyö on organisoitu Suomessa?

Vapaaehtoistyön tekemisestä tulee yhä helpompaa. Näin lupasivat eri puolueiden kansanedustajat eduskunnassa järjestetyssä tilaisuudessa, jossa eduskuntaryhmien kansanedustajat vastaanottivat yli 40 järjestön ja yhteisön vetoomuksen vapaaehtoistoiminnan huomioimisesta seuraavassa hallitusohjelmassa. Vapaaehtoistoiminnan edellytysten parantaminen edellyttää parannuksia vapaaehtoisten koulutukseen, ohjaukseen, tukemiseen ja motivointiin, toiminnan koordinaation ja rakenteiden kehittämistä sekä lainsäädännöllisiä muutoksia. (kansanvalta.fi).

Vapaaehtoistoimintaa organisoidaan monella tavalla. Näitä tahoja ovat mm. suuret valtakunnalliset/kansainväliset järjestöt, pienet valtakunnalliset järjestöt, pienet paikalliset yhdistykset, järjestöyhteistyö, vapaaehtoistoiminnan keskuksia, julkinen palvelujärjestelmä, vapaaehtoistoiminta ja vapaa kansalaistoiminta (Laimio & Välimäki 2011: 14-15). Kirkon vapaaehtoistyössä toimii yhteensä noin 200 000 ihmistä. Vapaaehtoisia toimii kirkon eri työaloilla, kuten jumalanpalveluksissa (esim. ehtoollisavustajat, kolehdin kantajat), musiikkitoiminnassa (esim. kirkkokuorot), nuorisotyössä (esim. rippikoulujen isokset), lapsityössä (esim. pyhäkouluopettajat), sielunhoidossa (esim. palvelevan puhelimen päivystäjät), diakoniatyössä (esim. lähimmäispalvelu) ja hallinnossa (maallikkojäsenet). Vapaaehtoisia työntekijöitä toimii erityisesti diakoniatyön piirissä yli 20 000. Seurakunnat ja kansalaisjärjestöt ovat perustaneet vapaaehtoistyön keskuksia toiminnan kehittämiseksi. Palveleva puhelin on yksi kirkon vanhimista vapaaehtoistyön muodoista (kuopionseurakunnat.fi).

Vapaaehtoistyö on järjestötoiminnan ydintä, mutta sitä organisoidaan myös muulla tavoin ja se voi toteutua ilman erityistä organisointiakin. Suuret valtakunnalliset tai jopa kansainväliset järjestöt ja niiden toiminta ovat yleisesti tunnettuja ja näkyviä ja siitä syystä myös vapaaehtoiset osaavat hakeutua niihin mukaan. Järjestöjen pitkä historia, suuremmat resurssit ja näkyvämpi markkinointi edistävät niiden tunnettavuutta. Näillä järjestöillä on resursseja myös palkattuun ammatilliseen henkilöstöön, mikä varmistaa toiminnan pysyvyyttä. Vapaaehtoistoiminnan kannalta vaikeimmin johdettavia ovat pienet valtakunnalliset järjestöt, jotka taistelevat olemassaolostaan vaatimattomin resurssein harvalukuisen jäsenistönsä kanssa. Näillä

haasteilla on suora vaikutus myös koko toiminnan organisointiin. Niillä on usein alueellista toimintaa, mutta ei riittävästi resursseja toiminnan tukemiseen. Pienet paikalliset yhdistykset eivät sen sijaan tavoittele samaa näkyvyyttä ja vaikuttavuutta kuin valtakunnallisesti toimivat järjestöt, joten haasteetkin ovat pienempiä. Julkisella sektorilla kunnat tarjoavat myös vapaaehtoistoiminnan paikkoja (Laimio & Välimäki 2011: 14-15).

Vastuu vapaaehtoistyöntekijöille luovutetuista tehtävistä kuuluu toimintaa organisoiville järjestöille ja yhteisöille (Mykkänen - Hänninen 2007: 10). Pelkona vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on se, että jos lupaa tulla mukaan toimintaan, niin voi joutua tekemään sellaista, mistä ei pidä, tai tehtävien määrä ja niihin käytettävä aika ovat liian suuria omassa elämäntilanteessa. Selkeä kuva siitä, mitä minulta vapaaehtoisena odotetaan ja mitä minä voin odottaa taustaorganisaatiolta tekevät vapaaehtoistoinnasta helpommin lähestyttävän. Vapaaehtoisille tarjottavien tehtävien miettiminen etukäteen edesauttaa myös henkilöstön sitoutumista, poistaa turhia pelkoja ja uskomuksia roolisekamelskasta sekä tekee näkyväksi ammatillisen työn ja vapaaehtoistyön paljon puhutun rajapinnan (Laimio & Välimäki 2011: 28).

Myös rahoituspäätöksissä, joissa tuetaan vapaaehtoistyön ja vertaistuen käyttöä, tulee huomioida vapaaehtoistyön resurssien toteutettujen tehtävien laatu ja vaatimustaso. Vaikka rahoittaja suhtautuisi myönteisesti vapaaehtoistyön käyttöön, on kunkin järjestön itse mietittävä, haluaako se hyödyntää vapaaehtoistyön resursseja ja löytyykö organisaation sisältä tähän tarkoitukseen soveltuvaa toimintaa. Etenkin vaativissa sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, esimerkiksi kriisityössä, on vapaaehtoistyön käyttöä pohdittava kriittisesti sekä vapaaehtoistyöntekijän jaksamisen että asiakkaan hyvinvoinnin kannalta. On tärkeää, että vapaaehtoistyötä hyödyntävä järjestö tarjoaa riittävästi resursseja toiminnan organisointiin. Vapaaehtoistyön käyttömahdollisuudet on arvioitava huomioimalla myös sen sisältämät mahdolliset riskit. Rahoitusta hakiessaan organisaation on mietittävä, miten vapaaehtoistyötä käytännössä ylläpidetään (Mykkänen-Hänninen 2007:10-13).

Toimiva vapaaehtoistyö kaipa ympärilleen riittävän tiedon, osaamisen ja kantavat rakenteet. Toimenkuvien avulla voidaan rajata se, miten tehtävät ja vastualueet jakautuvat organisaatiossa vapaaehtoistyöntekijöiden ja ammattilaisten kesken. Toimenkuvien selkeys ja vastualueiden määrittäminen lisäävät organisaation työrauhaa. Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja kehittäminen edellyttävät tietoa ja ymmärrystä vapaaehtoistyön vahvuuksista ja haasteista. Kunkin järjestön on itse mietittävä onko vapaaehtoistyön resurssin hyödyntäminen organisaatiossa mahdollista. Löytyykö organisaation sisältä vapaaehtoistyöhön soveltuvia tehtäviä ja osaamista toiminnan organisointiin sekä riittävät rakenteet vapaaehtoistoiminnan ylläpitämiseen. (Mykkänen-Hänninen: puhumalla paras.fi).

Vapaaehtoistyötä tukevien rakenteiden luominen on yleensä ammattilaisten tehtävä. Tehtävän haasteena on kyky arvioida näiden rakenteiden, kuten vapaaehtoistyöntekijöiden koulu-

tuksen ja työnohjauksen sisältöjä. Ovatko koulutuksen ja työnohjauksen sisällöt vapaaehtoistoiminnan kannalta keskeisiä ja tarkoituksenmukaisia, vai rakentuvatko ne enemmän organisaation ammatillisen työtteen viitekehyksen varaan? (Mykkänen-Hänninen puhumalla paras.fi).

Ensimmäinen ja tärkein kysymys vapaaehtoistoimintaa organisoijalle on - miksi me haluamme toimintaamme vapaaehtoistyötä? Taloudellinen välttämättömyys ei yksin riitä perusteluksi. Lisäresurssien tarve on toki keskeinen osa vapaaehtoistoimintaa, mutta ainoana motiivina se on huono perusta laadukkaalle vapaaehtoistoiminnalle - olipa kysymyksessä julkinen, yksityinen tai kolmas sektori. Vapaaehtoistoiminnan laajemmat yhteiskunnalliset ja yksilölliset merkitykset tulisi huomioida jo toiminnan alkuvaiheessa (Laimio & Välimäki 2011:25).

Vapaaehtoistoiminnan vaikutuksia voidaan tarkastella vapaaehtoisen, taustaorganisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta. Merkityskeskustelun käyminen helpottaa myös ns. ”rajapintakeskustelua” ja lisää sitoutumista toimintaan omien motiivien tunnistamisen kautta. Toiminnan järjestämisen motiivin lisäksi on tärkeää, että koko organisaatio, johtajasta vapaaehtoiisiin, on sitoutunut vapaaehtoistoimintaan. Palkatun henkilökunnan ja luottamustoimissa olevien toimijoiden tulisi löytää yhteinen näkemys siitä, miksi vapaaehtoisia on mukana ja miten heidän kanssaan toimitaan. Myös työnjaosta ja tehtävistä sopiminen on tärkeää. Hyvin valmisteltuun organisaatioon vapaaehtoisen on helppo tulla ja kiinnittyä (Laimio & Välimäki 2011: 25-26).

Laadukas vapaaehtoistoiminta ei synny pelkästä innostuksesta ja auttamisen halusta. Vaikka toiminta on lähtökohtaisesti ilmaista, toimintarakenteen ylläpitäminen edellyttää rahaa ja ammatillista työpanosta. Resursseja tarvitaan muun muassa vapaaehtoisten rekrytointiin, koulutukseen, ohjaukseen ja huomioimiseen sekä mahdollisiin kulukorvauksiin, kuten matkakuluihin. Nämä kulut osataan ottaa huomioon toimintaa budjetoitaessa, mutta itse toiminnan rakenteen vaatimat resurssit vielä unohtuvat (Laimio & Välimäki 2011:27).

Rahallisten resurssien puute ei saisi olla esteenä toiminnan kehittämiselle. On kuitenkin huomioitava, että rahoitusmahdollisuudet ovat rajalliset ja kilpailu rahoituksesta kovaa. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on ehdoton edellytys toiminnan mahdollistamiseksi, erityisesti pienille toimijoille. Vapaaehtoistoimintaa organisoivat yhteisöt ovat verkostoituneet muun muassa Valikko verkostoiksi ja näitä on jo ympäri Suomen (Laimio & Välimäki 2011: 27-28). Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla eri järjestöissä vapaaehtoistoiminnasta vastaavat ovat vuodesta 2002 lähtien kokoontuneet yhteen jakamaan kokemuksia ja pohtimaan työnsä kehittämistä. Valikko-ryhmä käynnistyi vapaaehtoistyön koordinaattoreiden tarpeesta saada vertaistukea ja ammatti-identiteetin vahvistusta sekä hyödyntää kunkin kokemustietoa ja osaa-

mista yhteiseksi hyväksi. Yhteistyötä on tehty tiedotuksessa, vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja koulutuksessa sekä tapahtumien ja seminaarien järjestämisessä (kansalaisareena.fi).

Valikko-ryhmän tavoitteena on yhteistyössä alueellisten Valikko-ryhmien ja Kansalaisareenan kanssa vaikuttaa vapaaehtoistoiminnan perusedellytysten (rahoitus, työntekijäresurssit, toimitilat) turvaamiseen, toiminnan arvostuksen lisäämiseen ja mittavan vapaaehtoisten tekemän työn tuottavuuden ja vaikuttavuuden esille tuomiseen (kansalaisareena.fi). Valikkojen toiminnan sisällöt vaihtelevat alueellisten tarpeiden ja toimijoiden mukaan. Verkostoissa voidaan järjestää yhteistyössä mm. koulutuksia, tapahtumia ja tiedottamista. Myös osaamisen vaihtaminen ”oravannahkakaupan”-periaatteella on mahdollista. Alueelliset Valikot ovat verkostoituneet myös valtakunnallisesti. Vaikka omalla toiminta-alueella ei vielä olisi Valikko-verkosta, yhteistyöhön kannattaa hakeutua (Laimio & Välimäki 2011:27-28).

Vapaaehtoistyö tarvitsee aina organisoijia ja tukijoita sekä toiminnalla tulee olla käytössään toimitilat. Lisäksi usein tarvitaan varoja toiminnasta aiheutuvien kulujen korvaamiseen. Vapaaehtoistyön resurssien tarve vaihtelee kuitenkin vapaaehtoistyötä organisoivat tahon mukaan. Vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen, vapaaehtoisten rekrytointi ja kurseista ilmoittaminen vaatii onnistuakseen laajamittaista tiedotusta. Paikallislehdet ja -radiot sekä Internet ovat toimivia tiedotuskanavia. Lisäksi erilaiset ihmisten suosimat kohtaamispaikat kuten asukastalot, palvelukeskukset ym., joissa ihmisiä kohdataan kasvotusten, ovat paikkoja, joissa perustetusta toiminnasta voidaan tiedottaa mm. erilaisin infotilaisuuksin. Lisäksi hyviä tiedotuskanavia ovat lähikauppojen, kirjastojen ym. ilmoitustaulut. Vapaaehtoistoimintaa käynnistettäessä tulee huomioida yhteistyötahojen merkitys tiedotuksen kannalta. Näitä yhteistyötahoja voivat olla muun muassa alueella toimivat erilaiset järjestöt, seurakunnat sekä kuntien eri toimialat (Tulikallio & Malinen 2009: 38).

Hyvin organisoitu vapaaehtoistoiminta on rakenteellista luoden toiminnalle turvallisen ja mahdollisuuksia tarjoavan ympäristön sekä vahvistaen toiminnan näkyvyyttä. Ammatillisesti koordinoitu auttava vapaaehtoistyö on hoito- ja palveluketjuun kiinteästi kuuluva osa, joten se tulee kirjata kaikkiin hoito- ja palvelusuunnitelmiin. Oikein järjestetyssä vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoisten tarpeet on huomioitu ja vapaaehtoistoiminnalle suunnattu rahoitus ja muut resurssit on suunnattu mahdollisimman pitkälle suoraan käytännön toimintoihin. Yhdistyksen organisoitu vapaaehtoistoiminta on kuin sateenvarjo, joka suojaa vapaaehtoisia ja heidän tekemäänsä tärkeää työtä. Vapaaehtoistoiminnan tukirakenteet on järjestetty hyvin silloin, kun vapaaehtoiset voivat sanoa ”yhdistyksemme organisoitu vapaaehtoistoiminta antaa toiminnallemme raamit, toiminnan sisällön muovaamme me itse (Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry 2010: 27).

Vuoden 2010 lopussa Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitossa (2010:28) toteutettiin tutkimus sidosryhmäsuhteiden hallinnasta ja kehittämisestä liiton jäsenjärjestöissä. Pirjo Puhakan laatimaan kyselytutkimukseen vastasi 56 yhdistyksen johto- ja esimiestehtävässä toimivaa työntekijää liiton 11:sta jäsenjärjestöstä. Tutkimuksessaan Puhakka havaitsi sen, etteivät yhteistyön hallintaan ja kehittämiseen liittyvät käytänteet olleet vapaaehtoisten osalta yhtä hyvällä tasolla tärkeimpien sidosryhmätoimijoiden (asiakkaat ja palveluja ostavat kunnat) kanssa.

Tutkimukseen vastanneista yli 40 % ei pitänyt vapaaehtoisia merkittävänä sidosryhmänä oman järjestönsä kannalta. Tutkimuksessa vapaaehtoisten kokemukset järjestön toiminnasta arvioitiin yleisesti positiiviseksi, mutta toisaalta järjestöissä ei katsottu tunnettavan riittävän hyvin vapaaehtoisten omia toiveita ja tarpeita järjestöltä. Tutkimuksen mukaan järjestössä tulisi paremmin tuntee ne asiat, jotka voisivat lisätä vapaaehtoisten sitoutumista järjestön toimintaan. Myös yhteistyön hyötyjen esiin tuominen vapaaehtoisiin päin kaipaisi kehittämistä. Puhakan tutkimus osoitti sen, ettei vapaaehtoistoiminta ole profiloitunut selkeäksi osaksi yhdistyksen toimintaa liiton jäsenjärjestöissä. Tämä sama vapaaehtoistoimintaan liittyvä näkymättömyys vaivaa myös monien muiden yhdistysten toimintaa (Vanhus ja - lähimmäispalvelun liitto ry 2010:28).

Tutkimukset kertovat vapaaehtoistoiminnan näkymättömyydestä sekä toiminnasta saadun hyödyn aliarvioinnista. Näkymättömyyden ja aliarvioinnin yhtenä syynä on se, ettei vapaaehtoistoiminnan todellista vaikuttavuutta olla useinkaan kyetty riittävän selkeästi esittämään. Tämä pätee erityisesti auttavassa vapaaehtoistoiminnassa, jossa pelkkä määrällisten tulosten mittaaminen ei anna todellista kuvaa toiminnan kokonaisvaikutuksista (Vanhus ja - lähimmäispalvelun liitto ry 2010:28).

Vapaaehtoistoiminnan saamiseksi tunnistetuksi, tunnustetuksi ja näkyväksi osaksi yhdistyksen toimintaa on olemassa eri keinoja. Vapaaehtoistoiminta organisoituna ja näkyvänä osana palkattua ammatillista henkilöstöä hyödyntävän yhdistyksen toimintaa tarkoittaa sitä, että se on kirjattu selkeästi omaksi toiminnokseen yhdistyksen: toiminta- ja taloussuunnitelmassa, kehittämisstrategiassa, laatukäsikirjassa, vuosittaisissa toimintasuunnitelmissa, aiempien vuosien vuosikertomuksissa sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Lisäksi yhdistyksellä olisi hyvä olla oman vapaaehtoistoiminnan kehittämissuunnitelma, vuosittainen toimintasuunnitelma, riskiarviointisuunnitelma, kirjallinen esittelykansio, vastaava ja varavastaava koordinaattori/vapaaehtoistoiminnan ohjaaja. Vapaaehtoistoiminnan tukirakenteita suunnittelussa huomioitava ovat mm. vapaaehtoistoiminnan markkinointi ja vapaaehtoisten hankinta, vapaaehtoisten ohjaus ja koulutus, vapaaehtoisten vakuutukset, vapaaehtoistoiminnan tilastointi, vapaaehtoistoiminnan dokumentointi, vapaaehtoistoiminnan arviointi, vapaaehtoisten virkistys ja jaksaminen, tiedottaminen ja viestintä sekä rajapinnat (henkilöstön kouluttaminen) (Vanhus ja - lähimmäispalvelun liitto ry 2010: 28-29).

Raha-automaattiyhdistys (RAY) tukee voittovaroillaan sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaa ja projekteja. RAY on yli 70 vuoden ajan tukenut kansalaisjärjestöjen toimintaa, ja näin myös vapaaehtoistoiminnalla on aina ollut suuri merkitys avustusten lopullisessa kohdentumisessa ja käytössä. 2010 RAY toteutti tutkimuksen RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Peruskysely kohdennettiin ja rajattiin RAY:n avustusta saaneisiin järjestöihin. Lopulliseksi kohdejoukoksi valikoitui 825 järjestöä (Pessi & Oravasaari 2010:5).

Vaikka vapaaehtoistoiminta on jo lähtökohtaisesti maksutonta, sen organisointiin ja infrastruktuuriin, vapaaehtoisten rekrytointiin, ohjaukseen, koulutukseen ja jaksamisesta huolehtimiseen tarvitaan ammatillista työpanosta ja rahaa. Tutkimuksen tavoitteena oli saada kattava kokonaiskuva sosiaali- ja terveysalan järjestöjen vapaaehtoistoiminnan sisällöistä, laajuudesta ja kehitysnäkymistä. Tavoitteena oli tehdä hiljaista näkyväksi, tuoda (pientäkin) innovatiivisuutta esille. ( Pessi & Oravasaari 2010: 5).

Tulokset puhuvat ainakin kahden asian puolesta. Ensimmäkin suurimmassa osassa järjestöjä vapaaehtoistoiminta näyttää olevan hyvin organisoitu. Ilman johtamisammattilaisiakin vapaaehtoistoiminnan ympärille on useimmiten rakennettu sellainen järjestelmä, jonka avulla toiminnan tuloksia voidaan seurata. Toiseksi tulokset puhuvat myös hyvin vahvasti sen puolesta, että niissä järjestöissä, joissa on vapaaehtoistoiminnan johtamiseen erikoistuneita ammattilaisia, myös vapaaehtoistoiminnan seurantajärjestelmät ovat kunnossa. Näissä järjestöissä toiminnalle asetetaan lähes aina tavoitteita ja niiden toteutumista myös seurataan. Yli puolet näistä järjestöistä on myös kehittänyt indikaattorit toiminnan tavoitteiden toteutumisen seuraamiseksi, kun taas muissa järjestöissä vastaavan on tehnyt vain hieman reilu viidesosa (Pessi & Oravasaari 2010:46).

Vastaajilta tiedusteltiin myös: ”Tarvitaanko järjestössänne mielestänne nykyistä enemmän vapaaehtoistoiminnan koordinointiin ja kehittämiseen liittyvää koulutusta työntekijöille?”, ja vastaukset piirtyivät seuraavasti: Reilusti yli puolet vastaajasta katsoo, että heidän järjestössään tarvittaisiin tällä hetkellä nykyistä enemmän koulutusta vapaaehtoistoiminnan koordinoimisessa ja kehittämisessä. Luku on huomattavan korkea. Koettu koulutustarve jakaantuu melko tasaisesti erilaisten järjestöjen välillä. Reilusti yli puolet vastaajista kaikista järjestötyypeistä katsoo vapaaehtoistoiminnan työntekijöiden lisäkouluttamisen koordinointiin ja kehittämiseen tarpeelliseksi. Valtakunnallisten keskusjärjestöjen vastaajista noin kaksi kolmasosaa pitää lisäkoulutusta tarpeellisenä (Pessi & Oravasaari 2010:47-48).

Kysymys jatkui: ”Jos vastasit edelliseen kyllä, kerro minkälaista.” Tähän kysymykseen 409 vastaajaa (57,85 %) vastasi 'kyllä', ja vastauksia avoimeen kysymykseen kertyi lähes sama mää-

rä, 385 kappaletta. Vastausten kirjo on laaja. Kaksi teemaa voidaan kuitenkin nostaa esille yli muiden: tiedon lisääminen, perustieto ja toimijoiden motivointi, innostaminen, sitouttaminen. Kaiken kaikkiaan nämä tulokset nostavat esille sen tarpeen, että vapaaehtoistoimintaan todella kaivataan enemmän työnohjauksellista otetta - jota osin jo palkattujen henkilöiden kohdalla onkin. Samalla työnohjauksellinen ote, joka todella tukisi toimijoiden innostumista ja sitoutumista, vaatii pitkäjännitteisyyttä, mitä usein projektimaisesti organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa ei ole (Pessi & Oravasaari 2010:47-48).

Koulutusta ja lisätietoa kaivataan useissakin perusasioissa kuten vapaaehtoistoiminnan kulukorvauksiin, viestintään, vakuutuksiin, eettisiin seikkoihin, lainsäädäntöön sekä tietotekniikan hyödyntämiseen liittyen. Näissä tietopainotteista lisäkoulutusta kaipaavissa huomioissa nousi esille vahvasti myös vapaaehtoistoiminnan suunnittelun ja hallinnoinnin sekä johtamisen tärkeys, kuten: *”Tarvitsimme koulutusta suunnitelmalliseen vapaaehtoistyöhön, jossa jokaisella on oma tehtäväkenttensä, josta hän on vastuussa ja josta hän raportoi hallitukselle. Koulutus voisi kohdistua vapaaehtoistoiminnan johtamiseen eli miten motivoita, sitouttaa ja rekrytoida vapaaehtoisia, miten organisointi ja vastuunjako kannattaa vapaaehtoistoiminnassa järjestää sekä millaisia tavoitteita vapaaehtoistoiminnalle pitäisi asettaa”* (Pessi & Oravasaari 2010:49).

Vastaajilta tiedusteltiin lisäksi: *”Onko järjestössänne olemassa vapaaehtoistoiminnan strategia tai suunnitelma?”*, ja tulos näyttää tältä: Vajaalla kolmanneksella järjestöissä on olemassa vapaaehtoistoiminnalle strategia tai suunnitelma. Luku ei ole kovin suuri, ja toimintaan kaivattaisiinkin varmasti monissa paikoissa, *erityisesti hieman isommissa järjestöissä, enemmän suunnitelmallisuutta myös strategisella tasolla.* Mutta samalla on huomioitava, että lomake toi myös palautetta järjestöistä tutkimuksen tekijöille, kuten: *(Vapaaehtoistoiminnan) perustehtävää ei ole kirjattu esim. sääntöihimme. ”Hyvä huomio, kiitos siitä. Vien asian hallitukseen ja avaan keskustelun tästä. Se on aina ollut osa toimintaamme, vaikka se onkin toiminut pienellä liekillä”.* Voi siis hyvinkin olla, että monissa muissakin järjestöissä vapaaehtoistoimintaa ikään kuin vain tehdään - erittäin toimivastikin - ilman, että perustehtävää on tultu miettineeksi tai ainakaan kirjanneeksi (Pessi & Oravasaari 2010:68).

Vapaaehtoistoiminnan johtamiseen erikoistuneiden ammattilaisten määrä on myös sidoksissa siihen, onko vapaaehtoistoiminnalle laadittu strategia tai suunnitelma. Hieman yli puolet niistä järjestöistä, joissa on johtamisammattilaisia, on myös laatinut vapaaehtoistoiminnan strategian tai suunnitelman. Vastaavasti 80 %:lla niistä järjestöistä, joissa johtamisammattilaisia ei ole, ei myöskään ole vapaaehtoistoiminnan strategiaa tai suunnitelmaa. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Vapaaehtoistoiminnan strategian tai suunnitelman olemassaolo taas



on vahvasti sidoksissa siihen, missä määrin tuloksia seurataan. Merkitys on esitetty alla olevassa taulukossa siten, että prosenttiosuus vastaa niitä, jotka vastasivat seurantamenetelmän olevan käytössä (Pessi & Oravasaari 2010:69).

Tuloksista näkyy se, että suurimmassa osassa järjestöjä vapaaehtoistoiminta on ilmeisen hyvin organisoitu. Tulokset puhuvat myös sen puolesta, että kun vapaaehtoistoiminnalle on laadittu strategia tai suunnitelma, myös vapaaehtoistoiminnan tuloksien seuranta on jouduttu rakentamaan ja jäsentämään. Lähes jokaisessa strategian tai suunnitelman laatineessa järjestössä toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi myös seurataan ja hyvin monessa myös seurantajärjestelmät ovat kunnossa (Pessi & Oravasaari 2010:70).

Tarve järjestyneeseen lähestymistapaan vapaaehtoistoiminnassa ei ole sama kaikissa organisaatioissa. Rekrytointia ja vapaaehtoisten sijoittamista tehtäviin on pidetty perinteisesti vapaaehtoistoiminnan hallinnan ytimenä. Kun kansalaiset ovat löytäneet tiensä järjestöön, on tärkeää löytää paikka, joka sopii vapaaehtoisten odotuksiin ja vastaa heidän kykyinsä täyttää tehtävän vaatimukset. Järjestön tulee puolestaan ottaa huomioon, että vapaaehtoisen motivaatio, toiveet ja osaaminen vastaavat tehtävää. Jotta voitaisiin luoda selkeämpi kuva siitä, mitä vapaaehtoinen voi ja ei voi tehdä, allekirjoitetaan sopimus. Sopimus kattaa molempien osapuolten ns. oikeudet ja velvollisuudet. Vapaaehtoistyö muuttuu viralliseksi sopimuksen kautta. Kokemus on osoittanut, että vapaaehtoisten johtaminen saa tuskin jäädä tähän. Nykyään monet tehtävät vaativat lisää pätevyyttä ja koulutusta. Nämä voivat liitettyinä tiettyyn tehtävään tai koostua yleisestä tiedosta vapaaehtoistyöstä. Lisäksi vapaaehtoisten arvioinnin ja arvostuksen merkitys on kasvanut. Kaikki vapaaehtoiset tarvitsevat jonkinlaista arvostusta työstään. Eri organisaatiot tekevät sen vaihtelevasti joko sanomalla ”kiitos”, toiset teatterilipuilla tai vapaa-ajan matkoilla. Organisaatiot päättävät nykypäivänä etukäteen, jos he haluavat käyttää vapaaehtoisia ja mikä osaaminen voisi olla tarpeen. Vapaaehtoinen itse ajattelee usein etukäteen mielenkiinnon kohteitaan ja auttamisensa rajoja (Hilger 2006: 15-16).

Kansalaisareena on ollut vahvasti mukana kehittämässä alueellisia vapaaehtoistoiminnan keskuksia, jolloin pienten vapaaehtoisjärjestöjen ei tarvitse itse huolehtia vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyvistä vastuista, kun keskuksat hoitavat vastuut keskitetysti. Euroopassa vapaaehtoistoiminnan keskuksat ovat olleet yleisiä jo 1980-1990-luvuilta lähtien. Suomessa alueellisia vapaaehtoistoiminnan resurssikeskuksia on alettu perustaa erityisesti Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) ja kuntien tuella 2000-luvun lopulla (Raitanen 2011).

Kansalaisareena kysyi viime vuonna mitä mieltä suomalaiset ovat vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ajankohtaisista teemoista. Tuloksista kävi ilmi, että 73 % suomalaisista (74 % vapaaehtoistoimintaan osallistuneista ja 72 % ei osallistuneista) on sitä mieltä, että vapaaehtoisille tulisi järjestää koulutusta nykyistä laajemmin. 73 % suomalaisista (78 % vapaaehtoistoimintaan osallistuneista ja 71 % ei osallistuneista) on sitä mieltä, että vapaaehtoisten ohjaamises-

ta ja tukemisesta tulisi huolehtia nykyistä paremmin. 33 % suomalaisista (39 % osallistuneista ja 29 % ei osallistuneista) on sitä mieltä, että tiedottava ja palveleva vapaaehtoistoiminnan keskus lähialueella olisi itselle tarpeellinen. 36 % suomalaisista (39 % osallistuneista ja 29 % ei osallistuneista) olisi halukas osallistumaan vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden suunnitteluun, mikäli sellainen mahdollisuus järjestettäisiin heille sopivaan aikaan. 46 % suomalaisista (50 % osallistuneista ja 43 % ei osallistuneista) olisi halukas osallistumaan työnantajansa/ oppilaitoksensa organisoimaan vapaaehtoistointaan työ/kouluaikana, mikäli sellainen olisi mahdollista. 34 % suomalaisista (37 % osallistuneista ja 31 % ei osallistuneista) pitäisi tarpeellisena kattavaa internet-pohjaista vapaaehtoistoiminnan hakukonetta, josta löytäisi juuri itselleen sopivaa vapaaehtoistointia (Raitanen 2011).

Harju (2011) on kirjoituksessaan pohtinut vapaaehtoistyön johtamista. Hänen mukaan kaikkea toimintaa ohjaavat arvot kansalaistoiminnassa. Konkreettisia neuvoja vapaaehtoistoiminnan organisointiin Harjun mukaan;

*”Pohdi teidän järjestön vapaaehtoistyön arvoperusta ja kirjaa ylös keskeisimmät arvot. Niiden tulee olla sellaiset, että ne antavat kestävä perustan tehdä pitkäjänteistä työtä järjestön omista lähtökohdista käsin. Älä kopioi arvoja muualta, vaan mieti ne porukan kanssa itse - juuri teille sopiviksi”.*

*”Toiminnan toteutus on ohjelman laajin osio. Mieti ensin vapaaehtoisten rekrytointi. Se muuttuu koko ajan haasteellisemmaksi. Siksi rekrytointi tulee ajatella yksityiskohtaisesti: ketä rekrytoidaan, miten ja kenen toimesta”.*

*”Vapaaehtoisten motivointi vaatii aikaisempaa enemmän työt, jotta kiireiset, osaavat ja arvonsa tuntevat suomalaiset haluavat tehdä ilmaista työtä juuri sinun järjestössäsi. Kysyjä on muitakin. Kirjoita auki motivoinnin sisältö ja keinot”.*

*”Vapaaehtoistyöhön tullaan usein pystymetsästä. Vaikka jokanaisen ja -miehen taitojen pitääkin riittää lähtökohdaksi vapaaehtoiseksi tulemiseen, tehtäviin perehdyttämistä ei pidä laiminlyödä. Suunnittele siksi, kuka uudet vapaaehtoiset kouluttaa, mitkä tiedot, taidot ja arvot heille opetetaan ja miten koulutus käytännössä organisoidaan”.*

*”Vapaaehtoistoiminnan oikeutus tulee lunastaa joka hetki uudelleen. Kerran rekrytoitu, motivoitu ja koulutettu vapaaehtoinen ei pysy mukana, ellei häntä hoideta säännöllisesti ja hänestä huolehdita. Selkiytä työn- ja vastuunjako, jotta vapaaehtoisista voidaan huolehtia ilman että avaintoimijat uupuvat”.*

*”Vapaaehtoisia pitää palkita, kun he uhraavat osaamistaan ja aikaansa juuri sinun järjestön hyväksi. Palkitsemistapoja on monia, eikä palkitsemiseen tarvita isoja rahoja. Ajattele kuitenkin ihmisiä kannustavat palkitsemistavat juuri teidän vapaaehtoisillenne”.*

*”Järjestön johto vastaa siitä, että vapaaehtoistoiminta on organisoitu laadukkaasti ja menestyksekkäästi. Järjestö tarvitsee vapaaehtoistoiminnan johtajan, olkoon tehtävä vaikka osana muuta työnkuvaa. Kirjaa ylös johtamisen ohjelmaan keskeisten vastuuihmisten työn- ja vastuunjako”.*

*”Päätä toteutuskohta resursointiin. Kaikki maksaa, myös vapaaehtoistyö. Toiminnan organisointi ja johtaminen vaativat aikaa. Tämän tulee näkyä työntekijöiden työnkuviissa, ja järjestön talousarvioissa tulee olla oma määräraha vapaaehtoistyön organisoimista varten”.*

*”Vapaaehtoistyön johtamisen ohjelman neljäs pääkohta on arvioinnista ja seurannasta päättäminen. Useimmat järjestöt joutuvat tyytymään itsearviointiin taloudellisista syistä, mutta se ei ole lainkaan huono arvioinnin muoto. Olennaista on se, että mietit seurannan ja arvioinnin”.*

*”Vapaaehtoistyön eetos on edelleen vahva suomalaisten keskuudessa. älä luota silti hyvän tradition säilymiseen automaattisesti myös tulevana vuosina, vaan mieti aikaisempaa systemaattisemmin vapaaehtoistyön kokonaisuus. Yksi varteenotettava työkalu on järjestön vapaaehtoistyön johtamisen ohjelma” (Harju 2011: kansalaisyhteiskunta.fi).*

#### 4.2 Mikä on vapaaehtoisen rooli sosiaali- ja terveysalalla?

Viimevuosina ”ei-ammattillisuus” on alkanut kiehtoa sosiaali- ja terveysalan tutkijoita ja ammattilaisia. Enää ei nähdä, että työntekijän on kyettävä hallitsemaan tunteensa ja olemaan objektiivisen ”ammattillinen” kaikissa asiakastilanteissa, vaan on nostettu esiin myös subjektiivisuuden, mukaan menemisen ja kokemisen voimavarat asiakastyössä. Kehitys kulkee myös toiseen suuntaan, sillä vapaaehtoistyöhön on alkanut tulla yhä enemmän ammattillisen auttamistyön piirteitä. Vapaaehtoistyöntekijät haluavat tai heiltä odotetaan ”hoitosuunnitelmien” rakentamista tuettavilleen, tai he auttajan roolissa huomaamattaan alkavat etsiä selityksiä toisen elämälle. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijöitä koulutetaan ammattiauttamisen käsitteillä, usein kouluttajat ovat ammattilaisia, mikä hälventää ammattiauttamisen ja vapaaehtoisen auttamisen kulttuurieroja (Mönkkönen 2005:286).

Professionaalisuuden ongelma näyttäytyy kolmannen sektorin kohdalla monimuotoisena ja monitasoisena. Yhdeksi kolmannen sektorin toiminnalliseksi ongelmaksi on mielletty amatörismi. Sen sisältönä on lyhyesti ilmaistuna todellinen tai kuviteltu pelko, että palvelut tuotetaan liian heppoisien ammattitaidon varassa. Ammattitaidon heikkouden ohella amatörismiin liittyy usein myös epäily siitä, että palvelutehtävien hoito vapaaehtoisvoimin tulee liian poikoulevaksi sen johdosta, ettei vastuuta palvelutuotannon jatkuvuudesta vapaaehtoisin voimin ole läheskään kaikissa tapauksissa loppuun asti harkittu. Varsinkin tietyillä toimialoilla kuten terveydenhoidossa amatörismin ongelma on todellinen (Helander 1998:128).

Maallikkous nähdään kuitenkin usein ammattilaisuuden vastakohtana (Mönkkönen 2005:288). Maallikkous on alue, jossa pyrimme tietoisesti välttämään yleensä asiantuntijavaltaan liittyvää tietämisen positiota ja antamaan rohkeasti tilaa juuri ei-ammattilaisuudelle. Lisäksi suomalaisten vapaaehtoistoiminta painottuu määrällisesti kahteen keskeiseen alueeseen, urheiluun ja sosiaalialaan. Vasta vähitellen peruspalveluja, kuten vanhusten hoivaa ja koululaisten iltapäivähoitoa, on Matthieksen (2005:308) mukaan siirretty laajemmassa mitassa ei-julkisille palvelujen tuottajille. Tällöinkin ammattivaatimuksista on pyritty pitämään kiinni.

Vapaaehtoistoiminnassa saa toimia omana itsenään, eikä siihen tarvita ammatillisuutta. Lähinnä oma elämäkokemus ja persoonallisuus antavat juuret vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoistoiminnassa on kyse tuen ja ajan antamisesta, ei ammattiauttamisesta. Vastuukysymysten tulee olla selkeitä kummallekin osapuolelle. Jos vapaaehtoinen toimii jonkun järjestön kautta, on sillä myös oma vastuunsa toiminnasta. Järjestö antaa tukea vapaaehtoisille, koska toiminnassa voi ilmetä erilaisia ongelmatilanteita, joita voidaan käydä läpi yhteisesti. (Harju ym. 2001: 34-35.)

Vapaaehtoisuuteen sisältyy mahdollisuus olla toimijana ilman koulutusvaateita ja toisaalta mikään koulutus ei luo esteitä toiminnalle. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa toimintaa sellaisille ihmisille jotka haluavat olla mukana ihmisten kanssa tapahtuvassa toiminnassa ja auttamassa silloin kun se ei ole ammatti. Vapaaehtoisuus voi olla myös tapa jolla osoitetaan oman ammatillisuuden rajat. Vapaaehtoistyö mahdollistaa toisenlaiseen toimintaan kuin oma työ ja siinä saa toisenlaisen mahdollisuuden sitoutua toiseen arvomaailmaan kuin omassa työssään (Vuoti (2006: 3,4).

Vapaaehtoistyön ja ammatillisen työn yhteensovittaminen on haaste kolmannelle sektorille. Siitä huolimatta, että auttajan tärkein työväline on oma persoona, rakentuu ammattiosaaminen vahvasti koulutuksen tuoman tiedon ja ammattiroolin varaan. Ammatillainen kehittyminen päivittäisessä työssään ja mahdollisesti lisäkoulutuksen kautta. Ammattiauttajan tehtävänä on arvioida asiakkaan tilanne sekä hoidon tarve ja laatia asiakkaan kanssa hoitosuunnitelma.

Koulutetulla ammattilaisella on myös valmiuksia ymmärtää laajemmin auttamistapahtumaan liittyviä tekijöitä sekä yksilötasolla että ryhmämuotoisissa tilanteissa. Toisin kuin vapaaehtoistyöntekijä, ammattilainen toimii palkkasuhteessa ja hänen työtään ohjaavat ja rajaavat lait ja ammattieettiset ohjaukset (Mykkänen-Hänninen 2007:33-34).

Maallikkoauttaminen perustuu haluun tukea ja auttaa. Vapaaehtoistyöntekijältä, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta, ei odoteta ammatilliseen koulutukseen perustuvaa pätevyyttä ja tästä johtuen vapaaehtoistyöntekijän tehtäviin ei kuulu asiakkaan avun- tai hoidon tarpeen arvioiminen. Vapaaehtoistyöntekijältä puuttuu teoriatietoon perustuva kyky ymmärtää ihmismielen tapaa reagoida sekä kyky suojata itseään tunne - elämää kuormittavissa tehtävissä. Vapaaehtoistyöntekijää eivät sido myöskään ammatilliset ohjeistukset, vaikka toimiessaan sosiaalialan järjestöissä vapaaehtoistyöntekijöillä onkin salassapitovelvollisuus (Mykkänen-Hänninen).

Vapaaehtoistyöntekijän tehtävänä ei ole toimia ammattilaisen apulaisena tai renkinä. Hänen ei myöskään tule ”esittää” ammattilaista. Vapaaehtoisella on oma ainutkertainen roolinsa ammatityön rinnalla. Toimenkuvien selkeys ja vastuualueiden rajaaminen lisäävät organisaation työrauhaa ja tarjoavat asiakkaalle mahdollisuuden löytää tarinalleen kuulijan ammativun ja lähiverkoston välimaastossa. Ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista (Mykkänen-Hänninen 2007:34). Parhaimmillaan ne täydentävät toisiaan ja ovat sellaisessa rakentavassa vuorovaikutuksessa, missä kummallakin osapuolella on mahdollisuus oppia. Kun tehtävien sisällöt, vastuunjako ja roolit ovat selvillä kaikille osapuolille, he voivat keskittyä tyytyväisenä omaan tekemiseensä. (Laimio & Välimäki 2011: 28)

Vapaaehtoinen muovaa toimintaansa määrittelemällä oman osallistumisensa asteen. Hän itse määrittelee sen haluaako käyttää koulutustaan ja ammattiosaamistaan myös vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyön ja ammatityön roolien selkeyttäminen ja vuorovaikutus on tärkeää. Ammattitoimijat eivät saisi kokea vapaaehtoistoimijaa uhkaksi vaan voimavaraksi. Vapaaehtoistoimijalle ammattitoimijan tuki ja tunnustus on tärkeä toiminnassa pysymisen kannustin. Vapaaehtoistyö tarvitsee ammatillisen ja päätoimisen johtamisen. Johtaminen muodostuu koordinoinnin hallinnasta ja vuorovaikutuksellisesta kohtaamisesta. Keskitetty toiminnan koordinointi tuo mukaan uusia toimijoita. Vapaaehtoisen tukeminen jakaantuu vapaaehtoisen valmentavaan ohjaukseen ja kouluttamiseen sekä voimaannuttamiseen (Vuoti 2006:3).

Vapaaehtoisuuden voi nähdä toimintana joka ylittää ammatillisuuden ja maallikkouden. Ammatillisuus ei ollut tutkituissa vapaaehtoistoiminnoissa koskaan vahvasti läsnä. Häiritseväksi ammatillisuus nousee silloin kun se rakentaa epätasa-arvoa toimijoiden välille. Vapaaehtoisiin liittyvä autonominen valinnanvapaus toimintaa osallistumisessa, vapaaehtoisten välinen tasa-

arvoisuus sekä elämäkokemuksen arvostaminen ovat ensisijaisia. Toisaalta yhteinen päämäärä ja yhteinen käsitys toimintatavoista, toiminnan ihmiskeskeisyys ja ihmisten erilaisuuden arvostaminen ovat peruslähtökohtia vapaaehtoisuudelle. Tärkeää on tiedostaa, että vapaaehtoistoimijan elämäkokemusta arvostetaan ja häntä kunnioitetaan ja arvostetaan. Vapaaehtoisuuteen liitetään vahvasti myös se, että toiminnassa on oikeus olla omana itsenä. (Vuoti 2006: 6).

Tehtävänkuvauksen ei ole tarkoitus rajoittaa ja kaventaa vapaaehtoisen itsemääräämisoikeutta, luovuutta tai osallistumismahdollisuuksia, vaan luoda reunaehdot vapaaehtoisen roolille. Useimmissa tehtävissä on hyvinkin paljon neuvotteluvaraa. On myös asioita, joissa kaikkien osapuolten on helpompi toimia, kun rajoista on sovittu etukäteen. Ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista. Parhaimmillaan ne täydentävät toisiaan ja ovat sellaisessa rakentavassa vuorovaikutuksessa, missä kummallakin osapuolella on mahdollisuus oppia. Kun tehtävien sisällöt, vastuunjako ja roolit ovat selvillä kaikille osapuolille, he voivat keskittyä tyytyväisenä omaan tekemiseensä. Vapaaehtoistoimintaan on muotoutunut periaatteet, jotka antavat suuntaa vapaaehtoisten toimintaan ja ne on tärkeää määritellä omassa toimintayksikössä, jotta kaikille osapuolille on selkeää mistä vapaaehtoistoiminta koostuu ja missä roolissa vapaaehtoinen toimii. (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto on julkaissut yleiset periaatteet vapaaehtoistoiminnasta, jotka kuvaavat hyvin vapaaehtoisen roolin sosiaali- ja terveysalalla. Vapaaehtoisuus periaatteena tarkoittaa sitä, että jokainen tulee mukaan toimintaan vapaaehtoisesti, omasta halustaan. Olennaista vapaaehtoistoiminnassa on henkilön oma tahto ja halu tehdä ja olla mukana toiminnassa. Tasa-arvoisuus vapaaehtoistoiminnassa kuvastaa sitä, että kaikki osapuolet kohtaavat tasa-arvoisina. Jokaista mukana olevaa arvostetaan ja heidät hyväksytään omana itsenään.

Vastavuoroisuus periaatteena vapaaehtoistoiminnassa on ihmisten välistä vastavuoroista toimintaa. Jokainen toimintaan osallistuva tuo vuorovaikutukseen oman panoksensa. Toiminnan tavoitteena on tuottaa hyvää mieltä kaikille siihen osallistuville. Vapaaehtoiset ovat toiminnassaan ei-ammattilaisia. Heidän toiminnassaan riittävät tavallisen ihmisen tiedot ja taidot. Vapaaehtoinen ei koskaan korvaa vastaavan alan ammattityöntekijää. Vapaaehtoiselle annettu perehdytys-, ja vastaava koulutus ei tee vapaaehtoisesta ammattiauttajaa vaan antaa eväitä toimia menetyksellisesti maallikkoauttajan roolissa. Jokainen vapaaehtoinen tuo toimintaan omat taitonsa, elämäkokemuksensa ja persoonallisuutensa. (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

Luotettavuus ja sitoutuminen vapaaehtoistoiminnan periaatteina tarkoittavat sitä, että vapaaehtoinen on luotettava. Vapaaehtoisen on arvioitava itse voimavaransa, jotta hän ei lupaa tehdä enemmän kuin ehtii ja jaksaa. Jokaisella on oikeus itse määrittellä kuinka pitkäksi aikaa hän haluaa sitoutua. Luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus ovat tärkeimpiä periaatteita. Vapaaehtoistoiminta on luottamuksellista toimintaa ja vapaaehtoinen on vaitiolovelvollinen. (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

Vapaaehtoisen tulee olla suvaitsevainen ja hänen tulee kunnioittaa ja hyväksyä se, että ihmisillä voi olla erilainen tausta ja erilaisia mielipiteitä. Vapaaehtoistoiminnassa suvaitaan kaikkia mukana olevia heidän kansallisuudestaan, ihonväristään, uskonnostaan tai muista tekijöistä riippumatta. Vapaaehtoiset ovat toiminnassaan puolueettomia ja vapaaehtoiset toimivat tasapuolisesti kaikkien edun mukaisesti. Vapaaehtoinen ei asetu kenenkään puolelle vaan pyrkii toimimaan yhteistyössä eri osapuolten kanssa. (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

Vapaaehtoistyöntekijä toimii autettavan ehdoilla. Jokainen vastaa itse elämästään, tekemisistään, menemisistään ja tulemisistaan. Vapaaehtoinen ei voi tehdä päätöksiä toisen puolesta vaan hän toimii rinnalla kulkijana, kuuntelijana ja tukena. Yhteistyö on vapaaehtoistoiminnan merkittävä periaate. Vapaaehtoinen toimii tuettavien, ammattityöntekijöiden, omaisten ja ystävien tukena ja kumppanina. Vapaaehtoinen ohjaa tarvittaessa ammattiavun luo ja helpottaa ammattityöntekijöiden työtaakkaa tarjoamalla luotettavaa apua ja tukea tavallisissa arkielämän tilanteissa. (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005)

Vapaaehtoinen pääsee toiminnan kautta osaksi jotain ryhmää ja ihmisten muodostamaa yhteisöä. Vapaaehtoistoiminnan kautta syntyvä yhteisöllisyys on tärkeä periaate vapaaehtoistoiminnassa ja osa niin sanotun sosiaalisen pääoman syntymistä ja ihmisten välisen luottamuksen rakentumisesta. Vapaaehtoistoiminta tuottaa iloa ja hyvää mieltä mukana oleville ja näin ollen toiminnan ilo on yksi vapaaehtoistoiminnan periaatteista. Vapaaehtoistoiminta ei koskaan saisi muodostua ikäväksi pakoksi vaan sen tulisi tuottaa iloa niin vapaaehtoisille itselleen kuin muillekin toimintaan osallistuville. Vapaaehtoistoiminnasta huolehtivan organisaation on huolehdittava tuesta ja ohjauksesta. Vapaaehtoistoiminnan tärkeäksi periaatteeksi lukeutuu vapaaehtoisen oikeus tukeen ja ohjaukseen (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 2005).

#### 4.3 Mikä auttaa vapaaehtoisia jaksamaan?

Vapaaehtoisten huomioiminen ja tukeminen on keskeistä vapaaehtoisten sitoutumisen

ja jaksamisen kannalta. Vapaaehtoisen huomioimisella osoitetaan, että hänen toimintansa on tärkeää ja että hänestä ja hänen toiminnastaan ollaan kiinnostuneita. Luontevimmin se tapahtuu yksikön arkisissa kohtaamisissa. Tervehtiminen, tehtävistä jutteleminen, avusta kiittäminen ja keskustelu siitä, miten vapaaehtoistoiminta on sujunut, ovat arkipäivän välittämistä ja huomioimista. Kun vapaaehtoisesta välitetään, hän kokee olevansa tärkeä ja arvostettu (Tulikallio & Malinen 2009:30).

Kokemus tarpeellisuudesta ja yhteisöön kuulumisesta synnyttää osallisuutta. Vapaaehtoistoiminnan ohjaajalta vapaaehtoiset voivat tarvittaessa saada työnohjauksellista tukea. Silloin tällöin on hyvä jutella rauhassa siitä, miten vapaaehtoinen kokee omat tehtävänsä. Ovatko ne hänelle mielekkäitä ja tunteeko hän kenties tarvitsevansa jossakin asiassa apua, tukea tai neuvoja? ”Kehityskeskustelun” käyminen vapaaehtoisen ja vapaaehtoistoiminnanohjaajan välillä kerran vuodessa on hyvä käytäntö. Tämä on erityisen tarpeellista niille vapaaehtoisille, jotka toimivat henkisesti kuormittavissa tehtävissä esimerkiksi ystävinä tai ryhmien ohjaajina. ( Tulikallio & Malinen 2009:30).

Vapaaehtoiselle on tärkeää tarjota mahdollisuutta pitää taukoa vapaaehtoistoiminnasta. Jos elämäntilanteeseen tulee muutoksia tai vapaaehtoinen kokee muuten, ettei jaksa juuri sillä hetkellä olla toiminnassa mukana, tauko voi olla paikallaan. On myös tärkeää keskustella vapaaehtoisen kanssa mahdollisuudesta kokeilla jotain muuta toimintamuotoa, jos havaitsee, että vapaaehtoinen voisi tarvita vaihtelua tai tuntee uupumusta sen hetkiseen tehtäväänsä. Nämä kaikki edellä mainitut tavat, kehityskeskustelu, tauon pitäminen ja muu vapaaehtoistoimintamuoto, ovat tärkeitä vapaaehtoisen jaksamisen tukimuotoja (Tulikallio & Malinen 2009:30).

Vaikka vapaaehtoiset toimivat aidon kiinnostuksen, auttamisenhalun tai lähimmäisenrakkauten vuoksi, eivät he jaksa, eikä heidän tarvitsekaan jaksaa ilman tunnustusta ja tukea. Vapaaehtoiset eivät usein tiedä voivansa saada tukea tai ohjausta eivätkä siten tule sitä pyytäneeksi. Tunne omasta tarpeellisuudesta, tunne omista vaikuttamismahdollisuuksista ja mahdollisuus tulla kuulluksi ovat tarpeita, joiden toteutuminen lisää jokaisen jaksamista ja sitoutumista. Sitoutuminen ja pysyminen mukana toiminnassa edellyttävät tunnetta, että toiminta on järkevää ja mielekästä, siinä saa toteuttaa itseään ja nähdä toiminnan seuraukset. Sitoutuminen lähtee siitä, että ihmisiä pyydetään tekemään tai heille tarjotaan mahdollisuus tehdä asioita, jotka ovat sopivan haastavia, sopivan kokoisia ja sopivan sitovia ja jotka he pystyvät tekemään tuntien itsensä merkittäviksi. He eivät saa tuntea tulevansa hyväksikäytetyiksi tai nöyryytetyiksi (Syrjänen 2004.33).

Vapaaehtoistyössä ihmisen jaksamisen tekee erilaiseksi työelämään nähden rajattomuus. Siinä ei ole ammattityön kaltaisia selkeitä työajan ja toimenkuvien rajoja ja tavoitteet eivät vält-



tämättä ole kovin selkeät. Vapaaehtoistoiminnassa ihmisillä on useita eri tapoja jaksaa toimia. Eri tilanteissa jokainen toimii eri motiivien saattelemana. On ihmisiä, jotka toimivat ja jaksavat vision voimalla. Heillä on näkemys siitä kuinka asioiden tulisi olla ja he ovat valmiita panostamaan, että visio toteutuu. He voivat innostaa toisia, kerätä ryhmiä, perustaa yhdistyksiä ja keksiä uusia tapoja toimia. Nämä ihmiset väsyvät ennemmin kuin antavat periksi (Syrjänen 2004: 33-35).

Lisäksi on ihmisiä, jotka tulevat tekemään mitä vain toisten ihmisten kanssa tai toisten ihmisten vuoksi. Nämä ihmiset tulevat toimintaan mukaan ystävänsä innoittamana tai lähipiirinsä painostuksesta. Nämä toimijat pysyvät mukana niin kauan kun on hyvä porukka ja hyvä henki tai niin kauan kuin ulkopuolinen paine ohjaa toimintaa. Toiset odottavat kiitosta ja hyväksyntää toiminnastaan. He jaksavat mitä vain ja kuinka kauan tahansa, kunhan on joku, joka antaa selkeää palautetta ja kiitosta. He voivat olla arkoja tai epävarmoja omasta toiminnastaan ja etsivät siksi jatkuvaa palautetta (Syrjänen 2004:35).

Osa kokee toiminnan velvollisuudekseen. Heillä voi olla moraalinen velvoite auttaa toisia. He auttavat mielellään niitä, jotka tarvitsevat eniten apua tai joilla asiat ovat heikommalla tolalla. Toiset taas haluavat kehittää itseään. He haluavat oppia ja usein heillä on vahva halu kasvaa ihmisinä. Heille autettavat ihmiset, eläimet, ja maailmantilanteet ovat välineitä omaan kasvuun ja oman aikaisemman elämän selvittämiseen. Osa toimii ympäristön herättämien tunteiden pohjalta. Heitä ajaa eteenpäin mahdollisuuksista kumpuava suuri innostus tai suuri viha epäkohtia ja vääryyttä kohtaan. He onnistuvat innoittamaan usein muita mukaan ja toisaalta saattavat pitää muita ymmärtämättöminä tai vähemmän ajattelevina (Syrjänen 2004:35).

Jokainen toimija tarvitsee erilaista tukea ja ohjausta. Toiset tarvitsevat enemmän rohkaisua ja kannustusta ja toiset rajoja, etteivät tekisi liikaa. Vapaaehtoistyötä ohjaavan henkilön yksi tärkeä tehtävä on viestittää toimijoille, että heidän ei tarvitse aina jaksaa. On luonnollista ja inhimillistä järkyttyä järkyttävistä asioista, ja on ilmiselvää, että hankalat asiat voivat tuntua hankalilta (Syrjänen 2004:37).

Kaikki vapaaehtoistoiminta on arvokasta. Pienimuotoiset ja alkavat toiminnot ovat yhtä arvokkaita kuin vakiintuneet toiminnotkin. Alkuvaiheessa on tärkeää vapaaehtoistyöstä kiinnostuneen huomaaminen, toimintamahdollisuuksista kertominen ja konkreettisten tehtävien antaminen mahdollisimman nopeasti. Toiminnan aikana korostuu kokemusten vaihtaminen toisten vapaaehtoisten kanssa epävirallisissa palautetilaisuuksissa sekä mahdollisuus keskustella ohjaajan kanssa kahdenkeskisissä tukisuhteissa ilmenneistä ongelmista. Vapaaehtoisten osallistuminen toimintansa suunnitteluun johtaa toimintojen kehittymiseen ja laadun parantumiseen. Arvostuksen osoittaminen vapaaehtoisille ja heidän kiittämisenä on toiminnan kantava

voima. Vapaaehtoisia tulisi tukea, viritellä, motivoida ja kannustaa toiminnassaan (Mikkola 2004:38).

Virkistystilaisuuksilla on suuri merkitys vapaaehtoisten jaksamiselle. Joidenkin vapaaehtoisväittäjien kokemuksen mukaan virkistys on vapaaehtoiselle yhtä tärkeää kuin ohjauskin. Vapaaehtoiset voivat virkistystilaisuuksissa tutustua toisiinsa ja ikään kuin muodostaa järjestön tai oman paikkakunnan vapaaehtoisten ryhmän tai yhteisön. Monet järjestöt ovat järjestäneet juhlia omille vapaaehtoisille. Monilla paikkakunnilla on muodostunut perinteeksi järjestää tiettyinä vuodenaikana pidetyt juhlat: kevätjuhlia, juhannusjuhlia ja hyvin yleisesti joulujuhlia vapaaehtoisille. Juhlat on pyritty pitämään mahdollisimman miellyttävässä paikassa, esimerkiksi kuntien edustustiloissa. Sauna- ja uinti- illat tai yhteiset retket ovat yleisiä vapaaehtoisten virkistystilaisuuksia. Myös vapaaehtoisten ohjausryhmiä ja kokemustenvaihtoiltoja on järjestetty. Vapaaehtoisten ryhmät ovat käyneet myös elokuvissa ja teattereissa. Kunnat ovat antaneet vapaaehtoisille myös pääsylippuja/ vapaalippuja uimahalleihin (Hakkarainen 2004:49).

Vapaaehtoiset ovat tehneet myös retkiä omilla autoilla tai tilabusseilla lähiseudun kulttuuri- tai matkailukohteisiin. Myös polkupyöräretket ja luontoretket ovat kiinnostaneet vapaaehtoisia. Tutustumisretkillä muiden paikkakuntien järjestöihin ja vapaaehtoiskeskuksiin on voitu vaihtaa kokemuksia muiden vapaaehtoisten kanssa ja tutustumisretket ovat johtaneet monesti yhteistyöhankkeisiin. Useat järjestöt palkitsevat vapaaehtoisiaan järjestön omissa juhlatilaisuuksissa. Monilla paikkakunnilla valitaan ”vuoden vapaaehtoinen”, jolle annetaan vapaaehtoistyön kiertopalkinto (Hakkarainen 2004:50).

Työnohjaus on keino tarkastella työtä ja työhön vaikuttavia rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunteita. Usein työnohjaus perustuu keskusteluun, ajan jakamiseen tavalla tai toisella mukanaolijoiden kesken. Työnohjauksessa voidaan käyttää useita menetelmiä työnohjaajan taidoista ja suuntautuneisuudesta riippuen esim. draamallisia menetelmiä, toiminnallisuutta eri muodoissa ja erilaisia yhteisöä ja ryhmää hyödyntäviä keinoja. Työnohjaus voi olla yksilö-, ryhmä- tai työyhteisön ohjaamista. Tärkeätä ja yhteistä kaikelle työnohjaukselle on tavoitteellisuus ja se, että käsiteltävät asiat aina nousevat ohjattavista henkilöistä ja heidän työtilanteistaan tai keskinäisistä suhteistaan (Syrjänen 2004:56).

Ohjauksen tehtävänä voi olla mm. sosiaalistaminen, opettaminen, valmennus, ohjaus, neuvon antaminen, kannustaminen, haastaminen ja tutkimaan saattaminen, roolimallien antaminen sekä tukeminen ja auttaminen. Työnohjauksen tarkoituksiksi, tavoitteeksi tai päämääräksi kuvataan olevan ohjattavan tietojen ja taitojen lisäämisen, henkisen ja persoonallisen kasvun, identiteetin selkeyttämisen sekä tunne- elämän tukemisen. Tyyliiltään työnohjaus voi olla prosessikeskeistä, konsultatiivista, opetuksellista, ratkaisukeskeistä, tutkivaa ja kaikkia

näiden yhdistelmiä. Työnohjauksen periaatteita ovat mm. luottamuksellisuus, psyykkinen koskemattomuus, tasa- arvoisuus, rehellisyys, palautehakuisuus, avoimuus ja toisen ihmisen kunnioittaminen (Porkka 2009:118).

Vapaaehtoisilla ei ole ammattikoulutuksen ja työkokemuksen tuomaa turvaa ja varmuutta eikä rutiinia tehtävien suorittamiseen. Heillä ei ole myöskään suojaavaa ammatti- identiteettiä eikä usein edes työyhteisöä, jossa asioita voisi puida tai peilata omia toimintatapojaan tai saada palautetta ja arvostusta työstään. Vapaaehtoisia eivät sido eivätkä turvaa työajat, irtisanomisajat tms. palkkatyön lainalaisuudet. Monissa vapaaehtoistyötä tekevissä yhteisöissä on työnohjaus saanut jonkin uuden nimityksen, joka tuntuu sopivan paremmin toimijoiden suuhun tai kuvaa osallistujaa, esimerkiksi päivystäjätapaamiset ja kokemustenvaihtoillat (Syrjänen 2004:51).

Vapaaehtoistyöntekijöitä on tukihenkilöistä talkootyöläisiin ja kriisipuhelimen päivystäjistä ympäristöaktivisteihin. On niitä, jotka ovat sitoutuneet viikoittaiseen toimimiseen selkeästi määritellyssä tehtävässä, niitä jotka osallistuvat silloin tällöin, ja niitä, jotka toimivat projektinomaisissa hankkeissa tai itse organisoimassaan tapahtumassa tai projektissa. Työnohjausta tarvitsevat ja siitä eniten hyötyvät ne vapaaehtoiset, jotka toimivat jatkuvassa, kuormittavassa ihmissuhdetehävässä, kuten monet kriisipäivystäjät, tukihenkilöt ja ystävätoiminnassa olevat (Syrjänen 2004:51).

Keskeistä vapaaehtoisten työnohjauksessa on päällimmäisten kokemusten purkaminen, linjan vetoon liittyvät seikat (työn, ajankäytön tai vapaaehtoisen roolin rajat), tuen ja kannustuksen saaminen, näkökulmien avartaminen toisten kokemusten ja yhteisen keskustelun avulla, yhteenkuuluvuuden tunteen kasvaminen ja tietyn vapaaehtoistehtävän mukaisen identiteetin kehittyminen. Merkittävää vapaaehtoisten jaksamisen kannalta tuntuu olevan tilaisuus purkaa omia tuntemuksia suhteessa toiminnan kohteeseen sekä mielikuviiin siitä, miten muut ihmiset suhtautuvat siihen, mitä vapaaehtoiset tekevät (Syrjänen 2004:53).

Työnohjauksessa luodaan mahdollisuus kokemusten hyödyntämiselle ja uusille oivalluksille, haastetaan ohjattavaa vapaaehtoistyön kehittämiseen ja ohjataan ryhmää oppimaan. Vapaaehtoinen voi työnohjauksen avulla tarkastella toimintaansa ohjaavia näkemyksiä, asenteita ja arvoja sekä arvioida, ovatko nuo näkemykset sopusoinnussa yhdistyksen toimintaa ohjaavien periaatteiden kanssa. Ohjattavaa autetaan näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta ja ymmärtämään oman toimintansa merkitys tässä kokonaisuudessa (Porkka 2009:119).

Työnohjauksen on luotava vapaaehtoisen motivaatiota tukeva ja uudistava ilmapiiri, jossa hän uskaltaa pohdiskella myös olmia lähtökohtiaan. Ohjauksella edistetään hänen jaksamistaan sekä kasvuaan ihmisenä, vapaaehtoisena ja yhteistyökumppanina. Vapaaehtoisia ohjataan

myös tunnistamaan omat voimavaransa, mahdollisuutensa ja rajoituksensa vapaaehtoistyöntekijänä. Työnohjauksen avulla häntä autetaan tutkimaan itseään oppijana, tunnistamaan muutostarpeitaan, asettamaan itselleen oppimistavoitteita ja rohkaistaan toimimaan niiden saavuttamiseksi. Työnohjaus auttaa vapaaehtoisia näkemään myös oppimisensa tulokset (Porkka 2009:119-120).

Työnohjaus on keino vapaaehtoisten keskinäistä huolenpitoa ja vastuunottoa ja toteuttaa malli luonnollisesta, tukevasta ryhmästä. Vastavuoroinen auttaminen ja rohkaisu antavat tervetulleen lisän vapaaehtoisen tehtävään, joka usein on yksisuuntaista auttamista tai toimimista jonkin asian puolesta. Työnohjaus antaa vapaaehtoiselle tilaisuuden pohtia erilaisia toimintavaihtoehtoja ja purkaa omaa kuormitustaan. Vaikka kyse ei ole terapiasta, osaava työnohjaaja ymmärtää, että ohjaustilanteessa liikutaan mielen sisäisen maailman alueella ja työnohjauksella voi olla terapeuttisia vaikutuksia. Työnohjauksessa keskitytään tukityöhön, eikä siihen aina liittyviä asenteita, ajatuksia ja tunteita voi jättää pois (Porkka 2009:120).

Vapaaehtoisten mielestä hyötyä on yhteisistä toimintatapoihin liittyvistä keskusteluista, kokeneiden kertomuksista ja selkeästä taustayhteisön näkökannasta eri tilanteista. Muistettava on myös, että vapaaehtoisilla on hyvin erilaisia valmiuksia tehtävänsä suorittamiseen. Työnohjauksen tarvetta ei siis voi määritellä minkään yleisen kuormittavuuden mukaan. Tehtävän tekemisen ja siinä onnistumisen tunteeseen vaikuttavat asiasta saadut tiedot, taidot, kokemukset, koulutus ja myös elämänasenne ja elämäntilanne. Työnohjaus on vapaaehtoisille myös edunvalvontaa: henkistä työsuojelua ja oikeuksista kiinni pitämistä. Edunvalvontaa on myös se, että työnohjauksen avulla on mahdollista tarkistaa vapaaehtoistyön peruseriaatteita ja edellytyksiä: riittävän selkeitä tehtävänrajauksia, oikeutta kieltäytyä tehtävistä, velvollisuutta hoitaa sovitut asiat, lojaaliutta taustayhteisöä ja vastaavaa työtä tekeviä kohtaan. Tärkeätä on myös tunnistaa ne tilanteet, joihin vapaaehtoisten kyvyt, voimat tai oikeudet eivät riitä. Näin voidaan tukea vapaaehtoisia pohtimaan kriittisesti omaa rooliaan ja siten edistää sitoutumista tiettyyn tehtävään ja edistää vapaaehtoisen jaksamista (Syrjänen 2004:53).

## 5 POHDINTA

### 5.1 Tutkimustulokset

Vapaaehtoistoiminnassa ovat mukana mm. pienet ja suuret valtakunnalliset järjestöt, vapaaehtoistoiminnan keskuskeskukset ja yksityiset organisaatiot. Vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa tulee huomioida lähteidemme mukaan: vapaaehtoistoiminnan johtaminen, vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi, koulutus, rahoitussuunnitelma, yhteistyötahot, vapaaehtoistyöntekijöiden vastuualueet ja tehtävät, sekä motivointi ja työnohjaus.

Palkattuja vapaaehtoistoiminnan ammattilaisia tarvitaan aineistomme mukaan varsinkin suurimmissa järjestöissä, jotta toiminta olisi organisoitua. Muutama kuntiin on jo palkattu vapaaehtoistoiminnan ammattilaisia (Laimio & Välimäki 2011). Ammattilaisten tehtävänä on mm. koulutuksen ja työnohjauksen järjestäminen (Mykkänen - Hänninen: puhumalla paras.fi, Vanhus ja - lähimmäispalvelun liitto ry 2010). Palkatulla henkilökunnalla tulee olla yhteinen näkemys vapaaehtoisten toimenkuvasta ja vastuualueista (Laimio & Välimäki 2011). Palkatun henkilökunnan tehtävänä on tehdä vapaaehtoistoinnasta näkyvä osa organisaation toimintaa (Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry 2010). Suunnitelmallisuutta ja vapaaehtoistoinnalle tehtyä strategia jätettiin kaipaamaan (Pessi & Oravasaari 2010). Tästä huolimatta ainakin Raha-automaattiyhdistyksen tukemat järjestöt kokivat vapaaehtoistoiminnan olevan hyvin organisoitu (Pessi & Oravasaari 2010).

Ilman markkinointia on vaikea saada vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Paikallislehdet, kirjat, lähikaupat, internet koettiin hyviksi tiedotusvälineiksi. (Tulikallio & Malinen 2009) Lisäksi yhteistyö muiden toimijoiden kanssa koettiin edellytyksenä erityisesti pienempien toimijoiden kannalta (Laimio & Välimäki 2011). Yhteistyötahoiksi lueteltiin mm. eri järjestöt, seurakunnat ja kuntien toimialat (Tulikallio & Malinen 2009).

Itse vapaaehtoistoiminta on palkatonta, mutta toiminnan tukirakenteet tarvitsevat rahoitusta. Rahoituspäätöksissä tulee huomioida mm. vertaistuki, tehtävät, rekrytointi, koulutus ja kulkukorvaukset (Mykkänen-Hänninen 2007, Laimio & Välimäki 2011, Pessi & Oravasaari 2010). Rahoitus tulisi olla suunnattu mahdollisimman pitkälle käytännön toimintoihin ja talousarviossa tulee olla määräraha vapaaehtoistyön organisointia varten (Vanhus- ja lähimmäispalvelunliitto ry 2010, Harju 2011).

Koulutuksen järjestäminen on ammattilaisten tehtävä ja osa hyvin organisoitua vapaaehtoistoimintaa (Mykkänen-Hänninen puhumalla paras.fi). Moni kokee, että koulutusta ei järjestetä riittävästi vapaaehtoisille (Pessi & Oravasaari 2010, Raitanen 2011). Koulutusta ja lisätietoa kaivattiin RAY:n rahoittamissa sosiaali- ja terveysjärjestöissä mm. lainsäädäntöä koskeviin kysymyksiin, eettisiin seikkoihin, vakuutuksiin ja yleiseen tietoon vapaaehtoistoinnasta (Pessi & Oravasaari 2010, Hilger 2006). Tehtäviin perehdyttäminen koettiin tärkeäksi eikä sitä tulisi laiminlyödä vapaaehtoistoimintaa organisoidessa (Harju 2011).

Vapaaehtoistoimintaa organisoivalle tahoilla on vastuu vapaaehtoistyöntekijöistä (Mykkänen Hänninen 2007). Tehtävät ja vastuualueet tulee rajata vapaaehtoisen ja ammattilaisten välillä ja vastuunjako tulee olla selkeä (Harju 2011). Vaativissa tehtävissä kuten kriisityössä, on mietittävä vapaaehtoisen jaksamista. (Mykkänen-Hänninen 2007). Vapaaehtoisten ohjaamisesta ja tukemisesta tulisi huolehtia nykyistä paremmin (Raitanen 2011). Vapaaehtoiset ansaitse-

vat kehua ja kiitosta tekemästään arvokkaasta työstä. Motivoinnin, arvostuksen, kannustuksen ja työnohjauksen tärkeys korostuivat käytetyissä lähteissä. Vapaaehtoiset kaipaavat työnohjausta, motivointia ja innostamista toimintaan (Pessi & Oravasaari 2010, Hilger 2006, Harju 2011).

Vapaaehtoiseksi voi ryhtyä kuka tahansa eikä vapaaehtoistoimintaan tarvita erillistä koulutusta. Siihen riittävät tavalliset tiedot ja taidot. Vapaaehtoinen tekee työtään vapaaehtoisesti omana itsenään eikä työstä makseta palkkaa. Vapaaehtoistoiminnan juuret lähtevät vapaaehtoisen omasta elämäkokemuksestaan ja omasta persoonastaan. Kyse on tuen ja ajan antamisesta eikä ammattiauttamisesta. Vapaaehtoinen saa itse päättää haluaako hän tuoda toiminnassaan esille omaa ammatillista osaamistaan tai hyödyntää koulutustaan (Harju 2011).

On tärkeää, että vapaaehtoisella on selkeä toimenkuva siinä yksikössä jossa hän toimii. Hänellä tulee olla selkeä kuva siitä mitä hän saa tehdä ja mitä ei. Tehtäväkuvausten ei ole tarkoitus rajoittaa vapaaehtoisen toimintaa tai luovuutta vaan luoda reunaehdot vapaaehtoisen roolille. Kaikkien osapuolten on helpompi toimia, kun rajoista on sovittu jo etukäteen (Laimio & Välimäki 2011). Vapaaehtoiset eivät toimi ammattilaisten apulaisina vaan he mahdollistavat ammattilaisille enemmän aikaa toteuttaa omaa työtään. Ammattilaiset eivät saisi kokea vapaaehtoistoimintaa uhkana vaan heidän tulisi antaa vapaaehtoisille tukea ja kannustusta toiminnastaan. Rakentava palaute toimii hyvänä kannustimena vapaaehtoisille (Vuoti 2006). Hyvin toteutuessaan ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta täydentävät toisiaan ja molemmilla on mahdollisuus oppia toisiltaan (Laimio & Välimäki 2011).

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ovat julkaisseet vuonna 2005 vapaaehtoistoimintaan muokkautuneet periaatteet, jotka antavat suuntaa vapaaehtoisten toimintaan. Periaatteet on hyvä määritellä omassa yksikössään, jotta kaikille osapuolille on selvä mistä vapaaehtoistoiminta koostuu ja missä roolissa vapaaehtoinen toimii.

Vapaaehtoisten sitoutumisen ja jaksamisen kannalta on tärkeää, että he saavat tukea, huomiota ja ohjausta. Heitä tulee motivoida ja kannustaa toiminnassaan. Tällä osoitetaan vapaaehtoisille, että heidän toiminnastaan ollaan kiinnostuneita ja heidän toimintansa on tärkeää. (Tulikallio & Malinen 2009, Syrjänen 2004, Mikkola 2008) Vapaaehtoisille tarkoitetut tehtävät tulee olla sopivan haastavia, jotta niistä selviytyy. Vapaaehtoiselle ei saa tulla tunnetta, että heitä käytettäisiin hyväksi tai että heidän toimintaansa arvostellaan (Syrjänen 2004).

Vapaaehtoistoiminnassa ihmisillä on useita eri tapoja toimia ja jokainen toimii eri motiivien saattelemana. Jokainen tarvitsee erilaista tukea ja ohjausta. Toiset tarvitsevat enemmän rohkaisua ja kannustusta ja toiset tarvitsevat rajoja, etteivät he tekisi liikaa (Syrjänen 2004). On tärkeää tiedostaa, että vapaaehtoistoimijan elämäkokemusta arvostetaan ja häntä kun-

nioitetaan ja arvostetaan. Vapaaehtoisuuteen liitetään vahvasti myös se, että toiminnassa on oikeus olla omana itsenään. (Vuoti 2006, Harju 2011)

Virkistystilaisuuksilla on suuri merkitys vapaaehtoisten jaksamiselle. Vapaaehtoisilla on mahdollisuus tutustua tilaisuuksissa toisiinsa ja jakaa kokemuksia. Esimerkkejä tilaisuuksista olivat mm. teatterimatkat, kevät- ja joulujuhlat sekä yhteiset retket. On myös kuntia, jotka antavat vapaaehtoisille pääsylippuja/ vapaalippuja uimahalleihin. (Tulikallio & Malinen 2009, Hakkarainen 2004)

Vapaaehtoiset voivat tarvittaessa saada työnohjauksellista tukea vapaaehtoistoiminnan ohjajalta. Keskustelussa voidaan käydä läpi kuinka vapaaehtoinen kokee omat tehtävänsä ja tarvitseeko hän mahdollisesti apua, tukea tai neuvoja. Toiset vapaaehtoiset ovat sitoutuneet viikoittaiseen toimintaan ja toisille riittää n. kerta kuukaudessa. Työnohjaus tai vuosittainen järjestetty ”kehityskeskustelu” on erityisen tärkeä ja tarpeellinen vapaaehtoisille jotka toimivat kuormittavissa ihmishuhdetöissä. (Tulikallio & Malinen 2009, Syrjänen 2004)

Työnohjaus on keino tarkastella työtä ja työhön vaikuttavia rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunteita. Työnohjaus perustuu keskusteluun ja se voi olla yksilö-, ryhmä- tai työyhteisönohjaamista. Tärkeää on, että käsiteltävät asiat nousevat ohjattavista henkilöistä. (Syrjänen 2004). Työnohjauksen periaatteita ovat mm. luottamuksellisuus ja tasa-arvoisuus (Porkka 2009). Vapaaehtoisten työnohjauksessa on keskeistä mm. päällimmäisten kokemusten purkaminen, tuen ja kannustuksen saaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunteen kasvaminen. Työnohjaus antaa vapaaehtoiselle myös tilaisuuden pohtia erilaisia toimintavaihtoehtoja (Syrjänen 2004, Porkka 2009). Työnohjauksessa on luotava vapaaehtoisen motivaatiota tukeva ja uudistava ilmapiiri. Näin edistetään hänen jaksamistaan sekä kasvuaan ihmisenä, vapaaehtoisena ja yhteistyökumppanina. Ohjauksen avulla vapaaehtoisia ohjataan tunnistamaan voimavaroja, mahdollisuutensa ja rajoituksensa vapaaehtoistyöntekijänä (Porkka 2009).

## 5.2 Yhteenveto tutkimustuloksista

Vapaaehtoistoiminnalla on pitkät perinteet ja sen juuret ulottuvat 1700-luvulle. Altruismi; toisen huomioon ottava käyttäytyminen on yksi, mutta ei suinkaan ainoa vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä. Aineistomme perusteella vapaaehtoistoimintaan motivoi myös mm.: halu auttaa muita, halu käyttää vapaa-aika hyödylliseen toimintaan, halu oppia uusia asioita, kansalaisvelvollisuuden tunne, elämän tyhjän tilan täyttäminen ja toiminnan mielekkyys.

Halusimme selvittää miten vapaaehtoistoiminta on organisoitu ja mitkä ovat tärkeimpiä tekijöitä vapaaehtoistoimintaa organisoidessa. Aineiston pohjalta tärkeiksi nousi: palkatun ammattihenkilön koordinoima vapaaehtoistoiminta, rahoitussuunnitelma, vapaaehtoistyönteki-

jöiden koulutus, perehdytys tehtäviin, motivointi ja kannustus. Vapaaehtoistoiminnan onnistuneeseen organisointiin vaadittiin myös strategia, markkinointisuunnitelma, jotta saadaan rekrytoitua uusia vapaaehtoisia ja yhteistyötä eri vapaaehtoistoimintaa järjestävien toimijoiden välillä.

Lisäksi etsimme tietoa vapaaehtoisten roolista sosiaali- ja terveysalalla sekä vapaaehtoisten jaksamisesta arvokkaassa työssä. Tutkimuksia vapaaehtoisten ja ammattilaisten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä ei juuri löytynyt, mutta ajatuksia maallikkoauttamisesta löysimme. Vapaaehtoistoiminnassa saa olla oma itsensä, eikä se vaadi koulutusvaateita. Vapaaehtoistoiminnassa ei ole kyse ammattiauttamisesta, eikä vapaaehtoisella välttämättä ole ammattilaisen koulutukseen perustuvaa pätevyyttä. Ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta eivät kuitenkaan ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista. Parhaimmillaan he täydentävät toisiaan ja ovat keskenään rakentavassa vuorovaikutuksessa. Tärkeäksi yhteistyötä edistäväksi tekijäksi koettiin selkeä vastuunjako ammattilaisten ja vapaaehtoisen välillä. Yhteinen käsitys toimintatavoista ja tehtävistä luovat lähtökohdat toiminnalle. Tärkeäksi nousi myös ammattilaisten antama palaute ja kannustus. Vapaaehtoiset tarvitsevat arvostusta ja kiitosta työstään, jotta he jaksavat tehdä sitä jatkossakin.

Kannustus on myös osa jaksamista vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistyöntekijä ei saa työstään palkkaa, mutta on paljon muita tekijöitä, jotka auttavat heitä jaksamaan. Löysimme aineistosta muutamia esimerkkejä tällaisista tekijöistä. Jälleen esille nousi vapaaehtoisten huomioiminen ja tukeminen. Tervehtiminen, avusta kiittäminen ja arkipäiväinen jutteleminen ovat luontevia tapoja näyttää vapaaehtoiselle, että hänen toimintansa on tärkeää. Toiminnan alussa tulisi kertoa toimintamahdollisuuksista ja asioista joihin vapaaehtoisella on mahdollisuus osallistua. Vapaaehtoisen tulee tietää mitä hän voi maallikkona tehdä. Vapaaehtoisen tulee saada myös ehdottaa omia ajatuksiaan toiminnan sisällöstä.

Työnohjausta tarvitsevat ainakin vapaaehtoiset, jotka ovat mukana kuormittavassa toiminnassa, kuten kriisipäivystäjät tai tukihenkilöt. Tärkeätä työnohjauksessa on kokemusten purkaminen ja jakaminen. Työnohjauksella voi lähteidemme perusteella olla lisäksi terapeuttisia vaikutuksia. Taukojen pitäminen oli yksi jaksamista edistävä tekijä. Myös vapaaehtoinen voi uupua tai kaivata vaihtelua tehtävänsä.

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin tarvitaan aineistomme perusteella monta tekijää varsinkin suurissa järjestöissä. Pienemmille tahoille riittää varmasti nimetty vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, kirjallinen vapaaehtoistoiminnan suunnitelma ja vapaaehtoisten yhteistiedot. Tärkeätä on tunnistaa vapaaehtoistoiminta voimavaraksi, joka nostaa jokaisen yrityksen, järjestön tai yhdistyksen arvoa. Meistä on hienoa, että Suomessa tehdään paljon vapaaehtoistyötä ja toivomme toiminnan lisääntyvän etenkin sosiaali- ja terveysalalla.



### 5.3 Tämän kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen kriittinen lukeminen tarkoittaa järjestelmällistä tapaa analysoida tutkimusta ja oppia siitä sekä luotettavan tiedon erottamista epäluotettavasta. Tällöin kyseessä on arvioiva lukeminen eli kriittinen suhtautuminen erilaisiin tutkimuksiin huomioiden aina missä tutkimus on tehty ja mitä tarkoitusta varten se on tehty. Tutkimuksen kriittinen lukeminen on tutkimuksen laadun arviointia. Peruseriaatteina ovat tutkimustiedon luotettavuuden ja hyödynnettävyyden arviointi: tutkimuksen yleiskuvaus ja tulosten tulkinta, sekä tutkimuksen kliinisen merkityksen ja soveltuvuuden arviointi (Hakulinen 2003: 20).

Käytimme työssämme luotettavia lähteitä. Käytimme paljon kirjallisuutta sekä jonkin verran Internetin verkkojulkaisuja. Halusimme lähdemateriaalin olevan mahdollisimman monipuolista, mutta tärkeämpää meille oli aineiston sisältö. Lopullinen aineisto jäi siksi suunniteltua suppeammaksi. Käytetyt tutkimukset, oppaat, verkkojulkaisut ja kirjat koimme luotettaviksi, sillä niissä tuli hyvin esille aihe mitä tutkittiin, tutkimuksen tekijä tai tekijät sekä tutkimustulokset. Löysimme lähdemateriaalimme helposti tunnettuja tietokantoja hyödyntäen. Käytimme paljon yleistä kirjallisuutta ja aineistoja, jotka ovat vähintään yliopiston pro - graduja. Työmme lähteet on merkitty oikein ja lähdeluettelo on tehty aakkosjärjestyksessä. Myös Internet- lähteet on kirjattu oikein ja lähdemerkinnöistä näkee, koska niihin on viitattu. Kirjallisuuskatsauksemme luotettavuutta on voinut vähentää englanninkielisten lähteiden käyttö, koska niiden kääntämisessä suomeksi on voinut käydä virhe. Valitsimme kirjallisuuskatsauksemme ainoastaan aineistoja, jotka käsittelevät vapaaehtoistoimintaa ja muita aiheita, jotka kirjallisuuskatsauksessamme esiintyvät.

### 5.4 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Vapaaehtoistyötä on tutkittu ja aiheesta löytyy monipuolisesti kirjallisuutta. Jäimme kuitenkin kaipaamaan kirjallisuutta ja tutkimuksia pienempien toimijoiden, kuten Vapari-hankkeen yhteistyökumppanien: yksityisien hoivaorganisaatioiden kokemuksia vapaaehtoistoinnasta. Vapaaehtoistyötä tehdään paljon Suomessa. Suuri osa toiminnasta keskittyy tunnettuihin järjestöihin, mutta toimintaa on runsaasti myös seurakunnissa, kunnan toimipaikoissa ja yrityksissä. Jatkossa toivoisimme lisää tutkimuksia eri hoivayrityksissä tapahtuvasta vapaaehtoistoinnasta. Tiedämme kokemuksesta monessa hoivayrityksessä olevan paikallista vapaaehtoistoimintaa, mutta toiminta kaipaisi lisää näkyvyyttä, tunnustusta ja toimijoita. Olemme huomanneet omakohtaisesti, että vapaaehtoistyöntekijät eivät saa henkilökunnalta tarpeeksi kiitosta toiminnastaan hoivayrityksissä. Vapaaehtoisen tehtävänkuva on sen sijaan ollut selkeä ja eronnut ammattilaisen työstä. Vapaaehtoiset ovat mm. pitäneet taidekerhoa ja käyneet

vanhuksien kanssa ulkoilemassa. Saattohoidossa mukana olevat vapaaehtoiset sen sijaan koulutetaan toimintaan, eikä mukaan pääse, ellei täytä yrityksen kriteerejä. Moni saattohoitokodissa toimiva vapaaehtoistyöntekijä on ollut aikoinaan hoito-alalla töissä. Vapaaehtoisen rooli oli lisäksi lähempänä hoitajan roolia, sillä he osallistuivat mm. pesuihin, syöttämiseen ja muihin päivittäisiin toimintoihin.

Meidän mielestämme olisi hyvä, jos vapaaehtoiset ja ammattilaiset olisivat enemmän yhteistyössä sosiaali- ja terveysalalla. Molempipuolinen kunnioitus ja avoin keskustelu johtaisivat toimivampaan vapaaehtoistoimintaan. Koulutusta tulisi järjestää kaikkialla, jossa on vapaaehtoistoimintaa. Koulutuksen ja perehdytyksen avulla vapaaehtoistyöntekijä ymmärtää mihin on lähdössä mukaan ja miten hän voi osallistua vapaaehtoistyöntekijän roolissa toimintaan. Moni on kiinnostunut vapaaehtoistyöstä ja haluaisi osallistua vapaaehtoistoimintaan. Epävarmuutta kuitenkin luo se, että ei tiedetä mitä kaikkea vapaaehtoistoiminta pitää käytännössä sisälleen. Nämä asiat tulisi mm. ottaa huomioon uusien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa.

## LÄHTEET

- Aarva, Kim. 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Ala-Ruona, Pasi., Nikander, Jarno. 2003. Rauhaa turvaavat opettajat. Pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Anttila, K., Kaila- Mattila, T., Kan, S. Puska, E-L. & Vinhunen, R. 2011. Hoitamalla hyvää oloa. Helsinki: WSOYpro.
- Deutscher Bibliotheksverband www-sivut. 2011. <<http://www.bibliotheksverband.de>> (viitattu 12.3.2012)
- Ellis, Susan. 2005. Why Volunteer. [verkkojulkaisu]. <[www.volunteerguide.org](http://www.volunteerguide.org)> (viitattu 12.3.2012).
- Eronen, Kalakoski, Kanninen, Kauppinen, Laarni, Paavilainen, Salo, Anttila, Kallio, Lähdesmäki, Oksala & Stenius. 2005. Persoona 1- Psykologian perusteet. Helsinki: Edita.
- Eskola, Antti., Kurki, Leena. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylä: Gummerus.
- Euroopan yhteisöjen komissio. 2009. Lopullinen ehdotus Euroopan vapaaehtoistyön teemavuodesta. Bryssel.
- Haho, Annu. 2006. Hoitamisen Olemus, Hoitotyön historiasta, teoriasta ja tulkinnasta hoitamista kuvaaviin teoreettisiin väittämiin. Väitöskirja. Oulun yliopisto.
- Hakkarainen, Pirkko (toim.) 2004. Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Riihimäki: Riihimäen kirjapaino oy.
- Hakulinen, Tuovi. 2003. Tutkimuksen kriittinen lukeminen ja hyödyntäminen teoksessa Näytön paikka. Lahti: N-paino.
- Harju, Aaro. 2007. Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Espoo: Painotalo Casper.
- Harju, Aaro. 2011. Vapaaehtoistyön johtaminen. Kansalaisyhteiskunnan verkkolehti. [verkkojulkaisu]. <[www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti)> (viitattu 12.3.2012)
- Harju, Aaro. 2004. Vapaaehtoistoiminnan merkitys kasvaa. Kansalaisfoorumiverkkolehti. [verkkojulkaisu]. <[www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/kansalaisfoorumi.net\\_vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan\\_merkitys\\_kasvaa](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/kansalaisfoorumi.net_vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan_merkitys_kasvaa)> (viitattu 12.3.2012)
- Harju, U-M., Niemelä, P., Ripatti, J., Siivonen, T. & Särkelä, R. 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.
- Hartikainen, A., Järvensivu, T., Louhemäki, S. & Vento, S. VaPari- Vapaaehtoiset kumppaneiksi. Tutkimussuunnitelma. 2009.
- Hilger, Peter. 2006. Organising volunteers: Activating infrastructures and reflexive volunteering in the municipality of Helsinki. A report to City of Helsinki Urban Facts, Urban Research Unit. Helsinki. [verkkojulkaisu]. <[http://www.mv.helsinki.fi/home/hilger/downloads/pdf/Hilger\\_OrganisingVolunteersHelsinki.pdf](http://www.mv.helsinki.fi/home/hilger/downloads/pdf/Hilger_OrganisingVolunteersHelsinki.pdf)> (viitattu 12.3.2012)

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.

Hyytinen, Ari. 2009. [verkkojulkaisu]. <<http://blog.hse-econ.fi/?tag=altruismi>> (viitattu 14.5.2012)

Johansson, Kirsi., Axelin, Anna., Stolt, Minna., Ääri, Riitta-Liisa., (toim.) Systemaattisen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. 2007. Åbo Akademis tryckeri / Digipaino-Turun yliopisto.

Kansalaisareena.fi www-sivut. (viitattu 25.4.2012) <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0254:FIN:FI:PDF>>

Kalkas, Hertta & Sarvimäki, Anneli. 1996. Hoitotyön etiikan perusteet. Juva: WSOY.

Kansanvalta.fi www-sivut. <<http://www.kansanvalta.fi/1290610279125>> (viitattu 5.3.2012)

Kassara, H., Paloposki, S., Holmia, S., Murtonen, I., Lipponen, V., Ketola, M-L. & Hietanen, H. 2004. Hoitotyön osaaminen. Helsinki: WSOY

Kinnunen, Petri & Laitinen, Raimo (toim.) 1998. Näkymätön kolmas sektori. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kuopion seurakunnan www-sivut. <<http://www.kuopionseurakunnat.fi/liityvapaaehtoistyohon>> (viitattu 14.5.2012)

Kuvaja, Sari. 2008. Kirjaesittely: Hyvä tahto auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. [verkkojulkaisu]. <[www.kansalaisyhteiskunta.fi](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi)> (viitattu 12.3.2012)

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede vol.11.(no.1/-99)

Laimio, Anne., Välimäki, Sari. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Laine, Kaarina. 2005. Minä, me ja muut. Keuruu: Otava.

Latvala, Eila & Liisa Vanhanen-Nuutinen. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällön analyysi. Teoksessa Janhonen, S., Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY.

Lehtinen, Sini-Tuulia. 1997. Vapaaehtoistoiminta-kasvava voimavara? näkökulmia ammattityöhön. Helsinki: Kansalaisareena ry.

Leppäkoski, Anna. 2006. Elämölöä työyhteisössä- Lipunmyyjien työmotivaatio Tampereen Särkänniemi Oy:ssä 2003-2004. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Majanen, Salla. 2011. Hoivasta hoivaan. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Mykkänen-Hänninen, Riitta. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Yliopistopaino.

Mykkänen-Hänninen, Riitta. Puhumalla Paras. [verkkojulkaisu].  
<<http://puhumallaparas.fi>> (viitattu 2.4.2012)

Niemelä, Jorma., Dufva, Virpi., (toim.) 2003. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS- kustannus.

Nkot www-sivut <<http://nkot.nettisivu.org/sanastoa/>> (viitattu 14.5.2012)

Nylund, Marianne., Yeung, Anne Birgitta., (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, Arvot ja Osallisuus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Pessi, Anne-Birgitta & Oravasaari, Tomi. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. RAY: Helsinki.

Pessi, Anne Birgitta & Saari, Juha. 2011. Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print Oy.

Porkka, Suvi-Tuuli. 2009. Työnohjaamisen taito-oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen mielenterveysseura. SMS-Tuotanto Oy.

Raitanen, Anitta. Uusi vapaaehtoistyö on monimuotoista. Hallinto-lehti 5/2011. [verkkojulkaisu]. <[www.hallinto-lehti.fi](http://www.hallinto-lehti.fi)> (viitattu 12.3.2012).

Raha-automaattiyhdistyksen www-sivut. <<https://www.ray.fi/fi/jarjestot/>> (viitattu 14.5.2012)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anne. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 11.4.2012.)

Schweizerisches Rotes Kreuz www-sivut.  
<<http://www.redcross.ch/activities/volunteers/freiwilligenarbeitimsrk/warumEngagierensichMenschenfreiwillig/index-de.php>> (Viitattu 12.3.2012)

Salminen, Ari. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? *Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto.

Sisilius, Kirsi. 2005. Sisällön analyysi [verkkojulkaisu]. TTY/DMI/Hypermedialaboratorio. <[http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS\\_hypermedia\\_Silius150405.pdf](http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf)> (Viitattu 11.4.2012)

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto. 2005.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteisöyhdistyksen YTY ry www-sivut 2012. <<http://www.sosteryty.fi/fi/jasenjarjestot/?id=5>> ( Viitattu 5.4.2012)

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteisöyhdistys YTY ry www-sivut. Järjestöt hyvinvointia rakentamassa, Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vuosikirja 2009. <[http://www.sosteryty.fi/filebank/230-YTY\\_net\\_090504.pdf2](http://www.sosteryty.fi/filebank/230-YTY_net_090504.pdf2)> (Viitattu 5.4.2012).

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteisöyhdistys YTY ry www-sivut. Vapaaehtoistoiminta, Vertaistuki ja kilpailuttaminen 2004. <<http://www.sosteryty.fi/filebank/112-vapaaehtoisvertais.pdf>> ( Viitattu 25.3.2012).

Syrjänen, Kaisli. 2004. Vapaaehtoisten jaksaminen. Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle (toim. Hakkarainen, Pirkko). Riihimäen kirjapaino Oy.

Tala, Kirsti. 2005. Altruismia vai sisällön etsimistä elämään? - haastattelututkimus vapaaehtoistyön merkityksestä vapaaehtoistyöntekijöille. Pro gradu. Helsingin yliopisto.

Tammisto, Maarit & Lahtinen, Simo. 1995. Antakaa minulle ihmisenystävällisyyttä vapaaehtoistyön tukikohdaksi. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Tedre, Silva. 2000. Hoivaa jokapäiväisten toistojen maailmassa. Yhteiskuntapolitiikka:65:6.

Tulikallio, Tea., Malinen, Heikki. 2009. Vapaaehtoistoiminta - Hyvin organisoituna valtava voimavara. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Oppaita ja työkirjoja. [verkkojulkaisu] <[www.kansalaisareena.fi](http://www.kansalaisareena.fi)> ( viitattu 5.3.2012).

Tuntitili.fi www-sivut 2011. < <http://www.tuntitili.fi/binary/file/-/id/3/fid/433>> ( Viitattu 18.4.2012).

Tuomainen, Jenni. 2011. Kuka lähtee mukaan? - kyselytutkimus Psoriasisliiton vapaaehtoistoiminnan vetovoimaisuudesta. Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto.

Utriainen, Jarkko. Osaaja projekti. Projektiryhmän tuotokset - organisoitu vapaaehtoistoiminta vanhusten palvelutalossa. Vanhus- ja lähimmäispalvelunliitto ry. [verkkojulkaisu]. Helsinki. <[www.valli.fi](http://www.valli.fi)> (Viitattu 5.3.2012)

Vilkko-Riihelä, Anneli. 1999. Psykyke-Psykologian käsikirja. Porvoo: WSOY.

Vuoti, Maire. 2006. Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtia. Selvitys AVEK -hankkeelle yksilökohtaisen vapaaehtoistoiminnan perusteista, tukemisesta, organisoinnista, toiminnan edellytyksistä ja kohdentumisesta. [verkkojulkaisu] Oulu. <[www.oulu.ouka.fi/sote/avek.sisus\\_raportti.pdf](http://www.oulu.ouka.fi/sote/avek.sisus_raportti.pdf)> (Viitattu 5.3.2012).

Yeung Anne Birgitta. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskunta-ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. [verkkojulkaisu]. Helsinki: sosiaali. ja terveystieteiden tutkimuskeskus YTY ry. [www.kansalaisyhteiskunta.fi](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi) (Viitattu 12.3.2012)









