



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Maailmanvaihto ry:n kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuus työyhteisöissä

Maiju Alakurtti

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2016

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maiju Alakurtti	Sivumäärä 53 ja 3 liitesivua
Työn nimi Maailmanvaihto ry:n kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuus työyhteisössä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Sanna Lukkarinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, Mari Takalo	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö on tutkimus Maailmanvaihto ry:n kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuudesta työyhteisöissä. Maailmanvaihto ry on kansainvälistä vapaaehtoistyötä organisoiva järjestö. Järjestö organisoii suomalaisia vapaaehtoisia vapaaehtoistoihin ulkomaille, sekä ulkomaisia vapaaehtoistyöntekijöitä vapaaehtoistoihin Suomeen. Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoistyöntekijät osallistuvat vapaaehtoistyövaihtoon kansainvälisen ICYE-ohjelman tai Euroopan Unionin Erasmus+-ohjelman EVS-hankkeen kautta. Vapaaehtoistyöntekijät työskentelevät yleishyödyllisissä organisaatioissa 6-12 kuukautta.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisiä termejä ovat kulttuuri, kulttuurienvälisyys, kulttuurien välinen oppiminen, elinikäinen oppiminen, vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyöntekijä.</p> <p>Opinnäytetyössä kartoitetaan vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuutta heidän työyhteisöissään. Aineisto on kerätty kyselyn avulla, joka lähetettiin työyhteisöjen Maailmanvaihto ry:n yhteyshenkilöille. Kysely lähetettiin 25:lle yhteyshenkilölle ja siihen vastasi 14 yhteyshenkilöä. Kyselyssä vaikuttavuutta käsiteltiin kulttuurien välisen oppimisen, elinikäisen oppimisen ja työyhteisön resursseihin liittyvin teemoin. Työyhteisön resursseista kysymällä kartoitettiin vapaaehtoistyöntekijän ohjauksen, perehdyttämisen ja tukemisen kuormittavuutta suhteessa vapaaehtoistyöntekijästä saatavaan hyötyyn.</p> <p>Kyselyn tuloksissa ilmenee, että vastanneet työyhteisöjen yhteyshenkilöt kokivat vapaaehtoistyöntekijän edistäneen työyhteisöjen kulttuurien välistä oppimista ja elinikäisen oppimisen taitoja. Suurin osa vastanneista yhteyshenkilöistä piti vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämistä työyhteisöä kuormittavana ja aikaresursseista koettiin olevan puutetta. Kyselyssä siis ilmeni kehittämisen tarpeita vapaaehtoistyöntekijän erityisesti perehdyttämiseen liittyen. Opinnäytetyö sisältää kehittämissuhteita, joiden tarkoitus on vastata tarpeeseen kehittää vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämistä työyhteisöissä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tilaajalle mahdollisimman hyödyllistä tietoa vaikuttavuuteen liittyen, kartoittaa työyhteisöjen resursseja vapaaehtoistyöntekijään liittyen sekä tarjota hyödyllisiä kehittämissuhteita vapaaehtoistyöntekijän vaikuttavuuden ja perehdyttämistyön tehostamiseksi työyhteisöille.</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, kulttuurienvälisyys, vaikuttavuus, työyhteisöt, elinikäinen oppiminen, resurssit	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Maiju Alakurtti	Number of Pages 53 and 3
Title The efficacy of the international volunteer in the work community	
Supervisor(s) Sanna Lukkarinen	
Subscriber and/or Mentor MaaIlmanvaihto ry - ICYE Finland, Mari Takalo	
Abstract <p>This thesis is a study about the efficacy of the international volunteers of MaaIlmanvaihto ry - ICYE Finland in the work communities. MaaIlmanvaihto ry is a Finnish organization arranging international volunteer work. It organizes volunteer work abroad for Finnish people, as well as work in Finland for foreigners. The volunteers of MaaIlmanvaihto ry take part in a volunteer work exchange program through an international ICYE-program or an EVS-project in the Erasmus+ -project ran by the EU. The volunteers work for non-profit organizations from 6 to 12 months.</p> <p>Key terms of this study are culture, interculturalism, cross-cultural learning, lifelong learning, volunteerism, volunteer work and volunteer.</p> <p>A survey on the volunteer efficacy in the work community is implemented in this study. Data was collected through a survey, that was sent to 25 contact persons and it received 14 responses. In the survey the efficacy was approached with topics related to cross-cultural learning, lifelong learning and resources of the work community. The inquiry on the resources was to estimate the workload-benefit ratio the volunteer causes in the work community.</p> <p>The results show, that the contact persons who responded to the survey saw the volunteer as an element that has improved the skills of cross-cultural learning and lifelong learning in the work community. Majority of them saw the orientation as a burdening element to the work community and brought up the shortage of the time resources. The survey manifested a need for development especially in the orientation of the volunteer. The study contains development ideas brought up by the demand for development in the orientation work in the work communities.</p> <p>The goal of the thesis was to provide the ordering organization with accurate and useful information on the efficacy, survey the resources of the work community and provide useful development ideas to enhance the orientation work and the efficacy of the international volunteer in the work community.</p>	
Keywords volunteer work, interculturalism, efficacy, work communities, lifelong learning, resources	

Sisällys

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Maailmanvaihto ry - ICYE Finland.....	8
2.2 Vapaaehtoistyöpaikkojen tehtävistä.....	11
2.3 Kuvaus vapaaehtoistyöntekijän työstä	13
2.4 Tilauksen esittely ja tutkimuskysymys	15
3 KÄSITTEET JA TIETOPERUSTA	17
3.1 Vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyöntekijä.....	17
3.2 Kulttuuri ja kulttuurienvälisyys.....	18
3.3 Kulttuurien välinen oppiminen.....	20
3.4 Elinikäinen oppiminen	22
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	23
4.1 Kysely	24
4.2 Aineiston kerääminen.....	25
4.3 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja laatu	26
4.4 Sanavalinnoista tutkimuksessa.....	27
5 TULOKSET	27
5.1 Vaikuttavuus kulttuurien väliseen oppimiseen.....	28
5.2 Vaikuttavuus elinikäisen oppimisen taitoihin	31
5.3 Työyhteisön resurssit	35
5.4 Yleinen palaute.....	38
6 TULOSTEN YHTEENVETO.....	39
6.1 Oma arvio työstä.....	41
7 POHDINTA.....	43
7.1 Kehittämisehdotuksia	45
7.1.1 Vertaisperehdyttävä	48
7.1.2 Osallistetut asiakkaat	49
LÄHTEET.....	51
LIITTEET.....	54

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on vaikuttavuustutkimus kansainvälisestä vapaaehtoistyöstä. Opinnäytetyöni aihe on Maailmanvaihto ry:n kansainvälisten vapaaehtoisten vaikuttavuus työyhteisöissä ja opinnäytetyöni tilaaja on Maailmanvaihto ry - ICYE Finland. Maailmanvaihto ry – ICYE Finland on kansainvälistä vapaaehtoistyötä organisoiva järjestö. Maailmanvaihto ry:lle on aiemminkin tehty tutkimusta samasta aiheesta, ryhmähaastatteluna kolmeen työyhteisöön. Tilaajan toiveena oli tuottaa aiheesta vielä lisää tietoa. Työni keskeisiä teemoja ovat kulttuurien välinen oppiminen, elinikäinen oppiminen ja työyhteisön resurssit.

Opinnäytetyöni käsittelee kansainvälisiä vapaaehtoistyöntekijöitä ja työyhteisöjä, joissa he työskentelevät Suomessa. Tässä työssä kansainvälisellä vapaaehtoistyöntekijällä tarkoitetaan Suomeen 6-12 kuukaudeksi tulevaa, toisesta maasta kotoisin olevaa henkilöä, joka sitoutuu työskentelemään vapaaehtoisesti yleishyödyllisessä organisaatiossa. Työssäni tutkin millainen vaikuttavuus kansainvälisellä vapaaehtoisella on työyhteisöön kulttuurien välisen oppimisen ja elinikäisen oppimisen saralla, sekä millaisia resursseja vapaaehtoisen perehdyttäminen, tukeminen ja ohjaaminen vaatii.

Kansainvälisen vapaaehtoisuuden juuret ulottuvat kauas edellisille vuosikymmenille. Kansainvälisen vapaaehtoisuuden pioneereina toimivat lähetystyöntekijät 1800-luvulla. Sittemmin kansainvälinen vapaaehtoisuus on kasvanut ensimmäisen ja toisen maailmansodan, kylmän sodan sekä Yhdysvaltojen terrori-iskujen syyskuun 11. päivän jälkeen. Toinen alkanut kasvuaalto 1990-2000-luvulla on seurausta lisääntyneestä kiinnostuksesta globaaleihin kysymyksiin, kehittyneestä informaatioteknologiasta ja matkustelun yleistymisestä ja helpottumisesta. Globalisaatiolla on ollut vaikutusta myös vapaaehtoistyöohjelmiin, osallistuvien määrä on kasvanut rajusti, kuin myös osallistuvien maiden määrä on kasvanut. (Lager, Laihiala & Kontinen 2009, 10.)

Suomeen hakeudutaan monesta eri syystä vapaaehtoistöihin. Syitä ovat esimerkiksi Suomen maineikas koulutusjärjestelmä ja kaunis luonto.

1900-luvun viimeisen neljänneksen aikana ainakin kolme tekijää vaikuttivat ihmiskuntaan ja maailmaan. Ihmisoikeudet, internet ja globalisaatio toivat yhteiskunnan ymmärtämiseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan aivan uuden näkökulman. Viimeisten vuosikymmenien aikana meistä on tullut tiiviimmin saman ihmiskunnan jäseniä. Vaikka 1990-luvulla globalisaatiosta puhuttaessa sillä viitattiin ennen kaikkea markkinoiden ja pääoman laajenemisesta maailmanlaajuisiksi, ilmiö koski myös kulttuureita. Globalisaatiokeskustelun ansiosta aloimme kiinnittää enemmän huomiota ihmiskunnan keskinäiseen riippuvuuteen. Taustalla oli siirtolaisvirtojen, kulttuurien välisen vaihdon ja vuorovaikutuksen lisääntyminen kansojen ja kulttuurien välillä. Keskeisenä haasteenamme on ymmärtää tätä uutta yhteistä maailmaamme ja oppia vaikuttamaan siihen. Ihmiskuntamme ymmärtämiseksi täytyy olla valmis kohtaamaan sen monimuotoisuus. (Therborn 2012, 15-19.)

Ihmiskunnan monimuotoisuuden ymmärtäminen, yksilön diversiteetin kunnioittaminen ja hyvien vuorovaikutussuhteiden luominen kulttuurien välille ovat ehkä tärkeämpiä kuin koskaan. Ilmiönä globalisaatio on tuonut ihmiset lähemmäs toisiaan, samalla kulttuurien monimuotoisuuden hahmottaminen ja ymmärtäminen on ehkä ajankohtaisempaa kuin ennen. Maailmassamme on käynnissä suuria muutoksia kehitysmaiden talouden kasvaessa ja väestöjen keskiluokkaistuessa, työmaailman vaatiessa enemmän kansainvälistä osaamista ja pakolaisuuden lisääntytyä. Kulttuurien välinen oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat keskeisessä asemassa rakennettaessa kulttuurien välistä ymmärrystä ja rauhaa. Ennen kokematon uusi maailma on moninapainen kansainvälinen järjestelmä (Möttölä & Torsti 2010, 137).

Huomionarvoista on se, että lähtöasetelmana ja olettamuksena työssäni on se, että myös vapaaehtoistyöntekijän työyhteisö on oppinut jotain. Globalisaation vuoksi myös työelämässä on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Työssäni käsitellään millaista vaikuttavuutta kansainvälisellä vapaaehtoistyöntekijällä on työyhteisöön kun kansainvälistyminen tapahtuu organisaation sisällä. Tässä opinäytetyössäni vaikuttavuus ja sen kartoittaminen tarkoittaa sitä, mitä on opittu, mitä uusia tapoja toimia on omaksuttu ja missä on kehitytty. Vaikuttavuutta käsitellään

aina ja vain liittyen vapaaehtoistyöntekijän vaikuttavuuteen työyhteisössä. Lähestyn oppimista, uusien toimintatapojen omaksumista ja tapahtunutta kehittymistä kulttuurien välisen oppimisen ja elinikäisen oppimisen teemoilla. Vaikuttavuustutkimuksellani kartoitan myös vapaaehtoisen ohjaamiseen, tukemiseen ja perehdyttämiseen vaadittavia resursseja. Resursseja kartoittamalla tarkoituksena oli selvittää, kuinka kuormittavana vapaaehtoistyöntekijän ohjaaminen, tukeminen ja perehdyttäminen koetaan verrattuna siitä saatavaan hyötyyn työyhteisöissä.

Opinnäytetyöni aineisto on kerätty kyselyllä, joka lähetettiin sähköpostilla eri vapaaehtoistyöpaikkojen yhteyshenkilöille. Kysely lähetettiin niille vapaaehtoistyöpaikoille, joissa on työskennellyt Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoinen ainakin yhden vuoden ajan. Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoistyöpaikat sijaitsevat laajalti ympäri Suomea, jonka vuoksi valitsin sähköpostikyselyn aineiston keruun menetelmäksi. Sähköpostikyselyllä tavoitin vapaaehtoistyöpaikkojen yhteyshenkilöt nopeasti ja sain näin kerättyä tehokkaasti aineistoa opinnäytetyötäni varten. Kysely lähetettiin 25:lle vapaaehtoistyöpaikan yhteyshenkilölle ja siihen vastasi 14 yhteyshenkilöä. Kyselyni oli teemoitettu osioittain kulttuurien väliseen oppimiseen, elinikäiseen oppimiseen, työyhteisön resursseihin ja lyhyeen palauteosioon. Kulttuurien välinen oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat myös merkittäviä käsitteitä opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehksessä.

Mielestäni opinnäytetyöni aihe on erittäin ajankohtainen, sillä Maailmanvaihto ry on mukana Innovative and Creative Youth Empowerment-hankkeessa, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyötä kansainvälistä vapaaehtoistyötä organisoivien järjestöjen ja vapaaehtoistyöpaikkojen välillä. Hanke on Erasmus+ KA2 strateginen kumppanuuden vahvistamishanke. Hanke on alkanut syksyllä 2016. (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland 2016a.) Uskon, että kaikki uusi tieto vapaaehtoistyöpaikkojen kokemuksista kansainvälisiin vapaaehtoiisiin liittyen on hyödyksi varsinkin hankkeen alkuvaiheessa. Tämän vuoksi koen opinnäytetyöni ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi.

Työni tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman hyödyllistä tietoa vapaaehtoistyöpaikkojen kokemuksista kansainvälisen vapaaehtoisen vaikuttavuuteen liittyen Maailmanvaihto ry:lle. Maailmanvaihto ry:n strategiassa vuosille 2016-2021 painotetaan laadun

kehittämistyötä (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland, toimintakertomus 2015). Tiedon tuottamisen lisäksi opinnäytetyöni sisältää viimeisessä luvussaan kehitysideoita, jotka edistäisivät vapaaehtoisen perehdyttämisen tehokkuutta ja voisivat näin myös lisätä vaikuttavuutta. Viimeisen luvun kehittämisideat liittyvät vahvasti kyselyn tuloksissa ilmenneisiin, resursseihin liittyviin, kehittämistä kaipaaviin asioihin. Koen resurssien kartoittamisen myös palveluiden laadun mittaamisena ja kehittämistyönä. Toivon että tuottamani tieto koettaisiin hyödylliseksi tiedoksi esimerkiksi silloin kun yhteistyötä kehitetään Maailmanvaihdon ja vapaaehtoistyöpaikkojen välillä. Mielestäni opinnäytetyöni aihe on hyvin mielenkiintoinen ja sen tuottama tieto voi olla hyvinkin hyödyllistä myös muille kansainvälistä vapaaehtoistyötä organisoiville tahoille.

Opinnäytetyössä yhteisöpedagogin ammattitaidon keskeisinä sisältöinä ovat monialainen yhteistyö ja sen kehittäminen, sekä esittämieni kehittämisideoiden osalta yhteisöllisyyden vahvistaminen ja kehittäminen.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Maailmanvaihto ry - ICYE Finland on pitkäaikainen toimija vapaaehtoistyön organisoinnin kentällä. Maailmanvaihto ry sekä lähettää suomalaisia vapaaehtoistyöhön ulkomaille, että vastaanottaa ulkomaisia vapaaehtoistyöntekijöitä Suomeen. Vaikka tutkimuksessani käsitellään ulkomaisten vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuutta suomalaisissa työyhteisöissä, esittelen kuitenkin Maailmanvaihto ry:n esittelyssä myös suomalaisia lähtijöitä koskevista tavoitteista ja määristä. Kerron myös suomalaisista ulkomaille lähtijöistä, koska suomalaiset vapaaehtoistyöhön lähtijät ovat yhtä oleellinen osa Maailmanvaihto ry:n toimintaa, kuin ulkomaisten vapaaehtoistyöntekijöiden ohjelmat Suomessa.

Vapaaehtoistyöpaikkojen työyhteisöt ovat oleellisessa osassa kansainvälisten vapaaehtoisten perehdytyksessä, ohjaamisessa ja tukemisessa. Nämä kaikki kolme osa-aluetta vapaaehtoisen kanssa työskennellessä työllistävät työyhteisöjä ja sisältävät itsessään paljon erinäisiä toimia joita organisaatioissa toteutetaan. Kuvailen tarkemmin näitä erinäisiä toimia ja tehtäviä kappaleen luvussa jossa käsitellään vapaaehtoistyöpaikkojen tehtäviä. Mielestäni vapaaehtoistyöpaikkojen erinäisten vapaaeh-

toistyöntekijään liittyvien tehtävien hahmottaminen linkittyy vahvasti työn merkityksen ymmärtämiseen sekä opinnäytetyöhöni. Vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuutta työyhteisöissä kartoittaessa on mielestäni hyvä tuntee käytännöt ja erinäiset toimenpiteet, joita vapaaehtoistyöntekijän kanssa työskenteleminen vaatii.

Vapaaehtoistyöntekijät Suomessa työskentelevät yleishyödyllisissä organisaatioissa. Vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävät ovat usein avustavia tehtäviä ja tehtävät vaihtelevat organisaatioista riippuen. Kuvaan tämän kappaleen alaluvussa erinäisiä esimerkkejä vapaaehtoistyöpaikoista ja vapaaehtoistyöntekijöiden työtehtävistä sekä miten hakuprosessi vapaaehtoistyöhön etenee. Vapaaehtoistyöntekijöiden työpaikkojen ja tehtävien kuvaus liittyy mielestäni myös vahvasti opinnäytetyöhöni syventäen ymmärrystä vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävistä ja työpaikoista.

Luvun viimeisessä kappaleessa esittelen työn tilauksen ja tutkimuskysymyksen. Perustelen myös tarkemmin, miksi päädyin valitsemaan työhöni keskeisiksi teemoiksi kulttuurienvälisestä oppimisesta, elinikäisestä oppimisesta ja työyhteisön resurssit. Kerroin myös miten teemat liittyvät Maailmanvaihto ry:n organisoimaan toimintaan.

2.1 Maailmanvaihto ry - ICYE Finland

Maailmanvaihto ry - ICYE Finland on vuonna 1958 perustettu nuorisovaihtojärjestö. Alkujaan Maailmanvaihto ry oli nimeltään Kansainvälinen Kristillinen Nuorisovaihto ry, neljäkymmenen toimintavuoden jälkeen järjestö vaihtoi nimensä. Järjestö kuuluu kansainväliseen ICYE-verkostoon, International Cultural Youth Exchange, joka on yksi maailman vanhimmista nuorisovaihtojärjestöistä. ICYE:n arvot korostavat suvaitsevaisuuden edistämistä sekä kulttuurienvälisen ymmärryksen ja rauhan rakentamista. Maailmanvaihto ry:n toiminta tarjosi alkujaan vaihto-opiskelua opiskelijoille, mutta on sittemmin muuttanut toimintaansa tarjoamaan vapaaehtoistyövaihtoa kaikille nuorille. ICYE:n kautta on mahdollista päästä vapaaehtoistyöhön kaikille mantereille. Vapaaehtoistoita on pääasiassa kasvatusta ja sosiaalialalla sekä ympäristöön liittyvissä projekteissa, yleishyödyllisissä organisaatioissa, 6-12 kuukauden ajan. ICYE:n vapaaehtoistyöohjelmasta peritään ohjelmamaksu vapaaehtoistyöntekijältä. ICYE:n

vapaaehtoistyöohjelma on suunnattu nuorille, mutta siinä ei ole mitään ehdotonta ikärajaa. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016a)

ICYE-vaihdon lisäksi Maailmanvaihto koordinoi EVS-vapaaehtoistyövaihtoja. EVS eli European Voluntary Service on osa Euroopan unionin Erasmus+ Youth in Action-ohjelmaa ja osallistujalle maksuton. EVS-ohjelmassa voi työskennellä jossakin Euroopan maassa 6-12 kuukauden ajan. Vapaaehtoistyöpaikat ovat saman kaltaisia kuin ICYE-hankkeiden vapaaehtoistyöpaikat. Ohjelma on suunnattu 18-30-vuotiaille Euroopan unionin maissa, Norjassa, Islannissa ja Turkissa asuville, sekä Armeniassa ja Balkanin alueella asuville nuorille. Suomessa Maailmanvaihdon koordinoimia EVS- ja ICYE-hankkeen vapaaehtoistyöpaikkoja on järjestetty ja järjestetään lähes koko Suomen kattavasti. (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland 2016a.)

Kokonaisuudessaan Maailmanvaihdon kautta suomalaisia nuoria on vapaaehtoistyössä ulkomailla vuosittain noin 30, sekä Suomessa Maailmanvaihdon kautta työskentelee noin 30-40 ulkomaalaista nuorta vapaaehtoista. Suomalaisista nuorista suurin osa osallistuu toimintaan ICYE:n kautta, kun taas ulkomaisista nuorista noin puolet osallistuvat EVS-hankkeen kautta ja toiset puolet ICYE:n kautta. Yhdistys ei pyri järjestämään vapaaehtoistyötä ihmismassoille, vaan haluaa pitää toiminnan sen verran pienenä, että se pystyy tarjoamaan jokaiselle vapaaehtoiselle yksilöllistä ohjausta ja tukea koko prosessin ajan. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2015.)

Maailmanvaihto ry:n toimisto sijaitsee Helsingissä. Järjestössä työskentelevät vakituisesti pääsihteeri, järjestösihteeri ja tiedottaja. Yhdistyksen hallitus kokoontuu kuukausittain ja hallituskausi on kaksivuotinen. (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland 2016a.) Yhdistyksen toiminta Suomessa pyörii suurelta osin yhdistyksen jäsenten ja vapaaehtoisten osallistujien voimin. Maailmanvaihdon vapaaehtoistoimintaan osallistuu Suomessa vuosittain yli sata henkilöä koulutusten vetäjinä, kouluvierailijoina, infotilaisuuksien puhujina, vapaaehtoistyöohjelmaan hakeneiden haastattelijoina sekä ulkomaalaisten nuorten isäntäperheinä ja tukihenkilöinä. Maailmanvaihto tarjoaa monipuolisia oppimismahdollisuuksia muunmuassa järjestötoiminnassa, tiedottamisessa, kouluttamisessa sekä kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa. Useat kotimaiset vapaaehtoistoimintaan osallistuvat ovat itse osallistuneet aiemmin Maailmanvaihdon hankkeen kautta vapaaehtoistyöhön ulkomailla. Maailmanvaiholla on aluetoimintaa

muillakin paikkakunnilla, mutta pääasiassa toiminta keskittyy pääkaupunkiseudulle. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2015.)

Maailmanvaihto ry on osa kansainvälisen vapaaehtoistyön KaVa-verkoston, jonka muodostavat vapaaehtoisia ulkomaille välittävät järjestöt Maailmanvaihto ry, Etelän vapaaehtoisohjelma ETVO, Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry ja Allianssin nuorisovaihto. Maailmanvaihto ry on sitoutunut noudattamaan KaVa-verkoston kansainvälisen vapaaehtoistyön laatukriteereitä, jotka ovat yhdessä määriteltäviä. Laatukriteeristöön tarkoituksena on tuoda esiin laadukkaan vapaaehtoistoiminnan elementit. Tarkemmat sisällöt on mietitty ohjelmakohtaisesti. Yleisiä laatukriteereitä ovat toiminnan merkityksen ja vapaaehtoistyön organisoinnin kriteerit. Kukin järjestö toimii omien arvojensa pohjalta, mutta yhteistä on ettei toiminnalla tavoitella taloudellista voittoa. Verkoston jäsenten yhteisiä tavoitteita ovat kulttuurien välinen oppiminen ja globaalin vastuun sekä aktiivisen kansalaisuuden vahvistaminen. Yhdistyksen toiminta perustuu luotettavuuteen ja avoimuuteen. Maailmanvaihto ry on päättänyt arvoikseen kulttuurienvälisen oppimisen, globaalin vastuun ja aktiivisen kansalaisuuden. Maailmanvaihto ry pyrkii painottamaan eettisyyttä kaikessa toiminnassaan. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016a.)

Maailmanvaihto ry:n toimintaa taloudellisesti tukevia yhteistyötahoja ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, CIMO, Erasmus+-ohjelma, ulkoasiainministeriö, Agricola-opintokeskus sekä Kirkkohallitus. Yhdistyksen talous on vakaalla pohjalla, mutta toiminnan jatkuvuuden kannalta on riippuvainen Erasmus+-ohjelman ja ICYE-hankkeiden rahoituksesta. (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland 2015.)

Kotimaisten vapaaehtoisten ohjelman tavoitteena on mahdollistaa antoisa kulttuurienvälisen oppimiskokemus, lisätä osallistujien kykyä ja kiinnostusta tehdä globaalikasvatustyötä sekä innostaa heidät osallistumaan aktiivisesti Maailmanvaihdon tarjoamaan sekä muuhun kansalaistoimintaan. Tavoitteiden saavuttamista tarkastellaan ICYE:n kansainvälisillä arviointilomakkeilla, pitämällä yhteyttä vapaaehtoisin projektien aikana ja sen jälkeen, vaikuttavuustutkimuksilla sekä keräämällä vastaanottavilta yhteistyökumppaneilta palautetta.

Ulkomaalaisten vapaaehtoisten ohjelman tavoitteena on myös mahdollistaa kulttuurienvälisen oppimiskokemus vapaaehtoisille sekä vapaaehtoistyöpaikan toimijoille,

isäntäperheille ja tukihenkilöille. Onnistuneen oppimiskokemuksen tukemiseksi vapaaehtoisille järjestetään kattava tukiverkosto sekä laadukkaat koulutukset. Tavoitteena on jatkuvasti kehittää vapaaehtoistyöohjelmien ja yhteistyön laatua. Myös näiden tavoitteiden saavuttamista tarkastellaan ICYE:n kansainvälisillä arviointimakkeilla sekä säännöllisellä yhteydenpidolla vapaaehtoisin, vapaaehtoistyöpaikkoihin, isäntäperheisiin sekä tukihenkilöihin, vaikuttavuustutkimuksilla sekä palautteilla. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, 2016a.)

Maailmanvaihto ry:n hallitus hyväksyi syyskokouksessa vuonna 2015 uuden strategian vuosille 2016-2021. Siinä painottuu laadun kehittämistyö, vaikuttamistyö ja toiminnan eettisyys. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2015.)

2.2 Vapaaehtoistyöpaikkojen tehtävistä

Useat Maailmanvaihto ry:n yhteistyökumppanit Suomessa ovat olleet toiminnassa mukana jo vuosien ajan. Vapaaehtoistyöpaikoissa kansainvälisistä vapaaehtoistyöntekijöistä on tullut pysyvä osa työyhteisöä. Vapaaehtoistyöntekijä ei ole korvaamassa palkattua työvoimaa, mutta omalla työpanoksellaan vapaaehtoistyöntekijä voi tuoda piristystä arkeen ja mahdollisuuksia kielitaidon harjoitteluun.

Vapaaehtoistyöpaikoilta edellytetään motivaatiota tukemaan vapaaehtoistyöntekijää sekä tarjoamaan riittävästi perehdytystä työhön. Työtehtävien olisi hyvä sisältää mahdollisimman runsaasti sosiaalista vuorovaikutusta ja kulttuurienvälisiä oppimiskokemuksia. Hyvä yhteistyö vapaaehtoistyöntekijän kanssa tarjoaa kaikille osapuolille oppimiskokemuksia. Päävastuu työssä on aina vakituisella henkilökunnalla, vapaaehtoistyöntekijä ei ole yksin vastuussa esimerkiksi vammais- tai lapsiryhmän turvallisuudesta. (Rajala, Räisänen & Takalo 2015, 3-4.)

Vapaaehtoiset hakeutuvat vapaaehtoistyöhön Suomeen monesta eri syystä. Osa heistä on kiinnostuneita kielestä, kulttuurista ja musiikista. Jotkut haluavat tulla oppimaan Suomen kansainvälisesti maineikkaasta koulutusjärjestelmästä. Yleensä vapaaehtoisen tavoitteita vapaaehtoistyökaudelle ovat kielitaidon vahvistaminen, itenäistyminen sekä uusien ystävien ja kokemusten saaminen. (Rajala, Räisänen & Takalo 2015, 3-5.) Näissä tavoitteissa vapaaehtoistyöpaikkojen panos vapaaehtoisen

perehdyttämisessä, ohjaamisessa ja tukemisessa ovat erittäin merkityksellisiä. Maailmanvaihto ry ja suomalaiset vapaaehtoistyöpaikat toimivat tiiviissä yhteistyössä vapaaehtoisen vapaaehtoistyöjakson eri vaiheissa.

Jo ennen vapaaehtoisen saapumista Suomeen vapaaehtoistyöpaikoissa suunnitellaan vapaaehtoisen työnkuva. Vapaaehtoistyöpaikan tulisi tarjota mielekkäitä tehtäviä, joissa vapaaehtoinen saa sopivan määrän vastuuta. Osa vapaaehtoistyöntekijöistä asuu isäntäperheissä ja osa taas vapaaehtoistyöpaikan järjestämässä asuintiloissa. Jos vapaaehtoinen asuu vapaaehtoistyöpaikan järjestämässä asuintiloissa, työpaikalta edellytetään panostusta myös työajan ulkopuolella muun muassa tukemaan mielekkäiden vapaa-ajan aktiviteettien löytämisessä. Kaikilla vapaaehtoisilla ei ole ennestään valmiuksia itsenäiseen asumiseen tai verkostoituminen voi olla haastavampaa uudessa tilanteessa. (Rajala, Räisänen & Takalo, 11-13.)

Vapaaehtoisen valintaprosessissa vapaaehtoistyöpaikalta edellytetään totuudenmukaisuutta työtehtävistä ja asuinpaikasta, sekä oppimismahdollisuuksista ja toiveista vapaaehtoisen suhteen. Vapaaehtoiselta taas toivotaan mahdollisimman paljon tietoa hänen valmiuksistaan, tavoitteista ja toiveista vapaaehtoistyöjakson suhteen. Myös keskusteleminen vapaaehtoistyöpaikan ja vapaaehtoisen välillä on toivottavaa ennen vapaaehtoisen saapumista. Vapaaehtoiselta ei kuulu edellyttää aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä tai tiettyä koulutustaustaa. (Rajala, Räisänen & Takalo 2015, 6.)

Vapaaehtoisen saapuessa työyhteisössä aloitetaan hänen perehdyttämisensä. On tärkeää että vapaaehtoinen tuntee olonsa tervetulleeksi ja turvalliseksi sekä perehdyttämiseen on varattu hyvin aikaa. Käytännön järjestelyiden tulee olla kunnossa, sekä työyhteisössä on hyvä olla sovittuna työnjako vastuualueista. Vastuualueita ovat päävastuu perehdyttämisestä, yhteydenpito eri toimijoiden välillä organisaation yhteyshenkilön roolissa ja vapaaehtoisen mentorina eli oppimisprosessin tukijana ja työnohjaajana toimiminen. Näiden vastuualueiden lisäksi vapaaehtoistyöpaikkojen työntekijöiden olisi toivottavaa pitää huoli, ettei vapaaehtoinen jää yksin ja hänellä on mielekästä tekemistä vapaa-ajallaan. (Rajala, Räisänen & Takalo 2015, 14-17.)

2.3 Kuvaus vapaaehtoistyöntekijän työstä

Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoiset Suomessa työskentelevät projekteissaan 6-12 kuukauden ajan. Maailmanvaihto ry ei organisoisi alle kuuden kuukauden vapaaehtoistyöjaksoja, koska lyhyemmällä jaksolla Maailmanvaihdon kokemusten mukaan kohdemaan kulttuuriin tutustuminen jää pintapuoliseksi. Vapaaehtoistyöntekijöitä tulee Suomeen kaikilta mantereilta. Suurin osa Euroopan alueelta kotoisin olevat vapaaehtoistyöntekijät tulevat Erasmus+-ohjelman EVS-hankkeen kautta ja Euroopan ulkopuolelta kotoisin olevat vapaaehtoiset tulevat ICYE-ohjelman kautta. Vapaaehtoiset työskentelevät yleishyödyllisissä organisaatioissa. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016a.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden valintaprosessi on hieman erilainen, riippuen siitä hakeutuuko vapaaehtoistyöntekijä EVS-hankkeen vai ICYE-ohjelman kautta vapaaehtoistyöhön. EVS-hankkeisiin tehdään tarkat kuvaukset vapaaehtoistyöpaikoista ja tarjolla olevista tehtävistä, joihin halukkaat voivat hakeutua lähettämällä Maailmanvaihto ry:lle hakemuksen. Maailmanvaihto ry käy hakemukset läpi ja niistä valitaan noin kymmenen hakemusta esiteltäväksi vapaaehtoistyöpaikalle. Vapaaehtoistyöpaikat haastattelevat tarvittaessa Skypen avulla potentiaaliset hakijat ja valitsevat itse vapaaehtoistyöntekijänsä. ICYE-ohjelman kautta valitut vapaaehtoistyöntekijät ottavat ensin yhteyttä kotimaansa tai lähimpänä kotimaataan sijaitsevaan ICYE-järjestöön. Järjestö haastattelee hakijan ja lähettää hakemuksen sen maan ICYE-järjestöön, jonne hakija haluaisi vapaaehtoistoihin. Hakija voi esittää toivomuksia millaisissa paikoissa haluaisi työskennellä ja kohteen ICYE-järjestö pyrkii etsimään soveltuvia vapaaehtoistyöpaikkoja. Jos soveltuva vapaaehtoistyöpaikka löytyy, vapaaehtoistyöpaikka voi haastatella hakijan ja tekee itse päätöksen vastaanottaako vapaaehtoistyöntekijän organisaatioon. (Maailmanvaihto ry – ICYE Finland 2016a.)

Työtehtävät määräytyvät vapaaehtoistyöpaikan mahdollisuuksien ja toimenkuvan mukaan. Usein aluksi vapaaehtoisten työtehtävät ovat pääsääntöisesti avustavia tehtäviä. Kuitenkin vapaaehtoistyöpaikoilla pyritään ottamaan huomioon vapaaehtoisen taidot ja mielenkiinnon kohteet työtehtäviä suunnitellessa. Vapaaehtoistyöntekijät järjestävät ja ohjaavatkin usein monenlaista toimintaa omien kykyjensä puitteissa. Työn periaatteena on pyrkimys oikeudenmukaisuuteen ja vastuuseen niin yksilöllisel-

lä kuin kansainvälisellä tasolla. Vapaaehtoistyön tarkoituksena on luoda ymmärrystä eri uskontoihin ja kulttuureihin kuuluvien ihmisten välille. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, 2016a.)

Useat Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoistyöpaikoista Suomessa ovat sosiaali- ja opetusalan organisaatioita. Yhteistyössä toimii muunmuassa kouluja, päiväkoteja, kansanopistoja, sijais- ja lastenkoteja sekä vammais-, nuoriso- ja vanhustyön organisaatioita ja muutama ympäristöalan organisaatio. Vammaistyön piirissä vapaaehtoisia työskentelee erityisoppilaitoksissa sekä työpajoilla. Vapaaehtoistyöntekijät työskentelevät 20-40 tuntia viikossa. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, 2016a.)

Maailmanvaihto-lehti on Maailmanvaihto ry:n julkaisu, joka ilmestyy kaksi kertaa vuodessa. Julkaisut ovat luettavissa Maailmanvaihto ry:n kotisivuilta. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, 2016a.) Tammikuussa julkaistussa lehdessä Maailmanvaihto ry:n vapaaehtoistyöntekijä Andrea Chivardy Moreno kuvailee työpäiväänsä Kirkkomännikön koululla Alavudella.

Työpäiväni alkaa kello kahdeksan. Työskentelen koulun englanninopettajan apulaisena. Kun lapset tulevat luokkaan autan lapsia lukemisessa ja opettajan antamissa harjoituksissa. Joskus myös leikin lasten kanssa. Tykkään työskennellä luokassa lasten kanssa koska olen lähellä heitä, jolloin tutustun heidän persooniinsa, käytökseensä ja mielenkiinnon kohteisiin ja inhokkeihin. Mielestäni luokassa työskennellessä tutustun heihin helposti. Voin tehdä työni paremmin kun lapset luottavat minuun ja tulevat luokseni jos tarvitsevat apua.

Tunnin jälkeen annan tukiopetusta oppilaille joilla on hankaluuksia englannin kielen kanssa. Yleensä opettelemme sanoja harjoitusten avulla. Lapset rakastavat pelata erilaisia muistipelejä.

Kello 10 alan valmistelemaan englanninkielistä kerhoa toisen luokan oppilaille. Kerho alkaa kello 12. Kerholaiset ovat pieniä ja täynnä energiaa. Minun tulee suunnitella paljon leikkejä ja lauluja pitääkseni heidät kiireisenä. Lounas alkaa kello 11.20.

Kello 13 annan taas tukiopetusta sitä tarvitseville oppilaille. Joskus lopetan päivän kello 14 ja joskus taas jään auttamaan opettajia tai leikkimään ulkona lasten kanssa. (Chivardy 2016, 14.)

2.4 Tilauksen esittely ja tutkimuskysymys

Maailmanvaihto ry tilasi opinnäytetyöni. Opinnäytetyöni aihetta alettiin valmistelemaan keväällä 2016. Suorittaessani syventävää järjestötyön harjoittelua Maailmanvaihto ry:lle tiedustelin onko heillä tarvetta opinnäytetyölle ja jos on, millaiselle. Vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuus vapaaehtoistyöpaikkojen työyhteisöissä oli Maailmanvaihto ry:n ehdotus opinnäytetyön aiheeksi ja sovimme melko pian alustavasti työn tilauksesta.

Maailmanvaihdolla on aiemminkin tutkittu vapaaehtoistyön vaikuttavuutta työyhteisöön. ICYE-federaatio on julkaissut tutkimuksen vaikuttavuuteen liittyen 2013, nimeltä IMPACT-ICYE. Maailmanvaihdon yhdistysaktiivi Hanna Rajala on toiminut mukana tutkimuksessa ja julkaissut tutkimuksessa osion Impact of Cross-Cultural Volunteering on Hosting Organisations – Three Cases from Finland. Rajala on siis tutkinut kansainvälisten vapaaehtoisten vaikutusta työyhteisöihin eli isännöiviin organisaatioihin kulttuurien välisen oppimisen teemalla. Rajalan tutkimuksessa aineisto oli kerätty ryhmähaastatteluilta kolmesta eri organisaatiosta. Maailmanvaihdolta minulle tarjottiin mahdollisuus tehdä tutkimus samalla aiheella.

Vaikuttavuuteen liittyen Maailmanvaihto ry toivoi minun kartoittavan myös resursseja, joita vapaaehtoisen perehdytykseen, ohjaukseen ja tukemiseen vaaditaan ja kenen tai keiden koetaan hyötyvän organisaatiossa eniten kansainvälisestä vapaaehtoisesta. Kartoitin siis sitä, millainen vaikuttavuus kansainvälisellä vapaaehtoisella on työyhteisöön ja millaisia resursseja vaikuttavuus vaatii. Lähdin keräämään aineistoa kyselyn avulla. Keskeiset teemat opinnäytetyössäni ovat kulttuurien välinen oppiminen, elinikäinen oppiminen ja vapaaehtoistyöpaikkojen työyhteisöjen resurssit ulkomaisen vapaaehtoistyöntekijän suhteen.

Yksi Maailmanvaihto ry:n tavoitteista on kulttuurien välinen oppiminen kansainvälisessä ja kulttuurienvälisessä toiminnassaan. Mielestäni kulttuurien välinen oppiminen

on myös merkittävä osa ulkomaisen vapaaehtoistyöntekijän ja työyhteisön välillä tapahtuvaa toimintaa.

Erasmus+-hankkeen European Volunteering Service-projekti (EVS) on yksi oleellinen osa Maailmanvaihto ry:n toimintaa. Erasmus+-hanke yhdistää kaksi aiempaa Euroopan unionin hanketta, Youth in Action-nuorisotoimintaohjelman ja Elinikäisen oppimisen ohjelman. Elinikäinen oppimisen teemaa on löydettävissä useissa Erasmus+-projekteissa, jonka vuoksi näen elinikäisen oppimisen keskeisenä teemana myös opinnäytetyössäni. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2016.) Mielestäni teema on hyvä myös ottaen huomioon työyhteisön monenikäiset ja taitoiset osaajat, jotka voivat toimia sekä vertaisohjaajina että -oppijoina ulkomaisen vapaaehtoisen ja työyhteisön kesken.

Kolmas teema opinnäytetyössäni ja siihen liittyvässä kyselyssä on vapaaehtoistyöpaikan työyhteisön resurssit. Resursseilla tarkoitan voimavaroja jotka työyhteisöllä on käytössä ulkomaisen vapaaehtoistyöntekijän ohjaamiseen, perehdytykseen ja vapaaehtoistyöntekijän tukemiseen. Kyselyn avulla olen pyrkinyt kartoittamaan resursseista kysymällä kuinka kuormittavaksi vapaaehtoisen perehdytys ja tuki koetaan verrattuna vapaaehtoisesta saatavaan hyötyyn.

Maailmanvaihto ry on mukana Innovative and Creative Youth Empowerment-projektissa, joka on osana EU:n Erasmus+, KA2-strategista yhteistyöohjelmaa. KA2 eli Key Action 2 on yhteistyöohjelma, joka tarjoaa EU:n alueella toimiville organisaatioille mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä kansainvälisesti. Tavoitteena on lisätä kansainvälistä yhteistyötä koulutuksen, nuorisotyön ja kansalaistoiminnan sektoreilla ja jakaa hyväksi todettuja menetelmiä ja innovaatioita muiden alan toimijoiden kesken. Yhteistyöohjelmassa on mukana kolme eurooppalaista kansainvälistä vapaaehtoistyötä organisoivaa järjestöä, jotka sijaitsevat Puolassa, Slovakiassa ja Suomessa. Creative Youth Empowerment-projektin tavoitteena on kehittää yhteistyötä paikallisesti organisoivan järjestön ja vapaaehtoisia työllistävien organisaatioiden välillä. (Erasmus+, 2016.)

3 KÄSITTEET JA TIETOPERUSTA

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyöntekijä, kulttuuri ja kulttuurien välisyys, kulttuurien välinen oppiminen sekä elinikäinen oppiminen. Kyseiset käsitteet tulevat toistumaan opinnäytetyössäni kyselyssä ja sen analyysissä, pohdinnassa ja kehitysideoissa. Avaan kyseisiä käsitteitä seuraavissa kappaleissa. Mielestäni niiden tunteminen on tärkeää saadakseen kattavan kuvan kyselyn teemoista, ymmärtääkseen vaikuttavuuskyselyn tulosten esitelyä ja niistä kumpuavia pohdintoja ja kehittämisideoita.

Joidenkin käsitteiden osalta avaan vielä tarkemmin mitä kyseisellä käsitteellä tarkoitetaan opinnäytetyössäni. Joidenkin käsitteiden merkitys voi vaihdella tai saada eri vivahteita riippuen asiayhteydestä jossa niistä puhutaan. Tämän vuoksi koin tärkeäksi määritellä myös mitä opinnäytetyössäni esitellyt keskeiset käsitteet merkitsevät tässä työssä.

3.1 Vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyöntekijä

Perinteisesti vapaaehtoisuus on määritelty kahdella käsitteellä, vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Vapaaehtoisuuden määritelmässä on siis yleisesti kyseessä palkaton ja pakottamaton osallistuminen toimintaan, jota tehdään yhteisön tai toisten ihmisten eduksi. Vapaaehtoinen toimija on yhteistyökumppani, joka on vaitiolovelvollinen, kantaa vastuunsa ja on puolueeton. (Yeung 2002, 11.)

Anne-Birgitta Yeung ja Marianne Nylund määrittelevät vapaaehtoistoiminnan toimittamassaan kirjassa Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus olevan palkatonta, yksilön omasta tahdostaan tekemäänsä yleishyödyllistä toimintaa, jota usein organisoii joku taho toimintaa avustaen. (2005, 15.)

Euroopan parlamentti määritteli vuonna 2008 vapaaehtoistyön kriteerit. Kriteerejä olivat että työtä tehdään omasta tahdosta, se hyödyttää kolmatta osapuolta ystävällisyyden ja perheen ulkopuolella, se on palkatonta ja kaikille avointa. (Valtiovarainministeriö 2015, 14.)

Vapaaehtoistyötä on olemassa eri muodoissa riippuen siitä kuka toimii vapaaehtoisuudessa ja mille taholle. Ammatillisessa vapaaehtoistyössä alan ammattilaiset antavat työpanoksensa vapaaehtoistyöhön. Koulutetussa vapaaehtoistyössä vapaaehtoinen on tukena tai toimii lisätukena virallisen työntekijän rinnalla. Vertaistuki vapaaehtoistyönä on tukemista oman kokemuksen pohjalta. Vapaaehtoistyönä yhteyshenkilönä toimiessa vapaaehtoistyöntekijä päivystää, mutta ohjaa ammattiavun piiriin ja toimii kuuntelijana, muttei neuvo. Myös talkootyöt voidaan listata vapaaehtoistyöksi. Talkootyöt ovat töitä jotka eivät vaadi vastuuta lähimmäisten hyvinvoinnista, kuten siivoaminen, kunnossapito, käsityöt ja ruoan valmistus. (Babb, 2010.)

Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään vapaasta tahdosta, ilman palkkiota. Vapaaehtoistyön eri muodoista tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan koulutettua vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyö on säännöllistä, suunniteltua ja organisoitua työtä, jonka perimmäisenä tarkoituksena on molemminpuolinen oppiminen kulttuurien välisen oppimisen teemalla. Vapaaehtoistyön ydin ei niinkään ole itse suoritettavassa työssä, vaikka sekin itsessään on erittäin tärkeää, vaan ihmisten välisessä kohtaamisessa ja ymmärryksen kehittämisessä yli kulttuuristen eroavaisuuksien.

Tässä opinnäytetyössä kysessä olevat vapaaehtoistyöntekijät ovat koulutettuja vapaaehtoistyöntekijöitä. Opinnäytetyössäni nimitän vapaaehtoistyötä tekeviä henkilöitä vapaaehtoistyöntekijöiksi. En nimitä vapaaehtoistyöntekijöitä sen sijaan vapaaehtoisiksi toimijoiksi, koska heidän toimenkuvansa organisaatioissa on suorittaa säännöllistä ja sitovaa työtä. Mielestäni sanana työ kuvailee paremmin kyseessä olevien vapaaehtoisten osaa työyhteisössä kuin sana toiminta. Vapaaehtoistyöntekijän toimenkuvaa kuvailee vapaaehtoistoiminnan määritelmä.

3.2 Kulttuuri ja kulttuurienvälisyys

Kulttuuri on käsitteenä monimutkainen ja monimerkityksellinen. Kulttuurilla voi viitata ryhmän tai tietyn väestön yhteisölliseen kulttuuriin, tai fokusoidusti esimerkiksi työpaikan työkulttuuriin. Kulttuuri käsitetään sekoittuvana, muuttuvana, avoimena, sosiaalisena ja yhteisöllisenä. (Lasonen, Halonen, Kempainen & Teräs 2009, 9.) Vapaaehtoistyöntekijä kohtaa vapaaehtoistyöjaksonsa aikana monia eri kulttuureja, niin sosi-

aalisia, yhteisöllisiä kuin alati muuttuvia ja sekoittuvia kulttuureja. Prosessina uuteen kulttuuriin tutustuminen ja sen sisälle pääseminen voi olla hyvinkin pitkäkestoinen, hieman persoonasta ja tilanteista riippuen.

Kulttuurin käsitteenä voi määritellä monin eri tavoin, lähtökohdasta riippuen. Käsitteen voidaan katsoa tarkoittavan kaikkea ihmisen toimintaa ja yhtenäisen ryhmän keskuudessa muodostunutta kulttuuria voi määritellä monista eri lähtökohdista. Muodostunutta kulttuuria voi määritellä historiallisesti, normatiivisesti tai henkisten arvojen mukaan. Kaikkiaan kulttuuri on yhteisten tulkintojen järjestelmä, mutta myös jatkuvasti kehittyvä ja vuorovaikutuksellinen prosessi. (Frisk & Tulkki 2005, 6-8.)

Käsitteenä kulttuurin kompleksisuus johtuu siitä, ettei akateemisten tieteenalojen kesken ole onnistuttu löytämään yksimielisyyttä termin merkityssisällöstä. Kulttuurien välistä vuorovaikutusta pohdittaessa kulttuuri voidaan nähdä usein tietyn sosiaalisen ryhmän yksilöiden yhteissummana. Kulttuuri on yksilöllisen identiteetin perusta, eli paljon enemmän kuin vain sosiaaliseen ryhmään kuuluvien yksilöiden yhteiset ilmiöt. Kulttuuria käsitellessä institutionaalistuneena ryhmäilmiönä vaarana on, että oletetaan tietyn sosiaalisen ryhmän sisällä vallitsevan homogeenisuus. Alakulttuurien muodostumiseen sosiaalisten ryhmien sisällä vaikuttaa muunmuassa uskonto, ammatti, kieli, henkilökohtaiset kokemukset, sosioekonominen asema ja alueelliset ominaispiirteet. (Verma 2005, 55.)

Kulttuurienvälisyyteen kuuluvat kulttuurinen erityisyys, monikielisyys, etnisyys ja uskonnot (Lasonen ym. 2009, 11). Kahden kulttuurin kohtaaminen voidaan siis käsittää kulttuurienväliseksi kohtaamiseksi. Kuitenkin on monen tekijän summa, mikä erottaa kaksi kulttuuria toisistaan ja samalla myös hyvin tulkinnan varaista.

Rinnakkainen käsite kulttuurienväliselle on monikulttuurinen. Näiden kahden käsitteen muuntuvuus ja joustavuus käytössä riippuvat kyseessä olevasta ihmisryhmästä sekä yhteiskunnallisesta kontekstista. (Lasonen ym. 2009, 11.)

Kansallista kulttuuria tärkeämmäksi koetaan usein yksilöiden kulttuuriset todellisuudet, jotka ovat monitasoisia kokonaisuuksia joihin kuuluu muunmuassa uskonto, perhe, yhteisö, ammatti, kieli ja politiikka. Kulttuurisen todellisuuden monitasoinen kokonaisuus on myös kulttuurillista identiteettiä muokkaava tekijä. Kulttuurisen kommunikaation tutkijan Adrian Hollidayn mukaan ihmiset sukkuloivat erilaisten kulttuuristen todellisuuksien kokonaisuuksien välillä ja kokevat kuuluvansa eri kulttuureihin ja

edustavansa eri kulttuureita samanaikaisesti. (Holliday 2011, Dervinin & Keihään 2011, 32 mukaan.)

Tässä työssä kulttuurienvälisyys käsitteenä merkitsee sosiaalisia kohtaamisia kulttuurien välillä. Kulttuuria ja kulttuurienvälisyyttä käsitellään pääasiassa niin kutsutun suomalaisen kulttuurin ominaisuuksia, työkulttuuria ja työyhteisöjen omia kulttuureita verratessa kansainvälisen vapaaehtoisen kulttuuriin ja kulttuurillisuuteen.

3.3 Kulttuurien välinen oppiminen

Kulttuurienvälisyys terminä herättää uteliaisuutta, myönteisiä tunteita ja erilaisia odotuksia vuorovaikutuksesta. Kulttuurien välinen osaaminen taas mielle yhtymiä avoimesta suhtautumisesta, monikielisydestä ja vuorovaikutustaitoja eri kulttuurien edustajien kanssa. (Lasonen ym. 2009, 12.)

Monikulttuurisuuden havaitseminen ja kulttuurien välinen oppiminen tulee mahdolliseksi monikulttuurisessa ympäristössä. Uskonnot, etnisuus, monikielisyys ja muu kulttuurinen erityisyys kuuluvat kulttuurienvälisyyteen. Kulttuurienvälisyys kommunikoidessa nähdään dynaamisena vuorovaikutuksena eri ihmisten ja kulttuurien välillä, kun taas koulutuksessa ja kasvatuksessa painotetaan kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen lisäksi oppimista, uudella tavalla toimimista ja ymmärtämistä. (Lasonen ym. 2009, 9-11.)

Kulttuurienvälisessä osaamisessa, sen kehittämisessä ja ylläpitämisessä on olemassa tiettyjä ydintaitoja. Ydintaitoja ovat organisointitaidot, kommunikointi- ja sosiaaliset taidot, konfliktien ja ongelmanratkaisutaidot, kulttuurien tuntemus ja ymmärrys sekä kielitaito. Kulttuurienvälinen osaaminen tarkoittaa kykyä oppia ja toimia tehokkaasti monikulttuurisissa ympäristöissä. (Lasonen ym. 2009, 88.)

Kulttuurienväliset taidot ovat monitahoisia. Ne ovat sekä kognitiivisia että emotionaalisia, sekä niihin vaikuttavat erilaiset tekijät. Tilanteesta riippuen ihminen voi toimia paremmin jossain tilanteessa, kuin toisessa tilanteessa. Tilanteeseen vaikuttaa sen muodollisuus tai epämuodollisuus, tunnelma ja valtasuhteet. Vieraan kielen taito ei välttämättä takaa tilanteen onnistumista, sekä ihmiset voivat onnistua kommunikoiv-

maan tehokkaasti vaikka yhteistä kieltä ei olisi tai sen osaaminen on heikkoa. Myöskään se, että olisi paljon kokemusta muista maista kotoisin olevien ihmisten kanssa tekemisissä olemisesta ei takaa kulttuurienvälisiä taitoja. (Dervin & Keihäs 2013, 122.)

Kulttuurienvälisiä taitoja kehittäessä kuuluu kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin, tiedostaa ne ja tarkastella kriittisesti. Toisen ihmisen leimaamista pitää välttää, jokaisella ihmisellä on oikeus määritellä itse oma identiteettinsä, taustansa ja alkuperänsä. On tärkeää opetella tiedostamaan moninaisuus itsessä ja muissa, välttää automaattisesti liittämättä itseään ja muita kansalliseen kulttuuriin. On hyvä opetella analysoimaan ja tunnistamaan omia ennakkoluuloja. Vuorovaikutuksessa muiden kanssa on tärkeää muistaa, että identiteettejä rakennetaan yhdessä vuorovaikutuksen kautta, tarkkaillen prosessia ja vuorovaikutussuhdetta. Keskeistä taidoissa on eettiseen käyttäytymiseen pyrkiminen ja diversiteetin arvostaminen. (Dervin & Keihäs 2013, 123.)

Kulttuurienvälisistä taidoista ei ole olemassa selkeää listausta tai tyhjentävää kuvausta. Kuvauksena kulttuurienväliset taidot ovat taitoja, jotka auttavat tiedostamaan, tunnistamaan ja analysoimaan kriittisesti omaa moninaisuutta ja sen esittämistä kohdatessa toisen ihmisen. Taidot auttavat ymmärtämään yksilön moninaisuutta ja tuomaan avoimuutta kommunikointiin, vähemmillä ennakkokäsityksillä toisesta. (Dervin & Keihäs 2013, 128.) Kulttuurienvälisiä taitoja on myös kritisoitu terminä vaikuttavan liian tekniseltä, koska kaikkia termiin liittyviä taitoja on vaikea luetella, koota tai listata (Jokikokko 2005, 90).

Maailmanvaihto ry:n hallitus hyväksyi hallituksen kokouksessa 7.9.2016 oman määritelmänsä kulttuurien väliselle oppimiselle. Maailmanvaihto ry määrittelee kulttuurienvälisen oppimisen olevan lisääntyvää tietoisuutta ja ymmärrystä omasta ja muiden kulttuurista ja niiden osa-alueiden tunnistamista, sekä erottamaan sen persoonallisista, taloudellisista ja yhteiskunnallisista tilanteista johtuvaan erilaisuuteen ja yksilöllisyyteen.

Maailmanvaihto ry näkee kulttuurien väliset kompetenssit jatkuvasti kehittyvänä kykyinä. Kykyjä ovat uusien näkökulmien, tulkintatapojen ja toimintatapojen omaksuminen. Kyvyt näkyvät oman kulttuuritaustan tiedostamisena, hyväksymisenä muiden erilaisten totuuksien esiintymiselle ja ymmärryksenä siitä, ettei kaikki ole selitettävissä.

sä kulttuurieroilla. Myös kyky toimia tehokkaasti uudessa ympäristössä ja tehdä yhteistyötä erilaisista taustoista tulevien ihmisten kanssa, sekä omien arvottavien näkökulmien tiedostaminen ovat keskeisiä osa-alueita kulttuurien välisessä oppimisessa. Maailmanvaihto määrittelee kulttuurien välistä oppimista edistävien seikkojen olevan teoreettinen tieto kulttuurin käsitteestä, kulttuurien eroista ja yhtäläisyyksistä, kokemukset kanssakäymisestä erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa, avoimuus ja empatiakyky sekä taito reflektoida omaa oppimista prosessina. (Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016b.)

Tässä työssä tarkastellaan kulttuurien välisen oppimista Maailmanvaihto ry:n määritelmän mukaisesti työyhteisön näkökulmasta. Määritelmässä kulttuurien välinen oppiminen vahvistaa työyhteisön kansainvälisiä taitoja, kulttuurien välistä ymmärrystä ja mahdollistaa uusille toimintatavoille työyhteisössä.

3.4 Elinikäinen oppiminen

Vuonna 1996 Euroopan parlamentti ja neuvosto julistivat kyseisen vuoden elinikäisen oppimisen vuodeksi Euroopassa. Julistuksessa asetetut tavoitteet olivat edistää yksilöiden henkilökohtaista kehittymistä ja aloitteellisuutta, työelämään ja yhteiskuntaan sopeutumista, demokraattiseen päätöksentekoon osallistumista sekä lisätä ihmisten kykyä sopeutua teknologisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin muutoksiin. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 9.)

Eurooppalaisessa puhettavassa määritellään yleensä käsitteen elinikäinen oppiminen tarkoittavan inhimillisten voimavarojen kehittämistä yksilön omilla ehdoilla ja voimavaroilla. Määritelmä sisältää ennen kaikkea näkemyksen yksilöstä työvoimana. Yhteiskunnan käyttöön pyritään saamaan ihmisestä varantoja, joita kehitetään elinikäisen oppimisen keinoin. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 9.) Elinikäinen oppiminen jatkuvana oppimisena nähdään välttämättömänä useista syistä. Työmarkkinoiden muutos vaatii kykyä omaksua uudenlaisia tehtäviä, kansan keski-ian kohotessa vanhempien ihmisten tulee pysyä työkykyisinä pidempään, vaatimustaso peruskoulutuksessa nousee sekä osaamista ja ammatitaitoa on uusittava jatkuvasti tiedon uusiutuessa yhä nope-

ammin. Myös uusia taitoja ja uudenlaista osaamista tarvitaan työn luonteen muuttuessa, jolloin vastuu omasta osaamisesta on jokaisella itsellään. (Ojala 2001, 10.)

Elinikäisessä oppimisessa on kysymys ihmisen tiedoista, taidoista ja valmiuksista joita hyödyntämällä ja joiden perusteella hän asettaa tavoitteensa, suuntautuu, toimii, ajattelee, tulkitsee ja sopeutuu. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 63.) Elinikäinen oppiminen on muun muassa omasta elämästä ja työstä vastuun ottamista, aktiivista tiedon hankintaa, ammattitaidon ylläpitoa, muutokseen osallistumista, oman työn ja työyhteisön kehittämistä, sitoutumista omiin ja yhteisiin tavoitteisiin ja jatkuvaa kehittymistä ihmisenä. (Ojala 2001, 18.)

Tärkeä huomio elinikäiseen oppimiseen liittyen on, että käsitteeseen liittyviä kokemuksia ei arvoteta kokemuksilla jotka olisivat vain myönteisiä. Elinikäinen oppiminen onkin tavoite, jota kohti kaikkien ihmisten kuuluisi elämässään suunnata. Ihmiset itse eivät vaan aina pidä huonojen kokemusten ja virheiden kautta saamaansa oppia sisällöllisesti erityisen tavoiteltavana. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 65.) Elinikäinen oppiminen sisältää teemoja inhimillisyyteen ja diversiteettiin liittyen, joita ei sovi sivuuttaa alati kansainvälistyvässä maailmassa. Uudenlaista kansainvälisyyteen liittyvää osaamista tarvitaan koulutukseen, työelämään ja aktiiviseen kansalaisuuteen innostamiseen liittyen. (Korhonen 2010, 19.) Taidot joihin ihmisten tulisi sopeutua muuttuvat ja tulevat muuttumaan digitalisaation ja globalisaation myötä. Elämänhallintataidot ja itseohjautuvuus nousevat keskeisiksi taidoiksi elinikäisen oppimisen saralla. Muutos kasvattaa tarvetta oppia uutta, oppia vanhasta pois ja opetella joitain taitoja uusiksi. (Hartikainen 2014, 11.)

Tässä työssä elinikäinen oppiminen määritellään ja sitä tarkastellaan työyhteisön ongelmanratkaisukykyjen kehittymisen, ammattitaidon kehittymisen, sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittymisen ja työyhteisöä kehittävän osaamisen teemoilla.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni aihe varmistui keväällä 2016. Opinnäytetyön toteutumisesta ja aiheesta sovittiin varsinaisesti kuitenkin vasta saman vuoden elokuussa Maailmanvaihto ry:n järjestösihteerin Mari Takalon kanssa.

Opinnäytetyöni aikataulu oli suhteellisen tiukka. Lähes heti kun asiasta oli sovittu Maailmanvaihto ry:n kanssa, tarkastin opinnäytetyön aiheen sopivuuden omalta ohjaavalta opettajaltani Sanna Lukkariselta. Heti aiheen hyväksyttämisen jälkeen aloitin varsinaisen opinnäytetyöprosessin. Aiheen hyväksyttämisen jälkeen varsinaiseen opinnäytetyöprosessiin oli varattu kaksi kuukautta aikaa työstää opinnäytetyötä esitarkastusvaiheeseen.

Aineiston keruun menetelmäksi valitsin kyselyn. (ks. liite 1) Valitsin kyselyn aineistonkeruun menetelmäksi sen nopeuden vuoksi. Kyselyllä voi myös helposti tavoittaa niitä tahoja, jotka ovat fyysisesti kauempana. Maailmanvaihto ry:n yhteistyökumppanina toimivia vapaaehtoistyöpaikkoja on ympäri Suomen, joten esimerkiksi henkilökohtaiset tapaamiset joidenkin organisaatioiden yhteyshenkilöiden kanssa olisivat olleet vaikeita järjestää. Aineistonkeruun menetelmänä kysely sen nopeuden vuoksi oli myös hyvä ottaen huomioon kiireisen aikataulun opinnäytetyössäni.

Kyselyn kysymyksiä muotoillessani tutustuin Hanna Rajalan Maailmanvaihto ry:lle tekemään vaikuttavuustutkimukseen sekä Sirkka Hirsjärven, Pirkko Remeksen ja Paula Sajavaaran kirjaan nimeltä Tutki ja kirjoita (2009, 192), jossa käsiteltiin muunmuassa kyselyn luomisen perusteita. Tarkastutin kyselyn opinnäytetyöni ohjaajalla kerran Sanna Lukkarisella, sekä kyselyn luomisen eri vaiheissa kolme kertaa Maailmanvaihto ry:n järjestösihteerillä Mari Takalolla. Mari Takalo antoi minulle hyödyllisiä neuvoja kysymysten muotoiluihin liittyen.

Kyselypohjana käytin Google Forms-sivua. Valitsin kyseisen sivun työkaluksi kyselyn luomiseen, koska sivusto oli ilmainen ja helppo käyttää. Sivusto myös teki automaattisesti selkeän koonnin vastauksista, joita pystyin selaamaan kaikkien vastaajien vastausten koontina sekä yksittäisten vastaajien lomakkeina.

Kysely lähetettiin organisaatioiden yhteyshenkilöille linkkinä sähköpostiin.

4.1 Kysely

Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa. Kyselyni oli niin kutsuttu survey-tutkimus, jossa aineisto kerätään standardoidusti. Kyselyn vastaajat, eli kohdehenkilöt muodostavat

näytteen tietystä perusjoukosta. Aineiston kerääminen standardoidusti tarkoittaa sitä, että kaikilta kohdehenkilöiltä kysytään samat kysymykset täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 192.)

Tavoitteena oli myös tehdä kyselystä selkeä ja nopea vastata. Kyselyssäni oli väitteitä joihin pystyi vastaamaan monivalintavastauksina, väitteiden alla oli tarkentavia kysymyksiä jos väitteen kanssa oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Väitteiden lisäksi kyselyssä oli useampi avoin kysymys. Väitteisiin vastaaminen oli pakollista, avoimiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut.

Vapaaehtoistyöpaikoille lähetetty kysely oli jaettu neljään osaan, kulttuurien väliseen oppimiseen, elinikäiseen oppimiseen, työyhteisön resursseihin sekä lyhyeen yleiseen palauteosioon. Valitsin kartoittaa vaikuttavuutta oppimisen teemoin, koska vapaaehtoistyöntekijän ja hänen työyhteisönsä voidaan olettaa kokeneen oppimista molemmien puolin kulttuurien välisissä kohtaamisissa.

Kyselyn vastaajan tietoihin en kysynyt muuta kuin vastaajan organisaation. En kokenut oleelliseksi kerätä enempää tietoa vastaajasta. Tavoitteenani oli kartoittaa vaikuttavuutta ja vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä suuremmassa mittakaavassa, ennemmin kuin analysoida yksilöllisiä kokemuksia vaikuttavuudesta.

4.2 Aineiston kerääminen

Kysely lähetettiin 25:lle Maailmanvaihto ry:n yhteistyökumppanina toimivalle vapaaehtoistyöpaikalle. Kysely lähetettiin vapaaehtoistyöpaikoille, joiden organisaatiossa on toiminut vähintään kaksi vapaaehtoista, eli he ovat toimineet vapaaehtoisen työpaikkana vähintään vuoden ajan. Kysely lähetettiin myös muutamalle vapaaehtoistyöpaikalle, jossa ei tällä hetkellä ole kansainvälistä vapaaehtoista Maailmanvaihto ry:n organisoimana, mutta on aiempina vuosina ollut.

Kyselyä ei lähetetty uudemmille vapaaehtoistyöpaikoille, koska uusissa vapaaehtoistyöpaikoissa vapaaehtoiset ovat ehtineet työskennellä vasta muutaman kuukauden, eikä vapaaehtoistyöpaikkojen työyhteisöissä ole siksi vielä ehtinyt oletettavasti hahmottua kuvaa vapaaehtoistyöntekijän vaikuttavuuteen liittyen.

Kyselyssä ei kysytty, ovatko organisaatiossa toimineet vapaaehtoiset osallistuneet EVS:n vai ICYE:n kautta, koska en kokenut tietoa oleelliseksi. Vapaaehtoisten työtehtävissä ei ole eroja riippuen kumman projektin kautta vapaaehtoistyöntekijä on hakeutunut työhön.

Kyselyyn vastasi 14 vapaaehtoistyöpaikan yhteyshenkilöä. Kyselyyn annettiin kaksi viikkoa vastausaikaa. Ensimmäinen muistutusviesti kyselystä lähetettiin viikon kuluttua kyselyyn vastaamisajan aloituksesta ja toinen muistutusviesti päivää ennen kyselyn vastausajan päättymistä.

Kyselyyn vastaajia oli erilaisista työyhteisöistä; yhdistyksistä, kansanopistoista, lastensuojeluyksiköistä, päiväkodeista, kouluista sekä osaamis- ja tukikeskuksista.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja laatu

Opinnäytetyön aineisto on kerätty kyselyn avulla. Aineiston keruun menetelmänä kyselyn riskinä on, ettei kyselyn vastaaja ole ymmärtänyt kysyttävää kysymystä tai on lukenut tai ymmärtänyt kysymyksen väärin. Vastausten analysointi vaikeutuu myös, jos avoimiin vastauksiin on vastattu huolimattomasti tai epäselvästi. Käytettäessä kyselyä aineiston keruun menetelmänä, on myös riski ettei vastaaja ole perehtynyt kyselyssä käsiteltäviin aiheisiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2008, 195.) Muutamia annettuja vastauksia en voinut analysoida niiden epämääräisyyden vuoksi, tai ettei vastaus suoranaisesti vastannut kysymykseen. Muuten vastausten analysointi oli mielestäni helppoa ja useissa vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä, joista oli yksinkertaista tehdä suurempaa koontia.

Pyrin muotoilemaan kysymykset niin, etteivät ne tietoisesti johdattele tietyn kaltaisiin vastauksiin. Jokaisen väitteen kohdalla oli selkeästi merkitty kyseessä olevan väite. Väitteiden vastausvaihtoehtoina oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, neutraali kanta, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja en osaa sanoa. Vastausvaihtoehdot neutraali kanta ja en osaa sanoa olivat saman tyyppiset, mutta koska mielestäni ne merkitsivät hieman eri asioita, asetin molemmat väitteiden vastausvaihtoehdoiksi.

4.4 Sanavalinnoista tutkimuksessa

Sanavalintana vaikuttavuus herätti keskustelua opinnäytetyöprosessin edetessä keskustellessani Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtoreiden kanssa. Pohdin myös itse sanavalintaa paljon. Vaikuttavuus ei ole mielestäni sanavalintana neutraali. Se esittää ennako-olettamuksen siitä, että jonkinlaista vaikuttavuutta on ollut. Pohdin myös vaikuttavuuden vaihtoehtoiksi sanoja merkitys, merkityksellisyys, vaikutus tai erityisarvo. Sanavalintana vaikuttavuus tuntui minusta kuitenkin luontevimmalta, koska olimme tilaajan kanssa keskustelleet aiheesta kyseisellä sanavalinnalla alusta asti. Toisaalta voidaan myös odottaa kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden vaikuttavuutta tapahtuneen niissä työyhteisöissä, joissa vapaaehtoistyöntekijöitä on ollut jo useamman vuoden ajan. Pitkäkestoinen yhteistyö ja halukkuus jatkaa yhteistyötä vaikuttavat oletukseeni että vaikuttavuutta on tapahtunut. Lopulta päädyin päätökseen, että vaikuttavuus on sanavalintana se mitä haluan työssä käyttä.

Keskustelua käytiin myös työyhteisöjen resurssien kartoittamisesta työssäni. Pohdinnan arvoista oli se, miten perustelen resurssien kartoittamisen liittyvän vaikuttavuustutkimukseeni. Pohdin, tulisiko työn nimeä muuttaa ja tehdä vaikuttavuuden ja resurssien kartoittamisesta kaksi yhtä isoa teemaa työlleni. Päädyin kuitenkin perustelemaan resurssien kartoittamisen näin; resurssien kartoittamisella on kyse siitä millaisia resursseja vaaditaan vapaaehtoistyön vaikuttavuuden takaamiseksi. Resurssit ovat tärkeä osa työtäni, mutta niiden kartoittaminen keskitettiin tarkasteluun vaikuttavuuteen liittyen. Resurssien kartoittaminen osana työtäni oli myös Maailmanvaihtory:n toiveena.

5 TULOKSET

Tässä osiossa esittelen kyselystä keräämääni aineistoa. Tulokset esitellään kuvioin, kirjoitettuna ja lainaamalla kyselyyn vastanneiden vastauksia. Vapaaehtoistyöpaikoille lähetetty kysely oli jaettu neljään osaan, A. kulttuurien väliseen oppimiseen, B.

elinikäiseen oppimiseen, C. työyhteisön resursseihin sekä D. lyhyeen yleiseen palautteeseen. Jaan myös tulosten tarkastelun samalla tyylillä. Vapaaehtoistyöpaikoille lähetetty kysely löytyy opinnäytetyön liitteistä.

5.1 Vaikuttavuus kulttuurien väliseen oppimiseen



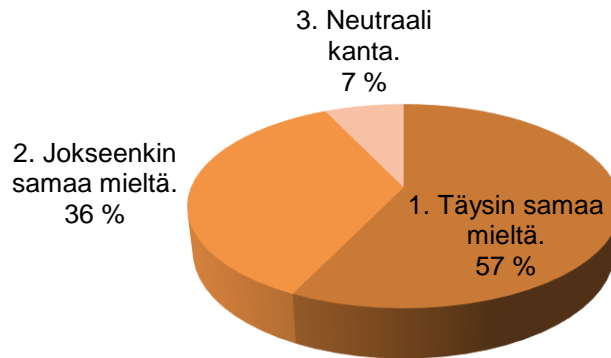
Kuvio 1. A1. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen vahvistaa työyhteisön kansainvälisiä taitoja.

Kaikki kyselyn vastaajat olivat sitä mieltä että kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen vahvistaa työyhteisön kansainvälisiä taitoja. Useat vastaajista kokivat kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen vahvistavan erityisesti kielitaitoa ja kulttuurien välistä oppimista työyhteisössä.

Väitteen alla oli kysymys, jonka vastaaminen ei ollut pakotettu; jos olette samaa mieltä, kertokaa mitä taitoja esimerkiksi? Vastauksissa kuvailtiin kulttuurien välisen oppimista seuraavasti; kulttuurien välistä kohtaamista, oman ja toisen kulttuurin ymmärtämistä sekä kommunikointia eri kulttuureista olevien välillä.

Vastauksista yhdeksässä kerrottiin kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen vahvistavan työyhteisön kulttuureihin liittyviä taitoja, kuten kulttuurien välisen kohtaamisen taitoja, kulttuurien välisen ymmärryksen taitoja sekä kulttuureihin liittyvää tietämystä. Vastauksista kahdeksassa kerrottiin kielitaidon kehittyneen.

A2. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on lisännyt kulttuurien välistä ymmärrystä työyhteisössä.

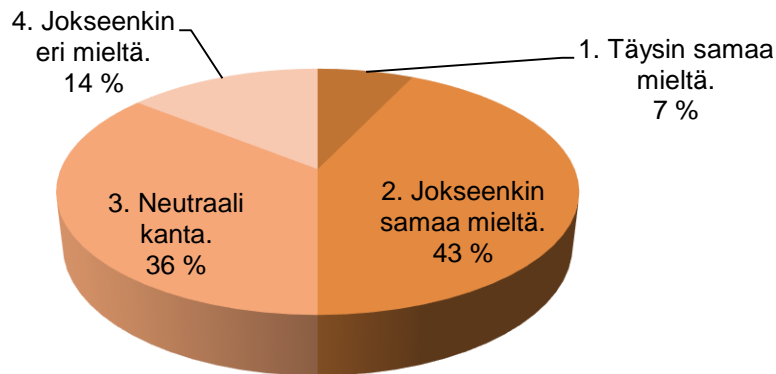


Kuvio 2. A2. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on lisännyt kulttuurien välistä ymmärrystä työyhteisössä.

Suurin osa kyselyn vastaajista kokivat, että kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen oli lisännyt kulttuurien välistä ymmärrystä työyhteisössä.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys, johon vastaaminen ei ollut pakotettu; jos olette samaa mieltä, millaista kulttuurien välistä ymmärrystä? Kysymyksessä pyydettiin myös kuvailemaan konkreettisia tilanteita tai antamaan esimerkkejä. Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tähän tarkentavaan kysymykseen vastasi 12 vastaajaa. Kulttuurien välisen lisääntyneen ymmärryksen koettiin olevan ennakkoluulojen hälvenemistä, toisenlaisten tapojen hyväksymistä, ymmärrystä omasta ja muiden kulttuurisuudesta. Kulttuurien välistä ymmärrystä ei kuvailtu vain vapaaehtoisen erilaisuuden hyväksymisenä, vaan vastauksissa kerrottiin myös oman kulttuurisuuden ymmärryksen kehittyneen vapaaehtoisen kanssa toimimisen myötä.

A3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen mukana on tullut uusia toimintatapoja tai ideoita, joita hyödynnetään työyhteisössä.

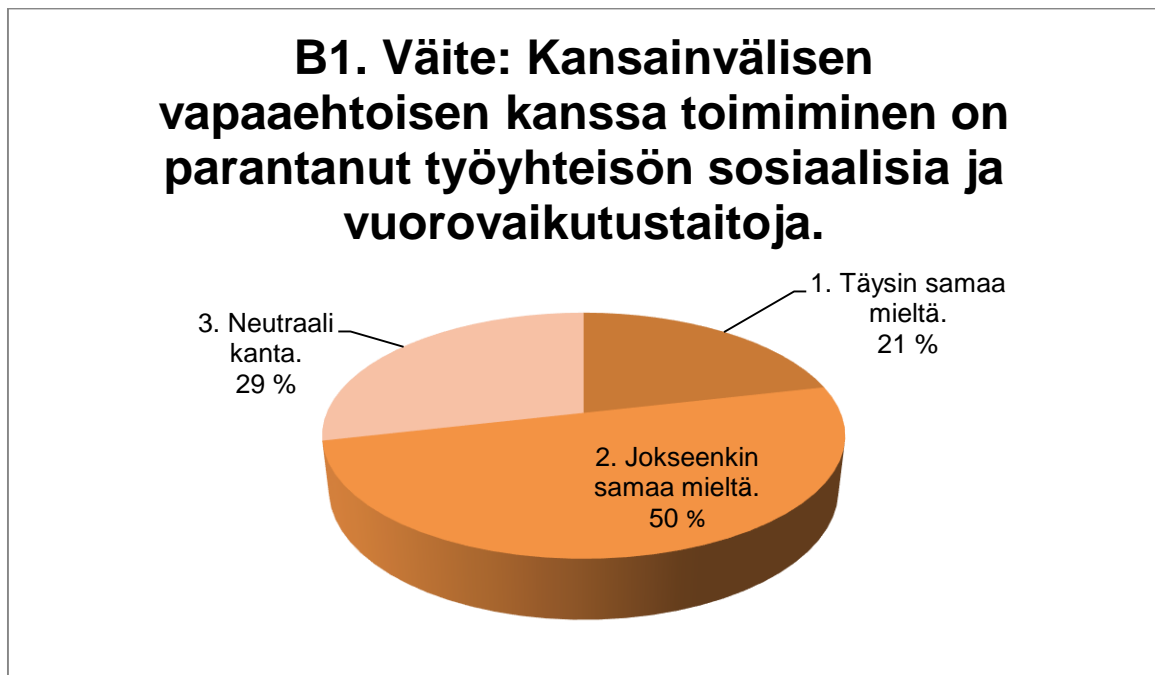


Kuvio 3. A3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen mukana on tullut uusia toimintatapoja tai ideoita, joita hyödynnetään työyhteisössä.

Kansainvälisen vapaaehtoisen mukana oli nähty tulleen joitain uusia toimintatapoja ja ideoita, joita hyödynnetään työyhteisössä.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys; jos olette samaa mieltä, millaisia toimintatapoja tai ideoita? Kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan konkreettisia tilanteita tai antamaan esimerkkejä. Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tähän tarkentavaan kysymykseen vastasi kahdeksan vastaajaa. Useat kuvailivat uusien ideoiden ja toimintatapojen liittyvän peleihin, leikkeihin, lauluihin ja askarteluihin. Näiden lisäksi muutama vastaaja kuvaili vapaaehtoisen järjestävän perinteisesti teemaillan tai oppitunnin omaan kulttuuriinsa ja kotimaahansa liittyen vapaaehtoistyöjakson aikana. Mielestäni edelliset vastaukset olivat hyvin ilmeisiä ja odotettavia, varsinkin tahoilta jotka työskentelevät nuorten ja lasten parissa. Vähemmän ilmeisinä vastauksina kerrottiin, että yhteistyö pienen kunnan eri toimijoiden kanssa oli kehittynyt, jotta vapaaehtoiselle löydettäisiin työtehtäviä, sekä yleisesti koettiin olevan avoimempia ympäröivään yhteiskuntaan. Mielestäni tämän tyyppiset huomiot ja toiminta olivat erittäin positiivista, koska tällä tavoin vapaaehtoinen voi olla osana kehittämässä pienen kunnan yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä.

5.2 Vaikuttavuus elinikäisen oppimisen taitoihin

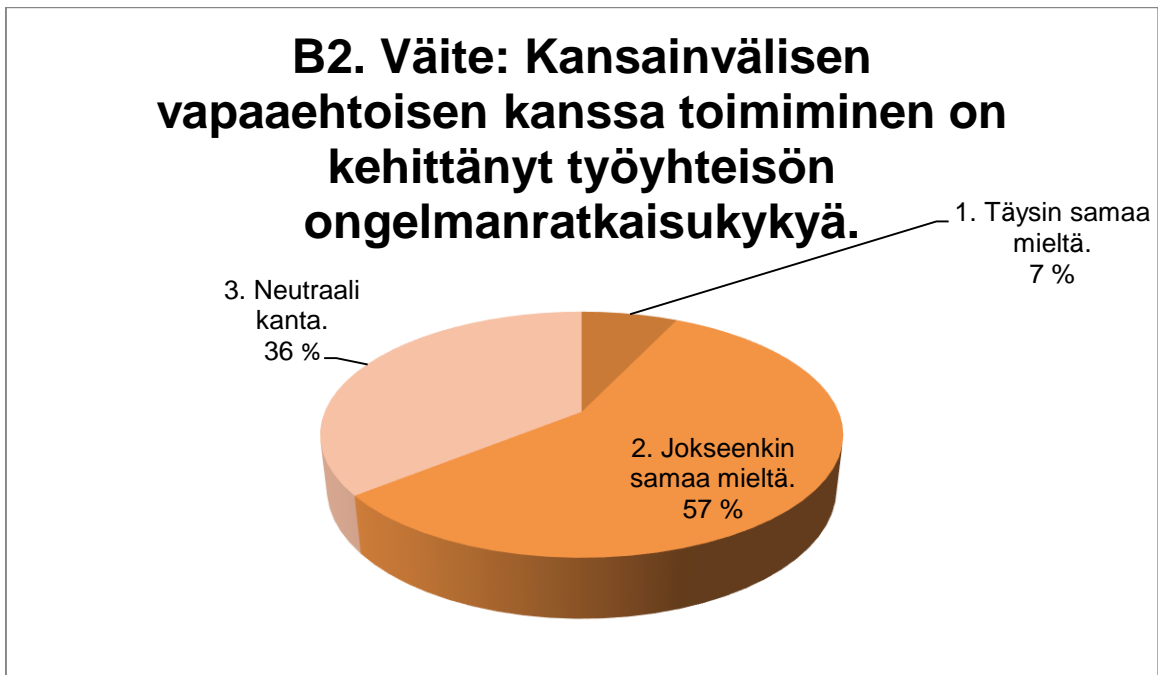


Kuvio 4. B1. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on parantanut työyhteisön sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen vahvistaa työyhteisön sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä väittämän kanssa.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys; jos olette samaa mieltä, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat parantuneet? Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tähän tarkentavaan kysymykseen vastasi kymmenen kyselyn vastaajista. Vastaajien avoimissa vastauksissa kuusi vastaajaa kertoi kielitaidon ja neljä vastaajaa kertoi non-verbaalin viestinnän taidon parantuneen työyhteisössä. Viidessä vastauksessa kerrottiin myös työyhteisön rohkeuden puhua vierasta kieltä kasvaneen. Erilaisten uusien sosiaalisten taitojen omaksuminen ja rohkeus kohdata erilaisia ihmisiä voidaan nähdä yhtenä elinikäisten oppimisen taitona, mutta myös kulttuurien välisen oppimisen taitona.

”Kielimuuri on madaltunut. On helpompi lähestyä vieraita ja kaikenlaiset kohtaamiset sujuvat pienemmällä jännityksellä kuin aikaisemmin.”

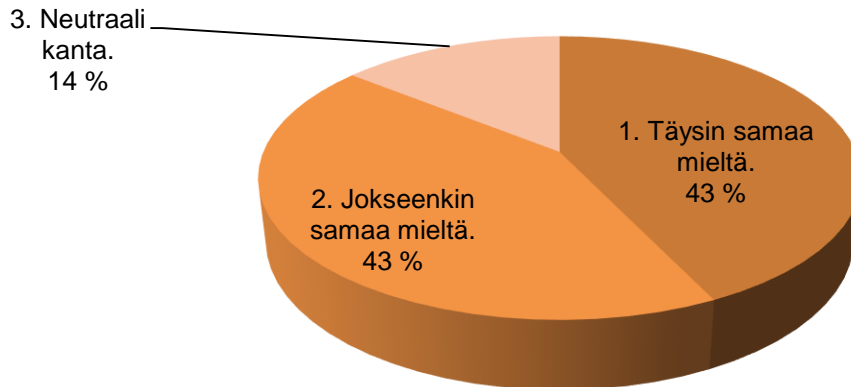


Kuvio 5. B2. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on kehittänyt työyhteisön ongelmanratkaisukykyä.

Useat vastaajat kokivat kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen kehittäneen työyhteisön ongelmanratkaisukykyä.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys; jos olette samaa mieltä, millaisissa tilanteissa huomaatte ongelmanratkaisukyvyyn kehittyneen? Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tähän tarkentavaan kysymykseen vastasi yhdeksän kyselyn vastaajista. Vastauksissa ei ollut havaittavissa selkeää yhdenmukaisuutta toisiinsa vertailemalla. Ongelmanratkaisukyvyyn kuvailtiin ilmenevän kehittyneen tilanteissa, joissa tarvitaan luovia ratkaisuja esimerkiksi työtehtävien löytämiseen ja ylipäänsä asioiden selvittelyyn. Yksi vastaaja kertoi, että ei välttämättä koko työyhteisön ongelmanratkaisukyky kehity kansainvälisen vapaaehtoistyöntekijän myötä, mutta ainakin tiiviissä yhteistyössä vapaaehtoisen kanssa työskentelevien tahojen ongelmanratkaisukyky kehittyi. Toinen vastaaja taas kertoi oppineensa ottamaan puheeksi haastaviakin asioita englanniksi, toista loukkaamatta. Ongelmanratkaisukyky vaatii siis myös sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. Ongelmanratkaisukykyä oli koettu tarvittavan ja käytettävän, sekä sen kehityksen ilmenevän juurikin arkisissa hetkissä työyhteisössä.

B3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen lisää tai kehittää ammattitaitoa.



Kuvio 6. B3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen lisää tai kehittää ammattitaitoa.

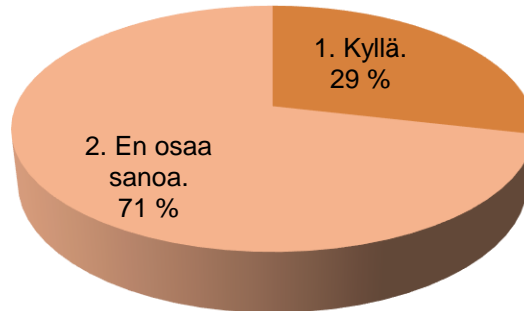
Suurimman osan mielestä kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen oli lisännyt tai kehittänyt ammattitaitoa.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys; jos olette samaa mieltä, miten ammattitaito on lisääntynyt tai kehittynyt? Kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan konkreettisia tilanteita tai esimerkkejä. Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tähän tarkentavaan kysymykseen vastasi 12 kyselyn vastaajista. Erityisesti oman työn reflektoinnin taidon kerrottiin kehittyneen. Ammatillista kehittymistä kerrottiin tapahtuneen monen eri taidon osalta. Useassa vastauksessa kerrottiin kielitaidon, ihmissuhdetaitojen ja vuorovaikutustaitojen kehittyneen. Myös yleisesti maailmankuvan kerrottiin avartuneen kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen myötä.

Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen voidaan päätellä lisänneen tai kehittäneen ammattitaitoa kyselyyn vastanneiden osalta. Vastajat kertoivat oppineen paljon erilaisia ammattitaitoa lisääviä tai kehittäviä taitoja. Selkeää yhtenäistä linjausta näiden taitojen kesken ei ollut, mutta keskeistä on, että kyseiset taidot koetaan tärkeäksi oman ammatillisen kehityksen kannalta.

”Myös se, että miettii kuinka toinen voi oppia lisää, lisää omaakin ammattitaitoa.”

B4. Onko kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen edistänyt jotain muuta työyhteisöä kehittävää osaamista?



Kuvio 7. B4. Onko kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen edistänyt jotain muuta työyhteisöä kehittävää osaamista?

Suurin osa vastaajista oli vastannut en osaa sanoa kysymykseen ”onko kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen edistänyt jotain muuta työyhteisöä kehittävää osaamista?”. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut vastannut kieltävästi. Kysymys on ollut ongelmallinen kahdesta eri syystä, joko kysymystä ei ole ymmärretty tai kehittävän osaamisen osa-alueita ei olla tunnistettu niin hyvin jotta niitä osattaisiin eritellä. Toisaalta kyseessä olevasta kysymyksestä en odottanut joitain tiettyjä yhtäläisyyksiä tai tulosta, vaan se jätti enemmänkin varaa vielä kertoa lisää mahdollisista kehittyneistä osa-alueista jos niitä tiedettiin olevan.

Kysymyksen alla oli tarkentava kysymys; jos vastasit kyllä, millaista osaamista? Vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Tarkentavaan kysymykseen vastasi neljä vastaajaa. Avoimista vastauksista en myöskään havainnut yhtäläisyyksiä. Kysymyksen avoimissa vastauksissa kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimimisen kerrottiin edistyneen verkostoitumisen taitoa, integraatiota työyhteisöön, musiikin ja esiintymisen taitoa sekä tietoteknisten taitojen edistymistä.

5.3 Työyhteisön resurssit

Työyhteisön resursseihin liittyen kyselyssä kysyttiin millaisia resursseja työyhteisöltä vaaditaan vapaaehtoisen kanssa yhteistyössä toimimiseen, millaisia taitoja perehdyttäminen, ohjaaminen ja tukeminen vaativat työyhteisöltä ja koetaanko vapaaehtoisen perehdytykseen tarvittavan lisää resursseja ja mitä resursseja tarkalleen ottaen? Osiossa oli myös väite, jonka vastausten avulla mitattiin kuinka kuormittavaksi vapaaehtoisen perehdytys, ohjaaminen ja tukeminen koettiin työyhteisöissä.

C-osion ensimmäinen kysymys oli millaisia resursseja työyhteisöltä vaaditaan vapaaehtoisen kanssa yhteistyössä toimimiseen? Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Kysymykseen vastasi kaikki kyselyn vastaajat. Kyselyn vastaajien mukaan vapaaehtoisen kanssa yhteistyössä toimimiseen tarvittiin ennen kaikkea aikaa liittyviä resursseja. Suurin osa vastaajista mainitsi ajan puutteen kysyttäessä vaadittavista resursseista. Aikaa kerrottiin tarvittavan vapaaehtoisen ohjaamiseen, perehdyttämiseen ja tukemiseen, sekä näihin tehtäviin sitoutumiseen. Aikaa kerrottiin tarvittavan erityisesti vapaaehtoisen mentorille ja muille vastuuhenkilöille työyhteisössä. Useat vastaajat kertoivat myös toivovansa lisää aikaa työajastaan vapaaehtoisen kanssa toimimiseen.

”Jokaisen työntekijän panosta, jotta vapaaehtoinen tuntisi olonsa tervetulluksi ja hyödylliseksi.”

”Minulta menee paljon työaika hänen ohjaamiseensa. En saa siitä erikseen palkkaa, mutta toisaalta opin itse paljon ja vapaaehtoinen on avustajana -- eli hyödyn siitä monella tavalla.”

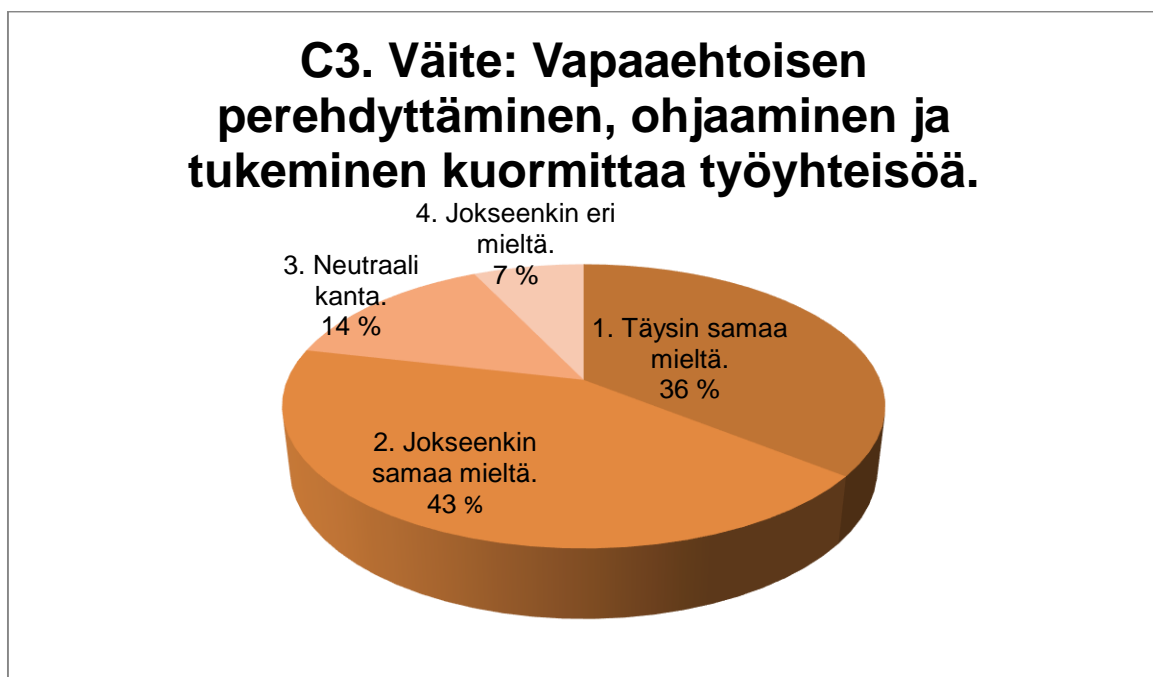
C-osion toisessa kysymyksessä kysyttiin millaisia taitoja vapaaehtoisen perehdyttäminen, ohjaaminen ja tukeminen vaatii työyhteisöltä? Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Kysymykseen vastasivat kaikki kyselyn vastaajat. Avoimeen kysymykseen tuli paljon erilaisia vastauksia. Keskeisinä teemoina useissa vastauksissa

esiintyi kuitenkin vuorovaikutustaidot sekä empatiakyky sekä ymmärrys erilaisuutta kohtaan. Myös oman työn reflektointi ja omien toimintapojen tiedostaminen esiintyivät monin eri tavoin ilmaistuna vastauksissa.

”Aikaa ja perehtymistä vapaaehtoisen kulttuuriin, omien toimintapojen tiedostaminen ja niistä kertominen. Monia asioita pitäisi itsestäänselvyytenä, mutta ei voi olettaa vieraasta kulttuurista tulevan tietävän niistä.”

”Hyvät vuorovaikutustaidot ja ymmärrys erilaisuutta kohtaan. Toisaalta jämähyyttä ja rohkeutta sanoa jos asiat eivät suju niin kuin pitäisi. Kyky antaa palautetta hyvässä ja pahassa.”

Vastauksissa mainittiin myös joustavuus, kärsivällisyys, asioiden järjestelykyky, ennakoluulottomuus sekä kielitaito.



Kuvio 8. C3. Väite: Vapaaehtoisen perehdyttäminen, ohjaaminen ja tukeminen kuormittaa työyhteisöä.

Suurin osa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että vapaaehtoisen ohjaaminen, perehdyttäminen ja tukeminen kuormittaa työyhteisöä.

Väitteen alla oli tarkentava kysymys; jos olette samaa mieltä, mitkä asiat perehdytyksessä, ohjaamisessa ja tukemisessa kuormittavat työyhteisöä? Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Vaikka kysymys oli suunnattu vain vastaajille, jotka

olivat väitteen kanssa samaa mieltä, tarkentavaan kysymykseen vastasi 13 vastaajaa, eli lähes kaikki kyselyyn vastanneet. Yleisimmän kuormittavia tekijän kerrottiin olevan ajan puute. Monissa vastauksissa kuitenkin kerrottiin, että alussa perehdytys, vapaaehtoisen erityistarpeet ja käytännön asioiden selvittely koetaan usein kuormittavimmaksi, mutta alkuperehdytyksen jälkeen kuormittavuus kuitenkin usein väheenee. Muutamassa vastauksessa mainittiinkin, että usein vapaaehtoisesta oli ollut suuri apu käytännön työssä myöhemmin.

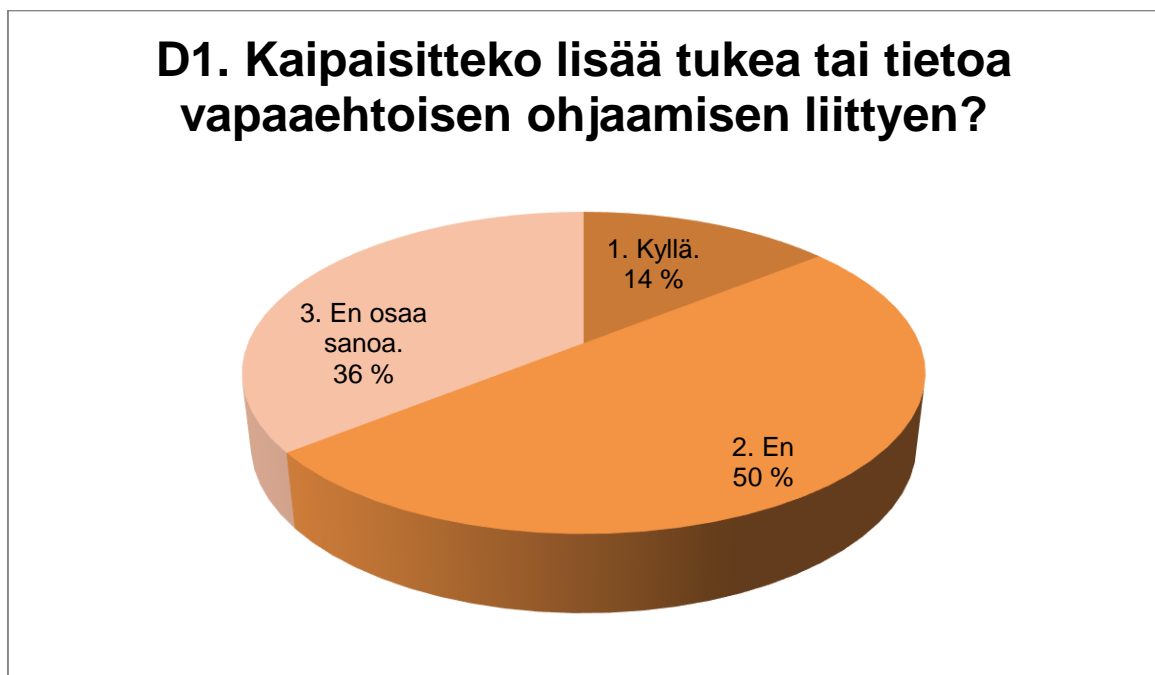


Kuvio 9. C4. Koetteko että vapaaehtoisen perehdytykseen tarvitaan lisää resursseja?

Puolet vastaajista koki vapaaehtoisen perehdytykseen tarvittavan lisää resursseja. Yllättäen 35,7% vastaajista kokee, ettei perehdytykseen tarvita lisää resursseja. Kysymyksen alla oli tarkentava kysymys; jos vastasit kyllä, millaisia resursseja? Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Kysymykseen vastasi kuusi vastaajaa. Kaikissa vastauksissa mainittiin aikaresurssit suoraan tai epäsuoraan. Kolme vastaajaa toivoi työnantajalta enemmän aikaa hoitaa vapaaehtoiseen liittyviä asioita työajalla, mutta mainittiin ettei se ole tiedettävästi valitettavasti mahdollista.

5.4 Yleinen palaute

Yleisen palautteen osiossa oli tavoitteena kerätä tietoa kaivataanko vapaaehtoisen ohjaamiseen liittyen lisää tukea tai tietoa ja millaista, mitä positiivisia vaikutuksia vapaaehtoisesta oli ollut työyhteisöön ja ketkä olivat hyötäneet eniten kansainvälisestä vapaaehtoisesta organisaatiosta?



Kuvio 10. D1. Kaipaisitteko lisää tukea tai tietoa vapaaehtoisen ohjaamiseen liittyen?

Puolet vastaajista eivät ole kokeneet kaipaavansa lisää tukea tai tietoa vapaaehtoisen ohjaamiseen liittyen. 35,7% ei osannut sanoa ja 14,3% koki kaipaavansa. Kysymyksen alla oli tarkentava kysymys, jos vastasit kyllä, mihin liittyen kaipaisitte lisää tukea tai tietoa? Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuotoinen. Kysymykseen vastasi kolme vastaajaa. Vastauksissa kerrottiin Maailmanvaihto ry:n työntekijöiden olleen hyvin tavoitettavissa ja auttaneen haastavammissa tilanteissa. Yksi vastaaja kertoi toivovansa kursseja joissa saisi vahvistusta tekevänsä ohjauksen puolesta hyvää työtä, joita kuitenkin tietää Maailmanvaihto ry:n järjestävän.

Osion toisessa kysymyksessä kysymyksessä kysyttiin ”mitä positiivisia vaikutuksia vapaaehtoisesta on ollut työyhteisöön?” Kysymyksen vastausmuoto oli vapaamuoto-

toinen. Kaikki kyselyn vastaajat vastasivat kysymykseen. Vastaajat kertoivat runsaasti erilaisia positiivisia vaikutuksia mitä ovat huomanneet kansainvälisestä vapaaehtoisesta olevan työyhteisöön. Positiivisia vaikutuksia vapaaehtoisesta kerrottiin olevan kulttuurien välisen oppimisen näkökulmasta sekä työyhteisölle että asiakkaille, opiskelijoille tai oppilaille. Vapaaehtoistyöntekijöiden kerrottiin olevan suurena apuna käytännön työssä, yhteisöllisyyden edistäjänä ja ylipäättänsä positiivisen ilmapiirin luomisessa - useassa vastauksessa mainittiin vapaaehtoisen tuovan iloa mukanaan.

Osion viimeisessä kysymyksessä kysyttiin ”ketkä ovat hyötäneet eniten kansainvälisestä vapaaehtoisesta organisaatiossanne?” Kysymyksen vastausmuoto oli vapaa-
muotoinen. Kaikki kyselyn vastaajat vastasivat kysymykseen. Vastaukset olivat hyvin hajanaisia. Eniten vastauksissa mainittiin asiakkaat, opiskelijat, oppilaat tai lapset, koko työyhteisö tai vapaaehtoistyöntekijää ohjannut työntekijä. Muutaman vastaajan mukaan kaikki olivat hyötäneet yhtä paljon. Yhden vastaajan mukaan suurin hyötyjä riippuu vuodesta, eli työyhteisössä olevasta vapaaehtoistyöntekijästä. Toisen vastaajan mukaan suurin hyötyjä oli vapaaehtoistyöntekijä itse. Eräässä vastauksessa perusteltiin kaikkien hyötäneen yhtä paljon, koska organisaatio on pieni. Mainittiin myös, että kaikki ovat hyötäneet yhtä paljon ja että palvelun laatua mitatattaessa ulospäin näyttää hyvältä että asiakkaat kanssakäyvät kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijän kanssa.

6 TULOSTEN YHTEENVETO

Kokonaisuudessaan voidaan todeta kansainvälisen vapaaehtoistyöntekijöiden edistyneen kulttuurien välistä oppimista kyselyyn vastanneiden henkilöiden työyhteisöissä. Kulttuurien välinen oppiminen ilmenee niin kulttuurien tuntemuksena, kielitaidon kehittymisenä, ennakkoluulojen hälvenemisenä ja toistenlaisten kulttuuristen tapojen ymmärryksenä. Myös oman kulttuurin ja kulttuurisuuden tunnistamisen teemoja käsiteltiin useissa vastauksissa, osana kulttuurien välistä oppimista.

Kansainvälisen vapaaehtoistyöntekijän kanssa toimiminen on edistänyt työyhteisöjen sosiaalisia- ja vuorovaikutustaitoja. Uudet kohtaamiset ja kommunikointi vieraalla kielellä sujuvat rohkeammin. Työyhteisöissä on myös kehittynyt ongelmanratkaisutaidot

ja työtehtäviä etsiessä pienen kunnan toimijat ovat alkaneet tekemään enemmän yhteistyötä. Vastaajista suurimman osan mielestä kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa yhteistyössä toimiminen kehittää ammattitaitoa.

Vapaaehtoisen perehdytys, ohjaaminen ja tukeminen kuormittaa työyhteisöä. Kuormittavin yhtenäinen tekijä on aika ja sen puute. Vapaaehtoisen perehdytys kuormittaa usein eniten työyhteisöä, mutta perehdytys-vaiheen jälkeen kuormittavuus vähenee. Kuitenkin on täysin yksilökohtaista kuinka paljon vapaaehtoinen tarvitsee tukea ja ohjausta työyhteisöltä perehdytyksen jälkeen. Joistain vapaaehtoisista koetaan olevan suurempi apu kuin toisista yksilöllisten taitojen ja vahvuuksien mukaan.

Voidaan päätellä, että vaikuttavia tekijöitä kuormittavuuteen liittyen ovat muunmuassa vapaaehtoistyöntekijän oma-aloitteisuus, osaamistaso ja sen kehittyminen vapaaehtoistyöjakson aikana sekä kuinka itsenäinen toimija vapaaehtoinen on.

Vapaaehtoistyöntekijän ohjaamisen tukemiseen ei ilmennyt suurta tai yhtenäistä tarvetta vapaaehtoistyöpaikoilta. Suurin osa (85,7%) vastaajista ei osannut sanoa tai ei kokenut kaipaavansa lisää tukea tai tietoa ohjaamiseen liittyen. Kuitenkin suurin osa (78,6%) koki vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämisen, ohjaamisen ja tukemisen kuormittavan työyhteisöä. Myös puolet vastaajista koki että vapaaehtoisen perehdytykseen tarvitaan lisää resursseja ja kaivatuin resurssi oli aika. Vastausten osalta jäin pohtimaan, mitä eri työkaluja Maailmanvaihto ry voisi tarjota varsinkin vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämiseen, ohjaamiseen ja tukemiseen liittyen.

Vapaaehtoisella koetaan olevan positiivinen vaikutus työyhteisöön. Yhtä selkeää vapaaehtoisesta eniten hyötynyttä tahoaa ei pysty määrittelemään vastausten perusteella.

Kokonaisuudessaan tuloksista voidaan päätellä, että kansainvälinen vapaaehtoinen on edistänyt työyhteisöjen kulttuurien välisen oppimisen sekä elinikäisen oppimisen taitoja. Vapaaehtoisen perehdyttäminen koetaan työyhteisöissä kuormittavana ja kuormittavin tekijä on aikaresurssin puute. Kuitenkin kansainvälinen vapaaehtoinen koetaan suurenakin apuna työyhteisössä ja hänen työpanoksestaan koetaan olevan hyötyä.

6.1 Oma arvio työstä

Opinnäytetyön tilaajan, Maailmanvaihto ry:n esittely ja heidän toiminnastaan kertominen oli minulle helppoa. Maailmanvaihto ry itsessään oli minulle jo entuudestaan tuttu, minulla oli tilaajasta ja heidän toiminnastaan paljon tietoa, sekä tiesin myös mistä etsiä sitä lisää. Sain myös paljon apua Maailmanvaihto ry:n järjestösihteeriltä Mari Takalolta jo heti opinnäytetyön teoreettista viitekehystä suunnitellessani ja kyselyn kysymyksiä muotoillessani. Pidimme myös aktiivisesti yhteyttä opinnäytetyöhöni liittyen sen kaikissa vaiheissa. Mielestäni työn tietoperusta on teemoiltaan sopiva opinnäytetyöhöni. Kyseiset termit toistuvat kyselyni teemoissa ja kyselyn tulosten tarkastelun osuuksissa useaan kertaan.

Kyselyn tuloksia oli mielestäni helppo analysoida. Analysoinnin helppouteen vaikutti mielestäni ainakin ne seikat, että kysely oli selkeä ja jaoteltu hyvin, kysymykset olivat tarkkaan mietittyjä ja lisäkysymyksissä haluttiin tarkennusta vain niiltä vastaajilta jotka olivat esimerkiksi väittämien kanssa samaa mieltä. Koska kyselyn kysymykset olivat jo valmiiksi teemoitettuja eri osa-alueisiin, niitä ei tarvinnut lähteä analysointivaiheessa jaottelemaan teemoittain. Useissa kysymyksissä vastaukset olivat myös aika samanlaisia, mikä helpotti vastausten analysointia. Kokonaisuudessaan koen onnistuneeni kyselyn tekemisessä ja sen analysoimisessa hyvin.

Pohdin myös, kuinka ennalta arvattavia vastaukset olivat. Mielestäni kulttuurien välisen oppimiseen ja elinikäisen oppimiseen liittyvät vastaukset olivat hyvin ilmeisiä. Monivalintakysymykset eivät jättäneet tilaa vastata omin sanoin, tai kuvailla tarkemmin vastausta. Kaikkien monivalintakysymysten alla oli sen vuoksi kuitenkin mahdollisuus kuvata tarkemmin vastausta tai antaa esimerkkejä tilanteista. Kyselyä suunnitellessani kyselyssä ei ollut aluksi monivalintakysymyksiä, vaan ainoastaan kysymyksiä joihin vastaajat olisivat voineet kirjoittaa vastauksensa. Kysymysten vastausmuodossa ongelmaksi kuitenkin muodostui se, että kysymyksiin vastaaminen olisi voinut olla vastaajille haastavaa ilman valmiiksi annettuja vastausmuotoja, vastausten analysointi olisi voinut olla vaikeampaa ja kyselylomake olisi voinut näyttää vastaajasta liian aikaa vievältä jolloin vastaajamäärä olisi ollut pienempi.

Sillä että kyselyyn vastaajille olisi voinut olla haastavaa vastata avoimiin kysymyksiin tarkoitan sitä, että kyselyni avoimissa kysymyksissä oli liian paljon yhteisöpedagogin

keskeistä ammattisanastoa. Kun muokkasin kysymyksiä jättäessäni suurimman osan ammattisanastosta pois, kysymyksistä tuli yksinkertaisempia. Mielestäni yksinkertaisten kysymysten muodoksi sopi paremmin monivalintakysymys kuin avoin kysymys. Resursseihin liittyvät vastaukset eivät olleet mielestäni ennalta arvattavissa. Resursseihin liittyvät vastaukset olivat myös opinnäytetyöhön lisäämieni kehittämissuositusten kannalta oleellisia. Elinikäisen oppimisen ja kulttuurien välisen oppimisen teemojen vastauksista en huomannut selkeitä kehittämiskohteita.

Kyselyn vastaajamäärä oli mielestäni hyvä. Kysely lähetettiin 25:lle eri organisaatiolle, vastauksia sain 14. Jos en olisi saanut kyselyyn tarpeeksi vastaajia, minulla olisi ollut suunnitelmana sopia puhelinhaastatteluaikoja organisaatioiden yhteyshenkilöille. Haastattelun runkona olisin käyttänyt kyselyäni. Olisin ollut valmis keräämään aineistoa puhelinhaastatteluiden avulla myös, jos tilaaja ei olisi ollut tyytyväinen sähköpostilla lähetettyjen kyselylomakkeiden kautta saatuun vastausmäärään. Tilaaja kuitenkin oli tyytyväinen vastanneiden määrään, joten en toteuttanut puhelinhaastatteluja.

Opinnäytetyöni oli aikataulultaan kiireinen, mutta realistinen. Koko prosessi itsessään kesti kolme kuukautta. Jos opinnäytetyön aikataulu ei olisi ollut kiireinen ja välimatkat vapaaehtoistyöpaikkoihin olisivat olleet lyhyemmät, olisin harkinnut kerääväni aineiston haastattelemalla. Haastattelun etuna olisi ollut se, että olisin voinut mahdollisesti haastatella useampaa työyhteisön jäsentä sekä esittää helposti tarkentavia lisäkysymyksiä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman hyödyllistä tietoa Maailmanvaihto ry:n käyttöön liittyen kansainvälisen vapaaehtoisen vaikuttavuuteen työyhteisössä. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat mielestäni hyviä mittareita myös mittaamaan Maailmanvaihto ry:n toiminnan laatua. Sen lisäksi, millaisia oppimiskokemuksia vapaaehtoistyö tarjoaa ulkomaalaiselle vapaaehtoistyöntekijälle, myös se millainen vaikuttavuus heidän toiminnallaan on työyhteisöihin toimii laadun mittarina. Koska tutkimuksesta saadut tulokset olivat positiivisia, Maailmanvaihto ry voi myös käyttää tutkimuksessa saatua tietoa esimerkiksi markkinointitarkoituksiin uusia yhteistyökumppaneita etsittäessä.

Maailmanvaihto ry on mukana Innovative and Creative Youth Empowerment-hankkeessa, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyötä vapaaehtoistyötä organisoivien järjestöjen ja vapaaehtoistyöpaikkojen välillä. Hankkeessa Maailmanvaihto ry suunnittelee, esittelee ja toteuttaa pilottina menetelmän tai projektin jolla pyrkii kehittämään yhteistyötään suomalaisten vapaaehtoistyöpaikkojen kanssa. Pilotilla suunnitellussa voidaan hyödyntää opinnäytetyöni tuottamaa tietoa. Projektissa keskitytään yhteistyön kehittämiseen ja uskon että keräämäni tieto voi olla hyödyksi. Pilotin suunnittelu aloitetaan vuoden 2017 alussa.

Maailmanvaihto ry:n kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden työyhteisöissä koetaan vapaaehtoisen olevan apuna käytännön työssä, sekä kyselyn tulosten mukaan vapaaehtoistyöntekijä edistää työyhteisön kulttuurien välistä oppimista ja elinikäisen oppimisen taitoja. Kyselyn tuloksista päätellen vastaajat kuitenkin kokevat vapaaehtoisen perehdytyksen työyhteisöä kuormittavaksi, koska sen koetaan vievän aikaa, josta kerrotaan olevan puutetta. 50% vastaajista kertoi kaipaavansa lisää resursseja vapaaehtoisen perehdyttämiseen. Perehdytys, vapaaehtoisen erityistarpeet ja käytännön asioiden selvittely koettiin kuormittavan työyhteisöä. Vastauksista kävi myös ilmi, että työyhteisöissä kaivattaisiin enemmän työpanosta koko organisaatiolta vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämiseen.

Jäin pohtimaan millä eri keinoin Maailmanvaihto ry voisi olla tehostamassa vapaaehtoisen perehdytystä työhön ja mitä työkaluja perehdytykseen se voisi tarjota vapaaehtoistyöpaikkojen työyhteisölle. Työyhteisöissä on pulaa aikaresursseista vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämiseen. Tämän vuoksi perehdytykseen käytettävien mene-

telmien ja erilaisten toimintamallien tarjoaminen vapaaehtoistyöpaikoille olisi mielestäni tärkeää.

Jos perehdykseen voidaan tarjota erilaisia toimintamalleja, joista työyhteisöt voivat valita työyhteisöilleen sopivat menetelmät, perehdytyksessä voidaan pidemmän päälle säästää aikaa ja lisätä sen tehokkuutta työyhteisöissä. Mielestäni hyvin järjestetyssä perehdytyksessä vapaaehtoistyöntekijä ja työyhteisö molemmat toimivat yhteistyössä löytääkseen molemmille sopivan tavan toimia, vapaaehtoiselle osoitetaan osaamiseen ja mielenkiinnon kohteisiin sopivia työtehtäviä sekä työyhteisön pelisäännöistä keskustellaan yhteisymmärryksessä ja avoimesti. Hyvin järjestetyn perehdytyksen jälkeen vapaaehtoistyöntekijä tuntee työpaikkansa, tietää työtehtävänsä, tuntee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä ja tehtäviinsä, kokee olonsa turvalliseksi sekä tuntee ohjaajansa, mentorinsa ja muut vastuuhenkilöt. Tässä luvussa ja sen alakappaleissa kuvailen Maailmanvaihto ry:llä jo olemassa olevia perehdytyksen käytäntöjä, työkaluja ja Maailmanvaihto ry:n suosituksia, sekä esitän omia suosituksiani ja kehittämissuosituksiani.

Jo olemassa olevia työkaluja vapaaehtoistyöntekijän perehdytykseen ovat pohja alkukeskusteluun vapaaehtoistyöpaikan ohjaajan ja vapaaehtoisien välillä. Alkukeskustelun pohja löytyy Maailmanvaihto ry:n julkaisemasta oppaasta Vapaaehtoistyöpaikojen opas – sujuvan yhteistyön aakkoset, joka on julkaistu vuonna 2015. Opas sisältää esittelyn Maailmanvaihto ry:n toiminnasta, vinkkejä toimivaan vapaaehtoistyöhön, asiaa käytännön järjestelyistä, ratkaisumalleja mahdollisiin ongelmatilanteisiin, vinkkejä vapaaehtoistyöjakson tiedottamiseen ja hyödyllisiä linkkejä.

Alkukeskustelu on tarkoitus järjestää mahdollisimman pian vapaaehtoistyöntekijän saapumisen jälkeen. Alkukeskustelussa keskustellaan vapaaehtoistyöntekijän toiveista ja odotuksista vapaaehtoistyöstä Suomessa, mahdollisista peloista, huolenaiheista ja tuentarpeesta. Lisäksi pohditaan miten vapaaehtoistyöntekijän erityistaitoja ja mahdollista kielitaitoa voidaan hyödyntää vapaaehtoistyössä, selvitetään mitä vapaaehtoistyöntekijä haluaa oppia, keskustellaan työyhteisön odotuksista vapaaehtoistyöntekijän suhteen, sekä säännöistä, aikatauluista ja käytännöistä työyhteisössä. Vapaaehtoistyöntekijän kanssa keskustellaan myös työyhteisön kielitaidosta sekä kulttuurista työpaikalla.

Alkukeskustelun lisäksi vapaaehtoistyöntekijää vastaanottavaa työyhteisöä kannustetaan ottamaan yhteyttä vapaaehtoistyöntekijään jo ennen vapaaehtoistyöntekijän saapumista Suomeen. Esimerkiksi Skype-puhelujen avulla tuleva vapaaehtoistyöntekijä ja työyhteisön edustajat voivat tulla tutummaksi toisilleen jo etukäteen, sekä voivat käydä läpi odotuksia ja suunnitelmia molempien tahojen osalta.

7.1 Kehittämisehdotuksia

Kyselyssäni ilmeni, että vapaaehtoisen kanssa toimiessa vastaajat kokevat työyhteisöä kuormittavan eniten ajanpuute. Vapaaehtoisen kanssa toimiminen on kaikista kuormittavinta perehdytysvaiheessa. Kehittämisehdotuksena ehdotan, että perehdytyksen kuormittavuuteen kiinnitettäisiin huomiota tarkastelemalla jo olemassa olevia perehdytyksen keinoja ja menetelmiä. Se millaisin tavoin työyhteisössä menetellään perehdytysvaiheessa, voi vaikuttaa suuresti perehdytykseen ja sen kuormittavuuteen. Haluan kiinnittää erityisesti huomiota perehdytykseen opinnäytetyöni kehittämisehdotuksien osalta, koska koen perehdytyksen onnistuneisuuden vaikuttavan suuresti myös vapaaehtoistyöntekijän työn vaikuttavuuteen työyhteisössä. Perehdyttäminen voi olla aikaa vievää työtä, mutta todennäköistä on, että mitä selkeämmin perehdytys on suunniteltu ja vastuuhenkilöiden työtehtävät perehdytykseen liittyen eritelty, sitä tehokkaammin perehdytys tapahtuu.

Lähtökohtina perehdyttämisessä pidetään motivaatiota, oppimista ja kykyä omaksua uusia asioita. Perehdyttämiseen liittyy näkökulmia eri alueilta, kuten oppimaan oppimisen, kokemuseräisen ja työssä oppimisen, ammatillisen kasvun ja mentoroinnin alueilta. Suuri merkitys on myös sosiaalisella kanssakäymisellä ja vuorovaikutussuhteilla. (Ketola 2010, 55.)

Vapaaehtoistyöntekijän vapaaehtoiskaudessa on useampia erilaisia vaiheita, jaksoja, joiden aikana vapaaehtoinen voi tarvita erilaisia toimenpiteitä riittävän perehdytyksen, tuen ja ohjaamisen saamiseksi. Tässä osiossa kuvailen lyhyesti vapaaehtoistyökauden erilaisia jaksoja ja teen ehdotuksia millaisia toimenpiteitä vapaaehtoistyöntekijän työyhteisö voisi eri jaksojen aikaan toteuttaa. Ottaen huomioon tietenkin että organisaatioiden asiakkaat, toimintatavat ja tavoitteet poikkeavat eri työyhteisöissä, kaikkia

toimenpiteitä voi soveltaa omaan toimintaan sopivammaksi. Toimenpiteiden lisäksi kannustan työyhteisöjä kiinnittämään huomiota työnjakoon perehdytyksessä ja mahdollisesti soveltamaan ehdotettuja menetelmiä.

Työyhteisön hakiessa vapaaehtoistyöntekijää olisi tärkeää, että vapaaehtoistyöpaikan työtehtäviä ja mahdollisuuksia kuvailtaisiin mahdollisimman realistisesti. Myös rehelliset toiveet vapaaehtoisen taidoista ja mielenkiinnon kohteista olisi tärkeää kuvailla mahdollisimman tarkasti. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, ettei vapaaehtoistyöntekijältä tule vaatia tiettyä ammattia tai olla liian ehdottomia taitovaatimusten kanssa. Vapaaehtoistyöntekijän ei tarvitse olla ammattilainen, eikä hän korvaa palkallista työntekijää.

Maailmanvaihto ry suosittelee, että vapaaehtoistyöntekijää valittaessa joku työyhteisöstä haastattelisi Skype-puhelulla potentiaaliset ehdokkaat. Skype-haastatteluista pyritään tekemään pysyvä käytäntö vapaaehtoistyöntekijöiden haastatteluun. Mielestäni kyseinen käytäntö aina vapaaehtoistyöntekijää valittaessa olisi hyvä, koska jo heti haastatteluvaiheessa niin työyhteisön edustaja kuin vapaaehtoinen tutustuisivat toisiinsa paremmin ja keskusteluyhteys olisi avattu jo haastatteluvaiheessa.

Jo ennen vapaaehtoistyöntekijän saapumista olisi suositeltavaa tehdä ensimmäiset yhteydenotot häneen. Perehdytyksen voi aloittaa jo ennen vapaaehtoistyöntekijän saapumista, esimerkiksi lähettämällä hänelle kootun tietopaketin työpaikasta ja sen lähiympäristöstä ja palveluista. Vapaaehtoistyöntekijän kanssa voi myös soittaa muutamana Skype-puhelun ennen hänen saapumistaan, keskusteluissa olisi hyvä käsitellä vielä tarkemmin vapaaehtoistyöntekijän toiveita työhön ja vapaa-ajan viettoon liittyen, keskusteluissa voisi myös hahmotella työjärjestystä ensimmäisille viikoille, sekä esitellä työyhteisön jäseniä.

Vapaaehtoistyöntekijän saavuttua vapaaehtoistyöpaikallensa alkaa työhön ja organisaation perehdyttäminen. Perehdyttämisessä vapaaehtoinen tarvitsee paljon tukea ja ohjausta työyhteisöltään. Ensimmäisten tehtävien tulisi olla vapaaehtoiselle selkeitä, sekä mielellään sisältää sosiaalista kanssakäymistä organisaation työyhteisön sekä asiakkaiden kanssa. Työn sisältäessä sosiaalista kanssakäymistä vapaaehtoinen tutustuu työn ohella luontevasti työyhteisöön ja sen asiakkaisiin. Vapaaehtoisen

perehdytykseen työyhteisön kannattaa sopia selkeä työnjako resurssit huomioon ottaen. Katja Kailan toimittamassa oppaassa Onnistunut vapaaehtoistoiminta: opas toiminnan kehittäjille (2014, 34.), joka on osa Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen Vety – vapaaehtoistyö yleishyödyllisissä yhteisöissä-hanketta, suositellaan jakamaan perehdytys muutamaan eri osioon, perehdytyksen organisaatioon, perehdytyksen tehtäviin ja perehdytyksen vapaaehtoistyön periaatteisiin ja käytäntöihin.

Jos perehdytyksen jakaa muutamaan eri osioon, voi olla helpompaa sopia organisaatiossa eri vastuualueista. Työyhteisöstä eri henkilöiden sitouttamisessa vastuuhenkilöiksi johonkin perehdytyksen osa-alueeseen kannattaa ottaa huomioon vapaaehtoistyön tavoitteet. Tavoitteita voi olla suositeltavaa määritellä yhdessä työyhteisön sitouttamiseen pyrittäessä (Kaila, 2014, 65). On myös tärkeää kuulla vapaaehtoisten toiveita ja kiinnostuksen kohteita hänen perehdytyksestä ja henkilökohtaista työaikatauluun suunnitellessa.

Vapaaehtoistyöntekijän perehdytykseen liittyviä tehtäviä suunnitellessa tulee pitää huolta siitä, että työyhteisössä ohjaaja, mentori tai joku muu työyhteisön henkilö on vastuussa perehdytyksestä. Työyhteisön ja vastuuhenkilön kannattaa kiinnittää huomiota ainakin näihin perehdytyksen osa-alueisiin perehdytystä suunnitellessa;

1. Kulttuurierojen vaikutus työhön. Kulttuurieroja voivat olla yhteisöllisyyden aste, aikakäsitykset ja valtakäsitykset.
2. Erot turvallisuuden käsityksestä.
3. Erot työpaikkojen käytännöissä. Esimerkiksi mitkä syyt ovat sopivia olla pois töistä.
4. Erot vapaaehtoistyöntekijän ja ylipäätään työntekijän roolissa. (Vartiainen-Ora, 2007, 62)

Perehdytysvaiheen jälkeen vapaaehtoisen työtehtävien pitäisi olla selkeitä niin vapaaehtoistyöntekijälle kuin myös työyhteisölle. Monipuolisten työtehtävien suunnittelu ja toimeenpano, sekä tarvittaessa muuttaminen vaativat työyhteisöltä hyvää sisäistä yhteistyötä. Vapaaehtoistyöntekijä tarvitsee usein tässäkin vaiheessa ohjausta, tukea ja mentorointia työssään. Esimerkiksi viikottaiset keskustelut ohjaajan tai mentorin kanssa ovat hyvä tapa pitää kaikki osapuolet ajan tasalla työn kulusta ja yleensä kulumisista. Säännölliset keskustelut ja palautteen antaminen puolin ja toisin ovat tär-

keä osa vapaaehtoistyöntekijän ohjaamista ja tukemista. Säännölliset keskustelut ja palautteen antaminen voivat edistää työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista sekä mahdollisiin ongelmiin voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa.

Vapaaehtoistyökauden loppuvaiheessa olisi hyvä käydä vielä viimeinen palautekeskustelu, puolin ja toisin.

7.1.1 Vertaisperehdyttäjä

Vapaaehtoistyöntekijöiden kauden päättyessä he ovat oman työnsä asiantuntijoita. Työnsä lisäksi vapaaehtoiset ovat myös vieraassa kulttuurissa elämisen ja kulttuurien välisen oppimisen asiantuntijoita. Se, mitä kaikkia huomioita he ovat tehneet työkulttuuristamme, työtavoistamme, mahdollisista vapaa-ajanviettotavoista ja mitä muita huomioita he ovat tehneet voisi kiinnostaa myös seuraavia vapaaehtoistyöhön saapuvia. Maailmanvaihto ry vaihtaa usein yhteystietoja entisten ja tulevien vapaaehtoisten kesken, jotta uudet vapaaehtoiset voivat kysyä entisiltä vapaaehtoisilta vinkkejä vapaaehtoistyökauteen ja entiset voivat kertoa kokemuksistaan. Mielestäni vapaaehtoiskauden päättäneiden vapaaehtoisten tietoja ja taitoja voisi hyödyntää laajemmin uusien vapaaehtoisten perehdytyksessä. Samalla vapaaehtoistyökauden päättävä vapaaehtoinen voi itse reflektoida oppimiaan asioita ja saa mahdollisuuden jättää jotain pysyvää jälkeensä.

Vapaaehtoistyöntekijä voisi koota tietopakettiin huomioitaan työyhteisön työkulttuurista, työtavoista, muita työhön konkreettisesti liittyviä huomioita, tietoa lähiseudun vapaa-ajanvietto mahdollisuuksista ja muita vinkkejä. Työ voi myös sisältää näkemyksiä ja kokemuksia suomalaisesta kulttuurista ja toimintatavoista, sekä käytännön ohjeita ja selityksiä asioihin joita vapaaehtoinen itse on ihmetellyt vapaaehtoistyökautensa alussa.

Vapaaehtoisen tehtävä luoda tietopaketti seuraavalle vapaaehtoiselle voisi olla osana työtehtäviä vapaaehtoistyökauden loppupuolella. Maailmanvaihto ry voisi antaa ohjeistuksen tehtävään vapaaehtoisten puolivuotisleirillä ja vapaaehtoiset voisivat esitellä valmiit tuotokset vapaaehtoistyökauden loppuleirillä. Työn laajuus olisi tietenkin aika paljon vapaaehtoisesta itsestään kiinni, mutta jos vapaaehtoinen saisi tehdä

perehdyttämispakettia työajalla, olisi työn laajuus todennäköisesti suurempi. Tämä kaikki vaatisi kuitenkin että vapaaehtoistyöpaikka varaisi vapaaehtoiselle aikaa työjärjestyksestä perehdyttämistietopaketin luomiseen.

Vertaisperehdyttäjän tekemän tietopaketin voisi toimittaa seuraavalle tulevalle vapaaehtoiselle jo ennen hänen saapumistaan Suomeen tai antaa uudelle vapaaehtoistyöntekijälle Maailmanvaihto ry:n järjestämällä tulokoulutusleirillä joka järjestetään ennen vapaaehtoistyöntekijän siirtymistä vapaaehtoistyöpaikkaan töihin.

7.1.2 Osallistetut asiakkaat

Vapaaehtoistyöpaikoissa, joissa asiakkaat ovat olennainen osa organisaation toimintaa, voidaan myös pohtia miten asiakkaita voisi vastuuttaa mukaan vapaaehtoisen perehdytykseen. Asiakkaiden ollessa osallisena vapaaehtoisen perehdytyksessä, ohjaamisessa ja tukemisessa, voidaan perehdytystä jakaa useammalle osapuolelle. Tässä tapauksessa tulee kuitenkin huomioida tehtävien kuormittavuus ja vaativuus, eikä organisaation perustehtävän tule jäädä toissijaiseksi. Mielestäni perehdytystä voi vastuuttaa myös organisaation asiakkaille, heidän ikänsä ja taitotasonsa huomioiden. Osallistamisen ja osallisuuden lisäämisen näkökulman lisäksi haluan nostaa esille kulttuurien välisen oppimisen ja vertaisoppimisen teemoja. Näin myös vapaaehtoinen ja organisaation asiakkaat ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään ja oppivat tuntemaan toisiaan paremmin jo perehdyttämävaiheessa.

Vapaaehtoistyöpaikkojen organisaatioiden asiakkaina on monia erin tyypisiä ryhmiä. Asiakkaiden osallistamisessa vapaaehtoisen perehdyttämiseen voidaan eritellä millaista asiantuntijuutta asiakkailla on, mitä he voisivat oppia perehdyttämiseen osallistuessaan ja millaisiin perehdyttämistehtäviin he voivat osallistua. Asiakkaiden asiantuntijuudella tarkoitan esimerkiksi heidän tietämystään ja tuntemustaan organisaatiosta ja sen käytännöistä, lähiseudun palveluista, harrastusmahdollisuuksista ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksista. Osallistaessa asiakkaita vapaaehtoisen perehdyttämiseen huomionarvoista on kuitenkin se, että päävastuu ja velvollisuus perehdyttämisestä on aina vapaaehtoistyöpaikalla.

Asiakkaiden osallistamisen suunnittelun voi aloittaa pohtimalla työyhteisössä missä asioissa valtaa vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämisestä voi jakaa asiakkaille. Osallisuuden edistämiseksi ja vallan jakamisessa on hyvä pitää mielessä mikä on tarpeellista organisaation toiminnan kannalta ja asiakkaiden osallisuuden edistämiseksi. Osallistamisen kannalta on oleellista kertoa missä asioissa ja tehtävissä asiakkaat voivat toimia perehdytykseen liittyen ja mitkä asiat kuuluvat työyhteisön tehtäväksi. Vallan rajat tulee tarvittaessa perustella. Mikäli asiakkaat osallistuvat perehdyttämiseen heidän tulee tietää roolinsa ja toimintamahdollisuutensa. Olennaista on, että asiakkaat ovat mukana sellaisissa toiminnoissa jotka ovat heille tärkeitä. Usein osallistaminen ja osallisuus määritellään niin, että näissä on kyse vallan jakamisesta mahdollisuuksien mukaan ja vallan näkyväksi tekemisestä. (Meriluoto & Marila-Penttinen, 39-41.)

LÄHTEET

- Babb, Anne 2010. Luentodia Vapaaehtoistyön ammatilliset standardit. Vapaaehtoistyön laatu ja tukirakenne, valtakunnallinen seminaari Jyväskylässä 6.5.2010.
- Dervin, Fred & Keihäs, Laura 2013. Johdanto uuteen kulttuurienväliseen viestintään ja kasvatukseen. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Frisk, Outi & Tulkki, Heikki 2005. Kulttuuriavain. Otava: Keuruu.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. 14.painos. Kariston kirjapaino Oy: Hämeenlinna.
- Holliday, Adrian 2011. Culture, communication, context, and power. Teoksessa J. Jackson (toim.) The Roudledge handbook of intercultural communication. Routledge: London.
- Jokikokko, Katri 2005. Reflections on interculturally oriented teachership. Teoksessa Rauni Räsänen & Johanna San (toim.) Conditions for intercultural learning and co-operation. Painosalama Oy: Turku.
- Kaila, Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta: opas toiminnan kehittäjille. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus: Helsinki.
- Ketola, Hannu U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi - Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Korhonen, Vesa (toim.) 2010. Cross-cultural Lifelong Learning. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print: Tampere.
- Lasonen, Johanna, Halonen, Mia, Kemppainen, Raija Pini & Teräs, Marianne 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Suomen kasvatustieteellinen seura ry. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2015. Toimintakertomus 2015.
- Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016b. Hallituksen kokouksen pöytäkirja 7.9.2016.
- Meriluoto, Taina & Marila-Penttinen, Leena 2015. Mitä osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden toteutumiseen tarvitaan? Julkaisussa Essi Lehtinen (toim.). Osallisuus. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Ensi- ja turvakotien liiton käsikirja 2.
- Möttölä, Matias & Torsti, Pilvi 2010. Pelastuskirja. Nyt! Käsikirja kans(s)alaisten yhteiskunnalle. Bookwell Oy: Vaajakoski.
- Otala, Leenamajja, 2001. Osaajana opintiellä – Opas elinikäisen oppimisen matkalle. WSOY: Porvoo.

Silvennoinen, Heikki & Tulkki, Pasi (toim.) 1998. Elinikäinen oppiminen. Gaudeamus: Tampere.

Therborn, Göran 2012. Suom. Natasha Vilokkinen. Maailma - aloittelijan opas. Cambridge: Polity Press. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Vartiainen-Ora, Päivi 2007. Korhonen Auli & Marjakaarto Heidi (toim.) Erilaisuus sallittu. Perehdyimme monimuotoisuuteen - käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. SAK. Erweko: Helsinki.

Verma, K. Gajendra 2005. Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Edita: Helsinki.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita ja todellisuutta. Sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyöyhdistys YTY ry. Paino Hakapaino: Helsinki.

Yeung, Anne Birgitta & Nylund, Marianne 2005. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino: Tampere.

VERKKOLÄHTEET

Chivardy Moreno, Andrea 2016. One day in Kirkkomännikön koulu. Julkaisussa Maailmanvaihtoa - Volunteer's Voice 1/2016.
http://maailmanvaihto.fi/sites/maailmanvaihto.fi/files/MaailmanVaihtoa_1_2016_netti.pdf

Erasmus+, Key Action 2: Cooperation for Innovation and Exchange of Good Practices. Viitattu 6.10.2016. www.erasmusplus.org.uk/key-action-2

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Erasmus+ -ohjelma koulutukselle, nuorisotoimelle ja urheilulle. Viitattu 3.10.2016.
www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus

Lager, Laura, Laihiala, Kaisa & Kontinen, Tiia 2009. Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä. Kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009. Kepan raporttisarja, Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa.
www.kepa.fi/tiedostot/julkaisut/vapaaehtoisuuden-trendit.pdf

Maailmanvaihto ry - ICYE Finland 2016a. Viitattu 14.9.2016. www.maailmanvaihto.fi

Rajala, Hanna 2013. Annex 1, Impact of cross-cultural volunteering on hosting organisations - Three cases from Finland, ICYE-IMPACT.
www.icye.org/images/stories/PDFCurrentAndPastA/annex1-sample_study-host_projects_in_finland.pdf

Rajala, Hanna, Räisänen, Minna & Takalo, Mari (toim.) 2015. Vapaaehtoistyöpaikkojen opas - sujuvan yhteistyön aakkoset. Maailmanvaihto ry - ICYE Finland, Helsinki.

www.maailmanvaihto.fi/sites/maailmanvaihto.fi/files/Maailmanvaihdon%20opas%20vapaaehtoistyopaikoille_2015_16_sahkoinen.pdf

Valtionvarainministeriö 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Valtiovarainministeriön julkaisuja 39/2015.
<http://www.kansalaisareena.fi/vapaaehtoistyonraportti.pdf>

LIITTEET

LIITE1

Kysely

Organisaatio: _____

A. KULTTUURIEN VÄLINEN OPPIMINEN

1. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen vahvistaa työyhteisön kansainvälisiä taitoja. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, kertokaa mitä taitoja esimerkiksi?

2. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on lisännyt kulttuurien välistä ymmärrystä työyhteisössä. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, millaista ymmärrystä? Voitte kuvailla konkreettisia tilanteita tai antaa esimerkkejä.

3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen mukana on tullut uusia toimintatapoja tai ideoita, joita hyödynnetään työyhteisössä. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, millaisia toimintatapoja tai ideoita? Voitte kuvailla konkreettisia tilanteita tai antaa esimerkkejä.

B. ELINIKÄINEN OPPIMINEN

1. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on parantanut työyhteisön sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat parantuneet? Voitte kuvailla konkreettisia tilanteita tai antaa esimerkkejä.

2. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen on kehittänyt työyhteisön ongelmanratkaisukykyä. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, millaisissa tilanteissa huomaatte ongelmanratkaisukyvyyn kehittyneen?

3. Väite: Kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen lisää tai kehittää ammattitaitoa. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos olette samaa mieltä, miten ammattitaito on lisääntynyt tai kehittynyt? Voitte kuvailla konkreettisia tilanteita tai esimerkkejä.

4. Onko kansainvälisen vapaaehtoisen kanssa toimiminen edistänyt jotain muuta työyhteisöä kehittävää osaamista? (KYLLÄ/EI/EN OSAA SANOA)

Jos kyllä, mitä?

- C. TYÖYHTEISÖN RESURSSIT – Resursseista kysymällä pyritään kartoittamaan kuinka kuormittavaksi vapaaehtoisen perehdytys ja tuki koetaan vapaaehtoisesta saatavaan hyötyyn.

1. Millaisia resursseja työyhteisöltä vaaditaan vapaaehtoisen kanssa yhteistyössä toimimiseen?

2. Millaisia taitoja vapaaehtoisen perehdyttäminen, ohjaaminen ja tukeminen vaatii työyhteisöltä?
3. Väite: Vapaaehtoisen perehdytys, ohjaus ja tukeminen kuormittaa työyhteisöä. (1 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 neutraali kanta, 4 jokseenkin eri mieltä, 5 täysin eri mieltä, 6 en osaa sanoa)

Jos perehdytys, ohjaus ja tukeminen koetaan työyhteisöä kuormittavana, mitkä asiat perehdytyksessä, ohjauksessa ja tukemisessä kuormittavat työyhteisöä?

4. Koetteko että perehdytykseen tarvitaan lisää resursseja? (KYLLÄ/EI/EN OSAA SANOA)

Jos kyllä, millaisia resursseja?

PALAUTEOSIO

1. Kaipaisitteko lisää tukea/tietoa vapaaehtoisen ohjaamisen liittyen? (KYLLÄ/EI/EN OSAA SANOA)

Jos kyllä, mihin liittyen kaipaisitte lisää tukea tai tietoa?

2. Mitä positiivisia vaikutuksia vapaaehtoisesta on ollut työyhteisössä?
3. Kuka on hyötynyt eniten kansainvälisestä vapaaehtoisesta organisaatiostanne?