



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Miten työntekijä voi edistää yhteisölähtöistä  
toimintaa Suomen Punaisessa Ristissä?**

*Lotta Ypyä*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 11 / 2014

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Lotta Ypyä	<b>Sivumäärä</b> 50 ja 2 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Miten työntekijä voi edistää yhteisölähtöistä toimintaa Suomen Punaisessa Ristissä?	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Hanna Laitinen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Suomen Punainen Risti, Ulla Rantanen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Suomen Punainen Risti. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia keinoja Suomen Punaisen Ristin piirin työntekijällä on tällä hetkellä edistää yhteisölähtöistä toimintaa ja tukea vapaaehtoisia toiminnan toteutuksessa sekä millaisia haasteita työn tekemiseen liittyy. Opinnäytetyössä käsitellään myös Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston roolia piirien toimimisen mahdollistajana sekä kansainvälisen toiminnan kokemusten hyödynnettävyyttä kotimaantoiminnassa.</p> <p>Yhteisölähtöisessä toiminnassa Punaisen Ristin osasto lähestyy omaa aluettaan siitä näkökulmasta, mitä alueen ihmiset haluavat ja tarvitsevat. Osasto pyrkii yhdessä alueella asuvien ihmisten kanssa selvittämään millaisia haasteita alueella on, millaista toimintaa siellä kaivattaisiin ja kuinka alueella asuvien ihmisten toiveisiin voitaisiin vastata. Alueen tila kartoitetaan yhteisöllisin menetelmin yhteistyössä kunnan, muiden järjestöjen sekä alueella asuvien ihmisten kanssa. Toimintatapa on tällä hetkellä ollut käytössä ainoastaan muutamissa Punaisen Ristin piireissä. Piirit toteuttavat toimintaa jokainen hieman omalla tavallaan, eikä järjestöllä ole valtakunnallista linjaa kuinka toimintaa tulisi toteuttaa.</p> <p>Aineisto on kerätty erilaisia menetelmiä hyödyntäen. Haastattelin viittä (5) kansainvälisessä toiminnassa työskentelevää teemahaastattelun keinoin, järjestin ryhmäkeskustelun neljälle (4) kotimaantoiminnassa työskentelevälle ja lähestyin kuutta (6) vapaaehtoista sähköpostihaastattelun avulla. Valitettavasti ainoastaan kaksi vapaaehtoista (2) vastasi haastattelupyyntöön. Lisäksi tässä opinnäytetyössä on koostettu jo olemassa olevien materiaalien pohjalta kuvaus työntekijän keskeisistä tehtävistä yhteisölähtöisessä toiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyössä tulee esiin työntekijän keskeisimmät keinot edistää toimintaa, haasteet, jotka toimintaa suunnitellessa tulee tiedostaa, kentän toiveet keskustoimiston roolista ja kansainvälisestä kokemuksesta hyödynnetyjä kehittämisideoita. Työ tuottaa tilaajalle sekä koko ammattialalle tietoa toimivasta toimintatavasta, jolla voidaan edistää erilaisten yhteisöjen aktiivista osallistumista ja hyvinvointia. Toiminta-ajatus on toimijakeskeinen, joka sitouttaa ja motivoi vapaaehtoisia pysymään mukana toiminnassa.</p>	
<b>Asiasanat</b> kolmas sektori, sosiokulttuurinen innostaminen, vapaaehtoistyö, yhdyskuntatyö, yhteisöllisyys, yhteisöt	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Name of the Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Lotta Ypyä	<b>Number of Pages</b> 50 and 2 attachments
<b>Title</b> How the worker of Finnish Red Cross can promote community-based actions?	
<b>Supervisor(s)</b> Hanna Laitinen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Finnish Red Cross, Ulla Rantanen	
<p><b>Abstract</b></p> <p>Subscriber of this thesis is Finnish Red Cross. The aim of this thesis is to find out what kind of ways the district worker of Finnish Red Cross has to advance community based actions and support the volunteers to put them into practice. In this thesis it is also discussed what kind of challenges the district worker has to overcome, how the headquarters should support them and what they could learn from the international actions of Red Cross.</p> <p>In community based actions the Red Cross branch approaches its own region from territorial point of view concentrating on what local people require and need. The main questions concern the territorial challenges, actions required and possible solutions for the aforementioned circumstances. The condition of the territory is outlined by community based processes in cooperation with the municipality, other organizations as well as with the locals. Only a few Finnish Red Cross departments has carried out this course of action. Since there is no nationwide policy of how to carry out actions, districts carry actions out in various ways.</p> <p>The data for the thesis has been collected with variety of qualitative research methods. I interviewed five (5) international workers of Finnish Red Cross, organized a group discussion for four (4) workers from Finnish actions and approached six (6) volunteers by using e-mail interviews. Unfortunately, only two (2) of the volunteers responded. In addition, there is an illustration of the main tasks of the district worker, which I have created by using former materials of community based actions in Finnish Red Cross.</p> <p>In this thesis it is presented the key ways for the district worker to advance actions, challenges, which the district worker might have to conquer, districts expectations of the role of the headquarters and positive experiences from the international work that could be adjusted to Finnish circumstances. This research produces information, not only for the subscriber, but also for the entire field, about functional procedure that assists participation and well-being of communities. Community based actions are created by the community itself, which engages and motivates volunteers to keep operating.</p>	
<b>Keywords</b> communities, community work, social relation, sociocultural animation, third sector, voluntary work	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tarve, tavoite ja ajankohtaisuus	6
1.2 Punainen Risti toimintaympäristönä	8
2 YHTEISÖTYÖ	9
2.1 Kunnallinen yhteisötyö eilen ja tänään	11
2.2 Kolmas sektori rakentamassa parempia yhteisöjä	14
2.3 Punainen Risti yhteisölähtöisen toiminnan toteuttajana	17
3 TYÖNTEKIJÄ VAPAAEHTOISTOIMINNAN MAHDOLLISTAJANA	19
3.1 Työmenetelminä fasilitointi ja sosiokulttuurinen innostaminen	20
3.2 Motivoimalla kohti päämäärää	22
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
4.1 Yhteisölähtöisyyteen liittyvän aineiston analysointi	26
4.2 Teemahaastattelut kansainvälisen toiminnan työntekijöille	27
4.3 Ryhmäkeskustelu kotimaantoiminnan työntekijöille	28
4.4 Sähköpostihaastattelut vapaaehtoisille	30
5 TUTKIMUSTULOKSET	31
5.1 Työntekijän tehtävät yhteisöprosessin aikana	32
5.2 Keinoja osastojen innostamiseen ja aktivointiin	36
5.2 Yhteisölähtöisen toiminnan haasteet	40
5.3 Keskustoimisto toiminnan mahdollistajana	42
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULEVAISUUS	43
6.1 Yhteisölähtöisen työotteen onnistumisen avaimet	45
6.2 Yhteisölähtöinen työote järjestöjen mahdollisuutena	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	56
LIITE 1: Haastattelupyyntö vapaaehtoisille	56
LIITE 2: Kutsu ryhmäkeskusteluun	57

## 1 JOHDANTO

Olla osa jotakin. Kolme sanaa, jotka muodostavat yhdessä tunteita herättävän ajatuksen. Perustarve, johon jokainen ihminen pyrkii (Mäkelä 2002, 13). Ei ole ihmistä, joka ei olisi osa jotakin: osa perhettä, työyhteisöä, joukkuetta tai viime kädessä osa yhteiskuntaa. Yhteisöllisyyden muodot ovat muuttuneet, ja uskallan väittää yhteisöllisyyden tunteen jopa vähentyneen vuosien saatossa. Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus luovat kuitenkin turvaa (Harju 2012, 130). Jos se ei enää itsestään muodostu, tulee sitä tietoisesti luoda.

Yhteisöllisyyden kehittäminen on vaikeaa. Miten voidaan ammatillisesti kehittää asiaa, joka on tunne? Tunne siitä, että me olemme yhtä, yhdessä. Teema on kiinnostava, minkä vuoksi tartuin siihen kevättälvella 2014 kehittämishankkeen puitteissa. Halusin selvittää, miten Suomen Punaisen Ristin osastot ovat lähteneet kehittämään alueensa yhteisöllisyyttä. Muutamat Suomen Punaisen Ristin piirit ovat lähestyneet vapaaehtoistoiminnan kehittämistä siitä näkökulmasta, mitä alueella kaivataan ja tarvitaan. Mikä nähdään alueen suurimpana haasteena, ketkä tarvitsevat eniten apua? Osastojen vapaaehtoiset ja heitä tukeneet työntekijät unohtivat hetkeksi tutut toimintatapansa ja lähtivät etsimään muutostarpeita. Näin syntyi sekä uusia toimintatapoja että vanhojen toimintatapojen vahvistumista, yhdessä tekemisen iloa ja turvallisuuden tunnetta. Kaikkea sitä, mitä yhteisöllisyys voi olla. Osaan muutostarpeista vastasi Suomen Punainen Risti toimintatavoillaan: ystävätoiminnalla, valmiustoiminnalla, ensiapukoulutuksella – mitä ikinä alueella kaivattiin. Osaan tarpeista taas vastasi kunta ja osaan toiset järjestöt tavoilla, joissa he olivat erityisosaajia.

Kehittämishankkeeni lopputuotoksena syntyi opas, joka sisältää inspiroivia kokemuksia ja käytäntöjä eri puolilta Suomea. Tavoitteena on näin tukea ja kannustaa myös muita osastoja lähestymään alueensa asukkaita näiden tarvelähtökohdista käsin. Tämä ei kuitenkaan ole yksinkertaista, eikä aina helppoa vapaaehtoisvoimin toteuttaa. Sen vuoksi oli tärkeää pureutua vielä tarkemmin siihen, miten järjestön työntekijä voisi tukea vapaaehtoisia tässä tehtävässä. Opinnäytetyöni tavoite ja tarve oli syntynyt.

## 1.1 Tarve, tavoite ja ajankohtaisuus

Tavoitteenani on tässä opinnäytetyössä tutkia ja selvittää, millaisia keinoja Suomen Punaisen Ristin piirin työntekijällä on edistää määrätyn yhteisön tai alueen yhteisöllisyyden kehittämistä ja millaisia välineitä työntekijällä on tukea vapaaehtoisia toiminnan toteutuksessa. Kehittämishankkeen aikana tehdyn mallinnuksen ja haastatteluiden aikana nousivat esiin alueittain vaihtelevat työtavat sekä työntekijän keskeinen rooli lähestymistavan onnistumisessa ja läpiviennissä. Tarkoitukseni on löytää keskeisimmät edistämisen tavat ja tiedostaa haasteet, joita työn tekemiseen liittyy. Opinnäytetyössäni pohdin myös Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston työntekijän roolia piirin työn tukijana. Työntekijän merkityksen tutkiminen on looginen jatkumo kehittämishankkeeni teemalle. Yhdessä ne muodostavat napakan kokonaisuuden aiheesta, joka on ajankohtainen monelle järjestökentän toimijalle.

Suomen Punaisen Ristin toimintalinjauksessa vuosille 2015–2017 yhteisöllisyydellä, yhteistyöllä muiden toimijoiden kanssa, alueen omalla aktiivisuudella ja osaston toimimisella alueen tarpeista lähtien on suuri rooli. Seuraavalla yleiskokouskaudella näihin teemoihin halutaan panostaa ja keskittyä (Punaisen Ristin hallitus 2014). Toimintalinjaus on asiakirja, joka syntyy pitkän valmisteluprosessin tuloksena. Valmistelussa kuullaan ja osallistetaan osastoja sekä muita Punaisen Ristin toimijoita. Punaisen Ristin hallitus valmistelee Toimintalinjauksen kuulemisen pohjalta ja yleiskokous hyväksyy sen. Yleiskokous käyttää järjestön ylintä päätäntävaltaa ja näin ollen Toimintalinjaus on ensisijainen toimintaa ohjaava asiakirja. Samat teemat ovat olleet esillä myös Kansainvälisen Liiton yleiskokouksessa vuonna 2009. Siellä hyväksytyssä Strategy2020 -strategialinjauksessa linjataan, että kansalliset yhdistykset pystyvät tekemään enemmän ja paremmin työskennellessään haavoittuvien ihmisten kanssa paikallisiin tarpeisiin muuntautuvain tavoin (Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liitto 2009). Suuret linjat puhuvat siis yhteisön tarpeista lähtemisen puolesta ja sen kehittäminen koetaan tärkeäksi.

Suomen Punaisen Ristin strategiamittauksessa näkyvät myös epäkohdat, joihin yhteisölähtöinen työote voisi olla ratkaisu. Toiminnan rakenteisiin kaivataan muutoksia ja vapaaehtoistoiminnan kehittämistä peräänkuulutetaan. Vastaajien näkemysten mukaan tuloksellisen tulevaisuuden edellytyksenä on rakenteiden uudistaminen, tiiviimpi yhteistyö, selkeämpi johtaminen sekä tuloksellinen päätöksenteko. Strategiamittauksessa kysytään myös, mikä tekisi vapaaehtoistoiminnasta houkuttelevampaa. Ratkaisuksi on esitetty muun muassa selkeitä tavoitteita, konkreettisia tehtäviä ja nopeaa mitattavuutta. Toivotaan, että jokaisen henkilökohtaista osaamista voitaisiin hyödyntää. Lisäksi toiminnalta toivotaan kokeellisen toiminnan sallimista, omien ideoiden toteutusta ja itseohjautuvuutta (Isoaho 2012).

Miten opinnäytetyöni aihe, yhteisöllisyyden kehittäminen ja sitä kautta hyvinvoinnin lisääminen, liittyvät yhteiskunnan tasolla tapahtuviin muutoksiin? Viime vuosien aikana on keskusteltu paljon yhteisöllisyyden katoamisesta ja paluusta. Individualismi eli yksilöllistyminen on lisääntynyt ja ihmisten arvot, identiteetti sekä merkitys ovat rakentuneet erilaisista palikoista kuin aiemmin. Perinneyhteisöt ovat heikentyneet ja yhteisöllisyyden muotoja on alettu etsiä toisaalta. Paluusta tai katoamisesta ei ole niinkään kyse, vaan yhteisöllisyyden muodot ovat moninaistuneet. Maailma on muuttunut siihen suuntaan, että ihmiset keskittyvät ydinperhe-elämään ja naapuriapu unohtuu. Yhteisön käsite väljenee, eikä rajoitu määrättyyn alueeseen. Esimerkiksi virtuaaliympäristöt (Internet, sosiaalinen media) ovat taanneet löyhästikin kiinnittyneiden yhteisöjen muodostumisen (Harju 2005a, 72–75; Kangaspunta 2011, 15–18; Kylmäkoski 2010, 9; Harju 2005b, 74–78).

Löyhä yhteisöllisyys jättää kuitenkin osan ihmisistä yhteisöjen ulkopuolelle, mikä voi johtaa syrjäytymiseen yhteiskunnasta. Kaikilla ei ole ydinperhettä tai muuta lähiyhteisöä pitämässä huolta. Ennen oletettiin yhteiskunnan pitävän huolta syrjäytyneistä kansalaisista, mutta nykyresursseilla kaikkien hyvinvointia edistävien palveluiden tarjoaminen ei ole enää mahdollista. Yhteiskunnassa on tapahtunut monia muutoksia, jotka luovat turvattomuutta ihmisten keskuuteen. Esimerkiksi palveluiden siirtyminen yhä kauemmas ja ensihoidon saamisen pitkittyminen ovat

todellisia haasteita nyky-yhteiskunnassa. Tämä on uusi tilanne hyvinvointiyhteiskuntamallin Suomessa. Ihmiset ovat kuitenkin valmiita auttamaan ja toimimaan, mikäli he kokevat yhteisön tärkeäksi ja toiminnan mieluisaksi (Harju 2005b, 72–75).

Johanna Kuivakangas ja Marjo Keskinen ovat artikkelissaan pohtineet yhteisöpedagogin osaamista. Keskeiseksi he nostavat ehkäisevän työn sisällöt. Yhteisöllisyys, yhteisön vastuu sen jäsenistä, hyvinvoinnin edistäminen ja aktiivinen kansalaisuus ovat teemoja, joita yhteisöpedagogin tulisi työssään edistää. Työkaluiksi artikkelin kirjoittajat tuovat esiin esimerkiksi taidon innostaa, organisoida, suunnitella ja kehittää toimintaa. Vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen varaan lasketaan paljon (Kuivakangas & Keskinen 2012). Toiminnan suunnittelu yhteisöä kuunnellen ja heidän tarpeitaan mukaillen, on keskeisintä ammattialamme toimintaa. Tämän opinnäytetyön aihe on temaattisesti siis hyvin lähellä yhteisöpedagogin keskeistä osaamisaluetta.

Yhteisöllisyyden kehittäminen ja sitä kautta hyvinvoinnin lisääminen on järjestöille mahdollisuus. Jotta yhteisölähtöisellä työotteella voidaan tuoda muutosta järjestökentän ja koko yhteiskunnan tason ongelmiin, tulee myös työntekijöiden työtapojen muuttua. Työntekijän tulee osata kartoittaa yhteisön tarpeita ja ohjata vapaaehtoisia vastaamaan niihin. Hyvät käytännöt on kartoitettava ja tuotava koko järjestökentän tietoisuuteen.

## 1.2 Punainen Risti toimintaympäristönä

Tämä opinnäytetyö on tehty tilaustyönä Suomen Punaisen Ristin keskustoimistolle. Jotta lukija ymmärtää ja tiedostaa toimintaympäristön, jossa tutkimus on toteutettu, on tärkeää kuvata tilaajaorganisaatiota ja sen erityispiirteitä.

Punainen Risti on maailmanlaajuinen organisaatio, joka on syntynyt vuonna 1877. Sen tarkoituksena on lievittää hätää ja suojella ihmisarvoa auttamalla kaikkein haavoittuvimpia ihmisiä. Se edistää inhimillistä ajattelua, pitää yllä ja kehittää katastrofivalmiutta, antaa katastrofiapua ja kannustaa ihmisiä pitämään huolta



terveydestään ja toisista ihmisistä. Punaisen Ristin periaatteet ovat inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys. Nämä periaatteet ohjaavat kaikkea toimintaa, mikä tapahtuu Punaisen Ristin nimissä (Punainen Risti 2012).

Suomen Punainen Risti on kolmiportainen organisaatio, joka ulottuu valtakunnallisen vaikuttamisen tasolta aina ruohonjuuritasolle asti. Suomessa Punaisella Ristillä on noin 500 osastoa. Osastot toimivat alueellisesti yhden tai useamman kunnan alueella. Ne toimivat pääsääntöisesti vapaaehtoisvoimin, ilman palkattua henkilökuntaa. Suomen Punaisella Ristillä on laaja kirjo erilaisia toimintamuotoja, joista osasto voi toteuttaa resurssiensa ja mielenkiinnonkohteidensa mukaisia. Toimintamuotoja ovat esimerkiksi ystävätoiminta, vapaaehtoinen pelastuspalvelu, ensiapuryhmätoiminta ja -päivystys. Eri toimintamuotojen toteutuksessa osastoja kouluttavat ja tukevat Suomen Punaisen Ristin piiritoimistot, joita on yhteensä 12. Osastoilla on myös kaikille yhteisiä tehtäviä, joita heiltä edellytetään. Esimerkiksi hallituksen täytyy olla toimintakykyinen ja järjestää vuosittain sääntömääräiset kokoukset (Punainen Risti 2012).

Suomalaisessa järjestökentässä Punaisella Ristillä on hyvin erityinen asema. Sen toiminta perustuu lakiin ja asetukseen Suomen Punaisesta Rististä. Järjestön suojelijana toimii tasavallan presidentti Sauli Niinistö. Järjestön oikeus Punaisen Ristin nimen ja tunnuksen ilmaisevaan käyttöön on myös Suomen Punaisesta Rististä annetulla lailla suojattu (238/2000). Lisäksi Suomen Punaisella Ristillä on toimilupa veripalvelutoiminnan harjoittamiseen Veripalvelulain mukaisesti (197/2005).

## 2 YHTEISÖTYÖ

Jotta voidaan täysin ymmärtää, mitä yhteisötyöllä tarkoitetaan ja mihin sillä pyritään, on tärkeää määritellä siihen keskeisesti linkittyviä käsitteitä. Näitä käsitteitä ovat yhteisö ja yhteisöllisyys. Yhteisötyöstä on vuosien saatossa käytetty kolmea eri termiä yhteisötyötä, yhdyskuntatyötä sekä yhteisösosiaalityötä. Tässä työssä käytän johdonmukaisuuden säilyttämiseksi termiä yhteisötyö, huolimatta siitä, mitä termiä lähteessä on käytetty. Sisällöllisesti ne tarkoittavat kuitenkin pitkälti samaa asiaa, joten termin vaihdos ei vääristä sisältöä.

Yhteisön käsite on haastava määritellä. Määritelmiä sille on valtavasti ja määritelmät vaihtelevat riippuen siitä, kuka määrittelee. Lehtosen (2014) määritelmän mukaan yhteisö on yleisnimitys kaikille erilaisille ryhmämuodostelmille. Yhteisön voi muodostaa muutama ihminen tai kokonainen yhteiskunta ja se voi olla alueellisesti rajattu hyvin tarkasti tai yhteisön jäsenet voivat olla ympäri maailman. Lehtosen mukaan yhteisöt voidaan luokitella niiden tavoitteiden tai vuorovaikutuksen luonteen mukaan. Esimerkiksi hoitoyhteisö on tavoitteellinen yhteisö, kun taas aatteellinen yhteisö on muodostunut vuorovaikutuksen luonteen perusteella. Yhteisön jäsenillä on sama mielenkiinnon kohde ja ajattelumaailma. Asikainen (1999, 21) taas on tutkimuksessaan määritellyt yhteisön seuraavasti:

”Yhteisön käsitettä käytetään tarkoittamaan maaseutu- tai kaupunkiyhteisöä. – – Yhteisössä ihmiset ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa, kokevat yhteenkuuluvuutta, osallistuvat yhteisen päämäärän tavoitteluun, terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen.”

Yhteisö on sekä yhteisötyössä että Punaisen Ristin toiminnassa usein alueellisesti rajautunut. Yhteisö voi muodostua monista eri toimijoista ja tahoista, mutta yhteistä heille on määrätyllä alueella toimiminen. Alueen rajausta on häilyvä. Esimerkiksi Punaisen Ristin osasto saa itse määritellä kuinka laajalla se toimii. Toimialueena voi olla yksi tai useampi kunta. Kunnallisessa yhteisötyössä taas alue rajautuu sosiaaliviraston toimialueen mukaan. Yhteisötyöstä puhuttaessa ei ole kuitenkaan olennaista rajata yhteisön käsitettä liian tarkasti. Yhteisö voi tarkoittaa monenlaista ihmisten yhteenliittymää. Yhteisötyön toiminta-ajatusta voidaan soveltaa hyvin erilaisissa yhteisöissä.

Yhteisöllisyys on käsite, jota ei voi tässä yhteydessä sivuuttaa. Yhteisöjen kanssa toimiminen ja kansalaistoiminta linkittyvät aina yhteisöllisyyteen ja on miltei mahdotonta toimia näillä sektoreilla ilman minkäänlaista yhteisöllisyyden kokemusta. Yhteisöllisyys on rakenne, jonka tunnusmerkkejä ovat dialogi, solidaarisuus, avoimuus, uudistuminen ja samalla integraatio sekä pysyvyys. Yhteisöllisyyttä ei voi opiskella, se täytyy löytää olemisen, elämisen ja jakamisen kautta (Kurki 2008, 130).

Elina Nivalan (2008, 50–51) väitöskirjan mukaan yhteisöllisyys ilmenee ihmisten kokemuksen kautta. Keskeistä on, kokevatko ihmiset yhteenkuuluvuuden tunnetta ja löytyykö yhteisöstä ihmisiä yhdistäviä tekijöitä (Sternberg 2011, 40).

Setlementtien yhteisötyöstä kirjoittaneen Sternbergin mukaan yhteisöllisyys ilmenee erityisesti yhteisenä toimintana ja osallistumisena. Keskeistä on, että asiakkaiden tarpeet huomioidaan ja toimijat kohtaavat toisensa, jotta yhteisöllisyyttä voi muodostua (Sternberg 2011, 40–44). Yhteisölähtöisessä työssä ja yhteisötyössä keskeistä on juuri kokemuksellisuuden korostaminen: on tärkeää, että osallistujat tuntevat yhteisöllisyyttä. Se, että toimintaan kuulusivat kaikki rakenteelliset, yhteisöllisyyttä edistävät tekijät, ei ole riittävää. Ihmisten tulee näiden lisäksi kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tärkeää on myös yhteisöllisyyden muodostuminen tekemisen kautta: kun yhdessä tehdään, tulee siitä yhteinen juttu, yhdistävä tekijä. Yhteisöllisyys ei kuitenkaan ole ainoastaan tunne, eikä yhteisöllisyyden kokemus tuota ainoastaan positiivisia tunteita yhteisön jäsenille. Yhteisöllisyyden kokemus voi tuottaa myös konkreettisia asioita, kuten esimerkiksi luottamusta toisiinsa.

Tässä luvussa kuvaan yhteisötyötä käytännönläheisesti. Tuon esiin millaista yhteisötyötä Suomessa on tehty ja millaisin periaattein. Pohdin kunnallisen sosiaalityön yhteisötyötä sekä kansalaistoiminnan ja järjestökentän toimijoita yhteisötyön toteuttajina. Vaikka työni tavoite keskittyy järjestötoiminnan keinoihin toteuttaa yhteisöjen kehittämistä, on tärkeää käsitellä ja tuoda esiin myös kunnallisen sosiaalityön yhteisötyön historiaa ja nykytilaa. On hankala ymmärtää järjestöjen tekemän yhteisötyön lähtökohtia ja tulevaisuuden mahdollisuuksia, jos ei tiedosta kunnallisen toiminnan luomia raameja työn tekemiselle. Lopuksi käsittelen teemaa tilaajaorganisaation näkökulmasta. Erityisesti tuon esiin millaisia yhteisön tarpeista lähteviä toimintatapoja heillä on ollut.

## 2.1 Kunnallinen yhteisötyö eilen ja tänään

Yhteisötyössä ajatuksena on ollut kansalaisuuden ja kansalaisyhteiskunnan vahvistaminen. Kansalainen ei ole toiminnan kohde, vaan tekijä. Yhteisötyössä lähdettiin liikkeelle asukkaiden tarpeista ja asukkaiden aktivoimisesta toimimaan hyvinvoinnin lisääjinä (Roivainen 2008, 267–270). Toimintaperiaatteita ovat olleet

sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisy, lähipalveluiden kehittäminen sekä kansalaisten oma-aloitteisuuteen tukeminen. Yhteisötyötä on tutkittu Suomessa varsin vähän ja työmuodosta on vaikea löytää kuvausta, joka keskittyisi erityisesti sen ammatillisiin käytäntöihin (Roivainen 2004, 25–29). Järjestöt eivät nykyään käytä käsitettä *yhteisötyö*, vaikka toiminta sisällöltään yhteisötyötä vastaakin. Kolmas sektori on keskeinen yhteisöjen ja yhteisöllisyyden kehittäjä, vaikka se ei tätä termiä hyödynnäkään.

Yhteisötyö jalkautui Suomeen muiden pohjoismaiden esimerkin kautta (Koskinen 2003, 218). Se syntyi kritiikkinä alati yksilöllistyvää ja laitoskeskeistä toimintakulttuuria vastaan. Yhteisötyöllä yritettiin löytää vastauksia 1970-luvulla maalta kaupunkeihin muuttaneiden ihmisten ongelmiin. Lähiötä alettiinkin kehittää 1980-luvulla yhteisötyön keinoin. Lähiöissä aloitettiin erilaisia projekteja, joiden yhteydessä tehtiin sekä fyysistä kasvojen kohotusta että sosiaalityön rakenteellisia muutoksia (Seppänen & Marjamäki 2010, 302–303).

Ennen kuin sosiaalihuoltolakiin (710/1982) kirjattiin sosiaalityölle tavoite ylläpitää ja edistää yhteisöjen toimivuutta, työtä kehitettiin kolmannella sektorilla, esimerkiksi Setlementtiliitossa. Järjestöjen roolista yhteisötyössä kerrotaan tarkemmin kohdassa 2.2. Myöhemmin ministeriö asetti työryhmän selvittämään yhteisötyön toimintaedellytyksiä. Raportissaan se linjasi yhteisötyön asukkaiden tarpeista lähteväksi työmuodoksi, jonka tarkoituksena on käynnistää tietyllä alueella suunnitelmallinen ja sosiaalinen muutosprosessi sekä tukea prosessin etenemistä. Työryhmä painotti asukkaiden, järjestöjen sekä virkamiesten yhteistyötä alueiden asuin- ja elinympäristön sekä sosiaalisen toiminnan parantamisessa. Yhteisötyölle määriteltiin kolme osa-aluetta asukkaita aktivoitava asukastyö, eri organisaatioiden välisen tavoitteellisen yhteistyön edistäminen sekä suunnitteluun ja päätöksentekoon vaikuttaminen (Koskinen 2003, 220–221).

Irene Roivainen on artikkeliaan *Onko yhdyskuntatyö katoamassa suomalaisesta sosiaalityöstä?* varten haastatellut yhteisötyöntekijöitä ympäri Suomen. Heidän mukaansa yhteisötyö on sosiaalityön tekemistä toisella tavalla. Yhteisötyöntekijä poukkoilee viranomaistyön sekä kentällä tehtävän työn välimaastossa. Asuinalue on heidän kuvauksissaan sekä työnkohde että myös muutoksen ja yhteistoiminnan

mahdollistaja. Yhteisötyötä tehdään asukaslähtöisesti, kun taas sosiaalityö on asiakaslähtöistä ja asiakassuhteeseen pohjaavaa. Yhteisötyön asema osana sosiaalityötä on haastava. Yhteisötyöntekijät työskentelevät usein erilaisin ryhmämenetelmin, eikä kunnallinen byrokratia tunne ryhmäasiakkuuksia. Artikkelia varten haastatellut kertovat myös, että yhteisötyön olemassa olo ei ollut koskaan itsestään selvää. Jos toiminnalla ei saatu konkreettisia tuloksia, toiminta saatettiin lakkauttaa ilman erillistä varoitusta (Roivainen 2004, 29–34).

Yksi yhteisötyön ilmenemismuodoista on ollut erilaiset lähiöiden kehittämiseen keskittyneet projektit. Esimerkiksi Helsingissä toteutettujen lähiöprojektien keskeisin tavoite oli luoda lähiöistä vetovoimaisempia. Oli herännyt huoli, että lapsiperheet muuttavat Helsingistä muualle pääkaupunkiseudulle turvattomuuden vuoksi. Lähiöitä päätettiin kehittää sosiaalisesta, koulutuksellisesta, taloudellisesta sekä kulttuurisesta näkökulmasta parempaan suuntaan. Lähiöprojekteissa tehtiin sekä fyysisiä että sosiaalisia parannuksia. Fyysisiä parannuksia olivat esimerkiksi erilaiset asuinrakennusten peruskorjaukset ja julkisten tilojen, kuten puistoalueiden parantaminen. Sosiaalisella kehittämisellä taas tarkoitettiin sosiaaliviraston aluetyötä, joka piti sisällään asukastoiminnan tukemista sekä erilaisissa verkostoissa toimimista. Syrjäytymisen ehkäisy ja myöhemmin sosiaalisen pääoman lisääminen olivat temaattisesti keskeisimpiä kehittämisen tavoitteita (Nupponen & Broman & Korhonen-Wälmä & Laine 2008, 9-18).

Jokaiseen projektissa mukana olleeseen lähiöön oli nimetty lähiötyöntekijä, joka työskenteli lähiöasemalla. Lähiöasema oli ihmisten keskuuteen avattu tila, jossa kokoontui erilaisia ryhmiä, tavattiin lähiötyöntekijää tai vain vietettiin aikaa. Raportissa todetaan, että parhaimmillaan lähiötyö oli moniammatillista yhteistyötä, parhaassa tapauksessa lähiötyöntekijän tuella vältyttiin sosiaalitoimen interventiolta. Lähiötyöllä aktivoitiin ja tuettiin asukastoimintaa, järjestettiin ryhmätoimintoja sekä saatettiin eri tahoja yhteen. Haasteelliseksi kehittämistyössä koettiin asukasyhdistysten heikko aktiivisuus sekä asukkaiden sitoutuminen toimintaan. Projektissa huomattiin erilaisten toimintaryhmien vaativan ulkopuolista tukea. Projekti sai palautetta myös näkymättömyydestään alueella (Karjalainen 2008, 127–129). Projektissa tehtiin työtä pääasiassa julkishallinnollisella työryhmällä, mutta siihen sisältyi myös yksi pilotti, jossa toteuttajana oli Kalliolan settlementti ja Pihlajamäki-

seura. Lähiötyötä tehtiin näiden kansalaisyhdistysten toimesta kumppanuussopimusmallilla. Tästä toimintamuodosta kerrotaan enemmän luvussa 2.2.

Ennen yhteisötyö oli ainoastaan osa kunnallista sosiaalityötä, mutta ajan kuluessa se on siirtynyt yhteisöllisempään suuntaan. Siihen kuuluu vahvasti kolmannen sektorin vapaaehtoistoimintaan pohjaavat hankkeet. Yhteisötyöntekijän virkoja ei enää ole kaikissa kunnissa, vaikka työtapa koetaan ihanteelliseksi tavaksi toteuttaa sosiaalityötä (Roivainen 2004, 37; Seppänen ym. 2010, 303). Simo Koskisen (2003, 229) mukaan uudistuvassa yhteisötyössä on keskeistä yksilön, perheiden sekä ryhmien näkeminen osana sosiaalista verkostoa ja yhteisöä. Tavoitteisiin täytyy pyrkiä yhteistyön keinoin: täytyy rikkoa hallinnollisia rajoja ja liikkua erilaisilla rajapinnoilla yhteistyössä kunnallisen sosiaalityön, kolmannen sektorin sekä kansalaisyhteiskunnan organisoitumattomien toimijoiden kanssa.

Kuten yllä on kuvattu, kunnallisen yhteisötyön käytännöt ovat olleet erilaisia riippuen alueesta sekä toteuttamisajankohdasta. Yhteisötyön tavoitteena on ollut aktivoida alueen asukkaita toimimaan yhteisen hyvän puolesta ja sitä kautta lisätä hyvinvointia ja turvaa toiminta-alueillaan. Tässä tavoitteessa ei ole aina onnistustuttu. Haasteiksi on muodostunut ryhmämuotoisen työskentelyn tuntemattomuus sosiaalityön piirissä, asukkaiden innostamisen ja tukemisen tarve, virkojen ja työmuodon jatkuvuuden epävarmuus sekä välimaastossa työskentely (kenttätyö vs. virkamiestyö).

## 2.2 Kolmas sektori rakentamassa parempia yhteisöjä

Järjestöjen tekemästä yhteisötyöstä on vaikea löytää tutkimustietoa, lukuun ottamatta Setlementtien toteuttamaa toimintaa. Myöskään termiä *yhteisötyö* monet järjestöt eivät hyödynnä, vaikka sisällöllisesti työ olisikin hyvin yhteisötyön periaatteita mukailevaa (vrt. yhteisölähtöinen työ). Vaikka termi ja tutkimustieto johdattelevat siihen suuntaan, että kunnallinen sosiaalityö toteuttaisi ainoastaan yhteisötyötä, näin ei ole.

Aatehistorialtaan yhteisötyön juuret ulottuvat 1800-luvulla käynnistyneeseen settlementtityöhön. Settlementtityö pohjautui silloin köyhien asuinolojen

kohentamiseen, sivistystyöhön sekä ruohonjuuritasolla tehtävään auttamistyöhön. Toiminta perustuu edelleenkin näihin lähtökohtiin (Suomen Setlementtiliitto 2014). Setlementin toiminta-ajatus lähtee liikkeelle yhteisöllisyydestä sekä kansalaistoiminnan tukemisesta. Hyvinvointiyhteiskunnan kehittymisen seurauksena setlementti on kuitenkin joutunut muuttamaan toimintansa sisältöä perinteisestä yhteisötyöstä muihin toimintamuotoihin (Roivainen 2002, 224). Setlementit ovat siirtyneet keskittymään enemmän esimerkiksi aikuiskoulutukseen ja harrastetoimintaan.

Järjestöt ovat olleet keskeisiä yhteisöjen kehittäjiä ja hyvinvoinnin edistäjiä. Julkisen sektorin palvelukyvyn koetaan heikentyneen suhteessa yksilön tarpeisiin ja sosiaalisten ongelmien lisääntymiseen (Karjalainen 2008, 135). Hyvinvointipalveluita vähennetään ja keskitetään enenevässä määrin, mihin järjestöt ovat pyrkineet vastaamaan. On perustettu terveystietoja, joista saa apua arkisiin terveyteen liittyviin kysymyksiin, edistetään syrjäytymisen ehkäisyä ja perustetaan erilaisia ryhmiä ja vertaistuen muotoja, jotka parantavat yhteisöjen hyvinvointia. Tilanne on muuttunut paljon sitten 1980-luvun. Silloin setlementti siirtyi yhteisötyön tekemisestä muihin tehtäviin, koska kunnallinen hyvinvointipalveluiden tuottaminen teki heidän työnsä turhaksi (Roivainen 2002, 224).

Hyvä esimerkki tämän päivän yhteisötyöstä on kansalaisfoorumin osallistavan yhteisötyön laatu- ja kehittämishanke. Hankkeen perusajatuksena on, että yksilöt ja yhteisöt ovat parhaita kehittämään hyvinvointia yhteisöihin. Monialaisella yhteistyöllä on keskeinen rooli hankkeessa. Hanke pyrkii kouluttamaan innostajia, jotka tukisivat yhteisöjä erilaisten toimintamallien kautta (Kansalaisfoorumi 2014). Myös kirkko on lähiaikoina painottanut yhteisön tarpeisiin vastaamista. Sen mukaan on keskeistä omata herkkyyttä tunnistaa toimintaympäristön erityispiirteet ja tarpeet (Haapiainen 2013).

Järjestön tekemällä yhteisötyöllä on monia etuja, joihin kunnallisella toimijalla ei ole mahdollisuuksia. Järjestöillä on mahdollisuus tarttua nopeastikin ilmenevään haasteeseen ja vastata siihen hyvin erilaisin keinoin. Järjestöt voivat yksinkertaisemmin luoda uusia, erilaisia toimintamuotoja, ryhmiä ja tempauksia. Toimintaa ei rajoita byrokratia tai välttämättä rahakaan: kolmannella sektorilla

tehdään asioita pääasiassa vapaaehtoisvoimin, jolloin uuden luominen ei vaadi henkilöresursseja toteutuakseen. Toimiminen ilman viranomaisstatusta helpottaa myös avun tarvitsijoiden tavoittamista. Vapaaehtoiset toimijat ovat tavallisia ihmisiä, tavallisin kyvyin (Sternberg 2011, 86).

Asukastalot ovat kuvaava esimerkki yhteisötyön tekemisestä kolmannen sektorin toimesta. Esimerkiksi settlementeilla on monia paikallisesti toimivia asukastupia tai asukastaloja, jotka toimivat koko yhteisön kohtaamispaikkoina. Niiden tarkoituksena on tuoda yhteen erilaisia toimijoita ja taata matalankynnyksen palveluita. Toimintaa voidaan muokata yhteisön jäsenten tavoitteiden ja toiveiden mukaan. Mikäli toiminnalle on kysyntää, se voidaan aloittaa. Asukastalot tuovat usein yhteen myös alueen eri toimijoita. Asukastalo voi tarjota tilan eri toimijoille toteuttaa omia ryhmiään tai toimintamuotojaan. (Matthies 2008, 74–78).

Järjestöt ovat toteuttaneet yhteisötyötä myös yhdessä kunnallisten toimijoiden kanssa. Esimerkiksi Helsingin lähiöprojektissa Pihlajamäen aluetyö päätettiin toteuttaa pilottikokeiluna kumppanuussopimusmallilla, jonka toteuttavina osapuolina olivat lähiöprojekti, Kalliolan settlementti sekä Pihlajamäki-seura. Kumppanuusmallilla toteutettu työ sitoutui lähiöprojektin tavoitteisiin. Lähiöprojektin tavoitteena oli parantaa alueen viihtyvyyttä ja vetovoimaisuutta sekä edistää asukasosallisuutta. Työtapana hyödynnettiin sosiokulttuurista innostamista ja empowerment -tyyppisiä valtaistavia menetelmiä (Karjalainen 2008, 133–134). Valtaistamisella pyritään lisäämään yksilön, ryhmän tai yhteisön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elinympäristöönsä. Valtaistaminen lisää ihmisen luottamusta omiin kykyihinsä, kontrollia omasta elämästä sekä kykyä tunnistaa ja kehittää omia toimintatapoja (Helsingin Yliopisto 2014).

Koska pilotin toteuttajana on ollut kolmannen sektorin toimija, on se tuonut mukanaan paljon sellaista toimintaa alueelle, jota ei tavallisesti ole sosiaalityön keinoin mahdollista toteuttaa. Alueella on ollut muun muassa iltatoimintaa varhaisnuorille, erilaisia perhekursseja sekä monenlaisia tapahtumia. Kaiken kaikkiaan kumppanuusmalliin oltiin tyytyväisiä. Se hyödytti molempia kumppanuuden osapuolia ja saavutti tavoitteensa (Karjalainen 2008, 134–136).



Kolmas sektori on ollut aktiivisesti kehittämässä yhteisötyötä. Kolmannen sektorin rooli sen toteutuksessa on vaihdellut kuitenkin vuosien saatossa yhteiskunnallisten muutosten mukana. Nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa järjestöt voisivat ottaa kopin yhteisötyöstä. Kunnallisesti toteutettuna yhteisötyö sisältää monia haasteita, joihin järjestöillä on paremmat valmiudet vastata (vrt. 2.1.).

### 2.3 Punainen Risti yhteisölähtöisen toiminnan toteuttajana

Punainen Risti ei ole yhteisötyön pioneereiksi mielletty kolmannen sektorin toimija. Yhteisötyön historian kirjoissa mainitaan erityisesti Settlementin, Mannerheimin lastensuojeluliiton sekä erilaisten asukasyhdistysten rooli. Punainen Risti on kuitenkin tehnyt yhteisötyötä jo vuosikymmenien ajan sekä kansainvälisessä toiminnassaan että Suomessa. Kansainvälisessä toiminnassa työ on ollut johdonmukaisempaa ja yhtenäisempää. Vaikka yhteisölähtöistä työtä on Suomessakin tehty pitkään ja menestyksekkäästi, ei se ole juurtunut Suomen Punaisen Ristin toimintaan. Se on vaihtelevalla syklillä toisinaan noussut keskeiseksi toimintaa ohjaavaksi ajatukseksi ja toisinaan taas jäänyt unohduksiin. Myös eri aikoina toteutetut hankkeet ja pilotit ovat jääneet usein irrallisiksi toisistaan.

Kansainvälisessä toiminnassa tällä hetkellä keskeisin yhteisöjen kehittämiseen liittyvä toimintamuoto on Community Based Health and First Aid (CBHFA) -ohjelma, joka toimii ympäri maailman. Ohjelman tavoitteena on terve yhteisö. CBHFA -ohjelma on eri osista koostuva lähestymistapa, jolla pyritään lisäämään tietoutta sairauksien ehkäisystä, terveystkasvatuksesta, ensiavusta sekä katastrofivalmiudesta. Ohjelma alkaa yhteisöfoorumilla tai yhteisön jäsenten välisellä keskustelulla. Tarkoituksena on havaita keskeiset muutosta kaipaavat osa-alueet sekä ratkaisut. Yhteisöfoorumi kokoaa yhteisönsä jäsenet jakamaan tietoa sekä kokemuksia ja keskustelemaan hoidettavien asioiden tärkeysjärjestyksestä. Tarkoitus on erilaisia työkaluja hyödyntäen kehittää ratkaisuja yhteisöä askarruttaviin kysymyksiin sekä pohtia yhteisön voimavaroja. Keskeisessä roolissa ovat vapaaehtoiset, jotka ovat osa yhteisöä. He käytännössä toteuttavat ohjelmaa ja työntekijän roolina on mahdollistaa toiminta (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2014).

CBHFA -ohjelman historia juontaa juurensa 1990-luvulle. Silloin Community Based First Aid oli keskeisin tapa viedä ensiaputietoutta yhteisöihin. Vuonna 2005 todettiin vanhojen materiaalien olevan päivittämisen tarpeessa. Materiaaleista päätettiin luoda uudet versiot vielä käytännönläheisempiä toimintaohjeita sisältäviksi. Uudet materiaalit julkaistiin vuonna 2009 ja niihin oli tullut toisena sisältönä terveys (health). Tällä hetkellä materiaalit on käännetty yli 39 eri kielelle ja CBHFA -koulutuksen on käynyt 300 työntekijää 104 kansallisesta yhdistyksestä (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2014). Toimintamallia hyödynnetään pääasiassa vähemmän kehittyneissä maissa, mutta myös länsimaissa. Esimerkiksi Irlannissa ohjelmalla on saatu erinomaisia tuloksia, kun ohjelmaa hyödynnettiin vankilayhteisön turvallisuuden ja terveyden parantamisessa. Ohjelmaa pilotoitiin yhdessä vankilassa vuonna 2009 ja nyt se on levinnyt kaikkiin Irlannin vankiloihin (Irish Red Cross 2014).

Suomessa on vuosien varrella ollut useita eri hankkeita, joiden tavoitteena on ollut kehittää osastojen toimintaa alueen tarpeista lähtien. Esimerkiksi Osku-projekti (Osastojen kehitys uusiin tuuliin) vuosina 1998–2000 tähtäsi osastojen kehittämiseen. Kehittämisen lähtökohtana oli todellinen tarve muutokselle, esimerkiksi aktiivitoimijoiden väsyminen, jäsenkato tai olo siitä, että toiminta ei ole oikein suunnattua. Keinoina kehittämiseksi oli yhteisön tarpeiden kartoittaminen ja erilaisten verkostojen hyödyntäminen (Kemppe-Vasama & Pylvänäinen 2002, 5-15). Ajatus oli, osasto vahvistaessa toimintaansa ja rooliaan alueella, myös yhteisö hyötyy. Projektilla on varsinaisesti haluttu kehittää Punaisen Ristin osaston toimintaa, mutta keinot sen tekemiseksi ovat olleet yhteistyössäkin käytettyjä. Erilaiset haasteet ja tarpeet on nostettu esille. Niihin vastaa joko Punainen Risti toimintatavoillaan tai sitten jokin toinen järjestö tai kunta voi ottaa asian hoitaakseen.

Suomen Punaisen Ristin piireissä on ollut myös erityisesti yhteisön turvallisuuteen ja valmiuden parantamiseen keskittyneitä hankkeita. Esimerkiksi Arjen turvaa kunnissa -hanke toimi omilla alueillaan yhteisöjen hyvinvoinnin ja turvallisuuden kehittämiseksi. Hankkeessa pyrittiin vapaaehtoisten tuella parantamaan ihmisten omaehtoista selviytymistä sekä lisäämään kylien yhteisöllisyyttä. Hankkeessa keskeistä oli yhteistyön lisääminen kunnan ja muiden toimijoiden välillä resurssien käytön maksimoinniksi sekä päällekkäisyyksien välttämiseksi. Hanke voitti Euroopan

julkishallinnon instituutin järjestämän kilpailun, jossa etsitään parhaita toimintamalleja ja käytännön ratkaisuja taloudellisiin haasteisiin vastaamisessa (Ahtiainen 2013; Punainen Risti 2013).

Punainen Risti on tehnyt paljon yhteisöjen hyvinvoinnin parantamisen saralla. Kansainvälisessä toiminnassa on kehitetty toimiva lähestymistapa työkaluineen ja Suomessa toteutettu monia hankkeita, joiden seurauksena yhteisöjen hyvinvointi on parantunut ja Suomen Punaisen Ristin osasto vahvistunut. Vaikka CBHFA -ohjelma on todettu kehittyvissä maissa toimivaksi, toimintamallia ei voida kuitenkaan suoraan siirtää suomalaiseen toimintaympäristöön. Kehittämistyötä tulee tehdä pitkäjänteisesti ja arvioida mallien soveltuvuutta. Punainen Risti on suuri ja vanha organisaatio, jonka vuoksi muutos on hyvä viedä läpi hitaasti ja pienin askelin.

### 3 TYÖNTEKIJÄ VAPAAEHTOISTOIMINNAN MAHDOLLISTAJANA

Ammatillinen järjestötoiminta on moniottelua. Sellaista järjestöä, joka kamppailee liian suurten henkilöresurssien kanssa suhteessa tehtävien ja vapaaehtoisten määrään, ei liene olemassa. Työntekijän tulee usein olla monen eri saran ammatilainen. Ei riitä, että osaa kouluttaa, tulee osata myös hallita taloutta, järjestöhallintoa sekä tukea vapaaehtoisia työnohjauksen kaltaisesti. Pelkästään vapaaehtoisten koulutus sekä ohjaus sisältävät valtavasti näkökulmia, jotka työntekijän tulee ottaa huomioon.

Tässä luvussa keskityn pohtimaan, mikä on keskeistä, kun vapaaehtoiset ja alueen ihmiset aktivoidaan yhteisötyön tekemiseen. Yhteisötyössä on kysymys siitä, että yhteisön jäsenet aktivoidaan toimimaan itse. Toiminnan tavoitteena on, että yhteisön jäsenet löytäisivät puuttumisen paikat ja heillä olisi avut ja mahdollisuudet tarttua niihin. Tietenkään ei voida olettaa, että heidän on mahdollista toimia ohjauksetta. Tässä tullaan järjestön työntekijän keskeiseen rooliin toiminnan mahdollistajana. Työntekijän on organisoitava toimintaa niin, että yhteisön jäsenet ja vapaaehtoiset kykenevät toimintaa toteuttamaan itsenäisesti. Työntekijän tulee organisoida tehtävät eri ihmisille, kouluttaa heidät toimimaan ja antaa tukeaan tarvittaessa.

Yhteisötyössä lähtökohtana on, että motivaatio on sisäsyntyistä. Pakottamalla ja vaatimalla yhteisön jäsenet eivät varmasti aktivoidu muutosta edistämään. Heitä täytyy kannustaa ja ohjata löytämään sisäinen motivaationsa. Vapaaehtoisen aloittaessa ja myöhemmin toiminnan ohjauksessa, työntekijän täytyy tietoisesti pitää intoa toiminnan tekemiseen yllä. Tässä luvussa pohdin hieman tarkemmin, millaisia keinoja työntekijällä on mainittuun innostamiseen.

### 3.1 Työmenetelminä fasilitointi ja sosiokulttuurinen innostaminen

Yhteisön kehittämisen ohjaamisessa on omat erityispiirteensä. Usein järjestön työntekijä on asiantuntijan roolissa suhteessa vapaaehtoiisiin. Hänellä on tieto siitä, mitä tehdään, kuinka tehdään ja kenelle. Yhteisölähtöisessä toiminnassa kuitenkin ajatellaan, että tieto on yhteisössä ja työntekijän tehtävänä on saada se käyttöön. Tämän kaltaista ryhmänohjausta kutsutaan fasilitoinniksi. Työntekijä eli fasilitaattori pyrkii löytämään ryhmälle heille ominaisen tavan toimia. Fasilitoinnissa tiedon ja osaamisen tuottavat aina ryhmän jäsenet. He ovat oman toimintansa asiantuntijoita. Fasilitaattorin tehtävänä on keskittyä ainoastaan itse prosessiin eikä tuottamaan sisältöä. Hän ei kehitä ideoita eikä kritisoi ryhmässä esille nousseita ideoita. Neutraalius, läpinäkyvyys ja keskustelun strukturointi ovat fasilitaattorin keskeisimmät toimintaperiaatteet (Kantojärvi 2012, 8–14; 36–40).

Fasilitoinnin voidaan ajatella olevan keino toteuttaa ja ilmentää sosiokulttuurista innostamista. Sosiokulttuurisella innostamisella tarkoitetaan prosessia, joka herättää ihmisten tietoisuutta, organisoi toimintaa ja saa ihmiset liikkeelle. Innostamisen tavoitteena on lisätä ihmisten välistä vuorovaikutusta sekä parantaa ihmisten elämänlaatua. Innostamiseen keskeisesti linkittyvä käsite on transformaatio. Innostamisen avulla pyritään luomaan tilanteita, joissa transformaatio olisi mahdollinen. Transformaatiolla tarkoitetaan laadullista muutosta, joka suuntautuu ihmisten, yhteisöjen, jopa yhteiskuntien elämänlaadun parantamiseen (Kurki 2008, 19–20; Kurki 2011, 42).

Sosiokulttuurinen innostaminen on keskeisesti läsnä juuri yhteisötyössä sekä kansalais- ja järjestötoiminnassa. Toiminnan ydin on toimijoiden oma osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Tavoite on, että innostamisen avulla,

ihmiset pystyvät itse ottamaan yhä enemmän vastuuta toiminnasta samalla kun heitä koulutetaan tarvittavien taitojen hallitsemiseen. Tärkeintä ei ole pelkkä osallistuminen, vaan keskeistä on, että ihmiset osallistuvat alueella jo olemassa olevien ryhmien kautta eivätkä vain keinotekoisesti luoduissa konteksteissa. Alueen asukkaat tai muun yhteisön jäsenet on siis otettava konkreettisesti mukaan tekemään päätöksiä eikä ainoastaan kysyä heidän mielipidettään jo tehdyistä päätöksistä. Jos toimijat saadaan aktivoitua, ammattilaisten toimiminen innostajina ei ole enää tarpeellista. Työntekijän rooli on keskeinen erityisesti toiminnan alkuun saattamisessa sekä epäoikeudenmukaisten tilanteiden korjaamisessa (Kurki 2008, 174).

Sellaiselta järjestötyöntekijältä, joka pyrkii aktivoimaan yhteisöjä kehittämään tai kehittymään vaaditaan luovuutta. Piritta Kantojärvi (2012, 19–20) määrittelee kirjassaan luovuuden aktiiviseksi asenteeksi. Hänen mielestään luovuus on asenne, jossa ongelmia tarkastellaan mahdollisuuksina ja kyseenalaistetaan, miksi asia menee juuri kyseisellä tavalla. Keskeistä luovuudessa on, että ei ulkoista syitä nykyisistä olosuhteista. Luovuus on aktiivista toimintaa muutoksen aikaansaamiseksi.

Yhteisöjä aktivoidessaan kehittämään omaa hyvinvointiaan työntekijä saattaa kohdata asenteellisia haasteita. ”No ei me tälle mitään voida”, ”tää on aina ollu näin” ja ”ei oo mun tehtävä” ovat lausahduksia, jotka moni työntekijä saattaa kohdata muutosta mahdollistaessaan. Edellä mainittuihin lausahduksiin työntekijän on keskeistä tuottaa vastauksia. Jos työntekijä ei ole innostunut eikä näe muutoksen mahdollisuutta todellisena, ei hän voi odottaa sitä yhteisön jäseniltäkään. Kantojärvi (2012, 21–22) ehdottaa negatiivisten asenteiden lieventämiseksi ongelman sitomista suurempaan kontekstiin. Mihin tämä meidän ongelma liittyy tai miten se näyttäytyy yleisemmin? Mitä muutoksesta seuraisi? Mikä olisi tilanne muutoksen jälkeen?

Sosiokulttuurinen innostaminen on yhteisötyön viitekehyksenä paljon käytetty ja tarkoitustava palvelevaksi todettu. Kurkin mukaan sosiokulttuurinen innostaminen on sama asia kuin yhteisön kehittäminen. Keskeisenä nähdään ihmisen itsensä osallistuminen joka vaiheeseen aina ongelman määrittelystä arviointiin saakka. Fasilitointi on työmenetelmä, jolla tuodaan käytäntöön sosiokulttuurisen innostamisen periaatteita. Juuri teorian ja toiminnan välinen vuoropuhelu nähdään tärkeänä (Kurki

2011, 49). Yhteisölähtöisen toiminnan kannalta sosiokulttuurinen innostaminen on olennainen teoreettinen kehys, koska se tarjoaa monipuolisen näkemyksen yhteisöjen kehittämisestä.

### 3.2 Motivoimalla kohti päämäärää

Vapaaehtoistoiminnan lähtökohta on, että jokainen toimii vapaasta tahdosta sekä sisäisestä halusta. Kansalaistoimintaa ja vapaaehtoisuutta ei voi rakentaa pakkojen, velvollisuuksien ja korvausten varaan (Harju 2005b, 39; Harju 2012, 125). Jokaisella toimintaan mukaan tulevalla on jokin henkilökohtainen motiivi, miksi osallistuu ja miksi osallistuu juuri kyseiseen toimintaan. Yhteisön tarpeista lähtevä toiminta on vapaaehtoistoimintaa siinä missä muukin vapaaehtoistoiminta. Työntekijän on tärkeää ymmärtää ja tiedostaa, mikä motivoi vapaaehtoisia lähtemään mukaan toimimaan.

Motivointi ja motivaation näkökulma kannattaa pitää mielessä jo toimintaa aloitettaessa. Yhteisöjä aktivoitaessa on hyvä miettiä ja tiedostaa, mikä juuri kyseisen henkilön tai kohderyhmän motivaation taustalla voisi olla. Kirjassa *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan* on hyvin tilannetta kuvaava esimerkki:

”Saamisesta kiinnostuneelle kannattaa korostaa jo rekrytointi-ilmoituksessa toiminnasta saatavaa työkokemusta sekä mahdollisuuksia vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin, toteuttaa itseään ja kehittää taitojaan.  
– – Maailmanparantamisesta kiinnostuneelle kannattaa tarjota mahdollisuuksia pelastaa maailma, vaikka pieni pala kerrallaan.”  
(Karreinen & Halonen & Tennilä 2010, 36)

Esimerkki perustuu Yeungin timanttimaliin, jossa toimijan motivaatiotekijät on jaoteltu erilaisiin ulottuvuuksiin. Ulottuvuuksia ovat esimerkiksi saaminen, antaminen, toiminta, pohdinta, etäisyys ja läheisyys. Saamisesta kiinnostunut on voinut tulla toimintaan mukaan esimerkiksi työkokemuksen saamiseksi tai muiden henkilökohtaisten intressien perässä. Saamisen vastakohtana voidaan ajatella antamista. Antamisen motivaatiotekijän omaava ihminen ei motivoidu toimimaan siksi, että saisi esimerkiksi työkokemusta, vaan hän haluaa ennen kaikkea tuottaa hyvää muille ihmisille (Yeung 2005, 107–111).

Yleisimpiä vapaaehtoisia motivoivia seikkoja ovat esimerkiksi kiinnostus asiaa kohtaan, halu auttaa, halu oppia, sosiaaliset suhteet tai vaikuttamismahdollisuudet. Myöskään sosiaalisen paineen vaikutusta ei voida unohtaa silloin, kun puhutaan motivaatioperustasta. Erityisesti pienellä paikkakunnalla sillä voi olla suurikin vaikutus osallistumiseen, kun ”kaikki muutkin osallistuvat” (Harju 2005b, 40). Nämä kaikki ovat keskeisiä motivoivia seikkoja myös omaa yhteisöä kehittäessä. Ollaan kiinnostuneita omasta yhteisöstä ja sen hyvinvoinnista, halutaan auttaa vähempiosaisia tai vain verkostoitua uusien ihmisten kanssa. Toiminnassa myös ollaan mukana juuri niin kauan kuin intoa ja merkityksiä riittää. Jos toimintaa ei enää koeta kiinnostavaksi tai mielekkääksi, riski toiminnan lakkaamisesta on olemassa.

Kuinka toimija saadaan innostumaan yhä uudestaan vapaaehtoisena olemisesta? On sanomattakin selvää, että pelkällä sisäisellä motivaatiolla vapaaehtoiset eivät toimi. Vapaaehtoiset kaipaavat kannustusta, koulutusta, merkityksensä ääneen sanomista, kehuja sekä palautetta toiminnastaan (Kaila 2014, 57). On tärkeää, että osallistujat kokevat toiminnan oman elämänsä kannalta merkittäväksi ja arvokkaaksi. Motivoinnin pohjana toimii usein fakta. Ihmisten täytyy ymmärtää, miten toiminta linkittyy historiaan sekä nykyiseen taloudelliseen, poliittiseen sekä yhteiskunnalliseen kontekstiin (Kurki 2008, 133–134).

Yhteishengen luomista ja yhteisten tavoitteiden kirkastamistakaan ei kannata vähätellä. Vapaaehtoistoiminnan parissa toimitaan ihmisten vapaa-ajalla, joten pelkkä mielekäs sisältö ei riitä. Myös ryhmän, jossa toimitaan, täytyy olla mieluisa ja toimijalla täytyy olla tunne siitä, että työntekijällä on kokonaiskuva hallinnassaan. Työntekijän tulee myös pitää mielessä, että motivaatio laskee rekrytoinnin jälkeen. Alkuinnostuksen jälkeen toimijat saattavat tarvita uusia, mielekkäämpiä toiminnan paikkoja, aktiivit saattavat kaivata lomaa tai elämäntilanne saattaa muuttua (Karreinen ym. 2010, 40).

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöprosessin alkaessa oli jo selvää, että aineisto olisi hyödyllisintä kerätä erilaisin haastattelumenetelmin. Aiheen äärellä työskenteleviä ei ole Suomessa vielä monia, minkä vuoksi laajat kvantitatiiviset tiedonkeruumenetelmät eivät olleet tässä

tapauksessa mahdollisia. Menetelmiä valitessa tärkeimmiksi kysymyksiksi nousivat: mitä halutaan tietää? Millaista tietoa kaivataan, keneltä sen voisin saada ja millä tavalla? Keskeinen näkökulma oli myös monipuolisuus. Halusin hyödyntää erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, jotta oppisin itse erilaisten menetelmien käyttöä ja arvioidakseni tuottavatko ne erilaista tietoa. Arviointia on kuitenkin vaikea tehdä, koska myös haastateltavat ovat heterogeeninen ryhmä. Toinen on toiselle luontevampi tapa ilmaista itseään kuin toiselle. Lopulta tutkimusmenetelmiksi valikoituivat teemahaastattelu, ryhmäkeskustelu sekä sähköpostihaastattelu.

Muun aineistonkeruun rinnalle oli keskeistä kuvata yhteisölähtöinen prosessi työntekijän näkökulmasta: mitä se käytännössä tarkoittaa ja millaisia vaiheita se pitää sisällään. Punaissessa Ristissä on tällä hetkellä hieman erilaisia käytäntöjä ja näkemyksiä siitä, mitä kaikkea työntekijän tehtäviin kuuluu silloin, kun hän lähtee aluetta kehittämään yhteisölähtöisesti yhdessä alueen ihmisten kanssa. Päätin kerätä materiaaleja, oppaita, hankeaineistoja ja erilaisia julkaisuja liittyen yhteisölähtöiseen toimintaan Suomessa ja luoda niiden avulla vaihteittaisen roolikuvauksen työntekijälle. Työntekijän roolikuvauksen rakentaminen haastatteluiden pohjalta olisi ollut liian yksipuolista ja vienyt liikaa aikaa. Viimeisintä tietoa ja kokemusta ei kuitenkaan voinut kerätä vanhoja materiaaleja läpikäymällä. Sen vuoksi oli tärkeää saada kansainvälisen sekä kotimaan toiminnan työntekijöiden sekä kotimaassa toimivien vapaaehtoisten näkemykset selvitettyä.

Tutkimuksen tulosten analysointiin olen käyttänyt useita eri menetelmiä. Ensin olen teemoitellut vastaukset kolmen eri aihepiirin alle. Teemoittelulla tarkoitetaan luokittelua (Tuomi & Sarajärvi 2012, 91–93). Olen valinnut teemat perustuen siihen, miten löytää parhaiten vastaus tutkimuskysymykseeni. Toinen päätökseeni vaikuttanut seikka oli, mitkä teemat nousivat eniten esille aineistoa kerätessä. Aineistoa analysoitaessa on keskeistä löytää kaikki mitä kyseisestä teemasta on sanottu. Sillä, kuinka moni on tuonut saman näkemyksen esiin, ei välttämättä ole merkitystä (emt. 91–93). Ensisijaisesti analyysissäni pyrin löytämään samankaltaisuuksia eri vastaajien kesken. Toisaalta tuon myös esille suurimmat ja keskeisimmät erot vastaajien välillä.



Analyysini on aineistolähtöinen. Aineistolähtöisellä analyysillä tarkoitetaan sitä, että analyysiä ohjaa ensisijaisesti tutkimusaineisto. Sen perusteella pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Teoreettinen viitekehys on rakentunut tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteiden perusteella (emt. 2012, 95–97).

Jokaisen tutkimuksen yhteydessä on hyvä pohtia kriittisesti sen eettisyyttä. Tämän työn kannalta keskeisiä eettisiä näkökulmia ovat haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen, aineiston oikeellinen säilytys ja käyttö sekä muiden tutkimuksiin asianmukaisesti viittaaminen (Jyväskylän Yliopisto 2014; Tuomi & Sarajärvi 2012, 132–133). Olen aineistoa kerätessäni asianmukaisesti kertonut haastateltaville, mitä tutkitaan ja miksi. Olen saanut heidän suostumuksensa haastatteluiden suorittamiseen sekä nauhoittamiseen ja jokainen haastateltava on osallistunut tutkimukseen vapaasta tahdostaan. Olen myös kehittämishankkeeni aikana suoritettujen haastatteluiden yhteydessä pyytänyt luvan aineiston hyödyntämiseen myös opinnäytetyövaiheessa, joka mahdollisti niiden hyödyntämisen prosessikuvauksessa. Käsittelen aineistoa anonymisti sekä vääristelemättä. Vastauksista ei voi erottaa, kuka vastaajista on milloinkin kyseessä.

Yleinen huolellisuus tutkimustyössä on hyvän tieteellisen tutkimuksen perusta (Tuomi & Sarajärvi 2012, 132). Tämä opinnäytetyö on pyritty asianmukaisesti lähdeviitoittamaan, jotta tutkimuksen tekijä tai teoksen kirjoittaja on aina lukijan tiedossa. Kerätty haastatteluaineisto on asianmukaisesti säilytetty ja se hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä.

Tuloksien yleistäminen yhteisötyötä yleisesti koskevaksi ei tämän tutkimuksen valossa ole mahdollista. Opinnäytetyössä keskityttiin tutkimaan ainoastaan yhden organisaation omanlaistansa tapaan kehittää yhteisöjä. Mikäli tutkimuksen olisi haluttu tuottavan tietoa yleisesti yhteisötyöstä, olisi otannan tullut olla kattavampi. Sen olisi pitänyt edustaa eri kolmannen sektoreiden toimijoita sekä kunnallista yhteisötyötä. Suomen Punaisen Ristin yhteisölähtöisestä työstä tutkimustulokset antavat kuitenkin realistisen kuvan. Aineisto on kattava suhteessa työotetta toteuttavien määrään. Se antaa monipuolisen kuvan työntekijöiden näkemyksistä, mutta vapaaehtoisten osalta tutkimus ei tuottanut yleistettävää tietoa. Se toi esiin

yksittäisten vapaaehtoisen näkemyksiä, jotka nekin ovat tilaajan kannalta arvokasta tietoa.

#### 4.1 Yhteisölähtöisyyteen liittyvän aineiston analysointi

Punaisella Ristillä on paljon materiaalia siitä, mitä on jo tehty. Ensimmäiset materiaalit, missä yhteisölähtöisyys työotteena on esillä, ulottuvat viime vuosituhanneille. Aiemmin tuotetuissa julkaisuissa ja raporteissa tuodaan ilmi työntekijän työtehtäviä ja roolia, mikä oli tämän opinnäytetyön kannalta arvokasta tietoa. Kaikkea tietoa ei ole mahdollista tai edes mielekästä kerätä haastattelemalla. Se on aikaa vievää, eikä kaikkea materiaaleissa olevaa tietoa ole välttämättä edes mahdollista saada haastattelun keinoin. On mahdollista, että aineistoja tuottaneet eivät muista kuinka tekivät asioita 20 vuotta sitten tai he ovat saattaneet siirtyä organisaatiosta toiseen. Suurimman osan tästä saatavilla olevasta materiaalista keräsin kehittämishankkeeni aikana ja osin loin myös sen aikana uutta aineistoa yhteisölähtöisyydestä Suomen Punaisessa Ristissä.

Kehittämishankkeeni oli laaja projekti. Mallinsin yhteisölähtöistä toimintatapaa eli loin mallin, millainen on yhteisölähtöinen prosessi Suomessa toteutettuna. Tätä varten keräsin valtavasti erilaista materiaalia liittyen yhteisölähtöisyyteen, haastattelin piirien työntekijöitä sekä vapaaehtoisia. Vierailin piireissä näkemässä ja kokemassa yhteisölähtöistä vapaaehtoistoimintaa käytännössä. Mallinnuksesta syntyi viisiportainen opas osastoille yhteisölähtöisen työn toteutukseen. Kehittämishankkeessa en kuitenkaan keskittynyt työntekijän rooliin tässä prosessissa, mutta materiaalia siitä kuitenkin sain. Tätä arvokasta aineistoa hyödynnän tässä opinnäytetyössä.

Tutkimusaineistona voi käyttää myös jo olemassa olevaa tietoa. Materiaalit jaetaan yksityisiin ja joukkotiedotuksen dokumentteihin. Joukkotiedotuksen tuotteita ovat esimerkiksi sanoma- ja aikakauslehdet (Tuomi & Sarajarvi 2012, 84). Käyttämäni materiaalit olivat yksityisiä dokumentteja. Materiaalina tässä prosessin kuvauksen luonnissa toimi osaston kehittämisen oppaat, hankeaineistot, kehittämishankkeessa suoritettujen työntekijöiden sekä vapaaehtoisten haastatteluiden pohjalta syntyneet muistiinpanot sekä litteroinnit. Lisäksi hyödynsin havainnointimateriaalia, jota syntyi

kehittämishankkeen aikana piirivierailujen pohjalta. Yksityiskohtainen listaus hyödynnetyistä materiaaleista löytyy lähdeluettelon lopusta kohdasta prosessikuvauksen lähteet.

#### 4.2 Teemahaastattelut kansainvälisen toiminnan työntekijöille

Suoritin teemahaastattelut yhteensä viidelle Punaisen Ristin kansainvälisessä toiminnassa työskennelleelle henkilölle. Yhtä Skype -palvelun kautta toteutettua haastattelua lukuun ottamatta suoritin haastattelut kasvokkain tapahtuneita teemahaastatteluina lokakuun 2014 aikana. Skype -haastattelu toteutettiin työntekijän ollessa estynyt haastattelun toteutukselle muulla tavoin. Teemahaastatteluun eli puolistrukturoituun haastatteluun valitaan etukäteen teemat, joiden kautta keskustelua käydään, mutta kysymyksiä tai niiden järjestystä ei ole tarkkaan rajattu. Olennaista on rajata teema sekä valita kysymykset tutkittavan ongelman tai tehtävän mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2012, 75; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 203–204). Haastateltavat valikoituivat työnkuvansa mukaan. Tavoite oli, että kaikki haastateltavat työskentelivät tai olivat työskennelleet yhteisölähtöisen toimintatavan äärellä kansainvälisessä toiminnassa.

Haastatteluiden tarkoituksena oli tuottaa kehittämisajatuksia kansainvälisestä toiminnasta Suomeen: millaista toiminta on kansainvälisellä puolella ollut, mikä työntekijän rooli on ollut siellä, millaisia menetelmiä on käytetty ja millaisia tuloksia sillä on saatu aikaan. Tässä opinnäytetyössä tuodaan esiin, kuinka näitä hyviä kokemuksia voisi Suomessa hyödyntää. Haastatteluiden teemat rajautuivat pääasiassa työntekijän rooliin ja tehtäviin.

Kansainvälisessä toiminnassa työskennelleet olivat toteuttaneet lähestymistapaa laajasti ja konkreettisesti. Aihio oli kaikilla työntekijöillä sama, mutta toteutusympäristö saattoi erota suuresti. Heidän kokemuksensa ja näkemyksensä ovat tämän työn kannalta keskeisiä, ja oli olennaista päästä niitä kuulemaan. Heidänkin kohdallaan ryhmäkeskustelu oli mahdollisuus, mutta aikataulullisten syiden vuoksi yksilöhaastattelut osoittautuivat paremmaksi vaihtoehdoksi. Osalla heistä oli kokemusta myös kotimaantoiminnasta. Näin ollen heidän kanssaan oli helppo käydä vertailevaa keskustelua. Oli mahdollista keskustella, miten toiminta

eroaa kotimaan ja ulkomaiden välillä ja millaista sovellusarvoa ulkomaalla saaduilla kokemuksilla olisi Suomessa. Kaikkien kanssa tällaista keskustelua ei ollut mahdollista käydä, mikä myös osaltaan sulki pois ryhmäkeskustelun mahdollisuuden. Sisältöjen erilaisuus oli mahdollista, koska menetelmä salli sen. Teemahaastattelujen struktuurin aste on vaihteleva ja tutkijan itse määriteltävissä. Teemahaastattelun voi rakentaa joko kaikille haastateltaville täysin samankaltaiseksi tai haastattelu voi mukautua tilanteeseen ja haastateltavaan (Tuomi & Sarajärvi 2012, 75).

#### 4.3 Ryhmäkeskustelu kotimaantoiminnan työntekijöille

Ryhmäkeskustelun toteutin Suomen Punaisen Ristin kotimaantoiminnassa työskenteleville henkilöille. Ryhmäkeskusteluun oli kutsuttu sähköpostin välityksellä kahdeksan henkilöä, joista neljä pääsi paikalle. Lähetin ensimmäisen sähköpostin yli kuukautta ennen suunniteltua ajankohtaa. Ajoitin ryhmäkeskustelun niin, että osallistujille olisi mahdollisimman vaivatonta osallistua tilaisuuteen. Kutsutut asuivat eri puolilla Suomea, joten päätin järjestää ryhmäkeskustelun Punaisen Ristin toimialapäivien yhteydessä. Toimialapäivät ovat kaikille Suomen Punaisessa Ristissä työskenteleville suunnatut kehittämisspäivät. Jokainen keskusteluun kutsumani henkilö oli kutsuttu myös kyseessä oleville päiville.

Ryhmäkeskustelun ja teemahaastatteluiden osallistujat valikoituivat samalla tavalla. Kuten aiemmin mainitsin, tavoitteena oli, että he olivat tavalla tai toisella työskennelleet Suomessa yhteisölähtöisen toiminnan parissa. Tämän lisäksi kutsuin keskusteluun kaksi keskustoimiston työntekijää, jotka eivät olleet suoranaisesti työskennelleet yhteisölähtöisyyden teeman parissa. Keskustoimiston työntekijät olivat kuitenkin aiheesta tietoisia sekä kiinnostuneita. Hyödyllistä oli luoda puitteet vuoropuhelulle keskustoimiston ja piirin välille. Vuoropuhelun tarkoituksena oli pohtia piirin ja keskustoimiston rooleja tulevaisuudessa yhteisölähtöisen työotteen ohjaamisessa.

Ryhmäkeskustelu ja ryhmähaastattelu eroavat toisistaan aineistonkeruumenetelminä. Ryhmähaastattelussa tutkijalla on keskeisempi rooli kuin ryhmäkeskustelussa. Keskustelussa vetäjän tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa keskustelijat loisivat vuorovaikutusta toistensa kanssa. Ryhmähaastattelussa

puolestaan tilaisuuden vetäjä esittää kysymyksiä yksitellen haastateltaville. Tällöin vuorovaikutusta ei tapahdu juurikaan osallistujien välillä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 223–225).

Ryhmäkeskustelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi monesta syystä. Yksi keskeinen oli käytännön järjestelyt. Kaikki ryhmäkeskusteluun kutsutut asuivat eri puolilla Suomea, jolloin yksilöhaastatteluiden toteutus olisi vienyt kohtuuttoman paljon aikaa ja taloudellisia resursseja. Tiedonkeruun näkökulmasta taas ryhmäkeskustelun dialogi mahdollistaa uuden luomisen. Osallistujien välinen vuorovaikutus saattaa tuottaa uusia näkökulmia ja ideoita, joita ei välttämättä olisi yksilöhaastatteluilla saatu aikaiseksi (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 226). Tavoitteena oli, että ryhmäkeskustelu toisi esiin alueelliset eroavaisuudet ja keskustelun näkökulma olisi aiemmin tehdyn sijaan tulevaisuudessa ja kehittämisessä.

Ryhmäkeskustelu rakentui neljästä eri osasta. Kokonaiskestoksi olin suunnitellut puoltatoista tuntia. Ensimmäisenä pyysin osallistujia kirjoittamaan paperille heidän mielestään kolme keskeisintä tapaa edistää yhteisölähtöistä toimintaa. Tämän jälkeen toteutin kaksi keskustelua, joita pyrin ohjaamaan haluttuun suuntaan kysymysten asettelulla. Annoin osallistujille kysymyksen, josta toivoin heidän keskustelevan. En itse ottanut osaa keskusteluun. Molemmille keskusteluille oli käytettävissä sama rajallinen aika jonka jälkeen katkaisin keskustelun. Kun molemmat keskustelut olivat ohi, purimme ne yhteisesti. Purun aikana esitin tarkentavia kysymyksiä ja osallistujat saivat kertoa ajatuksiaan, joita oli herännyt ryhmäkeskustelun aikana.

Ryhmäkeskustelutilaisuus onnistui olosuhteisiin nähden hyvin. Osallistujat olivat aktiivisia ja kaikki osallistuivat lähes yhtä aktiivisesti keskusteluun. Melkein kaikki osallistujat tunsivat toisensa sekä minut, mikä rentoutti tunnelmaa. Ryhmä oli myös tarpeeksi pieni, joten tilaa jäi kaikkien mielipiteille. Haasteeksi nousi osallistujien aikataulu. Kehittämispäivä sisälsi paljon muuta ohjelmaa, jonka vuoksi pääsimme aloittamaan tilaisuuden 30 minuuttia myöhässä. Ryhmäkeskustelun kokonaispituus ei kuitenkaan kärsinyt tästä. Kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus siirtää päättymisaikaa saman verran. Mikäli näin ei olisi ollut, olisi aineistonkeruu saattanut jäädä liian suppeaksi suunnitellusta.

#### 4.4 Sähköpostihaastattelut vapaaehtoisille

Ryhmäkeskustelun kutsuviestissä pyysin osallistujilta sellaisten vapaaehtoisten yhteystietoja, jotka ovat osallistuneet tavalla tai toisella yhteisölähtöiseen toimintaan Suomessa. Toivoin saavani jokaisesta piiristä noin kolme yhteystietoa eli yhteensä yhdeksän haastateltavaa. Vapaaehtoisten haastattelemisen tarkoituksena oli tuoda myös heidän näkemyksensä esiin tässä opinnäytetyössä. Oli tärkeää tuoda esiin vapaaehtoisten mielipide työntekijän roolista ja tehtävistä. Tavoite oli myös selvittää, millaista tukea vapaaehtoiset kaipaavat työntekijöiltä. Vapaaehtoisten haastattelemisen kasvokkain ei ollut mahdollista maantieteellisten etäisyyksien ja rajallisen ajan vuoksi.

Nämä reunaehdot huomioon ottaen vaihtoehdot aineistonkeruumenetelmiksi olivat haastattelun tekeminen sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Molemmissa aineistonkeruutavoissa olisi ollut puolensa: puhelinhaastattelu muistuttaisi enemmän kasvokkain suoritettavaa haastattelua ja siinä olisi helpompi esittää tarkentavia kysymyksiä, mikäli joku asia jäisi epäselväksi. Sähköpostihaastattelu olisi taas nopea, aikaan sitomaton tapa saada vapaaehtoisen näkökulma kerätyksi. Tiedostin myös vapaaehtoisten olevan kirjava joukko erilaisin mieltymyksin varustettuja ihmisiä. Toisille puhuminen olisi luontevampi tapa ilmaista itseään kuin toisille. Osa taas mieluummin kirjoittaa ja pohtii tarkasti miten muotoilee vastauksensa. Päädyin yhdistämään molemmat haastattelumenetelmät edellä mainituista syistä. Näin voisin ottaa kaikkien vastaajien mieltymykset huomioon eikä vastaaminen jäisi ainakaan siitä kiinni, että ei huvita kirjoittaa tai puhelimesta puhuminen on vaivaannuttavaa.

Lähetin vapaaehtoisille sähköpostin, jossa kerroin haastattelun syyt ja haastattelun toteutustavat. Sähköpostiviestissä kerroin haastattelukysymykset, jotka olisivat samat huolimatta siitä, suoritetaanko haastattelu puhelimitse vai sähköpostitse. Lähetin haastattelupyynnön yhteensä kuudelle vapaaehtoiselle. Yhdestä piiristä en saanut vapaaehtoisten yhteystietoja, jonka vuoksi yhdeksän haastateltavan tavoitteeseen ei päästy. Vastausaikaa annoin kaksi viikkoa. Lähetin yhden muistutusviestin vastausajan puitteissa.

Vastauksia sain vapaaehtoisilta odotettua heikommin. Kaikista haastateltavista kaksi suoritti haastattelun, molemmat sähköpostitse. Mahdollisia syitä vastaamatta jättämiselle on saattanut olla lyhyt vastausaika sekä lomakauden sijoittuminen vastausajalle. Myös haastattelumenetelmän valinnassa saattoi piillä haaste. Soittaminen vaatii aktiivisuutta vapaaehtoiselta ja se on saattanut olla joillekin liian suuri kynnyks. Vapaaehtoisten näkemykset eivät ole yleistettävissä, vaan ovat kahden yksilön näkemys työntekijän roolista.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tuon esiin haastatteluiden sekä ryhmäkeskustelun tulokset sekä aiemman materiaalin läpikäynnin tuloksena luodun työntekijän tehtävien kuvauksen. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen työntekijän työtehtävät yhteisölähtöisen prosessin varrella. Työtehtävien kuvaus on syntynyt ainoastaan aiempaa tietoa hyödyntäen. Työtehtävien kuvauksen tarkoituksena on auttaa lukijaa ymmärtämään, millaiseen prosessiin haastatteluissa ja ryhmäkeskustelussa saadut vastaukset liittyvät.

Tulokset olen teemoitellut kolmeen eri kategoriaan ja jokaisessa tuon esille sekä ryhmähaastatteluun osallistuneiden kotimaan toiminnassa työskentelevien että haastateltavien kansainvälisessä toiminnassa työskennelleiden ja vapaaehtoisten näkemykset. Toisessa alaluvussa tuon esiin erilaiset edistämisen keinot, joita aineistonkeruuta tehdessä ilmeni. Kolmannessa alaluvussa käsittelen yhteisölähtöiseen työotteeseen liittyviä haasteita. Viimeisenä on haastateltujen ja ryhmäkeskusteluun osallistuneiden näkemyksiä keskustelun roolista. Haastatteluissa ja ryhmäkeskusteluissa tuli monia mielenkiintoisia asioita esille, mutta päädyin näiden kolmen näkökulman käsittelyyn. Päädyin tuomaan esiin edistämisen keinoja, haasteita sekä keskustelun roolia, koska niistä syntyi ehdottomasti eniten keskustelua. Tämä viittaisi siihen, että näillä kolmella teemalla on keskeinen rooli yhteisölähtöisen toiminnan onnistumisessa.

Kaikki kolme valittua teemaa pitävät katseen tulevassa. Työntekijöiden hyviksi kokemien käytäntöjen esiin tuominen on järkevää. Jos ne on käytännössä havaittu toimiviksi, kannattaa niihin varmasti jatkossakin keskittyä. Haasteiden esille

tuominen taas voi edesauttaa toimintatavan kehittymistä vielä toimivammaksi. Keskustoimiston rooli vastaa haasteeseen, joka tuli ilmi pohdittaessa yhteisölähtöistä työtettä Suomen näkökulmasta. Opinnäytetyön tarve nousi osittain sen vuoksi, että Suomessa ei ollut aiemmin kyseisen työtavan toteutukselle yhtenäistä linjaa. On keskeistä pohtia, mikä rooli, ja merkitys valtakunnallisella keskustoimistolla on yhteisölähtöisen työtteen kehittämisessä johdonmukaiseksi ja valtakunnalliseksi lähestymistavaksi.

### 5.1 Työntekijän tehtävät yhteisöprosessin aikana

Olemassa olevien materiaalien pohjalta loin kuvauksen työntekijän tehtävistä yhteisöprosessin aikana. Pohjana käytän kehittämishankkeessani luotua ja mallinnettua runkoa yhteisöprosessista. Kehittämishankkeessa luotu runko koostuu viidestä eri vaiheesta: tarpeiden selvitys, tarpeiden läpikäynti, resurssien hankinta, käytännön muutostoimenpiteet sekä tulosten arviointi. Tämä työtehtävien kuvaus on luotu Suomessa toteutettuja yhteisöprosesseja hyödyntäen. Olen hyödyntänyt niiden pohjalta kirjoitettuja oppaita, hankeraportteja sekä kehittämishankkeeni aikana tehtyjä haastatteluja ja vierailuja. Tässä vaiheessa on siis kuvattu lähtötilanne aiemman tiedon pohjalta. Osana opinnäytetyötä suoritettujen haastatteluiden tulosten pohjalta on pyrkimys kehittää tätä lähtötilannetta.

Kansainvälisessä toiminnassa Punaisella Ristillä on oma, selkeä mallinsa yhteisöjen kehittämiseksi. Se ei kuitenkaan ole ollut käytössä Suomessa, jonka vuoksi sen hyödyntäminen ei ollut relevanttia tätä työntekijän tehtävien kuvausta luodessa. Myöhemmin tässä opinnäytetyössä tuodaan esiin, miltä osin kansainvälisiä toimintamalleja olisi tarkoituksenmukaista hyödyntää.

Työntekijän täytyy lähteä liikkeelle siitä, mikä osasto voisi hyötyä lähestymistavan käytöstä. Työntekijä voi lähteä liikkeelle esimerkiksi siitä, mikä osasto ei toimi tällä hetkellä toivotulla tavalla, missä osastossa toimintaa ei ole tai missä osastossa toiminta on hiipumassa. Toisaalta prosessi voi lähteä liikkeelle siitä, että osasto ottaa yhteyttä piirin työntekijään ja kertoo kaipaavansa tukea. Yksi lähestymistapa voi olla myös alueen yleisesti haastava tilanne, johon piirin työntekijä kokee yhteisölähtöisen tarpeiden kartoituksen auttavan. Esimerkiksi huoli nuorten syrjäytymisestä tai



terveyspalveluiden supistaminen voivat olla haastavia, uusia tilanteita, joihin yhteisön jäsenet voisivat löytää heitä palvelevia ja kestäviä ratkaisuja. Apuna prosessin aloittamisessa työntekijä voi käyttää esimerkiksi kunnan työntekijää, kuten kunnan johtajaa tai muuta alueen virkamiestä. Viimeiseksi kuvatussa tilanteessa keskeistä kuitenkin on, että alueelta löytyy Punaisen Ristin osasto, joka on kiinnostunut toimintaa organisoimaan.

Työntekijän on hyvä yhdessä osaston kanssa tiedottaa kunnan toimijoita, siitä mitä ollaan tekemässä ja kutsua heidät yhteistyöhön. Hyödyllistä olisi saada myös kuntatason toimijoita mukaan muutostarpeiden kartoitukseen ja löytämään ratkaisuja. Osastoa kannattaa tässäkin vaiheessa kannustaa omaan aktiivisuuteen. Osastoilla on usein kontakteja kuntaan jo aiemman yhteistyön kautta, esimerkiksi valmiussuunnitelman yhteydestä. Näitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Kunnan toimijoihin on hyvä olla yhteydessä jo ennen käytännön toteutuksen aloittamista. Yhteistyötä toisten järjestöjen kanssa ei tule unohtaa. Mitä kattavammin ja laajemmalla yhteistyöllä yhteisöprosessia lähdetään viemään eteenpäin, sitä yhteisölähtoisempi se todellisuudessa on. Jos yhteisön tarpeita selvittävät ainoastaan Punaisen Ristin toimijat, ei se vastaa tarkoitustaan.

Kun toiminnasta kiinnostunut osasto on löytynyt ja mahdollinen kuntayhteistyö viritelty, voidaan tarpeiden kartoittamiseen ja ratkaisujen löytämiseen tähtäävän tilaisuuden järjestelyt aloittaa. Vastedes kutsun tätä tilaisuutta pohdintatilaisuudeksi. Pohdintatilaisuus on yleisimmin käytetty tapa löytää alueella toimivien ja asuvien ihmisten mielestä keskeisimmät haasteet. Haasteiden löytämiseksi tilaisuudessa on yleisimmin keskustelu haasteista, eri tahot ovat käyttäneet puheenvuoroja ja osallistujia on pyritty aktivoimaan erilaisin osallistavin menetelmin. Pohdintatilaisuuteen on pyritty kutsumaan mahdollisimman laajasti alueella asuvia ihmisiä ja alueella toimivia kolmannen sektorin sekä kunnan toimijoita.

Tilaisuuden järjestäminen vaatii myös työntekijän työpanosta. Lähtökohtana on, että vapaaehtoiset toteuttavat tilaisuuden, mutta työntekijän oltava vahvasti tukemassa ja auttamassa tilaisuuden organisoinnissa. On hyvä suunnitella, millaisia osallistavia menetelmiä tarpeiden löytämiseksi halutaan käyttää, halutaanko tilaisuuteen yleisiä puheenvuoroja ja ketkä toimivat puhujina, miten tilaisuuteen kutsutaan osallistujia

sekä missä tilaisuus järjestetään. Enemmän vinkkejä ja ajatuksia käytännönjärjestelyihin liittyen löytyy kehittämishankkeena tuotetusta oppaasta. Olennaista on, että työntekijä ei missään vaiheessa järjestä tilaisuutta vapaaehtoisten puolesta, vaan pyrkii innostamaan, kannustamaan ja tukemaan heitä tekemään mahdollisimman paljon itse. Usein tilaisuuksissa työntekijä on pitänyt avauspuheen, jossa hän kertoo tilaisuuden tarkoituksen ja tavoitteen. Oma puheensa työntekijän tulee valmistella.

Kun tilaisuus on järjestetty ja haasteet sekä kehittämiskohteet löydetty, täytyy niihin löytää ratkaisut. Ennen sitä, pohdintatilaisuuden osallistujien täytyy kuitenkin yhdessä valita, mitkä haasteista ja kehittämiskohteista he mieltävät olennaisimmiksi puuttua. Haasteita voi esimerkiksi nousta yhden tilaisuuden aikana yhteensä 30, mutta kaikkiin niihin ei ratkaisua voida tai ehditä löytää. Niistä tulee valita niin monta kuin resurssien valossa on realistista. Jos haasteet ovat nopeasti ratkaistavissa, voi niitä olla useampia, jos taas suuria ja monitasoisia, ei niitä kannata ratkaista samalla kertaa liian montaa. Ratkaisujen löytäminen vaatii työntekijältä sekä osallistavien menetelmien hallintaa että fasilitointityökalujen käyttöä. Työntekijän täytyy selvittää, kuinka osallistujajoukko saadaan tuottamaan hyviä ja kehityskelpoisia ratkaisuehdotuksia. Keskeistä on, että ratkaisuehdotukset ja ideat tulevat pohdintatilaisuuteen osallistuneilta eli alueella asuvilta ihmisiltä, vapaaehtoisilta ja muilta alueella toimivilta henkilöiltä. Kun ratkaisut ovat löytyneet, niiden pohjalta luodaan toimintasuunnitelma, jota noudattaen lähdetään etenemään.

Olennaista on, että työn tulokset ovat mitattavissa. Konkreettiset tulokset, luvut ja näkyvä toiminta motivoi ja palkitsee toimijoita. Sen vuoksi on selkeästi kirjattava, mikä on ollut haaste, millainen ratkaisu siihen on kehitetty ja millainen tilanteen toivottaisiin tulevaisuudessa olevan. Esimerkiksi haaste voisi olla vanhusten yksinäisyys ja ratkaisuna yksinäisyyteen päätettäisiin paikallisessa vanhainkodissa järjestää virkistysryhmä kerran viikossa. Tässä tilanteessa arvioinnissa täytyy pystyä todentamaan, kuinka monta ryhmäkertaa todellisuudessa järjestettiin ja kuinka monta vanhusta ryhmään osallistui. Ennen toiminnan aloittamista voi olla myös tavoitteita. Yllä kuvatussa esimerkissä voidaan esimerkiksi pyrkiä yhteen virkistyskertaan viikossa ja tavoitteena voi olla 20 osallistujaa per virkistyskerta.

Kun itse toiminta alkaa, työntekijän läsnäolo vähenee. Tässä vaiheessa vapaaehtoisilla ja muilla kehittämiseen osallistuvilla tahoilla, kuten kunnan toimijoilla tai muilla järjestöillä tulisi olla jo selvää, miten edetään. Työntekijä kuitenkin ylläpitää luottamusta sekä avointa ilmapiiriä itsensä ja toimijoiden välillä olemalla säännöllisesti yhteydessä toimijoihin ja vastaamalla kysymyksiin, joita toiminnan toteuttajilla mahdollisesti herää. Myös vierailu alueella olisi tärkeää motivaation ja innon säilyttämiseksi. Kun ensimmäinen yhteisölähtöinen prosessi etenee odotetusti, voi työntekijä aloittaa saman toiminnan jossain toisessa osastossa.

Työntekijän vastuulla on prosessin raportointi. Raportissa tulee ilmetä mitä on tapahtunut, milloin, ketkä ovat olleet mukana ja mitä on sovittu. Raportointi voi tapahtua esimerkiksi vuosikertomuksen muodossa. Toimintojen raportointi on keskeistä myös valtakunnallistumisen kannalta. Jotta toiminta valtakunnallistuu, tulee kokemuksista ja onnistumisista tiedottaa laajasti ja mielenkiintoisesti. Yhteisölähtöinen lähestymistapa on heti kiinnostavampi kun tiedetään, että samaa toteutetaan muuallakin Punaisessa Ristissä ja tiedetään millaisia tuloksia sillä on saatu aikaan. Punaisella Ristillä on tähän väylät ja resurssit. Vapaaehtoisten sivusto Rednet, verkkosivut ja erilaiset verkostotapaamiset ovat oiva väylä tiedonjakelulle.

Kehittämisessä keskeistä on myös arviointi. On tärkeää arvioida kuinka yhteisön kehittäminen onnistui, saavutettiin tavoitteet ja mitkä syyt joko edistivät tai haittasivat tavoitteisiin pääsyä. Arviointia on hyvä toteuttaa yhdessä koko yhteisön kanssa. Esimerkiksi vuoden kuluttua toiminnan alkamisesta kutsutaan taas yhteisön jäsenet koolle. Positiivista olisi, että paikalle saataisiin sekä toimintojen organisoijia että toimintoihin osallistuneita. Toiminnoilla tarkoitan niitä ratkaisukeinoja, joilla haasteisiin päätettiin vastata. Arviointi toimii sekä vapaaehtoisten palkitsemisena ja palautteena, mutta myös konkreettisenä näyttönä lähestymistavan tuloksellisuudesta. Tilaisuudessa olisi hyvä tuoda esiin sekä alueen asukkaiden subjektiivisia kokemuksia että objektiivisia tuloksia. Subjektiivisilla kokemuksilla tarkoitetaan, osallistujien näkemyksiä alueen hyvinvoinnin lisääntymisestä, kun taas objektiiviset tulokset ovat määrällisiä ja mitattavissa olevia tuloksia. Esimerkiksi aiemman esimerkin vanhusten ryhmä on voinut kohdata vuoden aikana 300 vanhusta, jotka olivat ennen kokeneet itsensä yksinäiseksi ja ryhmän avulla heidän yksinäisyyden kokemuksensa väheni.

Arviointitilaisuuden järjestäminen vaatii taas työntekijän aktiivisuutta. Ihmiset täytyy kutsua koolle, tilaisuuden sisältö suunnitella sekä tilat ja ajankohta valita. Tämä on kuitenkin tehty jo kerran. Suositeltavaa on hyödyntää ensimmäisen tilaisuuden kaavaa, mutta sisältö tulee suunnitella uudelleen. Vapaaehtoisten keräämien tilastojen perusteella työntekijä voi esimerkiksi valmistella puheenvuoron, jossa hän esittelee saavutetut tulokset. Puheenvuoron aikana vapaaehtoisilta ja toimintoihin osallistuneilta voi pyytää kommentteja, kuinka he toiminnan kokivat.

Arvioinnin lisäksi on hyvä pohtia, miten toimintaa jatketaan tästä eteenpäin. Halukkuutta muiden pohdintatilaisuudessa nousseiden haasteiden ratkaisemiseksi täytyy tiedustella osastolta ja muilta prosessiin osallistuneilta. Tärkeää kuitenkin on, että syntynyttä hyvinvointia ylläpidetään ja että aktivoitunut toiminta ei lakkaa. Arviointitilaisuudesta voi halutessaan tehdä vuosittaisen yhteisötapaamisen, johon kokoonnutaan käymään läpi kulunutta sekä tulevaa vuotta yhdessä koko yhteisön kanssa. Toivottavaa on, että tässä vaiheessa sosiokulttuurinen innostaminen on tehnyt tehtävänsä. Kun vapaaehtoiset on ensimmäisellä kerralla otettu mukaan järjestämään tilaisuus, seuraavalla kerralla he osaavat sen jo itsenäisesti toteuttaa. Työntekijällä ei välttämättä resurssien valossa edes olisi mahdollisuutta vuosittaiseen tilaisuuden järjestämiseen.

Tämä ylläkuvattu prosessi on hypoteettinen. Siinä on paljon todellisia, tapahtuneita vaiheita, mutta se ei ole kuvaus tietyn yksittäisen piirin tai osaston yhteisöprosessista. Se on kuvaus, kuinka prosessin olisi läpikäymäni aineiston perusteella pitänyt edetä, mutta ei ehkä kaikissa tilanteissa näin ole mennyt. Kuvaus pohjautuu jo tehtyihin prosesseihin. Teemahaastattelussa ja ryhmäkeskustelussa nousi kehittämisideoita, jotka eivät olleet ylläkuvatussa mukana.

## 5.2 Keinoja osastojen innostamiseen ja aktivointiin

Selvää on, että sekä kansainvälisessä toiminnassa että kotimaan toiminnassa työskentelevillä on yhtenevä käsitys siitä, mikä on ensimmäinen edellytys ja lähtökohta yhteisölähtöisen työotteen käyttöönotossa. Kaikkien vastaajien mielestä keskeisintä on, että yhteisön jäsenet otetaan alusta asti mukaan toiminnan

tarkasteluun. Vastaajat korostivat yhteisön sekä osaston halua ja kiinnostusta lähteä kartoittamaan alueensa tarpeita ja haasteita. Ilman toimijoiden omaa halua toiminta ei voi olla yhteisölähtöistä.

”Se on myös sen osaston kuuntelemista, että se ei ole sitä mitä se työntekijä ajattelee. Että meidän tulee osata kuunnella mitä se osasto ajattelee ja hakea sieltä sitten niitä tarpeita, mitä sillä paikkakunnalla on, mitkä on ne osaston resurssit ja mitä se sitten olisi mitä ne haluaisi tehdä. Sittenhän se lähtee rakentumaan siitä sitten sillä tavalla, että se osallistaa siihen tekemiseen.” (Ryhmäkeskustelun osallistuja 4)

Keskeiseksi koettiin myös työntekijän rooli mahdollistajana, mutta ei sisällön tuottajana. Erityisesti kotimaantoiminnassa työskentelevät pitivät keskeisenä sitä, että yhteisöstä nousevia tarpeita ei manipuloida kysymyksen asettelulla tai muilla keinoin. Niin ikään pidettiin tärkeänä, että yhteisön jäsenet saavat vastata esitettyihin kysymyksiin tyhjentävästi ilman työntekijän näkemysten esiin tuomista. Osa kansainvälisen toiminnan työntekijöistä piti avointen mielipiteiden kuulemista myös keskeisenä. He kokivat sen kuitenkin haasteellisena sen vuoksi, että osallistujille ei aseteta niin sanotusti turhia toiveita. Heidän mukaansa tilanne ajautuu usein siihen, että vastauksia tavalla tai toisella, toisinaan jopa tiedostamatta, ohjaillaan haluttuun suuntaan. Jos keskustelua ei ohjata niihin teemoihin, joihin oikeasti voidaan puuttua, osallistujilla voi syntyä liian suuret odotukset. Riskinä on, että haluttuihin muutoksiin voidaan joutua vastaamaan kielteisesti. Tämä taas voi johtaa motivaation heikkenemiseen ja innostuksen laantumiseen. Myös luottamus organisaatiota kohtaan voi horjua.

”helposti se menee siihen, että me ohjataan sitä ajattelua tiettyyn suuntaan siellä yhteisötasolla. siitä näkökulmasta, että me itse tiedetään mihin me järjestönä voidaan vastata ja me saatetaan hakea sieltä just niitä asioita. Joskus ihan sillain edes välttämättä tiedostaen. Mutta se ongelma on just se että mitä me taas tehdään, jos me aletaan puimaan kaikkea ja sitten me ei voidakaan vastata siihen. niillä ihmisillä on hirveät odotukset.” (Teemahaastattelu 3)

Osallistaminen nousi usein esiin aineistokeruuta tehdessä. Moni otti esille, että vapaaehtoisia ja yhteisön jäseniä tulisi osallistaa tekemään itse. Osallisuutta kaivattiin erityisesti tarpeiden ja haasteiden kartoituksessa sekä ratkaisuehdotuksien löytämisessä. Osallistamisella tässä yhteydessä tarkoitetaan tilaisuuteen

osallistuvien aktiivista mukaan ottamista keskusteluun ja aktiivista mielipiteiden sekä ideoiden löytämistä. Osallistavina menetelminä ryhmäkeskustelussa mainittiin esimerkiksi avoimet kysymykset. Tätä menetelmää hyödynnettäessä tulisi esille osallistujien omat näkemykset ilman, että työntekijä niitä ohjaisi suuntaan ja toiseen. Toiset taas olivat sitä mieltä, että ideoiden syntymiseksi osallistujia tulisi aktivoida erilaisin menetelmin. Avoimissa kysymyksissä koettiin vaadittavan osallistujilta, että he olisivat jo etukäteen tutustuneet aiheeseen ja heillä olisi valmiina mielessä haasteita sekä ratkaisuja. Keskustelussa tuli ilmi, että aktivointi ideoiden tuottamiseen on tärkeää. Aktivoivina osallistamismenetelminä mainittiin esimerkiksi SWOT-analyysi sekä ideataulu. Muita menetelmiä ei tässä yhteydessä tullut esille, mutta tilaisuuksissa on käytetty esimerkiksi tulevaisuusmuisteloja ja pienryhmäkeskustelua.

Kansainvälisessä toiminnassa työskentelevät toivat myös esiin menetelmien hyödyntämisen ja hyödynnettävien menetelmien löytäminen koettiin helpoksi. CBHFA -ohjelmassa on kattava menetelmäpankki, jota alueilla hyödynnetään. Haastateltavien näkemys oli, että työkalupakissa olevat menetelmät ovat hyödyllisiä ja toimivia. Kysyttäessä onko jokin menetelmä parempi kuin toinen, kukaan haastateltavista ei nostanut yhtä menetelmää ylitse muiden. Ohjelmassa käytettäviä menetelmiä ovat esimerkiksi kyläkävelyt sekä pienryhmäkeskustelut.

Säännöllisen vierailun yhteisössä sekä tavoitettavuuden mainitsivat lähes kaikki kansainvälisessä ja kotimaan toiminnassa työskentelevät. Kotimaantoiminnassa työskentelevien näkemyksen mukaan piirin työntekijän tulisi vierailla alueella vähintään kerran vuodessa ja olla muuten tavoitettavissa esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin välityksellä. Tavoitettavuudessa keskeiseksi koettiin nopea reagointi, kysymyksiin vastaaminen sekä palautteen anto. Kansainvälisessä toiminnassa työskennelleistä osa toi myös esille keskustuomiston työntekijöiden vierailut kylissä. Tämä oli innostanut vapaaehtoisia jatkamaan aktiivista kehittämistyötä ja antanut positiivista palautetta toiminnasta.

Kansainvälisessä toiminnassa tavoitettavuudesta ja tuen maksimoinnista oli saatu myös hyviä kokemuksia vertaisohjaajuuden kautta. Vapaaehtoisten koulutukset järjestettiin alueittain, jolloin kaikki koulutuksen käyneet olivat myös jatkossa

fyysisesti lähellä toisiaan. Tämä mahdollisti sen, että he pystyivät hyödyntämään toisiaan ongelmallisen tilanteen sattuessa. Aina ei siis tarvittu työntekijän tukea ja kommenttia ongelmaan, vaan toisinaan kyettiin hyödyntämään naapurikylän kollegoja. Toinen vertaisohjaajuuden muoto oli yhteisön ulkopuolisen vapaaehtoisen käyttö työntekijän ”apukätenä”. Tämä ei tullut ilmi kuin yhdessä teemahaastattelussa, mutta haastateltavan kokemuksen mukaan se oli toimiva tukemisen keino. Vertaisohjaajan käyttö työntekijän ”apukätenä” on kehityskelpoinen idea myös Suomessa hyödynnettäväksi. Vertaisohjaajuudessa ajatuksena on, että yhteisöön kuulumaton vapaaehtoinen tukee yhteisöä työntekijän kaltaisesti. Hän vierailee alueella säännöllisesti, auttaa eteen tulleissa haasteissa, arvioi projektin etenemistä ja toimittaa työntekijälle raportin havaitsemistaan seikoista. Samankaltainen ajatus tuli esiin myös ryhmäkeskustelussa. Se ei ollut Suomessa ollut varsinaisesti käytössä, mutta kehittämisideana se tuotiin esille.

Kansainvälisessä toiminnassa työskentelevät korostivat koulutuksen merkitystä. He pitivät keskeisenä sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten kouluttamista lähestymistavan toteutukseen. Koulutuksella koettiin olevan keskeinen merkitys sitouttamisessa, motivaation synnyttämisessä sekä tietysti vapaaehtoisten osaamisen lisäämisessä. Ryhmäkeskusteluun osallistuneet eivät tuoneet koulutuksen näkökulmaa esiin. Koulutus on saatettu nähdä itsestäänselvyytenä, koska prosesseihin osallistuneet vapaaehtoiset olivat jo olleet vapaaehtoisina eikä erityistä yhteisölähtöisyyteen liittyvää koulutusta Suomessa ole ollut tarjolla.

Kansainvälisen toiminnan työntekijät näkivät työntekijän roolin tärkeänä myös raportoinnin ja mittaamisen saralla. Usein ohjelman vaikuttavuuden todentamiseen liittyvät asiat olivat työntekijän vastuulla, vaikka toki tiedon keräsivät yhteisön jäsenet. Tämäkään ei tullut ilmi ryhmäkeskustelussa. Suomessa mittaamiseen ei ole ollut selkeää mallia, mikä on saattanut vaikuttaa siihen, että mittaamista ei ole koettu keskeisenä tekijänä tai edistämisen keinona.

Lähes kaikki vastaajat toivat esiin työntekijän merkityksen yhteisöprosessin alussa. Työntekijät kokivat prosessin alun kaikista kriittisimmäksi ja tärkeimmäksi vaiheeksi heidän läsnäololleen. Työntekijän tulee olla vetämässä keskustelua, pohtimassa

asioiden tärkeysjärjestystä ja aktivoimassa osallistujia miettimään keinoja haasteisiin vastaamiseksi, silloin kun yhteisön kehittäminen aloitetaan.

”Erityisesti siinä alussa, kun tuodaan niitä ihmisiä yhteen ja fasilitoidaan toiminnan paikkoja ja ongelmia työntekijän läsnäolo on tärkeä. Ja sitten siinä missä etsitään ratkaisuja. Siinäkin se mahdollistaminen ja niiden ratkaisuehdotusten kaiveleminen. Sitten kun on saatu niitä toimintaideoita, niin että siitä saadaan toimintasuunnitelma. Alku on hyvin kriittinen. Sen jälkeen se prosessi lähtee, tai pitäisi lähteä omalla painollaan. Kuitenkin pitää koko ajan tukea ja käydä katsomassa, että hommat etenee.” (Teemahaastattelu 3)

Sähköpostihaastatteluun vastanneet vapaaehtoiset korostivat pitkälti samoja asioita kuin työntekijät. Vapaaehtoiset kokivat keskeisimmiksi tukemisen muodoiksi vierailut alueella, puhelimitse avustamisen ja neuvomisen sekä koulutusten järjestämisen omalla alueellaan. Kehittämisideoita vapaaehtoisilta ei saatu. Vastaisuudessaakin he toivoivat erityisesti ideointiapua ja kannustamista. Taloudellinen tuki mainittiin myös. Valitettavasti vähäisen vastaajamäärän vuoksi vapaaehtoisten näkemykset ei ole yleistettävissä. Haastateltujen vapaaehtoisten näkemykset kuitenkin tukevat työntekijöiden näkemystä edistämisen keinoista.

## 5.2 Yhteisölähtöisen toiminnan haasteet

Kansainvälisessä toiminnassa työskenteleville suoritetuissa teemahaastatteluissa nousi esille sekä kansainvälisessä ympäristössä työskentelyyn että toimintamallin soveltamiseen kotimaiseen kontekstiin liittyviä haasteita. Tässä luvussa keskityn ensisijaisesti siihen, millaisia haasteita toiminnassa voisi olla Suomessa toteutettavia yhteisöprosesseja ajatellen. Toki tuon esiin haasteet, jotka voidaan tunnistaa molemmissa toimintaympäristöissä, mutta kehitysmaiden erityisyyteen toimintaympäristönä linkittyviä haasteita en koe relevantiksi tässä kohtaa tuoda esiin.

Keskeisimpiä haasteita sekä kotimaassa että kansainvälisesti on sitouttaminen. Vapaaehtoisten ja yhteisön jäsenten sitoutuminen toimintaan koko prosessin ajaksi tai edes mukaan lähteminen aidosti aktiivisella otteella koettiin haasteeksi. Yhteisön kehittäminen kestää kauan, jos se toteutetaan tarkasti ja johdonmukaisesti. Tämä vaatisi vapaaehtoisilta sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin tarvittavan pitkäksi ajaksi.



Sitouttaminen on kaikessa vapaaehtoistoiminnassa haasteellista, yhteisöjen kehittäminen ei ole poikkeus.

Kansainvälisessä toiminnassa mukaan saamista ja prosessissa alkuun pääsemistä ei haastatteluiden perusteella ole koettu erityisen haasteellisena. Lähes kaikki kansainvälisen toiminnan haastateltavat toivat esiin aidosti yhteisön kiinnostuksesta lähtevän työn hyödyt. Kun toimijat ovat alusta asti sisäisestä motivaatiostaan mukana, ei sitouttaminen ole haastavaa. Haastavaksi he kokivat, kuinka toimijat saadaa sitoutumaan toimimaan pidemmäksi ajaksi. Moni ohjelmaan mukaan lähtenyt vapaaehtoinen jättäytyi pois toiminnasta prosessin vielä ollessa kesken. Suurin syy kesken projektin poisjäämiseen olivat henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneet muutokset, työpaikan saaminen, toiselle paikkakunnalle muuttaminen, sairastuminen, perheen perustaminen tai pahimmassa tapauksessa menehtyminen.

Henkilökohtaiset syyt eivät tulleet ilmi kotimaantoiminnan työntekijöiden keskustelussa. He kokivat haasteellisemmaksi vapaaehtoisten ja alueen ihmisten mukaan saamisen ja prosessin aloittamisen. Mikäli vapaaehtoisille tuli tunne, että prosessi on liian raskas tai sitä ei enää pidetty mielekkäänä, sitouttaminen vaikeutui.

Keskeinen ero kansainvälisen ja kotimaan toiminnan välillä on se, että kansainvälisessä toiminnassa yhteisölähtöisyyden aihio on selkeä ja kaikkialla lähes samalla tavalla toteutettu. Menetelmät on valittu ja niiden käyttöön koulutetaan ja selkeät ohjeistukset löytyvät kattavasta CBHFA -materiaalista. Suomessa puolestaan yhteisölähtöisyyteen pohjautuvia hankkeita on ollut erilaisia eri alueilla eikä niistä ole koostettu johdonmukaista mallia, jota kaikki käyttäisivät. Nyt siis toiminnan toteutus on pirstaloitunut ja vaatii aktiivisuutta työntekijältä ottaa selvää, millaisin menetelmin hän lähtisi alueella etenemään. Tämän lisäksi haasteelliseksi koettiin kollegan sitouttaminen tietyn menetelmän käyttöön, jos menetelmä ei ole yleisesti organisaatiossa käytössä.

”että kyllähän minä esimerkiksi - - tiedän valtavasti osallistavia menetelmiä, mutta miten minä esimerkiksi markkinoin ne meidän *muille työntekijöille*, kun ne ei ole missään?” (Ryhmäkeskustelu, osallistuja 4)

Yhteisöllisyyden löytäminen koetaan myös haasteelliseksi. Ei ole aina itsestään selvää, että yhteisöllä on tunne yhteisöllisyydestä, vaikka lähtökohtana onkin toiminnan aloittaminen yhteisön omasta halusta. Yhteisöllisyyden kokemuksen puute voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että tavoite ei edistä kaikkien hyvinvointia. Yhteisön jäsenillä saattaa olla ristiriitoja toistensa kanssa tai osallistujien motiivit eivät ole yhteiseen hyvään pyrkiviä. Kiinnostavaa on, että vastaajat kokivat yhteisöllisyyden löytämisen haasteeksi sekä kehitysmaissa että Suomessa.

”Se mikä meille tuo haasteita, on yhteisöllisyys on ainakin osissa alueita, esimerkiksi kaupungeissa, hyvin erilaista. Sen yhteisöllisyyden ja sen yhteenkuuluvuuden tunteen osilta se voi olla hankalaa.”  
(Teemahaastattelu 4)

### 5.3 Keskustoimisto toiminnan mahdollistajana

Punainen Risti on kolmiportainen järjestö. Lähtökohtana on, että piiri tukee paikallisosastoa ja valtakunnallinen keskustoimisto tukee piirejä. Keskustoimiston tehtävä on esimerkiksi materiaalien tuottaminen, koulutus, valtakunnallinen viestintä, valtakunnallinen viranomaisyhteistyö sekä kansainvälinen avustustoiminta.

Aineistonkeruun perusteella keskustoimiston rooli nähdään ennen kaikkea kokonaiskuvan hallitsijana. Keskustoimiston ajatellaan vastaavan materiaalintuotannosta, tiedon välityksestä eri tahojen välillä, koulutuksien suunnittelusta sekä osittain niiden järjestämisestä.

”Kyllä mä nään, että se keskustoimiston rooli on se materiaalin tuottaminen, tallentaminen ja myös se valtakunnallinen koordinointi ja sen esiin tuominen, että mitä valtakunnassa tapahtuu.”  
(Ryhmäkeskustelu, osallistuja 4)

Tätä työmuotoa on mahdoton erottaa muusta järjestön toiminnasta. Toistaiseksi työntekijöillä, jotka kehittävät yhteisölähtöistä lähestymistapaa on myös paljon muuta työn alla. Keskustoimistolta ei varsinaisesti itse työntekemiseen kaivattu juurikaan tukea, mutta keskeiseksi koettiin piirin motivointi uuden toimintatavan haltuunottoon. Piirin työntekijät eivät motivoitu kehittämään alueiden yhteisöllisyyttä mikäli heidän työtään ei tehdä näkyväksi ja olla kiinnostuneita siitä mitä he tekevät.

Ryhmäkeskusteluun osallistuneet kokivat keskeisenä johdon sitoutumisen yhteisiin tavoitteisiin. Johdon merkitystä tuotiin esiin sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolella. Ulkopuoliseksi johdoksi mainittiin esimerkiksi kunnan johto. Osallistujat kokivat, että työotteen jalkauttaminen kuntatasolla on haastavaa, mikäli kunnan johto ei ole tietoinen toiminnasta tai koe sitä tärkeäksi. Jos johto on sitoutunut ja peräänkuuluttaa tarvelähtöistä toimimista, on muilla tasoilla sitouduttava myös.

”Jos johto ei sitoudu, ei muutosta tapahdu. Jos ajatellaan, - - niin se perusidea on, kun lähetään kuntaan viemään sitä toimintatapaa, niin se perusidea on se, että se kunnanjohtaja ottaa sen haltuunsa ja kiinnostuu siitä ja se lähtee viemään sitä.” (Ryhmäkeskustelu, osallistuja 4)

Ryhmäkeskustelussa nousi esille, että piirissä toivotaan samankaltaista tukea keskustoimistolta kuin he antavat osastoille. Haastateltavat toivoivat keskustoimistolta vierailuja piireihin, kysymyksiin vastaamista, toiminnan mahdollistamista ja tavoitettavissa olemista. Vaikka työntekijöitä johdetaan eri tavalla suhteessa vapaaehtoihin, kaipaa palkattukin henkilöstö kannustusta ja palautetta toiminnastaan.

”Samat vastaukset pätevät (keskustoimiston kohdalla) kun mietittiin osastoja suhteessa piiriin. Vastaamalla niihin kysymyksiin, antamalla aikaa, olemalla oikeasti tavoitettavissa.” (Ryhmäkeskustelu, osallistuja 2)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULEVAISUUS

Yhteisölähtöinen työote on periaatteen tasolla aina lähtökohtana, kun toimintaa suunnitellaan. On helppoa todeta, että ainahan toiminta lähtee yhteisön tarpeesta ja halusta. Mutta onko toiminta systemaattista ja kartoitettua, on toinen asia. Yhteisölähtöisyyden edellytyksenä olisi, että kaikki yhteisön jäsenet osallistuvat tarpeiden kartoittamiseen ja ratkaisujen pohtimiseen.

Yhteisölähtöisyys on ensisijaisesti toimintatapa. Se ei ole toimintamuoto, kuten ystävätoiminta tai nuorisoryhmätoiminta. Se on työntekijän keino lähestyä osastoa, osaston aluetta ja sen tarpeita. Punaisen Ristin yhteisölähtöisessä toiminnassa on paljon yhteistyön piirteitä. Yhteistyössä lähtökohta on sama. Yhteistyössäkin on

lähdetty liikkeelle asukkaiden ongelmista ja tarpeista. Kehittämisideoita syntyi, kun asukkaat miettivät, mitä he odottavat asuinalueeltaan. Tämä synnytti esimerkiksi iltapäivä- ja perhekerhoja (Roivainen 2008, 267),

Yhteisölähtöisen toiminnan tavoitteena on ensisijaisesti edistää Punaisen Ristin arvoja ja periaatteita sekä auttaa osastoa toiminnan toteutuksessa. Tämä kuitenkin johtaa alueen yleiseen hyvinvointiin ja edistää koko yhteisön tarpeita. Punaisen Ristin tavoitteena on auttaa kaikista heikoimmassa asemassa olevia. On selvää, että osaston toimiessa Punaisen Ristin periaatteiden mukaisesti, myös yhteisön hyvinvointi sitä kautta lisääntyy.

Tällä hetkellä yhteisölähtöinen työote ei ole sisäänrakennettu Punaisen Ristin toimijoihin. Vaikka yhteisölähtöisyys ei ole toimintamuoto, se edellyttää tiettyjä työvaiheita. Etenkin alussa on tärkeää systemaattisesti kuulla yhteisön jäsenien näkemyksiä, jotta voidaan puhua aidosti yhteisön tarpeisiin vastaamisesta. Työntekijän tulee pitää huoli siitä, että ratkaisut vastaavat todellisuudessa yhteisön jäsenten esiin tuomiin haasteisiin eikä esimerkiksi osaston puheenjohtajan mielipiteeseen. Yhteisölähtöisyyden ei välttämättä tarvitse tarkoittaa CBHFA -ohjelmaa. Väitän kuitenkin, että johdonmukainen, strukturoitu sekä alku- ja loppukartoituksiin perustuva työskentelytapa edistäisi sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten intressejä. Se saattaa tuntua työläältä, mutta tuo myös selkeästi esiin tehdyn työn tulokset. Tuloksien konkreettinen näkeminen motivoisi vapaaehtoisia jatkamaan, työntekijän työmotivaatio kasvaisi ja jaetut tulokset motivoisivat myös muita piirejä ja osastoja lähestymistavan käytössä.

Yhteisöllisyyden lisääntyminen osallistavan yhteisön kehittämisen kautta on mahdollista, mutta haastavaa. Jotta osallistuminen ja sitä kautta vuorovaikutuksen lisääminen yhteisön jäsenten välille on mahdollista, täytyy työntekijän tai Punaisen Ristin osaston tehdä osallistumisesta kaikille mahdollista ja tasapuolista. Kaikki mahdollisuudet yhteisöllisyyden syntyyn yhteisötyö kaikkine variaatioineen antaa. Tärkeää on tarkkaan arvioida onko yhteisö rakenteeltaan ja tavoitteiltaan valmis kehittämisprosessiin.

## 6.1 Yhteisölähtöisen työotteen onnistumisen avaimet

Tässä alaluvussa tuon esiin millaiset edistämisen keinot ja välineet johtavat onnistuneeseen yhteisöprosessiin. Tuon esiin aineistonkeruun perusteella hyödylliseksi osoittautuneita keinoja, mutta arvioin niiden hyödyllisyyttä myös yhteisötyön ja sosiokulttuurisen innostamisen valossa.

Tämän opinnäytetyöntekijän alussa yksi työn tarvetta selittänyt tekijä oli tilaajaorganisaation kokemus, että työntekijän rooli on keskeinen alueen tarpeiden löytämisessä ja haasteisiin tarttumisessa. Tämän opinnäytetyön aikana tultiin samaan tulokseen. Yhteisöprosessi on yleensä pitkä ja monivaiheinen, johon vapaaehtoiset tarvitsevat ammattimaista tukea. Vapaaehtoiset kaipaavat yhteisötyöhön työntekijää, jolla on kokonaiskuva hallinnassa ja tarvittavien käytännönasioiden hoito vastuullaan (Sternberg 2011, 94).

Yhteisölähtöisessä työotteessa, sosiokulttuurisessa innostamisessa ja yhteisötyössä lähdetään liikkeelle mahdollistamisesta. Tärkeintä on ihmisten aktivointi ja omaehtoinen osallistuminen (Kurki 2008, 88; Roivainen 2008, 267; Sternberg 2011, 91). Jotta osallistujat aidosti aktivoituisivat tuottamaan mahdollisimman kattavasti ideoita, on tärkeää olla tuomitsematta esille tuotuja ideoita. Toki, toteutuskelvottomat ideat täytyy jossain vaiheessa poissulkea, mutta motivoitumisen ja innostumisen vuosi nämä vaiheet kannattaa erottaa toisistaan. Ensin tuodaan ilmi kaikki mahdolliset ideat, jonka jälkeen vasta arvioidaan niiden hyödynnettävyyttä. Mikäli nämä kaksi vaihetta tehdään lomittain, saatetaan tukahduttaa uusien ideoiden synty (Kantojärvi 2012, 21–26). Työntekijän rooli muuttuu prosessin edetessä mahdollistajasta rinnalla kulkijaksi. Kun prosessi etenee suunnitellusti, työntekijää ei tarvita koko ajan yhtä paljon (Sternberg 2011, 91–92).

Punaisen Ristin kotimaantoiminnassa ei ole yhdessä sovittu, mitä osallistamismenetelmiä hyödynnetään, mikä on ongelmallista. Yhteisö on osallistettava itse tekemään, jos tavoitteena on parantaa yhteisön tilaa ja halutaan sen sitoutuvan toimimaan sekä tuloksien olevan kauaskantoisia (Sternberg 2011). Osallistuja ovat sitoutuneempia prosessiin, kun he itse määrittelevät ydinkysymykset,

ideoivat ratkaisut ja toteuttavat muutoksen. Kun prosessi on aidosti osallistava, sitoutuminen tapahtuu luonnostaan (Kantojärvi 2012, 212).

Suomen Punaisen Ristin kannattaa hyödyntää CBHFA -ohjelman osallistamismenetelmiä. Ne on kokemuksen kautta todettu toimiviksi ja samassa organisaatiossa. CBHFA -ohjelmassa käytetään paljon perinteisiä osallistamismenetelmiä, kuten pienryhmäkeskusteluja sekä ohjattuja keskusteluja ideoiden tuottamisessa. Mukaan on otettu myös innovatiivisempia menetelmiä, kuten esimerkkitilanne (Case Studies). Esimerkkitalanne on hypoteettinen kertomus yhteisöstä. Tästä hypoteettisesta kertomuksesta osallistujien tulee poimia haasteita ja kehittää niihin ratkaisuja. Tämän menetelmän pohjalta on helppo lähteä arvioimaan omaa aluetta. Osallistajat voivat löytää esimerkkitilanteesta yhtymäpintoja omaan alueeseen tai se voi herätellä miettimään oman alueen haasteita (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2009b, 9-11). Yhteisöt ovat erilaisia ja ne aktivoituvat erilaisten menetelmien avulla, jonka vuoksi osallistamismenetelmien pankin olla kattava ja monipuolinen. Keskeistä osallistamisessa on vuorovaikutuksen synnyttäminen ihmisten välille, mutta menetelmä valikoitava yhteisön perusteella (Kurki 2011, 50; Sternberg 2011, 90).

Vapaaehtoistoiminnan keskeisimpiä onnistumisen avaimia on kannustaminen ja sitä kautta motivointi eikä yhteisötyö ole poikkeus. Kannustamista ja motivointia voi tehdä monella tavalla. Palkitseminen, kiittäminen, yhteydenpito, mielipiteen tai idean vahvistaminen ovat kaikki tavalla tai toisella kannustamista. Niiden avulla kannustetaan jatkamaan hyvää työtä sekä tuodaan ilmi tekemisen tärkeys ja merkitys. Tämä on äärimmäisen tärkeää myös yhteisölähtöisessä työskentelyssä. Vaikka on tullut ilmi, että yhteisölähtöisesti toimiessa motivaatio on sisäsyntyistä ja osallistamisella sitoutuminen tapahtuu kuin itsestään, tarvitaan muistutuksia. Muistutuksia siitä, miksi teemme tätä ja mitä olemme jo saavuttaneet sekä mitä voimme vielä saavuttaa. (Kaila 2014, 57;62)

Kotimaantoiminnassa yhteisölähtöiseen työotteeseen liittyvää koulutusta ei ole tarjolla. Koulutus olisi tulevaisuudessa yksi työntekijän keskeisin työtehtävä. Johdonmukainen kouluttaminen on äärettömän tärkeää, jotta vapaaehtoiset ovat tietoisia siitä, mitä tehdään, miksi tehdään ja ennen kaikkea miten tehdään (Kaila

2014, 59). Yhteisölähtöisyyteen liittyvä koulutus takaisi myös sen, että toimintatapaa toteutettaisiin valtakunnallisesti samalla kaavalla kaikkialla. Loin kehittämishankkeen aikana toiminnallisen perehdytyksen rungon yhteisölähtöisen toimintatavan toteutukseen. Sitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää koulutusta suunniteltaessa. Kansainvälisesti vapaaehtoisia sekä työntekijöitä on koulutettu paljon, joten heidän mallejaan ja runkojaan on erittäin järkevä hyödyntää.

Aidon yhteisöllisyyden löytämisen lisäksi keskeisimmäksi haasteeksi koettiin riittävän aktiivinen läsnäolo koko prosessin ajan. Tavoitettavuuden nähtiin pitävän intoa yllä, motivoivan jatkamaan ja parantavan työn laatua. Resursseja ei aina kuitenkaan ole samassa suhteessa tarpeen kanssa. Ensisijaista tietysti olisi saada käyttöön enemmän resursseja. Mikäli tämä ei ole mahdollista, kannattaa tuen määrä yrittää muulla tavoin maksimoida. Opinnäytetyöprosessin aikana tuli ilmi useita, kehittämisenarvoisia malleja osaston tuen maksimointiin. Ne helpottaisivat sekä piirin työntekijän että osaston tekemistä. Malleissa on huomioitu sekä rajalliset resurssit että osastojen tarpeet säännöllisestä, jatkuvasta tuesta. Keinoja resurssien ja toiveiden yhdistämiseksi ovat alueellinen työryhmä, aluepromo, kummiosastotoiminta sekä alueelliset koulutukset.

Työntekijällä tulisi olla jonkinlainen tiivis työryhmä alueella, mikä olisi ajan tasalla alueen tilanteesta. Työntekijälle alueen tilanteesta tiedusteleminen olisi mielekkäämpää ryhmän jäseneltä kuin jokaiselta toimijalta erikseen. Tämä maksimoisi yhteydenpidon ja antaisi hyvän kokonaiskuvan tilanteesta. Ryhmän jäsenet vastaisivat ensisijaisesti kommunikoinnista työntekijän suuntaan ja tukisivat muita vapaaehtoisia ja toiminnan toteuttajia kykyjensä mukaisesti.

Osastojen välisen yhteistyön mahdollisuus kannattaa selvittää. Lähekkäin toimivien tai ”heikosti toimivien” osastojen kesken yhteistyötä olisi hyödyllistä tehdä. Naapuriosaston kouluttajien hyödyntäminen, prosessin yhdistäminen ja muut mahdollisuudet voivat edistää molempien osastojen toimintaa ja parantaa näkyvyyttä alueella. Työntekijä voi tässä toimia välittäjän roolissa. Työntekijä voi tuoda molempien osastojen toimijat saman pöydän ääreen. Myös koulutusten järjestäminen alueellisesti tukee osastojen välistä yhteistyötä. Jos yhteisölähtöisyyden

koulutukseen osallistuvat tulevat tulevaisuudessakin toimimaan saman piirin alueella, on heidän helpompi tukeutua toisiinsa hankalan tilanteen kohdatessaan.

Aluepromo on nimitys, jonka yksi haastateltavista antoi vertaisohjaajalle. Vertaisohjaajuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä Punaisen Ristin vapaaehtoista, joka ei varsinaisesti osallistu yhteisön kehittämiseen, mutta tukee osastoja työntekijän tavoin. Kyseinen vapaaehtoinen toimisi muutaman osaston ulkopuolisena tukijana yhteisöprosessin toteutuksessa. Aluepromo vierailisi alueella, olisi yhteydessä vapaaehtoiisiin säännöllisesti ja tukisi tavoitteisiin pääsyssä. Aluepromo olisi ikään kuin työntekijän vasen käsi. Aluepromo pitäisi kirjaa, kuinka osasto etenee ja millaista tukea hän on osastolle antanut. Mikäli tilanne olisi liian haastava aluepromon ratkaistavaksi, voisi hän olla yhteydessä työntekijään. Kyseessä olevaa mallia on hyödynnetty CBHFA -ohjelmassa ja sen esille tuoneet työntekijät olivat kokeneet mallin toimivaksi.

Sitouttaminen ei ole haasteellista ainoastaan yhteisölähtöisessä prosessissa, se on sitä kaikessa vapaaehtoistoiminnassa. Sitouttamisella tarkoitetaan toimia, jotka saavat vapaaehtoisen kokemaan asian tärkeäksi ja edesauttavat vapaaehtoisen pysymistä toiminnassa pitkään. Sitoutumista toimintaan edistää esimerkiksi laadukas perehdytys ja koulutus, koettu arvostus omaa toimintaa kohtaan, henkilökohtainen palkitseminen sekä kiitos (Kaila 2014, 63; Suomen Palloliitto 2014). Yhteisöprosessissa sitouttaminen voidaan kokea muuta toimintaa haasteellisemmaksi, koska prosessi vaatii vapaaehtoisilta pitkää sitoutumista. Työntekijän keskeisenä tehtävänä on muistuttaa, mihin toiminta voi parhaimmillaan johtaa. Työntekijän kannattaa myös korostaa toiminnan vaikutuksia omaan elinympäristöön ja oman yhteisön hyvinvointiin. Yhteisölähtöisessä prosessissa sitoutumista edistää myös vapaaehtoisten ja yhteisön jäsenien osallisuus puuttumisen paikkojen ja keinojen löytymisessä. Loogista on, että ihminen sitoutuu toimintaan, jota on itse ollut kehittämässä.

Nopeasti ajateltuna aidon yhteisöllisyyden löytäminen ei ole helposti ratkaistavissa oleva haaste. Mitä enemmän asiaa kuitenkin pohdin, sen yksinkertaisemmalta se vaikuttaa. Kaikki tässä opinnäytetyössä esiin tuodut asiat lähtevät liikkeelle ihmisten omasta kiinnostuksesta. Kaikilla yhteisön jäsenillä on oltava halu kehittää omaa



yhteisöään. Prosessia aloitettaessa he saattavat olla vielä yksilöitä, mutta prosessin edetessä on heidän löydettävä yhteinen sävel ja muututtava yhteisöksi. Vuorovaikutus synnyttää yhteisyyttä, kokemusta yhteisöllisyydestä (Kurki 2011, 65). Ja jos yhteisön jäsenet eivät ole halukkaita toimimaan, kannattaako yhteisölähtöisyyden ajatusta silloin heille markkinoida.

Tällä hetkellä yhteisöprosesseja toteutetaan eri puolilla Suomea hieman erilaisella kaavalla. Olisi keskeistä saada koko Suomeen samalla tavalla toimiva malli. Mallissa prosessin vaiheet olisivat samat, hyödynnettäisiin samoja työkaluja, mutta tavoitteet ja tulokset eroaisivat alueen tarpeiden mukaisesti. Työntekijän on hankala toimia tuloksellisesti, kun hänelle ei ole selkeitä työkaluja ja työtapoja osoitettu. Johdonmukaisuuden puute luo turhautuneisuutta ja motivaatio työtä kohtaan heikkenee, mikä näkyy myös työn jäljessä. Turhautuminen taas johtaa innon lopahtamiseen. Työntekijä ei voi toimia innostajana, mikäli hän ei ole itse innostunut (Kurki 2008, 80).

## 6.2 Yhteisölähtöinen työote järjestöjen mahdollisuutena

Yhteisölähtöinen työote ei ole ainoastaan Punaisen Ristin mahdollisuus vastata vapaaehtoistoiminnan perustehtävän täyttämiseen. Hyvinvoinnin lisääminen ja kansalaisaktiivisuuteen kannustaminen ovat kolmannen sektorin keskeisimpiä tehtäviä. Edellä mainittuihin tehtäviin vastatakseen järjestön on kuultava sitä yhteisöä, missä se toimii. On ymmärrettävä, keitä yhteisön jäsenet ovat, mitä he haluavat ja mikä olisi heille mielekäs tapa kehittää yhteisönsä hyvinvointia. Yhteisölähtöisyys on malli, joka on toteutettavissa missä tahansa organisaatiossa.

Yhteisölähtöisen työotteen käyttöönotto järjestöissä edellyttää työntekijän ammatti-identiteetin muutosta. Järjestötyöntekijät ja vapaaehtoistoiminnan organisoijat ovat usein asiantuntijoita. He toimivat tietynlaisessa järjestössä ja heillä on valtavasti tietoa omasta sisältövastuustaan. Esimerkiksi nuorisotoiminnansuunnittelijan toimessa on todennäköisesti henkilö, joka tietää paljon nuorten asioista. Hänellä on näkemys siitä, miten nuorten asioihin pitäisi vaikuttaa, millaisia toimintoja nuorille tulisi toteuttaa ja kuinka nuoret saataisiin innostumaan.

Yhteisölähtöisesti toimiessa työntekijöiden tulisi olla asiantuntevia fasilitaattoreita. Heidän täytyisi kuulla toimijoita ja vastata ensisijaisesti heidän odotuksiin (Kurki 2008, 50–51). On tietysti tärkeää, että työntekijällä on jonkinlainen tieto ja ajatus myös tietystä sisällöllisestä kokonaisuudesta. Työntekijä usein toimii kouluttajana, materiaalin tuottajana, rahoituksen hakijana ja muissa tehtävissä, joissa osaamista tarvitaan. Kohderyhmän tai vapaaehtoisten kanssa hänen tulisi kuitenkin ensisijaisesti lähteä liikkeelle fasilitaattorin identiteetillä. Yhteisölähtöisyyden käyttöön otto edellyttää näin ollen myös työntekijän ajattelutavan muutosta.

Tarpeista kumpuavan toiminnan suunnittelu ja organisointi voi tuntua ajatuksena työläältä. On totta, että pohjatyö ja alullepano vaativat työntekijältä enemmän aikaa kuin valmiin mallin markkinointi yhteisön jäsenille, mutta pidemmän päälle yhteisön kuuleminen ja osallistaminen suunnitteluun kantaa hedelmää. Tulokset ovat parempia, vapaaehtoiset sitoutuneempia ja toiminta kauaskantoisempaa (Roivainen 2002, 226).

Jos järjestö ei itse halua olla organisoivassa roolissa, on hyvä vähintään aktiivisesti osallistua toisen järjestön tai kunnan organisoimaan yhteisön kehittämiseen yhteistyökumppanitasolla. Yhteisön kuuleminen ja mahdollisuuksien läpikäyminen hyödyttää kumppaneitakin. Kumppaniorganisaatiot saattavat saada uusia, motivoituneita vapaaehtoisia ja heidän toimintansa voi aktivoitua eri tavalla.

Yhteisölähtöinen työote on työntekijälle myös kehittämisen väline. Kaikki ihmiset, organisaatiot ja jopa yhteiskunnat voivat jumiutua hyväksi kokemaansa tilaan. Kehittyminen ja kehittäminen ovat asioita, joita täytyy tietoisesti pitää yllä. On aktiivisesti arvioitava, onko toiminnalle edelleen tarvetta, vastaako se tavoitteita ja ovatko toimijat tyytyväisiä nykytilanteeseen.

Järjestötoiminnassa on keskeistä, miten johdetaan. Johtamisen ja organisoinnin keinot ovat erilaisia järjestötoiminnassa kuin esimerkiksi yritysten johtamisessa. Vapaaehtoistoiminnasta puhuttaessa miellän kuitenkin johtamisen olevan hienovaraisempaa. Käyttäisinkin johtamisen sijaan termiä koordinointi tai mahdollistaminen. Vapaaehtoisorganisaation on johdettava vapaaehtoisia, jotta tavoitteisiin päästään. Johtaminen tulee kuitenkin tehdä hienovaraisesti ja ennen

kaikkea vapaaehtoisia kuullen sekä heidän ehdoillaan toimien. Tässä opinnäytetyössä on tuotu esiin hyviä ja toimiviksi todettuja vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen muotoja. Innostaminen ja fasilitointi on järjestöjohtamista parhaimmillaan.

Keskeisintä olisi lisätä kolmannen sektorin toimijoiden välistä vuorovaikutusta sekä vuorovaikutusta kunnan suuntaan. Yhteisölähtöisestä työstä tulisi tehdä kaikkien yhteinen lähestymistapa. Yhteistyön lisääminen ja kehittäminen hyödyttäisi kaikkia. Yhteistyötä tiivistettäessä oltaisiin tietoisia, mitä milläkin organisaatiolla on tarjota yhteisön hyväksi. Yhteistyön avulla ymmärrettäisiin eri tahojen realiteetit, julkisen tason velvoitteet ja haasteet. Yhteisötyössäkin painotetaan verkostoitumisen ja kumppanuuden merkitystä. Yhteisötyön lähtökohta on aktivoida yhteisön jäseniä muuttamaan elinolosuhteitaan, parantamaan hyvinvointiaan ja toimimaan yhteisen hyvän puolesta (Roivainen 2008, 270–271; Sternberg 2011, 76). Ei ole merkitystä, kuka toimintaa organisoii, aina siitä on tullut kaikkien toimijoiden yhteinen hyvä.

## LÄHTEET

- Ahtiainen, Veli-Matti 2013. Arjen turvaa kunnissa: Virtaviivaista turvallisuus- ja hyvinvointityötä. Yhteistyöstä yhteiseen tekemiseen, Valtakunnallinen paikallisen turvallisuussuunnittelun seminaari Kotka 26.11.2013. Viitattu 24.10.2014  
[http://www.intermin.fi/download/48905\\_velimatti\\_ahtiainen.pdf?2ce6069cb7bfd088](http://www.intermin.fi/download/48905_velimatti_ahtiainen.pdf?2ce6069cb7bfd088)
- Asikainen, Paula 1999. Yhteisön aktivointi: Toimintatutkimus sosiaali- ja terveystoimen työssä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Haapiainen, Timo-Pekka 2013. Uutinen: Yhteisötyö ja monikulttuurisuus – kirkon tulevaisuus? Julkaistu 29.04.2013. Viitattu 16.11.2014.  
<http://www.kirkonkello.fi/yhteisotyota-ja-monikulttuurisuutta-kirkon-tulevaisuutta-luotaamassa-lontoossa/>
- Harju, Aaro 2005a. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.). Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, s. 58-80.
- Harju, Aaro 2005b. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Harju, Aaro 2012. Järjestön kehittäminen. Lahti: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.
- Helsingin yliopisto 2014. Sosweb: sosiaalityön menetelmät. Valtaistava sosiaalityö. Viitattu 1.11.2014.  
<http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/sivut/valtaistavatapa.htm#>
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2009a. Implementation guide for Community-based health and first aid in action. Viitattu 24.10.2014  
[http://www.ifrc.org/PageFiles/53437/145600-1-CBFA-IG-en\\_LR.pdf?epslanguage=en](http://www.ifrc.org/PageFiles/53437/145600-1-CBFA-IG-en_LR.pdf?epslanguage=en)
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2009b. Facilitator guide for Community-based health and first aid in action (CBHFA). Geneva: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2014. Community based health. Viitattu 23.10.2014. <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/health/community-based-health/>
- Irish Red Cross 2014. Prison Program: Community Based Health and First Aid. Viitattu 24.10.2014. <http://www.redcross.ie/our-work-in-ireland/community-services/prison-programme-community-based-health-and-firstaid/>
- Isoaho, Minna 2012. Suomen Punainen Risti Strategiamittaus 2012. Kooste tulosraportista 29.12.2012. Helsinki: Stratebility Oy. Viitattu 3.11.2014.  
<http://slideplayer.fi/slide/1976178/>
- Jyväskylän yliopisto 2014. Tutkimuksen eettiset suuntaviivat ja julkaisueettiset periaatteet. Aineiston hankinta ja tutkittavien kohtelu. Viitattu 23.11.2014.  
<https://www.jyu.fi/edu/tutkimus/tutkimusetiikkaa/aineiston-hankinta-ja-tutkittavien-kohtelu>.

- Kaila, Katja 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta – opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Kierrätyskeskus.
- Kangaspunta, Seppo 2011. Traditionaalista yhteisöstä verkkoyhteisyyteen. Teoksessa Kangaspunta, Seppo (toim.). Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampere University Press, s. 15-34.
- Kansalaisfoorumi 2014. Osallistava yhteisötyö – laatu ja kehittämishanke. Viitattu 15.11.2014. <http://www.kansalaisfoorumi.fi/index.php/keit%C3%A4-olemme/hankkeet/osallistava-yhteis%C3%B6ty%C3%B6>
- Kantojärvi, Piritta 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.
- Karjalainen, Pekka 2008. Yhteisyyttä ja yhdyskuntatyötä. Teoksessa Nupponen, Terttu & Broman, Eeva-Liisa & Korhonen, Erkki & Laine, Markus (toim.) Myönteisiä muutoksia ja kasvavia haasteita. Kokemuksia Helsingin lähiöprojektin v. 2004-2007 ja Urban II –yhteisöaloiteohjelman v. 2001-2006 toiminnasta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, s. 127-147.
- Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry
- Kemppi-Vasama, Teresa & Pylvänäinen, Marita 2002. Osasto uusiin tuuliin: Vinkkejä toiminnan kehittämiseksi. Helsinki: Suomen Punainen Risti
- Koskinen, Simo 2003. Suomalaisen yhteisösosiaalityön kehitys ja nykysuuntaukset. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli. Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä: PS-kustannus, 206–236.
- Kurki, Leena 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino
- Kurki, Leena 2011. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisötyönä Teoksessa Ruuskanen, Petri T. & Savolainen, Katri & Suonio, Mari (toim.). Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Kuopio: Unipress, 39–68.
- Kuivakangas, Johanna & Keskinen, Marjo 2012. Ehkäisevä työ – toiveita, tekoja ja yhteistä hyvää. Teoksessa Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, s. 118-136.
- Kylmäkoski, Merja 2010. Yhteisöpedagogit (YAMK) – yhteisöllisyyden tekijöinä. Teoksessa Kylmäkoski, Merja (toim.). Avauksia yhteisöllisyyteen. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu, s. 8-10.
- Laki Suomen Punaisesta Rististä 238/2000. Viitattu 21.10.2014 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000238>
- Lehtonen, Heikki 2014. Postmodernia yhteisöä etsimässä. Tampere: Vastapaino. Tiivistelmä järjestötoiminnan tietopalvelussa. Viitattu 14.11.2014. [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen\\_paaoma\\_ja\\_yhteisollisyys/yhteiso](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/yhteiso)
- Matthies, Aila-Leena 2008. Kansalaisosallistuminen ja yhteisöllisyys eurooppalaisen hyvinvointipolitiikan murroksessa. Teoksessa Roivainen, Irene & Nylund, Marianne

- & Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi (toim.). Yhteisöt ja sosiaalityö. Kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus, s. 61–79.
- Mäkelä, Raine 2002. Yhteisöllisyydestä. Perusteluja, tulkintoja, menetelmiä. Pori: Kiljavan opisto ja Humanistinen Ammattikorkeakoulu.
- Nupponen, Terttu & Broman, Eeva-Liisa & Korhonen-Wälmä, Ulla & Laine, Markus 2008. Johdanto. Teoksessa Nupponen, Terttu & Broman, Eeva-Liisa & Korhonen, Erkki & Laine, Markus (toim.) Myönteisiä muutoksia ja kasvavia haasteita. Kokemuksia Helsingin lähiöprojektin v. 2004-2007 ja Urban II – yhteisöaloiteohjelman v. 2001-2006 toiminnasta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, s. 9-23.
- Punainen Risti 2012. Punainen Risti lyhyesti – materiaali
- Punainen Risti 2013. Uutinen: Lapissa kehitetty toimintamalli on Euroopan paras. Viitattu 24.10.2014. <http://www.punainenristi.fi/uutiset/20131128/lapissa-kehitetty-toimintamalli-euroopan-paras>
- Punaisen Ristin hallitus 2014. Toimintalinjaus vuosille 2015–2017 (luonnos). Viitattu 14.3.2014
- Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liitto 2009. Strategy2020 – strategialinjaus.
- Roivainen, Irene 2002. Marginaalisuus ja sosiaalityö yhteisöissä. Teoksessa Juhila, Kirsi & Forsberg, Hannele & Roivainen, Irene (toim.) Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: SoPhi, s. 217-232.
- Roivainen, Irene 2004. Onko yhdyskuntatyö katoamassa suomalaisesta sosiaalityöstä? Teoksessa Roivainen, Irene & Nylund, Marianne & Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi (toim.) 2008. Yhteisöt ja sosiaalityö. Kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus, 25-42.
- Roivainen, Irene 2008. Yhteisölähtöisen otteen paikka aikuissosiaalityössä. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 253-281.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Seppänen, Marjaana & Marjamäki, Pirjo 2010. 3.3. Yhteistyö ja rakenteellinen sosiaalityö. Teoksessa Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 301-306.
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Viitattu 23.10.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1982/19820710>
- Sternberg, Brita Synnöve 2011. Mahdollistava yhteisöllisyys: sukellus setlementtityöhön. Pro Gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suomen Palloliitto 2014. Seuraohjelma: Työkaluja jalkapalloseuran kehittämiseen. Miten saamme pidettyä vapaaehtoiset – sitouttaminen. Viitattu 5.11.2014. <http://seuraohjelma.fi/seuranhallinto/seuratoimijat/vapaaehtoiset/vapaaehtoistenjohtaminen-tyokirja/5mitensaaammepidettyavapaaehtoiset>

Suomen Setlementtiliitto 2014. Historia. Viitattu 5.11.2014.

<http://www.setlementti.fi/setlementtiliitto/historia/>

Veripalvelulaki 197/2005. Viitattu 21.10.2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050197>

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.). Vapaaehtoistointa: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, s. 104–125.

## PROSESSIKUVAUKSEN LÄHTEET

Hemberg, Jouni & Isomäki, Teija & Konttinen, Matti & Kortesus, Merja & Pilkama, Ari & Pulkkanen, Mervi & Tuomisto, Kaija 1996. Kaitalahdesta kajahtaa. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

Kemppi-Vasama, Teresa & Pylvänäinen, Marita 2002. Osasto uusiin tuuliin: Vinkkejä toiminnan kehittämiseksi. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

Punainen Risti, satakunnan piiri. Arjen turvallisuus esittely Promo -päivillä 19.1.2014.

Järjestöt kylässä 2010–2013 -esite.

Konttinen, Matti & Pärnänen, Outi & Rahola, Armas & Salmi, Marjaliisa 1997.

Kaikkien aikojen keräys. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

Ypyä, Lotta 2014. Kehittämishankeraportti

Ypyä, Lotta 2014. Muistiinpanoja piirivierailulta

Ypyä, Lotta 2014. Muistiinpanoja piirivierailulta (2)

Ypyä, Lotta 2014. Muistiinpanoja piirivierailulta (3)

Ypyä, Lotta 2014. Piirin työntekijän haastatteluaineisto

Ypyä, Lotta 2014. Piirin työntekijän haastattelulitterointi (1)

Ypyä, Lotta 2014. Piirin työntekijän haastattelulitterointi (2)

Ypyä, Lotta 2014. Piirin työntekijän haastattelulitterointi (3)

Ypyä, Lotta 2014. Toiminnallisen perehdytyksen runko

Ypyä, Lotta 2014. Työntekijän rooli yhteisölähtöisessä toiminnassa -tiedosto

Ypyä, Lotta 2014. Vapaaehtoisten haastattelulitterointi

Ypyä, Lotta 2014. Vapaaehtoisten sähköpostihaastattelu

Ypyä, Lotta 2014. Yhteisin askelin: opas toiminnan suunnitteluun alueen tarpeita parhaiten palvelevaksi.

## LIITTEET

### LIITE 1: Haastattelupyyntö vapaaehtoisille

Hei!

Osalle teistä olen entuudestaan tuttu, mutta kaikkia en ole valitettavasti päässyt tapaamaan. Olen opiskelija Humanistisesta Ammattikorkeakoulusta ja olen suorittanut opintojani Punaisen Ristin keskustoimistolla tämän vuoden Helmikuusta lähtien. Teen nyt opinnäytetyötä liittyen toiminnan suunnitteluun oman alueen tarpeista lähtien. Olen erityisesti kiinnostunut siitä, millä tavoin piirin työntekijä on toiminnassa auttanut ja millaista apua ehkä olisi kaivattu. Kaikki te olette tavalla tai toisella toteuttaneet osastonne toimintaa siitä näkökulmasta, mitä omalla alueellanne tarvitaan ja kaivataan. Nyt kysyisinkin olisiko teillä aikaa ja kiinnostusta olla osa opinnäytetyötäni lyhyen haastattelun verran? Haastattelun voi toteuttaa joko kirjallisena sähköpostin muodossa tai puhelimitse minua lähestyen. Tässä alla kysymykset, joihin toivoisin vastauksia. Vastauksia toivoisin mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään 26.10. Minut saa puhelimitse kiinni pääsääntöisesti koska tahansa. Mikäli en vastaa, soitan takaisin kun pystyn. Voidaan myös sopia etukäteen soittoaika, jos se tuntuu teistä hyvältä ajatukselta. Sähköpostitse vastaaminen sopii yhtä hyvin. Kirjoita vain kysymysten alle näkemyksesi/osastosi näkemys ja lähetä takaisin minulle.

1. Millä tavoin piirin työntekijä on tukenut/auttanut osastoa alueen tarpeisiin vastaamisessa ja/tai tarpeiden kartoittamisessa?
2. Millainen tuki on auttanut osastoa kaikista eniten?
3. Onko piiri muulla tavoin edistänyt alueen tarpeisiin vastaamista? Esimerkiksi yhteistyötä kunnan tai muiden järjestöjen kanssa.
4. Millaista apua oltaisiin kaivattu enemmän?
5. Tulevaisuudessa, miten haluaisitte että piirin työntekijä on mukana alueen tarpeisiin vastaamisessa tai niiden kartoittamisessa?

Kiitos tuhannesti avustanne ja mukavaa syksyn jatkoa kaikille! Lisäkysymyksiin vastaa tarvittaessa minä tai järjestökehityssuunnittelija Ulla Rantanen (puhelinnumero)

Ystävällisin terveisin,

Lotta Ypyä  
Opiskelija



## LIITE 2: Kutsu ryhmäkeskusteluun

Hei,

Osalle teistä olen tuttu jo viime keväältä, mutta osalle tuntematon. Opiskelen Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi ja olen suorittanut loppuvaiheen opintojani Punaisen Ristin keskustoimistolla Helsingissä. Viime keväänä mallinsin yhteisölähtöistä toimintaa Suomessa ja kirjoitin sen pohjalta pienen oppaan toiminnan aloitukseen ja läpivientiin. Syksyllä tarkoitukseni on jatkaa saman teeman parissa opinnäytetyön tekoa. Tavoitteeni on tutkia ja selvittää, mikä työntekijän rooli on yhteisölähtöisen toiminnan onnistumisessa ja miten sitä haluttaisiin kehittää. Ohjaajanani toimii Ulla Rantanen ja hänen kanssamme olemme pohtineet opinnäytetyöni sisältöä.

Tiedustelisinkin olisiko teillä aikaa ja kiinnostusta osallistua opinnäytetyöni toteutukseen ryhmäkeskustelun muodossa? Pohjatietona käytän aiemmin keräämääni materiaalia, mutta haluaisin myös kuulla teidän näkemyksiä työntekijän roolista ja merkityksestä. Parhaiten tarkoitusta palvelisi juurikin ryhmäkeskustelu, jossa voisitte vaihtaa ja täydentää toistenne ajatuksia ja tuoda esiin esimerkiksi oman alueenne erityispiirteitä. Mukaan toivoisin saavani myös keskustoimiston työntekijöitä, jolloin saisin näkemyksiä myös siitä, miten keskustoimisto tukee tai voisi tulevaisuudessa tukea piirejä yhä paremmin.

Haasteeksi ryhmäkeskustelussa nousee tietenkin maantieteellinen sijaintinne. Löysimme kuitenkin tapahtuman, johon teidät kaikki on kutsuttu, jonka yhteydessä ryhmäkeskustelun voisi toteuttaa. Tampereella järjestettävät työntekijöiden toimialapäivät on 7.10-8.10. Olisiko teille mahdollista, että keskustelu järjestettäisiin tiistaina 7.10 illalla/alkuillasta toimialapäivien ohjelman jälkeen? Toinen aika, jota ehdottaisin olisi maanantai 6.10, mikäli teillä on mahdollisuus saapua Tampereelle jo toimialapäiviä edeltävänä iltana.

Olen hyvin kiitollinen, mikäli teillä on mahdollisuus olla osa opinnäytetyötäni. Vastauksia toivoisin mahdollisimman nopeasti, mahdollisten muutosten vuoksi. Toki, jos tiedossa on jokin toinen ajankohta milloin mahdollisimman moni teistä olisi samassa paikassa, samaan aikaan, saa sitäkin ehdottaa minulle. Mikäli teillä jäi jotain kysyttävää tai ihmeteltävää, minä tai Ulla vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Lotta Ypyä  
Opiskelija