

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

VAPAAEHTOISTYÖ JA VAPAAEHTOISTYÖN TYÖNOHJAUKSEN MALLI KUOPION NUORISOPALVELUISSA

Näkökulmia vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin
ja koulutukseen.

Simo Malm

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma AiKuo10 (210 op)

5 / 2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Simo Malm	Sivumäärä 44 + 1 liite
Työn nimi Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyön työnohjauksen malli Kuopion nuorisopalveluissa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Juha Nikkilä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kuopion kaupunki/ kasvun ja oppimisen palvelualue/ nuoriso	
Tiivistelmä <p>Vuosi 2011 on Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi.</p> <p>Kuopion nuorisopalveluilta puuttuu yhtenäinen vapaaehtoisen työn malli, jolla toimintaan osallistuva vapaaehtoinen tulee ohjatuksi sekä koulutetuksi työhönsä. Tämän vuoksi myös vapaaehtoistyön laatua ei ole voitu arvioida, määrittää, eikä myöskään lisätä. Vapaaehtoistyön jatkuvuus, sekä myös jaksaminen vapaaehtoisessa työssä on haaste.</p> <p>Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistyöntekijän ikä määritellään tässä lopputyössä jo aikuisiän saavuttaneisiin. Nuorisotalotyössä vertaisohjaajatyö, sekä nuorten vapaaehtoiset toimintaryhmät, esim. Avarttitoiminta on sen vuoksi pidettävä ja ymmärrettävä erillisiksi toiminnoiksi, joita ei tule käsitellä samaan aikaan tämän lopputyön kanssa.</p> <p>Vapaaehtoistyö ei korvaa ammattityötä. Se on pitkälti yksilön omaan intressiin pohjautuvaa, siis vapaaehtoista työtä. Ohjattavien ja tuettavien lasten ja nuorten lisäksi vapaaehtoistyössä on nähtävissä myös tekijäänsä tukevia elementtejä. Sosiaalinen vahvistuminen, sisällön saaminen elämään, ystävien löytäminen ja ilo tuovat syvällistä merkitystä myös vapaaehtoisen omaan elämään.</p> <p>Vapaaehtoistyön näkyväksi tekeminen on tärkeää. Näkyväksi tuleminen lisää vapaaehtoistyön arvostusta, sekä vähentää ennakkoluuloja. Oli kyseessä sitten päättävä, vapaaehtoinen itse, tai vapaaehtoistyön kohde. Tämän eteen on tehtävä työtä niin paikallisesti kuin koko Euroopan tasolla</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää järjestöjen käytäntöjä vapaaehtoistyössä. Teoriaan, sekä haastatteluihin pohjaten syntyy välineitä oman vapaaehtoistyön mallin luomiseen Kuopion nuorisopalveluissa. Menetelmänä tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Haastatteluissa käytettiin menetelmää, jossa kysymykset olivat mahdollisimman ytimekkäitä, antaen näin subjektiivista tilaa haastateltavan mielipiteelle, sekä kokemuksille vapaaehtoistyöstä haastateltavan omassa työssä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön alkuperäisenä tavoitteena oli tuottaa Kuopion nuorisopalveluille vapaaehtoistyön ja vapaaehtoistyön työnohjauksen malli. Konkreettista mallia en kuitenkaan päätenyt luomaan. Tämä siksi, että teoriapohja sekä haastattelut näyttävät edellyttävän koordinoitua onnistuneen vapaaehtoistyön, sekä vapaaehtoistyön laadun varmistamiseksi.</p> <p>Jotta myös Kuopion nuorisopalvelujen oman vapaaehtoistyön laatu tulee varmistettua, edellyttää mallin luominen hallintokunnalta resurssin sekä panoksen määrittelyä. Lopullisena ehdotuksena on vapaaehtoistyön koordinoitua Kuopion nuorisopalveluissa. Myös ammattihenkilöstön tietoisuuden lisääminen ja koulutus on tarpeen. Tämän lopputyö antaa siihen välineitä.</p> <p>Mallin luomisen ydinkysymyksinä ovat rekrytointi, koulutus, sekä työssä jaksaminen ja työnohjaus. Kuopion oman nuoriso-ohjelman mukaan työnkuvia, sekä ammattinimikkeitä voidaan tarvittaessa muuttaa. Nuorisopalvelujen vapaaehtoistyön koordinaattori voisi olla yksi niistä.</p>	
Asiasanat Vapaaehtoistyö, koulutus, työnohjaus.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Simo Malm	Number of Pages 44 + 1 appendix
Title Model of voluntary work and supervision of work for voluntary worker	
Supervisor(s) Juha Nikkilä	
Subscriber and/or Mentor Kuopio Youth Services	
Abstract Year 2011 is the theme year for European Voluntary Work Kuopio Youth Services is lacking a comprehensive model for Voluntary Work, with which the voluntary worker being active is advised and trained to his work. Because of this the quality of the Voluntary Work has neither been able to be estimated, defined nor increased. Continuity of the Voluntary Work and also managing in the Voluntary Work is a challenge. In this Final Research the Voluntary Work and workers age are defined for adult people. Fellow advisors' work at the facilities for young people and voluntary operational teams of youngsters for instance Avarttitoiminta have therefore to be kept and understood as separate actions. They are not to be handled simultaneously with this Final Research. Voluntary Work does not replace professional work. It is mainly voluntary work based on persons own interest. Children and youngsters being guided and supported in voluntary work we can also see elements backing up the volunteer himself. Social intensification, getting contents in one's life, finding friends and joy also bring profound meaning into volunteers own life. It is significant to make the Voluntary Work visible. Becoming visible is increasing the appreciation of the Voluntary Work and it also decreases prejudices. All intress groups being involved such as a decision maker, volunteer himself or the target for voluntary work have to work for this locally and through the whole Europe. The goal of this Final Research is to clear out practices of organisations in the Voluntary Work. Based on theory and interviews instruments are arising for creating the model for Voluntary Work in Kuopio City Youth Services. This research has used a qualitative method. In the interviews has been used a method in which the questions were as snappy as possible. That's because in this way there was room for interviewee's opinion and his experiences of the Voluntary Work in his own work. The original goal of this Final Research was to create a model for Voluntary Work and work supervision for Kuopio City Youth Services. However, I didn't issue in the concrete model. That's because the theoretical base and interviews seem to assume coordination in order to guarantee successful Voluntary Work and it's quality. In order to ensure the quality of Kuopio Youth Service's own Voluntary Work the model creation assumes the branch of administration to define resources and contribution. As the final proposal there is the Coordination of Voluntary Work at Kuopio Youth Services. It is necessary to increase the awareness of the Professional Staff and also training has to be implemented as well. This Final Research gives tools for that. The core questions of creating the model are recruiting work supervision and managing in the work. According to Kuopio City own Youth Program the job descriptions and occupational titles can be changed if necessary. A Coordinator for Voluntary Work could be one of them	
Keywords Voluntary work, training, supervision of work	

SISÄLLYS
TIIVISTELMÄ
ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
1.1 Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi 2011	7
1.2 Kansalaisyhteiskunnan historiaa	7
1.3 Euroopan tason ulottuvuus vapaaehtoistyössä	8
2 TAUSTAA	9
2.1 Työnohjaajakoulutus	9
2.2 Vapaaehtoisen työn kehittäminen	10
2.3 Kuopion nuorisopalvelujen vapaaehtoistyö	11
3 MÄÄRITTELYÄ	12
3.1 Vapaaehtoistyön määrittelyä	12
3.2 Vapaaehtoistyön työnohjauksen määrittelyä	13
3.3 Ammattityön määrittelyä	13
3.4 Ammattityön työnohjauksen määrittelyä	13
4 VAPAAEHTOISESTA TYÖSTÄ	14
4.1 Lähestymiskulmia vapaaehtoistyöhön	14
4.2 Vapaaehtoistyö ja työnohjaus	16
4.3 Vapaaehtoistyö ja prososiaalisuus	17
4.4 Vapaaehtoisten rekrytoiminen	18
4.5 Vapaaehtoistyön koulutus ja laatu	20
4.6 Jaksaminen ja jatkuvuus vapaaehtoistyössä	21
4.7 Vapaaehtoistyön palkitseminen	22
4.8 Helsingin malli vapaaehtoistyössä	22
4.9 Vapaaehtoistyö ja lainsäädäntö	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS, TULOKSIA	25
5.1 Menetelmä ja kysymykset	25
5.2 Suomen Mielenterveysseura teemahaastattelun yhteenveto	27
5.3 Kuopion 4 H teemahaastattelun yhteenveto	31
5.4 Teorian ja teemahaastattelujen vertailua sekä johtopäätös	35
6 EHDOTUS VAPAAEHTOISTYÖN JA -TYÖNOHJAUKSEN MALLIKSI	40
7 POHDINTAA	41
7.1 Arviointia	42
LÄHTEET	43
LIITTEET	45

Vuosi 2011 on Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi. Tärkeänä teemavuoden viestinä toimijoille Euroopan tasolla on tuottaa merkityksiä itse vapaaehtoistyön tekijöille, mutta tuottaa myös sellaista tietoa, joka on omiaan nostamaan vapaaehtoistyön profiilia sille tasolle, jolle se yhteiskunnallisestikin merkittävänä tekemisen ja osallistumisen, sekä osallistamisen muotona kuuluu.

Itselleni tämä lopputyö on aiheena kiinnostava. Tästä on esimerkkinä vuosina 2006 – 2008 käymäni työnohjaajakoulutus ja sen tuoma tieto ammattityön työnohjauksen merkityksestä. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen vapaaehtoistyötä kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi tarkastelen vapaaehtoistyön, sekä sen työnohjauksen erityisyyttä suhteessa ammattityöhön.

Kun puhutaan vapaaehtoisen näkökulmasta, sosiaalisen vahvistumisen merkitystä yksilölle itselleen ei pidä unohtaa tai väheksyä. Toinen on työnantajan näkökulma, sekä siinä työnantajan intressi suhteessa vapaaehtoistyöntekijän intressiin. Työnantajan voisi helposti kuvitella ajattelevan, että vapaaehtoistyö tuo lisätöyvoimaa. Tämän lopputyön yhtenä tehtävänä on tuoda näkyväksi vapaaehtoistyön merkityksiä myös laajemmin.

Toki vapaaehtoistyöntekijä voi olla lisäksi perustyössä, mutta ei koskaan voi olla verrattavissa ammattityöhön, saati olla korvaamassa sitä. Vapaaehtoistyö on vapaaehtoista työtä. On tärkeää nähdä vapaaehtoistyön merkitys myös vapaaehtoisen itsensä näkökulmasta. Tällöin voidaan puhua sosiaalisesta vahvistumisesta, jopa prososiaalisuudesta.

Vapaaehtoistyön avaaminen, kuvaaminen sekä mallin luominen vapaaehtoistyölle, voi olla myös helpottamassa työnantajan, sekä ammattityöntekijän suhtautumista vapaaehtoiseen työntekijään.

Hyötyä voi myös vapaaehtoistyöntekijä, joka saa tarvitsemaansa koulutusta tehtäviin, riittävää perehdytystä, sekä vapaaehtoistyöntekijöiden omaa työnohjausta. Näin toimien vapaaehtoisen työn laatu varmistuu paremmin, kaikki tietävät omat tehtävänsä ja vapaaehtoistyöntekijän oma jaksaminen, sekä työn palkitsevuus voivat parantua.

Kuopion kunnallisessa nuorisotyössä on vuosien saatossa ollut mukana satoja, jollei tuhansia vapaaehtoisia työntekijöitä. Kuopion nuorisopalveluilla ei kuitenkaan ole ollut käytössä yhtenäistä vapaaehtoisen työn toimintamallia, joka tukisi pitkäjänteistä vapaaehtoistyötä.

Suomi on järjestötyön maa. Erilaisilla järjestöillä on kymmenien vuosien kokemus vapaaehtoisesta työstä, siten käytössään myös arvokasta tietoa sekä taitoa. Yksi tehtäväni tällä tutkimuksella on tuoda näkyväksi kahden järjestön vapaaehtoistyötä, sekä kuvata, kuinka näissä järjestöissä vapaaehtoistyö hoidetaan. Valitsin kaksi isoa, sekä erilaista järjestöä, joiden työntekijöitä tähän lopputyöhön haastattelen. Myös lähteisiin ja teoriaan perehtyen on tavoitteeni löytää niitä hyviä käytänteitä, jotka voisivat toimia myös Kuopion nuorisopalvelujen vapaaehtoisessa nuorisotyössä.

Lopullisena tavoitteena on tuottaa Kuopion nuorisopalveluille tarpeellista, oikeaa ja ajankohtaista tietoa vapaaehtoistyöstä. Ehdotus vapaaehtoistyön – ja työnohjauksen toimintamallin luomiseksi, joka oikein toimiessaan yhtenäistää käytäntöjä, sekä kehittää vapaaehtoistyötä ja tukee myös vapaaehtoistyöntekijää. Mallin avulla nuorisotyössä mukana olevien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi, koulutus, motivaatio, sekä työssä jaksaminen kehittyy.

Vapaaehtoiset työntekijät saavat työlleen lisää merkityksiä, sekä vapaaehtoistyö sille kuuluvan arvon. Yhtenäisen, nuorisopalvelujen omaan toimintaan sopivan, sekä koordinoitun vapaaehtoistyön mallin luominen on varmasti osaltaan varmistamassa myös vapaaehtoistyön laatua.

1.1 Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi 2011



Euroopan Neuvosto on nimennyt vuoden 2011 virallisesti Aktiivista kansalaisuutta edistävän vapaaehtoistyön Euroopan teemavuodeksi. Teemavuodella halutaan osoittamaan, että vapaaehtoistoiminta on yksi aktiivisen kansalaisuuden ja demokratian keskeisistä ulottuvuuksista. Teemavuosi tukee suomalaisten toimijoiden tavoitteita tuoda esille oman toimintansa merkitystä sekä lähiyhteisöissään että yhteiskunnassa laajemmin. (Kansalaisareena 2010).

1.2 Kansalaisyhteiskunnan historiaa

Aina kun puhutaan kansalaisyhteiskunnan historiasta, se on samalla tiivis osa Suomen yhteiskunnan historiaa. Yksittäisten Ihmisten toiminta järjestöissä, puolueissa ja ammattiyhdistyksissä olemassaolollaan vaikutti aikanaan maan henkiseen ja taloudelliseen kehityksen suuntaan. Puhuttiin vapaasta sivistystyöstä jonka ansiosta ihmiset oppivat erilaisia taitoja jotta myös aktiivinen kansalaisuus kehittyisi. Suomen kansan historiaa ei siksi voi kirjoittaa kuvailematta kansalaisyhteiskunnan kehitysvaiheita.

Kansalaistoiminnan vakiintuneemmat juuret juontavat Suomessa 1700-luvun lopulle, samoin Euroopassa. Historian mukaan tuolloin valistuksen ja Ranskan vallankumouksen jälkeen porvaristo ja keskiluokkakin alkoivat vaatia yhteiskunnallisten oikeuksien ja velvollisuuksien uudenlaista ajattelua,

yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa lain edessä sekä sääty-yhteiskunnalle tyypillisten etuoikeuksien poistamista. (Harju, 2010).

Pitkä matka on tultu tähän päivään ja tämän päivän kansalaisyhteiskuntaan. Siitä huolimatta ja sen ansiosta merkittäviä asioita on saavutettu. Kansalaisyhteiskuntaa luonnehtivat siis kansalaisten omaehtoisuus ja aktiivisuus, jäsenyys ja toimijuus, yleishyödyllisyys ja autonomisuus, vapaaehtoisuus ja valinnaisuus, maallikkous ja ammattilaisuus, joustavuus ja riippumattomuus, yhteisöllisyys sekä eettisyys ja solidaarisuus. Kansalaisyhteiskunnassa ihmiset ovat toimijoita ja samalla toiminnan kohteita. Myös yleishyödyllisyys on merkittävä kulmakivi. Voidaan siis sanoa, että tämän päivän vapaaehtoistyön juuret ovat syvällä menneisyydessä, mutta siitä huolimatta jotenkin vahvasti mukana tässä päivässä.

1.3 Euroopan tason ulottuvuus vapaaehtoistyössä

Euroopan tasolla vuoden 2011 vapaaehtoistyön teemavuoden määrittely on alkanut jo useita vuosia sitten. Euroopan talous - ja sosiaalikomitea on käsitellyt asiaa jo vuonna 2009. Silloin laadittiin teemavuodelle erillinen lausunto. Työvaliokunta päätti 29.9.2009 laatia lisälausunnon aiheesta. Pääasiana on vahvistaa eurooppalaista vapaaehtoistyötä, sekä tuoda esiin sen merkitystä sekä hyötyä eurooppalaisissa yhteiskunnissa.

Komissio ehdotti vapaaehtoistyön teemavuodelle mm. seuraavat neljä tavoitetta. 1. Luodaan suotuisa toimintaympäristö, jolla vapaaehtoistyö välineenä edistää kansalaisten osallistumista sekä ihmisten välistä toimintaa. 2. Jotta vapaaehtoistyön tekeminen mahdollistuisi, painotetaan verkottumisen merkitystä, liikkuvuutta sekä sitä kautta yhteistyön lisääntymisen mahdollisuuksia. Näin vapaaehtoistyön organisaatioiden toiminnan laatua parannetaan. 3. Painotetaan palkitsemisen ja työn tunnustamisen merkitystä yksilöille sekä organisaatioille. Luodaan kannustimia. 4. Pyritään luomaan ympäristö, jossa vapaaehtoistyön merkitys sekä arvo tulevat näkyväksi, myös suuren yleisön keskuudessa. (SEPI, 2010).

2. TAUSTAA

Kun ajattelen vapaaehtoista työtä ja työnohjausta, vaatii se asian taustojen selvittämistä. Oma kouluttautuminen aiheeseen ja samalla mielenkiinto oman työn sekä työyhteisön kehittämiseen vapaaehtoistyössä on merkityksellistä. Tavoitteeni on, että tämän opinnäytetyön lopputuloksena syntyy vapaaehtoisen työn, sekä työnohjauksen toimintamalli Kuopion kunnalliseen nuorisotyöhön.

2.1 Työnohjaajakoulutus

Vuosina 2006 – 2008 käymäni työnohjaajakoulutus asiantuntijakoulutuksena on ollut kehittämässä itseäni monin tavoin. Siinä on nähtävissä oman työn kehittäminen ja kehittyminen, itsestä oppiminen. Tutkinnon ansiosta on ollut mahdollisuus olla mukana työnohjattavien oman työn tutkimisessa sekä kehittämisessä. Mitä työnohjaus sitten on? Käytännössä työnohjaus on sekä työtapaa (menetelmä) ja kehityskulku (prosessi).

Tämä edellyttää sitä, että työnohjauksessa työntekijä(t) ja työnohjaaja tapaavat toisiaan säännöllisesti. Työnohjauksessa tarkastellaan työntekijän työtä, työyhteisöä, työntekijän työtettä, suhdetta työhön, hänen ammatti-identiteettiään sekä suhdetta työyhteisöön. Näiden tekijöiden välisten suhteiden tarkastelu auttaa työntekijää selkiyttämään työyhteisönsä monia samanaikaisia tehtäviä ja toimintoja. Työnohjauksen tavoitteena on, että ohjattavalle kirkastuu työn ydin, sen varsinainen tarkoitus, eli perustehtävä. Voidaan sanoa, että ammatillinen ja persoonallinen kasvu ja oppiminen ovat toisiinsa sidottuja. Oli sitten kyse ohjattavista, tai ohjaajasta.

Työnohjauksessa käytetään ns. tutkivaa työtettä. Tutkiva työote tarkoittaa tässä kykyä oppia omista ajattelu- ja toimintatavoista ja kehittää niitä tietoisesti. Ongelmana on usein kuitenkin se, että työssä tapahtuu samanaikaisesti niin paljon. Kokemukset seuraavat toisiaan, eikä niistä saa kiinni. Säännöllisesti toistuvana tapahtumana työnohjaus mahdollistaa kokemusten pysäyttämisen. Työnohjaus tarjoaa ajan ja paikan, sekä mielentilan, jossa voidaan tutkia hetkeksi vangittua kokemusta.

Tapahtumia sekä niiden synnyttämiä havaintoja, ajatuksia ja tunteita voidaan tutkia ja saada tukea ammatilliseen kehittymiseen. Työnohjaaja auttaa työntekijää tutkivan työtteen löytämisessä ja omaksumisessa omaan työskentelyynsä. Tässä tehtävässä työnohjaaja toimii tutkijan roolissa. Työnohjaaja ei ratko asiakkaansa ongelmia, vaan hän auttaa työntekijää oman työnsä tutkimisessa ja ymmärtämisessä. (Ojanen 2000, 57).

Miksi sitten näen työnohjaajakoulutuksen niin tärkeäksi? Ja ennen kaikkea, mitä hyötyä työnohjaajakoulutuksesta on tälle lopputyölle? Itsensä tunteminen on ammatillisen kehittymisen ja ihmisen kasvun lähtökohta. Kun työnohjaajakoulutus antaa mahdollisuuden tutkia mielenliikkeitäni, tunteitani ja toimintamallejani pääsen lähemmäksi perustyöni ydintä. Kun tiedostan toimintani perusteita, sekä itselleni ominaisia tapoja ajatella, tuntea ja reagoida, silloin voin myös arvioida näiden tapojen käyttökelpoisuutta työssäni yhteisöpedagogina ja työnohjaajana. Näin toimimalla minulle syntyy luottamus, lupa ja mahdollisuus kohdata myös omia rajojani, sekä sietää omaa keskeneräisyyttäni. Toki työn sekä oman kehittymisen lisäksi on myös oman työnohjaajakoulutuksen mahdollisuuksien lisääntyminen omassa perustyössä yksi merkittävä lisäintressi itselleni.

2.2 Vapaaehtoistyön kehittäminen

Kuopion kaupungin kunnallisessa nuorisotyössä on vuosien saatossa ollut mukana satoja, ellei tuhansia vapaaehtoisia työntekijöitä. Kuopiossa ei kuitenkaan ole käytössä yhtenäistä vapaaehtoisen työn sekä vapaaehtoisen työn työnohjauksen toimintamallia, joka tukisi pitkäjänteistä vapaaehtoistyön tekemistä. Samalla tämä toimintamalli voisi olla myös tekijäänsä tukeva, sekä osallistava vapaaehtoisen työn merkittävä tukimuoto.

Syntyy kysymyksiä, kuten kuinka vapaaehtoisia työntekijöitä rekrytoidaan. Millä tavoin vapaaehtoisia työntekijöitä ohjataan tai koulutetaan tehtäviin. Miten varmistetaan vapaaehtoisen työntekijän työssä jaksaminen ja siten myös vapaaehtoistyön jatkuvuus. Näihin kysymyksiin vastaamalla on mahdollista varmistaa vapaaehtoistyön laatua.

2.3 Kuopion nuorisopalvelujen vapaaehtoistyö

Jos puhutaan ideaalitulasta, tai visiosta, olisi Kuopion kaupungin nuorisopalveluilla vapaaehtoisten aikuisten joukko, joka olisi jakaantunut tasaisesti kaupungin kaikille nuorisotaloille. Jokainen näistä vapaaehtoisista olisi saanut peruskurssin vapaaehtoistyöhön. Jokainen tietäisi myös omat mahdollisuutensa sekä rajansa nuorisotyössä. Vapaaehtoiset saavat määrääjain tarvittavaa koulutusta. Myös ammattihenkilökunta suhtautuu vapaaehtoisii työntekijöihin heille kuuluvan arvon mukaisesti. Jokainen työntekijä, sekä johto tietää, että vapaaehtoinen ei työpanoksellaan ole korvaamassa ammattityötä, vaan vapaaehtoinen toimii maallikkoauttajan roolissa ammattityön rinnalla.

Vapaaehtoistyön laatua varmistetaan säännöllisellä vapaaehtoisille suunnatulla työnohjauksella, joka varmasti osaltaan toimii sekä työn hankalien asioiden ventiloinnin paikkana, mutta samalla vapaaehtoistyön erityisyydestä johtuen myös työntekijää palkitsevana aikana ja paikkana. Vapaaehtotyöhön osallistumisen edellytyksenä voidaan pitää sitä, että vapaaehtoinen osallistuu peruskurssille, sekä vuositasolla tietyn määrän myös työnohjaukseen.

Lopuksi on syytä mainita, että tämä ideaalitulo ei ole viemässä pois nuorisotalojen nuorten itsensä tekemää ”vapaaehtoista” työtä, josta voisikin käyttää nimitystä vertaistyö, tai omaehtoinen vapaa-ajantoiminnan suunnittelu sekä järjestäminen. Siis perustyöhön kuuluva nuorten osallisuus on ihan oma lukunsa. Yhtenä esimerkkinä nuorten Avartti-toiminta. On tärkeää että näitä kahta ei sekoiteta toisiinsa.

3. MÄÄRITTELYÄ

Kuinka vapaaehtoistyö suhteessa ammattityöhön näyttäytyy. On tärkeää määritellä niin vapaaehtoistyö, kuin myös ammattityö. Kun puhutaan ammattityöstä ja ammattityön sisällä tehtävästä vapaaehtoistyöstä, on näiden teoreettinen avaaminen sekä määrittelemisen tärkeää. Samoin myös työnohjaus näille kahdelle, vapaaehtoisille sekä ammattityölle vaatii niin ikään avaamista ja määrittelyä.

3.1.Vapaaehtoistyön määrittelyä

Vapaaehtoistyö on työtä, jossa työntekijä ei saa rahallista korvausta tekemästään työstä, siis vapaaehtoistyö on vapaaehtoista työskentelyä ilman rahapalkkiota yksilön tai yhteisön hyvinvoinnin lisääntymiseksi. (Antti Eskola & Leena Kurki 2001, 29)

Vapaaehtoistyö ja palkkatyö eroavat toisistaan merkittäväällä tavalla. Vapaaehtoistyöllä nähdäänkin usein välittäjän rooli kun katsotaan kuntaa, valtiota ja asiakasta erillisinä. Julkinen sektori on usein ”jäykkä” rakenteiltaan. Sitä vastoin vapaaehtoistyö voi luoda erilaisia yhteyksiä useaan suuntaan. Vapaaehtoistyö on siten joustavaa ja esimerkiksi kolmas sektori onkin ottanut jo palveluihinsa osan julkisen, esim. sosiaali- ja terveystalvöluista, koulutuspalveluista ja tutkimustyöstä.

Niin ikään vapaaehtoistyö on ottanut vastuuta vammaisten, mielenterveyspotilaiden sekä myös vanhusten hoidosta. Voidaan siis sanoa, että kolmas sektori, jolla on vahva vapaaehtoistyön historia, onkin ottanut vahvasti vastuuta yhteiskunnallisesti ajatellen. Vapaaehtoistyölle on myös ominainen maallikkomaisuus, puhutaan amatöörin innostuneisuudesta ja läsnä on halua auttaa läheistä, jota voidaan sanoa kutsumukseksi. Auttajilla onkin hyvin usein yhteinen arvoperusta sekä myös moraalinen maailmankatsomus. Hyvin usein toiminta nähdään hyvin merkittäväksi henkilökohtaisella tasolla. Vapaaehtoistyö antaa siten sisältöä myös vapaaehtoisen omaan elämään. (Lahtinen 2003, 12–13)

3.2 Vapaaehtoistyön työnohjuksen määritelmä

Vapaaehtoistyön työnohjuksen tarkoituksena on tukihenkilötyön tukeminen, kehittäminen ja laadun varmistaminen. Se on osa tukihenkilöistä huolehtimista, heidän tukemistaan osaamisessa, jaksamisessa ja yhteisön jäsenyydessä. Vapaaehtoistyön työnohjaus on tavoitteellinen prosessi, jossa vapaaehtoisella on mahdollisuus koulutetun työnohjaajan opastuksella yhdessä muiden vapaaehtoisten kanssa testata ajatuksiaan ja pohtia erilaisia vaihtoehtoja toimintatavoilleen. Työnohjauksella kannustetaan vapaaehtoistyöhön liittyvien kysymysten, kokemusten, tunteiden ja mielikuvien tutkimiseen ja jäsentämiseen. (Porkka, Salmenjaakko 2005, 28).

3.3 Ammattityön määrittelyä

Kun vapaaehtoistyö (Eskola, Kurki 2001) mukaan on vastikkeetonta työskentelyä yksilön tai yhteisön hyvinvoinnin lisääntymiseksi. Voidaan kääntäen sanoa että ammattityö on vastikkeellista työskentelyä yksilön tai yhteisön hyvinvoinnin lisääntymiseksi. Tietysti ammattityössä on läsnä aina ”maksajan” intressi. Siten ammattityötä määrittää myös laajemmin tuotannolliset ja taloudelliset seikat, sekä tuottavuus.

3.4 Ammattityön työnohjuksen määritelmä

Ammattityön työnohjuksen ytimessä on aina työ, sekä sen kehittäminen. Työnohjauksessa pidetään tiukasti erillään työ ja vapaa-aika, sekä työntekijän henkilökohtaiset huolet sekä ongelmat, muistaen kuitenkin heijastevaikutuksen. Ydin on siinä, että työ, sekä työstä kumpuavat kysymykset ovat ammattityön työnohjausta määrittävä tekijä. Työnohjauksesta on olemassa lukuisia määritelmiä. Koska työnohjaajakoulutuksia toteutetaan eri viitekehyksiä ja tavoitteita painottaen ja eri kohderyhmille, seuraavassa määritelmässä on pyritty huomiomaan työnohjausmenetelmälle tyypillisintä ydintä:

Työnohjaus on työnohjaajan ja ohjattavan yksilön/ryhmän vuorovaikutukseen perustuva yhteinen kehittymis- ja oppimisprosessi, jonka sisällöt, kesto, osallistujat, työskentelypuitteet ja -menettelyt sovitaan yhdessä asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. (Suomen työnohjaajat Ry, 2010).

Itse ajattelen, että työssä on hyvä säännöllisin väliajoin pysähtyä tarkastelemaan omaa työtään, sekä työtapojaan jonkun ammattitaitoisen, sekä riittävästi ulkopuolisen työnohjaajan kanssa. Itselleni työnohjausta määrittää sekä ohjaa Suomen työnohjaajat Ry, StoRy:n eettinen ohjeistus.

4 VAPAAEHTOISESTA TYÖSTÄ

Vapaaehtoisuus on nimensä mukaan vapaaehtoisuutta. Siinä on siten läsnä paljon sellaisia ominaisuuksia joka edellyttää avaamista ja myös peilaamista eri näkökulmista. Kun tämä vapaaehtoistyön erityisyyden näkökulma kohdistetaan tiettyyn vertailukohtaan, on vapaaehtoistyön erityisyyden ymmärtäminen mahdollisesti helpompaa. Vapaaehtoistyön eettisyys, työssä esiintyvät riskit, sekä turvallisuus ovat huomioita asioita.

4.1 Lähestymiskulmia vapaaehtoistyöhön

Erityisen mielenkiintoisena pidän Lahtisen (Lahtinen, 2003) näkökulmaa vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveista. Lahtinen mainitsee ja pohtii vapaaehtoistyön osallistujan auttamisen taustalla vaikuttavia voimia. Onko kysymyksessä lähimmäisen rakkaus, vai voisiko taustavaikuttimena olla jotain itsekästä? Kun vapaaehtoinen saa tekemästään työstä itselleen hyvän mielen, onko hän myös itsekäs hakeutuessaan vapaaehtoistyöhön saadakseen elämälleen sisältöä, koulutusta taikka kasvaakseen ihmisenä. Lahtinen puhuu myös ”tyhjän tilan täyttämisestä”. Siinä yksilön elämässä tapahtuneet muutokset saavat aikaa tyhjiön jota täytetään vapaaehtoistyöhön osallistumalla. Tyhjä tila voi syntyä hyvin monista syistä. Työttömyys, eläkkeelle jäänti, lasten kotoa muuttaminen ovat vain osa esimerkeistä.

Lahtinen mainitsee työttömyyden olevan merkittävä yksilöä passivoiva elämäntilanne, jossa juuri vapaaehtoisuus saattaisi olla toimeentuloa jouten ololle sellainen vaihtoehto, joka tukee vapaaehtoistyöhön osallistujan oman elämän hallintaa huomattavalla tavalla sekä lisää aktiivisuutta. Joka tapauksessa vapaaehtoistyöhön osallistujien ammattityö sekä sen sisällöt olivat usein jotenkin ihmistyöhön liittyviä, siten vapaaehtoistyöhön usein liittyvä kommunikointi ja läsnäolo olikin vapaaehtoisille jo ammattityön puolelta luontainen tapa toimia. Tärkeimmiksi osallistumisen motiiveikseen Lahtisen haastateltavat olivat valinneet elämään tulleen tyhjän tilan täyttämisen, entiset kokemukset auttamistyössä, halu oppia uutta sekä kutsumuksellisuus. Ihmisillä tuntuu olevan myös vapaaehtoistyöhön osallistumiseen motiivina ihan yksinkertaisesti tekemisen kaipuu. (Lahtinen 2003, 18–29).

Kun vapaaehtoistyön työnohjausta määrittävät eettiset ohjeistukset, on eettisyys siten läsnä myös itse vapaaehtoistyössä. Puhutaan auttamisen etiikasta. Oli kysymyksessä sitten yhdistys taikka yhteisö, on kukin määrittänyt juuri itselleen sopivan eettisen ohjeistuksen. Kaikkia niitä kuitenkin yhdistää jokin ja se on ihmisarvon kunnioittaminen. Tämä on tässä mainittuna jotenkin itsestään selvää, mutta onko se sitä aina arjen kohtaamistyössä, jossa puntariin joutuvat vapaaehtoistyöntekijän omat arvot suhteessa autettavaan. Meillä jokaisella on ajatusmallit, tulkinnat, arvot ja erilaiset elämänkatsomukset ja ne vaikuttavat siihen kuinka maailma hahmotetaan. Erilaiset traumat voivat alentaa yksilön hyvinvointia. Sitä vastoin elinympäristön myönteisyys toimii usein suojaavana elementtinä. Myös tässä palaamme vapaaehtoistyön peruskysymysten äärelle. Voidaan sanoa, että omien arvojen tunnistaminen, sekä niiden avoin käsittely on terapeutista. Vapaaehtoistyöntekijöille kohdistettu työnohjaus nousee merkittävään rooliin, kun puhutaan eettisyydestä, arvoista, sekä sitä kautta asiakkaan kohtaamiseen liittyvästä problematiikasta. (Myllymaa & Porkka 2009, 123)

4.2 Vapaaehtoistyö ja työnohjaus

Miksi vapaaehtoisten työnohjaus on tärkeää? Hyvä kysymys. Vapaaehtoistyön, myös ammattityön kehittämisen sekä kehittymisen kannalta tällä on merkitystä. Myös laajalaisemmin tehdä näkyväksi vapaaehtoistyön merkitystä Kuopion kunnallisessa nuorisotyössä ja auttaa siten hälventämään niitä uhkakuvia sekä pelkoja, joita voi syntyä vapaaehtoistyötä kohtaan.

Lisäksi on olemassa järjestöjä, joissa vapaaehtoistyö sekä toiminta katsotaan niin haastavaksi, että niissä toimivan vapaaehtoisen on osallistuttava järjestettyyn vapaaehtoisten työnohjaukseen. Olen Kuopiossa kunnallisen nuorisotyön työhistoriani aikana nähnyt monta kertaa innokkaan vapaaehtoisen innon hiipumisen ja toiminnasta pois jäämisen. Tämä on johtunut monista seikoista, mutta yksi saattaa hyvinkin olla näitä yhdistävä ja se voi olla oman työpanoksen, merkityksen, sekä arvostuksen puutteen tunne, johon vapaaehtoinen saattaa törmätä.

Myös ”liian hyvä” vapaaehtoinen voidaan kokea uhkaksi, jolloin tämän henkilön panosta aletaan työyhteisössä vähätellä ja pikku hiljaa joko työtä lisäämällä tai vähentämällä ”savustetaan” henkilö toiminnasta ulos. Aihe liittyy läheisesti myös työssä jaksamisen problematiikkaan. Työnohjauksessa on mahdollisuus erilaisin menetelmin käydä läpi tunteen purkua, tehdä siten näkyväksi myös omia vaikuttimia. Mahdollisuus lisätä omaa jaksamista, jakaa onnistumisia, sekä sitä kautta lisätä välineitä myös omaan hyvinvointiin. Tästä syystä työnohjaus on nähtävä tehokkaana sosiaalisen vahvistamisen yhtenä merkityksellisenä välineenä. Kun työntekijä, sekä vapaaehtoinen voivat hyvin, tuottaa se myös kohtaamistyössä asiakkaan kanssa parempia tuloksia.

Vapaaehtoisen työn erityisyys on huomioitava myös työnohjauksessa. Tämä erityisyys liittyy tiiviisti maallikkoauttajana toimimiseen. Vapaaehtoistyön työnohjaus on kokemuksellinen oppimistapahtuma. Työnohjauksessa on mahdollisuus käsitellä myös oppimisen esteitä. Lisäksi ammatillisesta työnohjauksesta poiketen vapaaehtoisten työnohjauksessa ohjattavalla voi olla läsnä myös oma elämä laajemmin. Tämä edellyttää erityistä herkkyyttä sekä tarkkuutta työnohjaajalta vapaaehtoisten työnohjauksessa. (Porkka 2009, 35).

4.3 Vapaaehtoistyö ja prososiaalisuus

Prososiaalista käyttäytymistä on mahdollista syntyä, kun ihminen oppii, että maailma ei ole aina ja kaikille oikeudenmukainen paikka ja että itseään vähäosaisemman auttaminen ei ole ujustelun aihe. Se osoittaa rohkeutta ja on kunnioitettavaa. Vapaaehtoistoiminta on todennäköisesti hyvä tämän oppimiseen. (Eskola 2010, 54).

Toiminnan tavoite on siis se, että ihmiset lähtevät myös liikkeelle, ryhtyvät osallistumaan ja toimimaan ja ottamaan vastuuta omasta menneisyydestään ja samalla tulevaisuudestaan. Avuksi tarvitaan herkistämistä ja motivointia, jotta ihmiset kykenisivät vähitellen ottamaan käyttöön joskus kovin tukahdutettuina olevat voimavaransa. Siten päästään eteenpäin.

Toinen oleellinen elementti esimerkiksi sosiaalipedagogisessa vapaaehtoistyössä on, että työntekijöiden ja niiden ihmisten, joiden parissa he työtään tekevät, väliset suhteet ovat aitoja oppimiseen perustuvia suhteita. Suhde perustuu tässä ja nyt -dialogiin, jossa jokaisen ihmisen persoonallista arvokkuutta ja autonomiaa kunnioitetaan. Myös tämän avoimen puheen avulla ihminen etsii omaa elämäntutsumustaan ja tekee itse siihen liittyvät valintansa. Työntekijä/ tukija on valmis väistymään silloin, kun ihmisen omat voimavarat lähtevät itsessään liikkeelle. (Eskola & Kurki, 2001, 39).

Prososiaalisuus on käsitykseni mukaan rohkeutta, muiden reaktioista riippumatta, sekä arvostelun uhallakin tarttua tilanteessa ohjaksiin, jota muut eivät syystä tai toisesta tee, vaikka tilanne sitä saattaisi edellyttää. Tämä ei ole merkityksetöntä ajatellen nyt vaikka vapaaehtoistyötä. Voidaan sanoa, että harrastuneisuus, vapaaehtoistyö vaikkapa nuorisotyössä, partiossa, seurakunnassa tai vpk:ssa tuottaa varmasti prososiaalisuutta. Tästä näkökulmasta katsoen vapaaehtoistyöllä voi olla tekijälle ja hänen elämälleen vahvasti sosiaalista vahvistumista edistävä vaikutus.

4.4 Vapaaehtoisten rekrytoiminen

Tämä lienee myös Kuopion nuorisopalvelujen näkökulmasta merkittävä kysymys. Vuosien aikana vapaaehtoisia on hakeutunut tekemään nuorisotaloille työtä moninaisten syiden vuoksi. Omasta näkökulmastani katsoen näen että yksi merkittävä seikka vapaaehtoisuudelle on ollut huoli oman lapsen elämän tilanteesta. On ollut jotain nuoren elämään liittyviä ongelmia, jonka vuoksi huoltaja on aktivoitunut tekemään vapaaehtoisesti työtä. Usein vapaaehtoinen aikuinen on itse ottanut yhteyttä nuorisotalon henkilökuntaan. Huoltaja on ollut huolissaan omasta jälkikasvustaan ja usein tämä huoli onkin ollut aiheellinen.

Oman kokemuksen pohjalta nähtynä vapaaehtoinen hakeutuu tekemään vapaaehtoita työtä juuri sille alueelle, sekä nuorisotalolle, jossa hänen oma lapsensa vapaa-aikaansa viettää. Tästä syystä näkökulmani on keskittynyt nuorisotalolla tehtävään vapaaehtotyöhön. Useimmiten tämä vanhempien oman aktiivisuuden lisääntymien onkin tuottanut tulosta yksittäisen perheen tilanteessa.

Ongelmaksi nuorisotalolla onkin muodostunut vapaaehtoistyön jatkuvuus. Usein vapaaehtoistyötä tekevän aikuisen motivaatio sekä into tehdä vapaaehtoistyötä laantuvatkin siihen taitekohtaan, jossa hänen oman lapsensa elämä alkaa selkiytyä. Tämän vuoksi näen merkittävänä luoda vapaaehtoistyölle sellaisia kannustimia, jotka saavat vapaaehtoisen sitoutumaan vapaaehtoisuuteen pidemmäksi aikaa. Lisäksi on mietittävä rekrytointiin, sekä vapaaehtoistyön markkinointiin liittyvää tematiikkaa.

Sini Kuikka Malmberg ja Ulla Hohkuri lähtevät artikkelillaan kirjassa Muutos ja pysyvyys vapaaehtoistyössä haastamaan nuoria vapaaehtoistyöhön. Artikkelissa he kuvaavat nuorten tekemää tukihenkilötoimintaa Lounais-Suomen alueen Mielenterveysseurassa. Artikkelin vapaaehtoista työtä tekevien nuorten ikä on 18–30-vuotta. Vapaaehtoiset ovat siten ikänsä puolesta jo täysi-ikäisiä.

Tästä näkökulmasta katsoen artikkelin kohderyhmän ikä on oikea myös tätä lopputyötä ajatellen. Mielenterveysseuran 60 vapaaehtoistyöntekijästä yli puolet kuuluu 18–30 -vuotiaisiin nuoriin. Vapaaehtoiset työntekijät toimivat tukihenkilöinä pääasiassa lasten ja nuorten kanssa. Artikkelin mukaan tämä voi olla yksi tekijä, sillä heidän mukaansa erityisesti lapsi- ja nuorisotyö kiinnostavat nuoria vapaaehtoisia muita ikäryhmiä enemmän. (Myllymaa & Porkka 2009, 108–111).

Artikkelin mukaan ei-ammattimaisuus nähdään tärkeänä vapaaehtoistyön piirteenä. Usein vapaaehtoistyöntekijöinä toimivatkin sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Motiivina on tällöin oma kehittymien ja osaamisen kehittymien. Mahdollisuutena nähdään myös toimiminen ammattilaisen työparina, joka saattaa osalle olla polku työelämään. Vapaaehtoisuudessa on siten nähtävissä myös hyvin useita tasoja.

Kuinka sitten Mielenterveysseura järjestää vapaaehtoisten rekrytoinnin? Artikkelin mukaan Turussa rekrytoinnin välineenä käytetään lehti-ilmoituksia, sekä sähköpostimarkkinointia. Lehti-ilmoittelussa on käytetty ns. ilmaisjakelulehtiä, sillä useimmilla nuorilla ei ole varaa tilata maksullisia sanomalehtiä. Lisäksi Turussa on tehty yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Malmbergin ja Hohkurin tekstissä on viittaus opinnäytetyöhön, joka oli tehty juuri rekrytointiin liittyvään kysymykseen, sekä sen onnistumiseen. Tutkimus nosti esiin vapaaehtoistyön hyvien mielikuvien merkityksen.

Tämän lisäksi vapaaehtoistyöhön pyrkivien haastattelu nähtiin merkitykselliseksi. Haastattelutilanteessa painopisteenä opinnäytetyön mukaan korostettiin toiminnan ennaltaehkäisevää luonnetta, jolla nähtiin olevan merkitystä vapaaehtoistyöhön mukaan lähtemiseen. Lisäksi painotettiin sitä että tavallisen ihmisen taidot ja tiedot ovat ihan riittävät, eli ammattilainen ei tarvitse olla. Rekrytointiin kuuluvana yhteenvetona siis voidaan sanoa että pelkkä lehti-ilmoittelu ja seinämainokset eivät yksin riitä, vaan vapaaehtoisten haastattelulla nähtiin olevan huomattavaa merkitystä, sekä tärkeä rooli onnistuneelle rekrytoinnille. Tämä näyttää edellyttävän myös järjestelmällisyyttä, resursointia sekä organisointia, sillä markkinointi ja rekrytointi haastatteluineen vievät oman aikansa, varsinkin mikäli tämä on jatkuvaa. (Myllymaa & Porkka 2009, 108–111).

4.5 Vapaaehtoistyön koulutus ja laatu

Vapaaehtoisen työn laatuun ei aina kiinnitetä huomiota. Vapaaehtoistyön järjestämisessä ei ehkä ole huomioitu, onko vapaaehtoinen saanut tehtävänsä riittävästi ohjeistusta, saatikka koulutusta? Laatu ja sen merkityksen ymmärtäminen myös vapaaehtoistyössä on merkittävä. Suomen mielenterveysseuran vapaaehtoiset tukihenkilöt saavat 30 tuntia kestävän peruskoulutuksen tehtävänsä, sekä lisäkoulutusta ja täydentävää koulutusta tarpeen vaatiessa. Lahtisen (Lahtinen 2003) mukaan juuri laatuun liittyvät kysymykset ovat vapaaehtoistyön avainkysymyksiä. Toisaalta Lahtinen korostaa myös ilon merkitystä vapaaehtoistyössä. Liiallinen takertuminen koulutukseen ja laatuun voi olla vähentämässä juuri vapaaehtoistyön iloa sekä luovuutta.

Suomen Mielenterveysseura on ratkaissut tämän järjestämällä vapaaehtoistyön työnohjausta säännöllisenä laadun varmistamisen välineenä. Työnohjauksessa on Lahtisen mukaan mahdollisuus käsitellä vaikeitakin asioita tai keskustella tukihenkilöä vaivaavista asioista. Vapaaehtoistyö kehittyy myös siten, että yhdessä mietitään työnohjauksessa ratkaisuja vaikeisiin kysymyksiin. Tunnekuorman purkaminen muille asiaa ymmärtäville lisää myös vapaaehtoisen jaksamista, voimia ja siten vapaaehtoistyön laatu paranee ja nousee. (Lahtinen 2003, 13).

Kuten jo edellä on tullut esille, on vapaaehtoisista työntekijöistä pidettävä myös huolta. Tällä on merkitystä vapaaehtoistyön jatkuvuuden kannalta. Kannustaminen, motivointi sekä myös virkistystoiminta ovat merkittäviä asioita. Vapaaehtoisten mukana pysyminen on joskus hyvinkin pienistä asioista kiinni. Esimerkiksi koulutuksissa vapaaehtoiselle tarjottu välipala tai koulutuspäivien aikana tarjottu lounas on toiminut palkitsevana elementtinä ja tuottanut positiivisia mielikuvia vapaaehtoiselle työntekijälle. Lounais-Suomen Mielenterveysseuralle on lisäksi perustettu oma intranet-sivu, jolla tuetaan vapaaehtoisten keskinäistä yhteydenpitoa intranettiin luodun keskustelupalstan avulla. (Myllymaa & Porkka 2009, 111).

Kuinka sitten voitaisiin kehittää vapaaehtoistyön työnohjausta? Pirkko Lahtinen (Lahtinen 2003, 81) puhuu vapaaehtoisen omasta kasvusta, johon tulee panostaa. Siten työnohjaukseen saadaan syvyyttä. Lahtisen mukaan vapaaehtoisten tulee saada työnohjuksesta eväitä myös omaan elämäänsä, saada kokemus, että tekijälle vapaaehtoistyö työnä antaakin enemmän kuin ottaa. Lahtisen mukaan vapaaehtoisten työnohjausta pitää kehittää ja syventää myös itsetuntemuksen kehittämisen suuntaan.

Palkkatyötä tekevien osaaminen perustuu tietoon ammatillisuudesta. Vapaaehtoistyöntekijä sitä vastoin käyttää välineenä myötä- ja yhdessä elämisen taitoja. Vertaisuuden kokemuksia sekä auttamishalua, joka perustuu mallikkouteen. Mukana on yhteisöllinen auttamishalu. Tämän ottaminen huomioon työnohjuksessa antaa mahdollisuuden käsitellä myös oman persoonallisuuden merkitystä auttajan tehtävässä. Lahtisen mukaan silloin vapaaehtoisella on mahdollisuus tulla aidosti kuulluksi, hyväksytyksi. Tämä lisää vapaaehtoisen työntekijän itsetuntemusta ja sitä kautta myös nostaa itsetuntoa. (Lahtinen 2003, 82).

4.6 Jaksaminen ja jatkuvuus vapaaehtoistyössä

Työntekijän jaksaminen vapaaehtoistyössä ei ole itsestään selvyys. Kuten ammattityöntekijä, niin joskus vapaaehtoinen ei myös muista omaa jaksamistaan. Vapaaehtoinen voi väsyttää itsensä paitsi työn määrällä, myös liiallisella osallistumisella. Vapaaehtoistyö voi kuormittaa maallikkoauttajaa liikaa. Myötäeläminen asiakkaan asioiden äärellä voi yhdessä liiallisen, tai väärin mitoitettun työn määrän kanssa johtaa vapaaehtoisen uupumiseen.

Joillakin työntekijöillä on taipumusta kasata itselleen tarpeettoman paljon työtehtäviä. Työssä jaksaminen on asia, jonka äärellä on oltava tietoinen, jotta uupuminen saadaan vältettyä. Tämä on asia, joka myös vapaaehtoistyöntekijän itsensä tulee muistaa. Vertaistapaamiset, asioiden jakaminen ja samalla tunnekuorman purku lisäävät jaksamista. Itsestä huolehtimiseen kuuluu myös omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen.

4.7 Vapaaehtoistyön palkitseminen

Vaikka vapaaehtoiselle työntekijälle ei makseta varsinaista palkkaa, voidaan palkitsemista muilla keinoin tuottaa. Asioiden jakaminen, koulutus sekä työnohjaus lisäävät työssä jaksamista. Ammattityön työnohjauksesta poiketen vapaaehtoistyön työnohjauksella voi olla myös osallistujalle palkitseva merkitys.

Erilaiset virkistäytymiset, ruokailut, vertaistapaamiset tuottavat merkityksen tunnetta vapaaehtoiselle. Hänen tekemänsä työ tulee näkyväksi ja hän saa tunnustusta työstään. Vapaaehtoisille järjestettävässä työnohjauksessa on paljon kehittämistä. On otettava huomioon juuri vapaaehtoisuuden erityisyys suhteessa ammattityön työnohjaukseen. Siitä syystä työnohjaus vapaaehtoistyössä voi olla yksilöä, sekä yksilön henkilökohtaista kasvua sekä elämää tukevaa. Työnohjaus on myös palkitsevaa. (Lahtinen 2003, 88).

4.8 Helsingin malli vapaaehtoistyössä

Helsingin kaupunki on perustanut vapaaehtoistyön neuvottelukunnan. Vapaaehtoistyötä koordinoivia sekä erilaisia yhdyshenkilöitä on kolme, ja heidän tehtävänsä on jaettu kaupungin alueille vanhustyön sekä nuorisotyön sektoriin. Helsingin kaupungin vapaaehtoistyö on palkittu vuonna 2009. Vapaaehtoistyön kunniapalkinto myönnettiin vuonna 2009. Vapaaehtoistyötä tehdään Helsingissä vuosittain lukemattomia tunteja, vapaaehtoistyötä tekeviä järjestöjä on jo satoja. Vapaaehtoistyötä tehdään sosiaalialan, seurakunnan, liikunnan, kulttuurin ja muun kansalaistoiminnan parissa.

Vapaaehtoistyön neuvottelukunta perustettiin Helsinkiin 1986. Neuvottelukunnan edustajina on vapaaehtoisjärjestöistä, luottamusmiehiä sekä virkamiehiä. Jäsenet nimitetään kahden vuoden jaksoina. Neuvottelukunta pyrkii edistämään kaupungin sekä vapaaehtoisyhteisöjen yhteistä toimintaa. Lisäksi lisätä toimintamahdollisuuksia ja sitä kautta toimintaedellytyksiä sekä tehdä erilaisia aloitteita.

Vapaaehtoistyön neuvottelukunta tukee työssään myös kansalaisaktiivisuutta, kasvattaen yksilöjen sosiaalista pääomaa. Neuvottelukunta tiedottaa vapaaehtoistyöstä, sekä luo yhteyksiä järjestöihin. Järjestää erilaisia tiedotustilaisuuksia sekä seminaareja. Tärkeinä sidosryhminä ovat lisäksi myös kaupungin omat hallintokunnat sekä luottamusmiehet. Sosiaalivirastolla on palkattuja vapaaehtoistyön ohjaajia. Vapaaehtoiskoulutusta järjestää työväenopisto. (Helsingin kaupunki, 2010).

Helsinki voisi hyvinkin olla antamassa ”mallia” meille Kuopioon. toisaalta kun katsotaan työntekijöiden määrää suhteessa kaupungin asukkaisiin, voitaisiinko Kuopiossa puhua yhden työntekijän panoksesta?

4.9 Vapaaehtoistyö ja lainsäädäntö

Säädökset

Vapaaehtoistyöstä on säädetty työturvallisuuslain (738/2002) 55 §:ssä. Se koskee tilanteita, joissa henkilöt suorittavat työtä työpaikalla olematta työsuhteessa ja saamatta siitä vastiketta. Vapaaehtoistyön kuuluminen työturvallisuuslain piiriin edellyttää sopimusta työnantajan ja vapaaehtoistyöntekijän kesken ja että hän tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan muut työntekijät. Vapaaehtoistyöhön sovelletaan työturvallisuuslakia vain rajoitetusti. Työnantajan on huolehdittava siitä, että vapaaehtoistyöntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheudu haittaa tai vaaraa. Vapaaehtoistyöntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikan turvallisuusohjeita sekä käyttämään asianmukaisia henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Vapaaehtoistyö työpaikalla

Usein vapaaehtoistyöllä täydennetään, tai korvataan työntekijöillä teetettyä työtä. Työn tulee olla samaa, tai samankaltaista, kuin työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työ. Useimmiten tällainen työ tapahtuu henkilön omasta aloitteesta ja hänen halustaan. Esimerkiksi vanhainkodeissa vapaaehtoistyöntekijä avustaa vanhainkodin asukkaita ulkoilemisessa ja

muissa askareissa. Työ voi myös liittyä harrastus- tai kansalaistoimintaan. Tyypillisesti vapaaehtoistyössä tuetaan ihmisten itsehoidon, elämän hallinnan ja osallistumisen taitoja sekä estetään heidän syrjäytymistään.

Sopimus työnteosta

Vapaaehtoistyöstä tulee olla sopimus työnantajan ja vapaaehtoistyöntekijän kesken. Sopimuksen tulee olla henkilökohtainen ja se voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Sopimus velvoittaa kumpaakin osapuolta huolehtimaan velvoitteistaan. Muissa tilanteissa vapaaehtoistyöntekijän työ jää työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työnantajan velvollisuudet

Vapaaehtoistyöntekijän työolosuhteiden ja hänen käyttämiensä koneiden ja laitteiden tulee täyttää työturvallisuussäädösten vaatimukset. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että vapaaehtoistyöntekijän turvallisuudelle ja terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa. Työnantajan on annettava tietoja työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä opastusta koneiden ja laitteiden käytöstä, varattava tarvittavat henkilönsuojaimet käyttöön ja annettava opastusta niiden käytöstä.

Vapaaehtoistyöntekijän velvollisuudet

Vapaaehtoistyöntekijällä on velvollisuus noudattaa työpaikan turvallisuusohjeita ja käyttää asianmukaisia henkilönsuojaimia ja apuvälineitä. (Työsuojeluhallinto 2010).

Kun tarkastelen edellistä säädöstä Kuopion kaupungin nuorisopalvelujen näkökulmasta, en tiedä kuinka hallintokuntamme tämän työsuojeluhallinnon säädöksen vapaaehtotyössään täyttää. Onko nuorisopalveluilla tehty vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa kirjallisia sopimuksia? Ajattelen, että useimmiten kysymys on nuorisotalolla työtä tekevä vapaaehtoinen, jolloin on tehty suullinen sopimus talon työntekijän kanssa. Kuinka usein tämä sopimus on ”virallisesti” tehty taikka jäänyt tekemättä, on hyvä kysymys? Perustyön puolella ainakaan itse en ole kirjallisia sopimuksia tehnyt. Tämä on kuitenkin merkittävä asia, joka on syytä jatkossa tarkasti huomioida, sekä ottaa huomioon vapaaehtoistyön rekrytoinnissa.

Tänä päivänä myös vapaaehtoistyössä työturvallisuuslaki velvoittaa. Puhutaan riskeistä joihin vapaaehtoistyössä voi joutua. Siitä syystä riskien ennakointi sekä arviointi vapaaehtoistyössä ovat osa työsuojelua. Vapaaehtoistyöntekijän terveyttä vaarantavat tekijät olisi pyrittävä ennalta tunnistamaan ja eliminoimaan. Riskejä vapaaehtoistyössä voidaan arvioida ja vapaaehtoiselle syntyy kuva työstä, työoloista, sekä työtiloista. Myös muut työturvallisuutta lisäävät tekijät lisäävät työnantajan mahdollisuuksia puutteiden korjaamisessa ennakoiden. (Porkka & Myllymaa 2007, 11)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSIA

Tavoitteeni on selvittää, kuinka järjestökentän ja erilaisten organisaatioiden vapaaehtoistyön hyvät käytänteet saataisiin toimimaan kunnassa. Tämän opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on kartoittaa järjestöissä tehtävää koulutusta sekä vapaaehtoistyötä yleensä. Löytää hyviä käytänteitä, jotka voisivat toimia myös kunnallisessa vapaaehtoisessa nuorisotyön kentässä.

5.1 Menetelmä ja kysymykset

Haastattelen kahden, toimintaperiaatteiltaan erilaiselta näyttävän organisaation työntekijää. Valitsin nämä organisaatiot, koska molemmat ovat isoja, sekä toimivat myös valtakunnan tasolla. Molemmilla on aktiivista toimintaa Kuopiossa. Löysin ja sain tietoa organisaatioista jo tämän lopputyön tekemisen alkuvaiheessa.

Suomen Mielenterveysseuralla on pitkäaikainen kokemus tukihenkilötyöstä, sekä kattavasti kirjallista materiaalia ajatellen tätä lopputyötä. Lisäksi tiesin, että Suomen Mielenterveysseuran Itä-Suomen alueen aluekoordinaattori työskentelee Kuopiossa. Tämän vuoksi päädyin pyytämään haastattelua. Tiedän myös, että 4 H:n toiminnassa on vapaaehtoisia mukana. Yhdistys on jo ”vanha” ja sillä voi hyvinkin olla tiedossaan ja hiljaisena tietona vapaaehtoistyölle merkittäviä työmuotoja, joita kunta-alalla voitaisiin vapaaehtoistyön kehittämisessä hyödyntää.

Tämän lopputyön menetelmä on laadullinen. Laadullista tutkimusta tehdessäni en ole niinkään kiinnostunut määrällisestä materiaalista, vaan pikemminkin selvittää mitä, miten, miksi ja kuinka jokin asia tai ilmiö näyttääytyy. Tässä tapauksessa tarkastelun kohteena on vapaaehtoistyö. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen, Saari 1995, 13 – 23). Tässä tutkimuksessa haastateltaviksi valikoituivat kahden, toimintatavoiltaan erilaisen organisaation edustajat.

Olen tietoisesti pitäytynyt hyvin ytimekkäissä ja lyhyissä kysymyksissä, jotta haastateltavalle jää mahdollisuus käsitellä kulloistakin aihetta subjektiivisesti, peilaten kuitenkin oman organisaationsa tapaan toimia. Koska molemmilla haastateltavilla on myös pitkä työkokemus, uskoin myös siihen, että näkemystä sekä pohdintaa syntyy. Kokemukseni mukaan laajat, sekä hyvin yksityiskohtaiset kysymykset voivat johtaa myös kyllä ja ei vastauksiin, sitä en tässä haastattelussa tavoitellut.

Kysymysten asettelussa pyrin käyttämään samaa menetelmää, jota käytän työnohjustilanteissa. Esimerkkinä kysymykseen vapaaehtoisten rekrytointi kysyin, minkälaisia ajatuksia vapaaehtoisten rekrytointi sinussa herättää ja miten kuvailisit tekemääsi, tai organisaationne tekemää vapaaehtoisten rekrytointia. Kokemukseni mukaan tämä on menetelmällisesti tehokkaampi keino, kuin suorittaa kysymyssarja johon haastateltava ei voikaan vastata muuta kuin kyllä, ei, tai en tiedä.

Sinikka Ojanen (Ojanen 2006) puhuu kirjassaan tiedon konstruoinnista. Tieto on Ojaseen mukaan toimintaa, joka pitää aina sisällään merkityksen. Tiedon konstruointi merkitsee siis kykyä tulkita saatua tietoa aikaisemmin opitun, sekä kokemusten ja odotusten pohjalta. Yksilö ikään kuin sulattaa reflektion avulla uudet oppimiskokemukset aikaisempiin kokemuksiin. Ojaseen mukaan konstruktivistisessä tietämisessä on mahdollisuus metatiedon muodostumiseen. Tämä merkitsee sellaisten olettamusten arvostamista, joita ei voi tieteellisesti todistaa. Näitä ovat esimerkiksi arvovalinnat. (Ojanen 2006, 42 – 43).

Kun haastattelun kysymykset ovat riittävän avoimia, on haastateltavalla mahdollisuus reflektion ja pohdinnan avulla rakentaa myös itselleen uusia merkityksiä, saada siten tärkeää tietoa myös itsestään sekä omasta ajattelustaan. Samalla ne tulevat näkyväksi minulle, jolloin syntyy mahdollisuus löytää uusia merkityksiä, sekä toimintatapoja. Haastattelulla pyrin löytämään vastauksia seuraaviin ydinkysymyksiin.

- vapaaehtoisten rekrytointi
- vapaaehtoisten koulutus
- vapaaehtoisten jaksaminen ja työnohjaus
- pysyvyys / vaihtuvuus / muuttajat
- työturvallisuus
- kysymys jota ei esitetty

5.2 Suomen Mielenterveysseura teemahaastattelun yhteenveto

Olin sovitusti yhteydessä 9.5.2011 Mari Huttuseen, jonka kanssa olimme sopineet puhelinhaastattelun. Esittelin Huttuselle opinnäytetyöni pääpiirteittäin, sekä kerroin että puhelinhaastattelua ei nauhoiteta, vaan teen muistiinpanot keskustelun kuluessa. Sovimme myös että Mari Huttunen saa luettavakseen tämän haastattelun kirjallisen osion, jonka jälkeen tekstin voi liittää tähän opinnäytetyöhön. Mari Huttunen antoi luvan nimensä käyttämiseen. Kerroin Huttuselle, että tässä työssä haastateltavan mielipide on subjektiivinen, eikä näin ollen taustaorganisaation virallinen kanta. Toivoin, että haastateltava vastaa omasta näkökulmastaan esitettyihin kysymyksiin, peilaten kuitenkin kysymystä organisaationsa toimintatapaan. Oikeita tai vääriä vastauksia ei ole.

Haastateltavan nimi taustaorganisaatio, sekä ammattinimike

Mari Huttunen, Suomen Mielenterveysseura, Aluekoordinaattori, Itäinen Suomi.

Vapaaehtoisten rekrytointi

Suomen Mielenterveysseurassa on noin 80 palkkatyössä olevaa työntekijää. Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoistyö toimii paikallisissa mielenterveysseuroissa, sekä kriisikeskuksissa. Helsingissä toimiva kriisikeskus on Suomen Mielenterveysseuran ylläpitämä. Paikallisia seuroja Suomen Mielenterveysseuralla on noin 60. Paikallisten seurojen hallitukset toimivat vapaaehtoisin voimin ja Kriisikeskuksissa työskentelevät ammattilaiset yhteistyössä koulutettujen vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa.

Suomen Mielenterveysseura markkinoi työtään ja vapaaehtoista työtä hyvin laajalla alueella. Vapaaehtoisuus voi alkaa mm. jäsenyyden sekä kokouksiin osallistumisten jälkeen. Markkinointia tehdään ja tukihenkilöitä haetaan lehti-ilmoituksilla, mainoksilla, olemalla yhteydessä oppilaitoksiin. Välineenä käytetään sähköpostia ja facebookia. Yksi tehokas markkinoinnin väline on osallistuja itse. ”Puskaradio” on edelleen tehokas keino tiedottamisessa ja markkinoinnissa. Suomen Mielenterveysseuralla on noin 1300 – 1400 vapaaehtoista koulutettua tukihenkilöä.

Vapaaehtoisten koulutus

Tukihenkilö on tavallisen ihmisen taidoin toimiva koulutuksen saanut vapaaehtoinen henkilö. Jokainen vapaaehtoiseen tukihenkilötyöhön pyrkivä henkilö haastatellaan. Tukihenkilöt saavat valinnan jälkeen 35 tuntia kestävän koulutuksen, joka joissain seuroissa voi pitää sisällään myös kriisipuhelinharjoittelua. Koulutuksen jälkeen vapaaehtoinen tekee päätöksen omasta sitoutumisestaan toimintaan. Tämä tarkoittaa sitoutumista myös jatkokoulutuksiin, sekä vapaaehtoisille tukihenkilöille kohdennettuun säännölliseen työnohjaukseen.

Tähän väliin Huttunen kertoi että esimerkiksi tapahtumiin tai tempauksiin osallistuvia vapaaehtoisia ei välttämättä haastatella sekä kouluteta. Tähän on Huttusen mukaan suunnitteilla ”kevyempi” briiffaus, joka osaltaan liittyy vuoden 2011 vapaaehtoistyön teemaan Suomen Mielenterveysseurassa.

Vapaaehtoisten jaksaminen ja työnohjaus

Suomen Mielenterveysseurassa vapaaehtoisten tukihenkilöjen työnohjauksen järjestää kukin seura katsomallaan tavalla. Tämä siksi, että esimerkiksi kriisikeskusten ammattityöntekijä voi toimia ryhmätyönohjaajana tukihenkilöille. Muissa seuroissa työnohjauksen voi antaa joko ihmissuhdealan ammattilainen tai myös henkilö, joka on toiminut seurassa pitkään ja jolla on näkemystä sekä kokemusta vapaaehtoisesta tukihenkilötyöstä ja joka on käynyt Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoistyönohjaajakoulutuksen.

Vaikka koulutusta työnohjaukseen pidetään tavoitteena, se ei ole kaikilla alueilla mahdollista. Tärkeänä Huttunen sen sijaan pitää työnohjaajalle vapaaehtoisen työn erityisyyden tuntemista. Kokemusta siitä, mistä tukihenkilötyössä on kyse, käsitteistö, sekä ylipäättään vapaaehtoistyön maailman tuntemus.

Vapaaehtoisten palkitsemisesta ja virkistymisestä Huttunen kertoo esimerkkejä. Erilaiset jatkokoulutukset ja niiden sisällä vertaisten tapaamiset, asioiden jakaminen, sekä kuuluminen ryhmään toimivat työnohjauksen lisäksi palkitsevina elementteinä. Keväisin sekä syksyisin järjestetään virkistymistapahtumia, joissa tukihenkilöt ovat mukana. Huttusen mukaan Suomen Mielenterveysseuralla on vuosikymmenten kokemus vapaaehtoistyöstä ja sen kehittämisestä.

Tämän vuoksi on luontevaa, että vapaaehtoinen työskentelee palkkatyötä tekevän ammattilaisen rinnalla. Ammattityötä ja vapaaehtoista työtä ei ole eriytetty. Huttunen arveleekin, että tähän hyvin toimivaan nykytilanteeseen on päästy vapaaehtotyötä koordinoimalla, koulutuksilla, sekä työnohjauksella.

Vielä jaksamiseen liittyen Huttunen mainitsee yhden jatkuvan käytännön joka toimii kriisipuhelintyötä tekeville vapaaehtoisille. Välittömästi haasteellisen kriisipuhelun jälkeen työntekijällä on mahdollisuus purkaa kuormittava tilanne ammattityöntekijän kanssa. Huttusen mukaan tämä on hyvä menetelmä, jolloin tukityöntekijän ei tarvitse jäädä odottamaan seuraavaa työnohjusta, vaan tilanteen purku voidaan tehdä heti.

Tämä on Suomen Mielenterveysseuran yksi pysyvä, sekä järjestelmällinen toimintamalli joka onnistuakseen hyvin edellyttää vapaaehtoisen työn koordinoimista, sanoo Huttunen.

Pysyvyys / vaihtuvuus / muuttujat

Tukihenkilötyöhön pyrkivän haastattelu nousee tässä erittäin merkitykselliseksi. Suomen Mielenterveysseura edellyttää vapaaehtoisiltaan täysi-ikäisyyttä. Mielellään jo 21 vuoden ikää. Usein vapaaehtoisella on aito ja vahva halu auttaa ja joskus auttamisen motiivina voi olla oma henkilökohtainen autetuksi tuleminen menneisyydessä. Taustalla voi siis olla oma hankala elämäntilanne.

Huttusen mukaan joskus vapaaehtoistyöhön pyrkivä onkin pyrkinyt mukaan auttaakseen itseään. Siitä syystä haastattelun tekeminen huolellisesti on todella tärkeää. Jotta onnistunutta tukihenkilötyötä voi tehdä, tulee vapaaehtoisen työntekijän omat traumat olla läpikäytyinä. Jälleen merkitykselliseksi nousee vapaaehtoistyön yhdenmukainen koordinointi.

Halu tehdä tukihenkilötyötä voi Huttusen mukaan olla haaste haastattelutilanteessa, mikäli henkilö ei olekaan, syystä tai toisesta soveltuva tehtävään. Tällöin olisi Huttusen mukaan tärkeää miettiä mitkä vapaaehtoistyön muodot voisivat tulla kyseeseen.

Suomen Mielenterveysseuran kaikilla seuroilla on samanlainen peruskoulutus vapaaehtoiseen tukihenkilötyöhön. Jokainen osallistuja saa koulutuksesta todistuksen. Samanlainen koulutus on Huttusen mukaan hyvä asia, sillä esimerkiksi paikkakunnan vaihto oikeuttaa koulutuksen saaneen vapaaehtoistyöntekijän osallistumaan vapaaehtoistyöhön myös toisen seuran alueella. Samalla tulee Huttusen mukaan varmistettua koulutuksen laatu.

Huttusen mukaan pysyvyys Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoisena on pitkäaikaista. Vaikka mukaan tulee uusia toimijoita, on seuralla jo 20 vuotta mukana olleita vapaaehtoisia tukihenkilöjä. Huttunen arvelee että 1/3 vapaaehtoisista on jo pidempään mukana olleita.

Työturvallisuus

Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoiset ovat ryhmävakuutuksen piirissä.

Kysymys, jota ei esitetty

Lyhyen pohdinnan jälkeen Huttunen nostaa esiin Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoistyön riskien arvioinnin. Kaikki seurat ovat vuoden 2010 aikana tehneet riskien arvioinnin vapaaehtoistyössä. Osa laadukkaan vapaaehtoistyön toteuttamista on siinä esiintyvien riskien hallinta. Suomen Mielenterveysseura on tuottanut oppaan riskien arvioinnista vapaaehtoistyössä. Tavoitteena on että riskien arvioinnista tulee säännöllinen ja pysyvä osa toiminnassa. Siinä on läsnä tietoisuus ja tiedostaminen vapaaehtoistyöhön liittyvistä riskeistä.

Lopuksi Huttunen mainitsee, että vapaaehtoistyön kehittäminen jatkuu, sillä vapaaehtoiset työntekijät ovat edelleen käyttämätön, tai vähäisesti hyödynnetty voimavara.

Haastattelu päätettiin.

5.3 Kuopion 4 H teemahaastattelun yhteenveto

Olin sovitusti 6.5.2011 puhelimitse yhteydessä Kuopion 4H- yhdistys Ry:n toiminnanjohtajaan. Sisko Kivistö on yhdistyksen toiminnanjohtaja ja sovimme puhelinhaastattelun alkuun, että voin käyttää hänen nimeään tässä lopputyössä. Sovimme kuitenkin että lähetän hänelle tekemäni haastattelu-yhteenvedon tarkastettavaksi, jotta mahdolliset asiavirheet korjataan, sekä lisäykset tehdään ennen lopputyön palautusta. Kuvasin Sisko Kivistölle lopputyöni pääpiirteittäin sekä tavoitteen työlleni. Kerroin myös, että haastateltavan mielipide on subjektiivinen, eikä sen tarvitse olla taustaorganisaation virallinen kanta. Toivoin kuitenkin, että haastateltava peilaa kysymyksiä oman työnsä sekä oman taustaorganisaationsa kautta. Pyrin siis löytämään ja tekemään näkyväksi haastattelulla niitä merkityksiä

joita pitkäaikainen työ yhdistyksessä on tuottanut. Kerroin vielä että oikeita tai vääriä vastauksia ei ole.

Haastattelun runkona olen käyttänyt samoja kysymyksiä, jotka ovat nousseet pintaan jo tämän lopputyön ideapaperissa. Käyn yhteenvetona kunkin kysymyksen läpi kohta kohdalta. Haastattelua ei nauhoitettu, tein muistiinpanoja keskustelun aikana. Palasin keskustelussa ja siten varmistin, että olin ymmärtänyt asian oikein.

Haastateltavan nimi, taustaorganisaatio ja ammattinimike

Sisko Kivistö. Kuopion 4H-yhdistys Ry. Toiminnanjohtaja.

Vapaaehtoisten rekrytointi

Yhdistyksellä on tällä hetkellä kolme vapaaehtoista aikuisohjaajaa. Aikuisohjaajat ovat itse olleet aikanaan kerholaisia. Osallistuminen vapaaehtoistyöhön perustuu harrastuneisuuteen ja Kivistön mukaan 4H onkin osalle elinikäinen harrastus, jonka vuoksi hakeudutaan myös aikuisiällä toiminnan piiriin. Aikuisohjaajalla voi olla myös erityistaito jota käyttää ohjauksessa. Karttulan liittyessä Kuopioon kysyttiin kerholaisten vanhemmilta halukkuutta osallistua vapaaehtoistyöhön. Kysely vanhemmille tehtiin henkilökohtaisella kontaktilla. Karttulasta yksi vanhemmista aloitti tuolloin vapaaehtoistyön.

4H-liitolla on myös teemakausia. Vuosina 2008 - 2010 teemana oli vapaaehtoisten rekrytoiminen. Välineenä käytettiin internetiä sekä tiedotusta alueellisille yhdistyksille. Mukana olivat myös piiriorganisaatiot. Kivistön mukaan paikallistasolla rekrytointi on jatkuvaa. Se on yhteydenpitoa vanhempiin.

Usein hankaluutena vapaaehtoistyöhön osallistumiseen on vanhempien työ- ja perhetilanteet, jolloin sitoutuminen toimintaan on haasteellista. Vuosien saatossa on vapaaehtoisina ollut opiskelijoita, mutta tämä on Kivistön mukaan vähentynyt viime vuosien aikana. Yhdeksi syyksi hän arvelee, että opiskelijat haluavat tehdä mieluummin palkkatyötä.

Vapaaehtoisten koulutus

Paikallisella tasolla vapaaehtoisilla aikuisilla on mahdollisuus osallistua 4H-järjestön kerhonohjaaja-koulutukseen, jossa osallistuja saa ohjaamisen järjestöstä ja ohjaamisesta perustiedot. Mukana on myös raportointi sekä hankintoihin perehtyminen. Mikäli vapaaehtoinen ei jostain syystä osallistu koulutukseen hän saa henkilökohtaista perehdytystä tehtävänsä.

Jokainen vapaaehtoistyöhön haluava haastatellaan. Samalla vapaaehtoisen erityistaidot tulevat huomioiduiksi. Myös toiveet, sekä odotukset tehtäviin tulevat selvitettyksi. Kivistön mukaan näin toimimalla myös vapaaehtoinen saa itselleen sisältöä vapaaehtoistyöstä, kaikki voittavat (win win ajattelu).

Jatkossa vapaaehtoisilla on myös mahdollisuuksia lisätä tietämystään ja kehittää taitojaan. Lisänä ovat liiton järjestämät koulutukset. Vaikkapa kansainväliset koulutukset jotka toteutetaan valtakunnallisina.

Vapaaehtoisten jaksaminen ja työnohjaus

On tärkeää pitää yhteyttä vapaaehtoisiiin. Kivistön mukaan säännöllinen yhteydenpito vapaaehtois-työntekijöihin on monelta kannalta merkittävää sekä tärkeää. On tärkeää kysellä kuulumisia, samalla jaksamiseen liittyviä asioita. Yhteydenpidon Kivistö hoitaa itse aina henkilökohtaisesti, joko ottamalla yhteyttä, tai niin, että vapaaehtoinen itse ottaa yhteyttä häneen. Aloitteellisuutta on siis ollut puolin ja toisin.

Työntekijöille on järjestetty tarvittaessa työnohjausta ostopalveluna. Vapaaehtoisille ei ole työnohjausta järjestetty. Kyllä työnohjaus olisi tarpeellista, työnohjauksen Kivistö näkee tarpeelliseksi, koska myös harrasteryhmissä erityistukea vaativien lasten määrä on huomattavasti lisääntynyt. Työnohjauksella voitaisiin lisätä työhyvinvointia. Työnohjauksen järjestämistä vaikeuttavat niukat taloudelliset resurssit. Toisaalta Kuopiossa on hyvät mahdollisuudet saada työhyvinvointia lisäävää palvelua mm. Kuopion Kriisikeskuksen kautta.

Pysyvyys / vaihtuvuus / muuttajat

Sisko Kivistö kertoo, että hänellä on 4H-työstä työkokemusta 80 -luvulta asti. Kokemusta on kertynyt paljon ja useilta Suomen eri alueilta. Kysymykseen pysyvyydestä Kivistöllä on varma vastaus. 4H- kentässä on aina ollut pysyvää, pitkäaikaista, sekä aidosti kiinnostunutta väkeä aikuisohjaajina. 4H on usein elämän mittainen asia. Osallistumisessa on vähän vaihtuvuutta, mutta Kivistön mukaan se on lähinnä elämäntilanteista johtuvaa. Osallistuminen vapaa-ajalla tehtävään vapaaehtoistyöhön vaihtelee tilanteesta riippuen 5 - 50 %.

Työturvallisuus

4H:lla on vapaaehtoistyöhön osallistuville talkootyövakuutus.

Kysymys jota ei kysytty

Lyhyen pohdinnan jälkeen Kivistö nostaa esiin vapaaehtoistyön sekä palkkatyön yhteensovittamisen haasteen. Työ 4 H:ssa saattaa näyttäytyä samankaltaisena, jopa samanlaisena. Toinen saa palkkaa, mutta toinen tekeekin saman vapaaehtoisena. Tämä on Kivistön mielestä merkittävä sekä iso kysymys, jonka käsittely, sekä selventäminen hänen mielestään edellyttäisi jo työnohjauksen käyttämistä. Vapaaehtoisten palkitsemista ja pieniä muistamisia tulee kehittää työnohjauksen lisäksi.

Haastattelu päätettiin.

5.4 Teorian ja teemahaastattelujen vertailua, sekä johtopäätöksiä

Teorian sekä teemahaastattelujen vertailussa otan lähtökohdaksi tämän lopputyön peruskysymykset. Vertaan kysymysten, haastattelun yhteenvedon, sekä teoriasta löytyviä vastaavuuksia keskenään. Kiinnostavinta tarkastelussa on se, löytyykö haastattelujen, sekä teoriapohjan välillä yhteys. Yritän löytää rajapintoja, sekä vastaavuuksia niihin peruskysymyksiin, joiden äärellä tässä lopputyössä olen.

Kysymys vapaaehtoisten rekrytoinnista nousee molempien haastateltavien vastauksissa tärkeään asemaan. Samoin on kirjallisuuskatsauksessa. Molemmat vastaajat painottavat rekrytoinnissa markkinoinnin merkitystä, sekä yhtenä tärkeimmistä vapaaehtoistyöhön pyrkivän henkilön esihaastattelun. Niin ikään sekä lopputyön haastattelussa, että kirjallisuudessa painotetaan vapaaehtoistyön markkinointia.

Suomen Mielenterveysseura käyttää laaja-alaisesti välineenä sähköistä mediaa, sekä sosiaalista mediaa, unohtamatta perinteistä julistemarkkinointia rekrytoinnissa. Haastateltava nostaa merkittävänä tekijänä vapaaehtoistyön koordinoimisen. Jotta vapaaehtoistyö tulee hyvin hoidettua, on asian hoitamiseen varattava riittävästi henkilöresurssia.

Tätä tukee hyvin myös kirjallisuus. Turussa rekrytoinnin välineenä käytetään lehti-ilmoituksia, sekä sähköpostimarkkinointia. Lehti-ilmoittelussa on käytetty ns. ilmaisjakelulehtiä, sillä useimmilla nuorilla ei ole varaa tilata maksullisia sanomalehtiä. Lisäksi Turussa on tehty yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Malmbergin ja Hohkurin tekstissä on viittaus opinnäytetyöhön, joka oli tehty juuri rekrytointiin liittyvään kysymykseen, sekä sen onnistumiseen. Tutkimus nosti esiin vapaaehtoistyön hyvien mielikuvien merkityksen. Kirjallisuuden mukaan rekrytointiin kuuluvana yhteenvedona voidaan sanoa, että pelkkä lehti-ilmoittelu ja seinämainokset eivät yksin riitä, vaan vapaaehtoisten haastattelulla nähtiin olevan huomattavaa merkitystä, sekä tärkeä rooli onnistuneelle rekrytoinnille. Tämä näyttää edellyttävän myös järjestelmällisyyttä, resursointia sekä organisointia, sillä markkinointi ja rekrytointi haastatteluineen vievät oman aikansa, varsinkin mikäli tämä on jatkuvaa. (Myllymaa & Porkka 2009, 108–111).

4 H taas käyttää perinteisempiä menetelmiä. Siinä on pikemminkin läsnä henkilökohtainen kontakti. Rekrytointia tehdään kohdennettuna suoraan perheiden huoltajiin, unohtamatta myöskään sähköistä, lähinnä sähköpostiviestintää.

Vapaaehtoisten koulutukseen liittyen kirjallisuutta on olemassa runsaasti. Suomen Mielensterveysseurassa on paljon vapaaehtoisia. Tässä keskityn sen vuoksi tukihenkilötyön tarkasteluun. 4 H yhdistyksellä paikallisen tason koulutus vapaaehtoisille aikuisille on kerhonohjaajakoulutus, johon vapaaehtoinen voi osallistua. 4 H yhdistyksellä on mahdollisuus ottaa huomioon aikuisten erityistaidot, tässä esimerkiksi käden taidot ovat merkittävässä asemassa. Myös valtakunnalliseen koulutukseen 4 H tarjoaa mahdollisuuden jatkokoulutuksina. Mikäli aikuinen ei jostain syystä pysty osallistumaan kerhonohjaajakoulutukseen, saa hän henkilökohtaista opastusta työhönsä.

Suomen Mielensterveysseuran vapaaehtoisten tukihenkilöiden haastattelu sekä koulutus on hoidettu heidän oman organisaationsa määrittämän vaativuustason mukaisesti. Tämä johtuu näkemykseni mukaan juuri tukihenkilötyön haastavuudesta. Kirjallisuuden mukaan laatu ja sen merkityksen ymmärtäminen myös vapaaehtoistyössä on merkittävä. Suomen mielensterveysseuran vapaaehtoiset tukihenkilöt saavat 30 tuntia kestävän peruskoulutuksen tehtävänsä, sekä lisäkoulutusta ja täydentävää koulutusta tarpeen vaatiessa. Laatuun liittyvät kysymykset ovat vapaaehtoistyön avainkysymyksiä. Toisaalta korostetaan myös ilon merkitystä vapaaehtoistyössä. (Lahtinen 2003, 13).

4 H yhdistyksen kerhonohjaaja tekee omalla asiantuntemuksellaan ohjaustyötä. Silloin suhde ohjattavaan on nähtävä harrastetoiminnan näkökulmasta. Toki hyvin hoidettu kerhonohjaus voi tukea myös merkittäväällä tavalla kohderyhmää vaikkapa sosiaalisen vahvistumisen näkökulmasta. 4H:ssa vapaaehtoiset aikuiset ja nuoret ohjaavat kerhoja ja kursseja, toimivat leireillä ohjaajina sekä muodostavat yhdistysten hallitukset. 4 H:n kotisivut kertovat, että vapaaehtoinen ei ole yksin. Hän saa tukea ja koulutusta sekä ohjausta omaan tehtäväänsä. (<http://www.4h.fi/vapaaehtoiset/> Viitattu 12.5.2011).

Molempien organisaatioiden järjestämä vapaaehtoisten koulutus näyttää vastaavan erinomaisen hyvin organisaatioiden omaan tarpeeseen.

Kysymyksessä vapaaehtoisten jaksaminen ja työnohjaus on haastateltavien, sekä organisaatioiden välillä selkeämpää eroa havaittavissa. 4 H yhdistyksellä on työnohjaukseen mahdollisuus palkkatyötä tekevillä. Vapaaehtoisille työnohjausta ei järjestetä. Tämä voi olla osittain taloudellinen kysymys. Suomen Mielenterveysseuralla työnohjukseen osallistuminen on edellytys tukihenkilötyöhön sitoutumisessa.

Kirjallisuudessa vapaaehtoistyön työnohjaus nousee merkittävälle tasolle. Siinä on nähtävissä vapaaehtoistyön laadun varmistaminen, sekä vapaaehtoistyön erityisyydestä johtuen myös työnohjuksen palkitsevuus yksilölle. Tämä on hyvä muistaa, kun verrataan vapaaehtoisten sekä ammattityön työnohjuksia keskenään. Niin 4 H:n kuin Suomen Mielenterveysseuran haastattelu, sekä kirjallisuus näyttävät voimakkaan merkityksen, mitä tulee työnohjaukseen. Molempien mielestä vapaaehtoistyön sekä ammattityön välillä oleviin ristiriitoihin sekä työn kehittämiseen työnohjuksella nähtiin olevan iso merkitys.

Vapaaehtoistyön työnohjauksen tarkoituksena on tukihenkilötyön tukeminen, kehittäminen ja laadun varmistaminen. Se on osa tukihenkilöistä huolehtimista, heidän tukemistaan osaamisessa, jaksamisessa ja yhteisön jäsenyydessä. Vapaaehtoistyön työnohjaus on tavoitteellinen prosessi, jossa vapaaehtoisella on mahdollisuus koulutetun työnohjaajan opastuksella yhdessä muiden vapaaehtoisten kanssa testata ajatuksiaan ja pohtia erilaisia vaihtoehtoja toimintatavoilleen. Työnohjuksella kannustetaan vapaaehtoistyöhön liittyvien kysymysten, kokemusten, tunteiden ja mielikuvien tutkimiseen ja jäsentämiseen. (Porkka, Salmenjaakko 2005, 28).

Pysyvyydestä, vaihtuvuudesta, sekä mahdollisista muuttujista. Molemmilla haastateltavilla oli vahva näkemys siitä, että vapaaehtoistyön mukaan lähtevä sitoutuu yleensä pidemmäksi aikaa mukaan toimintaan. Pysyvyys toiminnoissa on siis vahvaa. 4 H yhdistyksessä toimiminen nähdään usein elämän mittaiseksi asiaksi.

Toimintaan on aikuisena hakeuduttu usein sen vuoksi että on oltu mukana toiminnan kohteena jo lapsuudessa.

Samankaltaisuutta on nähtävissä Suomen Mielenterveysseuran vapaaehtoisissa. Tukihenkilötyöhön hakeutuvat useasti ne henkilöt, jotka ovat jossain elämänsä vaiheessa itse olleet autettavana ja saaneet tukihenkilön antamaa tukea elämässään.

Myös kirjallisuus tukee haastattelun tuloksia. Lahtinen (Lahtinen 2003) mainitsee motiiveista seuraavaa. Tärkeimmiksi osallistumisen motiiveiksi haastateltavat olivat valinneet elämään tulleen tyhjän tilan täyttämisen, entiset kokemukset auttamistyössä, halu oppia uutta sekä kutsumuksellisuus. Ihmisillä tuntuu olevan myös vapaaehtoistyöhön osallistumiseen motiivina ihan yksinkertaisesti tekemisen kaipuu. (Lahtinen 2003, 18 – 29).

Työturvallisuus on molemmissa haastateltavien organisaatioissa hoidettu hyvin. Vapaaehtoisille on vakuutus molemmilla. 4 H yhdistyksellä on talkoovakuutus ja Suomen Mielenterveysseuralla on vapaaehtoisten ryhmävakuutus. Vapaaehtoistyöhön on olemassa lainsäädäntö. Vapaaehtoistyöstä on säädetty työturvallisuuslain (738/2002) 55 §:ssä. Se koskee tilanteita, joissa henkilöt suorittavat työtä työpaikalla olematta työsuhteessa ja saamatta siitä vastiketta. Vapaaehtoistyön kuuluminen työturvallisuuslain piiriin edellyttää sopimusta työnantajan ja vapaaehtoistyöntekijän kesken ja että hän tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan muut työntekijät. (Työsuojeluhallinto 2010).

Molempien haastateltavien organisaatio on siis ottanut huomioon työturvallisuuslain, sekä sen edellyttämät toimet. Vapaaehtoistyöhön sovelletaan työturvallisuuslakia vain rajoitetusti. Vakuuttamisesta ei erikseen mainita, mutta molemmat ovat sen kuitenkin hoitaneet. Tämä on varmasti käytännössä todettu ja hyväksi keinoksi havaittu vapaaehtoistyössä.

Haastattelun loppuun annoin molemmille haastateltaville mahdollisuuden pohtia oman työnsä näkökulmasta esiin nousevia kysymyksiä. Kummaltakin nousi pohdinnan jälkeen esiin merkittäviä kysymyksiä. Suomen Mielenterveysseuran

haastateltava nosti esiin vapaaehtoistyön riskien arvioinnin, josta heillä on käytössään opaskirja, jonka pohjalta he ovat tehneet vapaaehtoistyön riskianalyysin. Tämä on aloitettu vuonna 2010 ja tulee jatkumaan. (Porkka & Myllymaa 2007, 11).

4 H:n haastateltava taas nosti kysymykseksi vapaaehtoistyön ja palkkatyön yhteensovittamisen haasteen. Tässä haastateltava näki ratkaisuvaihtoehtona työnohjauksen käyttämisen, sekä sitä kautta työtehtävien tarkemman määrittämisen. Lisäksi haastateltava halusi painottaa vielä vapaaehtoisten muistamista, sekä palkitsemista. Myös kirjallisuudessa on aiheeseen liittyvää. Erilaiset virkistäytymiset, ruokailut, vertaistapaamiset tuottavat merkityksen tunnetta vapaaehtoiselle. Hänen tekemänsä työ tulee näkyväksi ja hän saa tunnustusta työstään. Vapaaehtoisille järjestettävässä työnohjauksessa on paljon kehittämistä. On otettava huomioon juuri vapaaehtoisuuden erityisyys suhteessa ammattityön työnohjaukseen. Siitä syystä työnohjaus vapaaehtoistyössä voi olla yksilö sekä yksilön henkilökohtaista kasvua sekä elämää tukevaa. Työnohjaus on myös palkitsevaa. (Lahtinen 2003, 88).

Suomen Mielenterveysseuran haastateltavan loppulause on merkittävä myös tämän lopputyön kannalta. Vapaaehtoistyön kehittämistä on edelleen jatkettava, sillä vapaaehtoiset työntekijät ovat edelleen käyttämätön, tai vähäisesti hyödynnetty voimavara.

Haastattelujen ja teoriapohjan valossa näyttää siltä, että kumpikin järjestö on hoitanut vapaaehtoistyöhön liittyvät käytänteet hyvin. Tätä tukee myös teoriapohja, sillä vastaavuuksia näyttää löytyvän. Koulutus, sekä siihen liittyvä kirjallisuus tukee myös toinen toistaan. Koulutus nähdään tärkeäksi molemmissa. Jaksamiseen sekä työnohjaukseen on kiinnitetty huomiota ja se nouseekin merkitykselliseksi niin haastatteluissa sekä kirjallisuudessa.

Molemmilla haastateltavilla on pitkäaikainen työkokemus alallaan. Tämän vuoksi heillä on myös näkemystä, sekä kokemusta vapaaehtoistyön kehittämiseen, myös sen haastattelut tekivät näkyväksi.

6 EHDOTUS VAPAAEHTOISTYÖN JA – TYÖNOHJAUKSEN MALLIKSI

Tämän lopputyön yhteenvetona sekä tavoitteena on tuottaa vapaaehtoistyön malli Kuopion nuorisopalveluille. Teoriapohjaa mallin luomiseen löytyy runsaasti. Olen kuitenkin pitäytynyt itselleni asettamissani rajoissa. Tekemäni haastattelut kirjallisuuden lisäksi ovat myös olleet tätä tukemassa. Lopputyö vastaa niihin kysymyksiin joihin vastauksia lähdin hakemaan. Miten Kuopion nuorisopalvelut haluaa lähteä vapaaehtoistyötä omassa hallintokunnassaan ohjaamaan sekä kehittämään, onkin oma kysymys?

Kysymys mallin luomisesta tähän lopputyöhön vaatii tarkempaa pohtimista. Tämä lopputyö antaa Kuopion nuorisopalveluille välineitä, sekä mahdollisuuden aloittaa järjestelmällinen vapaaehtoisen työn kehittämisen. Teoreettinen osio sekä haastattelut antavat tähän mahdollisuuden. Lisäksi vapaaehtoistyön koulutukseen, kehittämiseen on olemassa hyvää kirjallista materiaalia, joten nuorisopalveluille hyvin istuvan, oman mallin kehittäminen tämän lopputyön pohjalta on mahdollista.

Merkittävin kysymys sen sijaan on, tuleeko minun tehdä tämän lopputyön päätteeksi konkreettisen nuorisopalveluja koskevan vapaaehtoistyön mallin toimenpide-ehdotuksineen, vai jätänkö tämän lopputyön Kuopion nuorisopalveluille ilman selkeää toimenpide-ehdotusta. Teoreettinen pohja, sekä haastattelujen yhteenveto näyttävät siltä, että onnistuneelle vapaaehtoistyön kehittämiselle edellytyksenä on vapaaehtoistyön koordinointi. Ei yksin riitä, että teen tässä nuorisopalveluille vapaaehtoistyön kirjallisen mallinnuksen.

Tästä syystä jätän tämän lopputyön Kuopion nuorisopalveluille arvioitavaksi. Mitä ovat ne tarvittavat toimenpiteet vapaaehtoistyön kehittämiseksi Kuopion nuorisopalveluilla? Samalla myös se, millainen panos vapaaehtoistyön määrätietoiseen kehittämiseen Kuopion nuorisopalveluissa määritellään.

Yhtenä ehdotuksena voisi olla, että Kuopion nuorisopalvelut aloittaa tämän lopputyön mukaisen vapaaehtoistyön koordinoimisen, sekä kehittämisen ottamalla käyttöön Kuopion nuorisohjelmassa määritetyn työntekijöiden työnkuvien uudelleen arvioinnin. Koordinoiva työote, työntekijän työnkuvan muutos mahdollistaa oman

vapaaehtoistyön mallin luomisessa Kuopion nuorisopalveluille. Näin varmistetaan vapaaehtoisen työn yhtenäinen kehittyminen, jatkuvuus sekä laatu. Tämä lopputyö voi toimia apuna suunnittelussa, koordinoinnissa sekä oman mallin luomisessa.

7. POHDINTAA

Julkisen hyvinvointijärjestelmän tulevaisuudessa voi olla nähtävissä harmaita pilviä. Nyt pienemmät kunnat näyttävät kärsivän tietyillä aloilla työvoimapulaa. Esimerkkinä lääkäripalvelut joita pienille paikkakunnille "ostetaan" jopa tuplahinnalla. Vanhustenhoito omana kasvavana kustannuksena on uhka muille uudistavaa ja ennaltaehkäisevää työtä tekeville hallinnonaloille, kuten esimerkiksi nuorisotyölle. Tämä ei ole julkisessa järjestelmässä ainoa ongelma. Myös tyytymättömyys työoloihin, työn mielekkyyden kokemukset ovat Työturvallisuuskeskuksen näkökulmasta heikoimmalla tolalla. Tyytymättömyys näkyy myös sairauspoissaolojen määrän kasvuna. (Laitio, Neuvonen, Onnela, Rissanen, Tuomi 2010, 245).

Tänään julkinen sektori nähdään kansalaisjärjestöjen kanssa erillisinä saarekkeina. Ihmisten vapaan keskinäisen toiminnan ja julkisen palvelun eroja painotetaan turhankin paljon. Laitio, Neuvonen, Onnela, Rissanen ja Tuomi visioivat tulevaisuuden kansalaistoimintaa ja julkista sektoria entistä enemmän yhteen, jolloin hyvinvointijärjestelmä nähdään kokonaisuutena. Kirjoittajat puhuvat laajennetusta julkisesta sektorista, jolla he tarkoittavat sitä, että julkiset tilat toimivat tekemisen paikkoina hyvin moninaiselle yhdessäololle.

Tekemisestä osan tuottaa julkinen sektori, osan järjestää vertaiset, yhdistys, taikka potilasjärjestö. Tämän kaltainen ammattilaisten ja maallikoiden sekoittuminen saman katon alle tuo lisäväriä, synnyttää dialogia, sekä helpottaa yhteistyötä entisestään. Kirjoittajat maalaavat tällaisen uuden kumppanuuden saavan liikkeelle suuremmat resurssit kansalaisten tarpeiden tyydyttämiseen ja hoitamiseen kuin mikään kunnallinen sektori kykenisi milloinkaan tuottamaan omin voimin, sekä kunnan verotuloilla. (Laitio, Neuvonen, Onnela, Rissanen, Tuomi 2010, 247).

7.1 Arviointia

Kun edellä esitettyä pohtii tämän lopputyön tavoitteen näkökulmasta, ollaan ottamassa askel parempaan suuntaan. Nostetaan vapaaehtoistyön merkitys oikealle tasolle poistamatta kuitenkaan ammattityön merkitystä. Vapaaehtoistyö ja ammattityö voivat parhaimmillaan hyvin yhteen toimiessaan tuottaa kuntalaiselle entistä parempaa palvelua.

Mitä tämä sitten tarkoittaa Kuopion nuorisopalvelujen näkökulmasta? Kuopion nuorisotaloverkosto on laaja, sekä ripoteltuna ympäri kaupunkia. On nähtävissä alueellisia eroja, niin alueiden lasten lukumäärissä, kuin myös perheiden sosioekonomisissa tilanteissa. Tämä on haaste myös nuorisotyön resurssien kohdentamisessa Kuopiossa.

Huolellisesti toteutettuna nuorisotyö ja siihen linkittyvä vapaaehtoisten työntekijöiden verkosto voisi olla mahdollisuus ajatellen nuorisotyön tulevaisuutta. Kun muistetaan että vapaaehtoistyö ei ole korvaamassa ammattityötä, voidaan vapaaehtoistyön kehittämiseen mielestäni ryhtyä vaikka heti. Edellytykset on kuitenkin ensin hoidettava. Tämä tarkoittaa sitä, että on otettava huomioon vapaaehtoisten rekrytointiin liittyvät seikat. Lisänä ovat henkilöhaastattelut, sekä kouluttaminen vapaaehtoistyöhön. Jatkossa on pidettävä mielessä vapaaehtoistyöntekijän jaksaminen, eli työnohjaus sekä palkitseva virkistystoiminta, jonka on oltava jatkuvaa.

Kuopion oman nuoriso-ohjelman mukaan nuorisonohjaajan työ, sekä työnkuva on mahdollista määritellä uudelleen. Jotta Kuopion nuoriso-ohjelmaa voitaisiin toteuttaa käytännössä, tehtävien uudelleen organisointi on tähän jopa edellytys. Nuoriso-ohjelman mukaan eri kehittämisalueiden koordinointiin nimetään nuorisotyöntekijä, joka vastaa omasta kehittämisalueestaan. (Kuopion nuoriso-ohjelma 2010, 31). Tämä on aito nuorisotyön sekä toiminnan kehittämisen realistinen mahdollisuus Kuopion nuorisopalveluissa.

LÄHTEET

- Ammattityön työnohjauksen määritelmä. Suomen Työnohjaajat Ry:n suositukset työnohjaajakoulutuksen sisällöistä. (Viitattu 14.4.2011)
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/images/sisaltosuositukset.pdf>
- Eskola Antti & Kurki Leena (Toim.): Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Helsinki. Vastapaino, 2001.
- Eskola Antti, artikkeli: Yhteiskuntapolitiikka 66 (2001):1 (Viitattu 10.3.2011)
<http://www.stakes.fi/yp/2001/1/011eskola.pdf>
- Euroopan talous- ja sosiaalikomitean virallinen lausunto aiheesta ”Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi 2011. Viitattu 8.12.2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:128:0149:0151:FI:PDF>
- Harju Aaro, Kansalaisyhteiskunnan historiaa – artikkeli (Viitattu 10.4.2011)
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_historia
- 4 H:n kotisivut vapaaehtoistyöhön <http://www.4h.fi/vapaaehtoiset/> (Viitattu 12.5.2011)
- Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta. (Viitattu 14.4.2011)
<http://www.vapaaehtoistoiminta.fi>
- Kansalaisareena 2010. Euroopan Neuvosto on nimennyt vuoden 2011 virallisesti Aktiivista kansalaisuutta edistävän vapaaehtoistyön Euroopan teemavuodeksi. Viitattu 8.12.2010. <http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=EUvapaaehtoisvuosi2011>
- Koivisto, Lehikoinen, Pasanen-Willberg, Ruusuvirta, Saukkonen, Toivanen, Veikkolainen (Toim.), Kolmannella lähteellä. Hyvinvointipalveluja kulttuurin, liikunnan ja nuorisotyön aloilta. Kokos julkaisuja 1. Art-Print Oy. Julkaisukokonaisuus, kolmas lähde- koordinaatiohanke 2010.
- Kuosmanen Sari (ohjelman koonti). Kuopion nuoriso-ohjelma. Kuopion kaupunki. 2010.
- Lahtinen Pirkko. Ihminen on tärkein instrumentti, työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Suomen Mielenterveysseura, SMS-Tuotanto. Dark Oy. 2003.
- Myllymaa Tapio & Porkka Suvi-Tuuli. Muutos ja pysyvyys vapaaehtoistyössä. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön – hanke. Suomen Mielenterveysseura. Visuviestintä Oy, Taina Ståhl 2009.
- Ojanen Sinikka. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopisto. Palmenia kustannus. 2000.
- Syrjälä Leena & Ahonen Sirkka, Syrjäläinen Eija & Saari Seppo. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjapaino West Point Oy. Rauma 1994.
- Porkka Suvi-Tuuli. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen Mielenterveysseura. SP-Paino Oy. 2009.
- Porkka Suvi-Tuuli, Salmenjaakko Jaana. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen. Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön – hanke. Vantaa 2005.

Porkka Suvi-Tuuli, Myllymaa Tapio. Riskien arviointi vapaaehtoistyössä, opas yhdistyksille. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön – hanke ja Suomen Mielenveysseura. Visuviestintä Oy, Taina Stål. Helsinki 2007.

Työsuojeluhallinto. Säädökset vapaaehtotyöstä. (Viitattu 14.4.2011)
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vapaaehtois-talkootyo#saados>

LIITTEET

Haastattelun runko:

Kuinka järjestökentän ja erilaisten organisaatioiden hyvät käytänteet saataisiin toimimaan kunnassa? Tämän opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on kartoittaa järjestöissä tehtävää koulutusta sekä vapaaehtoistyötä yleensä, löytää niitä hyviä käytänteitä myös opetuksesta, jotka voisivat toimia myös kunnallisessa vapaaehtoisessa nuorisotyön kentässä. Haastattelen kahden järjestön (4-H sekä SMS:n) työntekijää. sekä lisäksi myös tarkastelen Helsingin vapaaehtoistyötä sekä toimintaa oman lähestymistapani pohjalta.

Haastateltavien mielipide on subjektiivinen, eikä näin ollen taustaorganisaation virallinen kanta. Haastateltava vastaa omasta näkökulmastaan esitettyihin kysymyksiin, peilaten kuitenkin kysymystä organisaationsa toimintatapaan. Oikeita tai väriä vastauksia ei ole.

Alkuun. Haastateltavan nimi ja nimen käyttö Lupa Tekstin tarkastaminen

Kysymyksiä:

- haastateltavan taustaorganisaation kuvaus, sekä työnkuva, ammattinimike

- vapaaehtoisten rekrytointi

- vapaaehtoisten koulutus

- vapaaehtoisten jaksaminen ja työnohjaus

- pysyvyys / vaihtuvuus / muuttajat

- työturvallisuus

- kysymys jota ei tässä esitetty