

Aikaa, rahaa vai molempia?

Kouvolan seurakunnan diakonian vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Katja Anttila

Opinnäytetyö, syksy 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak-Itä, Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus (diakoni)

TIIVISTELMÄ

Anttila, Katja. Aikaa, rahaa vai molempia? Tutkimus Kouvolan seurakunnan diakonian vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Diak Itä, Pieksämäki, syksy 2012, 71 s., 2 liitettä. Diakonia ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön aiheena oli Kouvolan seurakunnan diakonian vapaaehtoistyön kehittäminen. Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena, jonka tarkoituksena kartoittaa vapaaehtoistyötä nyt ja saada vapaaehtoistojen ääni kuuluviin vapaaehtoistyötä kehitettäessä. Kyselyssä selvitettiin koulutukseen, virkistykseen, tukemiseen, työntekijän tavoitettavuuteen, yhteydenpitoon ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyviä asioita. Tarkoituksena oli luoda pohja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi.

Kvantitatiivinen kyselytutkimus tehtiin Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoimijoille. Kehittämisehdotuksia ja palautetta kerättiin vapaaehtoisten lisäksi myös diakonian viranhaltijoilta. Aineiston analysoinnissa käytettiin SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Kysely oli alku kehittämistyölle, sitä varten laadittiin neljä sivua pitkä kyselylomake, joka laadittiin yhdessä diakonian viranhaltijan kanssa. Kyselylomakkeen lisäksi laadittiin saatekirje, jolla tiedotettiin tutkimuksesta. Kysely lähetettiin 180 vapaaehtoiselle, joista kyselyyn vastasi 82 vapaaehtoistojaa. Kyselyn tuloksena vapaaehtoistyötä pystytään kehittämään niin, että siitä tulisi entistä parempaa.

Suurin osa vastaajista oli eläkeläisiä. Suurin osa vastaajista oli toiminut vapaaehtoistyössä yli 7 vuotta. Miehet olivat toimineet hieman kauemmin vapaaehtoistyössä kuin naiset. Kyselyn vastauksista nousi esille, että seurakunnalla on tarjota monenlaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja, joissa toimia. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että vapaaehtoisille oli annettu tarpeeksi koulutusta. Lisäkoulutuksen tarvetta oli keskustelutaidoissa, hengellisistä asioista keskustelemisessä ja ihmisten kohtaamisessa. Raamatun, virsikirjan ja rukouksen käytöstä haluttiin myös lisää koulutusta.

Hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tukea oli ollut riittävästi. Tukea oli saatu eniten virkistyksestä, muilta vapaaehtoisilta ja työntekijältä. Lisätuki olisi tarpeen, sillä osa vastaajista oli kokenut, ettei alussa saanut tarpeeksi tukea. Osa vastaajista taas koki, että kun on toiminut kauan vapaaehtoisena, ei enää saa riittävästi tukea, koska luotetaan vapaaehtoisen kykyyn hoitaa asiat.

Virkistykseenä jatkossa toivottiin eniten yhteisiä iltoja, toiseksi eniten toivottiin retkiä. Vähiten toivottiin konsertteja virkistykseen muotona jatkossa. Vastaajat saivat itse määrittellä työntekijän roolia, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Vastaajat antoivat monia merkityksiä työntekijän roolille, esimerkiksi koordinoijan, kannustajan ja hengellisyysosaajan merkitykset. Työntekijä koettiin helposti lähestyttäväksi ongelmatilanteissa, työntekijä oli tavoitettavissa hyvin.

Avainsanat: Vapaaehtoinen, vapaaehtoistyö–vapaaehtoistoiminta, yhteisöllisyys, altruismi

ABSTRACT

Anttila, Katja. Time, money or both? Development of voluntary work in Kouvolas parish. 71 p., 2 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, autumn 2012.
Diaconia University of Applied Sciences.
Degree programme in social services. Option in diaconal social work.
Degree: Bachelor of social services + Deacon.

The subject of the thesis was the development of voluntary work in Kouvolas parish. The data of this thesis was obtained by sending questionnaires and analyzing the answers. The aim of this study was to find out what voluntary work is today and get the voice of the voluntary workers to be heard. In the inquiry were examined things concerning education, activities, support, reaching the workers, communications and voluntary work development. The taking-off point of this thesis was to create a basis to improve voluntary work.

A quantitative inquiry was made for volunteers of diaconal work in Kouvolas parish. Propositions of improvement and feedback were collected from volunteers and incumbent of diakonia. The data was analyzed statistically with SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) system.

The questionnaire was a beginning to development work and for that was created a four page long questionnaire form with co-operation with incumbent of diakonia. There was also created an accompanying note which informed of the study. The questionnaire was sent to 180 volunteers, from which 82 replied. The results support the development of volunteer work. Most of the recipients' were pensioners and a big part of them had worked over seven years with voluntary work. Men worked longer than women in this area. The main result was that the parish offers many activities. The essential result is that the workers had been given enough education. More education was needed in communication, spiritual matters, facing people and using the bible and other spiritual tools.

On the one hand there was enough support, on the other hand the support varied in the time of being involved with voluntary work. Most of the support came from other volunteers, activities and the worker of the church. Activities that were firstly requested in the future was communion nights, secondly requested was trips and least of all concerts. According to the recipients' role of the worker in church was coordinator, supporter and specialist of spiritual matters. The worker of the church was reached well and was easy to approach.

Keywords: Volunteer, voluntary work and altruism

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA	7
2.1 Mitä vapaaehtoistoiminta on?	7
2.2 Motiivit ja työnohjaus vapaaehtoistoiminnassa	9
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA KIRKOSSA	12
3.1 Yhteisöllisyys ja seurakunnassa toimiminen	12
3.2 Seurakunnan työntekijöiden ja vapaaehtoisten roolit vapaaehtoistoiminnassa	13
3.3 Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittäminen	15
3.4 Kirkkolaki, kirkkojärjestys ja kirkon strategiat	17
4 DIAKONIA JA VAPAAEHTOISTOIMINTA	19
4.1 Diakoninen vapaaehtoisuus	19
4.2 Työajalla ja suurella sydämellä tehtävä vapaaehtoistyö	20
4.3 Uskon ja rakkauden ulottuvuus	21
4.4 Yhdessä suunnitellaan ja tehdään	22
5 ALTRUISMI	24
5.1 Altruismin määritelmä	24
5.2 Altruismi Suomessa	24
5.3 Oma ja toisen etu	25
5.4 Altruismi ja usko	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
6.1 Tavoitteet ja tutkimusongelmat	28
6.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	28
6.3 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi	30
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	32
7.1 Taustatiedot	32
7.2 Millaista vapaaehtoistyötä on tehty?	33
7.3 Koulutus	34
7.4 Lisäkoulutus	36
7.5 Tuen määrä ja laatu	37
7.6 Virkistys ja työntekijän rooli	39
7.7 Työntekijän lähestyminen ja tavoitettavuus	40
7.8 Yhteydenpito ja tiedotus	41

7.9 Hengellisyys ja vapaaehtoistyön kehittäminen.....	43
8 POHDINTA	45
8.1 Vapaaehtoisuus	45
8.2 Kirkon olemus	46
8.3 Diakonian merkitys.....	48
8.4 Kehittämisen tärkeys	50
8.5 Tutkimusprosessi	51
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	53
9.1 Tavoitteet ja tutkimusongelmat	53
9.2 Tutkimuksen tuloksista nousevia johtopäätöksiä	54
9.3 Kehitystyö.....	56
9.4 Jatkotutkimusaiheet	57
9.5 Tutkimuksen eettisyys	59
LÄHTEET	61
LIITE 1: Kyselylomake	66
LIITE 2: Kyselyn saatekirje	71

1 JOHDANTO

Työ on ajankohtainen, sillä Euroopan unionissa vuosi 2011 oli nimetty vapaaehtoistyön teemavuodeksi. Vuoden aikana pyrittiin tuomaan vapaaehtoistoiminta ja sen merkitys näkyviin Euroopassa. Toiveena esitettiin se, että saataisiin lisää vapaaehtoistojointa. Vapaaehtoisuus ja sen monipuolisuus oli lähtökohtana koko teemavuodelle. Halu osallistua ja vaikuttaa, vapaaehtoisuus on merkinä näistä ja sen tulisi olla jokaisen kansalaisoikeus. (Jaakkola 2011, 14–15.)

Tämä teemavuosi on mahdollisuus Euroopan komissiolle arvioida Euroopassa tehtävää vapaaehtoistyötä ja sen merkitystä yhteiskuntaan. Tällöin voidaan arvioida myös Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden mahdollisuuksia helpottaa ja edistää vapaaehtoistyön tekemistä, varsinkin niin, että sitä voitaisiin tehdä yli valtion rajojen. Valtioiden rajojen ylittävää vapaaehtoistyötä voidaan arvioida ja kehittää aloitteita seuraamalla Euroopan kansalaisten teemavuonna 2013. Vapaaehtoistyö vapauttaa taloudellisia resursseja ja on hyödyllinen yhteiskunnan kannalta, muttei silti saa olla vaihtoehtona normaalille työvoimalle. Tulevaisuudessa voisi olla mahdollista tunnustaa paremmin epävirallinen, arkioppiminen ja vapaaehtoistyö tähän kuuluvana asiana. Eurooppalainen osaamispassi mahdollistaisi tällaisen osaamisen kirjaamisen ja seuraamisen. (Euroopan komissio 2011.)

Vuosi 2011 oli aloitus vapaaehtoistyölle, teemavuodeksi nimittäminen kertoo siitä, että vapaaehtoistyötä todella arvostetaan. Tätä teemaa voidaan jatkaa osittain vuona 2013. Vapaaehtoistyötä tulisi nostaa näkyville myös Suomessa ja sen arvostus tulisi näkyä siellä missä sitä tehdään. Tällaiset asiat puhuttavat ihmisiä ja siksi on tärkeää tarttua tähän asiaan ja kehittää sitä paremmaksi.

Opinnäytetyössä käsitellään vapaaehtoistyötä, seurakunnan vapaaehtoistyötä, diakoniaa ja altruismia. Opinnäytetyö sisältää myös tutkimuksen tulosten raportoinnin ja teologista pohdintaa.

2 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Me tarvitsimme jokaisen vapaaehtoistyöntekijämme, täytyi osata vain työntää henkilökohtaiset reaktiot sivumpaan. Kuka täysin järjissään oleva edes tekisi pyyteettömästi työtä juoppojen parissa? Oliko ammatillisuus minulla vain tekosyy olla välittämättä Marja-Leenan tavoin sydämelläni asiakkaistani? Juuri kun olin sammuttanut tietokoneen, ovi kävi. ”Vieläkö täällä on kahvia, löysin sinulle uuden kaverin”, kailotti Marja-Leena ovi-aukossa. Kävelin hieman epäuskoisena eteiseen ja pakottauduin hymyilemään, vaikka sisälläni kiehui. Olisin mielusti jo lähtenyt kotiin, mutta Marja-Leena oli roudannut kyliltä uuden asiakkaan. Pääsin kotiin kaksi tuntia suunniteltua myöhemmin, mutta olin silti hyvilläni. Tuntui, että olin saanut olla oikeasti avuksi jollekin tuntemattomalle alkoholistille. Seuraavana päivänä Marja-Leena ilmestyi aurinkoisena jo hieman ennen avaimisaikaa odottamaan uutta tuttavuuttaan. Pyörittelin silmiäni hänen sinisilmäisyydelleen. Mutta ennen kuin ehdin lausua tuomioni miehen riippuvuuden aiheuttamasta epäluotettavuudesta, ovi aukesi ja mies seisoi arkana edessäni. Mies tuli päiväkeskukseen tuon päivän jälkeen miltei joka päivä ja pääsi lopulta myös kuntoutukseen. Sen jälkeen hän jatkoi käymistä päiväkeskuksessa, kunnes eräänä kauniina päivänä nimitimme hänet vapaaehtoistyöntekijäksi. Missä hän olisikaan ilman Marja-Leenaa ja Marja-Leenan epäammattillista hoivaviettä? (Sinervä 2011, 10–11.)

2.1 Mitä vapaaehtoistoiminta on?

Vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoistoimintaa käytetään synonyymeinä. Vapaaehtoistyö on terminä siitä huono, että se viittaa työntekoon. Sen takia olisi parempi käyttää termiä vapaaehtoistoiminta, joka onkin tänä päivänä suositeltua. Vastavuoroisuus, tasa-arvoisuus, palkattomuus, yhteinen ilo, luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus sekä ei-ammattimaisuus ovat asioita jotka on kirjattu vapaaehtoistoimintaan kuuluviksi asioiksi Suomessa. Vaitiolovelvollisuus, puolueettomuus ja vastuuntuntoisuus ovat ominaisuuksia joita vapaaehtoistyöntekijältä odotetaan sen lisäksi että hänet koetaan yhteistyökumppaniksi. Vapaaehtoisen kuuluu saada tukea ja rohkaisua toimiessaan vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistoiminta nähdään kuuluvaksi kolmanteen sektoriin yhteiskunnassa. Kolmas sektori on vaikeasti määriteltävissä sen laajuuden vuoksi. Yleisesti sen voisi kuvailla hyötyä tavoittelemattomaksi, epäviralliseksi toiminnaksi sekä arkisessa huolehtimisessa että avustustyössä järjestöissä. (Yeung 2002.) Tällainen toiminta on oleellise-

na osana kirkon ja seurakuntien toiminnoissa. Kristilliseen elämäntapaan kuuluvaksi lähimmäispalvelukseksi sitä voitaisiin selkeimmin määritellä. (Yeung 1999.)

Vapaaehtoisuuden ollessa palkatonta vapaaehtoiselle, se ei silti ole täysin ilmaista organisaatiolle. Sen mahdollistamiseksi saattaa liittyä kuluja esimerkiksi tilojen vuokrista. (Porkka 2009, 65.) Vapaaehtoistoimintaa tulee organisoida ja se tarvitsee kumppaniin ammattitaitoisia työntekijöitä tukemaan ja järjestämään virkistystä sekä huolehtimaan muutoinkin vapaaehtoistoimijoista. (Suoninen-Erhiö 2011.) Vapaaehtoistyössä vapaaehtoinen kokee olevansa tarpeellinen ja saa aikaan iloa kanssaihmiselle (Thitz 2005, 44). Ihmisläheisyys, yhteisöllisyys ja joustavuus ovat vapaaehtoistyössä keskeisiä voimavaroja (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010, 52–54).

Vapaaehtoistyön kasvavat odotukset, tekevät tehtävästä vaativan. Tällöin ihmissuhdettyötä tekevä maallikkoauttaja, joka omilla tiedoillaan ja taidoillaan tekee vapaaehtoistyötä, on vaativan tehtävän edessä. Laadukas koulutus ja tuki tehtävää varten ovat ne, jotka hän tarvitsee ja ansaitsee voidakseen tehdä tehtävänsä hyvin. (Porkka 2009, 9.) Koulutus ja tuki, jota vapaaehtoiset saavat, eivät tee heistä ammattilaisia, vaan ne ovat tukena heidän toimiessaan maallikkoina vapaaehtoistyön kentällä (Koskiahho 2002, 458).

Puhuttaessa velvollisuudesta, saattaa se nostaa ajatuksen pakosta, jolloin lähimmäisen täytyy velvollisuuden tunteesta tehdä vapaaehtoista auttamistyötä. Tästä tulee pyrkiä eroon, sillä vapaaehtoistyötä tulee pitää, jokaisen oikeutena ei velvollisuutena. (Kiri, Mustakorpi & Närhi 2002, 18.)

Suomen Punaisella Ristillä on 45 000 aktiivista vapaaehtoista. Suomen Punaisen Ristin seitsemän periaatetta, jonka mukaan järjestö toimii, ovat tasapuolisuus, inhimillisuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, puolueettomuus, ykseys sekä yleismaailmallisuus. (Suomen Punainen Risti 2011–2012.)

2.2 Motiivit ja työnohjaus vapaaehtoistoiminnassa

Vapaaehtoistyössä antaessaan saa. Tämä sosiaalinen vaihto rakentaa keskinäistä riippuvuutta sekä luo tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Vapaaehtoistyöstä vapaaehtoinen saa tunteen, että on tarpeellinen ja saa tuotettua käynneillään iloa toiselle. Silloin kun vapaaehtoistyöntekijä antaa omasta ajastaan, keskustelelee tai auttaa muutoin, tulee hänelle itselleenkin kokemus osallisuudesta sekä yhteisöön kuulumisesta. Kun ihminen kokee kuuluvansa yhteisöön, kasvaa hänen sisällään tämän kokemuksen pohjalta tunne yhteisestä vastuusta ja halu toimia tämän vastuun tunteen mukaan, yhteisön hyväksi. Ihmisten sosiaalisen pääoman resurssit sekä ihmisten välinen huolenpito ovat vaarassa hävitä, jos elämäntyyli ei tue niiden ylläpitoa. Yhteisössä eläessään näkee paremmin toisten tarpeet ja ohjautuu konkreettiseen huolenpitoon toisista. (Thitz 2005, 44, 60, 62–63.)

Kivijalkana vapaaehtoistyössä toimii motivaatio. Useimmissa tutkimuksissa, jotka koskevat sosiaalipalveluja, toistuvat vapaaehtoisten motivaatioon sisältyvinä tekijöinä, altruismi, kiinnostus sosiaalipalveluita kohtaan, sosiaalisten kontaktien kaipaus ja henkilökohtaiset emotionaaliset tarpeet. Tutkimusten keskittyminen sosiaalipalveluihin voidaan ymmärtää, sillä se on yksi laajimmista alueista vapaaehtoistyössä. Lisäksi sosiaalipalvelujen toimintakentällä tarvitaan eniten sitoutumista ja pitkäaikaista osallistumista. (Yeung 2005a, 83, 88–89.) Henkilökohtaisten arvojen toteuttamiseen on mahdollisuus vapaaehtoistyön areenoilla. Nämä arvot voivat olla uskonnollisia tai ei-uskonnollisia, kuten oman henkilökohtaisen uskon esille tuominen tai pelkästään työn itseisarvo sinänsä. (Yeung 2005b, 117.)

Vapaaehtoistyön tekeminen tyydyttää eri ihmisillä erilaisia tarpeita ja päämääriä. Nämä asiat voivat olla persoonallisia ja ne yleensä heijastavat ihmisten elämäntilanteita ja arvoja. Uskosta nousevat, altruistiset ja inhimilliset arvot on yleensä yhdistetty vapaaehtoisuuteen. Näitä arvoja on myös pidetty motivoivina tekijöinä vapaaehtoisille. Identiteetti, arvot, moraalit ja elämän suunta ovat asioita, jotka liitetään vapaaehtoisuuteen uskonnon tai uskonnollisuuden myötä. Tätä yhteyttä vapaaehtoisuuden ja uskonnon välillä on selitetty psykologisilla ja sosiaalisilla asioilla. Sosiaalisella tasolla vapaaehtoistoimintaan lähtemisessä voi olla oma osansa kansallisella uskonnolla. Vapaaehtoiset, joilla on vahva henkilökohtainen usko ja yhteys uskonnolliseen yhteisöön, lähtevät

useammin vapaaehtoistoimintaan mukaan, kuin ne joille uskonto on yksilön oma ja ei niin tärkeä asia. (Grönlund 2012.)

Vapaaehtoisen jaksamisen varmistamiseksi voi saada tukea työnohjauksesta. Ryhmätyönohjauksessa toteutuu myös vertaistuki ja kokemusten yhteinen jakaminen. Yleisimmin tällaista ryhmää pidetään kerran kuukaudessa. Vapaaehtoistyön ollessa eriytyntä, voidaan kullekin ryhmälle pitää erikseen omia työnohjauksellisia tilaisuuksia. Henkilökohtainen kutsu vapaaehtoistyöhön vapauttaa vapaaehtoisen riittämättömyyden tunteesta, joka saattaa olla esteenä vapaaehtoiseksi ryhtymisessä. (Gothóni 2009, 67, 74.)

Ihmissuhteiden ja sosiaalisten kontaktien kaipuu toteutuvat hyvin ryhmätyönohjauksessa. Työnohjauksessa olisi hyvä opettaa muutamia peruslähtökohtia, esimerkiksi kuulemisen ja kuuntelemisen tärkeys. Vapaaehtoinen saattaa ajatella, että hänen tulee löytää ratkaisu ihmisten ongelmiin. Tästä heille tulee antaa vapautus, jokainen on kuitenkin loppujen lopuksi vastuussa itsestään ja omasta elämästään. Vaitiolovelvollisuudesta puhutaan ryhmänohjauksessa ja siellä voidaan antaa myös vaitiololupaus kirjallisena. Työnohjaaja on avainasemassa, näkemään ja kokemaan vapaaehtoisten jaksamista. Tämä ei ole helppo rooli. Väsymystä saattaa olla ilmassa, mutta siitä on todella vaikea puhua. Vapaaehtoinen saattaa kokea tästä aiheesta puhumisen loukkauksena tai moitteena hänen tekemästään työstä, jos työnohjaaja ottaa sen hänen kanssaan esille. Ilman varsinaista työnohjausta, tulisi organisaatiolla olla mahdollisuus kerätä vapaaehtoiset yhteen tietyin väliajoin, jotta vapaaehtoisille saadaan tunne, että he kuuluvat tähän organisaatioon. Vapaaehtoistyön osa-alueen laajentuessa, on tärkeää ottaa huomioon miten kouluttaa ja hoitaa heitä, tätä varten tullaan tarvitsemaan erilaisia kartoituksia. Nämä kartoitukset voivat nostaa esille tarpeellisia ja arvokkaita kehittämiskohteita. (Lahtinen 2003, 24, 31, 50, 64, 105.)

Työnohjauksessa voidaan varmistaa laatua ja edistää turvallisuutta. Vapaaehtoinen voi pohtia omia kykyjään ja ajankäyttöään suhteessa tehtäväänsä työnohjauksessa. Vapaaehtoistyötä tekevät toimivat usein yksin, toisten vapaaehtoistyötä tekevien tapaaminen voi rajoittua pelkästään satunnaisiin koulutus- ja virkistystilaisuuksiin, tällöin työnohjausryhmä voi olla ainoa säännöllisesti kokoontuva ryhmä. Tästä säännöllisesti kokoontuvasta ja samat toimijat yhteen kokoavasta ryhmästä voi ajan mittaan muodostua erään-

lainen työyhteisö vapaaehtoisille. Vapaaehtoisten oma jaksaminen, lomien pitäminen ja oman vapaaehtoistyön rajaaminen muutenkin ovat aiheita joita voidaan käsitellä ja painottaa työohjauksessa. (Porkka 2009, 9, 75, 79.

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA KIRKOSSA

3.1 Yhteisöllisyys ja seurakunnassa toimiminen

Yhteisö ja yhteisöllisyys ovat käsitteinä lähellä toisiaan. Yhteisöllisyyttä esiintyy ihmisten kesken, esimerkiksi jokaisella on ne omat piirit, joissa on mukana, pienet tai suuret yhteisöt. Yhteisöllisyys syntyy ihmisten tullessa yhteen, kun ollaan ja eletään yhdessä ja jaetaan vastuuta. Osallisuutta voi kokea yhteisössä, se on kuin yhteisöllisyyttä, mutta kuitenkin jotain hieman enemmän. Jokainen haluaa olla osallinen jostakin. Yhteenkuuluvuuden tunne, sosiaalisen vuorovaikutuksen järjestelmä, jonka ihmiset ovat luoneet ilmentää yhteisöä. Tällä käsitteellä on monia eri merkityksiä. Sosiaalinen vuorovaikutus ihmisten välillä, jossa sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin, tällöin muodostuu sopimuksellinen yhteisö. Yhteisöllisyyttä voi olla monenlaista ja monitasoista. Ihmiset saavat koontua ja kuulua johonkin ryhmään. (Heikkinen 2002.)

Antaessaan aikaansa vapaaehtoistoimija saa tunteen osallisuudesta ja siitä, että kuuluu yhteisöön. Tällöin yhteisen vastuun ajatus saa tilaa ja sen mukaan halutaan toimia, jotta yhteisö voisi paremmin. Elettäessä yhteisössä toiset huomioidaan paremmin ja huolenpidosta tulee konkreettista. Yhteisössä ihminen saa kokea olevansa rakastettu, hänestä pidetään huolta. Yhteisöllisyys on läheisyyttä ja yhteenkuuluvuutta, mutta se on myös vastavuoroista antamista ja saamista. (Thitz 2005, 44, 60–61.)

Suomalaisista 12 % osallistuu kirkon vapaaehtoistoimintaa ainakin kerran vuodessa. Vapaaehtoistoiminta on erottamaton osa kirkkoa, aivan kuten maallikkovastuukin. Maallikkojen vastuualueita ja tehtäväkenttää seurakunnassa tulisi laajentaa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010, 52–54.) Tämä on paluuta kirkon juurille, tällöin kirkosta voi tulla enemmän kirkko. Tämä tapahtuu kuitenkin vasta, kun vapaaehtoistoiminta nousee kirkossa kunniaan. (Lemberg 2006, 9–15.)

Seurakunnassa tehtävä vapaaehtoistyö on Suomessa eurooppalaista kärkikastia. Niin kuin työmarkkinoilla yleensäkin pätkätyöt lisääntyvät, on tämä suuntaus valtaamassa alaa myös vapaaehtoistyön kentällä. Se miten tähän suhtaudutaan, on avainasemassa. Se

tulisi nähdä yhtä tärkeänä ja arvokkaana kuin pitkäaikainen ja säännöllinen vapaaehtoisuus. (Nylund & Yeung 2005, 14, 28.) Seurakuntien vapaaehtoistyö ulottuu jo moneen paikkaan, mutta tarvitsee edelleen lisää avoimuutta, sillä vielä on niitä, jotka olisivat avun tarpeessa, mutta jäävät avun ulkopuolelle. Avoimuutta voisi lisätä esimerkiksi uusien ehdotusten suhteen, koskien vapaaehtoistyötä. Seurakuntien tulisi tiedottaa vapaaehtoistyöstään tehokkaammin, jolloin voitaisiin saada enemmän vapaaehtoisia mukaan. (Kiri, Mustakorpi & Närhi 2002, 18.)

Osallistumista diakoniassa tarjoavat erilaiset ryhmät, mutta vapaaehtoistyö ja sen tehtävät antavat mahdollisuuden kantaa vastuuta ja toimia seurakunnassa. Burr V. on sanonut että seurakuntalaiselle seurakunnan jäsenyys tulee konkreettisesti eläväksi todellisuudeksi, hänen osallistuessaan ryhmään tai toimimalla itse yhteisössä. Sielunhoidollisessa keskustelussa asiakkaan ja vapaaehtoisen tai työntekijän välille syntyvä suhde ei ole vain heidän kahden välinen suhde, vaan se on paljon laajempi, koko seurakuntayhteisöä koskeva suhde. Tällöin syntyy asiakkaalle suhde koko yhteisön kanssa, yhteisön arvojen ja muiden tärkeiden asioiden välille, työntekijän tai vapaaehtoisen kautta. Ihmisen kokiessa rakkautta ja huolenpitoa yhteisössä, hänelle nousee halu toimia itse vastuullisena lähimmäisenä. Läheisyys ja yhteenkuuluvuus ovat tärkeitä kokemuksia, mutta diakoniassa on muutakin, esimerkiksi antamisen ja saamisen vastavuoroisuus. Kun ihminen osallistuu yhteisön tapahtumiin, saa hän kokemuksen yhteisöstä huolenpitäjänä, mutta ihmisen toimiessa yhdistyksen hyväksi esimerkiksi vapaaehtoisena, hän saa kokea vastuullisuutta ja vastuun kantamista yhteisön hyväksi. Seurakunnan sanoman tullessa lihaksi ihmisten elämässä, tällöin puheet lähimmäisen rakkaudesta muuttuvat arjen teoiksi. (Thitz 2005, 7, 30, 32, 61, 65.)

3.2 Seurakunnan työntekijöiden ja vapaaehtoisten roolit vapaaehtoistoiminnassa

Sanojen lisäksi viestivät teot, ilmeet ja tilat. Viestintään kannattaa kiinnittää huomiota, sillä se on aina läsnä. Viestinä toimii sekin, mitä jätetään sanomatta ja tekemättä. Jokainen kirkossa työskentelevä, oli hän sitten työntekijä, vapaaehtoinen tai luottamushenkilö tuo viestin kirkosta muille ihmisille. Ihmisten omat kokemukset ja kohtaamiset vaikuttavat siihen mitä he ajattelevat kristittynä elämisestä ja kirkosta. (Honkasalo 2006, 52–56.)

Vapaaehtoistyö on jo laajentunut ja laajenee varmaankin edelleen jatkossa. Tämä asettaa seurakunnan työntekijät uuden haasteen eteen. Seurakuntalaisille tulisi antaa mahdollisuus löytää oma paikkansa palvella ja käyttää omia lahjojaan seurakunnan työntekijöiden rinnalla seurakuntayhteisössä. Tällöin työntekijät joutuvat miettimään uudelleen omaa rooliaan ja ehkä jopa muuttamaan sitä. Diakoniatyössä se voisi tarkoittaa sitä, että diakoniatoimijasta siirryttäisiin koordinoimaan ja mahdollistamaan toimintaa. Seurakuntalaisten toimintaa tulisi laajentaa perinteisten toimintamuotojen lisäksi uusille alueille, tällöin seurakuntalaisen omaa osaamista ja panostamista pystytään hyödyntämään diakoniavastuussa kuin myös yhteiskuntavastuussa. Jokaisella seurakuntalaisella tulisi olla mahdollisuus mielekkäällä tavalla kantaa vastuutaan yhteisössä. Seurakuntayhteisö on toisaalta hierarkkinen instituutio, mutta myös yhdenvertaisen, samantasoisien vuorovaikutuksen ja jakamisen yhteisö. Kun seurakuntalaiset muuttuvat, silloin muuttuu myös seurakuntalaisten ja työntekijöiden välinen suhde, tällöin heidän suhdettaan joudutaan miettimään uudelleen. Seurakuntalaisen halutessa kantaa vastuutaan yhteisössä, tulee hänestä kumppani työntekijän rinnalle, tämä asettaa uuden haasteen seurakunnalle. (Thitz 2005, 79, 85–86.)

Palvelevassa puhelimessa aluksi toimivat vain seurakunnan työntekijät, mutta tällä hetkellä päivystäjistä jo suurin osa on vapaaehtoisia seurakuntalaisia. Yhteisvastuukeräys on kansalaiskeräys ympäri Suomea, se lukeutuu Suomen suurimmaksi keräykseksi ja sen onnistumisen kannalta ratkaisevaa on se työ jonka vapaaehtoiset kerääjät tekevät. (Jääskeläinen 2002, 208, 218.)

Uusien vapaaehtoisten rekrytointi seurakuntalaisten keskuudesta kannattaa, sillä vapaaehtoistoiminta voi kiinnittää heidät paremmin seurakuntayhteyteen sekä jäsenenä kirkkoon. Seurakunnan vapaaehtoistyön kynnyks tulee pitää matalana ja avata ovet kaikille. He tuovat mukanaan erilaiset lahjansa seurakunnan käyttöön. (Hietaniemi 2012.)

Aktiivisempia vapaaehtoisia suomalaisia ovat yli 50- ja alle 25-vuotiaat. Nuorten aikuisten osuus on pieni, mutta seurakunnan piirissä se on vielä pienempi ja seurakunnan vapaaehtoistyö kiinnostaa eniten yli 50-vuotiaita suomalaisia. Tunnetuimmat ja näkyvimmat seurakunnan vapaaehtoistyön muodot ovat yhteisvastuukeräys sekä lähimmäistoiminta. Nämä eivät välttämättä kiinnosta nuoria aikuisia, sillä heillä kiinnostuksen kohteet poikkeavat muista ikäryhmistä eniten. Nuorten elämään sopisivat paremmin jousta-

vat kuin sitoutumista vaativat toimintamuodot. Kirkko instituutiona voi tuntua nuorista aikuisista monelle kaukaiselta ja vanhanaikaiselta. Tämän ryhmän aktivoiminen kirkon vapaaehtoistyöhön on vaativampaa kuin minkään muun ryhmän, eikä se tule onnistumaan perinteisin keinoin. Rekrytointikanavana henkilökohtainen pyyntö on varmin, se voittaa ylivoimaisesti mainokset tai lehtiset. (Grönlund 2006, 118–119, 123–124, 130, 132.)

Tällä hetkellä Suomen kirkossa näkyvä altruismi on tulosta vajaan tuhannen vuoden ajalta tehdystä työstä. Nykyajan kiire on ihmisille todellista, heille sopisi Yhteisvastuukeräys sen projektimaisen luonteen vuoksi. Kerääjä voi käydä keräämässä yhden illan tai osallistua yhteen palvelutempaukseen. (Saari, Kainulainen & Yeung 2005, 115, 154.)

Tutkimus oli saanut palautetta siitä, ettei lomakkeessa ollut varsinaisesti miehille suunnattua toimintaa nousi esille jonkin verran. Kerhot, lähimmäispalvelu, nuorten ja vanhusten toiminta ovat myös miehille tarkoitettuja vapaaehtoistyömuotoja, eivät vain naisille suunnattuja. Vaikka näihin toimintamuotoihin kaivattaisiin miehiä, ne mielletään yleensä edelleen naisten alueeksi. (Gothóni 2009, 50.)

3.3 Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Seurakunnan vapaaehtoisia pidetään erityisen luotettavina, vastuullisina ja turvallisina. Kun aletaan suunnitella vapaaehtoistyön kehittämistä, siihen tulee varata tarpeeksi resursseja, tämän kehittämisen pitäisi olla jatkuvaa. Se on koko diakoniatyön, mutta myös koko diakonias seurakunnan haaste. Seurakunnalla toimivan vapaaehtoisen ei tarvitse olla mitenkään erityisen pyhä, riittää kun on aivan tavallinen henkilö, joka kunnioittaa ja rakastaa lähimmäistään. (Gothóni 2009, 56, 66, 68, 74.) Uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan on haaste. Uusia vapaaehtoisia voisi yrittää saada muualtakin kuin kirkon omista riveistä, esimerkiksi oppilaitoksista ja työpaikoilta. Vapaaehtoistyö on sisänpäin kääntynyttä tällä hetkellä, sillä vapaaehtoiset ovat niitä, jotka ovat jo mukana seurakunnan toiminnassa. Entäs ne, jotka eivät koe luontevaksi tulla seurakunnan kohtauspaikkaan tai muuhun toimintaan, mutta olisivat silti halukkaita osallistumaan jotenkin? Heitä olisi tärkeää löytää. Aikuisissa on paljon eri alan ammattilaisia, jotka haluaisivat mielellään mukaan seurakunnan yhteyteen, mutta eivät löydä itselleen sopivaa

toimintaa. Näitä ihmisiä olisi hyvä tavoittaa ja pyrkiä luomaan puitteita joissa toimia. (Nokelainen 2012.)

Jokaisen tulee löytää oma paikkansa kirkossa ja sen toiminnassa elämäntilanteensa mukaan, tähän päästäkseen kirkon on kehitettävä työtään, jotta voidaan puhua osallisuuden yhteisöstä. Seurakunnassa tarjotaan erilaisia vapaaehtoistyönmuotoja, tämän toteutumiseksi tarvitaan sekä työntekijöiltä että luottamushenkilöiltä ajattelutavan muutosta. Ajattelutavan muutoksen jälkeen tulee muuttaa toimintatapaa, jolla vähennetään paikallisesti työntekijäkeskeistä toimintaa, vahvistaen näin osallisuutta ja lisäten vapaaehtoisuutta. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007.)

Vapaaehtoistyöntekijän tuntipalkka ei ole tärkeää, vaan se minkä merkityksen palkatta tehty vapaaehtoistyö voi tuoda yksittäiselle ihmiselle. Tämä tulisi tuoda päättävälle ihmisille tietoon, sillä vaikkei raha ole pääasia vapaaehtoistyössä, sitä tarvitaan sen mahdollistamiseksi, ikään kuin työvälineeksi. Diakoniaseurakunnan mahdollisuus toteutua otetaan seurakunnassa vakavasti huomioon budjetoimalla vapaaehtoistyöhön. (Raitaranta 2006, 23–26.)

Nuoret ovat tulevaisuuden haaste ja mahdollisuus, myös altruismin kannalta. Suomessa tehty tutkimus osoitti että nuorimmat suomalaiset ovat ikäihmisten kanssa eniten mukana vapaaehtoistoiminnassa. Jos keskivertosuomalaiset käyttävät vapaaehtoistyöhön keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa, nuoret ovat valmiita käyttämään siihen jopa 20 tuntia kuukaudessa. Ideologiset ja vastuulliset toiminta-alueet kiinnostavat erityisesti nuoria, esimerkiksi ympäristö- ja ihmisoikeusasiat. Nuorissa on suuri potentiaali vapaaehtoistyön kentälle. Nuoret ja opiskelijat ovat kiinnostuneimpia osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos joku vain pyytäisi heitä mukaan osallistumaan. Näin kokee 60 % vapaaehtoistoiminnan ulkopuolella olevista nuorista. (Pessi & Saari 2008.)

Nuoria, jotka ovat ilman työtä ja opiskelupaikkaa on Suomessa paljon. Tällaisen nuoren saaminen mukaan vapaaehtoistyöhön, hyödyttäisi sekä nuorta itseään, että vapaaehtoistyötä järjestävää organisaatiota. Nuorisotyön ja diakoniatyön yhteistyön kehittäminen niin, että nuoret voisivat tehdä vapaaehtoistyötä diakoniatyössä, on haaste seurakunnalle. (Kiri, Mustakorpi & Närhi 2002, 23–24.) Tällainen ilmiö seurakuntien vapaaehtoistyössä ei ole uusi. Jo 1950-luvulla oli olemassa nimikkovanhustoimintaa, tällöin seura-

kuntanuoret saattoivat käydä vanhainkodeissa tai yksinäisten vanhusten kodeissa vierailulla. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 47–48.)

Yhteistyö voi olla vähäistä ja työalajako seurakunnassa voi vaikeuttaa tämän yhteistyön syntymistä entisestään, tämän kynnyksen ylittäminen on vielä alussa. Ikäihmisten ja nuorten kohtaamisesta on saatu myönteisiä tuloksia, esimerkiksi yhteisvastuuhankkeissa. Ikäihmiset kohtaavat nuoria mielellään, kertovat heille elämästään, ovat iloisia saadessaan apua ja virkistyvät nuorten kohtaamisesta. Nuorilla motivaatio auttamiseen nousee siitä tiedosta, että joku tarvitsee apua ja että heidät kutsutaan henkilökohtaisesti mukaan vapaaehtoistyöhön. Nuorten asenne vapaaehtoistyötä kohtaan on positiivinen, he haluavat olla itse vaikuttamassa toimintaan. Varsinkin pihatyöt, halon hakkuu ja ikkunan pesu oli asioita, joissa nuorten tekemä talkootyö olisi tervetullutta. Tällainen sukupolvien välinen toiminta voi olla vilkastuttamassa seurakunnan toimintaa ja olla yksi keino saada uusia nuoria mukaan. Tällainen avun antaminen kiinnostaa nuoria. Tunti kuukaudessa ja päiväksi käyttöön olivat vapaaehtoistyön kehittämisen ja nuorten aktivoimisen yhteistyön tulosta, nämä madalsivat kynnyksestä ryhtyä vapaaehtoiseksi. Tunti tai päivä kuukaudessa ei tunnu liian suurelta vaan on riittävän pieni aika, jonka voi antaa lähimmäiselle. (Gothóni 2009, 3, 50–51.) Kerhoissa ja rippileireillä on monia lapsia tai nuoria joilla on kova tarve aikuiselle. Samaan aikaan monella eläkeläisellä saattaa olla tarvetta kontakteille, niiden puutteen vuoksi sekä halu ja tarve olla jollekin vielä tarpeellinen. (Askola 2012.)

3.4 Kirkkolaki, kirkkojärjestys ja kirkon strategiat

Kirkkolain 1. luvun 2 § mukainen kirkon tehtävä on julistaa Jumalan sanaa, jakaa sakramenteja ja toimia muutoinkin kristillisen sanoman levittämiseksi sekä lähimmäisen rakkauden toteuttamiseksi, oman tunnustuksensa mukaisesti (Kirkkolaki 1993). Kirkkojärjestyksen 1. luvun 5 § määrittelee seurakuntalaisen tehtäviksi, käydä jumalanpalveluksissa, edistää seurakunnan tehtävää ja käyttää hänelle suotuja armon välineitä. Seurakuntalaisen tulee elää kristillisen elämäntavan mukaisesti. Kirkkojärjestyksen 4. luvun 3 § velvoittaa seurakuntaa ja seurakuntalaisia harjoittamaan diakoniaa, erityisesti heidän keskuudessaan, joita ei muulla tavoin auteta. (Kirkkojärjestys 1991.) Evankelisluterilaisella kirkolla on oma lakinsa, kirkkolaki. Sillä on myös lakiin perustuva oikeus

kerätä kirkollisveroa ja yhteisöveroa. Tämän takia se suljetaan pois kansalaisyhteiskunnasta, vaikka seurakunnalla on monia toimintoja, jotka ovat juuri sitä tyypillisintä kansalaisyhteiskunnan piirissä tapahtuvaa toimintaa, esimerkiksi vapaaehtoisvoimin tehty diakonia. (Harju i.a.) Kirkkojärjestyksessä sanotaan että palkatun työntekijän lisäksi diakonia kuuluu jokaiselle seurakuntalaiselle. Tällainen diakoninen asennoituminen elämään konkretisoituu arjessa lähimmäisen rakkautena spontaanisti sekä vapaaehtoisuutena. (Helin, Hiilamo, Jokela 2010, 47.)

Seurakuntalaisia on haluttu aktivoida kirkon strategiatyöskentelyssä aina vuodesta 1986 lähtien. Tällöin on kehoitettu seurakuntia tarjoamaan sekä rohkaisemaan seurakuntalaisia vastuullisiin ja haastaviin tehtäviin vapaaehtoistoiminnassa. Tällaista kehotusta on käytetty hieman erimuotoisena kirkon strategioissa aina tähän päivään asti. (Oravasaari 2008.) Seurakuntaelämässä vapaaehtoistyö ja yhteiseen pappauteen liittyvä maallikkovastuu eivät aina saa riittävästi mahdollisuuksia. Vastuu arvostuksen, koulutuksen ja tuen antamisesta vapaaehtoisille kuuluu koko kirkolle. Kirkon rikkaus ja vahvuus on erilaisissa ihmisissä. Kirkon strategian toteuttamiseksi tarvitaan jokaista seurakuntalaista omalla tavallaan tekemään työtä. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007.)

4 DIAKONIA JA VAPAAEHTOISTOIMINTA

4.1 Diakoninen vapaaehtoisuus

Seurakuntalaisen osallistumisen mahdollisuuksia on edelleen kehitettävä sekä diakonian roolista kerrottava selkeämmin yhteistyöverkostoissa. Diakonian ydin, jota toiminta välittää, on rakkaus, joka on lähtöisin Jumalalta. Vapaaehtoistyönkentällä on paljon muitakin toimijoita ja yhteisöjä, mutta tälle Jumalalta lähtöisin olevalle rakkaudelle perustuvasta toiminnasta diakonia erotetaan muista. (Thitz 2005, 2, 89.) Virkamieskriitiikin ensimmäinen esimerkki löytyy Raamatusta. Kertomus samarialaisesta, joka paikalle osuessaan tekee sen mitä kukaan viran edustaja ei tehnyt. Samarialaista ei ollut koulutettu siihen, hän oli ”väärää” kansallista ryhmää tietääkseen auttamisen periaatteesta. Samarialaisella oli juutalaisten mielestä väärä usko, joten oikeaa teologista perusteluaan ei tälle auttamiselle ole, mutta silti samarialainen auttoi henkilökohtaisesti ja maksoi vielä niitä kuluja joita tuli loukkaantuneen hoidosta maatalolle. (Latvus & Elenius 2007a, 13–14.)

Pyyteettömyys kuvaa diakoniaa. Se on auttamista, jossa auttaja ei pyydä mitään vastinetta itselleen tai hyötyäkseen itse. Ammatillisella diakoniatyöllä on oma osuutensa lähimmäisyydessä, mutta se tulisi kumminkin nähdä koko seurakunnan asiaksi. Seurakunta, jota on luonnehdittu uskon sekä rakkauden yhteisöksi. Seurakunta voi vasta silloin olla tämän luonnehdinnan arvoinen, kun yhteinen vastuu, välittäminen ja huolenpito ymmärretään kristityn tavaksi elää. Tällöin sitä ei nähdä vain seurakunnan yhden työmuodon hoidettavana olevaksi asiaksi. (Veikkola 2002, 118.) Diakoniaseurakunta, jossa seurakuntalaiset harjoittavat diakoniaa koko elämänsä aikana, eikä pelkästään seurakuntadiakoniassa, on diakonian kolmas vaihe. Diakoniatyöntekijät ovat ammattilaisia, asiantuntijoita, joiden asiantuntemuksessa ydintä tulee olemaan seurakuntalaisten tukeminen elämään diakoniavastuullisesti. Diakonian virka varustaa maallikoita toteuttamaan varsinaista diakoniaa, eli he eivät ole pelkkiä apulaisia viranhaltijoiden ”varsinaisen” diakonian lisäksi. (Koskenvesa 2002, 56–57.)

Aina seurakuntayhteisön kokoontuessa hengellisyys on näkymättömänä läsnä, se on ihmisten välisessä kanssakäymisessä, yhdessä olemisessa ja ulkoisissa raameissa (Thitz 2005, 51). Vapaaehtoistoiminta voidaan nähdä käytännön evankelointina, silloin kun jokaiselle löytyy oma paikkansa (Hietaniemi 2012).

4.2 Työajalla ja suurella sydämellä tehtävä vapaaehtoistyö

Mahdollisuus vapaaehtoistyön tekemiseen työajalla on uusi ilmiö, jota ei vielä sovelleta kovin yleisesti yrityksissä ja julkisen sektorin organisaatioissa. Vapaaehtoistyöntekijöitä kaipaaville järjestöillekin tämä on uusi malli, jota ei vielä niin paljon käytetä. Tällaisia ohjelmia on kyllä ollut muualla Euroopassa jo pitkään. Suomessa järjestöt ovat vastanneet pääosin vapaaehtoistyöstä, eikä yhteistyötä yritysten suuntaan ole paljoakaan kehitelty. Sosiaalinen vastuu on hyvä arvo ja jatkeena ympäristöasioille työpaikoilla. Tämä osoittaa, että on olemassa muitakin arvoja kuin taloudelliset arvot. Jäsenlähtöisyydestä täytyisi saada kelkka käännettyä niin, että toiminta olisi enemmän vapaaehtoistyöntekijän näkökulmasta organisoitua. Tämä on iso muutos, eikä se tule tapahtumaan hetkessä. Kokemus vapaaehtoisena toimimisesta on tärkeä, ja se rikastuttaa kokemusmaailmaa sekä antaa lisää intoa omaan palkkatyöhön. Näiden toimijoiden välille, niin sanotuiksi välittäjiksi koulutetaan vapaaehtoistyön ohjaajia. Tällä tavoin voidaan edistää hankkeita, eikä pelkkä rahan antaminen aina ratkaise kaikkea. Näin työntekijä voi kokea oman työnantajansa mielekkäällä tavalla vastuulliseksi toimijaksi. Se, että ihmiset saavat olla mukana tekemässä tärkeitä asioita, vaikuttaa heidän työmotivaatioonsa. Intoa tähän löytyy, ja joskus ihmiset tekevät asiat loppuun omalla vapaa-ajallaan kun eivät ole kerinneet silloin vapaaehtoisena yhtenä päivänä. (Immonen 2009, 20–21.)

Suurellasydämellä.fi on nettisivusto, joka tuo yhteen vapaaehtoiset ja ne yhteisöt, joissa vapaaehtoistyötä tarvitaan. Tampereella on kokeiltu ideaa, jossa jokainen seurakuntayhtymän työntekijä saa yhden päivän vuodessa toimia diakonian vapaaehtoisena työajalla esimiehen luvalla. Tavoitteeksi on asetettu, että kun jollekin tulee mieleen, että haluaisi tehdä vapaaehtoistyötä, niin netistä löytyisi heti tuo sivusto. Näin kiinnostuneet löytävät diakonian piiriin ja apua tarvitsevat löytävät diakonian palvelut, tässä apuna on aktiivinen viestintä. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 116, 167, 172.)

Suurella sydämellä -verkkopalvelussa on Kouvolassa oma sivunsa, josta löytyy erilaisia vapaaehtoistyön muotoja. Tällä hetkellä esimerkiksi vapaaehtoisia etsitään myyjän tehtäviin, kerhon vetäjäksi, avuksi ulkoilutukseen, kielikummiiksi ja ystäväksi. Tämän lisäksi myös lähetystyöhön, remontoimaan, tukihenkilöksi, kerhoapulaiseksi, musiikkia soittamaan, jumalanpalvelus avustajaksi, keskustelukumppaniksi sekä verkkokeskustelun vetäjäksi kaivataan vapaaehtoisia. Lisäksi sivuilla voi ilmoittautua vapaaehtoispankkiin, jos ei tällä hetkellä olevista tehtävistä, mikään tunnu omalta. Suurella sydämellä – palvelun Kouvolan sivuilla on tavoitettu jo 500 vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunutta, sivujen kävijämäärästä päätellen. Määrä on noususuhdanteinen ja nouseekin tasaisesti koko ajan, vapaaehtoiseksi ilmoittautuneita on kymmeniä. (Suurella sydämellä i.a.)

4.3 Uskon ja rakkauden ulottuvuus

Vapaaehtoistoimintaan liitettävä usko vaikuttaa monin tavoin, esimerkiksi arvoihin, kutsumukseen ja tapana palvella Jumalaa (Grönlund 2012). Valintoja tehtäessä muuttuvassa maailmassa, tulisi kultaisen säännön ja kymmenen käskyn ohjata niiden tekoa. Usko Jumalaan antaa rohkeuden luopua omasta edusta toisen hyväksi. Kirkon tulisi kutsua kaikkia noudattamaan Jumalan tahtoa omassa elämässään. Usko Jumalaan vapauttaa hyvät teot, tätä Jumala odottaa luoduiltaan. Yhteinen pappeus, joka perustuu kasteeseen, on vastuuta Jumalan sanasta. Se on samalla kutsu rakastaa ja uhrautua, vapaaehtoisuus on tällöin muutakin kuin vain vapaaehtoisena toimimista. Se on vastavuoroisuuden lahja antaa lähimmäiselle sitä samaa, mitä Kristus on antanut ihmiselle itselleen. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007.)

Lutherin mukaan Kristus asuu kristityn uskossa, tällöin kristitty on osallinen Jumalan rakkaudesta ja tekee samanlaisia tekoja kuin Kristuskin teki. Tällöin hän antaa, kantaa toisten kuormia ja rakastaa edellytyksettömällä rakkaudella. Lutherin käsitys, että kristittyjen elämä on jumalallista, hän tarkoittaa sitä, että kaikki mitä kristitty tekee, niin hän vie eteenpäin Jumalan rakkautta ja antaa sitä toisille ihmisille. Jumalan rakkauden vaikutuksesta ihmisen omahyväinen rakkaus muuttuu epäitsekkääksi rakkaudeksi ja suuntautuu heikkoja ja syntisiä kohtaan. (Kopperi 2007, 150–152, 155.)

Ihminen, oli sitten auttaja tai autettu, niin hän on samassa riippuvuussuhteessa Jumalan apua kohtaan ja näin ollen samanvertainen, samalla puolella, Jumalan rakkauden puoleen kääntyvä ihminen (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 28). Voidaan ajatella kaiken hyvän tulevan Jumalalta, silloin kaikki hyvät teot voidaan ajatella Jumalalta saaduiksi. Ihmisten pyyteettömässä rakkaudessa, joka etsii toisen hyvää, toteutuu Jumalan tahto. Yleisinhimillinen etiikka motivoi rakkautta aivan toisin kuin kristillinen usko. (Hiilamo & Hiilamo 2007, 33–34.)

4.4 Yhdessä suunnitellaan ja tehdään

Seurakuntalaisille tulisi antaa tilaisuus tuoda esiin omia näkemyksiään vapaaehtoistoiminnasta. Näiden pohjalta keskusteleminen ja vapaaehtoistyön suunnittelu yhdessä seurakuntalaisten kanssa, antaisi uusia näkökulmia ja sävyjä vapaaehtoistyölle. Vapaaehtoistoiminnassa seurakuntalaisten erityiskykyjen huomioon ottaminen, sieltä voisi löytyä vielä uudempia ja uusiutuvia vapaaehtoistyön muotoja, joita hioa jatkossa. (Kiri, Mustakorpi & Närhi 2002, 24.) Vapaaehtoistyön suunnittelu ja sen kehittäminen kulksivat parhaiten käsi kädessä, jos suunnitteluun otettaisiin itse konkarit eli vapaaehtoiset. Heillä on kokemus ja tuorein tieto kentältä, heillä olisi varmasti ideoita uusille muodoille ja he näkevät varmasti avun tarvetta, johon ei vielä vapaaehtoistyön kentällä vastata. (Gothóni 2009, 56.)

Psykologinen sopimus on se henkilökohtainen ja sanaton sopimus, vapaaehtoistyöntekijän ja organisaation välillä. Se solmitaan silloin, kun vapaaehtoistyöntekijä aloittaa työt organisaatiossa, ja siihen kuuluvat odotukset puolin ja toisin antamisesta ja saamisesta. Sen ajoittainen tarkastaminen on tärkeää, sillä se saattaa muuttua ajan kuluessa. Tämän henkilökohtaisen psykologisen sopimuksen rinnalle voidaan tehdä niin sanottu yleisistova psykologinen sopimus. Siihen kirjataan asioita neljästä näkökulmasta. Sopimuksessa tarkastellaan sitä, mitä vapaaehtoinen antaa organisaatiolle ja mitä hän odottaa organisaatiolta sekä siitä, että mitä organisaatio odottaa vapaaehtoiselta ja mitä se tarjoaa vapaaehtoiselle. Vapaaehtoistyön johtamisen sekä organisoinnin, kuin myös ohjauksen tulisi olla mahdollistavaa ja tukevaa, ei niinkään määräävää. Vapaaehtoistyö on toki palkatonta, mutta se ei silti ole ilmaista. Vapaaehtoistyön mahdollistamiseksi saattaa syntyä kuluja tilojen vuokrista tai matkakuluista. (Porkka 2009, 65, 84–86.) Vapaaeh-

toistyö ei voi olla organisoimatonta, sillä se ei itsestään suju. Organisoimisen lisäksi ammattilaisia tarvitaan tukemaan vapaaehtoisia, järjestämään virkistystilaisuuksia ja pitämään muutoinkin huolta vapaaehtoisista, etteivät he uupuisi tehdessään tärkeää työtä. (Suoninen-Erhiö 2011, 8–9.)

Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoisten kanssa ei ole tehty henkilökohtaista, eikä yleispätevää psykologista sopimusta, mutta se on ollut suunnitteilla jo pidemmän aikaa. Vapaaehtoisten kanssa on tehty yleinen sopimus, koskien vapaaehtoistyössä toimimisesta ja sen periaatteista. (Leea Kolehmainen, henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2012.)

Puhuttaessa diakoniatyöstä, tulee ensimmäisenä mieleen diakonit ja diakonissat, jotka seurakunnassa työtään tekevät. Puhuttaessa diakoniatyöstä tulisi nousta mieleen kysymys seurakunnan sosiaalisesta vastuusta. Kuka tahansa voi toimia Jumalan rakkauden välikappaleena, jopa tietämättään. (Latvus & Elenius 2007b, 274, 282.) Kirkosta puuttuu yhteistyökulttuuri työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden välillä. Kirkon huonon talousennusteen toteutuessa, seurakunnat joutuvat totuttelemaan siihen, että työtehtäviä on siirrettävä vapaaehtoistoimijoille. Tällöin on myös rakennettava uusia ja erilaisia yhteistyömalleja. Kirkko on iso laiva joka kääntyy hitaasti, joten tämäkin tulee viemään aikaa. Osa työntekijöistä toivoisi kirkkoon lisää työntekijöitä, jotka hoitaisivat vapaaehtoisten kanssa tehtävän työn, jotta voisi itse keskittyä omaan varsinaiseen työhönsä. Kirkosta löytyy myös niitä työntekijöitä, jotka ovat halunneet jo jonkin aikaa käyttää enemmän työaikaansa vapaaehtoistoimijoiden kanssa tehtävään työhön. Suunta ei näytä siis mahdottomalta. (Oravasaari 2008.)

5 ALTRUISMI

5.1 Altruismi määritelmä

Pyyteetöntä toisen hyväksi tekemistä, ilman odotusta palkkiosta tai hyödystä on sitä puhtainta altruismia. Silti vastavuoroisuus on osana auttamista ja se sosiaalistaa altruismiin, mutta silloin kun vastavuoroisuutta on vähemmän, silloin altruismi on puhtaampaa. Toisten hyvinvointi perimmäisenä tavoitteena toimittaessa toisen tai toisten ihmisten puolesta kuvaa altruismin luonnetta. Kustannuksia tekijälle ja hyötyä vastaanottajalle voi aiheutua yleisesti, muttei siltikään aina. Tavoitteena toimijalla on pyrkiä autettavan hyvään, tämä on toimintaa altruismista käsin. Altruismi on epäitsekkyttä ja epäitsekästä auttamista. (Pessi & Saari 2008.)

Altruismia tulisi tavoitella, sen tulisi olla näkyvämpää yhteiskunnassa, jolloin se olisi vaikuttavampaa. Vilpitöntä auttamishalua on olemassa vaikka auttaja saisikin hyvän mielen auttaessaan. Oma ja toisen etu voivat olla samanaikaisesti läsnä, ihmisissä sekoittuvat egoismi ja altruismi. Niistä kumpikaan ei sulje toisiaan pois. (Pessi & Saari 2008.) Se perspektiivi miten ihminen näkee itsensä ja ympäröivän maailman kuvaa hyvin altruistisia ihmisiä (Malkavaara & Yeung 2007).

5.2 Altruismi Suomessa

Kaverille ei jätetä. Hänelle voidaan ehkä lainata, kohtuullista korkoa vastaan tietenkin, sen verran, että oma maine on turvassa. Tämä hahmotelma suomalaisen omakuvasta ei ole koko kuva. Suomalaiset ovat pohjimmiltaan toisista ihmisistä välittäviä altruistisia ihmisiä, jos vain katsoo hieman lähempää. Kaveria ei jätetä, perustellusta ja hyvästä syystä ollaan valmiita tekemään todella paljon kaverin hyväksi ja vielä täysin pyyteetömästi. Altruismi on ilmiönä hyvä ja tavoiteltava, sillä yleisesti toisista ihmisistä välittäminen on hyvä asia. Sen pitäisi kasvaa yhteiskunnassa ja olla vaikuttavampaa. Suomalaisen keskimääräinen vapaaehtoistyöhön käytetty aika eli lähes 18 tuntia kuukaudessa on aivan maailman kärkeä. (Pessi & Saari 2008.)

Muista pohjoismaista erotumme vapaaehtoistyöntilastoissa siinä, että suomalaiset määrittelevät yhdeksi isoksi motiivikseen auttamishalun. Osallistumishalukkuus vapaaehtoistyöhön on korkeata Suomessa. Lähes 60 % vapaaehtoistyön ulkopuolella olevista suomalaisista lähtisi mukaan vapaaehtoistyöhön jos heitä joku vain siihen pyytäisi. Vapaaehtoistyössä aktiivisesti toimiville siitä saattaa muodostua tapa elää. Omalla roolilla vapaaehtoistyössä ja ylipäätänsä koko toiminnalla on laaja merkitys yhteiskunnallisesti. Ihmisen käsitys reiluudesta, oikeudenmukaisuudesta ja epäreiluudesta sekä epäoikeudenmukaisuudesta vaikuttavat auttamiseen. Näiden mainittujen näkemysten kannattamisen vahvuus näkyy suoraan auttamishalun vahvistumisena. (Pessi & Saari 2008.)

5.3 Oma ja toisen etu

Oma ja toisen etu vapaaehtoistyötä tehdessä eivät sulje toisiaan pois. Auttamisesta saatu mielihyvä ei tarkoita, ettei vilpittömästi auttamishalua olisi olemassa. Kristityn täysin maallinen teko maanpäällä vie kristinuskoa eteenpäin, Jeesuksen opetuksia seuraavat tekevät altruistisia tekoja toisille ihmisille ja näin ollen kirkastavat Jumalaa maanpäällä. Toisen huomioiminen ja oman edun ajaminen eivät ole toisiaan poissulkevia asioita. Ihminen voi olla samaan aikaan itsekäs ja auttavainen, tavoitella vastavuoroisuutta ja omaa etuaan samanaikaisesti, joten hän voi olla sekä egoistinen että altruistinen samanaikaisesti. Esimerkiksi auttaja ennakoi saavansa iloa kun auttaa toista ihmistä, ihminen auttaa toista ihmistä ja tulee siitä iloiseksi, aivan kuten oli ennakoanut. Silti hän auttoi, eikä se, että hän sai ilon jonka oli ennakoanut poista sitä tosiasiaa, että se oli auttamista. Rahaa ja verta on helpompi luovuttaa kuin antaa ihmisille ajastaan. Niinhän vanha sananlaskukin sanoo, että aika on rahaa. Naiset ovat jokaisessa tapauksessa miehiä aktiivisempia vapaaehtoistyöntekijöitä. Auttaminen lyhyen aikavälin edulla, odottaen kumminkin pitkän aikavälin etua on järkevää. Esimerkiksi minä autan vanhusta tänään, niin ehkä minäkin saan vanhana apua, kun sitä tarvitsen. Vastavuoroisuuden ja altruismin välinen suhde saa aikaan paradoksin, sillä vastavuoroisuus ylläpitää auttamista ja sosiaalistaa altruismiin, mutta mitä vähemmän vastavuoroisuutta esiintyy, sitä puhtaammas-ta altruismista on kysymys. (Pessi & Saari 2008.)

Altruismi tutkimuksissa on lähinnä keskitytty ihmisten hyviin tekoihin, mutta altruistia ymmärtääkseen pitäisi tekojen lisäksi tarkastella arvoja ja asenteita. Ylipäättään kaik-

keen siihen mihin ihmiset luottavat tai mitä epäilevät. Ei pitäisi käyttää ilmauksia altruistinen ja ei-altruistinen vaan hyväksyä se tosiasia, että jokaisessa teossa on molempia puolia mukana. Nykypäivänä kirkko voi olla yksi näkyvimmistä altruismin toteuttajista Suomessa, sillä käytännön arkena altruismi ei ole pelkästään haavekuva, vaan toivoa on vielä tulevaisuudessakin. (Malkavaara & Yeung 2007.)

5.4 Altruismi ja usko

Kristinuskosta on lähtöisin länsimaisen etiikan perinteen kulmakivi, toisista huolehtimisen ajatus. Kristilliset arvot vaikuttavat ihmisen tekemiin tekoihin, eivätkä näy pelkkänä asenteena. Näitä arvoja ja niiden yhteyttä väitteeseen ”toisten auttaminen on minulle hyvin tärkeää” on löydetty tilastollisesti merkittävä yhteys. Kristillisten arvojen kannattaja, myös pitää toisten auttamista erittäin tärkeänä. Samanlainen tilastollinen yhteys syntyy kristillisten arvojen ja väitteen ”ihmisten tulisi auttaa huonompioisaisia” välillä. Kristilliset arvot ovat vaikuttaneet niin, että vaativammassa ja kauemmaksi ulottuvissa avunmuodoissa erot vahvistuvat erittäin merkittäviksi tilastollisesti. Mitä enemmän ihminen omistaa kristillisen arvomaailman, sitä todennäköisemmin, hän on lahjoittanut rahaa keräyksiin, tehnyt vapaaehtoistyötä ja sitoutunut johonkin pidempiaikaiseen avustusprojektiin viimeisen kahden vuoden aikana. Auttamisen arvostukseen vaikuttavat siis kristilliset arvot yksilöllisten henkilökohtaisten tekojen ja arvostusten tasolla. Johtopäätöksenä tästä on se, että uskonnolliset ihmiset auttavat enemmän tuntemattomia ihmisiä kuin ei niin uskonnolliset ihmiset. Perhettä ja lähipiiriä auttaa jokainen, riippumatta onko uskonnollinen vai ei. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on altruismin opin ja tekojen kannalta keskeisin instituutio. Se tekeekö altruismi onnelliseksi vai onnellisuus altruistiksi ei saatu vastausta ja on varmasti ikuinen mysteeri, aivan kuin kumpi oli ensin muna vai kana. Mutta onnellisuuden ja auttamisesta saadun ilon välillä on erittäin merkittävä yhteys tilastollisesti. (Pessi & Saari 2008.)

Rakkauden kaksoiskäskey (Matt.22:37–40) kehottaa ihmisiä rakastamaan Jumalaa ja lähimmäistään. Ne ovat suurimmat käskyt, joita tulisi noudattaa. Toinen tämänkaltainen on kultainen sääntö (Matt.7:12) josta löytyy kristillisen lähimmäisyyden perusta. Toiset ihmiset ovat sinun lähimmäisiäsi, mutta sinä itse olet toisten lähimmäinen, siksi toisia tulisi kohdella niin, että toiset saisivat mallin kuinka kohdella sinua. Niin kuin vanha

sananlaskukin sanoo, metsä vastaa niin kuin sinne huudetaan. Toisaalta lähimmäistä tulisi kohdella kuin Kristusta (Matt.25:34–40), jokainen ihminen on luotu Jumalan kuvaksi. Jos Jumala näin näkee meidät, niin silloin meidän tulisi palvella toisiamme kuin tekisimme kaiken Jumalalle. Jumala antaa kaiken armon ja kaiken mitä tarvitaan toisten auttamiseen (2 Kor.9:7-8), joten tämäkin on Jumalan työtä. Se on annettu meille lahjana taivaasta. Ihmiset saattavat ajatella, että se joka nauttii arvostusta, on arvokas, mutta Jumala antaa tästä toisenlaisen näkökulman (Luuk.22:27).

Rahoittamalla diakoniaa kirkollisverolla, sitoutuu kirkkoon altruistisesti ajattelevia jäseniä, jotka haluavat laajentaa altruismin sielusta ruumiiseen. Heille ei välttämättä ole tärkeää yksinomaan hengenviljely, vaan he haluavat tuoda uskonsa elämään, auttamalla toisia. Jeesuksen maksimaalinen altruismi on teologisesti tärkeää. Syntien tähden itsensä uhraaminen ja ohjeet vastavuoroisuudesta, auttamisesta pyyteettömästi ja köyhien arvostamisesta ovat hyviä esimerkkejä siitä kuinka lähimmäisestä tulee välittää ja kuinka osoittaa hänelle rakkautta. Kirkon aktiivinen jäsenyys viestii siitä, että kirkkoon valikoidaan keskiarvoa altruistisempia yksilöitä, mutta myös kirkon jäsenyys vahvistaa altruismia. Tällöin kirkon aktiivijäsenet viestivät teoillaan altruistisia arvoja, levittäen niitä yhteiskuntaan. Kirkko edustaa yhteisöllistä altruismia ja esimerkiksi diakonia on erittäin laaja institutionalisoitunut muoto altruismista. Tämä edesauttaa kirkon omaa etua ja sen tehtävän eteenpäin viemistä. (Saari, Kainulainen & Yeung 2005, 107–108, 111–114, 118.)

Jokaisella on erilainen tehtävä kirkossa ja Kristuksen ruumiin osana (Room.12:4-8 & Ef. 4:11–12), ei pelkästään kirkon työntekijöillä ja viranhaltijoilla, vaan jokaiselle kristityllä. Siellä on myös viittaus laupeuden harjoittamiseen, eli vapaaehtoisen toisten auttamiseen. Sitä ei saisi kirkossa väheksyä, vaan pitää yhtä kovassa arvossa kuin mitä tahansa kirkon virkaa. Kyse on toinen toisensa palvelemisesta (1.Piet.4:10) juuri niitä lahjoja hyödyntäen joita omaa. Raamatussa on myös monia viittauksia antamiseen, on myös tärkeää, että kirkossamme on niitä, jotka rahoittavat toimintaa, vaikka eivät koe omakseen olla toiminnassa mukana. Jeesus, Jumalan Poika ei tullut hakemaan kunniaa tai muutakaan palkkaa, vaan hän tuli palvelemaan ihmisiä (Mark.10:45). Joten miten meillä olisi oikeutta nousta muiden yläpuolelle vastaanottamaan palvelua ilman että itse palvelisimme toisia? (Joh.13:14–17) Nämä Raamatun opit ohjaavat seurakuntia ja seurakuntalaisia, heidän toimiessaan vapaaehtoistoiminnassa.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tavoitteet ja tutkimusongelmat

Vapaaehtoistyönkenttä on mahdollisuus yhteisvastuulliseen toimintaan ja siksi tärkeä aihe tutkia ja kehittää. Olen hakenut aktiivisesti tukea muilta opiskelijoilta enkä ole jäänyt yksin miettimään työtäni. Tietyin väliajoin lähetin tekstini muutamalle opiskelijatoverilleni. Kysyin myös seurakunnan työntekijöiltä tekstini sisältöön liittyviä kysymyksiä. Hain myös opinnäytetyöprosessin aikana aktiivisesti ohjausta opettajilta. Ohjaajan vaihdos vaikeutti hiukan prosessin etenemistä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoisten mielipiteitä jotka liittyvät vapaaehtoistoimintaan, koulutukseen, tukeen ja virkistykseen sekä siihen miten vapaaehtoisia kannattaisi pyytää mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tavoitteena nostaa vapaaehtoistojen ääni kuuluviin. Vapaaehtoisia on tärkeä kuunnella, jotta heistä voidaan pitää hyvää huolta. Tämän takia työ keskittyy tutkimaan juuri vapaaehtoisten näkökulmia työn kehittämistä ajatellen.

Tutkimusongelmana on vapaaehtoistyön kehittäminen Kouvolan seurakunnassa vapaaehtoisen näkökulmasta katsottuna. Pienempiin osioihin pilkottuna tämä tarkoittaa arviointia yhteydenpidossa työntekijän ja vapaaehtoisen välillä, työntekijän tavoitettavuudessa, koulutuksessa, työn kehittämisessä, virkistyksessä ja tukimuodoissa. Mitä näille voisi tehdä, mitkä asiat ovat hyvin ja mitä tulisi kehittää, mihin suuntaan ja millä keinoilla?

6.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Yhteistyökumppanina toimi Kouvolan seurakunnan diakoniatyö ja sen vapaaehtoiset. Idea syntyi työskennellessäni Kouvolan seurakunnan diakoniatyön kesädiakonina. Yhteistyökumppani oli löydetty. Seuraavaksi piti saada aihe, josta olisi mahdollisimman paljon hyötyä Kouvolan seurakunnalle, halusin itse aiheen josta voisin oppia. Lähetin sähköpostia Kouvolan seurakunnan diakoniatyön johtajalle ja kysyin aiheita. He mietti-

vät asiaa tiimissä ja vastauksena oli viisi aihetta, joita olisi tärkeää tutkia. Sain valita näistä aiheista itse ja vapaaehtoistyön kehittäminen osui silmiini heti. Pohdin muitakin vaihtoehtoja, mutta vapaaehtoistyötä ei ollut opiskeluissa muuten hirveästi käyty läpi, joten se vei voiton, siitä voisi saada eniten irti ja oppia uutta.

Kouvolan seurakunta kuuluu Kouvolan seurakuntayhtymään. Kouvolan seurakuntayhtymään kuuluu viisi seurakuntaa ja yksi kappeliseurakunta. (Kouvolan seurakuntayhtymä i.a.) Kouvolan seurakunnan diakoniatyössä työskentelee kuusi diakonian viranhaltijaa, yksi kappalainen ja yksi toimistos sihteeri (Eija Grönvall, henkilökohtainen tiedonanto 9.10.2012). Tämän lisäksi diakonian parissa on vapaaehtoisia noin 180 erilaisissa toimissa (Leea Kolehmainen, henkilökohtainen tiedonanto 29.3.2012). Kouvolan seurakunnan diakoniaviranhaltijoiden johtosäännössä kehoitetaan ohjaamaan ja varustamaan seurakuntalaisia omassa elämässään toimimaan diakoniavastuullisesti ja seurakuntalaisia tulisi rohkaista kantamaan vastuuta toisista ihmisistä ja ympäristöstä. Diakonian vastuhenkilöt ja vapaaehtoiset tulee kouluttaa sekä varustaa tehtäväänsä. (Kouvolan seurakunta 2004.)

Kohderyhmänä olivat Kouvolan seurakunnan vapaaehtoistoimijat, joiden tiedot sain seurakunnalta. Tulostin ja lähetin kyselylomakkeet saatekirjeineen maaliskuussa 2012, mukana oli myös valmiiksi maksettu vastauskuori. Vastausaikaa oli hieman yli kaksi viikkoa.

Olen itse toiminut nuorena seurakunnan vapaaehtoisena, mutta minua kiinnosti tässä asiassa se toinen puoli. Tämä on asia jonka koen yhdeksi vaikeimmaksi asiaksi tulevaisuudessa ammatissani. Vapaaehtoisia pitäisi saada mukaan, mutta miten ja mistä heitä oikein löytää? Saatuaani tietää, että Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoimijoita on arviolta 180, oli selvää, että laajan alkukartoituksen tekeminen on viisainta tehdä kyselytutkimuksena. Opinnäytetyöni antaisi hyvää pohjaa ja tietoa mistä olisi hyvä lähteä kehittämään vapaaehtoistyötä. Tarve tämänkaltaiselle tutkimukselle oli suuri. Vapaaehtoistyönkoordinoija vaihtui työntekijän vaihtuessa ja tämän takia vapaaehtoistointa on tärkeää kartoittaa.

6.3 Tutkimus menetelmä, aineiston keruu ja analysointi

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimus tehtiin kyselynä. Kyselylomakkeessa suurin osa kysymyksistä oli määrällisiä ja osa avoimia kysymyksiä. Kyselylomake liitteenä 1, kirjoitin saatteeksi myös pienen kirjeen (Liite 2). Kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, jotta pystyttiin selvittämään vapaaehtoisten omia ajatuksia ja merkityksen antoja asioista. Niistä oli apua myös tulkitessani monivalintakysymysten vastauksia. Iän kertomista helpottamaan loin jo valmiiksi ryhmiä joihin sijoitua, mutta jotkut halusivat kirjoittaa tarkan ikänsä kategorioiden viereen. Kysely lähetettiin 180 vapaaehtoiselle ja sain 82 vastausta. Vastausprosentti oli siis 46 %, joka on hyvä vastausprosentti.

Jokainen vastaaja joutuu ja saa antaa vapaaehtoisuudelle juuri sen merkityksen kuin haluaa, ilman että tutkija sitä mitenkään määrittelee (Pessi & Saari 2008). Hannu Sorrin mukaan vapaaehtoisten ääni tulisi nousta enemmän kuuntelun arvoiseksi asiaksi vapaaehtoistyöntutkimuksessa (Sorri 2005, 139). Tämän takia halusin tehdä tämän tutkimuksen, jotta vapaaehtoisten ääni tulisi kuuluviin. Yhden kyselylomakkeen loppuun oli kirjoitettu, että oli vaikea vastata kyselyyn, kun ei tiennyt mitä kyselijä vapaaehtoistyöllä tarkoittaa. Tätä asiaa ei juuri siksi ollut selitetty auki, jotta saataisiin tietää, mitä vapaaehtoiset sillä asialla tarkoittavat.

Ulkopuolisilla tekstin luetuttaminen on tärkeää, sillä kirjoittaja urautuu ja sokaistuu omalle tekstilleen, tällöin ulkopuolisilta saatu palaute auttaa eteenpäin. Ilman palautetta työ voi olla turhaa. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä laaja aineisto, silloin voidaan ottaa mukaan paljon ihmisiä ja kysyä monia asioita. Avoimet kysymykset ovat tärkeitä, sillä ne mahdollistavat vastaajien omin sanoin ilmaisemisen, osoittaa keskeiset asiat ja niiden merkityksen vastaajille ja ne ovat myös apuna tulkittaessa monivalintakysymysten vastauksia. Monivalintakysymyksistä on apua siinä, että niitä voidaan helposti vertailla, vastauksien käsittely ja analysointi tietokoneella helpottuu. Iän kertominen voi olla arka paikka ja siksi on parempi, ettei ikää kysytä suoraan, vaan on kategorioita joihin voi sijoittaa itsensä. Kirjoittaja oppii käymään keskustelua oman alan tutkimustiedon kanssa sekä yhteisön edellyttämällä tavalla välittämään tietoa omassa kirjallisessa ja suullisessa esittelyssä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 32, 195–203, 249.)

Hain kyselyn vastauskuoret seurakunnalta ja silmäilin ne läpi. Tämän jälkeen luin ne ajatuksella läpi ja keräsin avointen kysymysten vastauksia yhteen erilliselle paperille. Jonka jälkeen kirjoitin niistä yhteenvedon. Tämän jälkeen syötin kyselyn vastaukset SPSS- ohjelmaan, jonka avulla analysoin tulokset. Tein ristiintaulukointeja ja tulostin tulokset. Tämän jälkeen kirjoitin tuloksista ja tein johtopäätöksiä niihin liittyen.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Taustatiedot

Tutkimukseen osallistui yhteensä 82 vastaajaa, joista naisia oli 58 ja miehiä 24. Vastanneista suurin osa (79 %) oli yli 60-vuotiaita, 48–60-vuotiaita oli 17 % ja 26–47-vuotiaita oli 3 %. 18–25-vuotiaita oli vain 1 % vastaajista. 77 % vastaajista oli eläkkeellä, työssäkäyviä oli 20 % ja opiskelijoita sekä muu vaihtoehtoa käyttäneistä oli yhteensä alle 4 %.

Vastanneista (n=78) suurin osa (76 %) oli toiminut vapaaehtoistyössä yli 7 vuotta, 4–7 vuotta vapaaehtoistyössä toimineita oli 18 % ja 1–3 vuotta toimineita oli 6 %. Miehet olivat toimineet keskimäärin hieman kauemmin vapaaehtoistyössä kuin naiset, esimerkiksi miehistä (n=24) 83 % ja naisista (n=54) 72 % oli toiminut vapaaehtoistyössä yli 7 vuotta, naisista 1–3 vuotta vapaaehtoistyössä toimineita oli 9 %, miehiä ei ollut tässä kategoriassa yhtään. Nuoremmat vapaaehtoiset olivat toimineet vanhempia vapaaehtoisia vähemmän aikaa vapaaehtoistyössä: esimerkiksi 18–47-vuotiaista (n=3) ei kukaan ollut toiminut yli 7 vuotta vapaaehtoistyössä.

Kysyttäessä missä vapaaehtoiset ovat vapaaehtoistyötä tehneet, kävi ilmi, että kaikista vastanneista (n=82) oli toiminut tai toimi tälläkin hetkellä seurakunnan vapaaehtoisena. 92 %, kaupungin vapaaehtoisena 16 %, yhdistyksen vapaaehtoisena 50 % ja Suomen Punaisen Ristin (jatkossa SPR) vapaaehtoisena 20 %. Näiden ulkopuolella ja muu vastausvaihtoehtoa käyttäneitä oli 18 %. Miehillä (n=24) painottuivat vapaaehtoistyön areenoina seurakunta 96 % ja yhdistys 71 %, samoin naisilla (n=57) seurakunta 90 % ja yhdistys 40 %. SPR:n kohdalla oli myös eroja naisten ja miesten välillä: naisista siellä oli toiminut 26 % ja miehistä vain 4 %.

Suurimmat erot verrattaessa 1–7 vuotta (n=19) ja yli 7 vuotta (n=60) vapaaehtoistyötä tehneiden välillä koskivat kaupungilla ja seurakunnalla tehtyä vapaaehtoistyötä. Enintään 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä oli toiminut tai toimi tälläkin hetkellä kaupungin vapaaehtoistyössä 5 % ja seurakunnalla 79 %, kun yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä osuus kaupungilla oli 18 % ja seurakunnalla 95 %. Eroja löytyi myös SPR:llä

tehdyn vapaaehtoistyön kohdalla: 1–7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä siellä oli toiminut 26 % ja yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä 17 %.

Isoin ero 0–9 vuotta (n=36) ja 10–46 vuotta (n=32) seurakunnalla toimineista vapaaehtoisista oli SPR:n kohdalla, 0–9 vuotta toimineista 31 % ja 10–46 vuotta toimineista 3 % vastaajista oli toiminut tai toimi tälläkin hetkellä SPR:llä vapaaehtoisena. Eroa oli myös yhdistyksessä toimimisen välillä. Yhdistyksellä 0–9 vuotta toimineista oli toiminut 58 %, kun 10–46 vuotta toimineista luku oli 44 %.

7.2 Millaista vapaaehtoistyötä on tehty?

Avoimella kysymyksellä kysyttiin vastaajilta heidän erilaisista toimistaan vapaaehtoistyön kentällä. Kyselyyn vastanneet olivat toimineet monenlaisissa seurakunnan vapaaehtoistyönmuodoissa, esimerkiksi jumalanpalvelus avustajina, yhteisvastuukerääjänä, lähetystyössä, erilaisissa ryhmissä, ystävän kammarilla, palvelevassa puhelimessa, kuorossa, leiriavustajana, Tuutari työssä (ystäväseurakuntatyö), luottamustehtävissä, pyhäkoulussa, erilaisissa tapahtumissa, muuttoapuna, auton renkaiden vaihdossa, lapsityössä ja healingroomissa. Kuitenkin eniten oli toimittu tämän kysymyksen mukaan lähimmäispalvelussa.

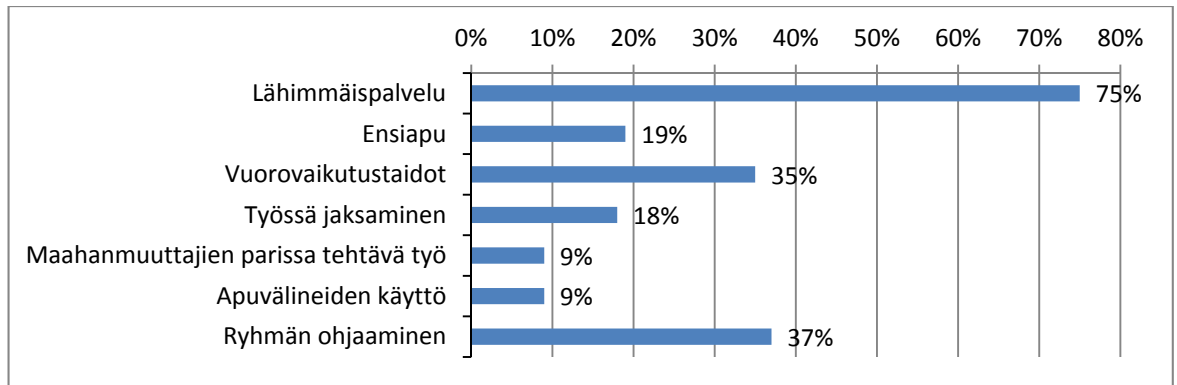
Muulla kuin seurakunnassa tehtävää vapaaehtoistyötä oli tehty laajasti, vastaajat olivat toimineet esimerkiksi luottamustehtävissä, erilaisissa ryhmissä, SPR:n tehtävissä, urheiluun liittyvissä toimissa, ystävötoiminnassa/tukihenkilöinä, eläkeläisjärjestön toimissa, jäsenistössä, kriisipuhelimessa, maanpuolustuksessa, laulaneet, Pelastakaa lapset ry:n tehtävissä, retkitoiminnassa, Martoissa, nuorten ja lasten kanssa tehtävässä työssä, ikäasemalla, kahvituksessa ja muun seurakunnan kuin evankelis-luterilaisen kirkon vapaaehtoistyössä. Avoimella kysymyksellä kysyin syitä vapaaehtoistyön tekemiseen. Vastauksia tuli paljon, syitä olivat esimerkiksi: siitä saa itselleen, se on ajanvietettä, Jumalan kehotuksen vuoksi ja Raamatun käskyjen vuoksi, luonne/kasvatus, sosiaaliset syyt ja se, että saisi itse apua kun sitä tarvitsee. Kaikista suurimpia syitä olivat kuitenkin halu auttaa ja siitä saatu hyvä mieli.

7.3 Koulutus

Vastanneista (n=67) 81 % oli sitä mieltä, että vapaaehtoisille järjestetään tarpeeksi koulutusta. Miehet (n=19) olivat tässä hieman tyytyväisempiä kuin naiset (n=48), sillä miehistä 16 % ja naisista 21 % olivat mielestään saaneet liian vähän koulutusta. Kuitenkin kysyttäessä lisäkoulutuksen tarvetta, miehet toivoivat sitä jonkin verran enemmän kuin naiset. Miehistä (n=22) 50 % toivoi koulutusta jonkin verran enemmän, naisista (n=49) hieman alle 37 % toivoi lisää koulutusta jonkin verran enemmän. Naisista (n=49) hieman yli 10 % kertoi, ettei halua ollenkaan lisää koulutusta, miehistä kukaan ei ollut tätä mieltä.

Verrattaessa 1–7 vuotta (n=14) ja yli 7 vuotta (n=52) vapaaehtoistyössä toimineita löytyi eroja, esimerkiksi 1–7 vuotta toimineista 71 % ja 84 % yli 7 vuotta toimineista oli sitä mieltä, että koulutusta on ollut riittävästi. 1–7 vuotta toimineista 29 % ja 15 % yli 7 vuotta toimineista oli sitä mieltä, ettei koulutusta ole ollut tarpeeksi. 1–7 vuotta (n=16) vapaaehtoistyötä tehneistä 19 % toivoi paljon enemmän ja 31 % jonkin verran enemmän lisää koulutusta. Yli 7 vuotta (n=52) vapaaehtoistyötä tehneistä 6 % toivoi paljon enemmän ja 44 % jonkin verran enemmän lisää koulutusta. Verrattaessa 0–9 vuotta (n=31) ja 10–46 vuotta (n=27) seurakunnalla toimineita vapaaehtoisia, haluavat vähemmän aikaa työskennelleet hiukan enemmän lisäkoulutusta, esimerkiksi 0–9 vuotta toimineista 48 % toivoi jonkin verran enemmän lisää koulutusta ja 10–46 vuotta toimineista tätä toivoi 37 %, nykyisen koulutuksen määrän olevan sopiva, kertoi 48 % 10–46 vuotta toimineista ja 32 % 0–9 vuotta toimineista seurakunnan vapaaehtoisista.

Lähimmäispalvelu nousi suurimmaksi alueeksi koulutuksen suhteen. Vähiten oli saatu koulutusta liittyen maahanmuuttajien parissa tehtävään työhön ja apuvälineiden käyttöön.

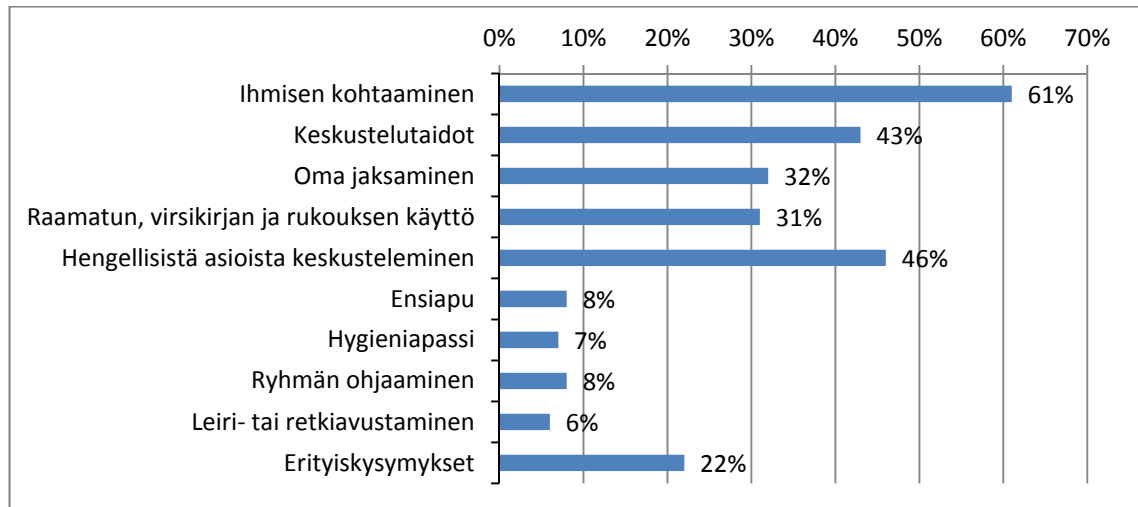


KUVIO 1. Millaista koulutusta on saatu vapaaehtoistoimintaan (n=68)

Naiset olivat saaneet miehiä enemmän koulutusta lähimmäispalvelusta ja apuvälineiden käytöstä, miehet taas olivat saaneet naisia enemmän koulutusta ensiavusta, työssä jaksamisesta ja ryhmäohjauksesta. Verrattaessa 0–9 vuotta (n=29) ja 10–46 vuotta (n=27) seurakunnalla vapaaehtoistyötä tehneiden saamaa koulutusta, osoittautui, että vähemmän aikaa (0–9 vuotta) seurakunnan vapaaehtoistyötä tehneet olivat saaneet enemmän koulutusta kuin kauemmin (10–46 vuotta) seurakunnan vapaaehtoistyössä työskennelleet vapaaehtoiset. Esimerkiksi ensiavusta koulutusta oli saanut 0–9 vuotta 21 % ja 10–46 vuotta 15 % vapaaehtoistyötä seurakunnalla tehneistä. Myös vuorovaikutustaitoja koskevaa koulutusta olivat saaneet 0–9 vuotta 38 % kun 10–46 vuotta 33 % seurakunnalla toimineista vapaaehtoisista. Työssä jaksamista koskevan koulutuksen kohdalla oli erot toisinpäin, nimittäin 0–9 vuotta toimineista 10 % ja 10–46 vuotta toimineista 26 % oli saanut tästä koulutusta.

Verrattaessa 1–7 vuotta (n=12) ja yli 7 vuotta (n=54) vapaaehtoistyötä tehneiden saamaa koulutusta eroja oli paljon. Lähimmäispalvelusta oli saanut koulutusta 1–7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä 67 %, kun taas yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneillä luku oli 76 %, vuorovaikutustaidoista koulutusta olivat saaneet 1–7 vuotta vapaaehtoistyöstä tehneistä 50 %, kun yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä 33 %. Eroja oli myös työssä jaksamiseen liittyvässä koulutuksessa, luvut olivat 1–7 vuotta vapaaehtoistyöstä tehneillä 8 % ja yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneillä 20 %. Maahanmuuttaja työtä koskevaa koulutusta oli saanut 1–7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä 17 %, kun yli 7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä sama luku oli 7 %. Ryhmäohjaustaidoista saatua koulutusta olivat 1–7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä saanut 25 % ja yli 7 vuotta tehneistä 41 %.

7.4 Lisäkoulutus



KUVIO 2. Millaista koulutusta vapaaehtoistyöhön kaivataan (n=72)

Miehistä (n=23) ihmisten kohtaamiseen liittyvää lisäkoulutusta halusi 70 %, kun naisista (n=48) tätä toivoi 56 %. Keskusteluun liittyvää lisäkoulutusta toivoi miehistä 52 % ja naisista 40 %. Eroa löytyi myös Raamatun ja muun materiaalin käytöstä sekä hengellisistä asioista puhumisen väliltä: miehistä 35 % ja naisista 27 % toivoi lisää koulutusta liittyen Raamatun käyttöön, hengellisistä asioista lisää koulutusta toivoi miehistä 57 % ja naisista 40 %. Naiset pyysivät miehiä enemmän lisää koulutusta ensiapuun liittyen, naisista tätä toivoi 10 %, kun taas miehistä 4 %.

Verrattaessa 1–7 vuotta (n=16) ja yli 7 vuotta (n=52) vapaaehtoistyötä tehneitä, eroja oli paljon. Esimerkiksi kohtaamisesta 1–7 vuotta tehneistä halusi lisäkoulutusta 56 %, kun taas yli 7 vuotta toimineista 64 % toivoi sitä. 1–7 vuotta toimineista 56 % ja yli 7 vuotta toimineista 40 % halusi lisäkoulutusta keskustelutaitoihin liittyen. Omaan jaksamiseen liittyvää koulutusta halusi lisää 1–7 vuotta toimineista 25 % ja yli 7 vuotta toimineista 35 %. Raamatun ja muun materiaalin käytöstä lisäkoulutusta halusi 1–7 vuotta toimineista 44 % kun luku oli yli 7 vuotta toimineista 27 %. Hengellisistä asioista toivoi lisäkoulutusta yli 7 vuotta toimineista puolet ja 1–7 vuotta toimineista 44 %. 1–7 vuotta toimineista halusi lisää koulutusta ensiapuun liittyen 19 % ja hygieniapassiin liittyen 13 %. Yli 7 vuotta toimineista sekä ensiapuun että hygieniapassiin liittyvää lisäkoulutusta halusi 6 %. Ryhmänohjaamiseen lisäkoulutusta halusi yli 7 vuotta toimineista 12 %, kun 1–7 vuotta toimineista kukaan ei halunnut tästä enempää koulutusta.

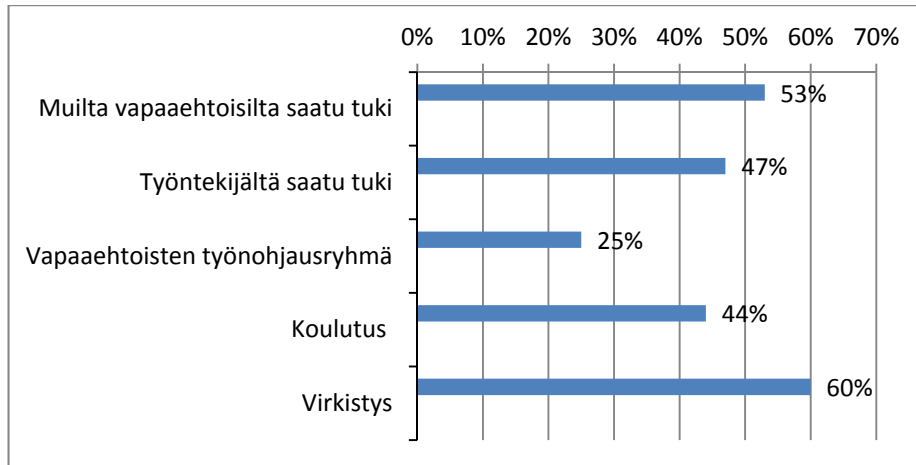
Verrattaessa 0–9 vuotta (n=30) ja 10–46 vuotta (n=28) seurakunnan vapaaehtoistyötä tehneitä suurin lisäkoulutusta koskeva ero oli keskustelutaitoihin liittyvä koulutus: tätä toivoi 0–9 vuotta toimineista 60 % ja 10–46 vuotta toimineista 25 %. 10–46 vuotta seurakunnalla toimineista 36 % toivoi lisää omaan jaksamiseen liittyvää koulutusta ja 25 % Raamatun ja muun materiaalin käyttöä koskevaa koulutusta. 0–9 vuotta toimineista 27 % toivoi lisää omaan jaksamiseen liittyvää koulutusta ja 43 % Raamatun ja muun materiaalin käyttöä koskevaa koulutusta. 0–9 vuotta toimineista 57 % ja 46 % 10–46 vuotta toimineista toivoi lisää koulutusta hengellisistä asioista. Ensiapuun liittyvää lisäkoulutusta toivoi 0–9 vuotta toimineista 13 %, kun taas 10–46 vuotta toimineista toivoi tätä 4 %.

7.5 Tuen määrä ja laatu

Vastanneista (n=77) vähän yli 58 % mielestä tukea oli ollut sopivasti, 22 % oli kokenut saaneensa tukea jonkin verran. Vastajista paljon tukea oli kokenut saaneensa vähän alle 12 % ja vähän tukea hieman alle 8 %. Kysyttäessä lisätuesta hieman oli puolet (55 %) vastanneista (n=67) kokivat nykyisen tuen määrän sopivaksi. Jonkin verran enemmän tukea halusi 33 % vastanneista, paljon enemmän lisää tukea halusi 6 % ja ei ollenkaan lisää tukea 6 % vastanneista. Verrattaessa 1–7 vuotta (n=16) ja yli 7 vuotta (n=58) vapaaehtoistyössä toimineita, olivat erot vähäisiä, esimerkiksi vähän tukea olivat kokeneet saaneensa 1–7 vuotta toimineista 13 % ja yli 7 vuotta toimineista 5 %. Seurakunnalla vapaaehtoistyössä 0–9 vuotta (n=31) toimineet olivat kokeneet saaneensa hieman vähemmän tukea kuin 10–46 vuotta (n=32) toimineet, esimerkiksi 0–9 vuotta toimineista 7 % ja 10–46 vuotta toimineista 19 % oli kokenut saaneensa paljon tukea, jonkin verran tukea olivat saaneet 0–9 vuotta toimineista 32 % ja 10–46 vuotta toimineista 13 %.

Tukea oli kuitenkin saatu sopivasti, esimerkiksi 52 % 0–9 vuotta toimineista ja 66 % 10–46 vuotta toimineista oli kokenut tuen määrän sopivaksi, vain 10 % 0–9 vuotta toimineista ja 3 % 10–46 vuotta toimineista oli kokenut tuen vähäiseksi. Kysyttäessä lisätuesta halusi sitä naisista (n=44) 9 % paljon enemmän, miehistä kukaan ei ollut tätä mieltä. Miehistä 44 % ja naisista 27 % halusivat tukea jonkin verran enemmän, lisätukea ei halunnut ollenkaan 10 % naisista, miehistä kukaan ei ollut tätä mieltä. 0–9 vuotta

(n=27) toimineet toivoivat lisää tukea hieman enemmän kuin 10–46 vuotta (n=27) toimineet seurakunnan vapaaehtoiset. Esimerkiksi 37 % 0–9 vuotta toimineista ja 26 % 10–46 vuotta toimineista toivoivat jonkin verran lisää tukea, nykyisen määrän koki sopivaksi 48 % 0–9 vuotta toimineista ja 59 % 10–46 vuotta toimineista.



KUVIO 3. Millaista tukea on saatu vapaaehtoistyöhön liittyen (n=79)

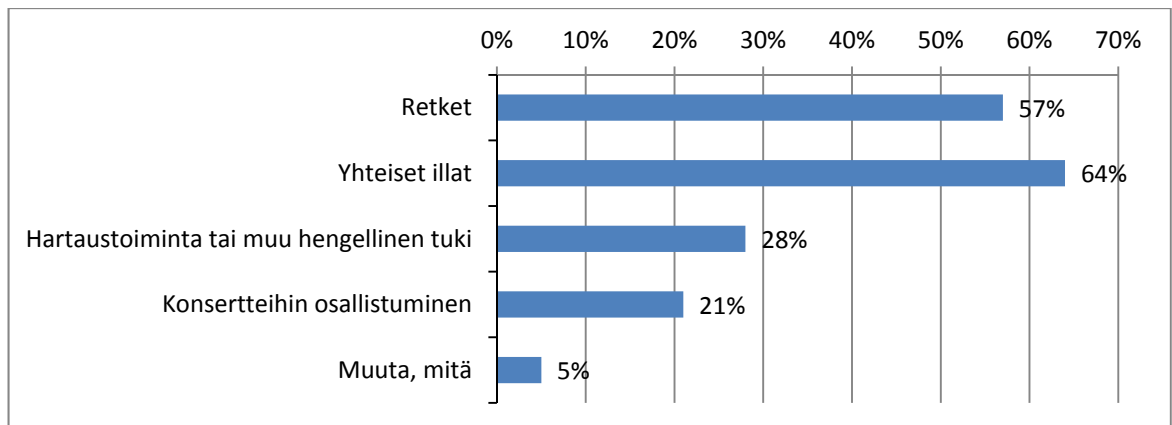
Miehistä (n=23) 61 % ja naisista (n=55) 51 % olivat saaneet tukea muilta vapaaehtoisilta. Naiset olivat saaneet eniten tukea virkistyksestä, 64 % naisista ja 48 % miehistä. Työntekijältä oli tukea saanut miehistä 61 % ja naisista 42 %. Koulutuksen kautta tullutta tukea oli saanut 38 % naisista ja 57 % miehistä. Vähiten he olivat saaneet tukea työnohjausryhmästä, miehistä 30 % ja naisista 24 %. Työnohjaus oli vähiten tukea antanut muoto myös verrattaessa 1–7 vuotta (n=16) ja yli 7 vuotta (n=59) vapaaehtoistyötä tehneitä keskenään, 1–7 vuotta toimineista siitä oli saanut tukea 31 % ja yli 7 vuotta toimineista 25 % sekä verrattaessa 0–9 vuotta (n=32) ja 10–46 vuotta (n=32) seurakunnan vapaaehtoistyötä tehneitä keskenään, 0–9 vuotta toimineista 31 % ja 10–46 vuotta toimineista 19 %. Eniten tukea olivat saaneet virkistyksestä 0–7 vuotta 50 % ja 1–7 vuotta 63 % vapaaehtoistyötä tehneistä. Muilta vapaaehtoisilta tukea olivat saaneet 1–7 vuotta vapaaehtoistyötä tehneistä 44 % ja yli 7 vuotta tehneistä 59 %, myös seurakunnalla 0–9 vuotta toimineista puolet ja 10–46 vuotta toimineista 63 % oli saanut tukea muilta vapaaehtoisilta.

Työntekijältä oli saanut tukea 34 % 0–9 vuotta toimineista ja 56 % 10–46 vuotta toimineista seurakunnan vapaaehtoisista. Eroja näiden ryhmien välillä oli myös koulutuksesta saadusta tuesta, 0–9 vuotta toimineista 56 % ja 10–46 vuotta toimineista 41 % oli koke-

nut saaneensa tukea sitä kautta. Vastaajilla oli mahdollisuus antaa vapaasti ideoita lisätukea ja virkistystoimintaa koskien, strukturoitujen kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojen jälkeen. Kysyttäessä minkälaista tukea toivoisi jatkossa, tuli vastauksia vähän. Tukimuotoja joita toivottiin lisää, olivat kurssit, hengellinen tuki, tukea yleensä, keskustelu, vertaistuki, sielunhoito ja yhteisvastuu illat. Muutama vastaaja oli kysyttäessä jatkossa toiveita virkistykseen suhteen vastannut vaihtoehdon muuta. Kysyttäessä mitä se muu olisi, niin vastaukset olivat koulutus, keskustelu ja vertaiskokoontuminen.

7.6 Virkistys ja työntekijän rooli

Eniten toivottiin yhteisiä iltoja ja toiseksi eniten retkiä virkistykseksi jatkossa. Vähiten haluttiin muuta, johon ei osattu kertoa mitä se olisi.



KUVIO 4. Minkälaista virkistystä vapaaehtoistyöhön kaivataan (n=67)

Miehistä (n=23) toivoi yhteisiä iltoja 74 % ja naisista (n=43) 58 %. Miehet toivoivat vähiten konsertteja 9 %, naisista niitä toivoi 28 %. Verrattaessa 1–7 vuotta (n=14) ja yli 7 vuotta (n=51) vapaaehtoistyötä tehneitä, eroja virkistykseen muodoissa oli koskien hartaustoimintaa 1–7 vuotta toimineista puolet ja yli 7 vuotta toimineista 22 % sekä koskien konsertteja 1–7 vuotta toimineista 36 % ja yli 7 vuotta toimineista 18 % halusivat näitä muotoja jatkossa virkistykseksi. Verrattaessa 0–9 vuotta (n=28) ja 10–46 vuotta (n=28) seurakunnalla vapaaehtoistyötä tehneitä eroja löytyi esimerkiksi retkien kohdalla, 0–9 vuotta toimineista puolet ja 10–46 vuotta toimineista 68 % sekä hartaustoiminnan kohdalla 0–9 vuotta toimineista 36 % ja 10–46 vuotta toimineista 21 % toivoi

näitä muotoja. Suurin ero näiden ryhmien välillä oli koskien konsertteja, 0–9 vuotta toimineista 32 % ja 10–46 vuotta toimineista 14 % toivoi niitä virkistykseksi.

Vastaajat saivat itse vapaasti määritellä työntekijän roolia vapaaehtoistyössä, ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja. Vastaajat antoivat monia merkityksiä seurakunnan työntekijän rooliksi vapaaehtoistyötä ajatellen, esimerkiksi tukihenkilö, kannustaja, koordinoija, tiedottaja, saatavilla tarpeen mukaan, korvaamaton, hengellisyysosaaja, palautteen antaja, työnohjaaja, mielipiteiden kerääjä sekä ammattitaidon ja tiedon omaava asiantuntija. Seurakunnan työntekijän lähestymisen vapaaehtoistyön ongelmatilanteissa koki helpoksi useimmiten 68 %, toisinaan 12 %, joskus 10 %, Harvoin 6 % ja ei koskaan 4 % vastanneista (n=72). Miehet kokivat seurakunnan työntekijän lähestymisen vapaaehtoistyön ongelmatilanteissa helpommaksi kuin naiset, esimerkiksi miehistä (n=23) sen kokivat useimmiten ja toisinaan helpoksi yhteensä 91 %, kun naisista (n=49) useimmiten ja toisinaan sen helpoksi kokeneita oli 76 %. Naisista 12 % ja miehistä 4 % kokivat sen joskus helpoksi.

7.7 Työntekijän lähestyminen ja tavoitettavuus

Työntekijän lähestymisen vapaaehtoistyön ongelmatilanteissa, verrattaessa 1–7 vuotta (n=15) ja yli 7 vuotta (n=54) vapaaehtoistyössä toimineita löytyi eroja, esimerkiksi joskus työntekijän lähestymisen helpoksi kokeneita oli 1–7 vuotta toimineista 27 %, kun yli 7 vuotta toimineista vain 6 % oli tätä mieltä, yli 7 vuotta toimineista 15 % kertoi työntekijän lähestymisen toisinaan helpoksi, 1–7 vuotta toimineista 7 % oli tätä mieltä. Yli 7 vuotta ja 1–7 vuotta vapaaehtoistyössä toimineet olivat kuitenkin kokeneet työntekijän lähestymisen ongelmatilanteissa useimmiten helpoksi, yli 7 vuotta toimineista 70 % ja 1–7 vuotta toimineista 60 % oli tätä mieltä. Verrattaessa 0–9 vuotta (n=31) ja 10–46 vuotta (n=28) seurakunnalla vapaaehtoisena toimineita, eroja oli vähän. Suurin ero oli työntekijän lähestymisen joskus helpoksi, näin koki 0–9 vuotta toimineista 13 % ja 7 % 10–46 vuotta toimineista.

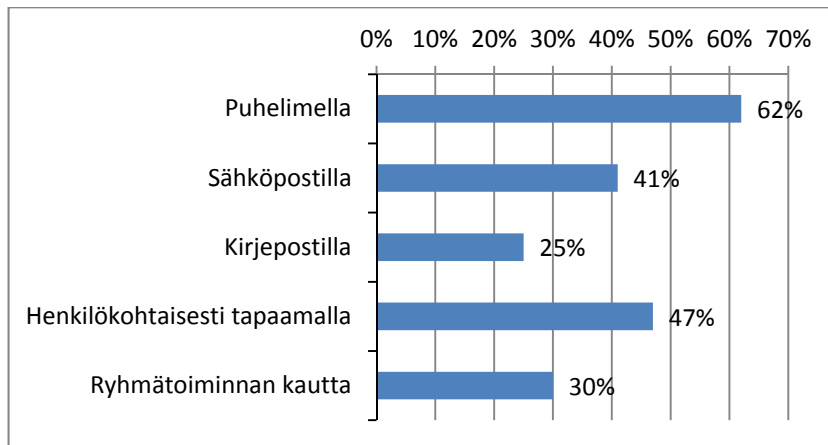
Kysyttäessä seurakunnan työntekijän tavoitettavuudesta suuri osa vastanneista (n=75) oli sitä mieltä, että työntekijän tavoitti aina (41 %) tai melkein aina (44 %). Vastanneista 4 % mielestä työntekijän tavoitti joskus, harvoin työntekijän koki tavoittaneensa 4 % ja

7 % vastaajista kertoi, ettei ollut ollut tarvetta tavoittaa työntekijää. Naiset kokivat tavoittaneensa työntekijän huonommin kuin miehet, esimerkiksi naisista (n=52) koki tavoittavansa työntekijän aina 39 % ja melkein aina 46 %, kun miehistä (n=23) koki tavoittavansa työntekijän aina 48 % ja melkein aina 39 %. Seurakunnan työntekijän oli tavoittanut yli 7 vuotta (n=56) vapaaehtoistyössä toimineista hieman paremmin kuin 1–7 vuotta (n=16) vapaaehtoistyössä toimineista, esimerkiksi melkein aina työntekijän oli tavoittanut yli 7 vuotta toimineista 48 %, kun 1–7 vuotta toimineista tätä mieltä oli 31 %. 1–7 vuotta toimineista 13 % ja yli 7 vuotta toimineista 2 % oli sitä mieltä, että työntekijän tavoitti vain harvoin. Kumminkin 1–7 vuotta toimineista puolet koki saaneensa työntekijän aina kiinni, tämä luku oli yli 7 vuotta toimineilla 38 %. Verrattaessa 0–9 vuotta (n=32) ja 10–46 vuotta (n=30) seurakunnalla toimineita eroja oli vähän, 10–46 vuotta toimineista 7 % kertoi tavoittavansa työntekijän joskus, 0–9 vuotta toimineista tätä mieltä ei ollut kukaan.

7.8 Yhteydenpito ja tiedotus

Yhteydenpitoa kirkon työntekijän taholta toivoi vastanneista (n=65) kerran kuukaudessa 11 %, 2–3 kuukauden välein 32 %, kerran puolessa vuodessa 26 %, harvemmin kuin kerran puolessa vuodessa hieman alle 2 % ja ei lainkaan 29 %. Miehet toivoivat työntekijän olevan useammin yhteydessä heihin kuin naiset: esimerkiksi miehistä (n=21) toivoi yhteydenpitoa kerran kuussa 19 %, kun naisista (n=44) sitä toivoi 7 %. Naisista 32 % toivoi, ettei työntekijä olisi ollenkaan heihin yhteydessä, vaan he ottaisivat itse yhteyttä tarvittaessa, kun miehistä tätä toivoi 24 %.

Yli 7 vuotta (n=49) vapaaehtoistyössä toimineet toivoivat kirkon työntekijän yhteydenottoa useammin kuin 1–7 vuotta (n=14) vapaaehtoistyössä toimineet. Esimerkiksi 2–3 kuukauden välein yhteydenpitoa toivoi 1–7 vuotta toimineista 29 % ja yli 7 vuotta toimineista 33 %. Kerran puolessa vuodessa yhteydenpitoa 1–7 vuotta toimineista tätä toivoi 36 % ja yli 7 vuotta toimineista 22 %. 0–9 vuotta (n=28) ja 10–46 vuotta (n=25) seurakunnalla vapaaehtoisina toimineita vertailtaessa löytyi eroja yhteydenpidon suhteen: esimerkiksi 0–9 vuotta toimineista 14 % ja 10–46 vuotta toimineista 4 % toivoi yhteydenpitoa kerran kuussa, 2–3 kuukauden välein yhteydenpitoa toivoi 0–9 vuotta toimineista 29 % ja 10–46 vuotta toimineista 44 %.



KUVIO 5. Työntekijän yhteydenpitokanavat (n=73)

Naisista (n=49) toivoi miehiä (n=23) enemmän yhteyden ottoa kirjepostilla: naisista 27 % ja miehistä 17 %. Miehet toivoivat naisia enemmän yhteydenottoa sähköpostitse, miehistä 48 %, naisista 39 % ja yhteydenottoa ryhmätoiminnan kautta miehistä 35 %, naisista 27 %. Isoin ero miesten ja naisten välillä syntyi henkilökohtaisen tapaamisen suhteen, miehistä 70 % toivoi tällaista yhteydenottoa, kun naisilla luku oli 37 %. Verrattaessa 1–7 vuotta (n=15) ja yli 7 vuotta (n=55) vapaaehtoistyössä toimineita, löytyi eroja: esimerkiksi 1–7 vuotta toimineista 13 % ja yli 7 vuotta toimineista 27 % toivoi yhteydenpitoa kirjepostilla, henkilökohtaista tapaamista toivoi 1–7 vuotta toimineista 27 % ja yli 7 vuotta toimineista 51 % yhteydenpidon muodoksi. Puhelin oli molemmilla ryhmillä suosituin muoto, tätä toivoi 53 % 1–7 vuotta toimineista ja 66 % yli 7 vuotta toimineista vapaaehtoisista. Verrattaessa seurakunnassa 0–9 vuotta toimineista (n=29) ja 10–46 vuotta toimineista (n=31), löytyi eroja: henkilökohtaista tapaamista yhteydenpidon välineenä toivoi 41 % 0–9 vuotta toimineista ja 48 % 10–46 vuotta toimineista, sähköpostia 31 % 0–9 vuotta toimineista ja 48 % 10–46 vuotta toimineista, ryhmätoiminnan kautta 24 % 0–9 vuotta toimineista ja 36 % 10–46 vuotta toimineista. Näilläkin ryhmillä suosioon yhteydenpidon välineenä nousi puhelin, tätä toivoi 0–9 vuotta toimineista 59 % ja 10–46 vuotta toimineista 68 %.

Kysyttäessä tiedotuskanavaa, tiedotettaessa esimerkiksi koulutuksista, vastaajista (n=71) toivoi tiedotusta postilla 66 %, sähköpostilla 52 %, puhelimella 31 % ja verkkosivujen kautta 6 %. Naiset (n=47) toivoivat eniten tiedotteita postitse, 70 % naisista oli tätä mieltä, miehillä (n=23) luku oli 57 %. Miehet toivoivat eniten tiedotteita sähkö-

postilla, 65 % miehistä oli tätä mieltä, kun naisilla tämä luku oli 47 %. Puhelimella tiedotusta toivoi, naisista 23 % ja miehistä 43 %. 1–7 vuotta toimineista (n=15) ja yli 7 vuotta toimineista (n=53) vapaaehtoistyössä toivoi eniten tiedotteita postitse, 1–7 vuotta toimineista 73 % ja yli 7 vuotta toimineista 62 % oli tätä mieltä. Sähköpostia toivoi yli 7 vuotta toimineista 59 % ja 1–7 vuotta toimineista 34 %. Verrattaessa 0–9 vuotta toimineista (n=29) ja 10–46 vuotta toimineista (n=28) seurakunnassa, postitse tiedotteita toivoi 0–9 vuotta toimineista 76 % ja 54 % 10–46 vuotta toimineista, sähköpostitse 38 % 0–9 vuotta toimineista ja 65 % 10–46 vuotta toimineista, puhelimitse 0–9 vuotta toimineista 38 % ja 25 % 10–46 vuotta toimineista.

7.9 Hengellisyys ja vapaaehtoistyön kehittäminen

Hengellisyuden näkyvyyden tärkeyttä esimerkiksi koulutuksen ja virkistysyhteydessä pitivät erittäin tärkeänä 41 %, tärkeänä 50 % ja ei lainkaan tärkeänä 9 % vastanneista (n=78). Naisten (n=54) ja miesten (n=24) välisiä erot olivat vähäisiä, esimerkiksi tärkeänä sen koki naisista 48 % ja miehistä 54 %. 1–7 vuotta (n=17) vapaaehtoistyötä tehneet pitivät hengellisyuden näkymistä vähemmän tärkeänä kuin yli 7 vuotta (n=58) vapaaehtoistyötä tehneet, esimerkiksi hengellisyyttä tärkeänä pitää 1–7 vuotta vapaaehtoistyössä toimineista 41 % ja yli 7 vuotta toimineista 55 %, hengellisyyttä ei lainkaan tärkeänä pitää 1–7 vuotta toimineista 18 %, kun yli 7 vuotta toimineista vain 5 % on tätä mieltä. Seurakunnassa 0–9 vuotta (n=34) ja 10–46 vuotta (n=31) toimineista vapaaehtoisista pidempään toimineet pitivät hengellisyuden näkymistä tärkeämpänä, esimerkiksi 44 % 0–9 vuotta toimineista oli sitä mieltä että hengellisyuden näkyminen on tärkeää, 10–46 vuotta toimineista näin koki 61 %.

Kysyin vastaajilta mikä on heidän mielestään paras tapa kutsua vapaaehtoisia mukaan toimintaa ja onko heillä muita kehittämisideoita liittyen seurakunnan vapaaehtoistoimintaan. Avoimeen kysymykseen tuli paljon vastauksia. Vapaaehtoisten kutsumiseksi mukaan ideoita olivat, artikkeli/haastattelu lehdessä, yleinen info/vapaaehtoisten ilta kerran kuussa, seurakunnan omassa ja muissa lehdissä ilmoitus, internet/facebook, seurakunnan tilaisuudet, vapaaehtoiset itse kutsuisivat ja kampanjat. Kuitenkin ylitse muiden nousi henkilökohtainen kutsu. Kehittämisideoita olivat, teema-koulutus, määräaikaisuus/työaikapankki, oikea aika ja että saa myös sanoa ei, erilaiset kampanjat, miehil-

le miesten töitä, vapaaehtoisten suurempi arvostaminen, yhteinen jouluateria, maahanmuuttajien mukaan tulo vapaaehtoiseksi ja tehtävien kierto vapaaehtoisten kesken.

8 POHDINTA

8.1 Vapaaehtoisuus

Onko Sinervän artikkelissa näkymää tulevaisuudesta? Toivottavasti ei, mutta tämä esimerkki kertoo hyvin, kuinka ammattitaito voi sokaista. Tällaista ongelmaa ei ole vapaaehtoistyöntekijöillä. He eivät katsele asiakkaita tietynlaisten silmälasien läpi, vaan he kohtaavat heidät ihmisinä. Tämä esimerkki ei tarkoita ettei ammattilaista kiinnostaisi tai että hän ei välittäisi asiakkaistaan. Hän on vain tottunut pettymään ja häneltä on kadonnut se ensi kosketus asiakkaisiin, joka vapaaehtoistyöntekijällä on vielä jäljellä. Tämän takia vapaaehtoisia tarvitaan, he eivät ole ammattilaisia, mutta he tekevät tärkeää työtä työntekijöiden rinnalla.

Koulutuksen suhteen on eroja vapaaehtoistyöntekijöiden välillä, toisella saattaa olla hyvä ammatillisen koulutuksen pohja ja toisella ei mitään. Kuitenkin kaikille olisi hyvä olla edes alussa jonkinlainen koulutus, jossa kerrottaisiin yleisesti vapaaehtoistyöstä ja siihen liittyvistä tärkeistä asioista, kuten esimerkiksi vaitiolovelvollisuudesta. Tällainen olisi hyvä olla ennen vapaaehtoistyöhön lähtemistä. Tämän jälkeen voisi olla jotain hieman kohdennetumpaa koulutusta, liittyen tiettyyn aihepiiriin. Tällainen koulutus voisi olla vapaaehtoista ja siihen saisi osallistua, mikäli aihe on kiinnostava tai siitä voisi olla hyötyä omassa vapaaehtoistehtävässä.

Vapaaehtoistyön tulisi olla jokaisen oikeus, sitä voitaisiin räätälöidä jokaiselle sopivaksi, omien voimavarojen mukaan. Sen voi silti tuntea velvollisuutena, eikä se välttämättä aina ole huono asia. Se voi olla tärkeä tunne, jonka mukana tulee tunne siitä, että on tärkeä ja että joku tarvitsee minua vielä. Yleensä vapaaehtoinen hoitaa velvollisuutensa hyvin, eikä vapaaehtoistyötä saa nähdä vain pelkästään jonain puuhasteluna. Tietysti, jos vapaaehtoiselle velvollisuudesta tulee olo pakosta, silloin siitä tulisi päästä eroon, esimerkiksi juttelemalla työntekijän kanssa asiasta.

Suhteet ihmisten välillä ovat mielenkiintoisia, ne ovat kuin mitä hienoimpia hämähäkin punomia verkkoja. Jokaisesta kohtaamisesta syntyy uusi säie ihmisten väliin. Tällöin

ihminen voi saada myös yhteyden Jumalan kanssa, toinen ihminen voi olla Jumalan välikappale. Ihmisen saadessa tällaisen tunteen, että hänestä välitetään ja hän on arvokas juuri sellaisena kuin on, ilman tuomiota ja arvostelua, voi hänelle nousta tunne siitä, että hän haluaa itse olla antamassa tätä samaa toisille. Ihminen voi kokea itsensä yksinäiseksi ja unohdetuksi, kun hän saa yhteyden yhteen ihmiseen ja ehkä sitä kautta laajempaankin yhteisöön, hän huomaa, että jokaista tarvitaan. Yksikään kohtaaminen ei ole turha, se antaa kuvan vapaaehtoisesta ja vielä enemmän siitä yhteisöstä, jota vapaaehtoinen edustaa. Tämän kohtaamisen ollessa positiivinen ja ihmisen huomattaessa, ettei tarvitsekaan olla erityisen pyhä, vaan ihan vain ihminen toiselle, silloin saattaa tulla tunne siitä, että ehkä minäkin voisin tehdä jotain.

8.2 Kirkon olemus

Kirkko on avainasemassa luonteensa vuoksi yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksia antavana yhteisönä, tai ainakin niin tulisi olla. Kaikki Kristukseen uskovat ovat yhtä perhettä, samaa jumalallista sukulinjaa. Perheessä autetaan toinen toistaan, ja tämä voisi olla kirkon vapaaehtoistyön ydin, jos sille löytyisi mahdollisuuksia toteutua. Tästä tulisi pitää todella lujasti kiinni, ettei se häviäisi vapaaehtoisten väsyessä iän myötä. Tulisi tehdä sukupolvenvaihdos.

Onko kirkossa mahdollista tehdä vapaaehtoistyötä vain työn vuoksi? Vai kuuluuko siinä aina näkyä uskonnollinen ulottuvuus? Tämä varmasti jakaa mielipiteitä. Mutta eikö kaikki hyvä, mitä toisen puolesta tehdään osoita jonkin asteista rakkautta lähimmäistä kohtaan? Onko silloin sanoilla väliä tai motiiveilla? Voihan Jumala käyttää ketä Hän haluaa käyttää, joten olisiko tässä yksi mahdollisuus seurakunnalle nähdä vapaaehtoistyö toisella tavalla?

Evangelisluterilaisen kirkon usko on ollut Suomessa pitkään kansan uskonto. Nykyään kirkosta eronneita on paljon enemmän. Nuoret aikuiset eroavat kirkosta, eikä heidän lapsiaan välttämättä enää kasteta. Näin kasvaa uusi sukupolvi, joka ei omista niitä samoja arvoja, joita on totuttu Suomessa näkemään. Tämä tulee varmasti vaikuttamaan myös seurakuntien vapaaehtoistyöhön. Tällöin voidaan kokea jokin yhdistys paljon läheisemmäksi kuin kirkko ja mennä sinne tekemään vapaaehtoistyötä. Kirkon erottaa

muista yhdistyksistä sen kantamat kristilliset arvot. Hienoa on myös että vapaaehtoistyössä saa tuoda uskoaan julki. Tämä tulisi pystyä säilyttämään ja tarttua nuoriin jo nyt ja esitellä heille muitakin tapoja tehdä vapaaehtoistyötä kirkossa kuin rippikoulutyö.

Pystyykö seurakunta ja seurakunnan työntekijät jakamaan omaa työtään vapaaehtoisten kanssa yhdessä, kumppaneina? Seurakunnan työntekijän työ saattaa varsinkin diakonia-työssä olla kuin oma lapsi. Onhan se itse rakennettua ja osa asiakkaista erittäin läheisiä, omia. Kuinka kauan se tarvitsisi aikaa, että työntekijä olisi valmis jakamaan tämän työalueen vapaaehtoisten kanssa? Antamaan enemmän vastuuta ja luottamaan, että työt tulevat tehdyiksi, asiakas autetuksi vaikkei itse olisikaan tekemässä vaan enemmänkin koordinoimassa ja tukemassa vapaaehtoisia eli seurakuntalaisia tässä tehtävässä. Työntekijä olisi antamassa eväitä ja tietysti ammattitaitoaan tarvittaessa seurakuntalaisten käyttöön, eikä vain oman alueensa vartiointiin ja siitä kiinni pitämiseen.

Ensin on tarvittu työntekijät tekemään alku toiminnalle, mutta loppujen lopuksi työ on annettu seurakuntalaisten joukosta löytyneiden vapaaehtoisten harteille ja työntekijän työksi on jäänyt vapaaehtoisten tukeminen ja avun antaminen heille tarvittaessa. Yhteisvastuukeräys on tällä hetkellä näkyvin vapaaehtoistyön muoto seurakunnassa. Tästäkin olisi vielä hyvä paremmin tiedottaa ja kysyä ihmisiä henkilökohtaisesti mukaan kerääjiksi tai johonkin tapahtumaan tekijäksi. Tämä voisi olla helppo paikka tulla, mukaan kun siitä olisi jo tietoa.

Yhteisvastuukeräys voisi olla juuri se nuorten aikuisten muoto. Siihen ei tarvitsisi sitoutua pitkäksi aikaa, mutta siinä voisi silti olla mukana vuosittain. Tätä ei vielä joka puolella näin nähdä, mutta sitä voisi kokeilla. Yhteisvastuukeräys koskettaa monia, sillä siinä on mahdollisuus auttaa ihmisiä täällä Suomessa, mutta samalla myös hätää kärsiviä maailmalla. Tämän lisäksi tarvittaisiin seurakuntaan työmuotoja, jotka kiinnostaisivat nuoria aikuisia. Näitä voisi suunnitella yhdessä niiden nuorten aikuisten kanssa, jotka vielä ovat sitoutuneita kirkkoon. Vapaaehtoistyölle tulisi saada sellainen kanava ja mahdollisuus toteuttaa vapaaehtoisilta itseltään tulevia ideoita käytännössä. Tämän tulisi tapahtua mahdollisimman pian tällaisen idean synnyttyä, eikä vasta vuoden kahden päästä. Sitten kun idea on käynyt raskaan byrokraattisen koneiston hyväksymisprosessin läpi.

Kirkkolaki ja kirkkojärjestys velvoittavat kirkkoa ja sen jäseniä toimimaan yhdessä. Tekemään diakonisia lähimmäisenrakkauden tekoja ja julistaa myös näiden tekojen kautta Jumalan sanaa. Seurakunnan tulisi tukea seurakuntalaisia tällaisen elämäntavan toteuttamisessa. Kirkko on yhteisö ja sen tulisi toimia kuin yhteisön, eikä erottaa viranhaltijaa ja seurakuntalaista. Loppujen lopuksihan olemme kaikki saman Jumalan palvelijoita ja seurakuntalaisia, ihmisiä. Tällä hetkellä seurakunnassa näkyy työalarajat ja rajat vapaaehtoisten ja työntekijöiden välillä.

Mistä voi johtua se, että jo vuosikymmeniä on ainakin paperilla haluttu enemmän seurakuntalaisia mukaan seurakunnan työhön? Miksi tämä ei ole vielääkään toteutunut vaan siihen edelleen pyritään? Kirkossa tulisi tapahtua ajattelutavan muutos, seurakuntalaisissa, työntekijöissä, viranhaltijoissa kuten myös päättävissä elimissä, jotta tämä tulisi todeksi. Olisiko tällaisia työmuotoja, joissa yhdessä tehtäisiin asioita rinta rinnan vapaaehtoisen ja viranhaltijan voimin ensin kokeiltava, ennen kuin niistä voisi tulla käytäntöjä? Tämä ainakin antaisi pelivaraa ja nähtäisiin käytännössä kuinka se voisi olla mahdollista. Tällaista toimintaa voitaisiin myös paremmin suunnitella, jos sitä kokeiltaisiin ja tehtäisiin huomioita, että mikä toimii ja mikä ei.

8.3 Diakonian merkitys

Diakoniatyö muuttuu koko ajan ja se tarvitsee erilaisia kartoituksia. Myös osa opinnäytetöistä tehdään tilastollisin menetelmin työelämäntarpeita varten. Yhteistyötä paikallisyhteisöjen kanssa tulisi kehittää ja on luotava uusia malleja, joiden avulla kansalaisia aktivoitaisiin keskustelemaan ja toimimaan yhteisvastuullisesti sekä syrjäytymistä vastaan. Opinnäytetöille asetetaan toive, että ne jakaisivat ja tukisivat Diakoniamattikorkeakoulun omaksuman näkemyksen tutkia ja kehittää sellaista toimintaa jotka mahdollisesti lisäisivät yhteisöjen elinvoimaisuutta. Yksilöiden ja yhteisöjen omien voimavarojen käyttöön ottaminen ja osallisuuden lisääntyminen ovat tavoitteena edistettäessä hyvinvointia. Opinnäytetyötä yksin tekevä hakee aktiivisesti vertaistukea muilta opiskelijoilta. (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen, Ockenström 2007, 15–41.)

Mitä diakonia tarkoittaa nykypäivänä nykyajan ihmisille käytännössä? Onko se vain viranhaltijoiden kummallista puuhailua, josta kansalainen ei oikein tiedä ja saa otetta.

Diakonian kuuluisi olla jokaiselle käsin kosketeltavaa todellisuutta, sen tulisi näkyä eikä vain tapahtua seinien sisällä. Jokainen voi toteuttaa diakoniaa arjessaan, ilman että siitä tehdään sen suurempaa numeroa. Eikö olisi hienoa kun voitaisiin kerääntyä yhteen, jonkun hyvän asian puolesta ja palvella lähimmäisiä. Tällaiseen voisi saada mukaan, niitäkin jotka eivät vielä ole löytäneet paikkaansa seurakunnan diakonian vapaaehtoistyössä.

Kristuksen omat yhdessä toimimassa lähimmäisen hyväksi, voi mikä tulevaisuuskuva. Olisiko se mahdollista? Tehdä yhteiskristillistä toimintaa ja näin kirkastaa Kristusta maailmalle, välittäen Isän rakkautta jokaiselle ihmiselle. Mitkä ovat tänä päivänä ne alueet, joissa on ihmisiä, joita ei kohdata ja auteta? Voisiko diakoniaa jalkauttaa tänä päivänä kaduille ja kujille kiertelemään ja etsimään kadotettuja, antamaan heille sen rakkauden lahjan jonka Jumala on lähettänyt? Vai onko diakonia sittenkin vain siistiä sisätyötä, jota tehdään seurakuntalaisten hyväksi? Diakonian viranhaltija, vapaaehtoisten kanssa, tekemässä sitä arjen kohtaamistyötä, missä ihmiset ovat.

Ihminen on ihminen ja Jumala on Jumala, ainoastaan Jeesus täyttää molemmat näistä kategorioista. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia Jumalan silmissä, kaikki ovat hänen rakkaita lapsiaan. Jumala antaa lapsilleen hyviä lahjoja, jotta he voivat jakaa niistä yhteiseksi hyväksi. Jumalan rakkaus on täysin pyyteetöntä, puhdasta rakkautta. Tällaiseen rakkauteen kanssaihmistään kohtaan voi ihminen pyrkiä, yksi keino tähän on seurakunnan vapaaehtoistyö.

Seurakuntalaisten mukana olo suunnitteluvaiheessa madaltaisi kynnystä lähteä vapaaehtoistoimintaan. Jokainen ihminen lähtee varmaankin helpommin mukaan toimintaan, jota on itse saanut olla suunnittelemassa, kuin hänelle valmiiksi räätälöityyn toimintaan. Vapaaehtoistyöhön lähdetessä, voi olla helpompi astua johonkin valmiiseen, kuin aloittaa jotain uutta. Sen jälkeen kun on ollut mukana toiminnassa jonkin aikaa, voi mieleen nousta kehittämis ehdotuksia, joita olisi hyvä ottaa huomioon suunniteltaessa työtä. Seurakuntalaiselta voi myös nousta idea jostakin aivan uudesta tavasta tehdä vapaaehtoistyötä, tämä tulisi pystyä ottamaan seurakunnassa huomioon mahdollisimman pian, eikä vasta vuosien kuluttua.

Diakoniatyö ei saisi olla merkitykseltään vain viranhaltijoiden tekemää, vaan se tulisi nähdä koko seurakunnan tapana elää. Vapaaehtoistyötä ei vielä nähdä varsinaisena työ-

nä diakoniassa, vapaaehtoisia pidetään työn helpottajina, ehkä jopa työntekijöiden apulaisina. Seurakuntalaiset tulisi nostaa työntekijöiden rinnalle, ei jättää heitä heidän alapuolelleen. Vapaaehtoistyöntekijöistä on jo tällä hetkellä pulaa, miten on esimerkiksi viiden tai kymmenen vuoden kuluttua? Vapaaehtoisille tulee uskaltaa antaa vaativampiakin tehtäviä. Seurakunnassa tulisi miettiä, että mitä ovat ne työt joita vain viranhaltija voi tehdä ja löytyisikö sieltä jotain, mitä voisi siirtää vapaaehtoisille.

8.4 Kehittämisen tärkeys ja ihmisen altruistisuus

Kehittämistyö on tärkeää. Ei riitä että pidetään erillisiä kehittämispäiviä silloin tällöin, vaan kehittämisideoita voisi kypsyttellä koko ajan arjen keskellä ja välillä kokoontua niistä juttelemaan. Uusia vapaaehtoisia ei ole helppo saada mukaan, mutta toisaalta on monia, jotka kertovat lähtevänsä mukaan jos vain joku pyytäisi. Kun vapaaehtoistyö olisi jokaisen työntekijän vastuulla, eikä vain pala jonkun kakkua, kehittämistyö olisi helpompaa. Ja siihen ei kuluisi niin paljon resursseja, kun jokainen tekisi oman osansa. Tähän kun vielä lisätään vapaaehtoiset mukaan kehittämistoimiin, niin johan siinä alkaa olla paketti kasassa pikkuhiljaa. Se, miten tavoitettaisiin niitä jotka eivät ole mukana seurakunnan toiminnassa, tulisi pohtia oikeasti ajan kanssa. Saattaisi siihenkin löytyä keino ja näin saataisiin lisää ihmisiä seurakunnan riveihin.

Raha tulee ottaa huomioon vapaaehtoistyötä kehitettäessä. Se ei tule olemaan ilmaista, mutta siihen kannattaa panostaa budjetoimalla varoja vapaaehtoistyön mahdollistamiseksi. Tämän vuoksi tämäkin opinnäytetyö tullaan esittelemään Kouvolan seurakunnan diakoniatyön johtokunnassa.

Jokainen ihminen haluaa tuntea itsensä hyväksi. Jollekin tämä kanava löytyy vapaaehtoistoiminnasta. Jos sellaisesta teosta, josta on hyötyä toisille, koituu myös itselle jotain hyvää, niin ei se ole huono asia. Sehän on pikemminkin hyvä ja tavoiteltava asia. Silloin kaikki voittavat, se on eri asia kuin kompromissi. Kompromississa kumpikin häviää jollain tapaa luopuessaan osasta siitä mitä olisi halunnut. Ihmisen eläessä köyhyysrajalla hänellä voi olla tunne siitä, että hän ei voi tehdä mitään kenenkään hyväksi. Hän voi ajatella, ettei hänellä ole varaa. Tällöin vapaaehtoistyön tekeminen saattaa antaa hänelle ilon siitä, että ei tarvitsekaan olla rikas voidakseen olla hyödyksi ja avuksi toiselle. Täl-

löin hänen omakin elämänlaatunsa saattaa parantua. Kyselyni vastauksissa kävi ilmi lyhyen ja pitkän aikavälin yhteys, monet toivoivat, että heidän tarvitessaan apua olisi joku kuka auttaisi.

Altruismi on asia, jota ei voi silmin nähdä, altruistisia tekoja kylläkin. Mistä tietää, että teko on altruistinen, entä jos ihminen hakeekin teollaan itselleen jotain? Tästä ei ikinä päästä selvyyteen, harva ihminen sanoo auttavansa saadakseen itse esimerkiksi arvostusta. Tämän takia tulisi luottaa siihen, että ihmiset ovat altruistisia ja egoistisia yhtä aikaa, kumpi näistä on päällimmäisenä, se riippuu ihmisestä. Kirkolla on paljon altruistisia arvoja, jotka nousevat Raamatusta. Tällöin kirkossa vapaaehtoistyötä tekevät mahdollisesti altruistisia tekoja, pyyteettömästi, pelkästä auttamishalusta ja uskosta Jumalan sanaan. Kirkko erottuu hyvin tältäkin osin muista auttamistahoista ja kirkon tulisi pitää tätä vahvuutenaan ja korostaa sitä.

8.5 Tutkimusprosessi

Kirjoitin jokaiseen saatekirjeeseen allekirjoituksen käsin, koska halusin sen olevan jokaiselle osoitettu erikseen. Tällä tavoin toivoin enemmän vastauksia kyselyyni. Tämä oli työläs vaihe, mutta se kannatti.

Tunnustus ja maine ovat rahaa tärkeämpiä, epävarmuus oman työn tasosta, arvioinnista ja kritiikistä on mielessä jatkuvasti piinaamassa. Tämän takia luova kirjoitustyö on välillä tuskallista, sillä siihen liittyy estoja, jotka ovat tiedostamattomia. Nämä estot liittyvät yleensä siihen että kirjoittaja tuo esille itseään ja paljastaa tiedostamatonta. Tällöin tajunta torjuu aineksen vapautumisen paperille asti. Tämä on se vaihe, kun kirjoittamista lykätään, milloin minkäkin verukkeen turvin. Lykkäämisen estämiseksi voidaan kirjoittamista aikatauluttaa ja näin helpottaa kirjoittamisen tuskaa. Puolivalmiin tekstin antaminen muiden luettavaksi ja palautteen kysyminen voi olla todella ahdistavaa, mutta on keino saada aikaan lopulta laadukas opinnäytetyö. (Mäkinen 2005, 21, 25–26.) Halusin tehdä opinnäytetyöstäni hyvän, joten annoin toisten lukea ja arvostella keskeneräistä tekstiäni, vaikkei se aina helppoa ollutkaan. Kun kaikkensa on tekstille antanut, niin palautteen vastaanottaminen oli välillä vaikeaa. Huomasin kirjoittamisvaiheessa, kuinka kivaa olisi tehdä kaikenlaista muuta, muttei kirjoittaa. Parhaiten toimi se, että laitoin

paperille asiat, mitä pitää olla tehtynä ja missä aikataulussa. Muutoin tämä opinnäytetyö olisi edelleen kirjoittamatta.

Opinnäytetyön raportoinnissa noudatetaan Diakin kirjallisten töiden ohjeita ja käytäntöjä. Työ tallennetaan Theseus-tietokantaan ja painetaan kirjalliseen muotoon. Tämän lisäksi minua on pyydetty esittelemään opinnäytetyöni Kouvolan seurakunnan diakonia-työn johtokuntaan alkuvuodesta 2013.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoisten mielteitä, jotka liittyivät vapaaehtoistoimintaan, koulutukseen, tukeen ja virkistykseen sekä siihen miten vapaaehtoisia kannattaisi pyytää mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tavoitteena oli nostaa vapaaehtoistojen ääni kuuluviin. Mielestäni tämä tavoite onnistui hyvin: sain paljon vastauksia, ja niistä todella kuului vapaaehtoisten ääni. Hetkeäkään ei ollut tunnetta siitä, että joku olisi vastannut niin kuin oletettaisiin hänen vastaavan.

Tutkimusongelmana oli vapaaehtoistyön kehittäminen Kouvolan seurakunnassa vapaaehtoisen näkökulmasta katsottuna. Pienempiin osioihin pilkottuna tämä tarkoitti arviointia yhteydenpidossa työntekijän ja vapaaehtoisen välillä, työntekijän tavoitettavuudessa, koulutuksessa, työn kehittämisessä, virkistyksessä ja tukimuodoissa. Mitä näille voisi tehdä, mitkä asiat ovat hyvin ja mitä tulisi kehittää, mihin suuntaan ja millä keinoilla?

Tutkimukseni tarkoitus oli nostaa Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoisten ääni kuuluviin. Tekemäni tutkimus on vasta alku vapaaehtoistyön kehittämiseksi, joka voisi olla pohjana jatkaa ja tehdä tarkentavaa tutkimusta. Varsinaista työnohjausta ei Kouvolassa ole. Tehdessäni kesätöitä Kouvolan seurakunnalla, vapaaehtoisten virkistysiltamassa nousi vapaaehtoisilta tarve kohdata muita vapaaehtoisia muutoinkin kuin kerran tai kaksi vuodessa. Tällainen kerran kuukaudessa kokoontuva ryhmä voisi antaa paljon voimavaroja jaksaa vapaaehtoistyön kentällä. Ryhmiä voisi koota samanlaista työtä tekevien kesken, ensiksi ryhmiä voisi olla vetämässä työntekijä. Pikkuhiljaa kuitenkin ryhmistä voisi saada itseohjautuvia, joka vapauttaisi työntekijän resursseja muuhun kehittämistyöhön.

9.2 Tutkimuksen tuloksista nousevia johtopäätöksiä

Tutkimukseen vastasi reilusti yli kolmasosa niistä, joille kysely lähetettiin. Suurin osa vapaaehtoisista on eläkeläisiä, nuoria on todella vähän. Lisäkoulutuksen tarve näkyi selvästi. Varsinkin aiheista ihmisten kohtaaminen, hengelliset asiat, keskustelutaidot, oma jaksaminen ja Raamatun, virsikirjan ja rukouksen käyttö tarvittaisiin lisäkoulutusta. Lähimmäispalvelu on iso vapaaehtoistyön muoto ja tähän vapaaehtoiset on koulutettu hyvin. Tuen määrä näyttäisi olevan melko sopiva, mutta sitä voisi jossain määrin hie- man lisätä vapaaehtoisten mielestä. Tukea on saatu virkistyksestä, muilta vapaaehtoisil- ta, työntekijältä ja koulutuksen kautta. Työnohjausta on ollut vähän ja siksi saatiin vähi- ten tukea työnohjausryhmältä. Toisaalta toisilta vapaaehtoisilta saatu tuki on ollut tärke- ää, työnohjausta voisi yrittää vertaisryhmänä. Virkistysenä oli eniten tykätty yhteisistä illoista ja retkistä. Näitä tulisi vain olla jatkossakin, eikä sitä pientä määrää ainakaan pienentää.

Työntekijän lähestyminen on helppoa ja tavoitettavuus on hyvä. Yhteydenpidon suhteen on eroja, mutta hyvä väli aluksi ainakin olisi 2-3 kuukauden välein, sen jälkeen voisi sitten tarkentaa miten jatketaan. Osa ei halunnut työntekijän olevan yhteydessä, vaan he itse ottaisivat yhteyttä tarvittaessa. Tämä herättää kysymyksiä, että onko nämä nyt niitä konkareita, jotka ovat jo tottuneet siihen, ettei työntekijän aika riitä? Eivätkö he tämän takia pyydä yhteydenpitoa? Puhelin ja henkilökohtaisesti tapaamalla sekä sähköposti olivat suosituimpia yhteydenpidon välineitä. Kirjeposti vasta viimeisenä yhteydenpidon välineenä vaikka kuitenkin se nousi tiedotuksessa suosituimmaksi. Tiedotuksessa sähköposti ja puhelin nousivat kirjepostin jälkeen suosituimmiksi kanaviksi. Hengellisyyttä pidetään tärkeänä yhteisissä tilaisuuksissa, kuten koulutuksen ja virkistysyhteydes- sä. Tämä on tärkeää, onhan sentään kyseessä seurakunnan vapaaehtoistyö.

Onko kirkossa tilaa pätkävapaaehtoisuudelle? Ainakin vielä elää kulttuuri, jossa arvote- taan konkareita, jotka vuodesta toiseen ovat aktiivisia ja sitoutuvat pitkiin vapaaehtois- töihin. Eikö tällaista voisi jakaa vapaaehtoisten kesken? Esimerkiksi joka viikko ko- koontuva kerho voi olla liian iso panostus jollekin, mutta entäs jos kerhoa olisikin ve- tämässä neljän hengen ryhmä. Tällöin yhden ihmisen osaksi tulisi pitää kerhoa kerran kuukaudessa, tämä saisi enemmän vapaaehtoistoimijoita mukaan ja pitkäaikainen toi-

minta voisi jatkua. Tällainen voisi sopia myös muutoin kiireistä elämän vaihetta elävälle nuorelle aikuiselle. Kyselyni vastauksissa nousi esille tiedotuksen tarve, esimerkiksi erilaisissa lehdissä voisi olla ilmoituksia ja pieniä haastatteluja vapaaehtoisista ja mahdollisuuksista lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan.

Ne seurakuntalaiset, jotka käyvät aktiivisesti jumalanpalveluksissa ja haluavat kuulua yhteisöön voisivat olla paljonkin potentiaalia vapaaehtoistyön kentällä. Täytyisi vain löytää joku kuka heitä pyytäisi mukaan. Kyselyssäni nousi ideoita siitä kuinka vapaaehtoistyössä jo mukana oleva voisi pyytää tuttaviaan mukaan. Tällöin se ei tuntuisi niin viralliselta, vaan ehkä siihen lähtisi helpommin mukaan, aivan kuin menisi auttamaan kaveriaan.

Kyselyni vastauksissa monessa korostui Jumalan antama kutsu vapaaehtoistyöhön, oman uskon toteuttaminen ja evankeliumin julistaminen vapaaehtoistyön keinoin. Se on keino kantaa toisten kuormia ja olla lähimmäinen, Jeesuksen esimerkkiä seuraten. Silloin ei välttämättä ajatella omia etuja, vaan halutaan antaa kaikki mitä itsellä on toisen hyväksi. Tällöin vapaaehtoistyötä tehdään myös silloin kun ei olla varsinaisesti vapaaehtoistyötä tekemässä, vaan vapaa-ajalla, oman arjen keskellä. Jumalan synnyttämä rakkaus pakottaa heitä toimimaan toisten hyväksi. Tällöin Jumalan rakkaus virtaa heidän lävitseen ja koskettaa ihmisiä siellä missä he elävät.

Auttamishalu nousi tutkimuksessani suurimmaksi syyksi vapaaehtoistoiminnassa toimimiseen. Kuten jo aiemmin todettiin, yksi uusien vapaaehtoisten mukaan saamisen muoto olisi, että vapaaehtoiset pyytäisivät tuttavapiiristään jonkun mukaan. Tämä ilmeni myös kyselyni vastauksissa yhdeksi mahdollisuudeksi saada uusia vapaaehtoisia. Kaveria on helpompi auttaa kuin tuntematonta. Yhteiskunta menee koko ajan siihen suuntaan, että ollaan omissa piireissä ja eletään itsekkäästi. Naapuriapu on vähentynyt, onneksi sitä vielä on jossain määrin, riippuen asuinalueesta. Tämä auttamishalu tulisi saada säilytettyä Suomessa myös nykyisille ja tuleville sukupolville saakka.

9.3 Kehitystyö

Kyselylomakkeen kysymysten ulkopuolelle oli kirjoitettu paljon asioita, ja käsittelen niitä seuraavaksi. Mustasukkainen reviiirin vartiointi tulisi saada pois, jotta voitaisiin tehdä työtä yhdessä. Toisaalta seurakunta katsottiin paikaksi, joka oli avannut ovensa ja pelastanut elämän. Yhteisvastuukeräyksen lopun palauteiltaa kaivataan; ennen se on järjestetty, muttei enää nykyisin. Moni halusi kertoa ikänsä tarkasti numeroina, ja muutama halusi kertoa tarkan eläkkeelle siirtymisen ajankohdan. Tämä kertoo siitä, kuinka tärkeää heille on ollut tämä kysely, jossa heiltä tosissaan kysytään juuri heidän mielipidettään. Vapaaehtoistyöstä saa palkan, josta ei mene veroja. Tämä koetaan tärkeäksi motiiviksi vapaaehtoisena toimimiselle. Koulutusta haluttaisiin siitä, mikä on vapaaehtoistyön sektori. Vapaaehtoistyöstä olisi keskusteltava laajasti ja laitettava se sitten remonttiin. Tämä kartoitus on siis erittäin tärkeä ja huomaa, että vapaaehtoisetkin halusivat toiminnan kehittyvän. Lapsi- ja nuorisotyöstä ei tulisi säästää vaan ennemminkin papistosta. Tällöin olisi mahdollista maallikoiden päästä avustamaan messuissa.

Pieniä tehtäviä monille ihmisille, tämä voisi olla mahdollisuus päästä sisälle seurakuntaan. Tämä on välillä vaikeaa, vaikka olisi itse aktiivinen. Vapaaehtoiseksi tulisi pyytää henkilökohtaisesti; pelkkä tervetuloivotus postiluukun kautta ei saa ihmisiä lähtemään mukaan seurakunnan toimintaan. Alussa on ollut liian vähän tukea, mutta tukea on myös liian vähän, kun on toiminut kauemmin. Sillä tällöin pidetään jo varmana toimijana. Yksi huomio oli mielenkiintoinen. Yksi vastaaja kertoi, ettei tuntenut tilannetta kysymyksessä järjestetäänkö vapaaehtoisille tarpeeksi koulutusta. Eikö hän ollut saanut ollenkaan koulutusta? Koulutusta toivottiin konkreettisesta auttamisesta yleensä sekä yksityiskohtaista tietoa kerhoista toivottiin, joilla voidaan perustella koulutus. Kysymys 16 jossa kysyttiin, että onko seurakunnan työntekijää ollut helppo lähestyä vapaaehtoistyön ongelmatilanteissa, oli vaikea ymmärtää.

Viranhaltijan vaihdos vaikutti vapaaehtoistyötä koordinoivan työntekijän vaihtumiseen, tämän takia vapaaehtoistyö hakee vielä tällä hetkellä hieman paikkaansa. Kyselyn ulkopuolelle oli kuitenkin kirjoitettu että molempia työntekijöitä on ollut helppo lähestyä. Diakoniatyössä aiemmin toiminut vastasi kyselyyn, oli hienoa huomata, että vaikka työura on loppunut, niin vielä on voimavaroja jatkaa sitä työtä. Kysyessäni hengellisyy-

den tärkeydestä oli osa vastaajista ihmeteltyt, miten voin kysyä tällaista kun kyse on kumminkin seurakunnan työstä. Tämä kysymys oli kuitenkin tärkeä ja pyyntö tällaiselle kysymykselle tuli työntekijältä, jotta saisi tietää miten tähän kysymykseen vastataan. Työntekijä käyttää sähköpostia vähän, tämän tutkimuksen vastauksista nousi sähköposti kumminkin tärkeäksi työvälineeksi. Voisiko työntekijä kysyä lähettäessään kirjettä vapaaehtoisille, että jos joku haluaisi kirjeen sähköpostiin, niin ilmoittaisi siitä? Tällöin säästyisi paperia ja mustetta, tällöin vapaaehtoinen saisi kirjeen sinne mistä se olisi mielekkäintä lukea.

Kyselyssäni ilmeni, että osa olisi halunnut minun määrittelevän sanan vapaaehtoistyö. Tämä oli kuitenkin tietoinen valinta siitä, ettei minun määritelmäni rajaisi pois vapaaehtoisten itse antamaa määritelmää. Sanasta hygieniapassi oli kirjoitettu, ettei tiedä mitä se tarkoittaa. Tämä olisi kannattanut selittää, koska se ei välttämättä ole tuttu kaikille. Moni oli kyselyn loppuun kirjoittanut kiitokset ja toivotti siunausta. Tämä kertoo, että kysely oli onnistunut.

Miten miehiä saataisiin mukaan vapaaehtoistoimintaan? Voisiko vastaus olla siinä, että kehiteltäisiin myös niitä niin sanottuja miesten töitä. Kouvolan seurakunnalla on esimerkiksi ollut niin kutsuttuja renkaanpotkiaisia, joissa on esimerkiksi vaihdettu autoihin renkaita. Ovat lähimmäisiä miehetkin, ja heille voisi tehdä hyvää jos saisivat turista miesten juttuja. Kerhojakin voisi olla pelkästään miehille tai miehet voisivat pitää nuorille nikkarointi kerhoa. Ideoita varmasti löytyisi jos niitä vain alkaisi kysellä.

Yksi kehittämishaaste Kouvolan seurakunnalle voisi olla selvittää mahdollisia yhteistyön tapoja nuorisotyön ja diakoniatyön välille. Nuorisotyössä olisi varmasti aktiivisia nuoria, joita voisi kiinnostaa tällainen mahdollisuus, jos sitä heiltä kysyisi. Samaan aikaan diakoniatyöllä on pulaa aktiivisista vapaaehtoisista, aktiivisemmat diakoniatyön vapaaehtoiset alkavat jo ikääntyä.

9.4 Jatkotutkimusaiheet

Strukturoitu kysely ei anna vastausta mitä merkityksiä tutkittavat antavat työlleen tai miten sen suhde omaan elämään asettuu. Merkitysrakenteita tutkittaessa, tulisi materiaa-

lin olla sellaista, jossa tutkittavat saavat vapaasti omin sanoin kertoa asioista, eikä niin että heillä on valmiit vastausvaihtoehdot. Yhden tutkimuksen loppu eli piste työn lopussa tai sen aikana saatu idea voi antaa toiselle aiheen omaan tutkimukseen. (Alasuutari 1999, 83, 278.) Toiveena olisi, että opinnäytetyöni toimisi ponnahduslautana niin, että se poikisi lisää tutkimuksia. Vielä on paljon selvitettävää, liittyen Kouvolan seurakunnan vapaaehtoistyön kehittämiseen. Teemahaastatteluin saataisiin yksityiskohtaisempaa tietoa ja näkemyksiä vapaaehtoisilta. Kehittäminen on muutoinkin vielä alussa ja se vaatii työtä, kaikilta, ei vain vapaaehtoistyön koordinoijalta.

Tutkimuksesta saadut vastaukset eivät kerro koko totuutta, vaan ovat aina osatotuksia. Tämän takia tutkimus ei ikinä lopu, vaikka tutkimusongelmaan on saatu vastaus, tutkimus täytyy vaan lopettaa kirjoittamalla raportti ja laitettava sen loppuun piste. (Alasuutari 1999, 278.) Tätäkin tutkimusta liittyen Kouvolan seurakunnan diakonian vapaaehtoistyön kehittämistä tulisi tutkia lisää, sen kehittämiseen ei yksi opinnäytetyö riitä. Tämä on vasta alku, eikä lähelläkään loppua. Yhden opinnäytetyön aikana ei kuitenkaan voi tehdä kaikkea ja sitä on pakko rajata ja lopulta lopettaa. Jatkossa voitaisiin kerätä teemahaastattelulla osalta vapaaehtoistoimijoista tarkempaa tietoa. Joten tämän tutkimuksen tuloksia hyväksi käyttäen voidaan tehdä jatkotutkimuksia tarkentamaan vapaaehtoistoimijoiden tarpeita ja kehittää näin vapaaehtoistoimintaa Kouvolan seurakunnan diakoniatyössä. Kyselyn siirrettävyyttä muihin toimintaympäristöihin olisi myös hyvä tutkia ja tehdä mahdollisia muutoksia kyselylomakkeeseen, jotta siitä tulisi entistä käytännöllisempi.

Olisi myös tärkeää tutkia koko Kouvolan seurakunnan vapaaehtoistyötä ja mahdollisuuksia yhteistyöhön. Lisäksi tarvittaisiin tutkimuksia Kouvolan seurakuntayhtymän kaikkien seurakuntien vapaaehtoistoinnasta ja sen koordinoinnista. Koordinoidaanko sitä saman lailla joka puolella ja kannattaisiko tapoja yhtenäistää? Lisäksi kannattaisi keskittyä työntekijöiden näkemyksiin vapaaehtoistoinnasta, kuten esimerkiksi Tomi Oravasaaren (2010) tekemässä tutkimuksessa, jossa selvitettiin seurakuntien työntekijöiden näkökulmia vapaaehtoistyön kehittämiseen seurakunnissa. Tässä tutkimuksessa nousi paljon samoja näkökulmia tuesta, työntekijän roolista, koulutuksesta, virkistyksestä ja vapaaehtoisten arvostamisesta kuin tekemässäni kyselytutkimuksessa Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistyöntekijöille.

9.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen etiikka alkaa jo tutkimusaiheen valinnasta, sillä se on eettinen ratkaisu. Tutkija esittelee rehellisesti eritellen sen, minkä olisi tehnyt toisin. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 24, 264.) Seurausetiikan mukaan joutuu miettimään, miten kirjoittaa kyselyn vastaukset niin, etteivät ne kaunistele totuutta, muttei kuitenkaan leimaa tutkitavien ryhmää negatiivisesti. Hyvän tieteellisen käytännön normit on pidettävä koko prosessin ajan mielessä: tulee olla rehellinen, huolellinen ja tarkka kaikessa mitä tekee. Menetelmien, joita tutkimuksessa käytetään, tulee olla eettisen tarkastelun kestäviä. Muille tutkijoille kuuluu antaa heidän työstään ja saavutuksistaan heidän ansaitsemansa kunnia omassa tutkimuksessa. Koko tutkimusprosessin ajan tutkimusta tehdään yksityiskohtaisesti ja tieteellisen tiedon edellyttämät vaatimukset huomioiden. (Kuula 2006, 23, 34–35.)

Kaikki valinnat, joita olen joutunut opinnäytetyö prosessin aikana tekemään, ovat olleet eettisiä, alusta loppuun. Olen joutunut miettimään, mikä tekee vapaaehtoistyöstä tärkeemmän tutkimuskohteen kuin muista tärkeistä asioista. Olen huomannut prosessin edetessä montakin asiaa, joihin kiinnittäisin eritavalla huomiota, jos nyt alkaisin tehdä opinnäytetyötäni uudelleen. Opinnäytetyön tuloksia analysoidessani törmäsin asiaan, joka oli vaikea. Miten kirjoittaa tulokset oikeellisesti, mutta niin, etteivät ne antaisi väärää kuvaa vapaaehtoistyön tilasta. Positiivisia asioita oli ja ne eivät saa jäädä negatiivisten huomautusten varjoon.

Kyselylomaketta tehtäessä on huomioitava tarkat kysymykset. Tätä tehdessä on otettava huomioon se, että sitä voitaisiin jatkossa käyttää myös toiselle kohderyhmälle. Saatekirjeessä on kerrottava, mihin tietoja käytetään ja että tiedot pidetään salassa ja kyselylomakkeen vastaukset tuhotaan, kun analysointi on tehty. Jotta aineisto olisi luotettava, on myös saatava tarpeeksi paljon vastaajia, että voidaan tehdä edes jonkinlaisia yleistyksiä liittyen Kouvolan seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistyöstä ja sen tekijöistä. Sopimusten tekeminen opinnäytetyön tekemisestä toimijoiden välille kasvattaa eettisyyttä työssä. Säilytin kyselyni tuloksia ja kyselyyn vastanneiden kyselyn vastauksia eettisesti ja ne tullaan tuhoamaan asianmukaisesti opinnäytetyöni julkistamisen jälkeen.

Rehellisyys ja läpinäkyvyys ovat asioita, joita opinnäytetyöltä edellytetään. Tämä rehellisyys ja sen periaatteet pätevät aineiston kokoamisessa, työstämisessä, menetelmissä ja lähteiden käytössä. Opinnäytetyötä rajattaessa, tulee niistä ilmoittaa selkeästi, jotta eettisesti korkeataso työssä säilyy. Lähdekritiikki on yksi moraalinen velvollisuus minulle tutkijana. Tällöin minun tulee ottaa huomioon tiedon luotettavuus, soveltuvuus sekä taustalla olevat motiivit lähteitä etsiessäni ja lukiessani. (Kuokkanen; Kivirinta; Määttä; Ockenström 2007, 15–41.)

Olisin voinut pyytää muutamaa esitäyttämään lomakkeen ennen sen käyttöä varsinaisella kohderyhmällä. Olisi myös voinut lähettää niin kutsutun karhukirjeen, jolloin vastauksia olisi saattanut tulla jonkin verran enemmän. Sain myös yhden kirjeen, jossa vastaaja kertoi, että on vasta aloittanut vapaaehtoistyössä eikä siksi näe mielekkääksi vastata kyselyyn ja arvioida toimintaa. Kyselylomakkeeseen jäi myös yksi lipsahdus, kysymyksessä oli alun perin viisi vaihtoehtoa, mutta lopputuloksessa vain neljä. Kysymykseen oli unohtunut vain vastausvaihtoehtojen numeroiksi 1,2,4 ja 5. Tässä olisi voinut olla tarkempi.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Askola, Irja 2012. Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden teemavuosi 2012, puhe kutsuseminaarissa 18.4.2012. Viitattu 25.9.2012
[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/0177081E9BF93403C22579E400372BF0/\\$file/Piispa%20Askolan%20puhe%20180412.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/0177081E9BF93403C22579E400372BF0/$file/Piispa%20Askolan%20puhe%20180412.pdf)
- Euroopan komissio 2011. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Bryssel. Viitattu 25.9.2012
http://www.kansalaisareena.fi/Komission_tiedonanto20092011.pdf
- Gothóni, Raili 2009. Anna & Arvo: tutkimus yhteisvastuuhankkeen toteutumisesta. Helsinki: Kirkkopalvelut.
- Grönlund, Henrietta 2006. Urbaani usko, nuoret aikuiset ja kirkko. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 96. Tampere: kirkon tutkimuskeskus.
- Grönlund, Henrietta 2012. Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. University of Helsinki. Department of Practical Theology. Unigrafia. Viitattu 22.9.2012
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32919/voluntee.pdf?sequence=1>
- Grönvall, Eija 2012. Diakoniatyön johtaja, Kouvolan seurakunta. Kouvola. Henkilökohtainen tiedonanto 9.10.
- Harju, Aaro i.a. A description and the contents of civil society. Viitattu 26.9.2012
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/civil_society
- Harju, Ulla-Maija; Niemelä, Pauli; Ripatti, Jaakko; Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, Mika 2002. Sairaanhoidajan mielenterveyskuntoutujan tukena. Viitattu 11.10.2012.
<http://gallia.kajak.fi/opmateriaalit/yleinen/ahorai/mielentervvehto/mielentervkuntoutus.htm>

- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö: asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita.
- Hietaniemi, Maija 2012. Iloisesti yhdessä, Alavuden seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Porin yksikkö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto. Opinnäytetyö. Viitattu 26.9.2012
http://www.kansalaisareena.fi/Hietaniemi_Maija.pdf
- Hiilamo, Heikki & Hiilamo, Kirsi 2007. Apua? Lähimmäisyyden perusteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Honkasalo, Tiinakaisa 2006. Vapaaehtoistyöntekijä ja viestintä. Teoksessa Kirkkohallitus (toim.) Enemmän kuin työmuoto: vapaaehtoistoiminta kirkossa. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Immonen, Sirkku 2009. Vapaaehtoistyön uudet tuulet. Sosiaali- ja terveysviesti 5, 20–21.
- Jaakkola, Helena 2011. EU:n vapaaehtoistoiminnan teemavuosi. Talentia 1, 14–15.
- Jääskeläinen, Ilkka 2002. Diakoniatoiminnan muodot. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä & Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 192–232.
- Kiri, Mikko; Mustakorpi, Mirja & Närhi, Anne 2002. Ihmiseltä ihmiselle-produktio: vapaaehtoistoiminta auttamisen voimavarana. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Itä, Pieksämäki. Opinnäytetyö.
- Kirkkojärjestys 1991/1055, 8.11.1991, uusittu vuonna 1993. Viitattu 27.9.2012
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Kirkkolaki 1993/1054, 26.11.1993. Viitattu 27.9.2012
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- Kolehmainen, Leea 2012. Diakonian viranhaltija, Kouvolan seurakunta. Kouvola. Henkilökohtainen tiedonanto 29.3.
- Kolehmainen, Leea 2012. Diakoniatyön viranhaltija, Kouvolan seurakunta. Kouvola. Henkilökohtainen tiedonanto 21.8.
- Kopperi, Kari 2007. Miksi rakastaa lähimmäistä? Luterilaisen diakonian teologian lähtökohtia. Teoksessa Kari Latvus & Antti Elenius (toim.) Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaja, 143–157.

- Koskenvesa, Esko 2002. Diakonia kirkon elämässä ja toiminnassa. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä & Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 35–57.
- Koskiaho, Briitta 2002. Vapaaehtoistyön ehdot ja edellytykset. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä & Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 446–464.
- Kouvolan seurakunta 2004. Kouvolan seurakunnan diakoniaviranhaltijoiden johtosääntö.
- Kouvolan seurakuntayhtymä i.a. Avoimet työpaikat. Viitattu 11.10.2012
http://www.kouvolanseurakunnat.fi/ajankohtaista/avoimet_tyopaikat/?id=1660
- Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä, opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C katsauksia ja aineistoja 10. 4.uudistettu laitos. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka, aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahtinen, Pirkko 2003. Ihminen on tärkein instrumentti: työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Helsinki: Suomen mielenterveysseura, SMS-tuotanto oy.
- Latvus, Kari & Elenius, Antti 2007a. Auttaminen, diakonia ja teologia. Teoksessa Kari Latvus & Antti Elenius (toim.) Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaja, 11–33.
- Latvus, Kari & Elenius, Antti 2007b. Diakonian teologia-auttamisen teologia. Teoksessa Kari Latvus & Antti Elenius (toim.) Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaja, 271–282.
- Lemberg, Robert 2006. Seurakuntalaisten kirkko. Teoksessa Kirkkohallitus (toim.) Enemmän kuin työmuoto. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Malkavaara, Mikko & Yeung, Anne Birgitta 2007. Altruismi-moraalinen ideaali vai käytännön arkea. Diakonian tutkimus 1/2007. Diakoniatutkimuksen seura. Viitattu 18.9.2012 http://dts.fi/dokumentit/diakonia1_07%5B1%5D.pdf
- Mäkinen, Olli 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.

- Nokelainen, Mika 2012. Vapaaehtoisten toimijoiden toiveita ja kehittämissideoita.
Viitattu 28.9.2012
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FD433182A426D441C225796E004488C0/\\$FILE/Vapaaehtoisten%20toiveita.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FD433182A426D441C225796E004488C0/$FILE/Vapaaehtoisten%20toiveita.pdf)
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Marianne, Nylund & Anne Birgitta, Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Oravasaari, Tomi 2008. Vapaaehtoistoiminta ja seurakuntatyön tulevaisuus. Viitattu 24.9.2012 <http://www.teologia.fi/opinnaytteet/pro-gradut/359-vapaaehtoistoiminta-ja-seurakuntatyulevaisuus>
- Oravasaari, Tomi 2010. Kyvyt käyttöön, seurakuntien vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen. Viitattu 24.9.2012
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/375816AE18B70F7CC225771A002252CA/\\$FILE/Kyvyt%20K%E4ytt%F6%F6n_lowres.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/375816AE18B70F7CC225771A002252CA/$FILE/Kyvyt%20K%E4ytt%F6%F6n_lowres.pdf)
- Pessi, Anne Birgitta & Saari, Juho 2008. Hyvä tahto, auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito: oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: Suomen mielenterveysseura, SMS-tuotanto oy.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.
- Raitaranta, Airi 2006. Budjetointi vapaaehtoistyön tukena. Teoksessa Kirkkohallitus (toim.) Enemmän kuin työmuoto: vapaaehtoistoiminta kirkossa. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Saari, Juho; Kainulainen, Sakari & Yeung Anne Birgitta 2005. Altruismi, antamisen lahja Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.
- Sinervä, Vesa 2011. Kahvia, kiitos! Sosiaalitieto.
- Sorri, Hannu 2005. Elämän käännteet, arvojen ja identiteetin muutokset. Teoksessa Marianne, Nylund & Anne Birgitta, Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 126–140.
- Suomen evankelisluterilainen kirkko 2010. Tulevaisuus selonteko, Kirkko 2020. Helsinki: Kirkkohallitus.

- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007. Meidän kirkko-osallisuuden yhteisö. Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Sarja C 2007:10. Viitattu 22.9.2012 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Suomen Punainen Risti 2011–2012. Viitattu 20.9.2012 <http://www.punainenristi.fi>
- Suoninen-Erhiö, Lea 2011. Auttajan monet kasvot. Sosiaalitieto 7–8, 8–9.
- Suurella sydämellä i.a. Kouvola. Viitattu 29.9.2012 <http://kouvola.suurellasydamella.fi/>
- Thitz, Päivi 2005. Diakonian yhteisölliset merkitykset. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian ja sosiologian laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Veikkola, Juhani 2002. Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä & Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 107–128.
- Yeung, Anne Birgitta 1999. Valmius vapaaehtoistyöhön. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa- ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys yty ry.
- Yeung, Anne Birgitta 2005a. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteerin. Teoksessa Marianne, Nylund & Anne Birgitta, Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 83–103.
- Yeung, Anne Birgitta 2005b. Vapaaehtoistoiminnan timantti, miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Marianne, Nylund & Anne Birgitta, Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104–125.

LIITE 1: Kyselylomake

Ympyröikää oikea vaihtoehto.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli:

- 1 Nainen
- 2 Mies

2. Ikä:

- 1 18-25 v
- 2 26-47 v
- 3 48-60 v
- 4 yli 60

3. Oletteko nykyisin:

- 1 Työtön
- 2 Opiskelija
- 3 Eläkeläinen
- 4 Työssä
- 5 Muu

VAPAAEHTOISTYÖ

4. Kuinka kauan olette toimineet vapaaehtoistyössä?

- 1 Alle vuoden
- 2 1-3 vuotta
- 3 4-7 vuotta
- 4 yli 7 vuotta

Josta seurakunnan vapaaehtoistyössä: _____ vuotta

5. Missä organisaatiossa olette toimineet/toimitte tällä hetkellä? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Seurakunta
- 2 Suomen Punainen Risti
- 3 Kaupunki
- 4 Yhdistys
- 5 Muu

6. Missä tehtävissä olette toimineet/toimitte tällä hetkellä A) seurakunnan vapaaehtoistyössä, B) muissa organisaatiossa?

A _____

B

KOULUTUS, TUKI JA VIRKISTYS SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

7. Järjestetäänkö mielestänne vapaaehtoisille tarpeeksi koulutusta?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

8. Minkälaista koulutusta olette saaneet liittyen vapaaehtoistyöhön? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Lähimmäispalvelu
- 2 Ensiapu
- 3 Vuorovaikutustaidot
- 4 Työssä jaksaminen
- 5 Maahanmuuttajien parissa tehtävä työ
- 6 Apuvälineiden käyttö
- 7 Ryhmän ohjaaminen

9. Kuinka paljon toivoisitte jatkossa vapaaehtoistyöhön liittyvää lisäkoulutusta nykyiseen verrattuna?

- 1 Paljon enemmän
- 2 Jonkin verran enemmän
- 3 Nykyinen määrä on sopiva
- 4 Vähemmän kuin nyt
- 5 En ollenkaan

10. Millaista koulutusta vapaaehtoistyöhön kaipaisitte jatkossa? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Ihmisen kohtaaminen
- 2 Keskustelutaidot
- 3 Oma jaksaminen
- 4 Raamatun, virsikirjan ja rukouksen käyttö
- 5 Hengellisistä asioista keskusteleminen
- 6 Ensiapu
- 7 Hygieniapassi
- 8 Ryhmän ohjaaminen
- 9 Leiri- tai retkiavustaminen
- 10 Erityiskysymykset

11. Minkälaista tukea olette saaneet? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Muilta vapaaehtoisilta saatu tuki
- 2 Työntekijältä saatu tuki
- 3 Vapaaehtoisten työnohjausryhmä
- 4 Koulutus
- 5 Virkistys

12. Oletteko mielestänne saaneet tarpeeksi tukea toimiessanne vapaaehtoistyössä?

- 1 Paljon
- 2 Jonkin verran
- 3 Sopivasti
- 4 Vähän
- 5 En ollenkaan

13. Kuinka paljon toivoisitteko jatkossa lisää tukea nykyiseen verrattuna?

- 1 Paljon enemmän
- 2 Jonkin verran enemmän
- 3 Nykyinen määrä on sopiva
- 4 Jonkin verran vähemmän
- 5 En ollenkaan

Millaista tukea toivoisitte jatkossa lisää? _____

14. Minkälaista virkistystoimintaa toivoisitte jatkossa? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Retket
- 2 Yhteiset illat
- 3 Hartaustoiminta tai muu hengellinen tuki
- 4 Konsertteihin osallistuminen
- 5 Muuta, mitä _____

SEURAKUNNAN TYÖNTEKIJÄN ROOLI

15. Mikä mielestänne on seurakunnan työntekijän rooli vapaaehtoistyössä?

16. Onko seurakunnan työntekijän lähestyminen vapaaehtoistyön ongelmatilanteissa mielestänne helppoa?

- 1 Useimmiten
- 2 Toisinaan
- 3 Joskus
- 4 Harvoin
- 5 Ei koskaan

17. Kuinka usein olette tavoittaneet kirkon työntekijän, kun olette sitä yrittänyt?

- 1 Aina
- 2 Melkein aina
- 3 Joskus
- 4 Harvoin
- 5 Ei ole ollut tarvetta olla yhteydessä

18. Kuinka usein toivoisitte kirkon työntekijän olevan teihin yhteydessä vapaaehtoistyöhön liittyen?

- 1 Kerran kuussa
- 2 2-3 kuukauden välein
- 3 Kerran puolessa vuodessa
- 4 Harvemmin
- 5 En lainkaan, otan itse yhteyttä tarpeen mukaan

19. Miten toivoisitte työntekijän olevan teihin yhteydessä? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Puhelimella
- 2 Sähköpostilla
- 3 Kirjepostilla
- 4 Henkilökohtaisesti tapaamalla
- 5 Ryhmätoiminnan kautta

20. Millä tavalla haluaisitte saada tietoa esimerkiksi koulutuksista? (voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- 1 Postilla
- 2 Sähköpostilla
- 3 Puhelimella
- 4 Verkkosivujen kautta

21. Kuinka tärkeänä koette hengellisyyden näkymisen esimerkiksi koulutuksissa ja virkistyksen yhteydessä?

- 1 Erittäin tärkeänä
- 2 Tärkeänä
- 4 Vähemmän tärkeänä
- 5 En lainkaan tärkeänä

22. Mikä on mielestänne paras tapa kutsua seurakuntalaisia mukaan vapaaehtoistyöhön? Muita mieleenne nousseita tapoja kehittää seurakunnan vapaaehtoistyötä?

LIITE 2: Kyselyn saatekirje

Hei!

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa Pieksämäellä ja teen opinnäytetyötäni Kouvolan seurakunnalle. Aiheenani on diakoniatyön vapaaehtoistyöntekijät ja heidän näkemyksensä vapaaehtoistyöstä ja sen toimivuudesta, liittyen mm. koulutukseen ja virkistykseen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda vapaaehtoisten näkemys julki, joten vastaamalla tähän kyselyyn voit olla vaikuttamassa siihen, miten vapaaehtoistyötä hoidetaan jatkossa. Nyt pyytäisinkin teitä täyttämään kirjeen mukana tulevan lomakkeen ja postittamaan sen mukana tullessa kirjekuudessa 17.4.2012 mennessä. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset tulevat vain minun luettavakseni. Tuhoan tiedot asianmukaisella tavalla, kun en niitä opinnäytetyötäni varten enää tarvitse. Kiitos vastauksistanne ja ajastanne! Jos mieleenne nousee kysymyksiä tai haluatte tuoda erityisesti oman mielipiteenne työntekijän tietoon, niin voitte olla yhteydessä Leea Kolehmaiseen p. 040 746 3442 tai sähköpostitse leea.kolehmainen@evl.fi.

Kevät terveisin,

Katja Anttila
sosionomi-diakoni opiskelija