



Suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessi- Sininauhasäätiö

Sonja Faezi & Zeinab Faezi

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessi- Sininauhasäätiö

Sonja Faezi, Zeinab Faezi
Liiketalouden tradenomi
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2020

Sonja Faezi, Zeinab Faezi

Suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessi- Sininauhasäätiö

Vuosi

2020

Sivumäärä 71

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Sininauhasäätiö. Opinnäytetyön tavoite on selvittää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten kokemus perehdytysprosessista. Opinnäytetyön kehittämistehtävä on tiivistää Sininauhasäätiön jo olemassa oleva englanninkielinen perehdytysopas, jota hyödyntävät suomea puhumattomat vapaaehtoiset ja Sininauhasäätiön työntekijät. Taustatiedoissa käymme läpi Sininauhasäätiön toimintaa ja miten suomea puhumattomat vapaaehtoiset liittyvät siihen.

Maahanmuuttaja työntekijää pitää muistaa, koska kaikki asiat ei ole välttämättä itsestään selviä. Siksi perehdytys uuteen työhön on erittäin tärkeää ja tämä myös sitouttaa työntekijän työhön. Hyvä perehdytys ei vaadi paljoa ja siksi kannattaa hyödyntää perehdytykseen laadittava tarkistuslistaa, se on hyvä työkalu, jonka myötä pidetään huolta, että kaikki tarpeellinen käydään läpi.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelminä puoli strukturoitua haastattelua, paperinen kysely sekä google forms kysely. Haastattelujen ja kyselyiden myötä voimme todeta, että osa vapaaehtoisista ovat tyytyväisiä perehdytykseen mutta kokevat sen lyhyeksi. Toimeksiantaja sekä yksi haastateltava halusivat että keskittyisimme enemmän suomea puhumattomien vapaaehtoisten työturvallisuuteen englanninkielisessä perehdytysoppaassa. Suomea puhumattomat vapaaehtoiset toivoivat perehdytykseen lisäystä esimerkiksi täysin englanninkielinen perehdytysopas, enemmän kuvia ja videoita, jossa näytettäisiin itse työt ja niiden tekemiset.

Opinnäytetyössä on saatu uutta ja arvokasta tietoa Sininauhasäätiölle. Opinnäytetyössä saatujen tuloksien avulla pystyimme tekemään jo olemassa olevasta perehdytysoppaasta selkeämmän ja tiiviimmän Sininauhasäätiön suomea puhumattomille vapaaehtoisille sekä säätiön työntekijöille. Annamme toimeksiantajalle kehitysehdotuksia ainakin siitä, että työturvallisuus asioita pitää lisätä uusien suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytykseen ja enemmän konkreettista tietoa siitä mitä vapaaehtoistyötehtäviä voi tehdä sekä verkkosivuille videoita ja kuvia toiminnasta.

Sonja Faezi, Zeinab Faezi

The induction process for non-Finnish-speaking volunteers of Sininauha

Year 2020

Pages 71

The client of this thesis project was Sininauha. The aim of the project was to investigate the experience of Sininauha's non - Finnish-speaking volunteers of the induction process. The task of the thesis is to summarize the foundation's existing introduction guide in English, which will be utilized by non-Finnish-speaking volunteers and employees of Sininauha. The report reviews the activities of Sininauha and how non-Finnish-speaking volunteers relate to it.

When an immigrant employee is being familiarized to the work, it should be remembered that not all things are necessarily self-evident. Therefore, familiarization with the new job is very important and this also engages the employee to the job. A good orientation does not require much and therefore a checklist should always be used for the orientation.

The research methods used in this thesis project included semi-structured interview's, a paper survey and a google forms survey. Through the interviews and the two surveys, we can state that some of the volunteers are satisfied with their orientation but found it a little too short. Sininauha and one interviewee wanted us to focus more on the occupational safety of non-Finnish-speaking volunteers in the orientation guide. Non-Finnish-speaking volunteers wanted us to add few things to the orientation process, for example, an orientation guide that is completely in English with more pictures and videos, - which would show them the different work assignments and how to do them.

The thesis has provided new and valuable information for Sininauha. With the help of the results obtained from the surveys, we were able to make from the already existing guide a more compact orientation guide in English for the non-Finnish-speaking volunteers of Sininauha and the employees of the foundation. We will give the client some development suggestions, for example occupational safety should be added to the orientation guide for the new non-Finnish-speaking volunteers and more concrete information about what volunteer tasks they could do, more videos and more pictures of the activities on the website.

Keywords: Orientation, volunteering, immigration, inclusion, integration

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2	Opinnäytetyön tausta.....	7
2	Sininauhasäätiö	8
2.1	Vapaaehtoistyö	10
2.2	Vapaaehtoistyön timanttimali.....	12
3	Perehdytys.....	15
4	Maahanmuutto Suomessa.....	19
4.1	Maahanmuuton syyt.....	22
4.2	Kotoutuminen	24
4.3	Maahanmuuttajien työllistyminen	27
5	Kulttuurinen inklusiivinen toiminta.....	29
5.1	Kuinka olla inklusiivinen	31
5.2	Maahanmuuttajien inklusio.....	34
6	Tutkimusmenetelmät	35
6.1	Aineiston keruu	38
6.2	Aineiston analyysi	39
7	Yhteenveto	46
8	Eettisyys ja luotettavuus	49
	Lähteet	51

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten kokemus perehdytysprosessista. Opinnäytetyön tarkoitus on suunnitella englanninkielinen perehdytysopas, jota hyödyntävät suomea puhumattomat vapaaehtoiset ja Sininauhasäätiön työntekijät. Idea on saada suomea puhumattomille vapaaehtoisille riittävä osaaminen vapaaehtoistoimintaa varten. Vapaaehtoiset oppivat suomen kieltä tekemällä vapaaehtoistoimintaa ja parhaimmassa tapauksessa saavat opiskelu- tai työpaikan Suomessa. Vapaaehtoiset tuovat lisäarvoa Sininauhasäätiön asiakkaille, jonka myötä he mahdollistavat sellaisia asioita joihin työntekijäresursseilla ei ole mahdollisuutta.

Perehdyttämissuunnitelma ja -materiaalit ovat jokaisen työpaikan perusta. Perinpohjainen perehdyttäminen velvoittaa keskustelun ylläpitoa työyhteisössä ja perehdytyskäytäntöjen kehittämistä. Sitä mukaan, kun työtehtävät ja -menetelmät muuttuvat niin vaaditaan myös jatkuvaa perehdytysprosessia. Uusi työntekijä pitää perehdyttää ainakin uusiin työtehtäviin, yrityksen tavoitteisiin, yrityksen pelisääntöihin sekä ergonomisiin työskentelytapoihin. (Hyvä työura alkaa perehdytyksestä 2017.)

Sininauhasäätiö on perustettu vuonna 1957 auttamaan asunnottomuuden ja päihteiden käytön sekoitusta. Nykyään konsernin tehtävänä on auttaa asiakkaita saamaan oma koti ja tukea heitä. Säätiön työ perustuu monenlaisiin hankkeisiin, joilla autetaan ihmisiä perustasolla ja tehdään kehitystyötä. Säätiön tavoite on vaikuttaa yhteiskuntaan, tehdä varainhankinta työtä ja antaa edellytykset vapaaehtoisille tehdä merkityksellistä työtä. (Meistä 2020.)

Opinnäytetyössä käytetään tiedonkeruumenetelminä kvantitatiivista kyselyä ja kvalitatiivista puolistrukturoitua haastattelua. Opinnäytetyön kyselytutkimuksiin ja haastatteluihin vastaavat Sininauhasäätiön suomea puhumattomat vapaaehtoiset. Näitä menetelmiä hyödyntäen pyrimme selvittämään mitä kehitettävää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessi vaatii.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Sininauhasäätiö. Opinnäytetyön tavoite on selvittää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten kokemus perehdytysprosessista. Opinnäytetyön tarkoitus on suunnitella englanninkielinen perehdytysopas, jota hyödyntävät suomea puhumattomat vapaaehtoiset ja Sininauhasäätiön työntekijät.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat millaisena suomea puhumattomat vapaaehtoiset kokevat vapaaehtoistoiminnan ja onko suomea puhumattomille vapaaehtoisille tarpeeksi tietoa saatavilla vapaaehtoistoiminnasta.

1.2 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö lähti liikkeelle siitä, kun tutustuimme Tuudo alustan tarjontaan opinnäytetyön aiheista ja sieltä löytyi Sininauhasäätiön ilmoitus. Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen Sininauhasäätiölle. Toimeksiantaja toivoi opinnäytetyön tuotoksena uutta selkeämpää ja tiiviimpää englanninkielistä perehdytysopasta suomea puhumattomille vapaaehtoisille. Sovimme toimeksiannon yhteyshenkilön Soile Bar-yosefin kanssa tapaamisen 6.10.2020 Sininauhasäätiön toimistolla. Bar-Yosef toimii vapaaehtoistoiminnan ja varainhankinnan päällikkönä Sininauhasäätiössä. Tapaamiseen osallistui myös Elina Tiensuu, joka toimii vapaaehtoistyön ohjaajana säätiölle. Tapaamisessa saimme enemmän tietoa säätiön toiminnasta, vapaaehtoisista ja heidän asiakkaistaan. Keskustelussa tuli esille, että opinnäytetyö vaatii tutkimuslupaa ja haimme siihen lupaa. Asia mihin toivottiin muutosta, oli suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysopas, joka on tällä hetkellä liian laaja, sovimme että teemme oman englanninkielisen oppaan, joka on tiivis mutta kuitenkin täynnä tarpeellista tietoa. Sovimme lisäksi, että Sininauhasäätiön oma henkilöstö tekee oppaasta visuaalisen ja oman näköisensä. Tapaamisen jälkeen osallistuimme vapaaehtoisten kuukausitapaamiseen.

Tutkimuksen idea on saada suomea puhumattomille riittävä osaaminen vapaaehtoistoimintaa varten, jonka myötä he saisivat opiskelu tai työpaikan. Tutkimuksen avulla etsittiin keinoja parantaa suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessia. Vaikka opinnäytetyössä keskitytään suomea puhumattomiin vapaaehtoisiiin, on myös hyvä tuoda esille, että kyseiset henkilöt saattavat puhua vähän tai jonkin verran suomea. Ei kuitenkaan niin hyvin, että perehdytysopas, haastattelut tai kyselyt tehtäisiin suomeksi.

2 Sininauhasäätiö

Sininauhasäätiö on perustettu vuonna 1957 ratkomaan suomen asunnottomuutta ja päihteiden käytön sekoitusta. Tänä päivänä säätiö on kasvanut konserniksi, jonka tavoite on edelleen tukea asiakkaitaan. (Meistä 2020.) Sininauhasäätiön konsernissa työskentelee yli 160 eri alan ammattilaisia usealla paikkakunnalla. He kuitenkin tekevät työtään pääkaupunkiseudulla ja Turun alueella. Suomessa on melkein 5000 henkilöä, joilla ei ole omaa kotia. Säätiö auttaa henkilöitä, joilla on asunnottomuuteen liittyviä ongelmia sekä päihde- ja mielenterveysongelmia. Nämä ovat tilanteiltaan todella vaikeita asioita, jotka tarvitsevat aikaa selvittääkseen. Säätiön työ perustuu erilaisiin hankkeisiin ja näillä hankkeilla on kaksi tarkkaa tehtävää, niissä autetaan ihmisiä ruohonjuuritasolla ja tehdään innovatiivista kehitystyötä. Tämän lisäksi säätiö vaikuttaa yhteiskuntaan, tekevät varainhankintaa sekä tarjoavat vapaaehtoisille mahdollisuuden merkitykselliseen tekemiseen. Sininauhasäätiö-konsernin lisäksi on myös Sininauhaliiton jäsenjärjestö, jonka lisäksi heillä on Suomalaisen työn Liiton myöntämä yhteiskunnallinen yritys- merkki. Sininauhaliiton jäsenyhteisöineen on olemassa, jotta huono-osaisuus ja päihde sekä pelihaitat vähenisivät. Yhteiskunnallinen Yritys- merkki meinaa sitä, että kyseinen yritys on perustettu yhteiskuntaa varten ja iso osa yrityksen voitosta menee yhteiskunnan hyväksi. (Tutustu työhömmme 2020.)

Sininauhasäätiön perustehtävänä on vähentää asunnottomuutta ja siitä heillä onkin yli 60 vuoden kokemus. Sininauhasäätiö keskittyy siihen, että poistetaan asunnottomuus ja kehitetään palveluita. Lisäksi heillä on monipuolisia päiväkeskus- ja työtoimintaa vahvistavia ryhmiä. Konsernin asunto ensin- periaate tarkoittaa sitä, että ihmisillä, joilla ei ole asuntoa on ensin varmistettava asumisratkaisu koska kuntoutuminen kadulla on mahdotonta. Silloin kun asunto on turvattu niin henkilöille jää voimia keskittyä kuntoutumiseen. Missiona heillä on mennä sinne, minne muut eivät mene. Säätiön toiminta perustuu kristilliseen ihmiskäsitykseen eli kaikkien ihmisten elämä on ainutkertainen ja tärkeä, kaikilla on oikeus toivoon, armoon ja anteeksiantoon ja työ on auttaa kaikkia niitä, jotka sitä tarvitsevat. (Historia ja perustehtävä 2020.)

Sininauhasäätiö-konserni on asunnottomuuden ja päihdetyön asiantuntijoita ja henkilöt, jotka painivat vaikeiden asioiden kanssa saavat heiltä kohdennettua huomiota. Sininauhasäätiö-konsernilla on seitsemän asumisyksikköä ja satoja hajasijoitettuja asuntoja. Nämä ovat sijoitettu pääkaupunkiseudulla ja tämän kehyskunnissa sekä Turussa. Vuonna 2019 jopa 869 asukasta sai joko tukea asumisyksiköissä tai omassa kodissaan. 279 henkilöä muutti pois, joista osa itsenäisempään asumiseen. 351 asukasta sai Sininauhasäätiö-konsernilta uuden kodin. Näistä luvuista huomaa miksi Suomi on Euroopan ainoa maa, jossa asunnottomuus vähentyy

jatkuvasti. (Sininauha - palvelutoiminta 2020.) Sininauhasäätiön vapaaehtoiset saivat Punaisen Ristin Ennakkoluuloton Edelläkävijä 2020 tunnustuksen (Sininauhasäätiön vapaaehtoisille merkittävä tunnustus 2020).

Sininauhasäätiön päiväkeskus Illusia sijaitsee Vallilassa. Päiväkeskus tarjoaa suihkutilojaan ja pyykinpesukonetta asunnottomien henkilöiden käyttöön. Päiväkeskuksessa on tarjolla myös aamupalaa sekä huone missä voi levätä päiväkeskuksen aukioloaikoina. Lisäksi Illusia tarjoaa lahjoituksina tulleita vaatteita henkilöille, jotka todella tarvitsevat niitä. Illusia tarjoaa asunnottomille myös lukollisia säilytyskaappeja missä he voivat säilyttää omia tavaroita. Heidän käytössään on myös tietokonetta, mitä voi käyttää omien asioiden hoitamiseen verkossa. Asiakkailta on myös mahdollisuus käyttää päiväkeskuksen puhelinta hoitaessaan omia virastoasioita. Lisäksi Illusia tarjoaa ohjausta esimerkiksi asumiseen liittyvissä asioissa. Päiväkeskus on joka päivä auki 9-15 välillä. Illusian palvelut ovat tarjolla kaikille ja ne eivät maksa mitään. (Päiväkeskus Illusia 2020.)

Henkilöt, jotka ovat halukkaita tekemään vapaaehtoistyötä löytävät Sininauhasäätiön yleensä siten, että maahanmuuttaja tiimi kohtaa koko ajan maahanmuuttajia ihmisiä esimerkiksi vastaanottokeskuksissa. Sininauhasäätiöllä on asumistaito kursseja, joita he vetävät eri kaupungeissa ja kunnissa. Kyseisessä hankkeessa autetaan ihmisiä löytämään oma ensimmäinen asunto. Hyvin usein vastaanottokeskuksen työntekijät kohtaavat ihmisiä, jotka ovat siinä elämänvaiheessa, että he ovat tulleet vasta maahan ja he saattavat odottaa asioiden tapahtuvan. Mikäli maahanmuuttaja henkilöllä ei ole vielä opiskelupaikkaa tai hänellä on muuten paljon vapaata aikaa, niin usein se on ollut syy lähteä vapaaehtoistoimintaan mukaan Sininauhasäätiölle. Viime aikoina on tullut huomattavasti vähemmän vapaaehtoisia henkilöitä Sininauhasäätiöön maailmanlaajuisen koronan takia. (Bar-Yosef & Tiensuu 2020.)

Sininauhasäätiö tekee yhteistyötä Diakonissalaitoksen ja Helsingin kaupungin luotsaaman kansalaistoiminnan kiihdyttämön, Kanssalan kanssa. Kanssala yhdistää vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet vapaaehtoiset sopiviin vapaaehtoistoiminnan tehtäviin. Tätä kautta monet suomea osaamattomat vapaaehtoiset ovat päätyneet Sininauhasäätiön vapaaehtoisiksi. Puskaradio on myös yksi tapa tavoittaa vapaaehtoisia. Sininauhasäätiö ottaa kaikki henkilöt vastaan, jotka ovat halukkaita tekemään vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoiset henkilöt kaipaavat usein yhteisöllisyyttä, jonka takia he yleensä tekevät vapaaehtoistyötä. Sininauhasäätiössä kielimuri ei ole este vapaaehtoistyöllä. Vapaaehtoistyölle ei ole mitään kriteerejä eli vapaaehtoistyö on mahdollista kaikille. Sininauhasäätiö tarjoaa vapaaehtoisille mahdollisuuden osallistua hätäensiapukoulutukseen. (Bar-Yosef & Tiensuu 2020.)

Sininauhasäätiöllä ei ole tilastoa siitä mistä maista suomea puhumattomat vapaaehtoiset tulevat, mutta heitä on tullut esimerkiksi Kamerunista, Irakista, Ranskasta, Portugalista,

Senegalista, Yhdysvalloista, Israelista ja Venäjältä. Sininauhasäätiöllä on yhteensä 260 vapaaehtoista, joista noin 20-25 % ovat maahanmuuttajia. Eli maahanmuuttaja vapaaehtoisia on noin 52-65 henkilöä. Sininauhasäätiön työntekijät ylläpitävät yhteyttä vapaaehtoisiiin yleensä Whatsapin välityksellä. Sininauhasäätiö järjestää työntekijöilleen ja vapaaehtoisille henkilöille kaksi kertaa vuodessa virkistyspäivän. (Bar-Yosef & Tiensuu 2020.)

2.1 Vapaaehtoistyö

Nylund ja Yeung (2005, 15) mukaan vapaaehtoistyö perustuu siihen, että se on palkatonta, omasta tahdosta alkava yleishyödyllinen toiminta. Vapaaehtoistyön perusajatus on, että se hyödyttää kolmatta osapuolta. (Nylund ja Yeung 2005, 15.) Vapaaehtoistyötä voi tehdä kuka vain henkilö. Vapaaehtoistyöhön ei vaikuta vapaaehtoisen ikä, sukupuoli tai sosioekonominen asema. Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä henkilön omien aikataulujen ja pätevyyksien mukaan. Vapaaehtoistyö ei pois sulje ammattilaisten tekemää työtä, vaan tuo lisäarvoa toimintaan. Vapaaehtoistyö on erittäin tärkeää sitä tarvitseville ja yhteiskunnalle. Vapaaehtoisuus auttaa sekä vapaaehtoistyötä tekevää, että sen kohdetta. Vapaaehtoinen oppii työnsä kautta uusia taitoja, saa erilaisia käytännön kokemuksia ja tapaa uusia ihmisiä. Suomessa vapaaehtoistyö auttaa ehkäisemään yksinäisyyttä ja syrjäytymistä sekä lisää mukanaoloa. Vapaaehtoistoiminnan toimintaperiaatteita ovat palkattomuus, oikeus tukeen, luottamus ja suvaitsevaisuus. (Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta 2020.)

Vapaaehtoistyön lähtökohtainen idea on se, että autetaan ihmisiä, jotka tarvitsevat apua ennen kuin kukaan valtion puolesta ennättää mukaan. Sama pätee kaikkeen vapaaehtoistyöhön vanhustenhoidosta muihin kotihoitoa tarvitseville. Ihmiset tekevät tänä päivänä yhä enemmän vapaaehtoistyötä etenkin siinä vaiheessa, jos henkilö on töitä vaille tai he kokevat sen tuovan lisäiloa omaan elämään. Vapaaehtoistyötä tehdään hyvin usein kunnan, valtion sekä asiakkaan kesken. Vapaaehtoistyötä tehdään lähtökohtaisesti auttamisen halusta ja toisinaan se voi olla myös kutsumustyö joillekin ihmisille. Vapaaehtoistyö on merkittäviä työtä ja se antaa elämäkokemusta. (Lahtinen 2004, 12-13.)

Vapaaehtoistyöstä on käytetty monia eri sanoja kuten esimerkiksi talkootyö, armeliaisuus ja hyväntekeväisyys. Nykyään vapaaehtoistyötä voidaan kuvailla myös sanoilla kuten vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö. Henkilö voi aloittaa vapaaehtoistyön erilaisista syistä ja jopa sattuman kautta. Vapaaehtoistyö antaa myös mahdollisuuden sitä tekeville henkilöille pysähtyä ja miettiä omaa elämää. Se voi myös avata erilaisia mahdollisuuksia henkilön uralla. (Nylund ja Yeung 2005, 14-15.)

Vapaaehtoistyötä tekevien henkilöiden työnpanostuksen huomioiminen on erittäin tärkeä keino kannustaa heitä ja pitää heitä toiminnassa mukana pitkään. Vapaaehtoistyötä tekevät henkilöt tekevät sitä omasta tahdosta ja halusta auttaa niitä, jotka sitä eniten tarvitsevat.

Vapaaehtoiset eivät saa työstään aineellista kiitosta kuten palkkaa, joten on hyvin tärkeää muistaa kiittää vapaaehtoista heidän tekemästään työstään. Henkilökohtainen kiitos vapaaehtoiselle on hyvä tapa ilmaista hänelle hyvin tehdystä työstä. On myös tärkeää kertoa vapaaehtoiselle, että hänen tekemällä työllään on suuri vaikutus apua tarvitsevan henkilön elämässä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2013, 79).

Sininauhasäätiön vapaaehtoistoimintaan pääsee mukaan kuka tahansa. Vapaaehtoiset tavoittelevat viikoittain asunnottomia ja asunnottomuuden uhan alla olevia ihmisiä. Sininauhasäätiön vapaaehtoiset antavat täysin korvaamatonta tukea todella haavoittavassa asemassa oleville asiakkaille. Sininauhasäätiö tarjoaa kaikille uusille vapaaehtoisille perehdytyksen Sininauhasäätiöön ja tämän toimintaan. Perehdytyksen jälkeen vapaaehtoinen on valmis itse vapaaehtoistyön tehtäviin kentälle. Sininauhasäätiön työntekijät varmistavat, että vapaaehtoistyötä tekevät saavat kaikki tarvittavat tiedot ja taidot erilaisten tehtävien suorittamiseksi. Jokaisen vapaaehtoisena pitää allekirjoittaa vapaaehtoistyösopimus ja hän on vakuutettu vapaaehtoistyötä tehdessään. Vapaaehtoinen saa myös vapaaehtoistyöstään todistuksen. Sininauhasäätiön vapaaehtoisena voi toimia Helsingissä, Vantaalla, Tuusulassa tai Keravalla. (Vapaaehtoisena Sininauhasäätiössä 2020.)

Sininauhasäätiön vapaaehtoisena pääsee työskentelemään monella eri tavalla. Säätiön kynnöksettömissä päiväkeskuksissa vapaaehtoinen voi auttaa keittiössä tai vaikka istua asiakkaiden kanssa pelailemassa eri pelejä. Vapaaehtoiset esimerkiksi auttavat paljon päiväkeskuksessa illusiassa Vallilassa. Siellä he auttavat keittämään kahvia, lajittelevat ja jakavat lahjoituksina saatuja vaatteita henkilöille, jotka niitä tarvitsevat. Lisäksi vapaaehtoiset ja Sininauhasäätiön työntekijät valmistavat lauantaisin lämpimän lounaan tarjoiltavaksi esimerkiksi kodittomille henkilöille. Vapaaehtoisten tärkein tehtävä on kuunnella ja antaa asiakkaille aikaa. Lisäksi voi toimia myös harrastuskaverina sillä harrastusryhmä toimintatorstaina vapaaehtoisia pyydetään mukaan esimerkiksi keilaamaan tai teatteriin. Vapaaehtoinen voi myös ryhtyä Sininauhasäätiön asiakkaiden kaveriksi, joiden kanssa voi keskustella ja asiakkaat saavat tukea arkisiin haasteisiin. Mikäli vapaaehtoinen osaa jotain erityistä esimerkiksi virkkaamista hän voi ohjata harrastekerhoa. (Vapaaehtoisena Sininauhasäätiössä 2020.)

Vapaaehtoinen pääsee myös avustamaan erilaisissa tapahtumissa, jakamaan esitteitä ja kertoa millaista vapaaehtoistyö on ollut sekä samalla innostaa muita mukaan. Vapaaehtoinen pääsee myös avustamaan varainhankinnan tehtävissä, jotta lahjoittajat eivät loppuisi kesken. Vapaaehtoinen voi toimia myös muuttoapuna ja toimia myös asumisen tukena. Kaikki Sininauhasäätiön asiakkaat eivät ole ehtineet tutustua suomalaisiin asuinkäytänteisiin ja näin

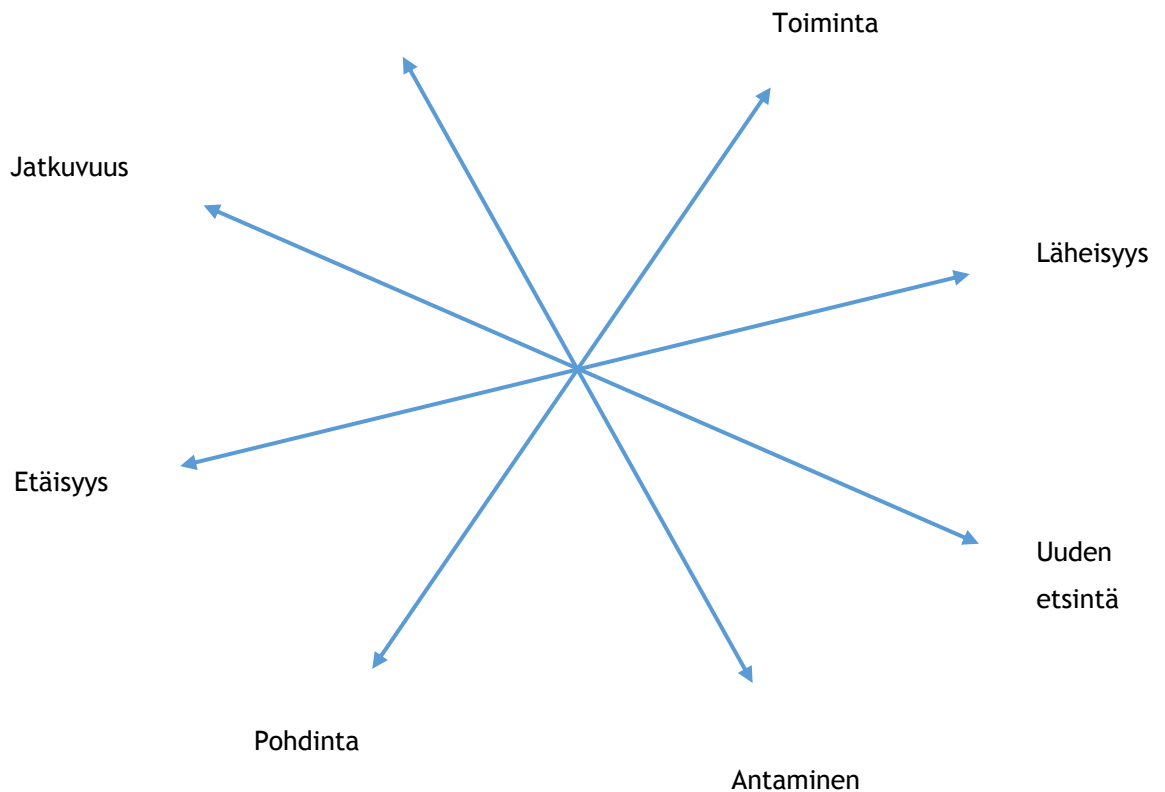
ollen vapaaehtoinen olisi tukihenkilö juuri Suomeen muuttaneelle maahanmuuttajalle ja olla tämän tukihenkilö sekä auttaa vieraaseen kulttuuriin sopeutumisessa. Vapaaehtoistyö sopii kaikille yli 18-vuotiaille, vapaaehtoinen voi itse ilmoittaa säätiölle siitä tekeekö kerran viikossa vapaaehtoistyötä tai jos haluaa tehdä vain kahdesti vuodessa asunnottomien yö tapahtumassa vapaaehtoistyötä. (Vapaaehtoisena Sininauhasäätiössä 2020.)

Sininauhasäätiö tarjoaa kaikille vapaaehtoisille aktiivista toimintaa, tukea ja yhteisöllisyyttä. Vapaaehtoisten kuukausitapaamiset ovat hyvä paikka hakea vertaistukea sekä tutustua ja keskustella muiden vapaaehtoisten kanssa askarruttavista asioista. Vapaaehtoisilla on kuukausitapaamisten lisäksi myös erilaisia virkistyspäiviä. Vapaaehtoisten kuukausitapaamiset järjestetään Helsingissä ja jokaisen kuukauden ensimmäisenä tiistaina kokouksessa on mukana vapaaehtoistoiminnan ohjaajan lisäksi kuukausittain vaihtuva vieras. Kokouksissa keskustellaan paljon ajankohtaisista asioista. (Vapaaehtoisten koulutus ja virkistyminen 2020.)

Karreinen, Halonen ja Tennilän (2013, 5) mukaan yhä useampi suomalainen on luovuttanut aikaansa ja tehnyt vapaaehtoistyötä. Henkilö määrä, joita ei ole pyydetty mukaan vapaaehtoistyöhön mutta haluaisivat tehdä, sitä on paljon suurempi ja juuri siksi on hyvin tärkeää, että yhdistyksessä mietitään ja keskustellaan siitä, kuinka ja mistä löytää aktiivisia vapaaehtoistyöntekijöitä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2013, 5.)

2.2 Vapaaehtoistyön timanttimalli

Yeung (2005, 104) mukaan yhteiskunnan nopea modernisaatio muutokset ovat vaikuttaneet siihen, että vapaaehtoistoiminta on nykyään kollektiivista, yksilökohtaisempaa sekä reflektiivisempää. Kyseiset yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat siihen kuinka vapaaehtoisia saadaan motivoitumaan ja sitoutumaan toimintaan pitkäksi aikaa. Riippumatta mistä näkökulmasta asiaa tarkastelee ihmisten toimintaan vaikuttaa moninaisuuden ja erilaisten valintojen kulttuuri. Moninaisuudella tarkoitetaan vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoisten motivaation kestoa ja samalla sen eri tilaisuuksia. Syy miksi vapaaehtoistoiminnan motivaatio on tärkeää, kuvaillaan seuraavaksi vapaaehtoistoiminnan timanttimalissa. Timanttimali on Yeung:n vuonna 2004 tekemä tutkimus koskien vapaaehtoistoiminnan motivaatiota. Tutkimukseen osallistui kaikkiaan 14 miestä ja neljä naista ja ikäluokka oli 29-68-vuotiaita. Tutkimuksen kohdehenkilöt olivat kaikki Suomen evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoisia. (Nylund ja Yeung 2005, 104.)



Kuvio 1: Vapaaehtoismotivaation timanttimali (Nylund ja Yeung 2005, 109.)

Yeung (2005, 109) pohtii kirjassa mitä vapaaehtoistyö antaa vapaaehtoisille? Mitä sillä tarkoitetaan, kun puhutaan antamisen ja auttamisen motiiveista? Timanttimali antaa näille esitetyille kysymyksille vastaukset. Yeung (2005, 109) tuo esille, että saaminen-antaminen ulottuvuus oli eniten ääniä saanut motivaation osio. Tutkimus koostui kuudesta eri motivaatioteemasta, joista keskeisimmät osiot olivat itselle saamisen mielekkyys. Eli kuinka vapaaehtoistyö antaa sen tekijälle paljon eri itsensä toteutuksen mahdollisuuksia. Näitä eri itsensä ilmaisun muotoja ovat tutkimuksen mukaan olleet muun muassa luovuus, lahjakkuus ja kyvykkyys. Tutkimuksen haastatteluista ilmeni, että kokonaisvaltaista hyvinvointia on parannettu vapaaehtoistoiminnassa iloisten kokemusten, kokeneen mielialan, tuen saamisen ja tyyneyden kautta. (Nylund ja Yeung 2005, 109-111.)

Vapaaehtoiset olivat huomanneet, että toiminta oli auttanut heitä liikkumaan enemmän, joka puolestaan vaikutti heidän viereensä. Tutkimuksen osallistujat kokivat antoisana eri toimintamuotoja, mihin he kukin osallistuvat niiden mielekkyyden takia. Haastateltavat olivat kokeneet työn tuoman ilon sen tekemisessä. Tutkimuksessa tulee myös ilmi, että haastateltavat kokivat saavansa emotionaalisia hyötyjä vapaaehtoistoiminnasta. Tarve auttaa tuli myös paljon

esille sillä haastateltavat kokivat sen tuovan heille tunteen, että heitä vielä tarvitaan. Tutkimuksen kohdehenkilöt olivat motivoituneita ja kokivat saavansa tehdä merkityksellistä työtä sekä täyttää esimerkiksi eläkkeen tai työttömyyden tuomaa vapaata aikaa. Halu auttaa oli myös suuri osa tätä teemaa, ja osa haastateltavista kokivat vapaaehtoistoiminnan kutsumuksena. (Nylund ja Yeung 2005, 109-111.)

Jatkuvuus-uuden etsintä motivaatioulottuvuudessa käsitellään sitä, kuinka vapaaehtoistoiminta voidaan liittää jatkuvuuteen ja tuttuuteen. Tämä ulottuvuus sisältää motiivien ja sitoutumisen samankaltaisuuksia: kolmesta eri näkökulmasta. Tämän kyseisen ulottuvuuden motiivi elementit olivat kullakin haastateltavalla erilaiset. Molemmat ääripäät jatkuvuus ja uuden etsintä ulottuvuudessa eivät ole motiivielementin näkökulmasta riippuvaisia toisistaan. Eli toisin sanoen yhden motiivielementtiin ei sisältynyt yhtäaikaa eri elementtejä. Tästä huolimatta on mahdollista, että vapaaehtoisena toimiva henkilö voi kokea nämä ulottuvuudet samanaikaisesti. Tästä osiosta tuli myös ilmi, että vapaaehtoistoiminnan tuttuus oli erittäin motivoiva toimija sillä se kannustaa ihmisiä osallistumaan toimintaan. Haastateltavia kannusti osallistumaan ja jatkamaan vapaaehtoistoimintaa iloiset kokemukset ja aiemmin hankittu kokemus tehdystä vapaaehtoistyöstä. (Nylund ja Yeung 2005, 112-113.)

Henkilöiden elämäntilanne ja sen kulku olivat myös iso osa tätä esimerkiksi omilta vanhemmilta opittu malli. Vapaaehtois motivaatio voi myös olla lähtöisin henkilöstö itsestään, jolloin halu auttaa on iso osa sitä. Näissä tapauksissa vapaaehtoistoimintaa kuvailtiin elämäntapana. Motivaatio tehdä vapaaehtoistyötä voi johtua myös siitä, että sillä tavoin voidaan ylläpitää omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Motivaatioulottuvuuden toisessa päässä puolestaan kuvailtiin vapaaehtoistoimintaa uudenlaisena. Uuden etsinnässä löytyi viisi eri teemaa. Osalla haastateltavilla oli jo hyvä mielikuva toiminnasta ja sen työskentely muodosta. Syy miksi he olivat lähteneet toimintaan mukaan, oli se koska he pitivät kyseistä työskentely muotoa kiehtovana. Vapaaehtoistoiminta antoi monelle henkilölle aikaa rauhoittua oman elämän kiireiltä. Vapaaehtoistoimintaan oli hakeuduttu mukaan koska haluttiin uusia kokemuksia ja harrastuksia. Niin koettiin myös, että saadaan uudenlaisia haasteita ja oppimismahdollisuuksia. (Nylund ja Yeung 2005, 112-113.)

Etäisyys-läheisyys ulottuvuus käsittelee sitä mikä iso merkitys vapaaehtois motivaatiossa on siltä kannalta, että ollaan muiden ihmisten kanssa tekemisissä. Nämä kaksi ääripäätä eivät ole tekemisissä toistensa kanssa. Yeung (2005, 114) ei osannut arvata, että etäisyyden kaipuu olisi niin keskeinen osa tätä ulottuvuutta. Etäisyyden motivaatio elementtiin kuuluu kolme eri teema. Vapaaehtoiset kertoivat, kuinka toiminta on joustavaa ja kuinka tärkeää on, että he voivat toimija omalla tavallaan rajojen puitteissa. Vapaaehtoistoiminta auttaa myös osallistumaan yhteistoimintaan ja auttaa muita henkilöitä, jotka sitä tarvitsevat. Tämä pätee myös niihin henkilöihin, jotka haluavat oman etäisyyden muihin ihmisiin. Hyvin usein ihmiset

pelkäävät, jos heiltä vaaditaan liikaa osallisuutta asioihin mutta tämä toimii paremmin, jos he itse saavat vaikuttaa siihen toimintaan. Vapaaehtoistoiminta on ollut avainasemassa niille henkilöille, jotka ovat saaneet timanttimalista motivaatiota tehdä vapaaehtoistyötä juuri etäisyysteeman ansiosta. Osa vapaaehtoisista olivat aloittaneet toiminnan siltä kannalta, että he olisivat osa jotakin ryhmään tai pääsisivät tutustumaan uusiin ihmisiin. Moni tutkimuksen haastatteluun osallistuneista kertoivat, että iloiset sosiaaliset kanssakäymiset ovat auttaneet heitä sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan pidemmäksi aikaa. Tutkimuksesta on tullut myös ilmi, että tärkeäksi oli myös koettu vuorovaikutus muiden kanssa, erityisesti verbaalinen vuorovaikutus. (Nylund ja Yeung 2005, 114-115.)

Pohdinta-toiminta ulottuvuus käsittelee sitä, että onko vapaaehtoistoiminta pelkästään täynnä tekoja. Tämä neljäs timanttimaliin ulottuvuus käsittelee neljää eri vapaaehtoistoiminnan motivaationteemaa. Nämä koskevat vapaaehtoistoimintaa ja siihen sitoutumiseen liittyviä merkityksiä eli arvoja. Henkilöiden omat arvot liittyvät pitkälti uskonnollisuuteen. Erään haastattelijan mukaan kristillisiin arvoihin kuuluu muista huolehtiminen. Vapaaehtoistoimintaa voidaan kokea myös henkisenä kasvuna sillä se voi auttaa henkilökohtaisten asioiden käsittelyssä. Tästä teemasta tuli myös ilmi, että vapaaehtoistoiminta voi auttaa käyttämään omaa vapaata aikaa auttamalla muita. Erilaisten vapaaehtoisten muotojen toiminnallisuus on koettu positiivisena asiana. Osa oli kokenut mielekkääksi tarkat aikataulut vapaaehtoistoiminnassa, ja toiset puolestaan kokivat spontaanisuuden mielekkäämmäksi. Tässä kyseisessä ulottuvuudessa vapaaehtoistoimintaa edes auttaa henkilöiden omien arvojen toteutumista vapaaehtoistoiminnassa. Kyseiset arvot ovat sekä uskonnollisia että ei-uskonnollisia elementtejä. Osa henkilöistä oli kokenut tärkeäksi, että toiminta tapahtuu kirkossa heidän uskonnollisten näkemyksiensä takia. (Nylund ja Yeung 2005, 116-117.)

3 Perehdytys

Perehdyttämällä on omat säädöksensä ja työnantajalla on vastuu varmistaa, että työntekijät saavat kaikki mahdolliset tiedot työpaikan vaaratekijöistä. Niistä on enemmän tietoa muun muassa työturvallisuuslaki 738/2002; työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämä ohjaus. (Hyvä perehdytysopas 2007, 9.) Perehdytysprosessilla halutaan, että työntekijä tai vapaaehtoinen tietää mitä pitää tehdä, kun työt alkavat. Perehdytys voi mahdollisesti jopa jatkua työteon ohella ja perehdytysprosessiin voi kuulua myös lisämateriaalia. Koska maailma muuttuu ja kasvaa jatkuvasti niin on tärkeää, että eri yritykset ja organisaatiot ovat ajan tasalla

perehdyttämisprosessistaan ja muuttavat sekä korjaavat sitä tarpeen mukaan. (Hyvä perehdytysopas 2007, 11.)

Silloin kun uutta henkilöä perehdytetään, on tärkeää, että otetaan henkilön tausta, elämäntilanne ja kielimuuri huomioon. Perehdyttävän pitää ymmärtää mitä hänelle opetetaan, jotta hän tietää mitä pitää tehdä. Perehdytysprosessin pitää olla niin kattava ja hyvä, että perehdyttävälle ei tule huolen aiheita, kun se loppuu. Tehtävänä on ohjata tekemään laadukasta työtä sekä kannustaa ja antaa hyvää ja rakentavaa palautetta. (Hyvä perehdytysopas 2007, 12-19.)

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työntekijän työolosuhteita hänen työnkyvyn turvaamiseksi ja säilyttämiseksi sekä välttää ennalta työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvoitettu huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. (Työturvallisuuslaki 2020.)

Uuden työntekijän perehdyttäminen ja työnopastus uuteen työhön ovat hyvä tapa pitää huoli turvallisuustoimista. Huolimaton tai puutteellinen työnopastus ovat tavallisia syitä työtapaturmille. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään uudet työntekijät työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden asianmukaiseen käyttöön ja työtapoihin, jotka ovat turvallisia. On todella tärkeää perehdyttää nuoret työntekijät, jotka aloittavat esimerkiksi ensimmäisessä työssä. Perehdyttäminen antaa uudelle työntekijälle edellytykset aloittaa itsenäinen työskentely työyhteisössä sekä tehdä työtehtävät oikeaoppisesti ja turvallisesti. Työnopastuksessa pidetään huoli, että työntekijä kykenee työtehtäviinsä, osaa käyttää vaadittuja koneita ja työvälineitä sekä osaa toimia oikein, mikäli vastaan tulee poikkeustilanteita. Opastettavaa työntekijää pitäisi rohkaista oma-aloitteisuuteen ja itsenäiseen työntekoon. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Henkilö, joka on sitoutunut omaan työhönsä, haluaa ottaa vastuuta omasta osaamisestaan ottamalla asioista selvää, mikäli hän ei ole täysin varma jostain asiasta. Perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat kaikille uusille työntekijöille, tilapäistyöntekijöille, kesätyöntekijöille ja vuokratyöntekijöille. Perehdyttämisen lisäksi työpaikoilla olisi tärkeää olla myös kirjallinen suunnitelma, jolla voidaan seurata ohjauksen edistystä. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

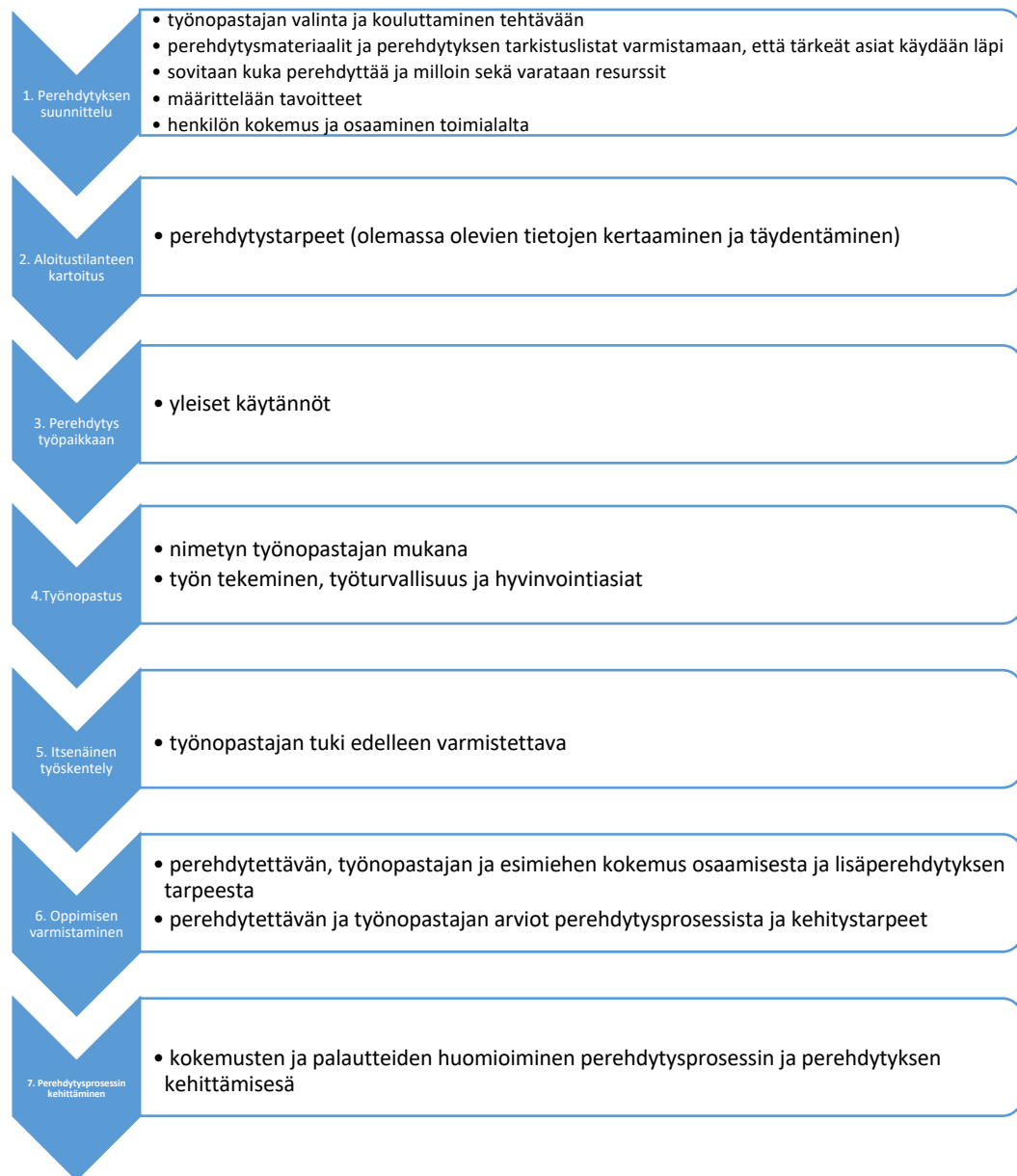
Opastussuunnitelman tarkoitus on oppia tunnistamaan ja ehkäisemään vaaratilanteita työpaikalla. Työnopastukseen sisältyy myös keskustelua muun muassa työpaikan yhteisistä pelisäännöistä, häirinnästä työpaikalla sekä epäasiallisen kohtelun tunnistaminen. Perehdytystä tarvitaan aina silloin kun kyseessä on uusi työntekijä, työtehtävät ja vastuut vaihtuvat,

työmenetelmät muuttuvat, käyttöön otetaan uusia koneita tai laitteita, työturvallisuusohjeita ei noudateta tai työnopastuksessa tulee esille puutteita. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Maahanmuuttaja työntekijää perehdyttäessä tulee aina muistaa, että kaikki kantasuomalaiselle itsestään selvät asiat eivät ole niitä välttämättä maahanmuuttajalle. Tämän takia perehdytys uuteen työhön on erittäin tärkeää ja se myös sitouttaa työntekijää työhön. Maahanmuuttaja työntekijän perehdytys vaatii enemmän kärsivällisyyttä ja aikaa. Tämän lisäksi perehdytys info kannattaa jakaa osiin, jotta se voidaan sisäistää paremmin. Maahanmuuttaja työntekijän perehdytyksessä tulisi hyödyntää erilaisia menetelmiä kuten kuvia, videoita ja näyttää konkreettisesti, kuinka työtä tehdään. Olisi myös hyvä varmistaa, että uudet ohjeet on ymmärretty täysin. (Perehdytys 2020.)

Työterveyslaitoksen mukaan perehdytyksen tärkeys tulee vahvasti esille etenkin nuorille työntekijöille, jotka aloittavat vasta uransa ja joilla ei ole vielä paljon kokemusta työelämästä. Asianmukainen ja kattava perehdytys auttaa nuoria työntekijöitä aloittamaan työuran. Lähtökohtaisesti esimies on vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä. Uuden työntekijän perehdytykseen ja opastukseen voi osallistua myös muita henkilöitä kuten muut perehdyttäjät. Näin toimimalla voidaan varmistaa, että uusi työntekijä pääsee kiinni työn kuvaan ja osaksi työyhteisöä. (Perehdyttäjän top 10 - muistilista 2020.)

Hyvästä perehdyttämisestä on paljon hyötyjä muun muassa se, että työtehtävät opitaan nopeammin ja paremmin mikä edesauttaa työn tehokkuutta. Työntekijät tietävät oikeat tavat työskennellä ja tekevät työtehtävät turvallisesti sekä pystyvät erottamaan oman työhön kuuluvat riskit ja ennalta ehkäistä niitä. Lisäksi työhön liittyvät tapaturmat, vahingot ja erilaiset virheet ovat minimissä. Perehdytyksen tarkistuslista on erinomainen työkalu pitämään huolta, että kaikki tarpeelliset asiat käydään läpi, kun perehdytetään uusia työntekijöitä tai työntekijää uuteen työtehtävään. Tarkistuslistassa tulisi olla ainakin työturvallisuusasiat, työsuojeluasiat ja työhyvinvointiin kuuluvat asiat. Perehdyttäminen on kuitenkin jatkuvaa ja kommunikaatiota sekä oppimista mihin osallistuvat työpaikan esimiehet ja henkilöstö. Työterveyslaitos on kirjannut laadukkaan perehdytysprosessin eri vaiheet ja ne on listattu alle (kuvio 6).



Kuvio 6: Laadukkaan perehdytysprosessin eri vaiheet (Työterveyslaitos 2020.)

Osaaminen on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä se tukee yrittäjätyöntekoa. Hyvä osaaminen edesauttaa työssä jaksamista. Se vaikuttaa myös paljon positiivisesti työuran kestoon. Työntekijän osaamisen pitää vastata työn edellyttämiin vaatimuksiin. Nykyään työn vaatimukset muuttuvat jatkuvasti ja tämän takia työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen ovatkin jatkossa yhä tärkeimpiä. Osaamisen tärkeys työelämässä tulee esille yhä enemmän samalla kun teknologia, automaatio ja tekoäly valtaavat tavallisia ihmisten tekemiä työtehtäviä. Tämä vaikuttaa myös siihen, että osa työpaikoista häviää kokonaan. Työtehtävien muuttuessa puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta, jolla tarkoitetaan sitä, että enään

ainoastaan tutkinto ei riitä. Vaan sen sijaan tarvitaan jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä. Osaamista kehitetään jatkuvasti työuralla. Organisaatioilla on iso vaikutus työntekijöidensä osaamisen kehittäjänä ja mahdollistajana.

Jotta yritykset voivat menestyä ne tarvitsevat osaavia ja taitavia työntekijöitä. Loppupeleissä organisaatioiden tulos ja menestys perustuu sen työntekijöiden osaamiseen. Tämä pätee myös yritysten tuotteiden ja palveluiden jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi uusien innovaatioiden kehittäminen edellyttää osaamista. Organisaatiot kilpailevat osaamisella: pysyäkseen kilpailussa mukana, tulee organisaation jatkuvasti kehittää osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen on ikään kuin investointi. Työolobarometrissä on tutkittu työssä oppimista vuodesta 2003 lähtien väittämällä ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusi asioita”. Uusimmasta barometristä selviää, että enemmistö (83 %) palkansaajista koki työpaikkansa niin, että siellä pystyy oppimaan jatkuvasti uutta (”erittäin hyvin ja melko hyvin”. Noin kolmannes (37 %) koki asian niin, että ”erittäin hyvin” pystyi ja melkein puolet koki (46 %) asian ”melko hyvin”. (Työolobarometri 2019, 52-53.)

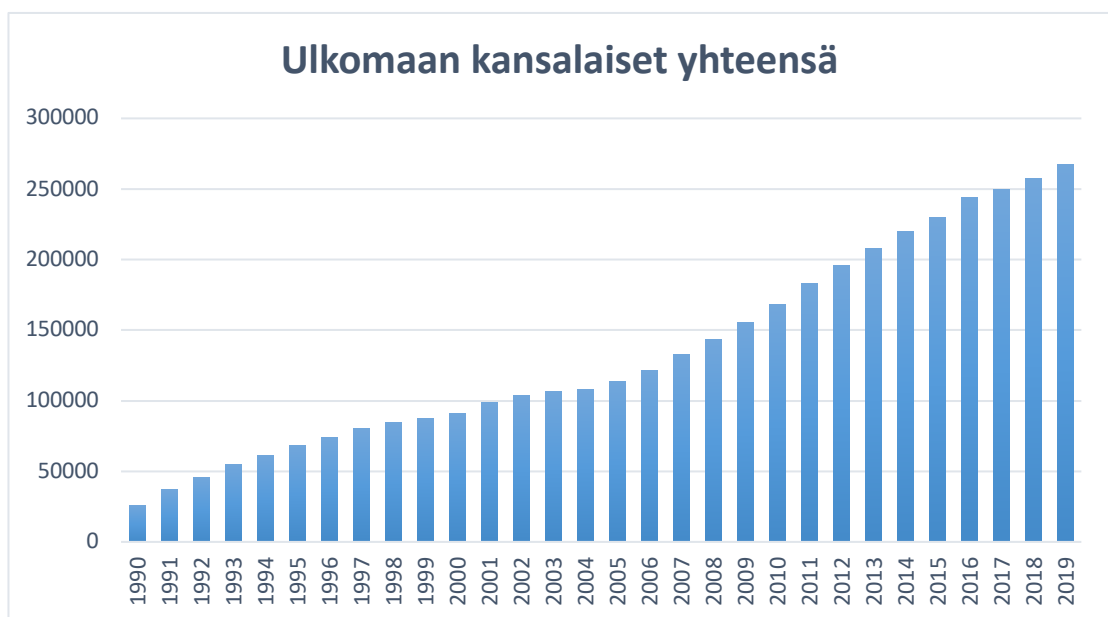
Mikäli henkilö on kiinnostunut tekemään vapaaehtoistyötä Sininauhasäätiölle niin he järjestävät vapaaehtoistyötä varten perehdytyksiä säännöllisesti. Perehdytyksessä pääsee kuulemaan lisää Sininauhasäätiöstä, vapaaehtoistyöstä, heidän periaatteistansa sekä pelisäännöistä. Ennen perehdytystä vapaaehtoisen pitää ilmoittautua Sininauhasäätiön vapaaehtoisten rekisteriin, jonka jälkeen hän voi ilmoittautua perehdytykseen, johon on aina ennakoilmoittautuminen. Sininauhasäätiön verkkosivuilta löytyy tarkemmat päivämäärät ja kellonajat. Sininauhasäätiön perehdytys kestää noin yhden tunnin ja tämän lisäksi asumisyksikön ja päiväkeskusten henkilökuntaa on koulutettu ohjeistamaan ja opastamaan vapaaehtoisia itse työhön. Mikäli vapaaehtoiselle tulee lisäkysymyksiä matkan varrella sininauhasäätiön henkilökunta vastaa mahdollisiin kysymyksiin sekä antaa tukea ja ohjeistaa. (Uusien vapaaehtoisten perehdytykset 2020.)

4 Maahanmuutto Suomessa

Maahanmuuttaja käsitteellä viitataan henkilöön, joka on muuttanut maasta toiseen. Maahanmuuttajat ovat yleensä henkilöitä, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Maahanmuuttaja käsitteellä tarkoitetaan eri syiden takia Suomeen muuttaneita henkilöitä. Näitä syitä ovat esimerkiksi perhe, työ, opinnot tai pakottavasta tilanteesta johtuva pakolaisuus. (Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus 2020.) Suomen maahanmuutto on kehittynyt nopeasti 1990-luvulta lähtien. Toisaalta merkityksellisempää Suomessa on ollut maastamuutto. Maahanmuuttoon liittyy myös paljon paluumuuttoa. Vuonna 2012 Suomessa asui 195 511 ulkomaalaista henkilöä, joka on noin 3,6 % koko maan väestöstä. Ulkomaalaistaustaisen väestön suurta kasvua selittää se, että vuonna 1990 Suomessa asui noin 26 000 muun maan kansalaista.

Maahanmuuttajataustaisen väestön määrä on tuplaantunut vuosien 2000-2010 välisenä aikana. Ulkomaankansalaisia on vähemmän kuin vieraskielisiä sen takia, että he ovat aikojen saatossa saaneet Suomen kansalaisuuden. (Eronen, Härmälä, Jauhiainen, Karikallio, Karinen, Kosunen, Laamainen & Lahtinen 2014, 12.)

Kun tarkastelemme Suomen maahanmuuttoa ulkomaalaislähtöisen väestön kokonaismäärä, se on edelleen pientä verrattuna muihin maihin. Mikäli tarkastelemme Sveitsiä ja Australiaa niin maahanmuuttajien osuus koko väestöstä on melkein neljännes. Ruotsissa, Norjassa ja Saksassa maahanmuuttajien osuus koko väestöstä on melkein 10 %. Maahanmuutto on kasvanut 2000-luvulla paljon, mikäli ei tarkastella vuosina 2009-2010 tapahtunutta laskua. Suomeen vuonna 2012 muuttaneista maahanmuuttajista alle 20 % oli Euroopan unioniin kuulumattomista Euroopan maista. Kyseessä oli pääsääntöisesti Venäjän kansalaisista. Vuonna 2012 Euroopan unionin kansalaisia muutti Suomeen peräti 45 %. Samana vuonna noin 25 % maahan muuttaneista oli aasialaisia ja noin 8 % Afrikasta. (Eronen ym. 2014, 13-14.)



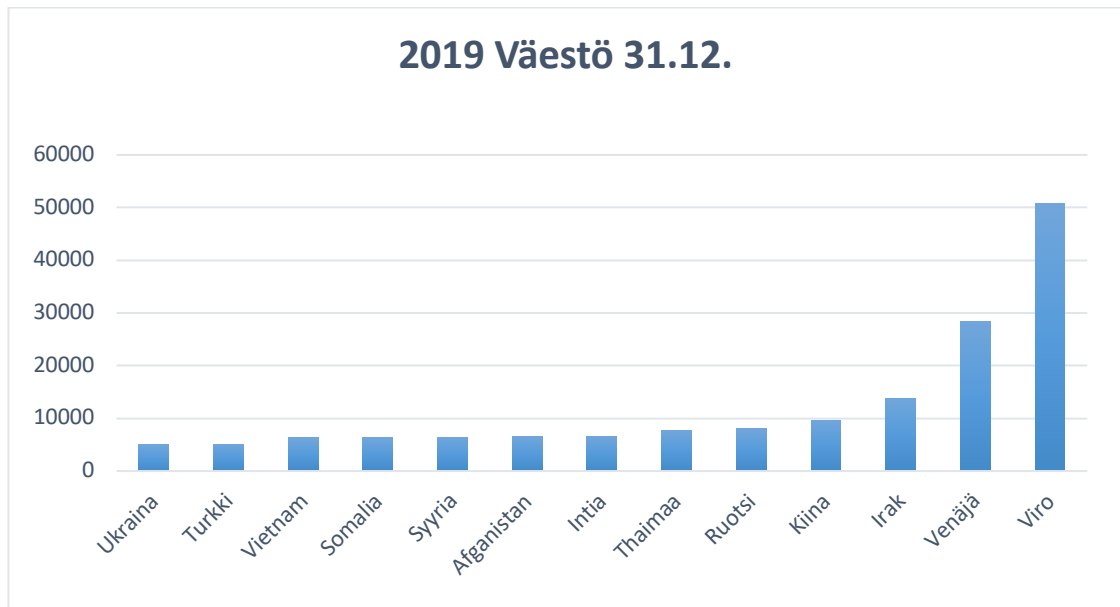
Kuvio 2: Ulkomaan kansalaiset yhteensä vuosina 1990-2018 (Tilastokeskus 2020.)

Kuvasta 1 voidaan nähdä ulkomaan kansalaiset Suomessa vuosina 1990-2018. Kaiken kaikkiaan suomessa asuvia ulkomaalaisia oli noin 268 000 vuonna 2019. Samana vuonna ulkomaan kansalaisten määrä oli 4,8 % koko suomen väestöstä. Voimme kuvasta nähdä, että maahanmuutto on lisääntynyt vuosien varrella huomattavasti. (Tilastokeskus 2020).

Suomessa on koettu erityisen tärkeäksi työperusteinen maahanmuutto. Tähän vaikuttaa kansan vanheneminen sekä työvoiman puute. Tästä syystä työperusteinen maahanmuutto on lisääntynyt. Suomessa myönnettiin vuonna 2012 kaiken kaikkiaan 17 157 oleskelulupaa. Näistä 34 % oli perhesyistä, 32 % opintojen takia ja 29 % työn takia. (Eronen ym. 2014, 15.)

Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka hakee perustellusti turvaa, suojelua ja oleskelulupaa toisesta maasta. Henkilö, joka on statukseltaan pakolainen saa turvapaikan jostain muusta maasta kuin omasta kotimaastaan. Suomesta henkilö voi saada pakolaispaikan, mikäli hänet tuodaan maahan UNHCR:n eli YK:n pakolaisjärjestön kautta pakolaiskiintiössä. Henkilö, joka hakee turvapaikkaa voi saada pakolaisaseman, mikäli hänelle myönnetään turvapaikka. Maailmanlaajuisen pakolaiskriisin seurauksena vuonna 2015 Suomeen tuli enemmän turvapaikanhakijoita kuin minään muuna vuonna aikaisemmin, kaiken kaikkiaan 32 476 henkilöä. Tänä päivänä tilanne on rauhoittunut. Henkilö, joka hakee turvapaikkaa toisesta maasta lähtevät omasta kotimaastaan lähtökohtaisesti pakoon sotaa, vainoa tai turvattomuutta. Yleensä henkilöt päätyvät pakoon oman kotimaan naapurimaihin toiset taas hakeutuvat Eurooppaan. (Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan 2020.)

Suomi on omalta osaltaan sitoutunut kansainväliseen sopimukseen tarjoamaan turvaa ja suojelua henkilölle, jotka sitä tarvitsee. Kyseessä on Geneven vuonna 1951 laadittu pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus (pakolaissopimus) ja lisäksi muut kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä Euroopan Unionin lainsäädäntö. Kansainvälisellä suojelulla viitataan pakolaisasemaa tai muuta suojelua. Ulkomaalaislaissa on laadittu ohjeet sille ja toimintatavoista, joiden pohjalta kansainvälistä suojelua myönnetään. Pakolainen voi hakea turvaa toisesta maasta jättämällä turvapaikkahakemuksen. Tämän jälkeen viranomaiset ottavat selvää, onko kyseisellä henkilöllä perusteita ja oikeutta turvapaikkaan. Mikäli henkilöllä ei ole aihetta turvapaikan saamiselle voidaan tämän jälkeen pohtia ja ottaa selvää onko hänellä perusteita saada suojelua toissijaisen suojelun mukaan. Toissijaista suojelua voidaan tarjota, mikäli sitä hakeva henkilöä uhkaa erittäin suuri vaara. Näitä uhkia voi olla muun muassa kuolemanrangaistus tai kidutus. (Kansainvälistä suojelua voidaan antaa sitä tarvitseville 2020.)



Kuvio 3: Suurimmat kansalaisuusryhmät vuonna 2019. (Tilastokeskus 2020.)

Kuvasta 2 voidaan nähdä Suomen suurimmat kansalaisuusryhmät. Vuonna 2019 Suomessa asui peräti 180 eri kansalaisuusryhmää. Näistä suurin kansalaisuusryhmä oli Viron kansalaiset, toiseksi sijoittui Venäjän kansalaiset ja kolmanneksi sijoittui Irakin kansalaiset. (Ulkomaan kansalaiset 2020.)

On hyvä myös huomioida, että vaikka puhummekin paljon maahanmuuttajista tai pakolaisista tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö he voisi olla tänä päivänä suomen kansalaisia. Suomen kansalaisuutta haki vuonna 2018 yhteensä 11 676 henkilöä. Venäjän kansalaiset olivat isoin hakijaryhmä, toiseksi isoin oli somalialaiset ja kolmanneksi isoin oli irakilaiset. Suomen kansalaisuus myönnettiin vuonna 2018 peräti 9 610 henkilölle. (Maahanmuutto vuoden 2018 tilastot.)

4.1 Maahanmuuton syyt

Liki 13,3 miljoonaa EU-kansalaista asui vuonna 2019 alussa eri jäsenmaassa kuin omassa kotimaassa. Ihmiset joutuvat vainotuksi esimerkiksi oman uskonnollisen vakaumuksen takia ja sen takia he yleensä lähtevät pakoon omaa kotimaataan. Näiden lisäksi sota ja konfliktin todellinen uhka saa myös ihmiset lähtemään pois kotimaastaan. Henkilöt, jotka pakenevat ihmisoikeusrikkomuksia ja vainoa ovat yleensä humanitaarisia pakolaisia. Tämä vaikuttaa yleensä heidän lopulliseen saapumismaansaahan, koska heillä on hyvin usein paremmat

mahdollisuudet päästä tiettyihin maihin kuin tavallisilla pakolaisilla. Usein kyseiset henkilöt asettuvat lähimpään turvalliseen ja luotettavaan maahan, mikä ottaa vastaan turvapaikanhakijoita. Viimeisen viiden vuoden aikana ihmiset ovat tulleet Eurooppaan karkuun omien maiden terrorismin vuoksi. Jopa 295 800 pakolaista sai EU:sta turvapaikan vuonna 2019. Kyseiset pakolaiset tulivat Syyriasta, Afganistanista ja Irakista. (Maahanmuuton syyt- mikä saa ihmiset lähtemään kodeistaan 2020.)

Ihmiset saapuvat suomeen monista eri syistä. Pakottava pakolaisuus, takaisinmuutto, työ ja perhe ovat yleisimpiä syitä. Maahanmuuttovirasto myöntää oleskelulupia maahan muuttaneille henkilöille ja tilastotietoa on tähän asti ollut vain siitä, millä perusteilla kyseisiä lupia myönnetään. Tilastokeskus, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Työterveyslaitos ovat yhdessä toteuttaneet ulkomaalaisten työ ja hyvinvointi tutkimuksen mikä antaa tietoa siitä, kuinka Suomessa vuonna 2014 asuneet henkilöt jakavat tietoa maahanmuuton syiksi. Ensisijaiset syyt olivat perhe, seurustelu ja rakkaus. (Sutela & Larja 2015.)

Pakolaisuus tuli ilmi joka kymmenellä henkilöllä. Tutkimuksen kohdehenkilöt olivat iältään 15-64-vuotiaita Suomessa vuonna 2014 pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Tutkimuksessa huomioitiin myös henkilöt, joiden vanhemmat ovat ulkomailla syntyneitä. Tärkein syy maahan muuttoon on perhesyyt ja vuonna 2014 tutkimuksen mukaan peräti 54 % eli 123 000 henkilö on muuttanut Suomeen tästä syystä. Tutkimuksessa ei ole huomioitu vuonna 2015 tapahtunutta huomattavaa maahanmuuttoa. Peräti 18 % eli 41 000 henkilöä vuonna 2014 Suomessa pysyvästi asuneista ulkomaalaisista henkilöistä ovat muuttaneet työn vuoksi ja 10 % eli 23 000 henkilöä opiskelun vuoksi. Pakolaisuus ja turvapaikan tarve on ollut syy 11 % eli 24 000 ulkomaalaisella henkilöllä. (Sutela & Larja 2015.)

Vuonna 2019 työ ohitti perheen tärkeimmäksi maahan muuton syyksi. Vuonna 2019 haettiin 12 687 ensimmäistä oleskelulupahakemusta työn vuoksi. Melkein puolet hakemuksista liittyivät työntekijän oleskelulupaa, johon kuuluu TE-toimiston saatavuusharkinta. Tämän jälkeen Maahanmuuttovirasto voi tehdä päätöksen oleskeluluvasta. Oleskelulupaa haetaan myös perhesiteen ja opiskelun takia. Vuonna 2019 haettiin jopa 4 550 turvapaikkahakemusta ja näistä 2 467 olivat uusien turvapaikanhakijoiden turvapaikkahakemuksia. Vuonna 2015 turvapaikanhakijoita oli 32 000. Tavallinen luku on kuitenkin noin 3000-4000 hakijaa vuodessa. Muutoksia on tapahtunut myös turvapaikanhakijoiden kotimaissa, joka näkyy tilastoissa. (Maahanmuuton tilastot 2019: Oleskelulupaa haki ennätysmäärä työntekijöitä 2020.)

Vuonna 2019 eniten uusia turvapaikanhakijoita tuli Turkista ja Venäjältä. Huomattava määrä turkkilaisista turvapaikanhakijoista kertoivat syyksi Gülen- liikkeen jäsenyyteen ja sen tuomaan uhkaan. Venäläisten turvapaikkahakijoiden yleisin syy Suomeen muuttoon on oma uskonto eli Jehovan todistaja uskonto. Vuonna 2015 suomeen saapuneista turvapaikanhakijoista hakivat turvapaikkaa uudestaan vuonna 2019, uusintahakemuksia oli 2 083. Uusintahakemus jätetään

silloin kun turvapaikanhakija on saanut lainvoimaisen päätöksen vähintään yhteen turvapaikkahakemukseen. Suurin hakijaryhmä on tilastojen mukaan edelleen Irakilaiset turvapaikanhakijat. Vuonna 2019 tehtiin peräti 1 839 karkottamispäätöstä. Kyseessä oli luvattomat oleskelut Suomessa. Näitä päätöksiä annettiin eniten Uzbekistanin kansalaisille. (Maahanmuuton tilastot 2019: Oleskelulupaa haki ennätysmäärä työntekijöitä 2020.)

4.2 Kotoutuminen

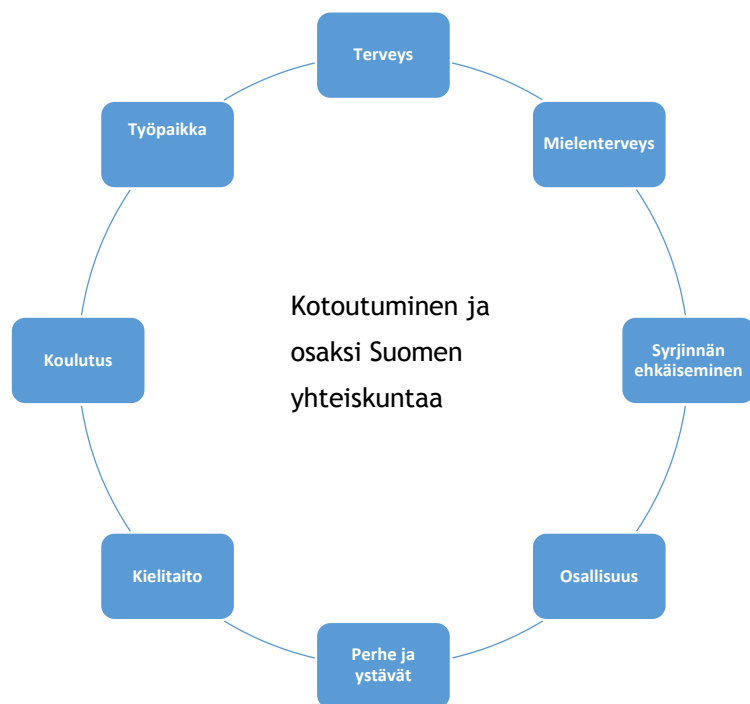
Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajien asettumista siihen maahan mihin he ovat menneet eli uuteen kotimaahansa. Tavoitteena on samalla edesauttaa työllistymistä kotouttamistoimenpiteitä hyödyntäen. Kotoutuminen käsitteenä on 1990-luvulla luotu integraatio- käsitteen suomalainen ilmaisu. Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan niin sanottua integroitumista yhteiskuntaan. Vuonna 1999 Suomessa määrättiin laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386, joka nimensä mukaan edistää kotoutumista. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2020). Kotoutumislaki auttaa maahanmuuttajia säilyttämään oman kulttuurin ja äidinkielen. (Eronen ym. 2014, 15.)

Kotoutumista edistävä laki uudistettiin vuonna 2011 kun huomattiin että maahanmuutto suomeen kehitty nopeaan tahtiin. Uuden lain päätavoite oli tuoda kotouttamistoimenpiteet ja -palvelut maahanmuuttajien käytettäväksi, mikäli he niitä tarvitsevat. Suomeen kotoutuville maahanmuuttajille pyritään jakamaan tietoa yhteiskunnastamme ja sen tarjoamista palveluista. Työ- ja elinkeinotoimisto tai kunta huolehtii, että työttömille maahanmuuttajille, jotka hakevat töitä tehdään selvitys osaamisista ja taidoista, joista on hyötyä työelämässä. Sama koskee myös toimeentulotukea saaville maahanmuuttajille. Selvitys auttaa myös tarkastelemaan, että tarvitseeko maahanmuuttaja todellisuudessa kotoutumissuunnitelmaa. (Saukkonen 2013, 88-89.)

Suunnitelma sisältää kotoutumiskoulutuksen ja tietoa siitä, kuinka edetään asioissa, jotta henkilö voi työllistyä ja olla osa Suomen yhteiskuntaa. Kotoutumiskoulutukseen kuuluu suomen kielen opettelemista ja henkilön oman äidinkielen harjoitusta. Mikäli henkilölle on tehty kotoutumissuunnitelma, tulee hänen osallistua ja tehdä tarvittavat tehtävät ja työt sen suunnitelman mukaisesti. Mikäli sovitusta asioista ei pidetä suunnitelman mukaisesti kiinni voidaan hänen kotoutumistukeansa pienentää. Saukkonen (2013, 89) toteaa kirjassaan, että tänä päivänä kotoutumisella tarkoitetaan ”maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen”. (Saukkonen 2013, 88-89.)

Kotoutuminen alkaa jo siinä vaiheessa, kun henkilö hakee turvapaikkaa ja koko prosessi saattaa viedä jopa vuosia. Henkilö, jolle on myönnetty oleskelulupa saattaa viettää peräti kuukausia aikaa vastaanottokeskuksessa, kunnes hän saa kuntapaikan. Kiintiöpakolaiset joutuvat odottamaan maahan pääsyä pakolaisleirillä. Tällöin kotoutuminen on hidasta ja saattaa vaikuttaa negatiivisesti ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin. Henkilö, joka on saanut oleskeluluvan saa myös kuntalaisen oikeudet heti kun hänellä on kotikunta ja suomalainen sosiaaliturvatunnus. Kotoutumiseen kuuluvia palveluita on saatavilla oleskeluluvan saaneella kolme vuotta. Kuntaan muuttaminen toimii vastaanottokeskuksen, kunnan ja kelan yhteistoiminnalla. Vastaanottokeskuksen ja kelan rooli on kertoa asiakkaille mitä tärkeitä ja välttämättömiä etuuksia heidän tulisi hakea, jotta kuntaan muuttaminen olisi sujuvaa ja nopeaa. (Kotoutuminen 2020.)

Kotouttamista on pyritty edistämään viranomaisten pitämällä asiaa edesauttavilla toimenpiteillä sekä pitämällä maahanmuuttajia mielessä palveluja kehittäessä. Suomen kotouttamispolitiikka on saanut vaikutteita Alankomaista, Norjasta sekä Ruotsista. Suomen kotouttamispolitiikkaan vaikuttaa myös se, että sopeutuminen maahan vaatii myös suomen kansalaisilta suvaitsevaisuutta ja sopeutumista monimuotoiseen väestöön ja yhteiskuntaan. Kotoutuminen voidaan nähdä myös vuorovaikutus tilanteeksi, sillä yhteiskunnan jäsenet ovat toisten kanssa tekemisissä ja se luo samalla yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kotoutumisprosessi on vaikuttanut täten koko suomen väestöä. (Saukkonen 2013, 87.)



Kuvio 4: Kotoutuminen (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Kotoutumista edistävästä kuvasta voidaan nähdä kaikki ne tekijät mitkä auttavat ihmisen kotoutumisprosessia. Näillä asioilla maahanmuuttaja voi päästä osaksi Suomen yhteiskuntaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020).

Kotoutumista ja sen tarpeita tarkastellaan yksilötasolla. Kotoutumista edistävät erilaiset palvelut näitä ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveystyöpalvelut, kela (kansaneläkelaitos) sekä työllistämistä edistävät palvelut. Sosiaalihuoltolain mukaan jokaisen asiakkaan tarvitsemista palveluista on vastuussa siihen nimetty työntekijä. Joissain kunnissa suuren asukasmäärien vuoksi palvelut on suunniteltu niin että henkilö saa kaikki tarvitsemansa palvelut yhdestä paikasta. Eli asiakas saa ohjaukset, sosiaalityön ja kela neuvonnat yhdestä toimipisteestä. (Kotoutuminen 2020.)

Kotoutumisen kannalta on hyvin tärkeää tukea ihmisen omaa aktiivisuutta ja toimintaa. Silloin kun kotoutumissuunnitelmaa tehdään pitää huomioida erityisen tarkasti ihmisen tarvetta mielenterveyspalveluihin ja tukeen. Terveydenhuollon ammattilaisen olisi hyvä osallistua sellaisten henkilöiden kotoutumissuunnitelmaan laatimiseen, jotka tarvitsevat enemmän erityistä avustusta. Henkilön kykyä toimia ja osaamista pitää tarkastella ja arvioida hyvin, jonka jälkeen voidaan miettiä palvelujen tarvetta. Maahanmuuttajapalvelut tarjoavat lisäksi kotoutumista edesauttavia palveluja kuten maahanmuuttajalapsen ja perheen kotoutumista auttavia palveluja, alaikäisen henkilön, joka on saapunut maahan ilman huoltajaa lastensuojelun jälkihuoltoon liittyviä palveluja tai maahanmuuttajien tukitoimia, joita ovat esimerkiksi päihde tai perhe asioihin liittyvät palvelut. (Kotoutuminen 2020.)

Pakolaisten henkilöiden kotoutumista vaikeuttaa erilaiset haasteet. Näitä haasteita voivat olla esimerkiksi ikävä omaa kotimaahan, pelko tulevasta tai ristiriitaiset tunteet kiitollisuudesta. On selvää, että kotoutuminen vaatii sopeutumista itse maahanmuuttajalta mutta myös kaikilta ihmisiltä hänen ympäriltään kuten esimerkiksi yhteisöltä, joka ottaa hänet vastaan.

Maahanmuuttajan sopeutumista uuteen asuinmaahan voidaan kuvailla esimerkiksi prosessina, jossa on kolme eri osaa. Ensimmäinen osa on saapumisvaihe, toinen osa on kohtaamisvaihe ja kolmas osa on taakse katsomisen vaihe. Saapumisvaiheella tarkoitetaan sitä, kun henkilön elämän ulkoiset elinympäristöt muuttuvat eli koti, kaverit ja kieli. Tämä voi aiheuttaa paljon pelon ja vierauden tunteita. Kohtaamisvaiheessa on kyse uuden maan tarkkailusta ja havainnoinnista ja niiden vertaamista omaan kotimaahan. Taakse katsomisen vaiheessa henkilö kykenee liittämään vanhan ja uuden kulttuurin ominaisuuksia hänelle olennaiseksi muotoon. (Kotoutuminen 2020.)

4.3 Maahanmuuttajien työllistyminen

Suomeen suuntautuvien maahanmuuttajien määrä on kasvanut jo 1990 luvulta lähtien. Suomessa asuvista maahanmuuttajista jopa neljä viidestä ovat sen ikäisiä, että voisivat tehdä Suomessa töitä. Koska suomeen tulee enemmän, kun suomesta muutetaan pois, niin tämä maahanmuutto lisää työvoiman määrää. Suomeen tulevien maahanmuuttajien maahanmuuton syy voi vaihdella laajasti mutta melkein kolmanneksen oleskeluluvan saaneista maahanmuuttajien suomeen tulo syy on työpaikan perässä. Toiset mahdolliset maahanmuuton syyt voivat liittyä opiskeluun tai perhesuhteisiin. Vuonna 2012 maahanmuuttajien maahanmuuton syy oli laajasti eriävää, mutta työperusteista oleskelulupaa myönnettiin melkein nelinkertainen määrä turvapaikanhakijoiden oleskelulupiin verrattuna. (Eronen ym. 2014, 9.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa työntekeminen on iso ja keskeinen merkitys, suomen maahanmuuttopolitiikassa ja kotoutumislainsäädännössä työn tekeminen ja työllistyminen ovat keskeisessä roolissa. Usein herää keskustelua maahanmuuttajien työllistymisestä ja maassa oleskelun taloudellisista hyödyistä sekä kustannuksista. Niitä on vaikeaa arvioida mutta on selvää, että siitä tuleva taloudellinen hyöty nousee maahanmuuttajien työllisyyden parantuessa. Maahanmuuttajat, jotka saapuvat suomeen myös itse painottavat työn tärkeyden ja heidän mielestensä työllistyminen on yksi kotoutumisen tärkeä tekijä. Ulkomaalaiset, jotka opiskelevat suomessa ovat korkeasti koulutettua työvoimaa. (Eronen ym. 2014, 9.)

Suomeen tulevien maahanmuuttajien sisäänpääsy suomalaisille työmarkkinoille on ongelmallinen koska aiemmin hankittu tutkinto ja työkokemus ja niiden hyödyntäminen suomessa ei ole niin yksinkertaista. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen laatu voi olla suomessa työnantajalle epäselvä ja tämä sama pätee myös ulkomailla hankitun kokemuksen kanssa. On huomattu, että työnantajat suomessa arvostavat suomessa hankittujen tutkintojen lisäksi myös suomessa hankittua työkokemusta. (Eronen ym. 2014, 16.)

Vuonna 2013 laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta astui voimaan ja vaikka lakia ei muutettu paljon niin sitä muokattiin ajankohtaisemmaksi. Uudistuksen mukana työ- ja elinkeinotoimistoihin perustettiin kolme eri palvelulinjaa: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittäminen sekä tuotetun työllistämisen palvelut. Uuden palvelujen myötä poistettiin myös vanha palvelulinja, jossa erityisesti keskityttiin vain maahanmuuttajiin. Nykyään maahanmuuttaja henkilöt niin kuin muutkin asiakkaat ohjataan alkukartoituksen jälkeen, johonkin edellä mainittuun kolmeen linjaan. Yksi työ- ja elinkeinopalvelut palveluvalikoiman tavoitteena on se, että hyödynnettäisiin maahanmuuttajien valmiiksi hankittuja työelämänvalmiuksia, kun sen sijaan vaan sijoitettaisiin muihin maahanmuuttajille suunnattuihin koulutuksiin ja valmennuksiin. Uusi palveluvalikoima mahdollistaa

työnvälityspalveluiden kera muun muassa myös neuvonta-, ammattivalinta ja uraohjauspalveluita. (Eronen ym. 2014, 20.)

Työ- ja elinkeinopalvelut toimiston nykyisen palveluvalikoimassa hyödynnetään asiakkaan omia työnhakutaitoja ja kannustetaan omatoimiseen työhaku valmiuksien parantamiseen. Kun asiakkaalla on tavoitteena kehittää itsellensä uraa niin heidän pitää tukea ja ratkaista ura vaihtoehtoihin liittyviä kysymyksiä. Niin kuin työhaku valmennuksessa myös uravalmennuksessa tarkoituksena on, että asiakas joko hakeutuu työhön tai sitten ammatilliseen koulutukseen. Pitää myös huomioida, että valmennusten sisältö pitäisi olla muokattavissa jokaisen asiakkaan tarpeiden mukaan, esimerkiksi ottaa huomioon asiakkaan kielitaito. Ennen laki uudistusta asiakkaat pystyivät tehdä työharjoittelua ja tämän myötä tarkastaa, jos hänellä oli kiinnostusta alalle. Maahanmuuttaja asiakkaiden kannalta työharjoittelu oli hyvinkin tärkeä palvelu. (Eronen ym. 2014, 21-22.)

Maahanmuuttajien osalta valmentavalla työvoimakoulutuksella, joka ei liity ja jolla tähdätään suoranaisesti ammattiin, on erilaisempi rooli. Tämä johtuu siitä koska nähdään, että maahanmuuttajille tärkeämmät kotoutumispalvelut järjestetään enimmäkseen valmentavana työvoimakoulutuksena. Koulutus sisältää enimmäkseen ohjausta ja valmennusta jolla ”edistetään ja tuetaan ammatilliseen työvoimakoulutukseen ja muihin työvoimapalveluihin osallistumista”. Maahanmuuttajat kuitenkin itse haluavat keskustella varsinaisesta koulutuksesta tai kielikurseista. He ovat myös hyvin kiinnostuneita muista asioista, joiden avulla he voisivat integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Eronen ym. (2014, 5) mukaan maahanmuuttajista merkittävä osa ovat kiinnostuneita yrittäjyydestä. Starttirahalla yritetään tukea maahanmuuttajan työllistymistä ja yrityksen perustamista ja samalla turvata yrittäjän toimeentuloa yrityksen käynnistämisen aikana. (Eronen ym. 2014, 21-22.)

Eronen ym. (2014, 5) mukaan työvoimaan kuuluvat luokat ovat työlliset ja työttömät. Työllisyys oli alle 30 % vuonna 200 ja 2001 suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien kohdalla. Kun taas vuosina 2005 ja 2006 suomeen muuttaneista maahanmuuttajista työllisinä oli noin 35 %. Vuoden 2000-2006 välisenä aikana työllisten osuus kasvoi 5 % vuodessa. Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien naisten ja miesten työllisyyden välillä näkyy merkittäviä eroja. Jo ensimmäisenä maassaolonvuonna maahanmuuttaja miesten työllisyys osuus on 47 % ja osuus naisten on 23 %. (Eronen ym. 2014, 32-33.)

Maahanmuutto suomeen voi johtua hyvinkin erilaisista syistä. Osa maahanmuuttajista tulevat suomeen työn perässä tai suoraan sovittuun tai saatuun työhön. Osa taas muuttavat suomeen muista syistä ja käyttävät suomessa eri palveluja, jotta pääsisivät työmarkkinoille.

Kaikista suomeen tulevista maahanmuuttajista, jotka ovat työikäisiä niin heistä 51 % ilmoittautuu suoraan työnhakijaksi ensimmäisen kolmen maahanmuutto vuoden aikana. (Eronen ym. 2014, 41.)

Maahanmuuttajat, jotka tulevat suomeen ja sijoittuvat Helsinkiin ovat enimmäkseen parhaassa työiässä, 15,5 % Helsingin väestöstä ovat ulkomaalaistaustaisia. Työssäkäyntitilaston mukaa 20-64-vuotiaiden suomessa asuvien maahanmuuttajien työllisyysaste oli vuonna 2017 Helsingissä 53,1 % ja työttömyysaste oli taas 21,6 %. Verrattuna kantaväestöön ero oli suuri koska suomalaistaustaisten työllisyysaste oli 76,7 % ja työttömyysaste oli taas 8,6 %. (Helsingin tila ja kehitys 2019.)

5 Kulttuurinen inklusiivinen toiminta

Tänä päivänä yrityksen monimuotoisuus nähdään vain rikkautena ja positiivisena asiana. Inklusiosta on tullut hyvin keskeinen käsite, kun käsitellään monimuotoisuutta. Varsinkin kun monimuotoisuuden ammattilaiset pitävät sitä keskeisenä lähestymistapana. Inklusiolla tarkoitetaan sitä, että kuinka hyvin organisaatiot ja yritykset sekä heidän jäsenensä ovat yhteydessä muihin ihmisiin. Termeinä monimuotoisuus ja inklusiota käytetään yleensä yhdessä siitä huolimatta termien tarkoitusta ei määritellä tarpeeksi. Inklusio toimii moninaisuuden etujen avaimena ja joissain määrin moninaisuus on tosiasia yrityksissä ja organisaatioissa. Inklusio perustuu siihen, että mitä teemme tuon monimuotoisuuden kanssa, kun arvostamme ihmisiä ja heidän erojansa. Tärkeämpänä on työyhteyksien luominen ihmisten kanssa, jotka arvostavat itseään ja toisiaan ja että erilaisuus on hyväksyttävää. (Ferdman & Deane, 2014, 3-5.)

Inklusion käsite on kehittynyt tapa, jolla voimme kommunikoida miten henkilöiden ja organisaatioiden pitäisi olla ja mikä on heidän tehtävä, jotta he voisivat hyötyä monimuotoisuudesta sekä yksin että yhdessä. Inklusiosta on tullut keskeinen lähestymistapa monimuotoisuuden kanssa työskentelyyn koska se on globaalia ja skaalautuvaa. Lähestymistapa toimii kaikille. Ihmiset, jotka tulevat erilaisista kulttuureista ja erilaiset työympäristöt vaikuttavat inklusioon. Inklusio voi ollakin hieman vähemmän poleemista ja poliittista kun toiset lähestymistavat mutta se ei kuitenkaan poissulje, heikennä tai kumoa muita lähestymistapoja vaan ennemminkin täydentää ja vahvistaa niitä ja samalla tarjoaa linssiä ja käytäntöjä, joiden avulla he menestyisivät. (Ferdman & Deane, 2014, 11-12.)

Kaikilla ihmisillä on erilaisia tapoja, joilla kuvaamme mitä tarkoittaa, kun kuuluu johonkin ryhmään ja mitkä ovat ne kulttuuriset piirteet, jotka yleensä luonnehtivat heitä. Ihmisillä on hyvin erilainen kuvaus jopa identiteetille, jotka jaamme. (Ferdman & Deane, 2014, 99.)

Näkökulma korostaa jokaisen henkilön erilaisten identiteettien kietoutumista sellaisten kulttuurin-, yhteiskunnan- ja organisaationkontekstien yhteydessä. Nämä antavat tai etuoikeuttavat toisille ryhmille muiden yli. Kun tiedämme ja opimme enemmän miten eri osat identiteettiämme ovat yhteydessä ja vuorovaikutuksessa, ymmärrämme keitä, olemme ja voimme auttaa kehittämään integroidumpaa ja kokonaisempaa itsetuntemusta, joka ylittyy identiteettien yli. Tämä voi myös myötävaikuttaa prosesseihin, jotka johtavat vähemmän eriarvoisuuteen sekä parempaan osallistumiseen työryhmiin ja organisaatioihin. (Ferdman & Deane, 2014, 101.)

Ferdman ja Deane (2014, 110) mukaan autenttisuuteen liittyy osallisuuden harjoittamiseen inkluusio sekä se, että olemme hyvin selkeitä ja uskollisia itsellemme sekä yksilöinä että myös jäseninä erilaisissa sosiaalisissa ja kulttuuriryhmissä. Siksi on hyvinkin hyödyllistä tunnistaa, että meidät muokkaavat sosiaalinen identiteettimme sekä kulttuurilliset taustamme ovat merkityksellisiä sekä sisällöllisesti että symbolisesti. Silloin kun olemme tämän tehneet niin voimme muokata omia kertomuksiamme siitä mitä tarkoittaa olla osana eri ryhmiä. Jokaisessa sosiaalisessa ja kulttuuriryhmässä on suuri monimuotoisuus ja jotta voisimme tunnistaa sosiaalisen identiteettimme emme tarvitse merkitä sitä, että stereotypisoimme itseämme, että meidät nähtäisiin yksinkertaisena tai vain ryhmänä. Jokaiselle meistä on hyvin erilainen näkökulma siihen, että mitä tarkoittaa olla tiettyjen ryhmien jäsen. Autenttisuudella tarkoitetaan myös sitoutumista, jolla jaetaan kulttuurikokemuksia ja eri kulttuurinäkymiä, jotka liittyvät sosiaaliseen identiteettiin liittyvien erojen ulottuvuuksiin. (Ferdman & Deane, 2014, 110.)

Kun kommunikoidaan globaalisessa kontekstissa, käydään läpi monimutkaisia henkilökohtaisia ja kulttuurisia eroja, joista syntyy sekä haasteita että mahdollisuuksia. Kulttuuri termillä viitataan henkilön normeihin, arvoihin, uskomuksiin tai ihmisryhmän ominaisuuksiin. Kommunikaation näkökulmasta avainasemassa on näiden haasteiden ja mahdollisuuksien näkeminen ja korostamalla yhdessä luotuja malleja ja tarjoamalla työkaluja niiden tarkastamiseen yhdessä, jotta voidaan siirtyä eteenpäin ja parantaa tuloksia. (Ferdman & Deane, 2014, 130.)

Yritysten ja organisaatioiden kehitystehtävänä pitäisi tutustuttaa henkilöt omiin kulttuurimalleihinsa. Kulttuurien väliset ammatilliset sisällyttävät monimuotoisuustyöhönsä erilaisia aiheita esimerkiksi verbaalinen ja non-verbaalinen käytös, viestintätylejä, vuorovaikutusrituaalit sekä arvot ja oppimistyyli. On erittäin tärkeää, kun aiheena on identiteetin kehitys, että muun muassa etuoikeus, sukupuoli stereotypiat ja ennakkoluulot olisivat parhaiten esillä eroja etsivissä ajattelutavoissa. Aiheet tulevat eri tieteenaloilta ja kaikkia käytetään, tutkimuksen luomiseen. Jos henkilöt eivät ole tietoisia siitä, että heillä on kulttuuri niin tämä sallii kehityksen, joka kertoo, että olemme kaikki samanlaisia ja

samanarvoisia. Kulttuurinen itsetietoisuus, joka aiemmin kuvattiin kognitiiviseksi kulttuurienväliseksi ydinsaamiseksi, on ensisijaisesti kehitystavoite henkilöille, joiden ajattelutapa on minimoiminen ajattelutapa eli oman kulttuurin tunnistaminen minkä myötä henkilö saavuttaa kulttuurista nöyryyttä. (Ferdman & Deane, 2014, 168.)

5.1 Kuinka olla inklusiivinen

Elliot, Doxey & Stephenson (2012, 12) mukaan inklusio on yksilöllisyyden kehumista, muiden henkilöiden erilaisten toimintatapojen ja mielipiteiden arvostamista, erilaisten kulttuurien arvostamista sekä keskeistä hyvälle toiminnalle. Inklusio on käytäntöjen ja erilaisten toimintamallien reflektointia. Inklusio voi olla esimerkiksi koulun ja sen ympäristön ymmärtämistä sekä yksilöiden tarpeiden huomaamista. Inklusio on myös jokaisen ihmisen vastuulla. On hyvä huomioida, että inklusio ei ole saman kokemuksen saamista eikä ainoastaan periaatteita taikka kaunis idea. (Elliot, Doxey & Stephenson 2012, 12-13.)

On hyvä huomioida, että inklusiivinen käyttäytyminen on osa suomen peruskoulua sekä opetussuunnitelmaa. Opimme koulussa tasa-arvosta, osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä sekä erilaisuuden arvostamisesta. Tasa-arvo käsittelee oikeudenmukaisuutta, ihmisarvoa ja ihmisoikeuksien kunnioittamista. Takala, Äikäs ja Lakkala (2020, 55) mukaan tasa-arvoon liittyy myös syrjimättömyys ja ihmisoikeus, joka kuuluu kaikille ihmisille katsomatta sukupuolta, ikää, etnisyyttä tai vammaisuutta. (Takala, Äikäs & Lakkala 2020, 54-55.) Inklusiolla pyritään demokraattisessa yhteiskunnassa tasa-arvoon. Inklusiota voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Kouluissa inklusiivinen kasvatus tarkoittaa sitä, että kaikki lapset ovat tasavertaisia ja heillä on samat oikeudet laadukkaaseen opetukseen ja osallisuuteen. (Takala, Äikäs & Lakkala 2020, 35-36.)



Kuvio 5: Edellytykset onnistuneelle inklusiiviselle kasvatukselle (Takala, Äikäs & Lakkala 2020, 36.)

Kuviosta viisi voimme myös todeta, että inklusion toteutuminen vaatii paljon muutoksia kouluissa kohti yhteisöllisempää toimintakulttuuria. Lisäksi se edellyttää yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa sekä laadukasta johtamista. Inklusio vaatii myös sen, että siihen sitoudutaan ja sitä tulee jatkuvasti arvioida. Inklusio voi mahdollistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta jokaiselle oppilaalle ja erityistä tukea sekä oppimista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Osallisuus ja yhteenkuuluvuus tulevat esille, mikäli tarkastelemme mahdollisuutta tulla osaksi jotakin tiettyä ryhmää mikä koetaan itselle sopivaksi. Inklusiivisen kasvatuksen päätavoite on parantaa jokaisen yhteisön jäsenen tasavertaisia mahdollisuuksia. (Takala, Äikäs & Lakkala 2020, 35-36.)

Inklusio on sekä pieniä että suuria toimenpiteitä, jotka voidaan sujuvasti integroida työelämään ja arkeen. Hyvin usein ajatellaan, että osallistava käyttäytymismalli ei kuulu minulle mutta lähtökohtaisesti se alkaa juuri sinusta. On hyvä aloittaa itsestämme ja miettiä omaa tietoisuuttamme, avoimuutta sekä tiedon määrää aiheesta. Mitä enemmän työskentelemme omalla kohdalla sen, pienempi kynnyks on ottaa muut huomioon ja huomioida osallistava toiminta. (7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019.)

Seuraavaksi käymme läpi viisi yksinkertaista strategiaa tietoisuuden lisäämiseksi inklusiivisesta toiminnasta arjessa. 1: tietoinen viestintä, kuuntele enemmän ja puhu huolellisesti. Viestintä

on ensimmäinen näkökulma. Hyvin usein esimerkiksi väärin valitut sanat voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä tai vääriä tarkoituksia. Esimerkiksi kun puhutaan isommalle yleisölle niin silloin tulisi välttää sukupuolikohtaisia sanoja kuten ”nainen”, ”mies” tai ”kaverit”. Näin voidaan välttää sukupuolittumista ja toimia asianmukaisella tavalla. Kuuntelu on hyvin tärkeää eli älä keskeytä, kun toinen henkilö puhuu ja älä puhu liian paljon. Näin voit osoittaa kunnioitusta toista henkilöä kohtaan. Kun puhut niin varmista, että annat muille mahdollisuuden osallistua keskusteluun ja esittää kysymyksiä. Älä vähättele tai epäkunnioita muiden osallistumista keskusteluun. Pidä huoli siitä, että vaikka et ole itse samaa mieltä toisen osapuolen kanssa niin et tuo asiaa esille liian rajusti. Eli vastauksesi voisi olla kuta kuinkin ”ymmärrän mitä tarkoitat, mutta” ja näin toimit oikealla tavalla tämän kaltaisessa tilanteessa. On myös hyvä ottaa huomioon kasvojen ilmeet eli varmista että tunteesi ei tule liian rajusti esille kasvotasi. On tärkeää varmistaa, että oma erimielisyys tai suostumus ei tule heti ilmi kasvoilta. (7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019.)

2: haasta stereotyyppiä, ennakkoluuloja, tiedon puute, tiedotusvälineiden vaikutus ja omat uskomuksistamme tulevat opetukset voivat vaikuttaa siihen tapaan, kuinka olemme vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Altistumme hyvin usein meille kerrottujen uskomusten ja arvojärjestelmien kautta samoille ajatusmaailmoille kuin esimerkiksi perheemme ja ystävämme uskovat. Kun tapaamme uusia henkilöitä, on muistettava yrittää tunnistaa ensivaikutelman voima. Tarkkailu ja kuunteleminen ovat tärkeitä asioita tässä eli pyri olemaan läsnä ja älä anna omien mielipiteidesi vaikuttaa vuorovaikutukseesi muiden henkilöiden kanssa. Mikäli koet että olet lähestymässä jotakin toista henkilöä, joka on kulttuurisesti tai luonnostaan erittäin erilainen kuin itse olet, niin pohdi näitä asioita: mitkä ovat odotukseni toiselle henkilölle, mikä on keskustelun tavoite, mikä on yhteinen etu, miten voin käsitellä tätä tilannetta? Mikäli huomaat, että vastaamalle edellisiin kysymyksiin on viitteitä identiteettiä kuten esimerkiksi alkuperä, etninen tausta, sukupuoli, uskonto ja kulttuuri niin yritä olla miettimättä niitä ja sen sijaan keskittyä kokouksen tavoitteeseen. Päivittäisissä tilanteissa kulttuuri- ja koulutusmallimme on huomattavasti haasteellisempaa tunnistaa. Mutta kyse on käytännöstä, joten ole tietoinen omasta reaktiostasi ja ajatuksistasi riippumatta missä olet. Tällä tavoin huomaat kuinka, paljon helpompaa on olla vuorovaikutuksessa tietoisemmalla ja inklusiivisemmalla tavalla. (7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019.)

3: vältä oletuksia sillä yleisin virhe jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa on tehdä oletuksia muista. Oletukset ovat haastava lähtökohta, sillä ne pitävät itsestään selvänä, että toisella osapuolella on samat vaatimukset ja kokemukset kuin meillä. Siitä huolimatta, että oletuksia tehdään usein tiedostamatta, on tärkeää, huomata milloin käytämme niitä muiden kanssa vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi on erittäin tärkeää välttää oletuksia toisen osapuolen tai ryhmän sukupuolesta ja pyrkiä aina käyttämään sukupuoleen osallistavaa kieltä.

4: esitä muille ja itsellesi oikeat kysymykset. Inklusiivisuuden peruskäytäntö on esittää kysymyksiä. Erilaisten kysymysten esittäminen parantaa toisen tietoisuutta ja löytämistä, mutta on myös hyvä huomioida, että tärkeää esittää oikeanlaisia kysymyksiä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että aloitetaan epämiellyttävistä kysymyksistä: paljonko tiedän todellisuudesta, joka ei ole yhtään minunkaltainen? Tai kuinka asemani ja uskomukseni voivat olla rajallisempia tai rajoittavampia kuin muiden mielipiteet? Toisaalta kysymysten esittäminen omien kulttuurimalliemme ulkopuolelle saattaa aiheuttaa sen, että vastaukset ovat samanlaiset ajatukseltaan ja rakenteeltaan. (7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019.)

5: ole tietoinen oikeuksistasi. Etuoikeuksista keskusteleminen saattaa olla haastavaa ja usein epämiellyttävää. Oman etuoikeutemme tiedostaminen on kuitenkin tärkeä osa kohti osallistavamman asenteen mukauttamiseksi. Etuoikeudet voivat olla muun muassa institutionaalisia, henkilökohtaisia, yhteiskunnallisia ja poliittisia. Ne voivat toimia eri tasoilla, muodoissa ja tilanteissa. Henkilön tunnusmerkit kuten valkoinen, mies ja keskiluokka sekä länsimainen ymmärretään usein ”etuoikeutetuksi olosuhteiksi”. On tärkeää tarkastella, kuinka etuoikeusjärjestelmä toimii ja myös mihin itse sijoittuu kyseisessä järjestelmässä. On myös suotavaa miettiä kuinka tämä asema voi vaikuttaa henkilöihin, jotka ovat vähemmän etuoikeutetussa asemassa. (7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019.)

5.2 Maahanmuuttajien inklusio

Pollari ja Koppinen (2011, 20) mukaan suomeen tulevien maahanmuuttajien sopeutuminen uuteen kulttuuriin vie aikaa ja se alkaa siitä, kun maahanmuuttaja tulee uuteen maahan ja hän on suorassa kontaktissa saapumismaan kanssa. Maahanmuuttajan sopeutuminen alkaa yleensä siitä, kun hän oppii edes jonkin verran saapumismaan kieltä, jotta pystyy selviytymään jokapäiväisistä tilanteista. Maahanmuuttajan sopeutumiseen vaikuttaa monta eri piirrettä. Maahanmuuttajan luonteenpiirteet esimerkiksi rohkeus riskeihin, avoimuus, ikä ja koulutustausta sekä oman kulttuurin samanlaisuus uuden kulttuurin kanssa vaikuttavat henkilön sopeutumiskykyyn. Onnellisimpia maahanmuuttajat ovat henkilöt, jotka integroituvat eli maahanmuuttaja on hyväksynyt isäntämaan kulttuurin kaikin tavoin, mutta hän on voinut kuitenkin säilyttää omasta kulttuuristaan sellaisia asioita, jotka ovat hänelle hyvin tärkeitä. (Pollari & Koppinen, 2011, 20-21.)

Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat laaja kirjo ihmisiä ja siksi on tärkeää, että jokainen tulija huomioidaan ennen kaikkea ihmisenä, jolla on omat toiveet, unelmat ja pelot siksi on tärkeää yrittää kuunnella heidän tarpeitaan ja toiveitaan eikä vain yleistää kaikkia maahanmuuttajia. On tärkeää, että maahanmuuttaja oppisi uuden saapumismaansa kielen ja

juuri siksi kouluikäiset maahanmuuttaja sekä lapset, että aikuiset käyvät suomi toisena kielenä tunneilla. Kyseisellä oppitunnilla jokainen oppilas voi tuntea olevansa osa organisaatiota, johon hän on päässyt opiskelemaan. Pelkästään osallistumisen tunne, syntyy siitä, kun jokainen oppimisyhteisön jäsen tulee huomatuksi omana itsenään ja häntä kohdellaan tasavertaisena henkilönä muiden joukossa. (Pollari & Koppinen, 2011, 55.)

Koska maahanmuuttajat opiskelevat suomea toisena kielenä on tärkeää, että oppilaita tuetaan. On myös hyvä varmistaa, että tulijan kaikinainen kieli kapasiteetti ja osaamispotentiali tulisi käytäntöön ja tämä edellyttää sen, että selvitetään mitä henkilö osaa ja mistä jatketaan, jotta hänen oppimismotivaationsa säilyisi. Valitaan myös opettaja kunnasta suomi toisena kielenä oppilaiden yhdysopettaja, joka koordinoi ja kehittää kouluun tarjoamia tukipalveluita ja auttaa myös luomaan verkostoja. (Pollari & Koppinen, 2011, 57.)

Salamancan ja Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus lapsien oikeuksista ovat molemmat omalta osaltaan vaikuttaneet taloudellisiin, sosiaalisten sekä lainsäädännön ja opetussuunnitelmien muutoksiin jo 90-luvulta lähtien. Tänä päivänä inklusiivinen opetus on osa kansallista koulutus agendaa, Inklusioisilla kouluilla on iso merkitys tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen yhteiskunnan kehittämisessä ja haasteet ovat suuret. Mitä sitten inklusio tarkoittaa kouluille, inklusio on prosessi eikä päämäärä ja yksikään henkilö, organisaatio tai yritys voi sanoa olevansa täysin osallistuva ja inklusiivinen. Inklusio on jatkuva kehä, jonka pyrkimys on se, että tehdään opetuksesta, koulusta, luokasta ja lopuksi yhteiskunnasta entisestäänkin inklusioisempi ja osallistuvampi. Koulujen opetussuunnitelmien perusteissa opetuksen arvopohjana ovat ihmisoikeudet, tasa-arvo, demokratia, monimuotoisuus ja monikulttuurisuuden hyväksyminen. Opetus edistää yhteisöllisyyttä, vastuullisuutta ja yksilön oikeuksien ja vapauksien kunnioittamista. (Elliot, Doxey & Stephenson 2012, 14-17.)

Inklusio on joillekin hieman vaikea konsepti koska se on sydämen ja mielen asia. Ihmisillä on erilaisia mielipiteitä siitä ja siitä johtuen sen muutokset mahdollisesti saavat toiset ihmiset tuntemaan olonsa epä mukavaksi, kun toiset taas sopeutuvat niihin helpommin. Kun arvostamme jokaisen henkilön yksilöllisyyttä ja erilaisuutta voimme nähdä ne eräänlaisena rikkautena ja se on inklusion eteenpäin viemisen kulmakivi. (Elliot, Doxey & Stephenson 2012, 28.)

6 Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valitsimme kvantitatiivisen kyselyn ja kvalitatiivisen puolistrukturoidun haastattelun. Opinnäytetyön kyselytutkimukseen ja haastatteluihin vastaavat Sininauhasäätiön suomea puhumattomat vapaaehtoiset. Näitä menetelmiä hyödyntäen pyrimme selvittämään mitä kehitettävää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytysprosessi vaatii. Erinäisten vapaaehtoisten

tavoittamisen esteiden vuoksi päädyimme tekemään kyselyn vielä lisäksi google forms muodossa, jolla pyrittiin tavoittamaan suomea puhumattomia vapaaehtoisia tehokkaammin.

Opinnäytetyössä on hyvä käyttää ainakin kahta erilaista menetelmää. Ojasalon, Moilasan ja Ritalahden (2014, 104-105) mukaan tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen eri osioon: kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin menetelmiin. Yleisin määrällinen menetelmä on kysely, tällä tavoin pyritään kysyä samoja asioita isolta vastaajaryhmältä. Kyselyn avulla saatu materiaali voidaan lopuksi analysoida ja tiedoilla viitataan koko vastaaja ryhmään. Tätä menetelmää käyttämällä tutkija ei saa myötä vaikuttaa kyselyn vastaajiin millään tavalla. Ojasalon, Moilasan ja Ritalahden (2014, 104-105) mukaan yleisimpiä laadullisia menetelmiä ovat teemahaastattelu, ryhmähaastattelu ja avoinhaastattelu. Laadullisia menetelmiä hyödynnetään sellaisten tutkimuksien kohdalla, joita halutaan tutkia paremmin tai niitä ei ole entuudestaan tutkittu paljon. Laadullista menetelmää käyttäessä on hyvä muistaa, että tutkittavia on hyvin paljon vähemmän kuin esimerkiksi määrällisessä tutkimusmenetelmässä. Tästä huolimatta esimerkiksi haastatteluista tehtävien litterointien määrä saattaa olla paljon. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelujen auki avaamista jokaista yksityiskohtaa myöten. Tämän lähtökohtainen tarkoitus on saada paljon tietoa ja ymmärtää syvällisemmin ilmiötä. Kun tehtävä on saada uutta tietoa ja ymmärrystä, nykyiset teoriat eivät vaikuta laadullisen menetelmien kaavailua kuin taas määrällisten menetelmien kohdalla. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että ketä halutaan tutkia ja kenestä halutaan saada enemmän tietoa. Laadullisessa menetelmässä usein tutkija on mukana heidän toiminnassaan tai muuten pyrkii olemaan lähellä heitä. Näin tutkija pystyy tehdä ilmiöstä omia tulkintoja. Tutkimuksen luotettavuutta edesauttaa se, että tutkimusprosessi kuvaillaan erittäin tarkasti ja selkeästi. Näin tutkimuksen lukija voi tehdä omia päättelyjä sen luotettavuudesta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104-105.)

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 106) kertovat kuinka haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on suosituin menetelmä tutkimustyössä sekä kehittämistyössä. Suosioon vaikuttaa varmasti se, että ihmiset kokevat sen tutuksi. Haastatteluja näkee esimerkiksi pelkästään jo uutisia katsomalla. Haastattelu on myös hyvä tapa saada tarvittavaa syvällistä tietoa nopeasti tutkimuksen kohteelta. Haastattelu on menetelmänä hyvä vaihtoehto sillä näin haastateltava voi tuoda itsestään esille asioita yksilönä. Haastattelulla voidaan saada uutta tietoa ja näkökulmia tutkimukseen. Haastattelua voidaan myös hyödyntää tiettyjen asioiden selvittämiseen. Tämä koskee myös arkojen asioiden selvittämiseen. Haastattelut on hyvä aina äänittää sillä ne pitää myös litteroida mutta myös sen takia että haastattelija voi aina palata nauhoihin ja kerrata mitä haastateltava on vastannut. Tämän takia pitää aina kysyä lupa haastattelujen äänittämiseen haastateltavilta. Litterointi on tärkeä osa analysointia ja se tulee tehdä erittäin tarkasti. Haastattelu on haastattelijan ja haastateltavan välistä vuorovaikuttamista, joka edellyttää molemminpuolista luottamusta. Haastattelijalla on vastuu

kertoa haastateltavalle tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 106-108.)

Käytimme tässä opinnäytetyössä puolistrukturoitua haastattelu muotoa. Kyseessä on siis haastattelu, jossa kysymykset on laadittu ennen haastattelu tilannetta mutta haastattelijalla on vapaus muuttaa kysymysten järjestystä haastattelun aikana. Kysymykset saattavat välillä hieman muuttua haastattelutilanteissa eli sananmuoto voi olla välillä eri kuin alun perin on suunniteltu. Usein haastateltava saattaa vastata yhdellä kertaa jopa kahteen eri kysymykseen, joten tällöin voidaan jättää kysymättä ne kysymykset, joihin on saatu jo vastaus. Haastattelun edetessä haastattelijalla voi esittää uusia mieleen tulleita kysymyksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 108.)

Kysely tunnetaan niin sanotusti survey tutkimuksen yhtenä menetelmänä. Kyseinen termi tarkoittaa niitä kysely ja haastattelu muotoja, joissa tarvittava tieto kerätään standardoidusti ja missä kohdehenkilöt edustavat otoksen siitä tutkimuksen perusjoukosta. Standardoidutulla tarkoitetaan sitä, kun halutaan tietää esimerkiksi kyselyn vastaajilta ikää niin se pitää kysyä kaikilta samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 193.) Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 121) mukaan yksi kautta aikojen suosituimpia tiedonkeruun menetelmiä tutkimuksissa on ollut kysely. Suosio on liittynyt varmaankin siihen, kuinka kerralla voidaan kysyä ja kerätä tietoa suurelta määrältä ihmisiä. Kysely on tiedonkeruu menetelmänä hyvin nopeaa ja sillä voidaan saada enemmän tutkimusmateriaalia tehokkaasti. Kyselyyn liittyy paljon tilastoja sillä tulokset perustuvat lähinnä numeroihin esimerkiksi, kuinka moni henkilö vastasi ensimmäiseen kysymykseen kyllä ja kuinka moni puolestaan ei. Tilastollisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää Exceliä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121-122.)

Kyselyyn liittyy myös paljon kritiikkiä, sillä hyvin usein tuotetun tiedon koetaan olevan vaatimatonta. Lisäksi tutkija ei voi vaikuttaa siihen kuinka perehtyneitä kyselyn vastaajat ovat aiheesta tai siihen kuinka tosissaan ja rehellisesti he vastaavat kyselyyn. Vakiotulkinnan perusteella kvalitatiivisilla menetelmillä saadaan vaatimatonta mutta kuitenkin erittäin luotettavaa tietoa ja kvantitatiivisilla menetelmillä puolestaan saadaan syvällisempää mutta ei kovinkaan laadukasta tietoa. Kyselyä voi hyödyntää ja tehdä eri tavoilla. Suosituimpia onkin postin kautta lähetetyt kyselylomakkeet ja internetissä tehdyt kyselyt missä kyselyn vastaaja täyttää kyselylomakkeen. Kun kyselyä käytetään tiedonkeruu menetelmänä, on hyvä tiedostaa, että sen käyttöön liittyy perusvaatimus, ennestään pitää olla tietoa tukittavasta aiheesta ja ilmiöstä. Mikäli näin ei ole niin on erittäin haastavaa laatia perusteellista kyselylomaketta sillä mistä tutkija voisi tietää mitä pitäisi kysyä tai selvittää? (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121-122.)

6.1 Aineiston keruu

Aloitimme laatimaan haastattelu runkoa siltä kannalta, että mitä haluttiin selvittää. Halusimme saada enemmän tietoa siitä, miten Sininauhasäätiön suomea puhumattomat vapaaehtoiset löytävät säätiön ja kuinka pitkään he ovat toimineet vapaaehtoisina. Halusimme selvittää myös, kuinka monena päivänä he tekevät vapaaehtoistyötä ja miksi he tekevät vapaaehtoistyötä. Tämän jälkeen haluttiin selvittää, että mitä tarvittiin vapaaehtoiseksi tulemiseksi ja saivatko vapaaehtoiset tarpeeksi tietoa toiminnasta. Lisäksi kysyimme haastateltavilta, että kokivatko he tunnin kestävän perehdytyksen riittäväksi, heräsikö heillä kysymyksiä sen jälkeen ja mitä he kokivat puuttuvan perehdytyksestä. Lopuksi kysyimme vielä, että onko heillä mitään kehitysehdotuksia perehdytysprosessiin.

Aloitimme haastattelu prosessin ensin laittamalla vapaaehtoisten Whatsapp ryhmään viestiä, että keitä olemme ja mitä opinnäytetyö koskee sekä miksi haluamme haastatella heitä. Olimme myös laatineet paperisen version tästä, mutta sen oli täyttänyt ainoastaan yksi suomea puhumaton vapaaehtoinen. Tämän lisäksi Sininauhasäätiön työntekijä Tiensuu auttoi meitä saamaan henkilöitä haastatteluun. Saimme lopuksi kuusi henkilöä haastateltaviksi, joista viisi oli lopulta onnistuneita. Yksi haastattelu oli niin haastava vahvan kielimuurin takia, joten päätimme olla käyttämättä siitä saatua vähäistä tietoa opinnäytetyön aineistossa. Kaksi haastattelua toteutettiin Sininauhasäätiön Mäkeläkadun toimistolla ja kolme muuta haastattelua tehtiin Whatsapin videopuhelun välityksellä. Kaksi ensimmäistä haastattelua tehtiin saman päivän aikana Sininauhasäätiön toimipisteellä Mäkeläkadulla ja muut kolme eri päivinä videopuhelun välityksellä. Toteutimme osan haastatteluista yhdessä ja osan puolestaan itsenäisesti aikataulusyistä.

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Osa haastateltavista vastasi kuitenkin kerralla jopa kahteen eri kysymykseen samassa lauseessa niin emme kysyneet vielä erikseen uudestaan samaa kysymystä. Haastattelu tilanteet sujuivat hyvin ja ne toteutettiin englanniksi. Ne henkilöt, jotka osallistuivat haastatteluihin, olivat kiinnostuneita auttamaan meitä saamaan enemmän tietoa tutkimukseen. Haastatteluissa kysyimme jokaiselta haastateltavalta lupaa niiden äänittämiselle ja saimme luvan äänittää kaikki haastattelut. Litteroimme kaikki haastattelut vielä lopuksi tutkimusta varten. Näin pystyttiin jatkuvasti palaamaan vastauksiin ja siihen mitä kukin henkilö vastasi kysymysiin ja lisäksi tämä helpotti aineiston analysointia huomattavasti.

Laadimme opinnäytetyön alussa paperisen kyselylomakkeen (liite 1) ja ideana oli, että kyselyihin olisi saatu vastauksia Sininauhasäätiön kuukausitapaamisessa 6.10.2020 mutta tapaamiseen ei kuitenkaan osallistunut suomea puhumattomia vapaaehtoisia. Eräs vapaaehtoinen oli kuitenkin käymässä toimistolla ja hän täytti lomakkeen. Jätimme tulostetut kyselylomakkeet Sininauhasäätiön toimistolle ja kolme suomea puhumatonta vapaaehtoista oli

vastannut kyselyyn. Saimme kuvat vastatuista kyselylomakkeista Tiensuulta Whatsapin välityksellä. Emme kuitenkaan tavoittaneet kuin neljä ihmistä paperisella kyselylomakkeella ja päätimme lopulta tehdä vielä lisäksi google forms kyselyn. Eli kyseessä on verkossa tehdystä kyselystä minkä laitoimme suomea puhumattomien vapaaehtoisten Whatsapp ryhmään.

Tarkoituksemme oli tavoittaa enemmän suomea puhumattomia vapaaehtoisia. Molemmat kyselyt tehtiin englanniksi ja päädyimme lopulta keskittymään hieman enemmän google forms kyselyyn. Molemmissa kyselymuodoissa oli samat aiheet. Eli haluttiin tietoa siitä, kuinka kauan vapaaehtoiset olivat toimineet Sininauhasäätiöllä, kuka vastasi perehdytyksestä, ymmärsivätkö he vapaaehtoistoiminnan kuvauksen, missä muodossa he haluavat perehdytysmateriaalin. Lisäksi kyselyissä kysyttiin, että kuuluiko perehdytykseen vapaaehtoisen vastuut ja työturvallisuus ja kokivatko vapaaehtoiset, että perehdytys oli hyvin suunniteltu. Lopuksi kyselyssä kysyttiin vielä, että saivatko vapaaehtoiset vastauksia kysymyksilleen ja saivatko he tarpeeksi tukea perehdytyksen jälkeen sekä mitä he haluaisivat lisätä perehdytykseen.

Google forms kyselyssä kysyttiin samoja kysymyksiä kuin paperisessa versiossa mutta lisäsimme siihen vielä opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Kysymykset olivat, että millaisena sumea puhumattomat vapaaehtoiset kokevat vapaaehtoistoiminnan ja onko vapaaehtoistoiminnasta tarpeeksi tietoa saatavilla. Lisäksi kysyimme vielä vapaaehtoisten ikää, kotimaata, kuinka he ovat löytäneet Sininauhasäätiön, kuinka usein he tekevät vapaaehtoistyötä ja kokivatko he tunnin perehdytyksen tarpeeksi kattavaksi. Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä eli niihin pystyi vastaamaan kyllä, ei tai en tiedä tyyppisesti. Osassa puolestaan haluttiin tarkempaa tietoa, joten vastaukselle oli jätetty enemmän tilaa.

Saimme tutkimusluvan vasta 11.11.2020 joten laitoimme google forms kyselyn samana päivänä suomea puhumattomien vapaaehtoisten Whatsapp ryhmään. Olimme ehtineet kuitenkin haastatella henkilöitä ja neljä henkilöä oli ehtinyt täyttää paperisen kyselylomakkeen. Google forms kysely oli auki suomea puhumattomille vapaaehtoisille 11.11.2020-15.11.2020. Pyysimme vapaaehtoisia täyttämään kyselyn monta kertaa ja siitä huolimatta ainoastaan 11 henkilöä vastasi lopulta kyselyyn. Ottaen huomioon, että ryhmässä on jopa 29 vapaaehtoista henkilöä, vastausmäärä oli erittäin matala.

6.2 Aineiston analyysi

Olemme tutkimuksessamme haastatelleet viittä eri henkilöä, joista neljä oli naisia ja yksi oli mies. Haastattelut tapahtuivat englannin kielellä ja kaksi haastattelusta tapahtui kasvotusten ja kolme Whatsapp videopuhelun välityksellä. Haastattelun aikana huomasimme, kuinka vaikeaa oli haastatella koska kielimuuri oli niin vahva mutta selvisimme siitä.

Haastatteluiden kohteina olivat Sininauhasäätiön suomea puhumattomat vapaaehtoiset ja haastatteluissa halusimme selvittää muun muassa mistä haastateltavat ovat kotoisin, mitä he tekevät Suomessa, kuinka usein he tekevät vapaaehtoistyötä sekä millaiseksi he kokivat Sininauhasäätiön perehdytys prosessin. Vapaaehtoisista yksi henkilö on 23-vuotias, kaksi vapaaehtoista on 26-vuotiaita, neljäs vapaaehtoinen on 28-vuotias ja viides vapaaehtoinen on 38-vuotias.

Haastattelut alkoivat niin että esittelimme itsemme ja kerroimme hieman opinnäytetyöstämme ja tutkimuksesta. Tämän jälkeen kysyimme vapaaehtoisilta aluksi taustakysymyksiä; eli vapaaehtoisen ikä, mistä vapaaehtoinen on kotoisin, kauanko hän on ollut Suomessa ja Suomeen tulo syy. Kotimaina heillä oli Irak, Ranska, Portugalia, Ecuador ja Suomeen tulo syinä oli turvapaikan hakija, opintojen ja töiden perässä.

Toinen kysymys oli vapaaehtoistyöstä Sininauhasäätiölle, kysyimme miten, he löysivät Sininauhasäätiön, kuinka kauan he ovat olleet vapaaehtoisina Sininauhasäätiölle, kuinka usein he tekevät vapaaehtoistyötä ja miksi he tekevät vapaaehtoistyötä. Saimme hyvin erilaisia vastauksia. Yksi henkilö, joka on kotoisin Irakista tuli vastaanottokeskuksen kautta, jossa hän oli tulkkauksessa ystävänsä, joka ei puhunut yhtään englantia ja tämän myötä hän hakeutui vapaaehtoistoimintaan koska ei ollut muuta tekemistä. Kyseinen henkilö on ollut Suomessa noin neljä kuukautta ja hän tekee vapaaehtoistyötä kerran viikossa. Hänen vapaaehtoistyönsä tehtävät hieman vaihtelevat: hän on välillä tulkkauksessa, lajittelee vaatteita tai auttaa parturina.

Toinen vapaaehtoinen, joka tulee Ranskasta, päätyi Sininauhasäätiölle siten, että hän oli nähnyt vuosi sitten artikkelin, jossa keskusteltiin kodittomien yöstä ja siinä oli linkki, jonka kautta hän päätti tulla tekemään vapaaehtoistyötä. Tämä kyseinen henkilö on ollut Suomessa melkein yhden vuoden ja hän yrittää tehdä joka viikonloppu vapaaehtoistyötä mutta ei aina omien sanojensa mukaan ehdi. Hän auttaa vaatteiden järjestelyssä sekä keittiössä. Kolmas vapaaehtoinen tulee myös Ranskasta ja hän löysi Sininauhasäätiön vain etsimällä jonkin tyyppistä vapaaehtoistyötä ja Sininauhasäätiö toimi hänen mielestään hyvin pääkaupunki seudulla. Hän on ehtinyt tehdä vapaaehtoistyötä yhden kuukauden ajan ja hän tekee sitä viitenä päivänä viikossa seitsemän tuntia päivässä ja hän saa vastikkeeksi asunnon ja ruokarahaa. Hän on halunnut tehdä vapaaehtoistyötä koska hän pitää sitä mielenkiintoisena ja koska hän haluaa kokea uusia kokemuksia.

Neljäs vapaaehtoinen tulee Portugalista ja hän on ollut Suomessa noin kuukauden. Hän tuli Suomeen koska Suomessa ei ollut niin suuria covid1 tartuntoja kuin Portugalissa ja koki Suomen portugalisiin verrattuna turvallisiksi. Tämä kyseinen vapaaehtoinen päätyi Sininauhasäätiöön ihan vain etsimällä verkosta mitä vapaaehtoistyöstä oli Suomessa tai Kreikassa tarjolla mitä hän

voi tehdä. Hän tekee myös vapaaehtoistyötä viitenä päivänä viikossa seitsemän tuntia päivässä. Hän tekee vapaaehtoistyötä koska hän haluaa olla hyödyllinen ja saada muut ihmiset tuntemaan itsensä tärkeiksi ja hän tykkää myös tunteesta, jonka hän saa, kun hän on auttamassa tai tukemassa muita. Viides vapaaehtoinen tulee Ecuadorista ja hän on ollut suomessa kahdesti. Ensimmäisen kerran hän oli kaksi vuotta, jonka jälkeen hän palasi omaan kotimaahansa ja toisella kertaa hän saapui suomeen vuonna 2017 ja on täällä vieläkin. Hän opiskelee suomessa ja hän kävi Helsingin kaupungin järjestämässä tapahtumassa, jossa kerrottiin enemmän Sininauhasäätiöstä. Hän ilmoittautui vapaaehtoiseksi heti siinä paikan päällä ja aloitti vapaaehtoistyön seuraavalla viikolla. Kyseinen vapaaehtoinen asui turussa ja hän tuli Helsinkiin kerran kuussa ja silloin hän teki vapaaehtoistyötä, hän auttaa vaatteiden lajittelussa ja keittiössä.

Haastattelumme kolmas kysymys liittyi vapaaehtoistyön aloitukseen ja kysimme haastateltavilta mitä toimenpiteitä heiltä vaadittiin, kun he aloittivat vapaaehtoistyön, saivatko se tarpeeksi tietoa koskien heidän vapaaehtoistoimintaansa ja kuka on heille tuki henkilönä, jos esimerkiksi on lisää kysyttävää. Kaikilla oli samat henkilöt tukihenkilöinä ja jokainen vapaaehtoinen Sininauhasäätiössä allekirjoittaa vapaaehtoistyöstään sopimuksen. Irakilaisen vapaaehtoisen mielestä hän ei saanut tarpeeksi materiaalia ja hän otti paljon asioista itse selvää. Molemmat ranskalaiset vapaaehtoisen olisivat kaivanneet enemmän tietoa itse työpisteistä ja tulevista työtehtävistä. Portugalilainen vapaaehtoinen puolestaan sanoin, että sai tarpeeksi tietoa mutta osa tiedoista oli suomen kielellä, jota hän ei ymmärtänyt ja hän toivoi, että kaikki opetus ja perehdytys tiedot olisivat englannin kielellä. Ecuadorilainen vapaaehtoinen oli tyytyväinen perehdytykseensä mutta kaipasi myös lisätietoa työtehtävistä.

Neljännessä haastattelu kysymyksessä keskityttiin perehdytykseen ja kysimme haastateltavilta, että olisiko yhden tunnin perehdytys heidän mielestään riittävä, olisiko heillä perehdytyksen jälkeen lisäkysymyksiä ja puuttuiko perehdytyksestä heidän mielestään jotain. Viidestä vapaaehtoisesta vain kaksi oli tyytyväisiä sekä yhden tunnin perehdytykseen, että perehdytys oppaaseen, heillä oli ”tekemällä oppii” asenne. Kolme muuta vapaaehtoista eivät kokeneet, että yksi tunti riitti heille koska heillä oli jälkikäteen kysyttävää käytännön asioista ja halusivat että perehdytys opas olisi täysin englanninkielinen. Viidennessä haastattelu kysymyksessä kysimme vapaaehtoisilta olisiko heillä jotain lisättävää perehdytysprosessiin. Kaksi viidestä haluaisi ohjekuvia ja ohjevideoita, joissa tarkennettaisiin eri työtehtävät ja ”millainen olisi tyypillinen päivä”. Kolme muuta vapaaehtoista toivoivat, että opas olisi täysin englanninkielinen ja pienempi tietopaketti, jossa olisi tarkennettu työturvallisuus asiat. Kuudes haastattelu kysymys oli sellainen, jossa haastateltavat saivat lisätä omia kommentteja, jos he näin halusivat ja he olivat kaikki hyvin tyytyväisiä meidän tekemään työhön ja siitä, että perehdytysopas tulee olemaan pienempi tietopaketti ja täysin englanninkielinen.

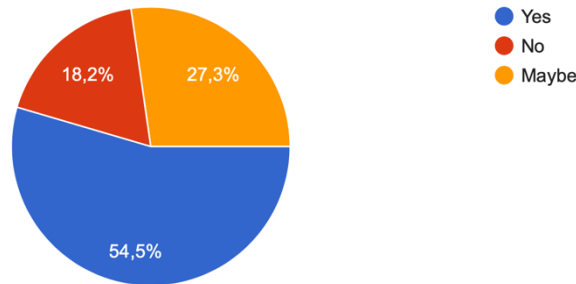
Olemme tutkimuksessamme laatineet paperisen kyselylomakkeen johon lopulta vastasi ainoastaan neljä henkilöä. Kaikki kyselynvastajaat ovat vastanneet samoihin kysymyksiin. Ensimmäinen kysymys oli kuinka, kauan olet toiminut vapaaehtoisena Sininauhasäätiölle. Kolme kyselynvastajaista oli vasta aloittaneet ja neljäs oli ehtinyt olla vasta viikon vapaaehtoisena. Toinen kysymys oli, että kuka vastasi perehdytyksestä ja kolme henkilöä oli vastannut, että Elina ja yksi henkilö oli vastannut, että Soile mutta jos hän ei ole tavoitettavissa niin siinä tapauksessa Elina. Kolmas kysymys oli, että ymmärsitkö vapaaehtoistyönkuvasi ja kaikki neljä henkilöä olivat vastanneet, että kyllä ymmärtävät. Neljäs kysymys oli, että haluavatko vapaaehtoiset perehdytysmateriaalin paperisena versiona vai sähköpostitse ja kolme henkilöä oli vastannut haluavansa sen sähköpostitse ja yksi henkilö ei osannut sanoa, että haluaako perehdytysmateriaalin paperisena versiona vai sähköpostitse. Viides kysymys oli, että sisältykö perehdytykseen vapaaehtoisen velvollisuudet ja kaikki neljä henkilöä oli vastannut, että kyllä sisältyi.

Kuudes kysymys oli, että sisältykö perehdytykseen työturvallisuus ja yksi henkilö oli vastannut, että ei sisältynyt ja kolme henkilöä oli vastannut, että sisältyy. Seitsemäs kysymys oli, että onko perehdytys mielestäsi hyvin suunniteltu ja yksi ei osannut sanoa mielipidettä ja kolme muuta henkilöä vastasivat, että kyllä on. Kahdeksas kysymys oli jatkoa edelliselle kysymykselle eli mikäli vastasit edelliseseen kysymykseen kyllä, niin saitko vastaukset kysymyksiisi ja yksi henkilö ei osannut sanoa ja kolme muuta henkilöä vastasivat, että kyllä saivat. Yhdeksäs kysymys oli, että saitko tarpeeksi tukea perehdytyksen jälkeen ja yksi henkilö ei osannut sanoa ja kolme muuta henkilöä vastasivat, että kyllä saivat. Viimeinen kysymys oli, että mitä haluisit lisätä perehdytykseen. Ainostaan kaksi henkilöä vastasi tähän kohtaan ja toinen sanoi, että ei ole vielä saanut perehdytystä mutta hän oli saanut tietopaketin vapaaehtoistoiminnasta sähköpostitse. Tämä henkilö oli myös vastannut moneen kohtaan kyselyssä, että ei osaa sanoa. Toinen henkilö oli vastannut, että hänellä ei ole tällä hetkellä mitään lisättävää.

Google forms kyselyyn saatiin lopulta ainoastaan 11 vastausta. Kysely tehtiin englanniksi ja kahta vastausta lukuun ottamatta kaikki vastaukset olivat englanniksi. Ensimmäinen kysymys oli, kuinka vanha olet ja vastaajista yksi henkilö oli 18-25-vuotias, neljä oli 26-30-vuotiaita, neljä henkilöä oli 31-40-vuotiaita ja kaksi henkilöä oli 41-50-vuotiaita. Toinen kysymys oli, että mistä olet kotoisin ja vastauksista tuli ilmi, että kolme henkilöä oli Kamerunista, kaksi henkilöä oli Ranskasta, kaksi Irakista ja yksittäisiä henkilöitä oli Botswanasta, Ecuadorista, Intiasta sekä Portugalista. Kolmas kysymys oli, millaisena koet vapaaehtoistyön ja tähän kysymykseen sai vastata omin sanoin. Saimme paljon erilaisia vastauksia: ”my volunteer is barber so I feel good and sometimes I work hard”, ”se on kiinnostavaa”, ”good”, ”I believe it’s something that can change the world for the better”, ”I feel it’s very important part of life”, ”good”, ”useful” ja ”I like voluntary work because I do with love and passion”. Yksi vastauksista ei ollut käyttökelpoinen sillä vastaaja oli laittanut oman sähköpostiosoitteen vastaus ruutuun.

Do you think there is enough information available on volunteering?

11 vastausta

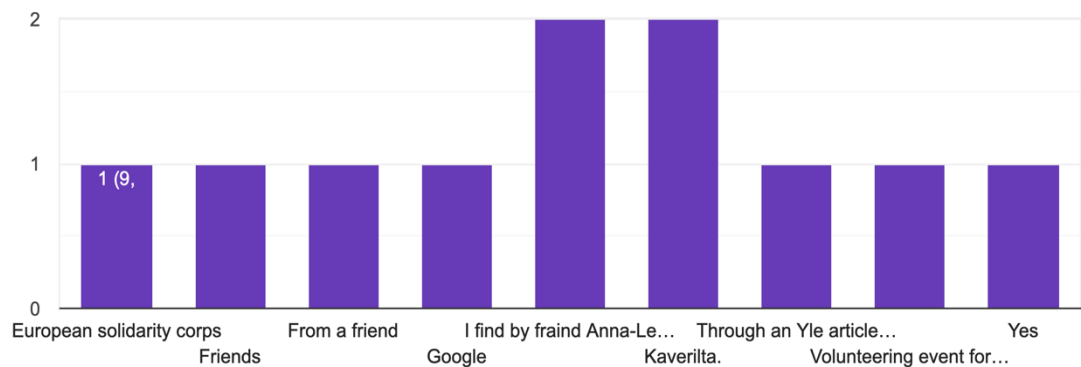


Kuvio 7: kysymys neljä: Do you think there is enough information available on volunteering?

Neljäs kysymys oli, että onko mielestäsi vapaaehtoistyöstä tarpeeksi tietoa saatavilla ja kuusi henkilö vastasi tähän, että kyllä on, kolme vastasi, että ehkä ja kaksi vastasi, että ei ole. Viides kysymys oli, että kuinka löysit Sininauhasäätiön ja tähän kysymykseen oli jätetty tyhjä vastausruutu. Kuusi vastaajista oli vastannut, että olivat löytäneet Sininauhasäätiön kaverin kautta, yksi henkilö oli löytänyt googlen avulla, yksi puolestaan eurooppalaisen solidaarisuusjoukon kautta, yksi Helsingissä järjestetyn Englanninkielisten vapaaehtoistyötaapahtuman kautta ja yksi nähtyään Yle artikkelin asunnottomien yöstä vuonna 2019. Yksi vastauksista ei ollut käyttökelpoinen sillä vastaaja oli laittanut vastaus ruutuun vaan sanan "yes". Kuudes kysymys oli, että kauanko olet toiminut vapaaehtoisena Sininauhasäätiölle ja neljä vastaajista oli ollut mukana toiminnassa yli vuoden, neljä puolestaan alle puoli vuotta ja kolme henkilöä oli ollut mukana yli puoli vuotta.

How did you find Sininauhasäätiö?

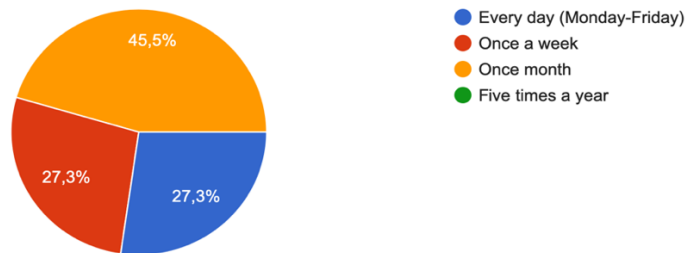
11 vastausta



Kuvio 8: kysymys viisi: How did you find Sininauhasäätiö?

Seitsemäs kysymys oli, että kuinka usein teet vapaaehtoistyötä ja viisi henkilö vastasi, että kerran kuussa, kolme henkilöä kerran viikossa ja kolme muuta henkilöä joka päivä (maanantai-perjantai). Kahdeksas kysymys oli, että ymmärsitkö vapaaehtoisen työnkuvan ja 10 henkilöä vastasi, että ymmärsivät ja yksi vastasi, että ehkä. Yhdeksäs kysymys oli, että kuka vastasi perehdytyksestä, kun aloitit ja tähän saatiin paljon erilaisia vastauksia. Kaksi henkilö oli vastannut, että Soile ja kaksi muuta, että Elina. Yksi henkilö oli puolestaan vastannut, että Soile ja Elina. Kaksi henkilöä vastasi, että varmaankin työntekijät ja kaksi muuta puolestaan, että ei kukaan. Eräs henkilö vastasi, että kaikki vastaavat omista yksiköistään, joten ei kukaan varsinainen henkilö. Yksi vastauksista ei ollut käyttökelpoinen sillä vastaaja oli kirjoittanut vastauskenttään, että ei ymmärrä kysymystä. Kymmenes kysymys oli, että haluatko perehdytysmateriaalin paperisena vai sähköpostiin ja kaikki 11 vastaaja vastasivat, että sähköpostiin.

How often do you volunteer?
11 vastausta

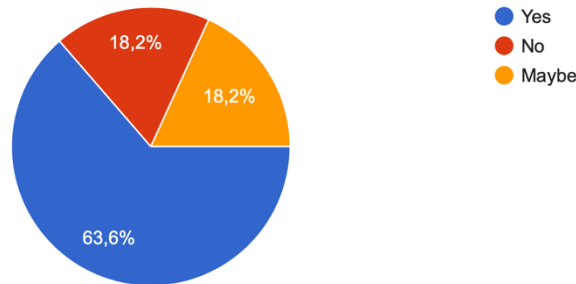


Kuvio 9: kysymys seitsemän: How often do you volunteer?

Kysymys numero 11 oli, että kuuluiko perehdytykseen vapaaehtoisen vastuut ja yhdeksän henkilöä oli vastannut, että kyllä ja kaksi oli vastannut ehkä. 12 kysymys oli, että sisältyikö perehdytykseen työturvallisuus asiat ja seitsemän henkilöä oli vastannut, että kyllä sisältyi, kaksi vastasi, että ei sisältynyt ja kaksi vastasi ehkä sisältyi. 13 kysymys oli, että perehdytys kesti ainoastaan tunnin, koitko että se oli tarpeeksi ja neljä henkilöä vastasi, että kyllä, kolme ei ja neljä puolestaan ehkä. 14 kysymys oli, että oliko perehdytys mielestäsi hyvin suunniteltu ja kahdeksan henkilöä vastasi, että kyllä, yksi ei ja kaksi vastasi ehkä. 15 kysymys oli, että saitko tarpeeksi tukea perehdytyksen jälkeen ja neljä henkilöä vastasi kyllä, neljä ei ja kolme ehkä.

Did the orientation include occupational safety procedure?

11 vastausta

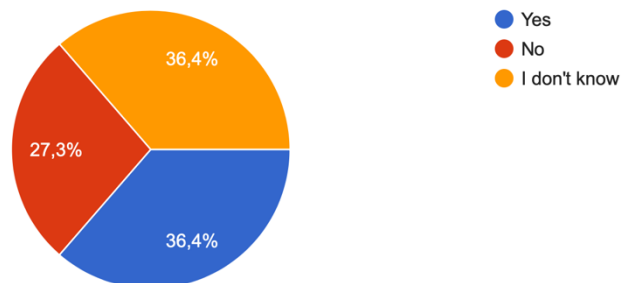


Kuvio 10: kysymys 12: Did the orientation include occupational safety procedure?

Viimeinen kysymys oli, että mitä haluaisit lisätä perehdytykseen ja vastaukselle oli jätetty vastauskenttä mihin pystyi omin sanoin vastaamaan. Tähän saimme paljon erilaisia vastauksia. ” haluan lisätä enemmän voimia avustamiseen”, ” volunteer guide in English”, ” video of current volunteers to explain the tasks”, ”real life stories and more practical examples of the possible tasks”, ”maybe pictures of the facilities where volunteer or descriptions of the different places and types of work in details”, ”for the moment everything is normal at my level”, ”all was well organized! good to have such organizations as Sininauhasäätiö for giving such kind of possibilities which open up the Finnish work world and experiences to foreigners” ja ”material and presentation in English would be good for understanding”. Yksi vastauksista ei ollut käyttökelpoinen sillä emme saaneet siitä selvää.

Your orientation was only one hour, do you think that was enough time?

11 vastausta



Kuvio 11: kysymys 13: Your orientation was only one hour; do you think that was enough time?

7 Yhteenveto

Haastatteluista voidaan päätellä, että suomea puhumattomat vapaaehtoiset kaipaavat pienempää perehdytysopasta sekä sen, että opas olisi täysin englanninkielinen. Vastauksista tuli ilmi, että kaikilla henkilöillä oli hyvin erilaiset syyt maahanmuuttoon. Yksi vapaaehtoinen tuli suomeen opintojen perässä ja toinen oli turvapaikanhakijana voimme siis päätellä, että suomeen tulo syyt ovat hyvin erilaisia ja tapauskohtaisia. Tuloksista tuli ilmi, että suomea puhumattomia vapaaehtoisia on tullut ympäri maailmaa. Tuloksista tulee myös esille se, että heillä on hyvin erilaiset vahvuudet sillä vain osalle riitti yhden tunnin perehdytys vapaaehtoistoimintaa varten ja toiset olisivat puolestaan kaivanneet enemmän perehdytystä.

Paperisen kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että neljä kyselyyn vastanneista henkilöistä olivat ehtineet vasta aloittaa Sininauhasäätiön vapaaehtoistoiminnassa. Tuloksista tuli myös ilmi, että Elina ja Soile vastaavat pääsääntöisesti uusien suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytyksestä. Oli myös selvää, että kaikki neljä henkilöä ymmärsivät oman vapaaehtoistyönkuvan säätiöllä. Tuloksista tuli myös esille vahvasti se, että vapaaehtoiset haluavat perehdytysmateriaalit sähköpostitse ja se, että perehdytykseen sisältyi vapaaehtoisten velvollisuudet. Enemmistön kyselyyn vastanneiden henkilöiden mukaan työturvallisuus asiat sisältyivät perehdytykseen. Esille tuli myös, että henkilöt olivat kokeneet, että perehdytys oli hyvin suunniteltu. Voimme tuloksista myös päätellä, että kohde henkilöt olivat saaneet vastaukset kysymyksiinsä perehdytyksen yhteydessä ja tukea perehdytyksen jälkeen. Tässä pitää huomioida, että yksi vastanneista oli ollut vasta viikon mukana vapaaehtoistoiminnassa ja kolme muuta olivat vasta aloittaneet. Kenelläkään vastanneista ei ollut mitään lisättävää perehdytysprosessiin.

Google forms kyselyn tuloksista voimme päätellä, että Sininauhasäätiön vapaaehtoistoiminnassa on mukana kaiken ikäisiä ihmisiä eri maista. Voimme myös todeta, että kyselyyn vastanneet henkilöt kokevat vapaaehtoistyön hyödylliseksi, kiinnostavaksi, hyväksi, sillä voidaan muuttaa maailmaa paremmaksi, se on tärkeä osa elämää ja sitä tehdään tunteella. Näistä vastauksista korostuu halu auttaa muita. Suurin osa vastanneista koki, että vapaaehtoistoiminnasta on tarpeeksi tietoa saatavilla ja he olivat löytäneet Sininauhasäätiön yleisimmin kaverin tai median kautta. Vastauksista tuli myös ilmi, että suurin osa (seitsemän henkilöä) kyselyyn vastanneista oli toiminut vapaaehtoisena Sininauhasäätiölle alle vuoden ja että vain neljä henkilöä oli toiminut yli vuoden vapaaehtoisena. Voimme myös päätellä, että vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä niin usein kuin pystyvät. Kolme henkilöä teki vapaaehtoistyötä viitenä päivänä viikossa (maanantai- perjantai) asumista ja ruoka vastaan. Kolme henkilöä teki vapaaehtoistyötä kerran viikossa ja viisi henkilöä kerran kuussa. Melkein jokainen kyselyyn vastanneista lukuun ottamatta yhtä henkilöä ymmärsi vapaaehtoisen velvollisuudet.

Vastauksista voi myös päätellä, että Sininauhasäätiön työntekijät Soile ja Elina vastaavat yleensä uusien suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytyksestä. Vastauksista tuli myös ilmi, että kaikki henkilöt halusivat perehdytysmateriaalit sähköpostiin ja sen, että melkein kaikki oli sitä mieltä siitä, että perehdytykseen sisältyi vapaaehtoisen velvollisuudet. Kaikki kyselyyn vastanneista ei kuitenkaan olleet varmoja, että kuuluiko perehdytykseen työturvallisuus asiat. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että työturvallisuus asiat kuuluivat perehdytykseen. Vastauksista tuli myös ilmi, että eniten äänijakaumia sai se, että oliko tunnin perehdytys tarpeeksi kattava ja voimme päätellä, että se ei ole. Emme usko, että näin tärkeään työnkuvaan riittää tunnin perehdytys mutta uskomme kuitenkin, että sillä pääsee alkuun ja että ottamalla selvää asioista ja tekemällä oppii huomattavan paljon. Positiivisena yllätyksenä tuli, että suurin osa vastanneista koki, että perehdytys on hyvin suunniteltu. Tuloksista tuli myös ilmi, että kyselyyn vastanneilla henkilöillä oli erilaisia kokemuksia siitä, että saivatko he tarpeeksi tukea perehdytyksen jälkeen.

Vastauksista voi myös nähdä mitä kyselyyn vastanneet vapaaehtoiset haluavat lisätä perehdytykseen. Vastauksista korostui ainakin se, että perehdytysmateriaalit ja perehdytys olisi hyvä olla englanniksi. Yksi vastasi haluavansa lisätä perehdytykseen videoita nykyisistä vapaaehtoisista, jossa he kertovat enemmän eri työtehtävistä. Kaksi henkilöä puolestaan kaipasi oikeita elämän tarinoita ja enemmän käytännön esimerkkejä eri työtehtävistä. Kaksi muuta kyselyyn vastanneista olivat hyvin tyytyväisiä nykyiseen perehdytykseen.

On tärkeää tarkastella kriittisesti tämän tutkimuksen toteutusta ja tuloksia. Opinnäytetyössä oli paljon haasteita esimerkiksi sen suhteen, että vapaaehtoiset henkilöt eivät omatoimisesti vastanneet paperiseen kyselyyn tai verkkokyselyyn. Heitä piti pyytää monta kertaa täyttämään kysely. Oli melkein mahdotonta saada ketään vapaaehtoista haastateltavaksi, yrityksistä huolimatta. Onneksemme toimeksiantajan päässä Tiensuu oli suuri apu tässä. Hän auttoi meitä saamaan vapaaehtoisia haastateltaviksi ja täyttämään kyselyitä. Opinnäytetyössä käytettiin tiedonkeruumenetelmänä kahta eri menetelmää tukemaan tutkimusta. Niitä käyttämällä pyrittiin saamaan enemmän tietoa vapaaehtoistoiminnasta ja siitä, kuinka perehdytysprosessia voidaan parantaa. Haastattelut äänitettiin haastateltavien luvalla ja litteroitiin jälkeenpäin auki, tämä auttoi haastatteluista saatujen tietojen analysoimisessa merkittävästi. Kaikki kommunikaatio vapaaehtoisten kanssa tapahtui englannin kielellä, yhden haastateltavan haastattelua ei voitu käyttää hyödyksi aineistossa sillä kielimuuri oli hyvin haastava. Päätimme olla käyttämättä siitä haastattelusta saatuja vähäistä tietoa aineistossa.

Annamme toimeksiantajalle kehitysehdotuksia ainakin siitä, että työturvallisuus asioita pitää lisätä uusien suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytykseen, enemmän konkreettista tietoa siitä mitä vapaaehtoistyötehtäviä voi tehdä sekä verkkosivuille videoita ja kuvia toiminnasta. Selkeämpi ja tiiviimpi englanninkielinen perehdytysopas on liitteenä tämän opinnäytetyön lopussa.

Opinnäytetyössä on saatu uutta ja arvokasta tietoa Sininauhasäätiölle. Opinnäytetyössä saatujen tuloksien avulla pystyimme laatia jo olemassa olevasta perehdytysoppaasta selkeämmän ja tiiviimmän englanninkielisen perehdytysoppaan Sininauhasäätiön suomea puhumattomille vapaaehtoisille sekä säätiön työntekijöille.

Vapaaehtoistyö ja perehdytys olivat tämän opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä koska tutkimuksen kyselyihin ja haastatteluihin osallistujat olivat Sininauhasäätiön vapaaehtoistyötä tekeviä henkilöitä. Lisäksi tiivistetty perehdytysopas tulee kyseessä oleville vapaaehtoisille käyttöön ja se sisältää kaikki tarpeelliset tiedot mitä vapaaehtoistyössä tarvitaan. Perehdytysoppaassa on myös selkeät ohjeet kaikille mahdollisille vaaratilanteille ja kuinka niissä tulisi aina toimia. Perehdytysoppaan avulla pyritään ennaltaehkäistä vaaratilanteita ja antaa vapaaehtoisella kaikki tarvittavat tiedot itsenäiseen työskentelyyn turvallisesti.

Perehdytys näkyi tutkimustuloksissa vahvasti sillä kyselyihin ja haastatteluihin vastanneet vapaaehtoiset olivat vastanneet kysymyksiin koskien perehdytystä. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kymmenen oli sitä mieltä, että ymmärtävät vapaaehtoistoiminnan työnkuvan ja yksi puolestaan ehkä ymmärsi. Voimme siis päätellä, että vapaaehtoistoiminnan työnkuvaus on ollut selkeä. Kysyimme myös, että sisältyikö perehdytykseen vapaaehtoisen vastuut ja yhdeksän henkilöä oli sitä mieltä, että sisältyi ja kaksi ehkä. Vastauksista tulee esille, että mielipiteet olivat hyvin yhtenäiset. Kysyimme lisäksi, että kuuluiko työturvallisuus asiat perehdytykseen ja tämä kysymys oli selkeästi jakanut mielipiteitä, sillä seitsemän oli sitä mieltä, että kyllä, kaksi ei ja kaksi ehkä. Tämän tiedon pohjalta päätimme keskittyä enemmän työturvallisuus asioihin uudistetussa oppaassa. Kysyimme myös, että kokivatko vapaaehtoiset tunnin kestävän perehdytyksen olevan tarpeeksi ja vastaukset olivat tämän suhteen myös eriävät, sillä neljä henkilöä koki sen riittävän, neljä puolestaan ehkä ja kolme ei. Moni kuitenkin vastasi, että kaikkea ei voi oppia ainoastaan perehdytyksen yhteydessä vaan tekemällä vapaaehtoistyötä. Kahdeksan henkilöä koki, että perehdytys oli hyvin suunniteltu. Voimme siis todeta, että perehdytys on suunniteltu hyvin ja vapaaehtoisia ajatelle. Rekrytointi näkyy tutkimuksessa siten että kyselyn vastaajat kertoivat mistä olivat kuulleet Sininauhasäätiöstä ja heidän vapaaehtoistyönsä mahdollisuuksista. Moni oli median avulla löytänyt säätiön ja osa puolestaan tuttavien tai puskaradion kautta.

Maahanmuuttajat käsitteellä viitataan henkilöitä, jotka ovat eri syistä johtuen muuttaneet uuteen maahan. Haastatteluista ja kyselyistä tuli esille, että haastateltavat vapaaehtoiset olivat kaikki maahanmuuttajia, jotka ovat tulleet suomeen monista eri syistä. Haastateltavat henkilöt olivat tulleet suomeen turvapaikanhakijana, opintojen ja töiden vuoksi, puolison mukana ja koronan takia. Halusimme selvittää, että mitä syitä maahanmuuton takana on ja saimme asiaan selvyttä. Opinnäytetyössä keskityimme ainoastaan Sininauhasäätiön suomea

puhumattomiin vapaaehtoiisiin henkilöihin ja tästä syystä maahanmuuttaja sekä maahanmuutto käsitteitä pohdittiin paljon.

Suomea puhumattomien vapaaehtoisten kotoutumista on pyritty auttamaan. Kahden haastateltavan kohdalla vastineeksi vapaaehtoistyöstä heille on tarjottu asunnot ja ruokarahaa. Tämän avulla on pyritty edistämään sosiaalista elämää, koska auttamalla muita pääsee kohtaamaan ihmisiä. Eräs haastateltava oli turvapaikanhakija ja hän sanoi haastattelussa, kuinka ilman vapaaehtoistyötä hän olisi muuten vailta tekemistä. Vapaaehtoistyön avulla maahanmuuttaja henkilö voi oppia suomen kieltä ja sen myötä saada opiskelu paikan tai työpaikan. Työllistyminen edesauttaa kotoutumista.

Kyselyistä ja haastatteluista tuli ilmi, kuinka pitkään vapaaehtoiset olivat olleet toiminnassa mukana. Tarkalleen sanottuna seitsemän kyselyyn vastanneista henkilöistä oli toiminut vapaaehtoisena alle vuoden ja neljä henkilöä yli vuoden. Suomessa työllistymiseen tarvitaan lähtökohtaisesti suomen kielen taito tästä syystä työllistyminen ei ole toistaiseksi ollut kaikille haastateltaville mahdollista. Maahanmuutto kuitenkin lisää työvoiman määrää ja ajan myötä, kun maahanmuuttajat oppivat suomen kielen niin työllistyminen on mahdollista.

Inklusiivisuutta voidaan nähdä tutkimustuloksissa sillä kyselyihin ja haastatteluihin osallistui laaja kirjo ihmisiä. Sukupuolta, ikää, seksuaalista suuntautumista ja etnisyyttä katsomatta kaikki halukkaat saivat osallistua tutkimukseemme. Sininauhasäätiö tukee suomea puhumattomia haastateltavia muun muassa siten, että vapaaehtoiset saavat itse päättää vapaaehtoistyön ajankohdat ja heille itselleen mieluisat työtehtävät.

8 Eettisyys ja luotettavuus

Olemme opinnäytetyössä noudattaneet hyvän tieteellisen käytännön toimintatapoja kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Lisäksi olemme tallentaneet kaikki tulokset ja esittäneet ne avoimesti. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2012.) Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikutti tutkimuksen tarkka kuvailu ja tuloksien kertominen juuri niin kuin ne on saatu. Haastattelut toteutettiin rauhallisesti ja haastateltaville ei tiedotettu etukäteen mitään haastattelujen kysymyksistä. Kerroimme kuitenkin, että haastattelut ovat luottamuksellisia, heitä ei voi tunnistaa vastauksien perusteella ja että kysymykset eivät ole henkilökohtaisia tai arkoja. Tällä tavoin olemme pyrkinneet saamaan mahdollisimman aitoja vastauksia. Emme ole vaikuttaneet haastateltavien vastauksiin vaan olemme esittäneet kysymyksiä ja he ovat vastanneet itse. Mikäli kysymystä ei ole täysin ymmärretty niin olemme antaneet esimerkin tilanteesta, jolloin kysymys on ymmärretty ja siihen on saatu vastaus.

Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla, joka vaikutti myös tuloksien luotettavuuteen. Luotettavuuteen vaikutti myös se, että vapaaehtoiset, jotka olivat lupautuneet tulla haastateltavaksi, peruivat haastattelujaan. Lisäksi luotettavuuteen vaikutti se, että suomea puhumattomat vapaaehtoiset eivät olleet oma-aloitteisia vastaamaan verkkokyselyyn vaan meidän piti monta kertaa pyytää heitä vastaamaan ja kun sekään ei auttanut jouduimme pyytämään Sininauhasäätiön työntekijältä apua. Sininauhasäätiön työntekijä Tiensuu pyysi vapaaehtoisia täyttämään verkkokyselyn ja saimme näin ollen yhteensä 11 vastausta. Vastauksien määrä oli kuitenkin suuri siihen nähden, että kysely tavoitti 29 suomea puhumatonta vapaaehtoista.

Verkkokyselystä saatiin lopulta opinnäytetyön kannalta eniten vastaajia ja vastauksia, joten sieltä saimme tärkeimmät tulokset. Siitä johtuen olemme sitä mieltä, että verkkokysely menetelmänä oli lopulta parempi päätös kuin paperinen kyselylomake. Näin tavoitettiin enemmän ihmisiä ja saatiin enemmän vastauksia. Olemme saaneet arvokasta palautetta työstämme opinnäytetyön ohjaajalta. Palautteita hyödyntäen olemme tehneet opinnäytetyöstä selkeämmän.

Käytimme uuden perehdytysoppaan pohjana Sininauhasäätiön jo olemassa olevaa laajempaa englanninkielistä perehdytysopasta. Hyödynsimme vanhaa opasta, kun teimme uutta ja sisällytimme siihen kaikki tärkeimmät asiat ja tiedot vanhasta oppaasta. Keskityimme tekemään uudesta perehdytysoppaasta kuitenkin tiiviin ja selkeä lukuisen sekä ymmärrettävän.

Perehdytysoppaan tekemiseen vaikutti tutkimuksesta saadut tulokset. Teimme perehdytysoppaan englanniksi, jotta se hyödyttää Sininauhasäätiön suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytystä. Toimeksiantaja toivoi, että uudistettu opas olisi täysin englanninkielinen, selkeä ja tiivis. Oppaaseen laadittiin kaikki vapaaehtoistoiminnan kannalta oleelliset ja keskeiset tiedot. Tiivistetyssä englanninkielisessä perehdytysoppaasta on paljon hyötyä uusien suomea puhumattomien vapaaehtoisten perehdytyksessä. Se auttaa uusia vapaaehtoisia henkilöitä pääsemään alkuun vapaaehtoistyössä.

Lähteet

Painetut

Elliot, N., Doxey, E. & Stephenson, V. 2012. Inklusio. Kouvola: Solver palvelut Oy.

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamainen, J. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen- Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ferdman, B. & Deane, B. 2014. Diversity at work: The practice of inclusion. Jossey-Bass.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutkija kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Karreinen, L., Halonen, M., Tennilä, M. 2013. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Lahtinen, P. 2004. Ihminen on tärkein instrumentti. Vantaa: SMA-Tuotanto Oy.

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulu.

Nylund, M & Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminta-Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Vastapaino.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pollari, J. & Koppinen, M. 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saukkonen, P. 2013. Erilaisuuksien Suomi. Gaudeamus Helsinki University Press.

Sähköiset

7 Ways to be more inclusive in your everyday life 2019. FairForce Co. Viitattu 23.10.2020.
<https://medium.com/@fairforceberlin/7-ways-to-be-more-inclusive-in-your-everyday-life-9af5ee018372>

Helsingin tila ja kehitys. 2019. Viitattu 22.10.2020.
https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten_tyollisyys

Historia ja perustehtävä 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 08.10.2020.

https://www.sininauhasaatio.fi/sininauhasaatio/sininauhasaatio-tyomme_ja_arvomaailmamme/historia-ja-perustehtava/

Hyvä työura alkaa perehdytyksestä 2017. Työterveyslaitos. Viitattu 01.10.2020.

<https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>

Kansainvälistä suojelua voidaan antaa sitä tarvitseville 2020. Sisäministeriö. Viitattu

12.10.2020. <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>

Kotoutuminen 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 13.10.2020.

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/kotoutuminen>

Laki kotoutumisen edistämisestä 2020. Finlex. Viitattu 14.10.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Maahanmuuton syyt- mikä saa ihmiset lähtemään kodeistaan 2020. Euroopan parlamentti.

Viitattu 24.10.2020.

<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/world/20200624STO81906/maahanmuuton-syyt-mika-saa-ihmiset-lahtemaan-kodeistaan>

Maahanmuuton tilastot 2019: Oleskelulupaa haki ennätysmäärä työntekijöitä 2020.

Maahanmuuttovirasto. Viitattu 23.10.2020. <https://migri.fi/-/maahanmuuton-tilastot-2019-oleskelulupaa-haki-ennatysmaara-tyontekijoita>

Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu

05.10.2020. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/kasitteet>

Maahanmuutto vuoden 2018 tilastot 2019. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 15.11.2020.

<https://migri.fi/-/maahanmuuton-vuoden-2018-tilastot-yha-useampi-haki-viime-vuonna-oleskelulupaa-tyon-perusteella>

Meistä 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 04.10.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/sininauhasaatio/>

Mikä on Sininauhaliitto? 2020. Sininauhaliitto. Viitattu 05.10.2020.

<https://www.sininauhaliitto.fi/sininauhaliitto/mika-on-sininauhaliitto/>

Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan 2020. Sisäministeriö. Viitattu 12.10.2020.

<https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>

Perehdyttäjän top 10 - muistilista 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 15.11.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Perehdytys 2020. Tekoihin. Viitattu 20.10.2020. <https://www.tekoihin.fi/perehdytys/>

Päiväkeskus Illusia 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 13.11.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/paivakeskustoiminta/paivakeskus-illusia/>

Sininauha - palvelutoiminta 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 09.10.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/sininauhasaatio/sininauha-oy-palvelutoiminta/>

Sininauhasäätiön vapaaehtoisille merkittävä tunnustus 2020. Sininauhasäätiö.

Viitattu 09.10.2020. <https://www.sininauhasaatio.fi/ajankohtaista/sininauhasaation-vapaaehtoisille-merkittava-tunnustus/>

Sutela, H & Larja, L. Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Tilastokeskus 2015. Viitattu 23.10.2020.

https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html

Tervetuloa uudet työntekijät 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 14.11.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>

Tutustu työhömmme 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 08.10.2020.

https://www.sininauhasaatio.fi/sininauhasaatio/sininauhasaatio-tyomme_ja_arvomaailmamme/

Työntekijän perehdyttäminen ja opastus 2020. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.10.2020.

https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 14.11.2020.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työturvallisuuslaki 2020. Finlex. Viitattu 19.10.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ulkomaan kansalaiset 2020. Tilastokeskus. Viitattu 19.10.2020.

<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html#maittain>

Uusien vapaaehtoisten perehdytykset 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 12.10.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/vapaaehtoisty/koulutus-ja-infotilaisuudet/>

Vapaaehtoisena Sininauhasäätiössä 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 12.10.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/vapaaehtoisty/vapaaehtoisena-sininauhasaatiossa/>

Vapaaehtoisten koulutus ja virkistyminen 2020. Sininauhasäätiö. Viitattu 12.10.2020.

<https://www.sininauhasaatio.fi/vapaaehtoisty/vapaaehtoisten-tuki-ja-virkistyminen/>

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta 2020. Kansalaisareena. Viitattu 28.09.2020.

<https://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>

Yhteiskunnallinen yritys 2020. Suomalaintyö. Viitattu 05.10.2020.

<https://suomalaintyo.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/>

Hyvä tieteellinen käytäntö 2012. Tutkimuseettinen lautakunta. Viitattu 19.11.2020.

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Julkaisemattomat

Bar-Yosef, S. & Tiensuu, E. 2020. Haastattelu 06.10.2020. Sininauhasäätiö. Helsinki.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake.....	55
Liite 2: Haastattelu runko	576
Liite 3: Haastattelukysymykset toimeksiantajalle	57
Liite 4: Perehdytysopas	56

Liite 1: Kyselylomake

1. How long have you volunteered for the foundation?

2. Who took care of the orientation?

3. Did you understand the job description?

Yes / No / Can't say

4. Do you want introduction material in writing or via email?

Writing / Email

5. Did the orientation include the volunteer's responsibilities?

Yes / No / Can't say

6. Did the orientation include occupational safety procedure?

Yes / No / Can't say

7. Do you think the orientation is well planned?

Yes / No / Can't say

8. If yes, did you get answers to your questions?

Yes / No / Can't say

9. Did you get enough support after the orientation?

Yes / No / Can't say

10. What do you want to add to the orientation?

Thank you for answering!

Liite 2: Haastattelu runko



Sonja Faezi
Zeinab Faezi

Interview frame

1. Background information

- How young are you?
- Where are you from?
- How long have you been in Finland?
- Why did you come to Finland?

2. Volunteering for Sininauhasäätiö

- How did you find Sininauhasäätiö?
- How long have you volunteered for Sininauhasäätiö?
- How often do you volunteer? (Once a month? Twice a year?)
- Why do you do volunteer work?

3. Starting the volunteer work

- What actions were needed when you started your volunteer work?
- Did you get enough information regarding your volunteer work?
- Who is your support person? (Who do you ask for help if it is needed?)

4. Orientation

- Your orientation was only one hour, did you think it was enough time?
- Did you have questions after the orientation or was it simple enough?
- What do you think was missing from the orientation?

5. Do you have any suggestions for improving the orientation process?**6. Any other comments you wish to add?**

Liite 3: Haastattelu kysymykset toimeksiantajalle

1. Miten suomea puhumattomat vapaaehtoiset löytävät Sininauhasäätiön?
2. Kun vapaaehtoiset ilmoittautuvat vapaaehtoistyöhön mitä se vaatii?
3. Mistä maista tulee eniten vapaaehtoisia?
4. Minkä ikäisiä vapaaehtoiset henkilöt ovat?
5. Mikä on tyypillinen ajanjakso vapaaehtoistyölle?
6. Onko tiettyyn aikaan vuodesta enemmän vapaaehtoisia töissä?
7. Miten pidätte yhteyttä yllä vapaaehtoisten henkilöiden kanssa?
8. Mihin haluatte, että keskitymme kun suunnittelemme englanninkielistä perehdytysopasta?

Blue Ribbon Foundation-
-Volunteers handbook-

Table of Contents

1. Blue Ribbon Foundation
2. Volunteering
3. Volunteers rights and obligations
4. Rules and guidelines
5. Safety while volunteering
6. Planning and precautions
7. How to act in a threatening situation
8. Volunteering among immigrants
9. Approaching the customers with
substance problem
10. As a volunteer you can do these things

Blue Ribbon Foundation

The Blue Ribbon Foundation was founded in 1957 to solve Finnish homelessness and the mixture of drug use. Today, Blue Ribbon Foundation is grown into a group whose goal is to continue to support its customers. Blue Ribbon Foundation Group employs more than 160 professionals in various fields in several locations. However, we work in the Helsinki metropolitan area and in Turku. There are almost 5,000 people in Finland who do not have their own home. Blue Ribbon Foundation helps people with homelessness problems as well as substance abuse and mental health problems. Blue Ribbon Foundation's work is based on a variety of projects and these projects have two specific missions, helping people at the grassroots level and carrying out innovative development work. In addition to this, Blue Ribbon Foundation influences society, raises funds and provides volunteers with the opportunity to do meaningful activities.

Basic task of the Blue Ribbon Foundation is to reduce homelessness. Blue Ribbon Foundation is focusing on eliminating homelessness and developing services. In addition, we have diverse groups that strengthen daycare and work activities. The Group's housing first principle means that people who do not have a home must first ensure a housing solution because rehabilitation on the street is impossible. Blue Ribbon Foundation day centers offer guidance and advice, but also an opportunity to eat, take care of personal hygiene, and rest, with the services varying between the different locations.

Sininauha are experts in homelessness and substance abuse work, and people who struggle with difficult issues receive targeted attention from them. Sininauha has seven housing units and hundreds of decentralized apartments. These are located in the Helsinki metropolitan area and its frame municipalities, as well as in Turku. In 2019, up to 869 residents received support either in housing units or in their own homes. 279 people moved away, some to more independent housing. 351 residents got a new home from Sininauha. These figures show why Finland is the only country in Europe where homelessness is constantly declining. The volunteers of the Foundation received the Red Cross Unprejudiced Pioneer 2020 recognition.

Volunteering

As a volunteer, you are a part of Blu Ribbon Foundation's important work as they help those in need. As a volunteer you can really make a difference in someone else's life. The most important principles of volunteering are:



Volunteers rights and obligations

As a volunteer of Blue Ribbon Foundation, you also have rights and obligations. You need to follow your obligations and make sure that your rights are respected. Please make sure that these rights and obligations are clear to you.

Volunteers rights:

- You have the right to receive orientation, guidance and support
- You have the right to take part in training (more information available in Blue ribbon Foundation website or contact the coordinator of volunteers)
- You have the right to participate in the monthly meetings and other activities that are organized for volunteers
- You have the right to choose the tasks you want to do as a volunteer
- You have the right to be part of the planning and developing activities
- You have the right to say no if you don't want to do the tasks that have been suggested to you
- You have the right to quit volunteering anytime you want but remember to inform the staff

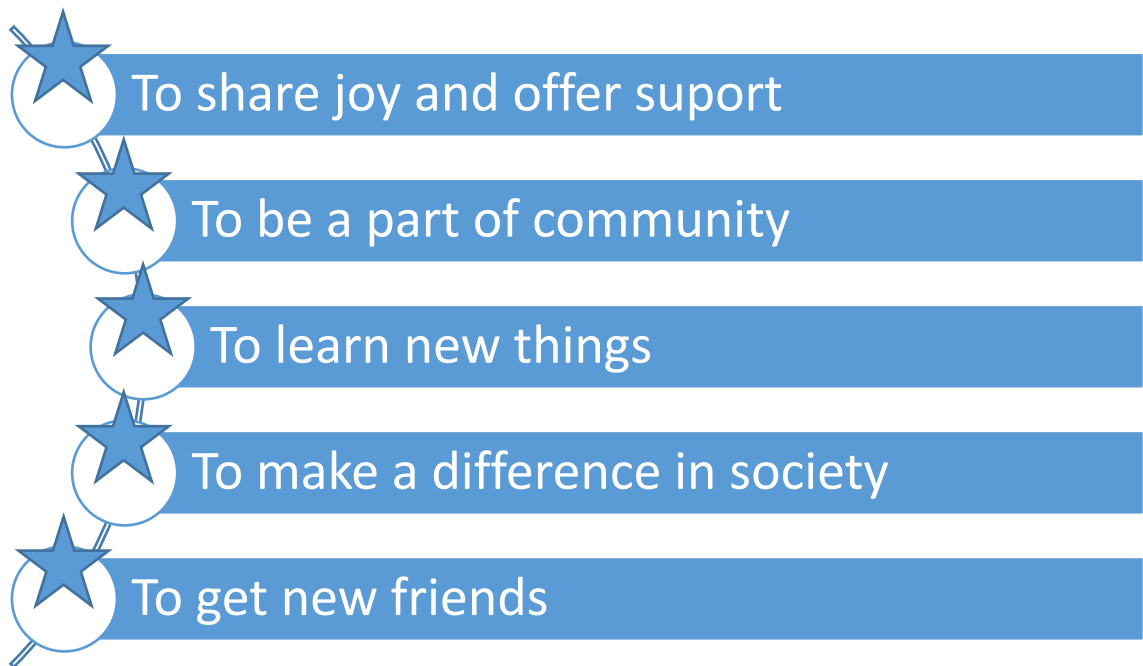
Volunteers obligations:

- As a volunteer you are obligated to participate in the orientation
- As a volunteer you are obligated to follow the principles of volunteering
- As a volunteer you are obligated to act by the ethical guidelines and values of Blue Ribbon Foundation
- As a volunteer you are obligated to commit to the activities and other matters that you have agree to
- As a volunteer you are obligated to let the staff know of any changes concerning your work
- As a volunteer you are obligated to report any problems you may have to the staff
- As a volunteer you are obligated to take care of your own health

Rules and guidelines

Volunteering for Blue Ribbon Foundation includes many different rules and guidelines that you have to follow. But keep in mind that volunteering gives you many new experiences and opportunity to make a difference in our society.

As a Blue Ribbon Foundation volunteer you have the opportunity:



Use of alcohol and drugs:

- You can't use any alcohol or drugs when volunteering
- You can't volunteer if you are intoxicated

Romantic relationships:

- Any romantic relationships with the customers of Blue Ribbon Foundation are forbidden

Lending money:

- Lending or giving money to the customers is strictly forbidden
- Every volunteer is responsible for taking care of their own valuable things and storing them properly

Right to self-determination:

- The customer has right to self-determination and that has to be respect

Volunteering principles:

- Volunteering is based on the principle of voluntariness
- The volunteers are not paid for their work
- Volunteers are not professionals

Health:

- As a volunteer you have to take care of your own healthcare and vaccinations
- If you are sick, you have to inform the staff immediately
- Take good care of your hand hygiene
- Advice the customers about hygiene when needed
- Remember to use personal protectors in your work
- The Blue Ribbon Foundation offers rubber gloves and other protectors you may need to volunteer

Behavior:

- As a volunteer for Blue Ribbon Foundation, keep in mind that you are representing the Foundation and its ethical values
- You need to follow the principle of common courtesy
- Say hello to the people you meet and introduce yourself
- Take other people into account and show respect
- Although using mobile phone is allowed, try to use it when you are in a more appropriate situation

Media:

- Blue Ribbon Foundation's communications officer is in charge for making statements to the media
- If you like to offer information about your volunteering, you may do so but first you must agree on it with the coordinator of volunteers

Taking photos:

- Taking photos is strictly forbidden
- If you however need photos about volunteering you have to get permission from the person you want to take picture of (staff, customers or facilities)

Contacts:

- General rule is that volunteers contact information are not shared with the customers
- Customers are contacted only with the staff of the Foundation
- Therefore, it's very important to be on time when you are meeting the customers
- The volunteers should always use their first names or nicknames when volunteering
- Volunteers should only share little information about themselves with the customer
- In special situations if the volunteering task requires it your contact information can be shared with the customer but only with your permission

Obligation of secrecy:

- When you are volunteering you are bound by obligation of secrecy
- Obligation of secrecy means that you cannot speak about confidential matters with people outside the Blue Ribbon Foundation
- If the volunteer has some news that the staff should know, they are obligated to inform them

Religion and politics:

- The volunteers have to respect other people's religious beliefs and political views
- Volunteers should keep their own religious beliefs and political opinions to themselves and not share them when volunteering

Instructions:

- The volunteers must follow the instructions they are given by the staff
- It's good to talk about the goals of volunteering task with the staff at the beginning of the task
- It's also good to go through the events of the volunteering day at the end of it
- If you are worried about a customer make sure to tell the staff about your concern

Safety while volunteering

The safety of volunteers is very important for the Blue Ribbon Foundation. Especially when volunteers work. The most important thing you can do as a volunteer is follow the instructions given to you. It's also important to participate in the orientation when you start volunteer work. Good information and instructions are the key to many challenging situations. If you need more information you can ask the staff when needed. Working safely and being safe benefits the volunteers, the staff and the customers. Everyone has to follow the safety instructions and rules. Volunteers and staff are responsible for making sure that the instructions are followed. Dangerous and threatening situations has to be reported to the coordinator of volunteers or other staff immediately. If the situation starts to feel scary then leave immediately. It is the staff's responsible to take care of these type of situations.

Planning and precautions

When you are volunteering make sure to have your phone with you because if you need to call help, you do it quickly. Also make sure that when you are volunteering don't carry any valuable jewelry or other items. You should pay attention to what you are wearing. Any dangerous objects such as scissors or knives should not be left on display but stored in their own place. The volunteers do not handle any money when volunteering.

Whenever you are volunteering inside a facility you should be aware where is the nearest emergency exit. If you are not sure please ask the staff because they have been given emergency evacuation training for the facilities. You can find the emergency exits with exit signs. In threatening situations, it is very important that there is more than one exit way out. You should always make sure that the only exit way out of facility is never blocked. When you leave the facility, make sure that the door behind you is closed and if possible, always leave the facility with other people. Any outsiders or customers are not allowed inside the Blue Ribbon Foundation facilities after it's closed.

When you are traveling somewhere with a customer, make sure to check the destination, location and how to get there in advance for your safety. You should also keep important contact information in your phone and always carry it with you. When traveling with a customer try to travel during daylight and pay attention to the surroundings. If possible don't carry any cash with you. It's very important to let the staff or other volunteers know when you are planning to come back. If the customer starts to act in an inappropriate or intimidating way, stop the volunteering task. As a volunteer it's not your responsibility to try to calm the customer or make them stop the inappropriate behavior. So, if these situations happen the volunteer should always leave and report the situations to the staff.

How to act in a threatening situation

As a volunteer you are working with different people all the time. Some of them might be experiencing difficulties in their lives. That's why you might probably experience challenging situations. Stop your work immediately if you feel like the situation is turning intimidating and let the staff take care of the situation. If necessary, report it to the police. The threat can be seen from the customers appearance or behavior. But keep in mind that no one should be identify as aggressive based on their appearance. Alcohol and drug use cause many violent behaviors, so it is helpful to learn to recognize people who are under the influence. Violence usually develops in four steps: disagreement, verbal intimidation, physical intimidation and physical contact.

Be careful if the customer:

- Is intoxicated
- Behaves in a suspicious way
- Breaks the rules
- Has a history of unpredictable behavior

Common warning signs:

- Appearance: nervous/tense
- Breathing: fast
- Face: pale/flushed
- Gaze: staring/pointed
- Voice: raised/silence
- Gesture: squeezing fists, trying to hide hands (might be sign of hiding a weapon)
- Movements: nervous, invading other person's personal space, looking for a spot to attack or any other scary movements

If you are not able to leave a threatening situation:

- Speak calmly and be calm
- Try to solve the misunderstanding if possible
- Take the threats seriously
- Try to make the customer calm by talking to him/her with calm voice
- Let the person talk and tell you their view of point
- Don't try to embarrass or provoke the other person
- Keep a calm eye contact but do not stare
- Move your body calmly and don't make any sudden moves
- Keep your hands where they can be seen
- Don't be too emotional
- If possible, ask the threatening person to sit down and if they do, sit down also
- If the threatening person is standing, make sure that you are standing too
- Don't try to touch the threatening person
- Make sure to keep a good distance when talking
- Stand with your side towards the threatening person not face to face (this helps you to move faster if needed)
- Don't turn your back to the threatening person
- Make sure you have a way out
- Do not threaten or be violent towards the person
- Try to get other people involved in the situation to help you (staff, other volunteer or other customers)
- If the threatening person decides to attack try to leave and use clear commands (stop, put the weapon down, police is coming)
- If you are unable to leave and the person attacks you, protect yourself using self-defense skills you know
- If you are being threatened with a weapon listen to the other person -> do not try to take the weapon away from them

Volunteering among immigrants

There are different activities that the immigrant volunteers of Blue Ribbon foundation can do. These volunteers are helping people who have just arrived or moved to Finland from other countries and want to help others to get them their first apartments and guiding them in the daily life and in very practical matters. Working with foreigners includes working with immigrants that do not have papers yet, meaning that people who move to Finland that do not have visa, or residence permit.

- When you are volunteering among immigrants you should know and be aware of few things:
- If you have issues with communicating, you may use different gestures and images to explain things better
- Know your own feelings, thoughts and prejudices and remember to leave them outside the meetings
- When you notice that you have cultural differences remember to be respectful
- Remember also that you are there to assist them not to do everything for them

When volunteering for the Blue Ribbon Foundation it's important to know that when talking about immigration it's easy to mix up the terms and be unsure of the proper definitions

- An immigrant is a foreigner who has settled down to live in Finland
- An Asylum seeker is a person that has had to leave their own country to another to seek protection
- A refugee is a person who has been granted a refugee status and a person who has reasons to fear persecution based on their ethnicity, sexual identity or their religious beliefs
- A paperless migrant is a person who has no legal permit to reside in Finland

It's important to know that with the lack of common language there is a possibility for miscommunication's and other struggles when volunteering with immigrants. It's important to be respectful and respect the other person no matter how different you might be. If there are any type of conflicts, they will be resolved by talking together and if needed with the help of a Blue Ribbon Foundation employee.

Approaching the customers with substance problems

First thing to remember is to always remain calm at any situation you might come across. When you are approaching a substance abuser you need to check your own attitude towards drugs and alcohol. Also make sure you know your own feelings towards them. When approaching the person with substance problems you should act in a neutral manner and show more positive emphatic and respecting attitude. Trust is built when the substance abuser can be themselves and talk openly about their problems.

A person that is struggling with any type of substance abuse has already gone through enough feelings or failure and rejection which has crushed their dignity.

When you are volunteering you are the person that supports them when they face different challenges. A substance abuser needs help taking care of the everyday tasks but does not need you to do everything for them. When you meet a substance abuser you need to show and treat them with respect.

Approaching a customer with substance abuse problems:

- First thing to remember is safety, pay attention to the customers
- Remember to approach the customer in a neutral manner
- Be positive, emphatic and have a respectful attitude
- Allow the substance abuser to be themselves and let them talk about their problems
- Encourage them to identify their own interests and strengths
- Help them with their everyday tasks but do not do everything for them
- If the customer is having a bad day and might be acting in a threatening way you should re- schedule, you're meeting for another day

As a volunteer you can do these things

Being a volunteer for the Blue Ribbon Foundation you might be a finish native or an foreigner but our goal is the same.

As a volunteer you can help with various tasks:

- Assist with housing counselling
- Help with the kitchen work in the day centers
- Play different games with the customers in the day centers
- Help sorting the clothes that have been donated
- Help organize different events
- Assist with the fund-raising tasks
- Inform foreigner with the finish housing culture
- Familiarize foreigner with the practical matters of living in Finland
- Help with the spiritual work of the Blue Ribbon Foundation in Kellarikirkko church
- Assist with the various tasks at the Nuoli meeting's and support place for young people