

OPINNÄYTETYÖ

”Tosi iso halu jollakin tavalla konkretisoida se kiitollisuus”

Vapaaehtoistyön tila Rauman Vapaaseurakunnassa
vapaaehtoisten ja työntekijöiden silmin

Anna Lydecken

Yhteisöpedagogi (AMK)

210 op

2/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijät: Anna Lydecken
Opinnäytetyön nimi: ”Tosi iso halu jollakin tavalla konkretisoida se kiitollisuus.” Vapaaehtoistyön tila Rauman Vapaaseurakunnassa vapaaehtoisten ja työntekijöiden silmin.
Sivumäärä: 43 ja 3 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Satu Riikonen
Työn tilaaja(t): Rauman Vapaaseurakunta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vapaaehtoistoiminnan tilaa ja haasteita Rauman Vapaaseurakunnassa. Vapaaehtoistoiminta on vireää ja monipuolista, mutta kokonaiskuva on sekava eikä kenelläkään ole kaikki langat käsissään. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Mikä on Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistyön tila tällä hetkellä? Mitkä ovat vapaaehtoistyön suurimmat ongelmat a) vapaaehtoistyöntekijöiden ja b) vapaaehtoistyöstä vastaavien työntekijöiden näkökulmasta?

Tutkimuskysymyksiä määrittelyn jälkeen aloitettiin aiheen teoriaan paneutuminen. Tähän kuuluivat esimerkiksi vapaaehtoistyö, osallisuus, yhteisöllisyys ja kristillinen palvelu. Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, joka sisälsi yhden yksilöhaastattelun ja kaksi ryhmähaastattelua. Yksilöhaastattelun perusteella listattiin seurakunnan vapaaehtoistyöt ja niitä hoitavat tiimit. Ryhmähaastattelut suoritettiin soveltaen BIKVA-menetelmää, jossa laaduntarkastelua suoritetaan ns. alhaalta ylöspäin, asiakkailta työntekijöihin ja johtotasolle. Kunkin ryhmähaastattelun materiaalina käytetään edellisen haastattelun tuloksia.

Ryhmähaastattelujen jälkeen kumpikin niistä litteroitiin ja aineistosta nousseet teemat ja asiasanat luokiteltiin yhteneväisyyksien löytämiseksi. Vapaaehtoistyötä tekevien seurakuntalaisten joukosta nousi tarve parempaan koordinointiin, siihen että vastuukysymykset olisivat selkeämpiä ja viestinnän tehostamiseen. Vapaaehtoistyön koordinoijat tunnistivat kipukohtat, mutta suuria ratkaisuja heillä ei ollut tarjota. Resurssit ovat rajalliset ja työntekijät joutuvat priorisoimaan varsinaisia työtehtäviään, jolloin hallinnolliselle työlle jää vähemmän aikaa. Työntekijät kokivat suurta kiitollisuutta ja arvostusta vapaaehtoisia kohtaan.

Työn tuloksena tilaaja sai kattavamman kuvan töistä, joita seurakunnassa hoidetaan vapaaehtoisten voimin. Ehdotuksena tilanteen parantamiseksi esitettiin hankerahoituksen selvittäminen vapaaehtoiskoordinaattorin palkkaamiseksi, tietoteknisten järjestelmien käyttöönotto koordinoinnin helpottamiseksi tai nykyisten työntekijöiden työajasta osan korvamerkitseminen vapaaehtoistyön koordinointiin.

Asiasanat: vapaaehtoistoiminta, osallisuus, yhteisöllisyys, laadulliset menetelmät, BIKVA-menetelmä

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator

Author: Anna Lydecken

Title: "There is this desire to express one's gratitude in a concrete way." State and challenges of volunteering in Free Church of Rauma through the eyes of volunteer workers and coordinators.

Number of Pages: 43 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Satu Riikonen

Commissioned by: Rauman Vapaaseurakunta

The purpose of this thesis was to find out the state and problems of voluntary activities in the Free Church of Rauma (Rauman Vapaaseurakunta). Volunteering is active and versatile, but the overall picture is confusing and no one seems to be in charge of everything. The research questions were defined as following: What is the state of volunteer work in Free Church of Rauma at the moment? What are the biggest issues in the field of volunteer work from a) volunteer workers' and b) coordinators' (responsible for volunteer work) aspect?

After defining the research questions, the focus was set on the theory of the topic. This included, for example, volunteering, inclusion, communality and Christian service. A qualitative study was chosen as the research method, as it included one individual interview and two group interviews. Based on the individual interview, the church's volunteer work and the teams managing them were defined and listed. The group interviews were conducted using the BIKVA method, where the quality review is carried out "upwards" from customers to employees and on to the management level. The results of the previous interview are used as material for each group interview.

After the group interviews, both of them were transcribed and themes and keywords that emerged from the material were classified, in order to find commonalities. Among the parishioners doing voluntary work, there was a need for better coordination, for the questions of responsibilities to be clearer and for communication to be more effective. The volunteer work coordinators recognized the issues, but had little solutions to offer. Resources are limited and the employees have to prioritize their actual tasks, leaving less resources for administrative work. The employees expressed great gratitude and appreciation for the volunteers.

As a result of this thesis, the client got a more comprehensive picture of all the work that is carried out by volunteers within the church. As a proposal to improve the situation, the suggest is to find out possible fundings to hire a volunteer coordinator, the introduction of information technology systems to facilitate coordination, or set a certain amount of current employees' working hours for the coordination of volunteer work.

Keywords: volunteering, social engagement, community, qualitative methods, BIKVA method

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	PALVELEVA SEURAKUNTA	7
	2.1 Rauman Vapaaseurakunta.....	7
	2.2 Vapaaehtoisten työpanos Rauman Vapaaseurakunnassa.....	8
3	VAPAAEHTOISTYÖ RAKENTAA YHTEISÖJÄ	9
	3.1 Vapaaehtoistyön kehitys Suomessa	9
	3.2 Osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys.....	12
	3.3 Kristillinen palvelutyö	15
4	AINEISTONKERUUMENETELMÄT	17
	4.1 Laadullinen tutkimus	17
	4.2 Ryhmähaastattelu.....	18
	4.3 BIKVA-menetelmä.....	19
5	TULOKSET JA ANALYYSI	21
	5.1 Rauman Vapaaseurakunnan toiminta teemoittain	21
	5.2 Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistoiminta episodisen vapaaehtoisuuden mukaan.....	25
	5.3 Ryhmähaastattelu: Vapaaehtoiset.....	26
	5.4 Ryhmähaastattelu: Työntekijät	29
	5.5 Tutkimuskysymykset ja vastaukset	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA	34
	6.1 Oma arvio	38

6.2 Tilaajan palaute	38
6.3 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja yleistettävyys	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyö on aina kuulunut elämäni jollain tavalla, ja yleensä se on liittynyt hengelliseen toimintaan. Jo lapsena pidin nuoremmilleni kerhoja, teini-ikäisenä toimin isosena ja nykyisin toimin seurakunnassani, Rauman Vapaaseurakunnassa, niin monessa tehtävässä, että olen seonnut laskuissa: toimin varhaisnuoriso-, nuoriso- ja lapsityössä, tulkkään jumalanpalveluksia ja pyrin yleisesti auttamaan siellä, missä voin. ”Joka paikan höylänä” olen tutustunut paitsi seurakuntani toimintaan ja ihmisiin, myös ongelmiin ja puutteisiin. Vapaaehtoistoiminta on melkoinen villi länsi, jossa vauhti korjaa virheet ja hyvällä tahdolla paikataan se, mitä osaamisessa hävittää. Tästä johtuen opinnäytetyöni aihetta ei tarvinnut kaukaa hakea; haluan lyödä kaksi kärpäästä yhdellä iskulla, auttaa seurakuntaa hahmottamaan tilannetta ja kehityskohteita sekä tuottaa kiinnostavan opinnäytetyön.

Rauman Vapaaseurakunta on reilun sadan ihmisen yhteisö, jossa on toimintaa kaikille ikäryhmille. Työn keskiössä on yhteys, kohtaaminen ja ulospäin suuntautuneisuus, joka yhdistää kaikkia kristillisiä kirkkoja ja seurakuntia maailmassa. Vapaaehtoisten panos toiminnassa on äärimmäisen tärkeä; ilman vapaaehtoisia seurakunta ei voisi toimia, kuten se nyt toimii (Metsala 2023).

Järjestäytyneitä vapaaehtoistyötä on Suomessa tehty eri muodoissaan 1800-luvulta asti. Painotukset hovin, hyödyn ja auttamisen kesken ovat vaihdelleet yhteiskunnallisen tilanteen ja tarpeen mukaan. (Sipola 2019.) Yksilöiden motivaatiota tehdä palkatonta työtä on etsitty esimerkiksi altruismista, aineettomasta hyödystä tekijälleen ja ymmärryksestä yhteisen edun palvelemisesta yksilölle itselleen (Hynynen 2015). Itseäni kiinnosti lisäksi mahdollinen kristillinen motiivi vapaaehtoistoimintaan, minkä vuoksi seurakunta oli juuri sopiva kohdeyhteisö opinnäytetyön tekemiselle.

Tutkimuskysymyksistäni muodostui lopulta seuraavanlaiset: Mikä on Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistyön tila tällä hetkellä? Mitkä ovat vapaaehtoistyön suurimmat ongelmat a) vapaaehtoistyöntekijöiden ja b) vapaaehtoistyöstä vastaavien työntekijöiden näkökulmasta? Vastauksia etsin käyttämällä laadullisen tutkimuksen menetelmiä: haastatteleamalla sekä seurakunnan vapaaehtoisia että palkattuja työntekijöitä ja käyttämällä sisällönanalyysiä tulkitakseni vastauksia.

2 PALVELEVA SEURAKUNTA

Suomen Vapaakirkon yhdyskuntajärjestys kuvaa vapaaseurakuntien tehtävää seuraavasti: ”Vapaaseurakunnan tehtävänä on Raamatun perustuksella yhtäpitävästi apostolisen tunnustuksen kanssa sekä Vapaakirkon tunnustuksen ja tämän yhdyskuntajärjestyksen mukaisesti elää ja toimia kristillisen uskonelämän herättämiseksi ja säilyttämiseksi. Tehtävänsä toteuttamiseksi seurakunta huolehtii Jumalan sanan julistamisesta ja opettamisesta, tekee lähetystyötä, edistää jäsentensä ja kaikkien kristittyjen yhteyttä sekä palvelee sielunhoidollisesti ja diakonisesti apua tarvitsevia lähimmäisiä.” (Suomen Vapaakirkko 2023.) Osana Suomen Vapaakirkkoa edeltävä teksti on ohjaavana periaatteena myös Rauman Vapaaseurakunnassa. Tässä luvussa esittelen Rauman Vapaaseurakuntaa, sen vapaaehtoistyön muotoja sekä kristillistä käsitystä työstä.

2.1 Rauman Vapaaseurakunta

Rauman Vapaaseurakunta on perustettu 1930-luvulla. Oman määritelmänsä mukaan seurakunnan tavoitteena on olla Raamattuun tosissaan paneutuva, karismaattinen, kasvuun ja lisääntymiseen pyrkivä sekä kulttuurisesti relevantti toimija. Seurakunnan tunnuslause on Jumalaa kohti, toisiamme varten, tuoden toivoa Raumalle. (Rauman Vapaaseurakunta 2023.) Virallinen jäsenmäärä on 130 tammikuussa 2023, mutta toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrä vaihtelee suuresti, sillä osallistuvilta ei edellytetä jäsenyyttä, eikä toisaalta jäseniltä osallistumista. Seurakunta omistaa oman kiinteistönsä, joka remontoitiin täysin vuosina 2014–2017 ja johon kuuluvat seurakuntasali, kahvilatilat sekä pienempiä huoneita ja huoltotiloja. Aiemmin seurakunta toimi pienemmässä omistamassaan kiinteistössä, ja remontin ajan toimintaa järjestettiin vuokratiloissa. (Metsala 2023.)

Seurakunnan asioista päätetään seurakunnankokouksessa, joka sääntömääräisesti kutsutaan koolle vähintään kahdesti vuodessa. Äänioikeus on jokaisella varsinaisella jäsenellä. Varsinaiseksi jäseniksi otetaan 15 vuotta täyttäneitä henkilöitä, minkä lisäksi varsinaisen jäsenen perheenjäsenet voivat olla niin sanottuja perhejäseniä. Seurakunnan hallituksena on vanhimmistosto, jonka tehtävänä on pitää huolta seurakunnasta ja hoitaa sen asioita. Rauman Vapaaseurakunnan vanhimmistossa on viisi varsinaista jäsentä ja yksi varajäsen. Seurakunnanjohtajana Rauman Vapaaseurakunnassa toimii pastori Mehis Metsala. (Metsala 2023.)

Rauman Vapaaseurakunnan toiminta rahoitetaan vapaaehtoisin lahjoituksin. Jumalanpalveluksissa kerätään vapaaehtoinen kolehti, minkä lisäksi vapaakristillisissä seurakunnissa elää yhä

perinteenä ”kymmenysten” lahjoittaminen. Jo ensimmäisessä Mooseksen kirjassa mainitaan, että kymmenesosa kaikesta tulosta, sadosta ja aineellisesta hyvästä tulee antaa uhrina Jumalalle (1. Moos. 28:22). Uudessa Testamentissa ei enää määrätä, kuinka paljon kirkon työhön tulee lahjoittaa, eikä sitä vapaaseurakunnissakaan määritellä. Lahjoitusten suuruuden ja tiheyden saa jokainen seurakuntalainen päättää itse oman taloudellisen tilanteensa mukaan. Apurahoja haetaan erityisesti lapsi- ja nuorisotyöhön sekä tiettyihin kohteisiin, ja niitä on saatu viime vuosina esimerkiksi suurtaloussuunin hankkimiseen seurakuntatalon keittiöön sekä leiritoimintaan. Kokonaisuutena apurahat ovat kuitenkin erittäin pieni ja epäsäännöllinen osa vuosibudjetista. (Metsala 2023.) Suomen Vapaakirkko ei rahoita paikallisseurakuntia (Oikeusministeriö 1998).

2.2 Vapaaehtoisten työpanos Rauman Vapaaseurakunnassa

Seurakunta työllistää tällä hetkellä kaksi henkilöä: kokoaikaisen pastorin ja osa-aikaisen lapsi- ja nuorisotyöntekijän, minkä lisäksi seurakunnassa työskentelee ensi kesään asti pastorin valtakirjaa suorittava henkilö. Pelkästään viikoittaiseen toimintaan kuuluu jumalanpalvelus, useita rukoukokouksia, kaksi nuorteniltaa ja lasten pyhäkoulu kahdelle eri ryhmälle. Näiden lisäksi järjestetään harvempia tai satunnaisia kokoontumisia ja tilaisuuksia, esimerkiksi ylistysilta kerran kuussa ja vuodenvierailuun liittyviä juhlia. Vapaaehtoisten työpanos on välttämätöntä toiminnan pyörittämiseksi ja seurakunnan toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. (Metsala 2022.)

Vapaaehtoistyö pyörii pääasiassa pienissä ryhmissä, jotka muodostuvat jonkin työmuodon ympärille. Ryhmillä ei ole nimettyä johtajaa tai jäsenistöä, vaan henkilöt ilante elää vapaaehtoisten omien resurssien ja kiinnostuksen mukaan. Uusia tehtäviä saattaa muodostua tarpeen mukaan ja vastaavasti joitakin jäädä pois, jos tarvetta ei enää ole tai työn jatkajaa ei löydy.

3 VAPAAEHTOISTYÖ RAKENTAA YHTEISÖJÄ

3.1 Vapaaehtoistyön kehitys Suomessa

Briitta Koskiahon (2001, 16–17) määrittelee vapaaehtoistyön sosiaalisyhteiskunnalliseksi toiminnaksi. Vapaaehtoistyön vastinparina on julkishallinnon ja valtion tuottama toiminta. Vapaaehtoistyö liitetään läheisesti niin sanotun kolmannen sektorin toimintaan, eli toimintakenttään, jota hallitsevat järjestöt, yhdistykset ja erilaiset järjestäytyneet yhteisöt. Ensimmäinen sektori tarkoittaa markkinoita ja talouselämää ja toinen sektori puolestaan valtiota, kuntia ja muita julkisen vallan käyttäjiä. Näiden lisäksi keskusteluun on tullut neljäs sektori, jonka sisällä toimivat perheet ja lähiyhteisöt. Neljännen sektorin toimijat saattavat tehdä samanlaista työtä kuin kolmannen sektorin vapaaehtoistyöntekijät, mutta neljännen sektorin toiminta tapahtuu arjessa, ilman erityistä organisointia. Esimerkkinä neljännen sektorin työstä ovat vaikkapa omaiset, jotka huolehtivat ikääntyvien sukulaistensa arkiaskareista tai naapurit, jotka auttavat toisiaan lumenluonnissa. (mt. 17)

Vapaaehtoistyön ilmiöistä on käytetty erilaisia käsitteitä yhteiskunnallisten muutosten eri vaiheissa. Niitä ovat olleet esimerkiksi vanhanaikaisemmat termit talkootyö, armeliaisuus, vapaa huoltotyö ja hyväntekeväisyys, sekä lähivuosikymmeninä enemmän käytetyt vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö. (Nylund & Yeung 2005, 14.) Merja Sipola kuvailee maisterintyössään (2019), kuinka suomalaisen vapaaehtoisyökulttuurin muotoutuminen alkoi vahvasti 1800-luvun loppupuolella, jolloin useita eri liikkeitä aloitti säännöllisen toimintansa. Näiden liikkeiden -joilla oli vahva kristillinen pohjavire- kohderyhmänä olivat usein heikossa yhteiskunnallisessa asemassa olevat ihmiset, kuten lapset ja nuoret, alkoholistit ja prostituoidut, mutta myös ”hengellisellä vaaravyöhykkeellä” olevat henkilöt, esimerkiksi merimiehet ja vapautetut vangit. Kristillissosialismin vaikutuksessa raittius- ja siveysliikkeet nostivat profiiliin, ja järjestötoiminta oli valtion suojeluksessa (sekä ohjauksessa). 1800-luvun jälkipuoliskolla perustettiin Helsingin Diakonialaitos, maahan rantautui Pelastusarmeija ja samoihin aikoihin perustettiin myös naisasialiike. Näiden toimijoiden tavoitteena oli uuden kristillisen yhteiskuntamoraalin rakentaminen ja sitä kautta koko yhteiskunnan parantaminen. (mt. 8)

1900-luvulla vapaaehtoistyön tarve ja tarjonta vaihtelivat yhteiskunnallisten muutosten mukana. Itsenäistyminen, sodat ja muuttoliike maalta kaupunkeihin vaikuttivat resurssien kohdentamiseen ja auttamisen kulttuuriin. Perheyksikkö pieneni ja yhteisöllisyyden merkitys väheni

ihmisten arjessa. 1970-luvulta eteenpäin hyvinvointivaltion rooli huolenpitäjänä ja avuntarjoajana vahvistui ja alkoi vakiintua. Samalla järjestötoiminta ja vapaaehtoistyö alkoivat suuntautua enemmän virkistystoimintaan kuten urheiluun, kulttuuriin ja luonnonsuojeluun. 1990-luvun alun lama muutti jälleen yhteiskuntaa ja lisäsi tarvetta perinteiselle auttamiseen keskittyvälle vapaaehtoistyölle. Pikkuhiljaa hyvinvointipolitiikka siirtyi kasvusta karsimiseen, minkä seurauksena yhteiskunnan aiemmin tuottamia palveluja siirrettiin aktiivisesti seurakuntien ja järjestöjen hoidettavaksi. (mt. 8–9.)

Kantavana teemana 2010- ja 2020-luvuilla ovat olleet nuorten osallisuus vapaaehtoistyöhön ja se, miten ikäihmiset ja ns. kolmannen iän edustajat (ikävaihe eläkkeelle jäämisen ja vanhuuden välillä) saadaan osallistumaan ja sitoutumaan vapaaehtoistyöhön (Nylund & Yeung 2005, 20). Nuorten vapaaehtoisuus on Suomessa vähentynyt vertailussa muihin EU-maihin (mt. 18).

Episodinen vapaaehtoisuus

2000-luvulla alkoi lisääntyä episodinen vapaaehtoisuus, josta käytetään myös termiä uusi vapaaehtoisuus. Episodinen vapaaehtoisuus voidaan jakaa kolmeen luokkaan: 1) hetkellinen vapaaehtoisuus, lyhytaikainen toiminta; 2) harjoitteluvapaaehtoisuus: säännöllinen mutta alle puoli vuotta kestävä vapaaehtoisuus esimerkiksi osana koulutusta; 3) satunnainen vapaaehtoisuus: säännöllinen, mutta harva osallistuminen esimerkiksi kerran vuodessa. (Nylund & Yeung 2005, 27–28.) Vaikka pätävä vapaaehtoisuutta ei tule nähdä arvoasetelmana, eikä se ole heikompaakaan tai vähempiarvoista vapaaehtoistoimintaa kuin säännöllinen, tiheä, pitkäkestoinen vapaaehtoisuus, vapaaehtoisuuteen perustuvassa jatkuvassa toiminnassa se ei ole välttämättä yhteisön kannalta yhtä toivottua kuin pitkäkestoinen vapaaehtoisuus. Toisaalta episodinenkin vapaaehtoisuus tuo yhteisöjen toimintaan jatkuvuutta esimerkiksi vuodenkiertoon liittyvien juhlien järjestämisen kautta, ja harjoitteluvapaaehtoisuus voi tuoda kaivattua asiantuntijuutta ja ryhdykkyyttä kausittaiseen toimintaan. Episodinen vapaaehtoisuus ei ole uusi ilmiö; pätävä vapaaehtoisuutta ovat aiemmin edustaneet esimerkiksi kyläyhteisöjen talkoot. Nykyään samaa voidaan todistaa esimerkiksi vuosittaisten, vakiintuneiden keräysten kohdalla; osalle ihmisistä esimerkiksi yhteisvastuukerääjänä toimiminen on tärkeä perinne ja keino osallistua vapaaehtoisena säännöllisesti, vaikkakin vain muutaman tunnin vuodessa. (Nylund & Yeung 2005, 28.)

Lait ja asetukset

Vapaaehtoistoimintaan ja teettämiseen liittyy lakeja ja asetuksia. Vapaaehtoisia koskee esimerkiksi työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan töiden turvallisuudesta ja

asianmukaisesta perehdytyksestä tehtäviin (Oikeusministeriö 2002). Yhdistysten yleistä toimintaa säätelee yhdistyslaki (Oikeusministeriö 1989). Tietosuojalaki säätelee vapaaehtoisista pidettävää henkilökisteriä ja siihen sisällytettäviä tietoja ja niiden säilytystä (Oikeusministeriö 2018). Vakuutusksymysten osalta on mietittävä, katetaanko vapaaehtoiset ryhmätapaturmavakuutuksella vai riittääkö yleinen vastuuvakuutus tai toimijoiden omat vakuutukset. Työttömyysetuuksien ja verotuksen suhde teetetävään työhön tulee selvittää; yleisesti työttömällä työnhakijalla on sama oikeus vapaaehtoistyöhön, kuin työssäkäyvälläkin, eikä esimerkiksi taloiden kestitsemistä katsota kuuluvan verotuksen alaiseksi tuloksi. (Nummela 2023.) Vapaaehtoistyöllä ei saa korvata työtä, joka pääasiallisesti teetetään ammattilaisella (Oikeusministeriö 2022).

Vapaaehtoisuuden motiivit

Vapaaehtoistyön motiivit ja anti yksilölle ovat moninaiset ja yksilölliset. Eero-Tapani Hynynen (2015, 8–9) on määritellyt Pro Gradu -työssään motiivit altruistisiksi, individualistisiksi tai solidaarisiksi. Altruistiset motiivit nousevat halusta auttaa muita ihmisiä ja toimia heidän hyväkseen. Individualistisista motiiveista käsin toimivat saattavat toivoa saavansa toiminnan kautta uusia ystäviä, kuulua yhteisöön tai hankkia työkokemusta ansioluettelon täydennykseksi. Solidaariset motiivit puolestaan yhdistävät Hynynen mukaan altruistiset ja individualistiset motiivit kokemukseksi jaetusta yhteisestä edusta. (mt. 14.)

Esko Koskenvesa (2001) on tutkinut vapaaehtoistyötä teologian opiskelijoiden keskuudessa ja tulosten pohjalta erityisesti ihmisläheiseen työhön aikovat hyötyvät selvästi vapaaehtoistyön tekemisestä opintojensa aikana. Vapaaehtoistyö antaa todellista kosketuspintaa erilaisten ja eri elämäntilanteissa olevien ihmisten arkeen, riippuen toki siitä, tekeekö vapaaehtoistyötä riippileirillä vai seniorikeskuksessa. Opiskelijoiden kokemukset olivat alasta riippumatta positiivisia ja he kokivat myös oppineensa paljon itsestään, lahjoistaan ja taipumuksistaan tulevaa työuraa silmällä pitäen. (mt. 131–134.) Edellä mainitun Hynynen (2015) jaottelun mukaan teologian opiskelijoiden motiivit saattoivat siis tässä tilanteessa olla joko altruistisia (opiskelijat halusivat aidosti auttaa), individualistisia (hyöty tulevalle työuralle) tai solidaarisia (auttamisen yhdistäminen omaan työuraan ja samalla yhteisön hyödyttäminen, oman mahdollisen tulevan työyhteisön kehittäminen).

3.2 Osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys

Aktiivinen kansalaisuus on käsite, joka kietoutuu vapaaehtoistyön olemukseen. Aaro Harju (2005, 68) pohtii aktiivista kansalaisuutta neljän ulottuvuuden kautta. Näitä ovat ihmisen identiteetti, osallistuminen, kohtaaminen ja välittäminen. Aktiivinen kansalaisuus tuottaa osallisuutta, toimijuutta ja yhteisöllisyyttä, joilla taas on positiivisia vaikutuksia niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin. Identiteettimme kiinnittää meidät mielekkäällä tavalla ympäröivään todellisuuteemme, jossa osallisuus ja aktiivinen osallistuminen voivat toteutua.

Osallisuus

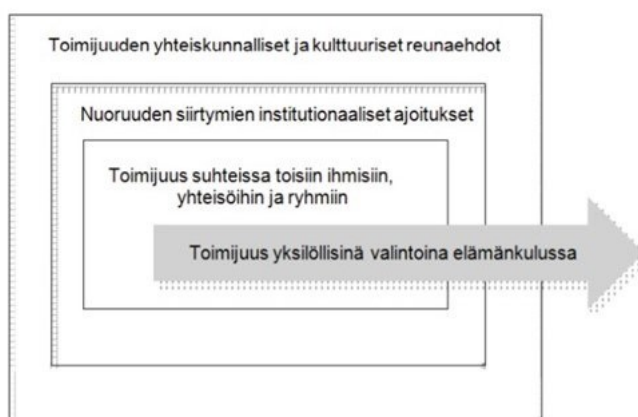
Osallisuus jo käsitteenä sisältää yhteisön, johon kuulutaan ja johon ollaan osallisina. Osallistuminen ja osallisuus eivät ole synonyymejä keskenään. Osallistuminen merkitsee tavallisesti mukanaoloa toisten järjestämässä tilanteessa. Osallisuus puolestaan sisältää ajatuksen laajemmasta ja vahvemmassa omakohtaisesta sitoutumisesta; se on kokemusta jäsenyydestä ja mahdollisuudesta osallistua, toimia ja vaikuttaa asioiden kulkuun. Osallinen voi siis olla, vaikka omaehtoisesti pysyisi sivussa. Oman osallisuuden kokemus on oleellinen osa osallisuutta, eikä sitä näin ollen voi tiukasti määrittellä ulkoa päin. (Gothóni ym 2016, 13–14.) Osallisuuden ja osallistumisen määrittelyssä on hyödyllistä tukeutua englanninkielisiin termeihin nyanssierojen löytämiseksi. Sanaparilla inclusion–exclusion viitataan yhteisön sisäpuolisuuteen ja sisäpuolelle ottamiseen ja toisaalta sen vastakohtana pois sulkemiseen. Käsitteillä social engagement tai social involvement kuvataan yhteyden saamista ja yhteisöön sitoutumista. Sana participation puolestaan voi tarkoittaa sekä osallisuutta (osallisena olemista) että osallistumista. (Gothóni ym 2016, 13–14.) Erityisesti social engagement ja social involvement -termeille on vaikeaa löytää vastaavaa ilmaisua suomenkielisestä termistöstä. Mukana olo ja sitoutuneisuus ovat lähellä, mutta niistä uupuu sosiaalisuuden määritelmä, se vivahde, joka määrittää nimenomaisesti yhteisön merkityksen näihin olemisen ja tekemisen tiloihin.

Toimijuus

Toimijuus ja osallisuus ovat kuin saman kolikon kaksi puolta. Osallisuutta kokeva ihminen voi olla aktiivisena toimijana omaan elämäänsä liittyvissä asioissa. Toimijuudessa pyritään ymmärtämään ihmisen toiminnan ja hänen elämäänsä ulkopuolelta määrittävien tekijöiden ja rakenteiden suhdetta (Mäkinen 2015, 103). Toimijuuden piiriin kuuluvat erottamattomasti sekä ihmisen varsinaiset teot ja valinnat että ne uskomukset ja ajatukset itsestä, joiden perusteella yksilö joko kykenee tai ei kykene uskomaan mahdollisuuksiinsa saavuttaa tavoitteitaan

elämässään (Eteläpelto 2012, dia 12). Vaikka yksilön toimijuus on aktiivista ja subjektiivista, sitä tarkasteltaessa tulee aina ottaa huomioon ulkopuoliset rajoitteet, yhteiskunnalliset rakenteet ja muut tekijät, jotka määrittävät todellisen valinnanvapauden olemassaolon. Ilman realistista vaikutus- tai muutosvaltaa toimijuus jää olemukseltaan vajaaksi. (Eteläpelto 2012, dia 15; Mäkinen 2015, 105.)

Kuviossa 1 (Mäkinen 2015, 106) esitetään, kuinka toimijuus rakentuu aina vuorovaikutussuhteissa ja yhteiskunnallisten suhteiden näyttämillä. Kuvion kolmessa sisäkkäisessä kehyksessä suurimmassa, muut kehykset sisäänsä sulkevassa kehyksessä ovat toimijuuden yhteiskunnalliset ja kulttuuriset reunaehdot, eli yhteiskunnalliset ja muut yhteisölliset normit, asenteet ja uskomukset, jotka muokkaavat yksilön ajattelua ja omia uskomuksia. Keskimmaisessä kehyksessä ovat nuoruuden siirtymien institutionaaliset ajoitukset. Näitä voidaan kuvata myös elämäkulun käännekohdiksi, ja ne edustavat ajanjaksoja, joille ominaista on perustavanlaatuinen muutos ja murroksellisuus. Käännekohdat voivat johtua niin omista valinnoista kuin elämän yllätyksistäkin. (Juntunen 2020.) Sisimmässä kehyksessä on toimijuus suhteessa yhteisöihin, ryhmiin ja muihin ihmisiin. Tämä kehys ratkaisee, millaisena yksilön mahdollisuudet näyttäytyvät muiden ihmisten ja lähiyhteisöjen asettamista ehdoista ja odotuksista käsin. Kaikkien näiden kehyksien läpi yksilön toimijuus muotoutuu hänen yksilöllisten ominaisuuksiensa ja valintojensa kautta.



Kuvio 1: Toimijuuden monitasoisuus elämäkulun viitekehyksessä (Mäkinen 2015, 106).

Kuvion avulla voi ymmärtää, miten suhteet ja rakenteet asettavat raamit toiminnalle, mutta toimijat myös muuntavat ja muokkaavat elämäkulkunsa rakenteita, suhteita ja merkityksenantoja (Kauppila ym. 2015). Näin ollen kukaan ei toimijana ole täysin vapaa, vaikkakin toisilla on

enemmän liikkumatilaa oman elämänsä suunnan luomisessa; kaikkia kuitenkin rajoittavat se, mihin ja millaisiin oloihin syntyy, millaisen kasvatuksen saa ja miten muiden ihmisten valinnat vaikuttavat omaan elämään. (Mäkinen 2015 105–106.) Jokainen voi kuitenkin valita aktiivisen toimijuuden niiden reunaehtojen puitteissa, jotka omaan elämään sisältyvät, tai jäädä passiiviseksi sivustakatsojaksi.

Tämän luvun alussa esittelin Harjun (2005, 68) nelitahoisen mallin aktiivisesta kansalaisuudesta. Tästä mallista kohtaamisen ja välittämisen elementit tulevat esiin yllä olevassa vuorovaikutuksen kehyksessä. Vapaaehtoistyössä sekä kohtaaminen että välittäminen konkretisoituvat aktiiviseksi toiminnaksi toisten ihmisten, ympäristön ja yhteisen hyvän eteen.

Yhteisöllisyys

Ihmiset syntyvät perheisiin ja suvun jäsenyyteen ja näin ollen kasvavat ja sosiaalistuvat yhteisöissä. Yhteisöihin kuulumisen on yksi ihmisen perustavista tarpeista. Elämäkaaren varrella yksilö tulee yhä useampien yhteisöjen jäseneksi. Ihminen voi haluta rakentaa ja ylläpitää yhteisöllisiä siteitään tai kokea suhteensa erilaisiin yhteisöihin enemmän tai vähemmän ongelmalliseksi. Yhteisöllisyys kietoutuu kaikkeen inhimilliseen, eikä ilman yhteisöjä olisi yhteiskuntiaakaan. (Gothóni ym 2016, 15.)

Yhteisö voi olla joko konkreettinen tai symbolinen. Konkreettinen yhteisöllisyys muotoutuu konkreettisen toiminnan seurauksena ja kehittyy vuorovaikutuksen tuloksena. Toiminnan kautta muodostuu yhteiseen toimintaan sitoutunut yhteisö. Symbolisessa yhteisöllisyydessä yhteisyys vahvistuu ihmisten tietoisuudessa yhteenkuuluvuuden tunteena, ja heidän välilleen muodostuu symbolinen yhteys. Yhdessä nämä kaksi yhteisöllisyyden muotoa vahvistavat toinen toistaan. (Gothóni ym 2016, 16.) Ihmissuhteiden ja ihmisten välisten sosiaalisten verkostojen vaikutus terveyteen on tunnettu kauan, ja yhteisöllisyyden murenemiseen näyttäisi liittyvän sekä fyysisen että psyykkisen oireilun ja sairastamisen lisääntyminen (Lindfors 2007). Tämän vuoksi edellä mainitun kaltainen yhteisöllisyys on myös yhteiskunnalliselta kannalta katsottuna äärimmäisen positiivista ja tavoiteltavaa.

Osallisuutta tukevassa yhteiskunnassa ihmisten odotetaan pitävän huolta itsestään mutta ennen muuta toisistaan. Lähiyhteisöjen odotetaan löytävän keinoja ja ratkaisuja jäsentensä hyvinvoinnin turvaamiseksi, mikä on toki tavoiteltavaa, mutta Gothónin ym (2016, 18) mukaan ihmisten osallisuuden edellyttäminen ja siihen kohdistuvat kasvavat toiveet saattavat sisältää myös

sudenkuopan. Sosiaalinen vastuu, jonka tulisi olla ensisijaisesti yhteiskunnallisten instituutioiden kannettavana, siirtyy yhä enemmän kansalaisten, perheiden ja läheisten hartioille, ja taloudellisesti vaikeina aikoina tällaisia siirtoja tapahtuu luonnollisesti helpommin kuin hyvinä, vakaina aikoina.

3.3 Kristillinen palvelutyö

Puhuessani kristillisen seurakunnan sisällä tapahtuvasta vapaaehtoistoiminnasta koen tärkeäksi tuoda esiin erityisen palvelemisen aspektin. Vapaaehtoistyön motivaatiota tarkastellessa palveleminen ei mielestäni sellaisenaan sisälly mihinkään esimerkiksi Hynysen (2015) esittämistä päämotiiviluokista (altruistiseen, individualistiseen tai solidaariseen), mutta sisältää elementtejä näistä kaikista.

Kristillinen maailmankatsomus sisältää lähtökohtaisesti odotuksen työstä toisten hyväksi. Tätä kutsutaan palvelemiseksi ja se voi sisältää erittäin laajan kirjon toimintoja. Kaikki kristityn tekemä työ on palvelemista, myös palkkatyö tai muu työ, jota tehdään kristillisen seurakunnan ulkopuolella. (Morrison 2019.) Raamatussa lähimmäisen palvelemista kuvataan esimerkiksi Jeesuksen sanoin Matteuksen evankeliumin luvussa 25 jakeissa 35–36:

Minun oli nälkä, ja te annoitte minulle ruokaa. Minun oli jano, ja te annoitte minulle juotavaa. Minä olin koditon, ja te otitte minut luoksenne. Minä olin alasti, ja te vaatetitte minut. Minä olin sairas, ja te kävitte minua katsomassa. Minä olin vankilassa, ja te tulitte minun luokseni.

Palveleminen on siis yksinkertaisimmillaan jotain hyvin yksinkertaista, kuten yksinäisen ihmisen luona käymistä. Tätä voi tehdä perhepiirissä tai naapurissa, vapaaehtoisena organisaatiossa tai palkkatyössä esimerkiksi hoitajana. Täten työn määritelmä ei riipu saatavasta vastikkeesta tai organisoinnin tasosta, vaan teosta itsestään. Tarkastellaanpa esimerkkiä kristillisessä kontekstissa Hynysen (2015) mallin mukaan: yksinäinen ihminen on esimerkiksi ikääntynyt, liikuntarajoitteinen seurakuntalainen, jonka luona toinen seurakuntalainen haluaa käydä luke-massa Raamattua ilahduttaakseen tätä ja muistuttaakseen seurakunnan kotiin ulottuvasta yhteydestä. Tällöin motiivit voivat olla altruistisia (halu auttaa ja ilahduttaa), individualistisia (saan tekemistä ja tulee itsekin luettua Raamattua, jonka koen hyväksi) ja solidaarisia (tuen seurakunnan yhteyttä ja hyvää henkeä, joka hyödyttää seurakuntalaisena itseäni, tätä toista ja kaikkia muitakin jäseniä). Tämän lisäksi on kuitenkin myös hengellinen motiivi, jota voidaan pitää erillisenä näistä. Kotikäyntejä tekevä seurakuntalainen kokee suorittavansa velvoitetta, jonka hänelle on asettanut Jumala, ei ihminen tai yhteisö. Velvoite ei kuitenkaan tarkoita pakkoa tai

ikäväää velvollisuutta, vaan kutsua, jonka suorittaminen on ilo ja arvo itsessään, myös silloin, kun muut motiivit tuntuvat riittämättömiltä.

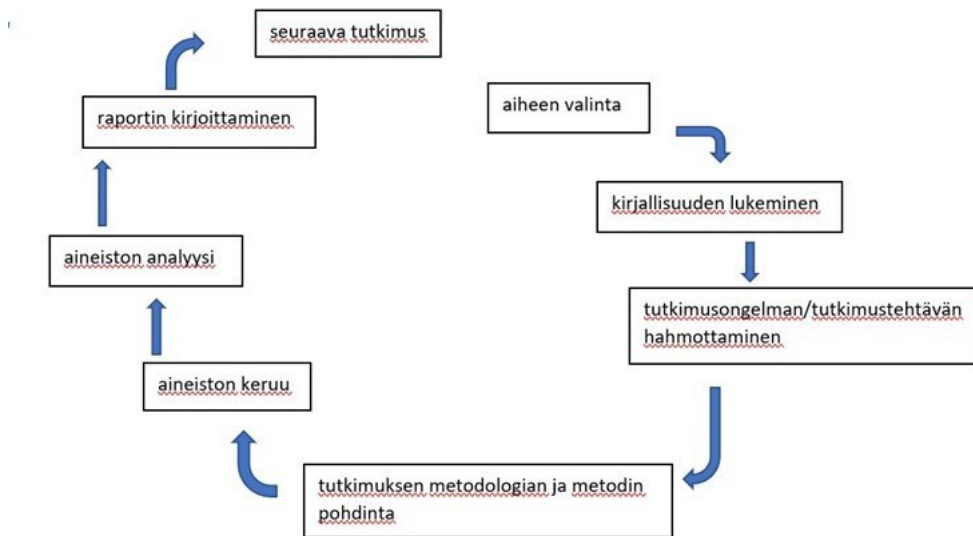
Timothy Keller ja Katherine Leary Alsdorf käsittelevät työtä kristillisen maailmankatsomuksen näkökulmasta teoksessaan *Hyvää työtä – Jumalan työtovereina* (2012). Keller ja Alsdorf tuovat esiin, että työ itsessään on Jumalan luomaa ja siksi hyvää, ei syntiinlankeemuksen seurausta. Luomiskertomuksen mukaan Jumala asetti ihmisen maapallolle tekemään työtä: viljelemään maata, kasvattamaan uusia ihmisiä ja kehittämään ympäristöään kaikilla lahjoilla, joita heillä on. (35–38) Kaikki ihmisen tekemä työ on siis oikein, arvokasta ja tärkeää, tehtiin sitä sitten vastineeksi palkasta tai muun motiivin perusteella. Sen ei myöskään tarvitse olla luonteeltaan hengellistä ollakseen hengellisessä mielessä relevanttia. Työn vastapainona on toki lepo, jonka Jumala luomiskertomuksessa määräsi vastapainoksi arjen aherrukselle. (240–241) Kristityillä on siis sekä oikeus että velvollisuus määrittää säännöllinen rytmi, jossa työ ja lepo vuorottelevat, sekä huolehtia työtaakkansa kohtuullisesta kuormituksesta. Koska työ ei määritä kenenkään arvoa eikä toisaalta tuota mitään lisää ihmisessä itsessään olevaan arvoon Jumalan kuvana, sitä voidaan tehdä ”levosta käsin” eli vailla taakoittavaa pinnistelyä suorittaa yhä enemmän ja paremmin. Vapaaehtoistyön kontekstissa tämä antaa luvan asettaa omat, terveelliset ja turvalliset rajat, ja myös kieltäytyä työstä, kun sen aika on. Tämä on erityisen tärkeää henkilöille, jotka kokevat edellisessä kappaleessa kuvatun palvelemisen motiivin (toki myös altruistisen ja solidaarisen) vahvaksi toiminnan ohjaajaksi omassa käyttäytymisessään. Kun kaikki, mitä yhteisössä tehdään, tehdään yhteiseksi hyväksi tai koetaan Jumalan kehottamaksi, on helppo sortua ylilyönteihin ja uupua. Myös yhteisöltä tulee edellyttää kollektiivista vastuuta siitä, ettei kenenkään henkistä tai hengellistä herkkyyttä käytetä hyväksi.

4 AINEISTONKERUUMENETELMÄT

Opinnäytetyöni aluksi määrittelin aihepiirin ja kehyksen, joiden sisällä haluan tehdä tutkimusta. Avainsanoja olivat vapaaseurakunta ja vapaaehtoistyö. Haastattelin aluksi Rauman Vapaaseurakunnan pastoria, jotta saisin yleiskuvan tilanteesta ja siitä, mistä suunnasta tutkimuskysymyksiä kannattaisi lähteä etsimään. Haastattelun perusteella päädyin siihen, että haluan tutkia vapaaehtoistyön tilaa Rauman Vapaaseurakunnassa, määrittää suurimmiksi koetut ongelmat ja mahdollisesti pohtia, mistä suunnasta seurakunnan kannattaisi lähteä vapaaehtoistyötä kehittämään.

4.1 Laadullinen tutkimus

Seuraavassa kuviossa on kuvattu laadullisen tutkimuksen tutkimuspiraali Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan, jota myös olen itse noudattanut työssäni:



Kuvio 2: Laadullisen tutkimuksen tutkimuspiraali (Tuomi & Sarajärvi 2018, 174).

Laadullinen tutkimus alkaa aiheen valinnalla, josta siirrytään tutkimaan siihen liittyvää kirjallisuutta ja teorioita. Tämän jälkeen asetetaan tutkimuskysymykset eli tutkimustehtävä: Mitä haluan tutkia ja mihin kysymyksiin haluan löytää vastaukset? Tämä puolestaan ohjaa tutkimusmetodin valintaa. Millä keinoin saan tutkimustehtävän kannalta relevanttia tietoa? Seuraava askel on aineiston keruu valitun metodin pohjalta. Kerätty aineisto analysoidaan ja kirjoitetaan johtopäätökset raportin muotoon. Raportissa tuodaan ilmi esiin tulleita jatkotutkimusaiheita, joista voidaan valita seuraavan tutkimuksen aihe, ja spiraali alkaa alusta.

Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan systemaattisesti analysoida kerättyä kirjallista materiaalia. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, joka tulee erottaa sisällön erottelusta; erottelussa materiaali luokitellaan kvantitatiivisesti analyysia varten, mutta siitä ei tehdä johtopäätöksiä tai tulkintoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–119.) Olen käyttänyt sisällön erottelua ja -analyysia analysoidessani haastattelujen tuloksia: litteroin molemmat haastattelut, poimin sisällöstä toistuvia ja kysymysten kannalta relevantteja vastauksia tai huomautuksia ja luokittelin ne asiayhteyksittäin. Lopulta tein vastausten perusteella tulkintoja ja johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta ja etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini.

4.2 Ryhmähaastattelu

Suoritin opinnäytetyöni kenttätutkimuksen tekemällä ryhmähaastatteluja. Valitsin soveltaa työhöni BIKVA-menetelmää, jonka käyttöön ryhmähaastattelut olennaisena osana kuuluvat. Ryhmähaastattelussa on tarkoitus kerätä tietoa, kokemuksia ja ajatuksia usealta henkilöltä, joita yhdistää jokin tietty tilanne tai toiminta. Ryhmähaastattelun etuna on kollektiivisen tiedon löytäminen, kun osallistujat saavat toisiltaan tukea, herättävät yhteisiä muistikuvia ja reflektivat ajatuksiaan toistensa kautta. Ryhmähaastattelun tyypillinen osallistujamäärä on kuudesta kahdeksaan henkilöä. (Anttila 1998.)

Haastattelin ensimmäisessä vaiheessa Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistyöntekijöistä koostuvaa ryhmää. Valitsin kutsuttavat osallistujat itse, joten näkökulma ei ole siltä osin objektiivinen, mutta pidin ryhmän dynamiikkaa ja osallistujien taitoa ja kykyä ilmaista itseään oleellisena osana tiedonkeruun onnistumista. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan esimerkiksi kuvaamaan jotakin ilmiötä tai ymmärtämään tiettyä toimintaa, jolloin on tärkeää, että osallistujilla on tarpeeksi tietoa tai kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Tästä syystä käytin omaa harkintaani, enkä lähettänyt esimerkiksi avointa kutsua kaikille seurakuntalaisille ja arponut halukkaista osallistujia. Käyttämäni menetelmää kutsutaan eliittiotannaksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Valitsemassani ryhmässä oli sekä miehiä että naisia ikähaarukassa noin 20–70 vuotta ja osallistujien kokemus Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistyössä vaihteli vuodesta lähes kahteenkymmeneen vuoteen. Osallistujat edustivat kaikkia seurakunnan vapaaehtoistyön osa-alueita. Haastattelu toteutettiin seurakuntarakennuksen kahvilatilassa, jossa käytössämme oli rauhallinen tila ja pyöreä pöytä. Joillakin osallistujista oli lapsia mukana, mikä ei haitannut haastattelua, vaan päinvastoin tuntui rentouttavan tilannetta. Tarjolla oli myös virvokkeita. Tilaisuus kesti tunnin.

Toinen haastattelu pidettiin noin kuukautta myöhemmin ja mukana oli kolme seurakunnan työntekijää (kaksi palkollista ja yksi pastoriharjoittelija). Haastattelu järjestettiin työntekijöiden oman työpalaverin jälkeen seurakuntasalissa. Tarjolla oli jälleen pientä purtavaa ja tämäkin haastattelu kesti noin tunnin.

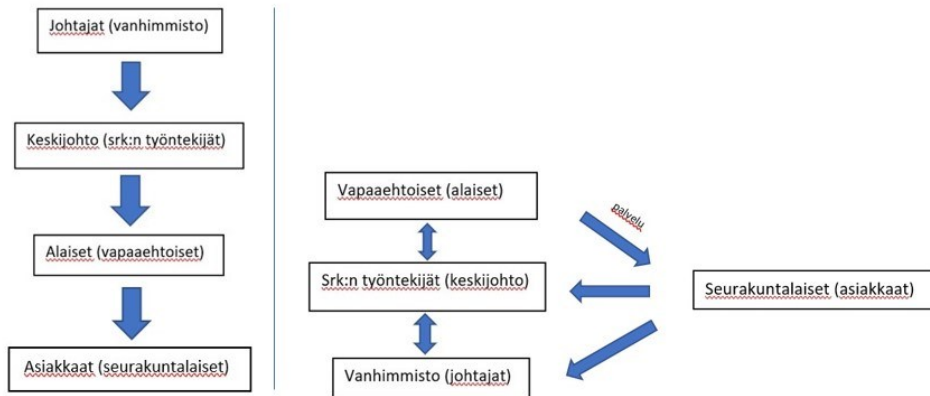
Haastattelut olivat luonteeltaan puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Teemahaastattelu perustuu tiettyihin edeltä määriteltyihin aiheisiin, joita käsitellään etukäteen valmisteltujen ja spontaanien tarkentavien kysymysten kautta. Keskiössä on osallistujan (tai osallistujien) omakohmainen kokemuspohjainen tieto, jolloin haastattelun runko jätetään tarkoituksella tarpeeksi löyhäksi, mikä mahdollistaa joustavan etenemisen. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuskysymyksen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

4.3 BIKVA-menetelmä

BIKVA on Tanskassa kehitetty konsepti, joka on alun perin suunniteltu sosiaalipalvelujen laadun arvioimiseksi ja varmistamiseksi. Lyhenne tulee sanoista brugerinddragelse i kvalitetsvurdering, joka tarkoittaa asiakkaiden osallisuutta laadunvarmistajana. Menetelmässä suoritetaan ryhmähaastatteluja ja lähtökohtana eli ensimmäisenä askelmana on asiakkaiden haastattelu. Tämän jälkeen asiakkailta saatu palaute koostetaan pohjaksi seuraavalle haastattelulle, joka suoritetaan työntekijöille. Heidän jälkeensä haastatellaan johtoryhmää ja mahdollisesti viimeisenä päättäjiä ja poliittisia vaikuttajia, joille viedään tulokset koko arviointiprosessista mahdollisia jatkotoimenpiteitä ja muutoksia varten. (Krogstrup 2004, 7–11.)

Sovelsin BIKVA-menetelmää työssäni varsin löyhästi, koska tutkimani organisaatio on niin pieni. Asiakkaat tarkoittavat tässä tilanteessa seurakunnan vapaaehtoisia, työntekijät ovat palkattuja henkilöitä, jotka organisoivat vapaaehtoistyötä, ja johtajisto on seurakunnan vanhimisto sekä puheenjohtaja, jolle tulokset menevät tässä tapauksessa ainoastaan tiedoksi. Halusin kuitenkin ottaa menetelmän tutkimukseni osaksi, koska mielestäni asiakaslähtöinen arviointiprosessi on erinomainen juuri tilanteessa, jossa vapaaehtoiset kantavat itsenäisesti suurimman osan työn suunnittelusta, toteutuksesta ja vastuusta eikä perinteinen esimies-työntekijä-asiakasketju toteudu (kuvio 3). Niillä vastuullisilla, jotka nimellisesti koordinoivat työtä -pastorit ja nuorisotyöntekijät- saattaa todellisuudessa ollakin varsin heikko käsitys toiminnan käytännöllisestä puolesta. Tämä ei tietenkään tarkoita, etteivät he olisi kiinnostuneita vapaaehtoisten tilanteesta ja työstä, päinvastoin: heille saattaa tuottaa suurta huolta ja syyllisyyttäkin, etteivät

he ehdi paneutua kaikkeen, kuten toivoisivat. Haastattelun antama informaatio on hyvä lähtökohta ajantasaiselle perehtymiselle palkattujen työntekijöiden kesken.



Kuvio 3: Kaavio seurakunnan ”komentoketjusta”.

Kuviossa 3 olen kuvannut vasemmalla perinteisen johtamisketjun yrityksessä tai organisaatiossa: Ylintä päätösvaltaa käyttää johtajisto, jota seurakunnassa vastaa vanhimmisto. Johtoporras delegoi vastuuta keskijohdolle (englanniksi ”middle management”), joka seurakunnassa on palkatut työntekijät. Nämä puolestaan johtavat käytännön tasolla suorittavaa työtä, jonka toteuttavat ”alaiset” (nimesin työntekijät alaisiksi välttääkseni sekaannusta seurakunnan työntekijöihin) eli seurakunnassa vapaaehtoistyöntekijät. Seurakunnassa komentoketju ei kuitenkaan ole näin suoraviivainen; seurakunta valitsee keskuudestaan vanhimmiston, joka puolestaan palkkaa seurakunnan hyväksynnällä työntekijät. Työntekijät ohjaavat vapaaehtoisia ja toimivat viestinviejinä vapaaehtoisten ja vanhimmiston välillä, ja tämän kaiken lisäksi sekä työntekijät että vapaaehtoiset ovat päätöksen teossa samanlaisessa asemassa seurakunnan jäseninä. Työtä tehdään siis toinen toisilleen, ja kaikkien asema on jollakin tavalla riippuvainen muista.

BIKVA-menetelmän periaatteiden soveltamisen etuna pelkkiin ryhmähaastatteluihin verrattuna oli se, että ryhmähaastattelut toteutettiin johdonmukaisessa järjestyksessä ja seuraavassa haastattelussa käytettiin aineistona edellistä. Näin saan myös esitettyä seurakunnan johtajille selkeän ja jäsenellän jatkumon tuloksista, jossa kuuluu niin vapaaehtoisten kuin palkattujenkin työntekijöiden ääni.

5 TULOKSET JA ANALYYSI

5.1 Rauman Vapaaseurakunnan toiminta teemoittain

Aloitin opinnäytetyöni tutkimuksen haastatteleamalla seurakunnan pastoria ja johtajaa Mehis Metsalaa syyskuussa 2022. Haastattelun aiheena oli vapaaehtoistyön yleinen tilanne ja opinnäytetyöni aiheen määrittely. Keskustelimme vapaaehtoistoiminnan haasteista ja vahvuuksista, minkä lisäksi kävimme läpi kaikki tehtävät, joissa vapaaehtoisia seurakunnassa toimii. Haastattelun pohjalta luokittelin Rauman Vapaaseurakunnan tämänhetkiset (tilanne syksyllä 2022) vapaaehtoistyöt teemoittain seuraavasti:

JUMALANPALVELUS Juonto Musiikki (laulu, soitto) Tekniikka (sanoitukset, miksaus) Tulkkkaus Kolehdi (keräys, laskeminen) Ehtoollispöydän asettelu, tarvikkeet	RUKOUSKOKOUKSET: Naisten avoin rukoussolu, keskiviikon rukous, aamurukous Miesten kahvila	LAPSI- JA NUORISOTYÖ Pyhis Clubi Warkit (päävastuu, opetus, leikit) Syke (päävastuu, opetus) Lastenhoito ("ylimääräinen") Välipalojen teko (jum.palv, nuortenillat)
KIINTEISTÖ JA KEITTIÖ Siivous Emännöinti (juhlat, tilaisuudet) Kiinteistöhuolto (huoltotoimenpiteet, remontit, lumenkolaus, kausikoristelu, kukat, kalusteet)	EI-AVOIMIA: Vanhimmisto Saarnat ja puheet Solun vetäminen Sielunhoito	Muut: ViaDia Puuttuu koordinointi: Solut

Taulukko 1: Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistyöt syksyllä 2022 (Metsala 2022).

Jumalanpalvelus ja yhteinen rukous

Ensimmäisessä lokerossa ovat jumalanpalvelukseen liittyvät tehtävät. Viikoittainen jumalanpalvelus on kristillisten yhteisöjen suurelle yleisölle tutuinta toimintaa, jolloin seurakunta koontuu kuulemaan opetusta, laulamaan ja kokemaan yhteyttä sekä Jumalaan että toisiinsa. Jumalanpalveluksessa myös tiedotetaan seurakunnan toiminnasta ja ajankohtaisista asioista. Keran kuussa vietetään ehtoollista. Työmuoto vaatii viikoittain useita vapaaehtoisia, jotka palvelevat sekä tilojen ja teknisten asioiden hoidossa että sisällön tuottamisessa. Ainoastaan opetus on yleensä eksklusiivisesti vain pastorin tai hänen valtuuttamansa luotettavan henkilön hallussa. Muut tehtävät ovat käytännössä avoimia kaikille seurakuntalaisille.

Sunnuntain jumalanpalvelusten lisäksi seurakunnassa järjestetään säännöllisesti useita rukousskokouksia. Nämä kokoukset järjestetään yleensä vapaaehtoisten avulla. Ainoastaan

keskiviikkoillan rukouskokousta johtaa pastori. Rukouskokouksia on sekä aamulla, päivällä että illalla, minkä lisäksi omat kokouksensa löytyvät erikseen miehille ja naisille.

Lapsi- ja nuorisotyö

Lapsi- ja nuorisotyö on tärkeä osa Rauman Vapaaseurakunnan toimintaa. Varhaisnuorille ja nuorille järjestetään säännöllistä ohjelmaa perjantai-iltaisina. Warkki-ilta on tarkoitettu 10–14-vuotiaille osallistujille ja myöhäisempi Syke-nuortenilta yli 14-vuotiaille. Lapsille on omaa toimintaa sunnuntaisin jumalanpalveluksen aikana, erikseen alle kouluikäisille (Pyhis) ja kouluikäisille (Clubi). Lapsi- ja nuorisotyöstä vastaa osa-aikainen työntekijä, mutta käytännössä työn toteuttaminen vaatii vapaaehtoisten aktiivista panosta.

Perjantai-iltaisina nuortenilloissa on paikalla nuorisotyöntekijän lisäksi yleensä yhdestä kolmeen vapaaehtoista aikuista. Aikuiset osallistuvat toimintaan, valvovat yleistä järjestystä ja mahdollistavat nuorisotyöntekijän henkilökohtaisen, esimerkiksi sielunhoidollisen, työn nuorten kanssa. Opetuksesta vastaa joko nuorisotyöntekijä tai joku tunnetuista ja luotettavista vapaaehtoisista. ”Päivävuoksesta” on nimetty aikuinen, joka huolehtii ovien avaamisesta ja lukitsemisesta, loppusiivouksesta sekä illan yleisestä kulusta.

Tärkeässä osassa varhaisnuorteniltoja ovat vapaaehtoiset vanhemmat nuoret, joita seurakunnassa kutsutaan staffiksi tai staffilaisiksi. Staffilaiset ovat yli 14-vuotiaita nuoria, jotka ovat vastuussa esimerkiksi nuorempien leikeistä ja peleistä. He myös osallistuvat iltapalalle, opetukseen ja muuhun toimintaan osana joukkoa ja toimivat näin tärkeinä esikuvina ja luotettavina vanhempina ”sisaruksina” nuoremmilleen. Nuorisotyöntekijä kokousta staffin kanssa säännöllisesti pysyäkseen ajan tasalla heidän kuulumisistaan ja informoidakseen heitä nuorisotyön ajankohtaisista asioista.

Sunnuntain lapsityöstä vastaa käytännössä kokonaan vapaaehtoinen lapsityön tiimi. Tiimi kokousta nuorisotyöntekijän johdolla keskimäärin kerran kuussa, mutta työntekijä ei juuri osallistu käytännön toteutukseen, vaan koordinoi työtä ja toimii työnohjaajana vapaaehtoisille. Sekä Pyhiksessä että Clubissa on töissä yksi aikuinen, joka hoitaa sekä opetuksen että muun puuhastelun, leikit tai askartelun.

Sekä perjantai-iltana että sunnuntaina lapsille ja nuorille tarjotaan kahvilatilassa ilta- tai välipala. Perjantain iltapalan hankinnan hoitaa joku keittiötiimistä ja maksu hoidetaan seurakunnan tililtä. Keittiötiimiläinen (ei välttämättä sama, kuin ruuan ostaja) kattaa pöydän ja hoitaa

siivouksen. Sunnuntain välipalan tuo ja tarjoaa yleensä joku ”ulkopuolinen”, eli seurakuntalainen, joka ei muuten osallistu lapsityöhön. Toimintakauden alussa jumalanpalveluksissa kierrätetään listaa, johon halukkaat saavat laittaa nimensä sen päivämäärän kohdalle, jolloin voivat tarjota välipalan. Jos jonain sunnuntaina ei välipalan tuojaa ole, keittiössä on varatarvikkeita ja pakasteita, joista vetäjät tai esimerkiksi joku vanhemmista voivat nopeasti laittaa pientä purtavaa lapsille.

On sunnuntaita, jolloin kukaan tiimistä ei pysty ottamaan lapsityötä hoitaakseen, tai on muita tilaisuuksia, joihin toivotaan ylimääräistä lastenhoitoa. Nämä kerrat lasten valvonnasta vastaavat yleensä staffilaiset tai muut lapsityön ulkopuoliset vapaaehtoiset. Varsinaista opetusta tai järjestettyä ohjelmaa ei ole, vaan lapset saavat leikkiä lastenhuoneissa vapaasti ja valvotusti.

Kiinteistönhuolto ja keittiötehtävät

Yhden lokeron olen otsikoinut ”Kiinteistö ja keittiö”. Tämän otsikon alle kuuluu laaja kirjo erilaisia töitä, joista osa vaatii spesifiä osaamista, osa vain halukkuutta palvella. Kirkon siivous on säännöllinen tehtävä, joka hoidetaan vapaaehtoisvoimin. Siivoukseen kuuluu sekä kirkkosalin että alakerran (keittiö, lastenhuone, muut huoneet) ja wc-tilojen puhtaanapito. Vapaaehtoinen siivouskoordinaattori ylläpitää listaa, johon siivousvuoroja merkitään.

Emännöinti tarkoittaa juhlien ja erityistilaisuuksien kattaus- ja tarjoilupalvelua. Vapaaehtoiset keittävät kahvia, hoitavat tarjottavat tuotteet paikalle, kattavat pöydät ja siivoavat tilat tilaisuuden päätteeksi. Säännöllisiä tilaisuuksia ovat esimerkiksi joulujuhlat, satunnaisia taas esimerkiksi erityiset tilaisuudet, joissa on vierailevia puhujia.

Seurakunnan oma kiinteistö vaatii osaavia ylläpitäjiä. Kellot ja palovaroittimet on pidettävä toiminnassa, kalusteet kunnossa ja päivitettävät remonttikohteet ajan tasalla. Talvisin kiinteistön kulkuväylät ja parkkipaikka on pidettävä puhtaana lumesta. Kausikoristelut hoidetaan vapaaehtoisvoimin, samoin kuin kesällä kävijöitä ilahduttavat ulkokukkaset.

Ei-avoimet tehtävät ja Rauman ViaDia ry

Osa vapaaehtoistehtävistä ei ole avoimia kaikille seurakuntalaisille. Seurakuntaa johtaa vanhimisto, jonka jäsenet eivät saa korvausta toiminnastaan. Vanhimmiston jäsenet valitaan seurakunnan sääntömääräisessä syyskokouksessa, samoin kuin vanhimmiston puheenjohtaja. Nämä luottamustehtävät ovat siten myös vapaaehtoistyötä, mutta niiden vaatiman vastuullisuuden ja pastoraalisen luonteen vuoksi tehtävässä palvelevan on oltava tunnettu, nuhteeton ja

mielellään pitkäaikainen seurakunnan jäsen, jonka opillisen näkemyksen on oltava samassa linjassa Vapaakirkon virallisen opetuksen kanssa.

Seurakunnan hengellisestä opetuksesta vastaa pääasiallisesti pastori, mutta silloin tällöin jumalanpalveluksissa saarnaa maallikko. Saarnavastuuseen henkilön kutsuu kuitenkin pastori. Saarnaavaa henkilöä koskevat periaatteessa samat vaatimukset, kuin vanhimmiston jäsentä. Koska pastori on seurakunnan opetuksesta ja hengellisestä sisällöstä vastuussa, hänen on voitava luottaa siihen, että saarna on seurakunnan linjan ja opetuksen mukainen.

Seurakunnan sisällä toimii pienryhmiä eli niin sanottuja soluja. Soluissa on yleensä kolmesta kymmeneen jäsentä ja nimetty vetäjä eli vastuullinen, joka kuitenkin osallistuu soluun vertaisena muiden kanssa. Soluissa keskustellaan, luetaan Raamattua, rukoillaan tai tehdään jotain muuta, mitä ryhmäläiset toivovat. Solujen tarkoituksena on luoda läheisiä suhteita seurakuntalaisten välille, jolloin luottamuksellisuus lisääntyy ja yhteys vahvistuu. Soluissa on yleensä vain joko miehiä tai naisia, ellei kyseessä ole pariskuntien solu. Solun vetäjän rooli on pieni eikä siihen yleensä ole erityisiä vaatimuksia, mutta seurakunnan johto haluaa periaatteessa silti tietää ja hyväksyä kunkin solun vastuullisen ja kokoonpanon, minkä vuoksi en luokittele tätä täysin avoimeksi tehtäväksi. On myös mainittava, että tällä hetkellä solujen koordinointi on ei-kenenkään vastuulla, mikä tekee tilanteen hankalaksi. Käytännössä uusien solujen muodostus menee tiedoksi pastorin kautta, mutta hänellä ei ole resursseja seurata solujen tilannetta. Solujen ja niissä käyvien jäsenten nykyinen määrä ei ole tarkasti kenenkään tiedossa.

Sielunhoitotyö on melko näkymätön mutta erittäin oleellinen osa seurakunnan toimintaa. Sielunhoito on periaatteessa kuuntelevaa keskustelua kristillisessä viitekehyksessä, jota voi suorittaa kuka tahansa, missä tahansa. Usein kuitenkin tietyt maallikot ja seurakunnan työntekijät kokevat tämän työmuodon kutsumukseksi, ja saattavat muodostaa pitkäaikaisia sielunhoitosuhteita asiakkaidensa kanssa. Joissain seurakunnissa sielunhoitajat ovat nimettyjä henkilöitä, joille ihmisiä tietoisesti ohjataan, toisissa taas toiminta on hyvin epäorganisointua. Rauman Vapaaseurakunnassa tilanne on näiden väliltä; seurakuntalaisia rohkaistaan matalan kynnyksen auttamiseen ja toisilleen jakamiseen, toisaalta ihmisiä voidaan ohjata sielunhoitoon erikoistuneiden henkilöiden puheille. Joillakin seurakuntalaisilla on sielunhoitoterapeutin koulutus, mikä tarkoittaa, että he ovat suorittaneet erityisen koulutuksen ja pätevoityneet nimenomaisesti seurakunnassa suoritettavaan sielunhoitotyöhön. He eivät kuitenkaan välttämättä ole seurakunnalla töissä. Sielunhoitotyöhön on hiljattain perustettu oma tiimi, joka tulee koordinoimaan tätä osa-aluetta seurakunnassa (Metsala 2023).

Rauman ViaDia ry on osa maanlaajuista ViaDia-verkostoa, joka toteuttaa vapaakirkollista diakoniatyötä (ViaDia 2023). Raumalla ViaDia toimii Rauman Vapaaseurakunnan tiloissa ja kiinteässä yhteydessä seurakuntaan, mutta on kuitenkin omalla hallituksellaan ja rahoituksellaan erillinen toimija, joten olen rajannut ViaDian vapaaehtoistyön pois tästä opinnäytetyöstä.

5.2 Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistoiminta episodisen vapaaehtoisuuden mukaan

Teemojen lisäksi Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistehtävät voisi luokitella Nylund & Youngin (2005) episodista vapaaehtoisuutta soveltaen myös esimerkiksi seuraavasti:

Säännöllinen vapaaehtoisuus	Satunnainen vapaaehtoisuus	Harvoin tapahtuva vapaaehtoisuus
Jumalanpalvelus <ul style="list-style-type: none"> Juonto Musiikki (laulu, soitto) Tekniikka (sanoitukset, miksaus) Pyhis Clubi Warkit (päävastuu, opetus, leikit) Syke (päävastuu, opetus) Naisten avoin rukoussolu Miesten kahvila	Jumalanpalvelus <ul style="list-style-type: none"> Tulkkaus Kolehti (keräys, laskeminen) Ehtoollisen järjestäminen Siivous Kiinteistöhuolto (remontit, huoltotoimenpiteet, kalusteet) Välipalojen teko (lapset, nuortenillat) Lastenhoito ("ylimääräinen") Keskipäivän rukous, aamurukous	Emännöinti (juhlat, tilaisuudet) Kiinteistöhuolto (kausikoristeet, lumenkolaus, kukat)

Taulukko 2: Rauman Vapaaseurakunnan vapaaehtoistehtävät Nylund & Youngin (2005) mukaan jaoteltuna.

Jätin tästä episodisen vapaaehtoisuuden kohdan 2 (lyhytkestoinen mutta säännöllinen vapaaehtoisuus, esimerkiksi harjoittelu) pois, sillä vaikka Rauman Vapaaseurakunnassa tällä hetkellä palveleekin pastorin valtakirjaa suorittava henkilö, tämä on harvinainen tilanne ja pääsääntöisesti kaikki tehtävät suoritetaan joko palkattujen tai vapaaehtoisten työntekijöiden voimin.

Taulukosta 2 voi huomata, että sekä säännöllistä sitoutumista että satunnaista aktiivisuutta vaativia tehtäviä on lähes yhtä paljon. Kaikki lasten ja nuorten parissa tehtävä työ on pääsääntöisesti pitkäaikaisten vapaaehtoisten hallussa, koska on tärkeää, että seurakunnan vastuulliset tietävät, ketkä lasten ja nuorten kanssa työskentelevät, että heille annettu opetus on linjassa seurakunnan yleisen opetuksen kanssa ja että he ovat fyysisesti ja henkisesti turvassa (Metsala 2022). Samoin muuhun opettamiseen ja julistamiseen liittyvät tehtävät (esimerkiksi

jumalanpalveluksen juonto ja musiikki sekä miesten kahvilan ja naisten avoimen rukoussolun vastuuasema) tulee antaa sellaisten henkilöiden hoidettavaksi, jotka ovat seurakunnan johtajalle tuttuja ja hänen luotettavina pitämiään, kun taas esimerkiksi tulkkausta voi hoitaa kuka vain, jolla on tarpeelliset englannin- ja suomen kielen taidot. Samoin aamu- ja keskipäivän rukoushetkessä vastuuhenkilö toimii lähinnä tilan järjestäjänä ja rukouksen alkuun saattajana, jolloin erityistä opetuksellista vastuuta ei ole. (Metsala 2022.)

5.3 Ryhmähaastattelu: Vapaaehtoiset

BIKVA-mallin mukaisesti aloitin ryhmähaastattelut vapaaehtoisten työntekijöiden haastattelulla. Lähtökohdaksi haastattelulle olin valmistellut kysymyksiä, jotka koskivat seurakunnan vapaaehtoiseksi ryhtymistä, viestintää, vapaaehtoistyön yleistilaa ja henkilökohtaista kokemusta työstä sekä motivaation ja arvostuksen kokemuksia (liite 1). Yritin muodostaa kysymyksiä, joiden perusteella ymmärtäisin, mikä on seurakuntalaisten käsitys esimerkiksi siitä, onko vapaaehtoiseksi helppoa ryhtyä, onko viestinnässä puutteita tai millaiseksi he kokevat työilmapiirinsä. Halusin myös kuulla, kokevatko he panoksensa toimintaan arvostetuksi ja ovatko sisäiset vai ulkoiset motiivit tärkeämpiä kannustimia toiminnalle. Kuuntelin haastattelun uudestaan ja litteroin sen. Tämän jälkeen kävin läpi haastattelumateriaalin ja etsin ilmaisuja, jotka toistuvat useissa puheenvuoroissa kunkin kysymyksen kohdalla. Luokittelin löydetty, toistuvat termit koko haastattelun ajalta mainintojen mukaan kahdesta viiteen eri luokkaan saadakseni yleiskuvan kunkin aihepiirin kokonaisuudesta.

Vapaaehtoiseksi ryhtymiseen oli selkeästi kaksi pääasiallista reittiä: Oma-aloitteisuus ja se, että joku pyysi johonkin tiettyyn tehtävään.

(Pastori) valmisteli kaikkea ennen. Ja sitten vielä hoiti äänentoistoa siinä samalla niin sitten mä menin siihen että kyllä mäkin varmaan tota osaan sitten. (H6)

Kysyin että voinko mä tehdä jotain. (H5)

[...miehissä varsinkin] siihen toimintaan ajautuu niin, että joku on pyytännyt mukaan johonkin. (H2)

Myös yllä mainittu tehtävään ”ajautuminen” nostettiin esiin muutamaa otteeseen. Tässä tilanteessa kukaan ei varsinaisesti pyytännyt töihin, eikä henkilö aktiivisesti hakeutunut tiettyyn tehtävään, mutta sattuman kautta päätyi hoitamaan jotakin pysyvämmän kuin kerran.

Se on vaan ajautunut näin. (H4)

Siihen on oikeastaan niinku [ajautunu]. (H6)

Hän on kerran ottanut sen, niin hän hoitaa. (H4)

Kysymykseen, onko seurakunnan työhön helppo tulla mukaan, mielipiteet jakautuivat hieman yllättävälläkin tavalla. Lähes kaikki kokivat, että itse oli ollut helppoa tulla mukaan, mutta kysyttäessä olisiko uuden seurakuntalaisen helppoa tulla nyt mukaan, vastaus oli ei. Ryhmän yhteinen tuntemus oli, että omaa rohkeutta ja oma-aloitteisuutta tarvitaan tehtäviin hakeutumisessa.

Vaatisi just sen, että itse on rohkea. (H5)

Osallistujat pohtivat spontaanisti myös tehtäviin hakeutumista vaikeuttavia tai siihen vaikuttavia tekijöitä. Esille nousivat ihmisiin tutustumisen vaikeus tai hitaus, se että monet tehtävät vaativat esillä oloa ja vapaaehtoisiin liittyvät uskomukset ja ennakoasenteet.

Niin siellä se on aika jännittävää semmoista, varsinkin siinä mielessä jos sä menet palvelutyöhön tonne eteen. (H2)

Ajattelin että no voi vitsi, noi on jotain tommoisia vähän paremman luokan uskovia, jotka on niinku päässyt tähän suureen tehtävään. (H3)

Halusin kuulla myös vapaaehtoisten ajatuksia seurakunnan viestinnästä palvelutehtävien osalta. Keskustelussa käsiteltiin sekä yleistä viestintää, kuten saavatko seurakuntalaiset tietoa avoimista olevista tehtävistä ja mitä kanavia pitkin, sekä vapaaehtoistiemien sisäistä viestintää ja sen tehokkuutta.

Yleisesti seurakunnan vapaaehtoistyön toimivina viestintäkanavina mainittiin sunnuntain jumalanpalveluksessa tiedottaminen ja seurakunnan virallinen WhatsApp-tiedotuskanava. Myös kahvilassa sijaitseva postilaatikko mainittiin, joskin sen olemassaolo ja tarkoitus (kiinteistöön liittyvät huomautukset ja korjausehdotukset) tulivat suurimmalle osalle osallistujista yllätyksenä. Tämä kertoo myös osaltaan tiedottamiseen liittyvistä haasteista, jotka koettiin suuriksi.

Ehkä tuota niinku kaikissa muissakin toiminnoissa [hankalaa] se tiedottaminen ja mitkä vaikeudet siihen kuuluu. (H6)

Aletaan mainostamaan, kun ollaan jo siinä pisteessä, että tähän ei oikeasti ole ketään tekijää nyt. Paniikkinappulaa painetaan jo. (H2)

[Uusi] ei välttämättä edes tiedä siitä, että seurakunnassa tehdään vapaaehtoisvoimin työtä. (H6)

Tiimien sisäinen kommunikointi koettiin toimivaksi oman WhatsApp-ryhmän kautta.

[Tiimillä on] oma ryhmänsä sitten ja se on rajatumpi porukka, niin siinä on sitten helpompi kysyä just, kuka hoitaa tän ja kuka hoitaa ton. (H6)

Arvostuksen kokemuksen suhteen haastateltavat olivat tyytyväisiä ja kokivat tulevansa työssään arvostetuksi. Negatiiviset kokemukset syntyivät silloin, kun vapaaehtoinen koki työpanoksensa tulevan otetuksi itsestäänselvyytenä, tai kun puutteellisen ohjeistuksen seurauksena väärin tehdystä työstä tuli negatiivista palautetta. Arvostuksen kokemus syntyi pääosin muiden vapaaehtoisten ja ”asiakkaiden” (esimerkiksi lapset, sielunhoidon asiakkaat, jumalanpalveluksiin osallistujat) palautteesta sekä työn mielekkyyden kokemuksesta. Työstä oli saatu kiitosta myös palkattujen työntekijöiden taholta, mutta tätä ei pidetty merkittävimpänä arvostuksen mitarina.

Koen siis että on mielekästä ja koen arvostusta sinänsä. Mutta se tulee sitten just siinä, että lapsi viihtyy ja silleen. Kokee tekevänsä arvokasta työtä just sen evankeliumi välittäjänä. --- lapset on niinku mun semmoinen lähetyskenttä ja semmoinen mitä tykkää tehdä. (H3)

Kyllähän se sitten tulee niiltä osallistujilta se palaute ja näkee sen ilon ja monesti joku sanoo, että hyvä kun oot jaksanut tän [toimintamuodon] kasata koko ajan. (H1)

Levosta käsin saa sitä työtä tehdä ja se on minusta tärkeitä. (H4)

Seurakunnan vapaaehtoistyön yleinen tila ja henki koettiin pääasiassa hyväksi, mutta haastatellut kaipasivat lisää kaikkien vapaaehtoisten yhteisiä tilaisuuksia ja tutustumista. Suurimmat ongelmat koettiin vastuunjaon epävarmuudesta ja koordinoinnin puutteesta johtuviksi.

Jos huomaa, että nyt joku pitäisi tehdä ja sitten ei tiedä kenelle pitäisi sanoa tai voiko tehdä itse, niin sitten ei välttämättä uskalla, että voinkohan mä nyt tehdä. (H5)

Mä en voi joka tavarasta olla kysymässä, että no voiko tän heittää pois ja voiko tän heittää pois, että kyllä se... et sitten mulle pitää antaa mun mielestä vapaat kädet, että jos kukaan muukaan ei [ole] sitä halukas tekemään, niin elää sitten niitten mun päätösten kanssa. (H3)

Vapaaehtoistyöhön kaivattiin yleisesti enemmän koordinoitua ja henkilöitä, joilla on ajantasainen tieto seurakunnan toiminnoista ja valtuutus teettää töitä ja jakaa ohjeita. Toisaalta vapaaehtoiset tiedostivat vapaaehtoistyön johtamisen haasteet ja eron työelämään.

Tarvittaisiin semmoinen isompi tiimi ketä niinku olisi se vapaaehtoistyön koordinoitiryhmä tavallaan. Ja plus siihen sitten vielä ehkä varajäseniä. (H2)

Työelämässä on paljon selkeämpi silleen, että sä saat rahaa ja sulla on joku esimies. Vapaaehtoistyön johtaminen ja yleensäkin tää seurakuntamalli niin se on aika haasteellinen. (H6)

5.4 Ryhmähaastattelu: Työntekijät

Työntekijöiden haastattelun aluksi esittelin tiivistetysti vapaaehtoisten haastattelun tulokset. Kerroin esiin nousseista puheenaiheista sekä siitä, mitkä asiat vapaaehtoistyössä saivat osallistujilta kehuja ja mitkä moitteita. Pääasiassa halusin kuulla vapaaehtoistyötä koordinoivien henkilöiden kommentteja ensimmäisen haastattelun tuloksiin sekä heidän omia näkemyksiään vapaaehtoistyön tilasta ja sen huolenaiheista (liite 2). Haastatteluun osallistui vain kolme henkilöä, joten en yksilöi heidän vastauksiaan millään tavalla anonymiteetin varmistamiseksi. Haastattelun purun suoritin samalla tavoin, kuin ensimmäisenkin ryhmähaastattelun kohdalla.

Haastateltavat eivät yllättyneet vapaaehtoisten esiin ottamista kommunikaatio-ongelmista. Tilanne tunnistettiin myös työntekijätaholla. Ongelmia tunnistettiin viestinnän joka askeleella; työntekijöiden toiminnassa, viestikanavan valinnassa sekä lopulta viestin tulkitsemisessä.

Odotettava asia oli tää viestintäasia, että täällä ei vaan kulje tieto. Itsekin oon ehkä huono kommunikoimaan ja sitten tulee yllätyksiä.

Sä saat usein sen tarvittavan ratkaisevan tiedon viime kädessä, viime hetkellä. Ja sitten toiset sanoo, että miksei meitä ole ajoissa informoitu, että miten tää homma [toimii] ja kuka tätä ylipäänsä johtaa.

Työntekijät kokivat ristiriitaa työn teon ”vaatimisen” ja vapaaehtoisten oman aloitteen suosimisen välillä. Toisaalta asiat on pakko hoitaa, toisaalta jo vapaaehtoisten omassa haastattelussaan esiintuomat erot vapaaehtoisten tekijöiden ja palkollisten alaisten johtamisessa aiheuttivat paineita.

Emmekä halua aina ylhäältä käsin sanella, että sinä otat tämän, tämän ja tämän.

Vapaaehtoistyöntekijät, mutta erityisesti ne, jotka ovat työstä vastuussa ja saavat siitä palkkaa, ovat jatkuvasti puun ja kuoren välissä jollain tavalla.

Ihmisten odotukset on aika niin kuin semmoisia isoja välillä.

Ongelmalliseksi koettiin seurakuntalaisten haluttomuus tai kyvyttömyys sitoutua etenkin pitkällä aikavälillä. Yhdistettynä edellä mainittuun painostamisen välttelyyn tämän koetaan aiheuttavan suuria ongelmia vapaaehtoistehtävien täyttämisen suhteen. Tekijöiden tilanne elää viime hetkeen saakka, toisaalta muut vapaaehtoistiimien jäsenet saattavat odottaa ja edellyttää ajantasaista viestintää hyvissä ajoin. Toisaalta työntekijät tunnistivat suuren kausittaisen vaihtelun, joka vaikuttaa vapaaehtoistyöntekijöiden saatavilla oloon ja aktiivisuuteen.

Olosuhteet pakottavat minut ikään kuin toisaalta viivyttämään. Ja toisaalta sitten en voi mitään sille, että se [tapahtuma] vaan tulee.

Siinä [toimintakaudessa] on oma rytmi ja syksyllä on ihmisiä enemmän. --- Tammi-kuun alusta johonkin huhtikuulle asti on kohtuullisen normaali meininki ja tapahtuu kaikenlaista. Mutta sitten heti, kun lämpötila alkaa nousta keväällä, sitten on helposti juuri tätä, että sä kysyt ihmisiä eri tehtäviin ja toinen toisensa perään sanoo että mä en pysty ja mä olen silloin matkoilla. --- että se niin kun vuosirytmii on olemassa. Selvästi se vaikuttaa meidän elämään.

[Kuormittavuus] vaihtelee tosi paljon. Minkälainen aikakausi on meneillään ihmisten elämässä.

Ihmisten soveltuvuus täytettävien tehtävien hoitoon aiheuttaa osaltaan pulmia. Vaikka toisaalta ihmisten heterogeenisuus on hyvä asia, ja sen ansiosta seurakunta on täynnä erilaisia kykyjä ja lahjoja, kaikkia ihmisiä ei voi laittaa kaikkiin tehtäviin.

Ongelma voi olla myös niin, että on joku tehtävä, jota ei voi kenelle tahansa antaa. Sitten pitää olla jonkinlainen lista ihmisistä, jotka sopivat siihen tehtävään. Ja sitä ei kannata sitten julkisesti sanoa, että tulkaa kaikki, jotka haluatte tehdä tätä tehtävää - sitten helposti ilmoittautuu ihminen, joka sovi siihen tehtävään välttämättä. Ni semmoinen pelisilmä täytyy olla.

Ei ole pelkkä motivaatio, vaan just se sitten, että oikeat ihmiset kohtaisi oikeat työt.

Ongelma on se, että tarvitaan lisää porukkaa, ja se pitää olla sellaista porukkaa, joka pystyisi oppimaan ja tietämään mitä tekee.

Hyviä asioita työntekijät löysivät vapaaehtoisten innokkuudesta ja alttiudesta palvella. Toisissa työtiimeissä oli enemmän vapaaehtoisia kuin toisissa, ja paremmin miehitetyissä tiimeissä sekä itseohjautuvuus että työn jatkuvuus olivat varsin hyvällä mallilla.

Kun vapaaehtoisilla on oma aloitteisuutta, intoa olla mukana, niin ne on jo kaksi asiaa, jotka niin kun tavallaan edesauttaa sitä että se koordinointi on mielekästä ja helppoa ja mukavaa.

[Tiimissä] vuosien ajan [tehty] niin hyvää työtä ja tälleen, että se porukka on niinku hitsautunut. Niillä on tosi hyvä semmoinen oma rytmi.

Mun mielestä on kanssa aika helppo saada ihmisiä mukaan, jos henkilökohtaisesti menee kysymään.

Vapaaehtoistyötä koordinoivat työntekijät kokivat suurta tarvetta saada ilmaistuksi kiittolisuutensa vapaaehtoisille konkreettisesti muodossa, esimerkiksi pitämällä yhteisen virkistyspäivän. Vapaaehtoisten uhraama aika ja resurssit eivät jää työntekijöiltä huomaamatta, mutta he ovat huolissaan siitä, etteivät sanalliset kiitokset riitä osoittamaan arvostusta.

Tosi iso halu niin kun jollakin tavalla konkretisoida se kiittolisuus.

Mä ainakin haluaisin enemmän osoittaa sitä [kiittolisuutta], että mä koen, että se on ollut sellainen asia tai puute, jota ei ole riittävästi hoidettu.

Itse pyrkii niin kun vilpittömästi ja sydämestäni sen aina sanallisesti tuomaan esiin, mutta kun haluaisi jotain muutakin kuin niitä sanoja tuoda välillä.

Kysyin työntekijöiltä myös, kokevatko he oman työohjauksensa riittäväksi ja onko heillä omaa tukiverkostoa, johon tukeutua vastuutehtävissä. Vaikka tämä ei suoraan liitykään vapaaehtoistyön tekemiseen, välillinen vaikutus on mielestäni väistämätön, mikäli vastuuta kantavat henkilöt uupuvat. Asema koetaan selkeästi kuormittavaksi ja yksinäiseksi, vaikka työohjaukseni on tarjolla. Paras tuki tulee toisilta työntekijöiltä, perheeltä ja omalta vapaaehtoisverkostolta.

Työn luonne on sellainen, että sitä ei toinen ihminen pysty siinä auttamaan paljon.

Siihen nähden se tietynlainen puun ja kuoren välillä olemisen tunne, mikä tulee, että OK... näillä resursseilla oikeasti niinku virallisesti yhteiskunnassa kukaan ei tekisi näin paljon.

Mä olen puolisolta joskus pyytänyt esirukousta.

Jälkikäteen kysyin vielä työntekijöiltä, miten he kokevat vapaaehtoistyön ja palkkatyön välisen suhteen omassa tilanteessaan. Voiko seurakunnan työntekijä tehdä vapaaehtoistyötä seurakunnassa, vai voiko näitä kahta työn muotoa edes erottaa toisistaan? Työntekijöiden mielestä ei voi, vaan seurakunnan ”viranhaltijana” työntekijä on aina töissä ja edustaa ammattiaan.

Se on työ, jossa työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on mielettömän vaikeeta, joskus jopa täysin mahdotonta... --- kaikki, mitä seurakunnan työntekijä tekee seurakunnan toiminnan piirissä, on työtä, koska hän tekee sitä tavallaan siitä virka- asemasta käsin.

On erikoista, että Vapaaseurakunnan työntekijät kokevat isoksi epäkohdaksi sen, etteivät pysty osoittamaan kiitollisuuttaan ja arvostustaan vapaaehtoisille konkreettisemmin, kun taas vapaaehtoiset eivät juuri ollenkaan kokeneet arvostuksen puutetta tai kaivanneet kiitoksia ”korkeamalta taholta”. Palkatut työntekijät selkeästi tunnistavat vapaaehtoisten työpanoksen merkityksen ja ymmärtävät uhraukset, joita nämä tekevät toiminnan hyväksi. Vapaaehtoisille työn merkityksellisyys on arvo itsessään, ja palvelemalla muita palvellaan Jumalaa, jolloin positiivinen kokemus voittaa työhön käytetyn ajan ja vaivannäön.

Seurakunnan palkatuilla työntekijöillä oli selkeästi tarve puhua oman työnsä henkisestä vaatavuudesta ja siinä koetusta yksinäisyydestä. Ristiriitoja aiheutti kokemus ”puun ja kuoren välissä olemisesta” vaatimusten ja resurssien ristivedossa, työajan rajaaminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen sekä oman työn riippuvuus vapaaehtoisten saatavuudesta, johon ei voi itse vaikuttaa. Työntekijöiden jaksaminen heijastuu väistämättä myös vapaaehtoiisiin, minkä vuoksi

asia kannattaa mielestäni ottaa tässä esille. Ammatilaisen tietotaito ja koordinoitukyky sekä vapaaehtoisten tuottama jatkuvuus ja resurssit tukevat toisiaan ja oikeastaan edellyttävät toistensa olemassaoloa seurakuntatyön kontekstissa. Ammattimainen työote ja työpanos, joka ei riipu yksittäisten ihmisten vaihtuvista elämäntilanteista, antaa selkeyttä ja raamit, joiden sisällä vapaaehtoiset työntekijät pääsevät toimimaan vailla kasaantuvaa painetta, mahdollista keskinäistä kilpailua ja kiistoja siitä, kuka on päävastuussa toiminnasta.

5.5 Tutkimuskysymykset ja vastaukset

Tutkimuskysymykseni olivat seuraavat: Mikä on vapaaehtoistyön tila Rauman Vapaaseurakunnassa? Mitkä ovat suurimmat ongelmat a) vapaaehtoistyöntekijöiden b) vapaaehtoistyöstä vastaavien henkilöiden näkökulmasta?

Rauman Vapaaseurakunnassa toteutetaan tällä hetkellä erittäin monipuolista toimintaa eri-ikäisille, erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille, sekä miehille että naisille. Mahdollisuuksia palvelulla omassa seurakunnassa löytyy niin lyhytaikaisina ja satunnaisina kuin vakituisina, vastuullisina tehtävinäkin, ja omaa palvelutehtävää voi etsiä myös kiinnostuksen ja aihepiirin mukaan. Suurin osa tehtävistä ei vaadi erityisosaamista. Vapaaehtoiset ovat aktiivisia ja ryhmähenki on hyvä ja palkitseva. Hynysen (2015) esittämistä motivaatioluokista esiin nousevat erityisesti altruistinen ja solidaarinen motivaatio.

Vapaaehtoisten mielestä töiden koordinoimattomuus ja vastuukysymysten epäselvyys aiheuttavat suurimmat ongelmat. Vapaaehtoiset eivät tiedä, missä heidän toimivaltansa rajat menevät, ja kokevat epäoikeudenmukaiseksi tilanteet, jossa he saavat negatiiviseksi tulkittua palautetta, vaikka ovat vain toteuttaneet omaa tulkintaansa annetusta vastuusta. Seurakunnan palkatut työntekijät ymmärtävät ongelman, mutta hallinnolliselle työlle ei yksinkertaisesti ole aikaa ja resursseja niin paljon, kuin tarve olisi.

Viestinnässä on myös puutteita. Vapaaehtoiset kokevat, että kommunikaatio ei kulje johtoportaalta seurakunnalle esimerkiksi työvoiman tarpeesta, vapaaehtoisia ei aktiivisesti etsitä töihin kuin vasta viime tipassa, ja liian usein vastuut kaatuvat samojen henkilöiden niskaan. Palkatut työntekijät tunnistavat ongelman, mutta kokevat ristiriitaa asemansa vuoksi; vapaaehtoisten ”hätyyttely” koetaan lähes ahdisteluksi, ja ihmisille annetaan mahdollisimman paljon aikaa ja vapautta suunnitella ja informoida aikeistaan. Heitä ei haluta painostaa töihin. Myös viestinnän perille menemisessä viestijöillä on vain tiettyyn rajaan asti valtaa: Vaikka viestit lähtisivät

ajallaan ja monia kanavia pitkin, niiden vastaanottaminen ja etenkin reagointi on vastaanottajan vastuulla.

Hengellinen kutsumus on suuressa osassa vapaaehtoisten motivaatiopaletissa. Työtä koetaan tehdyn Jumalalle ja hänen kutsustaan lähimmäisille Morrisonin (2011) esiin tuoman palvelun hengessä. Omat taidot annetaan yhteisön käyttöön ja Jumalan valtakunnan eteenpäin viemiseen. Korvausta tai kiitosta seurakunnan taholta ei juuri odoteta tai kaivata; työ palkitsee itsessään ja vapaaehtoiset iloitsevat asiakkailtaan ja toisiltaan saamastaan positiivisesta palautteesta. Yllättävästi palkatut työntekijät kokivat kyvyttömyytensä palkita vapaaehtoisia konkreettisesti suurena puutteena ja ongelmana. He toivat vahvasti esiin sen, kuinka haluaisivat osoittaa kiitoksensa ja arvostuksensa vapaaehtoisten uhraamasta ajasta ja vaivasta jollain näkyvällä tavalla. Resurssit tähän eivät kuitenkaan taivu, ja surkukupaisana ongelmana on myös, että vapaaehtoisia tarvittaisiin järjestämään itselleen vaikkapa kiitosjuhla tai teemapäivä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Miten eteenpäin?

Perehdyttyäni sekä vapaaehtoisten että vapaaehtoistyöstä vastaavien työntekijöiden näkemyksiin Rauman Vapaaseurakunnan työstä, näkemykseni on, että tärkein asia olisi löytää henkilö koordinoimaan vapaaehtoistyötä. Tällä henkilöllä tulisi olla kattava näkemys vapaaehtoistyön kentästä seurakunnassa sekä halua ja osaamista koordinoida tehtäviä ja hoitaa sisäistä viestintää seurakunnan, vapaaehtoisten, työntekijöiden ja vanhimmiston välillä. Seurakunnan varat eivät anna myöten tällaisen henkilön palkkaamiselle, mutta yksi vaihtoehto olisi selvittää mahdollisia hankerahoituksia, apurahoja ja tukia, joiden avulla palkkaaminen onnistuisi. Myös vapaaehtoisen henkilön käyttäminen toki on mahdollista, mutta arvelen työkuorman kasvavan niin suureksi, että tämä ei ole realistista, etenkin kun henkilö, joka olisi näin kiinnostunut vapaaehtoistyöstä, todennäköisesti palvelisi jo yhdessä tai useammassa työmuodossa seurakunnalla. Vapaaehtoistyön koordinaattorin toiminta selkeyttäisi vapaaehtoisten tilannetta ja vapauttaisi seurakunnan työntekijöitä toimimaan oman työnkuvansa ytimessä, ihmisten kohtaamisessa ja hengellisessä työssä, edistäen heidän työssäjaksamistaan.

Tietoteknisten sovellusten käytön mahdollisuutta koordinoinnissa voisi myös selvittää. Taulukoitu tieto tehtävistä, vapaaehtoisista ja ajantasainen kalenteri voisivat auttaa vapaaehtoistoiminnan kokonaiskuvan hahmottamista ja ennakoitua. Haittapuolena tässä on, että sopivat ohjelmistot voivat olla kalliita ja käyttöönotto vaihe todennäköisesti hetkellisesti lisääisi vastuullisten työkuormaa ja hankaloittaisi tilannetta entisestään.

Pohtisin lisäksi sitä, voisiko työntekijöiden työajasta korvamerkitä tietyn tuntimäärän kuukaudessa koordinoitavien tehtävien. Tämän työn puitteissa en perehtynyt palkattujen työntekijöiden työnkuviin tai työjärjestelyihin, joten en tiedä, miten tämä on tällä hetkellä järjestetty.

Nuoret tulevaisuuden tekijöinä

Koska into vapaaehtoistoimintaan hiipuu nuorten keskuudessa (Nylund & Yeung 2005, 18), iloitsin erityisesti tarkastellessani seurakunnan nuorten merkitystä lapsi- ja varhaisnuorisotyössä. On valtavan merkityksellistä, että joka viikko monta nuorta sitoutuu auttamaan ja mahdollistamaan toimintaa nuoremmilleen. Tämä on toivoa herättävää sekä seurakunnan tulevaisuuden että vapaaehtoistyön trendien valossa. Nuorten vapaaehtoisten työ ilmentänee erityisesti solidaarisuuden motivaatiota (Hynynen 2015), koska työ tuottaa paitsi vireää nuortentoimintaa

seurakuntaan, myös vahvistaa yhteyden kokemusta. Seurakunnassa on selkeästi onnistuttu säilyttämään yhteisvastuullisuuden kulttuuri, johon on onnistuneesti integroitu modernit tiedotus- ja yhteydenpitokanavat, esimerkiksi WhatsApp ja Instagram (Siimes 2023).

Uskon, että myös sillä, että nuoret ja aikuiset toimivat yhtenä tiiminä ja nuorisotyöntekijä kohtelee nuoria täysipainoisina toimijoina (esimerkiksi säännöllisillä kokouksilla ja yhteydenpidolla), on merkitystä. Vaikka nuorten tehtävät ovat asianmukaisesti kevyitä ja soveliaita myös alaikäisille (Oikeusministeriö 2022), aikuismainen ja työelämää heijasteleva kohtelu kannustaa nuoria antamaan panoksensa, antaa heille kokemuksen merkityksellisyydestä ja pätevyydestä ja vaikuttaa näin myös individualististen motiivien ilmenemiseen toimintana (Hynynen 2015). Pohdin myös, voiko nuorten vapaaehtoisinnostus nivoutua heidän elämänsä tärkeään taitekohtaan: siirtymään lapsuudesta aikuisuuteen. Toimijuutta käsittelevässä luvussa esittelin Mäkisen (2015) kaavion, jossa hän kuvaa toimijuutta yksilöllisinä valintoina, joita määrittävät yhteiskunnan lait ja normit, elämänsä taitekohdat ja yksilön suhteet muihin ihmisiin ja ryhmiin. Nuoret ovat herkässä vaiheessa elämässään, ja uskon, että toimimalla varhaisnuorten parissa vapaaehtoistyössä he voivat kokea erityistä turvaa samaistumalla yhtä aikaa lapsiin (taakse jätettävä ikävaihe) ja aikuisiin (edessä siintävä ikävaihe) sekä toimimalla kaikkien yhteiseksi hyväksi ja saamalla tästä kiitosta.

Osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys seurakunnassa

Osallisuutta voidaan käsitellä monissa viitekehyksissä: puhutaan sosiaalisesta, yhteiskunnallisesta tai henkisestä osallisuudesta. Osallisuuden keskiössä on aina tunne kuulumisesta, kuuluksi tulemisesta ja kommunikaatiosta (Opetushallitus 2018), jotka kaikki ovat oleellinen osa seurakunnan toimintaperiaatteita, ja seurakunnan yhteydessä voidaankin puhua ainakin sosiaalisesta ja henkisestä osallisuudesta. Rauman Vapaaseurakunnassa osallisuus näkyy sekä konkreettisesti, fyysisenä osallistumisena tilaisuuksiin ja vaikkapa vapaaehtoisuutena yhteisten tehtävien hoidossa (Metsala 2023), sekä abstraktilla tasolla, jossa jokainen seurakuntalainen -ja jokainen kristitty- on osa maailmanlaajuista kristillistä kirkkoa, jonka katsotaan olevan Kristuksen olemus ylösnousemuksen jälkeisessä maailmassa (1 Kor. 12).

Mäkisen (2015) toimijuuden tasoja kuvaavassa kuviossa esitettiin yksilön valinnat ympäröivää yhteiskuntaa ja ihmissuhteita läpäisevänä toimintana. Tämän perusteella totesin, että vaikka ihmisen olosuhteet ovatkin suurelta osin hänestä riippumattomia, on jokaisen oma ratkaisu, pyrkiikö omaa toimijuuttaan edistämään niiltä osin kuin se on mahdollista, vai jättäytykö

passiiviseksi sivusta seuraajaksi. Haastattelemanani vapaaehtoiset eivät tuoneet ilmi, että heidän aktiivisuutensa merkittävästi riippuisi muista elämän olosuhteista. Työ koettiin palkitsevaksi ja mielekkääksi sekä yhteisö tukea antavaksi. Tästä voisi varovaisesti päätellä, että ainakin tässä joukossa vapaaehtoisina toimi henkilöitä, jotka kokivat toimijuutensa edistämisen omaa hyvinvointiaan lisäävänä seikkana.

Vapaaseurakunta on usein merkittävä yhteisö siihen kuuluvalle. Herätyskristillisissä seurakunnissakin toki esiintyy ”tapauskovaisuutta”, joka usein liitetään suomen evankelisluterilaiseen kirkkoon kasvatettujen jäsenten ilmiöksi, jossa omakohtaista uskoa ja osallistumista tärkeämpää on perinteikkyyys, perheen paine tai vaikkapa se, ettei vain tule koskaan käytännössä eronneeksi seurakunnasta. ”Tapauskovaisuus” on esimerkki symbolisesta yhteydestä, jossa yhteisöllä ei välttämättä ole konkreettista yhteistä toimintaa, mutta kuuluminen siihen on silti tärkeää ja merkityksellistä yksilön identiteetille. Omakohtaisessa uskonkokemuksessa ja aktiivisessa osallistumisessa paikallisseurakunnan toimintaan taas yhdistyvät molemmat yhteisöllisyyden ulottuvuudet. Kuuluminen herätyskristilliseen seurakuntaan on tietoinen valinta ja liittyy kokemukseen osallisuudesta yhteisössä, minkä todistaa se, että seurakunta ylipäänsä toimii -työntekijöidenkin ryhmähaastattelussa tuli selkeästi ja monta kertaa esiin resurssien vähyys ja kuinka paljon niillä silti saadaan aikaan, koska ihmiset ovat aktiivisia. Ihmiset taas ovat aktiivisia, koska yhteisö on heille tärkeä. Seurakunnan pastori (Metsala 2023) toi tämän myös osuvasti esille:

---vapaaehtoiset, jotka antavat aikaa ja työpanostaan, ovat samanaikaisesti myös niitä, jotka lahjoittavat auliisti kolehdin, tilisiirtojen ja MobilePayn kautta omista varoistaan. Missä muualla on näin, että tullaan tekemään työt ja vielä maksetaan siitä, että saadaan olla mukana...?

Monet vapaaseurakunnassa säännöllisesti käyvät ja jopa vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat henkilöt kuuluvat virallisesti johonkin toiseen seurakuntaan. Kuitenkin he selkeästi kokevat yhteyttä vapaaseurakuntaan ja panostavat sen toiminnan edistämiseen mahdollisesti enemmän, kuin virallisen kotiseurakuntansa toimintaan. Tässä tapauksessa henkinen side ja kokemus yhteydestä on olemassa molempiin yhteisöihin, eikä yksilö koe tästä ristiriitaa. (Metsala 2022.)

Vastuu vai velvollisuus?

Yksi vapaaehtoistyön kiinnostavimpia aspekteja on yksilöiden motivaatio tehdä palkatonta työtä. Yhteisön saamat edut ovat kiistattomat, mutta mikä palkitsee työn tekijää? Työssäni vapaaehtoiset kokivat kutsumuksensa palvella lähimmäistään positiivisena kokemuksena, mutta

kristillisessä kontekstissa on mielestäni kiinnostavaa ja tarpeellista pohtia myös mahdollisen velvoitteen kokemusta. M. Ahokas, S. Passini ja A-M. Pirttilä-Backman ovat pohtineet esseessään *Muuttuuko vai eriytyykö käsitys vastuusta?* (2005) vastuun ja velvollisuuden moraalista perustaa. Kirjoittajat toteavat vastuun kokemisen vaihtelevan eri yksilöiden välillä ja eri tilanteissa, mutta yhteisvastuullisuus on usein osana yksilön kokemaa velvoitusta (mt. 124). Kuten aiemmin työssäni totesin, kristilliseen maailmankatsomukseen on aina kuulunut erottamattomana osana palvelutyö ja lähimmäisen hyväksi pyyteettömästi toimiminen. Voiko tämä kuitenkin tuottaa kirjoittamattoman säännön, jonka perusteella kristillisessä seurakunnassa toimiminen ”velvoittaa” tekemään yhteisön hyväksi palkatonta työtä? Ahokas, Passini ja Pirttilä-Backman (mt. 126) kirjoittavat:

Kaikkein individualistisimpien kansakuntien johtajilla on tapana vedota julkisesti yksilön eli yksityisen kansalaisen vastuuseen koko kansakunnasta. 1960-luvun demokraatin, presidentti John F. Kennedyn Yhdysvaltojen nuorisolle kohdistama tunnettu lause ”Älä kysy, mitä maasi voi tehdä sinun hyväksesi, vaan mitä sinä voit tehdä maasi hyväksi”, kiteyttää saman ajatuksen kuin republikaani George W. Bush kampanjoissaan yli neljäkymmentä vuotta myöhemmin ”vastuullisuuden kulttuurin” teemalla...

Kennedyn lausahduksen ydin, yksilön velvollisuus yhteisöään kohtaan, toistuu kokemukseni mukaan melko usein herätyskristillisten seurakuntien retoriikassa, kun jäseniä yritetään motiivoida palvelemaan eri tehtävissä. Yhteisö, jota kohtaan velvollisuuden tuntoa koetetaan herättää, on sekä kyseessä oleva paikallisseurakunta että suuremmissa mittakaavassa koko kristittyjen maailmanlaajuinen kirkko, jota johtaa itse kaikkivaltias Jumala. Onko kristityllä tässä mielessä varaa valita? Joutuuko yksilö tekemään valinnan uhrautumisen ja äärimmäisen koskettavan syyllisyyden tunnon välillä? Tämä on toki kysymys, joka liikkuu erittäin syvällä jokaisen ihmisen henkilökohtaisen uskon alueella, eikä välttämättä edes tule tietoisesti pohdituksi, saati että siitä voisi tehdä edes alkeellisia johtopäätöksiä ilman kattavaa psykologista tutkimusta. Lisäksi voi toki punnita, onko usko vastaamisesta Jumalalle painavampi velvoite uskovan henkilön mielessä, kuin henkilökohtaisesti koettu vastuu ympäristöstä tai kanssaihmisistä uskonnotoman mutta erittäin eettisen ja moraalintuntoisen ihmisen ajatuksissa. Mitään keinoa mitata tätä ei tietenkään ole, sillä jokaisen kokemus on aina subjektiivinen. Mielestäni asia on kuitenkin kiinnostava ja ansaitsee tulla sanoitetuksi erityisesti kristillisessä kontekstissa, koska oletus palveluun ja ahkeruuteen on niin vahva.

6.1 Oma arvio

Etsin opinnäytetyöni aihetta pitkään, sillä halusin tehdä työn, joka paitsi motivoi itseäni, myös aidosti hyödyttää jotakin itselleni tärkeää tahoa. Olen tyytyväinen, että päädyin tähän aiheeseen. Aihepiiri oli mielenkiintoinen, teoriatietoa oli helposti saatavilla ja yhteistyö tilaajan edustajien kanssa sujui ongelmitta.

Pohdin etukäteen työn onnistumisen edellytyksiä, koska olen itse hyvin aktiivisesti mukana Rauman Vapaaseurakunnan toiminnassa. Teen lapsi-, varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä ja jumalanpalveluksissa toimin joskus tulkkina tai juontajana. Tunnen suuren osan seurakuntalaisista, minkä lisäksi useat vapaaehtoisista sekä kaikki työntekijät ovat myös ystäviäni. Luotin kuitenkin kykyyni tarkastella toimintaa objektiivisesti ja kriittisesti. Mielestäni onnistuin tässä, ja koin että myös haastattelemani henkilöt kertoivat ajatuksiaan avoimesti ja kaunistelematta.

Olisin toivonut voivani tuottaa tilaajalle jonkin vielä konkreettisemmän tuotoksen kuin arvion tilanteesta ja jatkokehitysehdotuksia. Työ olisi kuitenkin ollut aivan liian laaja ja hallitsematon yhden henkilön tehtäväksi. Tämän lisäksi, jos nyt tekisin työni uudelleen, pyytäisin haastattelukierrokselle nuorten edustajan (staffilaisen) saadakseni heidänkin näkökulmansa esiin. Heräsin nuorten tärkeään työhön oikeastaan vasta tuloksia purkaessani ja analysoidessani.

Jatkotutkimukselle löytyisi lukuisia luontevia ja kiinnostavia kohteita. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi tutkia vapaaehtoisten motivaatiota tai yhteisön dynamiikkaa, tai kehittää sisäistä ja ulkoista viestintää tai vapaaehtoistyön organisoinnin konkreettisia työkaluja. Huomasin myös, että ulkomaalaistaustaisia henkilöitä ei juuri toimi säännöllisissä vapaaehtoistehtävissä, vaikka heitä kirkolla käy -miten heitä saisi osallistettua toimintaan?

6.2 Tilaajan palaute

Tilaaja arvioi aihevalinnan olevan relevantti ja ajankohtainen erityisesti seurakunnan toiminnallisia rakenteita ja niiden nykytilaa silmällä pitäen, etenkin koska vapaiden suuntien seurakuntien toiminta on aina mitä suuremmassa määrin vapaaehtoisten toimijoiden aktiivisuuden ja motivoituneisuuden varassa. Tilaajan edustajan mukaan epäonnistumiset seurakunnan toiminnan kehittämisessä liittyvät tavallisesti juuri vapaaehtoistyön organisoinnin ja koordinoinnin puutteisiin; hyvä ja toimiva seurakuntayhteisö on sellainen, jossa vapaaehtoistyöntekijät tietävät vastuunsa ja ovat kantamassa sitä innokkaasti, ilman epäonnistumisen pelkoa ja kohtuuttomia odotuksia.

Tilaaaja kokee opinnäytetyön prosessin sujuneen hyvin ja opinnäytetyön tekijän toiminnan olleen kaikin tavoin ammattimaista ja rakentavaa. Opinnäytetyön tekijä on edustajan mukaan saanut hyvää palautetta koko yhteisöltä ja hänen vaikutuksensa havaittu kaikin tavoin positiiviseksi. Tilaaaja luottaa tutkimustyön eettisyyteen ja siihen, että tekijä on pyrkinyt aidosti saamaan esille kaiken oleellisen tiedon seurakunnan vapaaehtoistyön nykyhetken tilasta.

Tilaaajan mukaan seurakunnalla on mahdollista hyödyntää tutkimustyötä vapaaehtoisten keskinäisen ryhmädynamiikan ohjaamista silmällä pitäen ja on erittäin positiivista, että tutkimus on nostanut esille erilaisia tunteita, odotuksia ja näkökulmia, joita vapaaehtoiset kokevat. Yhtä hyvä on se, että on kartoitettu myös palkattujen työntekijöiden näkemyksiä, mikä myös auttaa seurakunnan vapaaehtoistyön järjestämisessä ja yleisestikin ihmissuhdetoiminnassa. Yksi keskeisistä havainnoista, joita tilaaaja haluaa hyödyntää, on toteamus, että seurakunta tarvitsee vapaaehtoistyön koordinaattoria. Sopivaa henkilöä voidaan alkaa etsiä myös vapaaehtoisten joukosta. Tutkimustyö vahvistaa yleisesti sitä seikkaa, että vapaaehtoistyötä pitää ohjata vielä paremmin kuin palkattua työtä, koska siinä ainoana motivaattorina onkin työ itse ja sen tekemisen mielekkyys.

Tilaaaja toteaa opinnäytetyöstä olleen aidosti hyötyä ja ilmaisee kiitoksensa myös Humanistiselle ammattikorkeakoululle yhteistyöstä.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja yleistettävyys

Tässä työssä yritin tutkimuseettisistä kysymyksistä keskittyä erityisesti objektiivisuuteen ja tutkittavien anonymiteettiin. Nämä olivat haasteellisia seikkoja; objektiivisuus, koska olen itse osa tutkittavaa yhteisöä, ja anonymiteetti, koska yhteisö on pieni ja tunnistettavuuden vaara suuri. Vaikka haastattelut eivät sisältäneekään yleisesti arkaluontoisena pidettävää tietoa, halusin olla varovainen, sillä en voi ulkopuolisena tietää, mikä asia jollekin toiselle on arkaluontoinen. Luvattuani anonymiteetin halusin myös pitää siitä kiinni.

Mielestäni onnistuin pitämään neutraalin näkökulman asioihin ja valitsemaan ensimmäiseen haastatteluun edustavan otoksen vapaaehtoisia eri ikäryhmistä, palvelutehtävistä ja sukupuolista. Muutoin en oikeastaan pidä seurakunnan vapaaehtoistyötoimintaa erityisen hyvänä tai huonona, se vain on ja toimii -näiltä osin en kokenut tarvetta silotella tai dramatisoida tilannetta. Huomaatan vielä, etten ole kasvanut tässä seurakunnassa, vaan ollut mukana noin viisi vuotta: se on vähän, kun ottaa huomioon, että toiset ovat olleet mukana vuosikymmeniä. Minulla ei ole

seurakuntaan ”napanuoraa”, ja koen pystyväni tarkastelemaan tilannetta myös ulkopuolisen silmin. Toisaalta en pidä itseäni enää uutenakaan tulokkaana, vaan olen ehtinyt tutustua toimintakulttuuriin monipuolisesti ja pintaa syvemmillä.

Kuten työssäni olen todennut, vapaaehtoistyöllä on Rauman Vapaaseurakunnassa valtava merkitys. Vaikka toiminnasta ja sen sisällöistä ovat vastuussa palkatut ammattilaiset, heidän resurssinsa eivät riittäisi kaikkeen käytännön työhön eivätkä työmuodot näin ollen pyörisi ilman vapaaehtoisten panosta. Jos toimintaa ei johdeta riittävästi, vastuukysymykset ovat epäselviä ja kommunikaatio heikkoa, jolloin syntyy johdannossa mainitsemani ”villi länsi”. Tästä syystä työni on tilaajalle merkityksellinen. Olen saanut seurakuntalaisilta paljon positiivista palautetta jo kertoessani tutkimukseni aiheen.

Olen opinnäytetyössäni todennut, että vapaaehtoistyö on merkittävässä osassa yhteiskunnan toimintoja. Sekä yhteisö että yksilöt hyötyvät merkittävästi vapaaehtoistyön tekemisestä ja tuloksista. Vapaaehtoistyö lisää osallisuuden kokemusta ja vähentää syrjäytymisriskiä. Suomessa on hieno vapaaehtoistoiminnan historia ja kulttuuri, mutta tulevaisuuden näkymät ovat hieman huolestuttavat, koska etenkin nuorten kiinnostus vapaaehtoistyöhön laskee. Yhteisöpedagogin ammattitaito antaa edellytyksiä vaikuttaa sekä paikallisella että kansallisella tasolla vapaaehtoisuuskulttuurin elvyttämiseen, minkä vuoksi kansalaistoimintaa koskevat opinnäytetyöt ovat tärkeitä ja ajankohtaisia. Vaikka tämä työ koskee spesifisti yhtä pientä seurakuntaa, etenkin muut samankaltaisissa seurakunnissa toimivat henkilöt voivat saada tästä ajatuksia ja ideoita. Vapaaehtoistyöstä vastaavien työntekijöiden ja vapaaehtoisten suhde sekä ongelmat ja niiden tunnistaminen ovat yleistettävissä myös muihin pieniin organisaatioihin.

LÄHTEET

- Ahokas, Marja & Passini, Stefano & Pirttilä, Anna-Maija 2005. Muuttuuko vai eriytyykö käsitys vastuusta? Teoksessa Arvot, moraalit ja yhteiskunta (toim. Anna-Maija Pirttilä-Backman, Marja Ahokas, Liisa Myyry ja Susanna Lähteenoja). Helsinki: Gaudeamus.
- Anttila, Pirkko 1998. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix. Viitattu 5.1.2023. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.1.4.5%20Ryh%C3%A4haastattelu>
- Eteläpelto Anneli 2012. Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan? Diaesitys. Jyväskylän yliopisto. Julkaistu 12.3.2012. Viitattu 3.2.2023. <https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisluentodiat/etelapelto>
- Gothóni, Raili & Hyväri, Susanna & Kolkka, Marjo & Vuokila-Oikonen, Päivi 2016. Inklusio ja yhteisöllisyys yhteisen hyvän toteutumisenä. Artikkeliteoksessa Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2 (toim. Raili Gothóni & Susanna Hyväri & Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikonen) Diakonia-ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. Viitattu 18.1.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117560/Ty%C3%b6el%C3%A4m%C3%A4_7_9789524932752.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Harju, Aaro 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistyön innoittajana. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus (toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung). Tampere: Vastapaino.
- Harju, Ulla-Maija 2006. Vapaaehtoisuus kirkossa. Teoksessa Enemmän kuin työmuoto. Vapaaehtoistoiminta kirkossa. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006.
- Hynynen, Eero-Tapani 2015. Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä. Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Julkaistu toukokuussa 2015. Viitattu 30.1.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97781/GRADU-1437141095.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juntunen, Anna 2020. Nuoret ja elävä toimijuuden tunto elämänsä käännepöydissä. Artikkeliteoksessa Janus vol 28 nro 1. Julkaistu 19.3.2020. Viitattu 27.1.2023. <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/70093-Artikkelin%20teksti-146483-1-10-20200310.pdf>
- Järvinen, Pertti & Järvinen, Annikki 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpaja.
- Kauppila, Päivi Annika & Silvonen, Jussi & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2015. Johdanto. Teoksessa Toimijuus, ohjaus ja elämänsä kulkeminen (toim. Päivi Annika Kauppila & Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho). Itä-Suomen yliopisto. Joensuu.
- Keller, Timothy ja Leary Alsdorf, Katherine 2012. Hyvää työtä. Jumalan työtovereina. Suom. Marja Hemmer. Ulf Töregård Agency AB.

- Koskenvesa, Esko 2001. Pelaajakokemuksia valmentajille. Teologian opiskelijat ja vapaaehtoistoiminta. Teoksessa Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena (toim. Antti Eskola & Leena Kurki). Tampere: Vastapaino.
- Koskiaho, Briitta 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena (toim. Antti Eskola & Leena Kurki). Tampere: Vastapaino.
- Krogstrup, Hanne Kathrine 2004. Asiakaslähtöinen arviointi. Bikva-malli. Helsinki: Stakes.
- Lindfors, Pirjo 2007. Tutkimuksia, kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista. Psykoterapia-lehti. Verkkoartikkeli. Viitattu 18.1.2023. <https://www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/lindfors107.htm>
- Metsala, Mehis 2023. Kommentteja työstäsi. Email annalydecken@gmail.com 26.1.2023.
- Morrison, Michael 2011. Ministry Means Service. Verkkoartikkeli. Päivitetty 24.1.2019. Viitattu 18.1.2023. <https://learn.gcs.edu/mod/page/view.php?id=4252>
- Mäkinen, Sanna 2015: Näköaloja toimijuuteen nuoruuden siirtymissä ja suunnanotoissa. Artikkeliteoksessa Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne (toim. Päivi Annika Kauppila & Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho). Itä-Suomen yliopisto. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.2.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nummela, Irene 2023. Vapaaehtoistoimintaa säätelevät lait ja normit. Verkkoartikkeli. Suomen evankelisluterilainen kirkko. Viitattu 12.1.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoimintaa-saatelevat-lait-ja-normit>
- Oikeusministeriö 1989. Yhdistyslaki. 26.5.1989/503. Viitattu 30.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdistyslaki>
- Oikeusministeriö 1998. Opetusministeriön päätös Suomen Vapaakirkko -nimisen uskonnollisen yhdyskunnan uuden yhdyskuntajärjestyksen rekisteriin merkitsemisestä. Päätös 182/1998. 32§ Seurakunnan varainhankinta. Julkaistu 10.3.1998. Viitattu 30.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980182#Pidm45053757227264>
- Oikeusministeriö 2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu 30.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6suojelulaki>
- Oikeusministeriö 2018. Tietosuojalaki. 5.12.2018/1050. Viitattu 30.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tietosuojalaki>

Opetushallitus & Kataja, Elina 2018. Osallisuus käsitteenä ja kasvatustilofosofiana. Videoluento. Julkaistu 22.2.2018. Viitattu 18.1.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=ApL12EwEdnw>

Oikeusministeriö 2022. Näin järjestät vapaaehtoistyötä. Suomi.fi. Julkaistu 27.10.2022. Viitattu 30.1.2023. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistyö/nain-jarjestat-vapaaehtoistyota>

Raamattu. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön otama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.

Rauman Vapaaseurakunta 2023. Rauman Vapaaseurakunta. Viitattu 19.1.2023. <https://raumanvapis.fi/>

Siimes, Joni 2023. WhatsApp-viestit. 7.2.2023 17.09, 17.10.

Sipola, Merja 2019. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen suomalaisessa yhteiskunnassa. Maisterin tutkielma. Helsingin yliopisto. Viitattu 12.1.2023. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303743/Sipola_Merja_maisterintutkielma_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Suomen Vapaakirkko 2023. Miten järjestäytynyt. Viitattu 19.1.2023. <https://www.svk.fi/miten-jarjestaytynyt/>

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

ViaDia Ry 2023. ViaDia-liike. Verkkosivusto. Viitattu 7.2.2023. <https://viadia.fi/viadia-liike/>

HAASTATTELUT

Metsala, Mehis 2022. Pastori. Rauma, 23.9.2022. Haastattelija: Anna Lydecken.

LIITTEET

Liite 1: Vapaaehtoisten ryhmähaastattelun runko

Aika: Tiistai 1.11.2022 klo 18

Paikka: Rauman Vapaaseurakunta, kahvio

Osallistujat: 6

- Esittely (oma), tilaisuuden tarkoitus ja rakenne
 - o yhteisöpedagogiopinnot HUMAKissa
 - o ryhmähaastattelu: vapaamuotoista keskustelua, johdattelevia tai tarkentavia kysymyksiä
 - o aikaa varattu tunti
 - o muotoseikat: kaavakkeet, suostumus, anonymiteetti, nauhoitus

- Osallistujien esittelykierros:
 - o kuka olet (etunimi)
 - o kauanko olet käynyt seurakunnassa
 - o kauanko olet toiminut vapaaehtoisena
 - o mitä tehtäviä olet hoitanut/hoidat

Kysymykset vapaaehtoisille

- Onko seurakunnan työhön helppoa tulla mukaan? Miksi/miksi ei? Miten aloituskynnystä voitaisiin madaltaa?
- Saavatko seurakuntalaiset tarpeeksi tietoa mahdollisuuksista osallistua tai tehtävistä, joihin kaivataan tekijää? Mitkä viestintäkanavat ovat tehokkaimpia ja miksi?
- Onko tarjolla satunnaisia tai hetkellisiä palvelutehtäviä, toimisivatko ns. sisäänheittona säännöllisempään toimintaan?
- Onko seurakunnan vapaaehtoistoiminnan yleistila (asenteet, yhteishenki, kommunikatio, työkuorman jakaminen) mielestäsi terveellä pohjalla?
- Koetko itsesi arvostetuksi vapaaehtoistyöntekijänä? Miten tämä ilmenee tai miten voisit sen ilmenevän?

Liite 2: Seurakunnan työntekijöiden ryhmähaastattelun runko

Aika: 13.12.2022 klo 12.30

Paikka: Rauman vapaaseurakunta

Osallistujat: 3

- Esittely, tilaisuuden tarkoitus
 - o yhteisöpedagogiopinnot HUMAKissa
 - o ryhmähaastattelu: vapaamuotoista keskustelua, johdattelevia tai tarkentavia kysymyksiä
 - o aikaa varattu tunti
 - o muotoseikat: kaavakkeet, suostumus, anonymiteetti, nauhoitus

Kysymykset, joita esitettiin vapaaehtoisille (ryhmähaastattelu 1):

- Onko seurakunnan työhön helppoa tulla mukaan?
- Saavatko seurakuntalaiset tarpeeksi tietoa mahdollisuuksista osallistua tai tehtävistä, joihin kaivataan tekijää? Mitkä viestintäkanavat ovat tehokkaimpia ja miksi?
- Onko tarjolla satunnaisia tai hetkellisiä palvelutehtäviä, toimisivatko ns. sisäänheittona säännöllisempään toimintaan?
- Onko seurakunnan vapaaehtoistoiminnan yleistila (asenteet, yhteishenki, kommunikaatio, työkuorman jakaminen) mielestäsi terveellä pohjalla?
- Koetko itsesi arvostetuksi vapaaehtoistyöntekijänä? Miten tämä ilmenee tai miten voisit sen ilmenevän?

Vapaaehtoisten vastaukset

Mukaan vapaaehtoistoimintaan tuleminen:

I OMA ALOITE 8 mainintaa
 II ALOITE ULKOPUOLELTA 5
 III "AJAUTUMINEN" 2

Onko helppoa tulla mukaan toimintaan:

I ON HELPPOA TULLA 3 mainintaa
 II EI OLE HELPPOA TULLA 5
 III OMAA ALOITETTA/ROHKEUTTA TARVITAAN 3
 IV VAIK(E)UTTAVIA TEKIJÖITÄ 4 (aika jännittävää, ennakkoajatukset, aikaa kun sä tutustut, ajattelin että no voi vitsi noi on jotain tommoisia vähän paremman luokan uskovia ja, jotka on niinku päässyt tähän suureen tehtävään)

Viestintätavat ja -kanavat:

- I JUMALANPALVELUKSEN YHTEYDESSÄ 2 mainintaa
- II SRK:N INFO-WA
- III PIENRYHMÄN OMA WA 2
- IV POSTILAATIKKO KAHVILASSA
- V VIESTINTÄ VAIKEAA / TEHOTONTA / ONGELMA 5

Motivaatio ja arvostus:

- I NEGATIIVINEN KOKEMUS 2 mainintaa
 - OTETAAN ITSESTÄÄNSELVYYTENÄ
 - PUUTTEELLISESTA OHJEISTUKSESTA JOHTUVA NEGATIIVINEN PALAUTE
- II POSITIIVINEN KOKEMUS 11
 - ARVOSTUS MIELEKKYYDESTÄ 1
 - KIITETTY TYÖSTÄ 2
 - PALAUTE ASIAKKAILTA / KOHDERYHMÄLTÄ 3
 - ARVOSTUS RYHMÄLTÄ (MUUT VE:T) 3

Muuta / parannettavaa:

- I TILAT JA TAVARAT 3 mainintaa
- II ”EI KENENKÄÄN VASTUULLA” / EPÄVARMUUS VASTUUSTA 15
- III VAPAAEHTOISTYÖN KOORDINOINTI
- IV VAPAAEHTOISTYÖ VS. PALKKATYÖ

Kysymykset työntekijöille

- Ajatuksia vapaaehtoisten haastattelusta? Olivatko heidän esiin nostamansa asiat odotettuja vai yllättäviä?
- Onko teidän mielestänne vapaaehtoisia helppo saada mukaan toimintaan?
- Onko vapaaehtoistöiden koordinointi kuormittavaa? Mitkä asiat ovat helpottavia/vaikeuttavia?
- Ovatko ”ei kenenkään vastuulla” asiat epäselviä myös työntekijöille?
- Mitkä konkreettiset tekijät voisivat helpottaa vapaaehtoistöiden/-työntekijöiden koordinoimista ja ohjausta? (korvamerkitty työaika, sähköiset apuvälineet, nimetty työntekijä, koulutus jne.)
- Onko sinun työntekijänä helppo pyytää apua, jos koet liikaa kuormitusta vastuunkantajana?