

”MEISTÄ TOSIAAN VÄLITETÄÄN”

Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n  
vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Merja Halttunen

Opinnäytetyö  
Sosiaali- ja hyvinvointiala

Sosionomi (ylempi AMK)

2017

Kansalais- ja aluelähtöinen sosiaalialan-  
käytäntöjen kehittäminen  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (ylempi AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Merja Halttunen	Vuosi	2017
<b>Ohjaajat</b>	Susanna Helavirta ja Voitto Kuosmanen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Kaisa Lauri		
<b>Työn nimi</b>	"MEISTÄ TOSIAAN VÄLITETÄÄN" Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittäminen		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	62 + 3		

---

Sosionomi (ylempi AMK) - tutkintoon liittyvänä opinnäytetyönä olen kehittänyt Meri-Lapin mielenterveysseura ry:n vapaaehtoistoiminnan rakenteita. Tarkoituksena on, että vapaaehtoistoiminnan rakenteet antaisivat toimivat puitteet, motivoisivat ja sitouttaisivat vapaaehtoistyössä olevia tukihenkilöitä. Tavoitteena on saada uudet vapaaehtoiset tukihenkilöt integroitumaan helpommin yhteisöön ja toimintaan. Meri-Lapin Mielenterveysseuran ry:n Kriisikeskus Turvapoiju on ollut vapaaehtoistoiminnan mahdollistajana yli 26 vuotta.

Kehittämistyössä olen käytetty piirteitä toimintatutkimuksesta ja yhteistutkijuu-  
desta. Kehittämistyöhön ovat osallistuneet vapaaehtoiset tukihenkilöt, Meri-  
Lapin Mielenterveysseura ry:n hallituksen jäseniä sekä Kriisikeskus Turvapoijun  
työntekijät. Kehittämisalueiksi nostettiin teemoina koulutuksen päivittäminen,  
tiedotuksen ja osallisuuden vahvistaminen. Teoreettisena viitekehystenä on  
vapaaehtoistoiminta ja osallisuus. Opinnäytetyössä avaan vapaaehtoistyön  
merkitystä yhteiskunnassa, kolmannen sektorin ja hyvinvointivaltion näkökul-  
masta.

Kehittämistoiminnan tuloksia: Tiedotus on parantunut viikkokirjeen avulla. Se  
myös sitouttaa vapaaehtoistyöhön ja tukihenkilöt kokevat olevansa tärkeitä, kun  
heihin pidetään yhteyttä. Koulutuksen sisällön uudistuksena aloitettu mentori-  
toiminta on tuonut useita ulottuvuuksia uusien vapaaehtoisten tukihenkilöiden  
integroinnissa yhteisöön. "Hiljaisen tiedon" siirtäminen on mentorien avulla  
mahdollistunut. Osallisuuden kokemuksia on vahvistettu yhteisen tekemisen  
myötä.

Keskeiset asiasanat ovat vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö, vapaaehtoinen  
tukihenkilö, osallisuus, koulutus

School of  
Name of Master Degree Programme

---

<b>Author</b>	Merja Halttunen	Year	2017
<b>Supervisors</b>	Susanna Helavirta and Voitto Kuosmanen		
<b>Commissioned by</b>	Kaisa Lauri		
<b>Subject of thesis</b>	"THEY REALLY CARE ABOUT US" Developing voluntary work at Sea Lapland's Association for Mental Health		
<b>Number of pages</b>	62 + 3		

---

As a thesis for studies of master of social services I have developed structure of voluntary activities at Sea Lapland's Association for Mental Health. The purpose was, that structure of voluntary activities would give workable frame to volunteers and also motivate and engage them to their work. The aim was to get new volunteer workers easier integrated to the community and activities. Crisis center Turvapoiju ("Safety buoy") of Sea Lapland's Association for Mental Health has enabled voluntary work for more than 26 years.

In this study I have used features of operational research and joint research. Part of this developing study have been volunteer support persons, members of the board of Sea Lapland's Association for Mental Health and Crisis centre Turvapoiju's employees. Issues were updating training and intensifying information and implication. Frames of reference are voluntary work and implication. In thesis I open up meaning of voluntary work in perspective of society, third sector and welfare state.

The results of development activities: Information has got better with weekly letter. It commits volunteers to their work and they get feeling that they are important, when someone keeps in touch with them. As an important reform during training was starting a mentor action. It has brought many new extents in integrating new volunteer support persons to community and also enabled moving on so called "silent knowledge". By making things together have feelings of implication strengthened.

Keywords are voluntary activities, voluntary work, volunteer support person, implication, training

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	1
<b>2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b> .....	2
<b>2.1 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE</b> .....	2
<b>2.2 MERI-LAPIN MIELENTERVEYSSEURA RY</b> .....	2
<b>2.3 TURVAPOIJUN VAPAAEHTOISTYÖ</b> .....	7
<b>3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	11
<b>3.1 HYVINVOINTIVALTIO</b> .....	13
<b>3.2 KOLMAS SEKTORI</b> .....	14
<b>3.3 VAPAAEHTOISTOIMINTA</b> .....	17
<b>3.4 OSALLISUUS</b> .....	22
<b>4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI</b> .....	27
<b>4.1 KARTOITUSVAIHE</b> .....	28
<b>4.2 TOIMINTAVAIHE</b> .....	35
<b>4.3 TULOKSIA RAKENTEIDEN KEHITTÄMISESTÄ</b> .....	41
<b>4.4 KEHITTÄMISEN ARVIOINTI</b> .....	47
<b>4.5 EETTISYYS TUTKIMUKSESSA</b> .....	51
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b> .....	53
<b>5.1 JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	53
<b>5.2 POHDINTA</b> .....	55
<b>LÄHTEET</b> .....	59
<b>LIITTEET</b> .....	63

## TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. VALTAKUNNALLISEEN KRIISIPUHELIMEEN VASTAUKSET KEMISSÄ (MERI-LAPIN MIELENTERVEYSSEURA 2016).....	8
TAULUKKO 2.VAPAAEHTOISTOIMINNAN MUODOT 2015( MERI-LAPIN MIELENTERVEYSSEURA 2015) .....	9
TAULUKKO 3. TUKIHENKILÖIDEN NIMIKKEET JA KOULUTUSLAAJUUS ( MYLLYMAA & PORKKA,2008).....	21
TAULUKKO 4.VAPAAEHTOISTEN VASTAUKSIA KYSYMYKSIIN (HALTTUNEN 2016) .....	38
TAULUKKO 5. HALLITUKSEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSET ( HALTTUNEN 2016)..	40
TAULUKKO 6. TUKIHENKILÖIDENKOULUTUSRUNKO ( HALTTUNEN 2016).....	45
TAULUKKO 7. VAPAAEHTOISTEN TUKIHENKILÖIDEN JA TYÖNTEKIJÖIDENPALAUTE (HALTTUNEN ,2016) .....	48

## KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. MERI-LAPIN MIELENTEERVEYSSEURA RY:N ORGANISAATIO KAAVIO 2016 (MERI-LAPIN MIELENTERVEYSSEURA 2016) .....	5
KUVIO 2. TURVAPOIJUN VERKOSTOKARTTA (MERI-LAPIN MIELENTERVEYSSEURA 2016)....	6
KUVIO 3. OSALLISUUDEN KOLMIO ( RAIVIO & KARJALAINEN, 2012) .....	23
KUVIO 4. VAPAAEHTOISUUDEN MOTIIVITIMANTTI ( YEUNG, 2005) .....	25
KUVIO 5. OPINNÄYTETYÖN PROSESSIKAAVIO ( HALTTUNEN 2017).....	27
KUVIO 6. TOIMINTATUKIMUKSEN SPIRAALI ( SUOJANEN, 2004) .....	34

## 1 JOHDANTO

Aloittaessani uudessa työssä vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina toiminnanjohtaja ehdotti opinnäytetyöni teemaksi Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n vapaaehtoistoiminnan kehittämisen. Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n Kriisikeskus Turvapoijulla vapaaehtoistointaa on kehitetty edellisen kerran vv. 2001-2004 Ray:n avustaman 'Vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektin' avulla. Kehittämisiltapäiviä on pidetty vuosittain ja niissä on tarkasteltu vapaaehtoistyöhön liittyviä asioita. Meri-Lapin mielenterveysseuran ry:n Kriisikeskus Turvapoiju on toiminut vapaaehtoistyön mahdollistajana yli 26 vuotta ja osa vapaaehtoistyöntekijöistä on ollut mukana alusta saakka.

Uuteen tehtävääni liittyen halusin tietää enemmän vapaaehtoistoinnasta. Opinnäytetyöni avasi minulle vapaaehtoistoiminnan kehittämisen mahdollisuuden. Motiivina kehittämiseen minulle toimi myös se, miten voin Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n Kriisikeskus Turvapoijun vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina auttaa vapaaehtoistyöntekijöitä sitoutumaan ja jaksamaan valitsemassaan vapaaehtoistyössä. Haluan valottaa työssäni, miten merkittävässä osassa vapaaehtoistointa on hyvinvointivaltion palvelukentässä. Miten voimme vastata tämän päivän haasteisiin vapaaehtoistyössä? Mietin millä keinoilla vapaaehtoiset tukihenkilöt saavat kokemuksen siitä, että heidän työnsä on arvokasta ja tarpeellista. Mikä auttaa heitä sitoutumaan ja mitkä motiivit ovat merkittäviä vapaaehtoistoiminnan vapaaehtoisilla tukihenkilöillä.

Opinnäytetyössä tarkastelin Meri-Lapin mielenterveysseura ry:n vapaaehtoistointaa rakenteiden näkökulmasta. Vapaaehtoistyöllä on merkittävä asema auttamisjärjestelmässä ja sen kehittämisessä on laajasti mahdollisuuksia ja ulottuvuuksia. Kehittämistyöhön valikoitui kehittämistarpeiksi tiedotuksen, ja osallisuuden vahvistaminen sekä koulutuksen päivittäminen. Vapaaehtoistyön voimaan täytyy vain uskoa ja luottaa. Se on mahdollisuus luoviin ratkaisuihin määrätietoisen kehittämisen kautta.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Opinnäytetyön tavoite

Kehittämistehtävän tavoitteena on kehittää vapaaehtoistoiminnan rakenteita siten, että ne antavat toimivat puitteet ja motivoivat vapaaehtoisia heidän toimissaan vapaaehtoistyössä Meri-Lapin Mielenterveysseurassa. Tarkoituksena on löytää keinoja, joilla autetaan vapaaehtoistyöhön tulevia uusia vapaaehtoisia helpommin pääsemään yhteisöön sisälle. Kehittämisen avulla toivotaan vapaaehtoisten tukihenkilöiden myös sitoutuvan ja motivoituvan vielä paremmin toimintaan. Tavoitteena on saada vapaaehtoistoiminta toimivaksi ja kiinnostavaksi, sekä mahdollistaa vapaaehtoistyöntekijöiden osallisuuden lisääminen.

Lähdin kehittämään vapaaehtoistoimintaa seuraavilla kysymyksillä:

- Miten uudet vapaaehtoiset tukihenkilöt saadaan integroitua vapaaehtoistoimintaan?
- Miten vapaaehtoisten tukihenkilöiden osallisuutta voidaan vahvistaa?

Opinnäytetyönä tehtävän kehittämistehtävän avulla tarkastelen Meri-Lapin Mielenterveysseuran vapaaehtoistoimintaa ja haen vastauksia kysymyksiini yhdessä seuran henkilökunnan, vapaaehtoisten ja hallituksen jäsenten kanssa.

### 2.2 Meri-Lapin Mielenterveysseura ry.

Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n toimii kuuden kunnan alueella: Simo, Kemi, Keminmaa, Tornio, Ylitornio ja Tervola. Yhdistyksen valtakunnallinen ”pääseura” on Suomen Mielenterveysseura, joka on maailman vanhin mielenterveysjärjestö. Se on perustettu vuonna 1897. Meri-Lapin Mielenterveysseura on toiminut alueella vuodesta 1989 alkaen ja toimipaikkana on Kriisikeskus Turvapoiju. Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n Turvapoiju on merkittävä palveluntuottaja alueellamme. Sieltä saa nopeasti keskusteluapua elämän monenlaisissa kriisitilanteissa. Vapaaehtoisten puhelinpäivystys auttaa koko maan alueella. Turva-

poijun toiminta lisää alueella osallisuutta ja hyvinvointia yhdessä julkisten ja yksityisten palvelutuottajien kanssa (Meri-Lapin Mielenterveysseura 2015.)

Meri-Lapin Mielenterveysseuran arvoja ovat ihmislähtöisyys, luotettavuus ja yhteisöllisyys. Meri-Lapin Mielenterveysseura on luonut vision toiminnastaan vuosille 2016 – 2020. Visiossa Meri-Lapin Mielenterveysseuran ajatellaan olevan helposti lähestyttävänä, hyvin tunnettuna sekä osaava ja arvostettu kumppani alueella. Meri-Lapin Mielenterveysseura tuottaa alueelle toimillaan hyvinvointia, osallisuutta ja edistäen mielenterveyttä. Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:n hallitukseen kuuluu kahdeksan jäsentä, jotka valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhdistyksen syyskokouksessa. Vapaaehtoiset valitsevat hallitukseen edustajat keskuudestaan. Turvapoijun toiminnanjohtaja on hallituksessa esittelijänä ja toimii sihteerinä. Hallitus kokoontuu viisi kertaa vuodessa ja tarvittaessa se voidaan kutsua koolle useammin. (Meri-Lapin Mielenterveysseura, 2015.) Käytän työssäni Meri-Lapin Mielenterveysseura ry:stä ja Kriisikeskus Turvapoijusta nimitystä Turvapoiju.

Turvapoiju on osa Suomen Mielenterveysseuran valtakunnallista kriisikeskusverkostoa. Kriisikeskuksia on 22 ympäri Suomea. Kriisikeskuksissa työskentelee sekä kriisityöhön koulutettuja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia että vapaaehtoisia tukihenkilöitä. Palveluja tarjotaan myös maahanmuuttajille suomeksi, ruotsiksi, englanniksi tai tarvittaessa käytetään tulkkipalveluita. Turvapoijulla voi asioida nimettömänä ja palvelut ovat maksuttomia. Kriisivastaanotolla voi asioida yksin, puolison tai perheen kanssa. Kriisivastaanotoilla annetaan palveluohjausta ja neuvotaan tarvittaessa palveluiden hakemisessa. (Suomen Mielenterveysseura, 2016).

Meri-Lapin Mielenterveysseura tuottaa kunnille ja Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirille ostopalvelusopimukseen perustuen sosiaali- ja potilasasiamiestehtävät. Ne on keskitetty yhdelle työntekijälle. Yhdistys on tuottanut Kemi- Tornion alueen-



kunnille sosiaaliasiamies –palvelut vuodesta 2001 alkaen ja potilasasiamies-palvelut vuodesta 2005 lähtien (Meri-Lapin Mielenterveysseura, 2016.)

Kriisikeskustoiminta on STEA:n (Sosiaali- ja terveysministeriön avustuskeskus, aikaisemmin RAY) avustama projekti. Toiminnan sisällöt jakaantuvat ammatilliseen työhön ja vapaaehtoistyöhön. Ammatillisen työn muodot ovat kriisivas-taanotto, puhelinauttaminen, verkkoauttaminen, ryhmät ja koulutus sekä vaikut-tamistoiminta. Tällä hetkellä kriisityössä toimii kolme kriisityöntekijää, kaikki osa-aikaisesti. Toiminnanjohtaja tekee hallinnon tehtävien lisäksi myös kriisityötä. Toinen kriisityöntekijä on osa-aika eläkkeellä ja toinen toimii 50 % kriisityössä ja 50 % vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina. Yhdistyksessä työskentelee myös Järjestötyöntekijä, joka palkattu niin ikään STEA:n myöntämällä avustuksella ('paikka auki nuorelle') (Meri-Lapin Mielenterveysseura, 2016.)

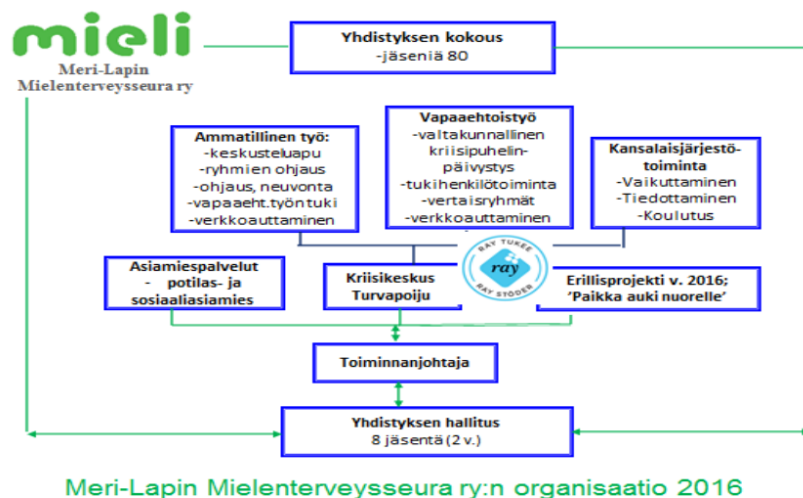
Vuoden 2016 lopussa Turvapoijulla oli 34 vapaaehtoistyöntekijää, joista oli miehiä viisi ja naisia 29. Vapaaehtoistyöntekijät toimivat päivystäjinä Suomen Mielenterveysseuran koordinoimassa valtakunnallisessa kriisipuhelimessa, avustavat tapahtumissa ja osallistuvat ryhmien ohjaamiseen. Turvapoijulla kriisipuhelin päivystys toimii kahtena päivänä viikossa kolme tuntia kerrallaan. Viisi vapaaeh-toista toimii eroneuvo vertaistukijoina Eroneuvoilloissa. Vuoden 2017 alussa Turvapoijulle siirtyi Pohjoisen yhteisöjen tuki Majakka ry:ltä kulttuuri- ja liikunta-kaveri- vapaaehtoistoiminnan koordinointi. Kulttuuri- ja liikuntakaveri toiminnan vapaaehtoisia on kymmenen. (Meri-Lapin Mielenterveysseura, 2016.)

Kolme viimeistä vuotta ovat olleet yhdistykselle 'yhtä muutosten pyörrettä'. Toimipaikan vaihtuminen uuteen lokakuussa 2014 toi monenlaisia haasteita. So-peatuminen uusiin tiloihin vaati monenlaista kipuilua ja pienemmät tilat ovat ai-heuttaneet järjestelyjä mm. vapaaehtoisten puhelinpäivystämisen järjestämi-nessä. Turvapoijun muutosprosessissa on kuunneltu ja kuultu niin ammatillisten työntekijöiden kuin vapaaehtoistyöntekijöiden mielipiteitä.

Turva-asumisen päättymisen syksyllä 2015 toi muutoksia Turvapoijun toimintaan. Työtehtävien hoitamisia järjesteltiin uudelleen. Aiemmin kriisityöntekijät vastasivat ja huolehtivat turva- asumiseen liittyvistä asioista ja toimista. Kriisityön resurssi on pienentynyt, koska kuntien rahoitus on lakannut turva-asumisen päättymisen vuoksi. Resurssia vähensi myös RIKU- toiminnan (Rikoksen uhrien tuki) siirtyminen 100 % Rovala Settlementin toiminnaksi vuoden 2016 alusta. Myös asiamiespalvelujen järjestäminen niin, että tehtävää hoitaa yksi työntekijä vuoden 2013 alusta alkaen oli muutos, jolla oli vaikutuksia mm. vapaaehtoistoiminnan koordinaatioon.

Monien muutosten vuoksi on sopeutumista ja joustavuutta vaadittu niin työntekijöiltä kuin vapaaehtoisilta. Tällä hetkellä Turvapoijusta saa psykososiaalista tukea erilaisissa haasteellisissa elämäntilanteissa. Tuki on yksilö-, perhe- tai ryhmäkohtaista, tilanteesta riippuen. Kriisityössä palvelu räätälöidään asiakkaalle sopivaksi asiakkaan tarpeita kuunnellen.

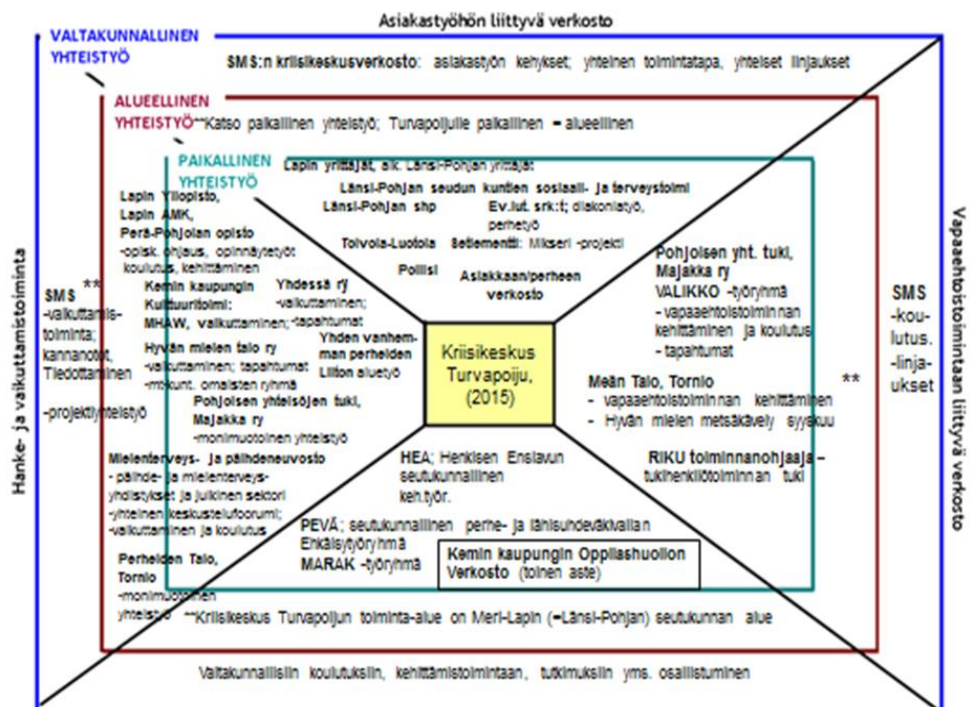
Kuviossa 1. kuvataan Meri-Lapin Mielenterveysseuran organisaatio vuodelta 2016. Siinä näkyvät organisaation hallinto, ammatillisen- sekä vapaaehtoistyön osa-alueet ja rahoituspohja. Asiamiespalvelut rahoittavat kunnat ja muun toiminnan RAY (vuoden 2017 alusta STEA).



Kuvio 1. Meri- Lapin mielenterveysseura ry:n organisaatio kaavio v. 2016,( Meri-Lapin Mielenterveysseura 2016)

Turvapoiju on ollut kehittämässä ja tuomassa alueelle erilaisia toimintoja projektien kautta. Tällaisia on mm. lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen toimintamallin kehittäminen, eroauttamisen palveluja lapsiperheille. Projekteista viimeisin on päättynyt vuonna 2015 Siivet- projekti. Tällä hetkellä projektina on ”Paikka auki nuorelle”, mikä jatkuu vuoden 2018 saakka. (Meri-Lapin Mielenterveysseura 2016.)

Kuviossa 2 kuvataan verkostokartta yhteistyökumppaneista, joiden kanssa Turvapoijulla on jonkinlaista yhteistoimintaa. Kuviosta voi nähdä verkostojen laajuuden missä Turvapoiju on mukana, siinä näkyvät valtakunnalliset ja alueelliset toimijat, joiden kanssa tehdään yhteistyötä. Kuviossa näkyvät myös asiakastyön verkostot. Vapaaehtoistoimintaan liittyvät verkostot niin valtakunnalliset, alueelliset ja paikalliset. Samoin verkostokartasta on havaittavissa Turvapoijun toiminta-alue. Turvapoiju on alueellaan ollut merkittävässä kehittäjän ja vaikuttajan roolissa erilaisten projektien kautta. Verkostoon kuuluu paikallisia toimijoita, jotka ovat yhteistyökumppaneja Turvapoijun kanssa. Asiakkaat tulevat Turvapoijulle pääsääntöisesti Meri- Lapin alueelta, mutta vapaaehtoiset päivystävät valtakunnallisessa kriisipuhelimessa ja ne puhelut tulevat ympäri Suomea. Myös verkkokriisikeskuksen asiakkaat ovat eri puolilta Suomea.



Kuvio 2. Turvapoijun verkostokartta, (Meri-Lapin Mielenterveysseura 2016)

Yksinäisyyden vähentämiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi paikalliset mielenterveysseurat järjestävät hyvinvointiryhmä toimintaa. Suomen Mielenterveysseuran hyvinvointitoimintaa on pitkään kehitetty järjestämällä hyvinvointivastaville koulutuksia. Koulutuksessa keskeisenä teemana ovat olleet hyvinvointiryhmän ohjaaminen sekä malleina hyvinvointitreeneit ja seniori- hyvinvointitreeneit. Hyvinvointitoiminnan kehittämisen painopisteenä ovat edelleen erilaiset hyvinvointia ja aktiivisuutta lisäävät toiminnalliset ryhmät. Vapaaehtoistoimintaa monipuolistetaan ja kehitetään uusien toimintamallien avulla. Lisäksi koulutetaan vapaaehtoistyöntekijöiden osaamista tarvittavilla osa-alueilla. (Kähkönen, 2016.)

### 2.3 Turvapoijun vapaaehtoistyö

Turvapoijulla vapaaehtoistoiminta pitää sisällään kaikki hallintoon ja johtamiseen liittyvät tehtävät, nämä ovat koordinaattorin tehtäviä. Vapaaehtoistyö on tukihenkilöiden tekemää toimintaa. Vapaaehtoistyössä voi tehdä monenlaisia tehtäviä ja vapaaehtoistyö on merkittävä osa monien yhdistysten, seurakuntien ja kuntien toimintaa. Vapaaehtoistyön avulla pystytään tekemään monia sellaisia asioita, joita palkkatyöllä ei tehtäisi. Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia yhteiskuntaan ja ylläpitää yhteisöllisyyttä - siksi se on tärkeä voimavara. Turvapoijulla vapaaehtoistyö ei ole ammatillista työtä vaan ammatillisesti ohjattua palkatonta, luottamuksellista, vaitiolovelvollisuuteen perustuvaa auttamistyötä. Vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat sitoutuneet noudattamaan Suomen Mielenterveysseuran eettisiä periaatteita.

Turvapoijulla vapaaehtoistyötä on tehty 26 vuotta ja sillä on pitkät perinteet. Turvapoijulla tehdään tällä hetkellä vapaaehtoistyönä kriisipuhelin päivystystä ja toimitaan henkilökohtaisissa suhteissa tukihenkilönä. Vuoden 2017 alussa vapaaehtoistyön piiriin tulivat kulttuuri- ja liikuntakaverien vapaaehtoistyö. Turvapoijun vapaaehtoistyön monimuotoisuutta ollaan kehittämässä siten, että kriisipuhelin päivystyksen rinnalle voi tulla myös muunlaista vapaaehtoistyön tekemistä tulevaisuudessa. Myös yhdistyksellä on odotuksia vapaaehtoistyöntekijää kohtaan. Se odottaa vapaaehtoistyöntekijöiden noudattavan yhdistyksen

eettisiä periaatteita, toimintatapoja ja toimivan annetuissa tehtävissä kaikin puolin vastuullisesti ja asianmukaisesti. Lisäksi voidaan odottaa vapaaehtoisen toimivan itsenäisesti, omaavan yhteistyökykyä ja aloitteellisuutta. Kaikki yhdistyksen luomat odotukset vapaaehtoista kohtaan ovat lähtöisin yhdistyksen historiasta, toiminnan laadusta ja ovat sisäänrakennettuja. Odotuksista ei siksi läheskään aina puhuta, mutta ne tulevat esille toiminnassa, esimerkiksi tukihenkilön peruskoulutuksessa. Kun molempien osapuolten odotukset toteutuvat, vahvistaa se sekä vapaaehtoisen että yhdistyksen sitoutumista toisiinsa ja edistää tyytyväisyyttä vapaaehtoistyötä kohtaan. Tukihenkilöiden peruskoulutuksessa puhutaan psykologisesta sopimuksesta (Porkka 2011b, 6-7.)

Vuonna 2016 Suomessa tuli täyteen se, että kriisipuhelimeen on vastattu yli miljoona kertaa, se on myös merkittävä määrä järjestöjen tuottamaa vapaaehtoistyötä. Vuosittain vapaaehtoistyötä tehdään noin 130 miljoonaa tuntia. Se on yli 20 tuntia vuodessa jokaista Suomessa asuvaa kohti. Tällaiset lukumäärät auttavat osaltaan ymmärtämään vapaaehtoistyön vaikuttavuutta. Turvapoijulla valtakunnallisen kriisipuhelimen päivystykseen on varattuna vuorot kahtena päivänä kolmen tunnin ajan. Päivystäjiä on aina kaksi vuorossa, näin he voivat tarvittaessa olla toistensa tukena. Taulukoon 1 on kerätty lukumääriä, miten vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat Turvapoijulla vastanneet valtakunnalliseen kriisipuhelimeen vuoden 2016 aikana. (Suomen Mielenterveysseura, 2016.)

Taulukko 1. Valtakunnalliseen kriisipuhelimeen vastaukset Kemissä v. 2016 (Meri-Lapin Mielenterveysseura 2016)

Tallentaja	Lukumäärä	Osuus %
Opiskelija	2	0.25%
Työntekijä	34	4,26%
Vapaaehtoinen	762	95.49%
Yhteensä	798	100 %

Turvapoijun pitkäjänteinen mielenterveyden hyvinvointia lisäävä toiminta on vaikuttanut monen ihmisen elämään. Vuosien aikana koulutettuja tukihenkilöitä on ollut useampi sata henkilöä, jotka vapaaehtoisina tukihenkilöinä ovat olleet tekemässä työtään ihmisten auttamiseksi. Tärkeäksi vapaaehtoistyön muodoksi

on koettu kriisipuhelinpäivystys, mutta on myös näkyvissä halukkuus osallistua tapahtumiin. Tärkeäksi koetaan vapaaehtoistyön monipuolistamista, että kaikille löytyisi mielekäs tehtävä. Taulukosta 2 on nähtävissä, minkälaista vapaaehtoistyötä on tehty vuoden 2015 aikana.

Taulukko 2. Vapaaehtoistoiminnan muodot vuonna 2015 (Meri-Lapin Mielenterveysseura 2015)

Toimintamuoto	Tukihenkilö määrä
Yksilötukisuhde	1
Kriisipuhelinpäivystys	24
Ryhmänohjaus (Hyvinvointiryhmä 65+)	1
Verkkokriisityö - Tukinet	4
Tapahtumissa avustaminen	4
Eroneuvo -ilta; vertaisohjaaja (Siivet -projekti)	7
Järjestöyöntekijän tehtävissä	1
Tilastointia	1
Työnohjaus	1

Taulukosta 2 näkyvät toimintamuodot, mitä Turvapoijun vapaaehtoistyössä on tehty, sekä kuinka moni vapaaehtoinen tukihenkilö on ollut toiminnassa mukana. Vuoden 2015 lopussa Turvapoijussa oli 32 vapaaehtoistyöntekijää (28 naista ja 4 miestä). Suurin osa tukihenkilöistä toimi kriisipuhelin päivystäjänä Valtakunnallisessa kriisipuhelimessa. Henkilökohtaista tukisuhdetta kokeili yksi tukihenkilö. Verkkoauttamisessa ([www.tukinet.net](http://www.tukinet.net)) toimi neljä vapaaehtoistyöntekijää. Verkkoauttamisen muodot uusiutuvat vuoden 2017 aikana.

Turvapoijun vapaaehtoistoimintaa on edellisen kerran kehitetty 2001 - 2004 kehittämiprojektin avulla. Projektin myötä saatiin vapaaehtoistyötä tehostettua ja samalla tunnettavuutta lisättiin Meri-Lapin alueella. Yhdeksi projektin kehittämäksi asiaksi nostettiin tukihenkilöiden tukeminen työssään ja kehityskeskustelut otettiin välineeksi tukemisessa. Projektin aikana tehty Tukihenkilötoiminnan käsikirja se on edelleen päivitettyinä käytössä. Projektissa huomioitiin myös se, että vapaaehtoistoiminnassa olisi hyvä olla oma työntekijä. (Peurasaari 2005, 17 -19.)

Vapaaehtoistyöntekijöille järjestetään kerran kuussa kuukausipalaveri sekä työnohjaus. Kuukausipalaverissa tiedotetaan tapahtumista, koulutuksista yms. se on foorumi, missä osallisuus ja yhteisöllisyys korostuvat. Työnohjaus on järjestetty vapaaehtoistyöntekijöille, että he voivat purkaa kokemuksia kriisipuhe-  
linpäivästä tai tukihenkilönä eteen tulleista kysymyksistä. Työnohjaus-  
sa on myös vertaistuellinen elementti mukana. Vuoden aikana järjestetään yh-  
teisiä kehittämispäiviä ja vapaa-ajan toimintaa, mihin vapaaehtoistyöntekijät  
voivat osallistua ammatillista työtä tekevien kanssa. (Meri-Lapin Mielenterveys-  
seura, 2015.)

Vapaaehtoisille järjestetään kehityskeskustelut kahden vuoden välein ja he voi-  
vat itse määrittää omat tavoitteensa sekä sen minkälaista vapaaehtoistyötä he  
ovat valmiita tekemään. Kehityskeskusteluissa vapaaehtoisella on mahdollisuus  
tulla kuulluksi. Hän voi arvioida omaa tehtäväänsä ja sitä, tarvitseeko hän mah-  
dollisesti lisäkoulutusta jollekin osa-alueelle. Kehityskeskustelua voi käyttää  
myös ideointipaikkana uusien tehtävien miettimiseen. Kehityskeskusteluissa on  
tavoitteena antaa tukea vapaaehtoiselle ja auttaa häntä kasvamaan tehtäväs-  
sänsä. Kehityskeskusteluja varten on suunniteltu lomake, joka auttaa ja helpot-  
taa keskustelun eteenpäin viemistä (Myllymaa & Porkka, 2008, 47.)

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa määrittelen keskeisiä käsitteitä, pohdin hyvinvointivaltion, vapaaehtoistyön, osallisuuden ja kolmannen sektorin suhdetta toisiinsa nähden. Pohdin myös millainen osuus vapaaehtoistyöllä ja kolmannen sektorin palveluilla on hyvinvointivaltiossa asuville.

Hyvinvointiin katsotaan tarvittavan osallistumista ja vapautumista. Hyvinvointipalvelujen tehtävänä on tarjota tukea ja tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä. Sosiaalipolitiikan tehtävänä on auttaa ihmisiä sopeutumaan olemassa olevaan yhteiskuntaan ja tarjota mahdollisuuksia muuttaa yhteiskuntaa toimivaksi ja palvelujärjestelmä mukaan lukien. Tällaisten palvelujen järjestämiseen tarvitaan julkisia, kolmannen sektorin ja vapaaehtoistyön resursseja (Aalto, 2013, 83–85).

Nylundin ja Yeungin (2005, 19) mukaan useat tutkimukset ja käytännön kokemukset osoittavat kansalaisten osallisuuden ja osallistumisen kansalaistoimintaan lisäävän ihmisten tietoisuutta yhteiskunnan tai yhteisön vallitsevista käytännöistä sekä innoittavan heitä vaatimaan oikeuksiaan sekä muuttamaan käytäntöjä. Mielestäni Turvapoijun vapaaehtoistoiminta tarvitsee, toimiakseen asiakaslähtöisesti ja yhdessä mietittyjen arvojen mukaisesti, arvioida ja kehittää toimintaa yhdessä työntekijöiden ja hallituksen jäsenten kanssa.

Opinnäytetyössäni osallisuudella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen voi itse vaikuttaa siihen, minkälaista toimintaa hän on toteuttamassa ja minkälaisessa ympäristössä vapaaehtoistoimintaa toteutetaan. Osallisuuden vahvistaminen antaa mahdollisuuden, että vapaaehtoinen tukihenkilö voisi suunnitella toimintaa itse tai ryhmässä. Kehittämistyössä mukana oleminen luo vapaaehtoiselle tukihenkilölle mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, että hän voi osallistua mielekkäisiin tehtäviin ja saa tätä kautta sisältöä elämäänsä. Kehittämistyössä mukana oleminen lisää jo sinänsä osallisuuden mahdollistamista. (Nivala 2008, 166–168.)

Vapaaehtoistoiminnassa mahdollistetaan ihmisiä osallisuuden kokemuksen avulla kokemus yhteisöön kuulumisesta. Vapaaehtoistoiminnassa tarjotaan jo-



kaiselle mahdollisuus antaa aikaansa ja osaamistaan yhteiseen käyttöön. Mielikkäät tehtävät, toisten auttaminen ja onnistuminen siinä tuovat tunteen yhteisöön kuulumisesta ja se on osallisuutta itsessään. Osallisuuden toteutuminen vaatii tiettyjen edellytysten täyttymistä sekä yhteisöltä että yksilöltä. Osallisuus ei ole yksilön tai yhteisön ominaisuus, vaan kansalaisen ja yhteisön suhteessa toteutuva ihannetila. (Nivala 2008, 166–168.)

Kunta- ja palvelurakenteiden muuttuessa on palvelujen järjestämisestä koskevien muutostrendien paineessa tullut tarve tarkastella kuntien ja kolmannen sektorin suhdetta. Niiden yhteistyötä on alettu tarkastella myös toisesta näkökulmasta ja kolmas sektori nähdään julkisten palvelujen rinnalla täydentämässä palveluja. Kolmas sektori toimii palvelujen myyjänä ja tuottajana. Järjestöiltä voidaan tilata tiettyjä hyvinvointipalveluita vanhus- ja vammaistyöhön tms. Yhteistyössä joudutaan miettimään tehdäänkö järjestön työ vapaaehtoisuuden pohjalta tai palkkatyönä. Varsinkin silloin, jos työmäärä ovat suuria, eivät järjestöt voi suorittaa niitä enää vapaaehtoisten tekemänä. Maaseudulla, missä julkisia palveluja ei ole tarjolla, nousee kolmannen sektorin palvelut ja osaaminen merkittäväksi. Miettiessä julkisen ja kolmannen sektorin kumppanuutta tuottaa palveluja joudutaan miettimään miten ne rahoitetaan. Mitkä palvelut rahoitetaan verovaroin ja mitkä muilla tavoin, joko perheiden omista varoista tai järjestöille tulevien avustusten kautta. Väestön ikääntyminen tuo tullessaan uudenlaisten ratkaisujen ja toimintatapojen etsimistä, että voidaan tarjota hoivaa, apua ja tukea niille ihmisille, jotka sitä tarvitsevat. (Pihlaja, 2010, 96.)

Tyypillistä suomalaiselle kansalaisyhteiskunnalle on vapaaehtoisuus. Noin miljoona tekee vapaaehtoistyötä, kun taas työntekijöitä kolmannella sektorilla on noin 80 000. Hyvinvointivaltiossa julkinen valta on pitänyt huolta palveluista, jotka muualla maailmassa voivat olla kansalaisyhteiskunnan ja yritysten vastuulla. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa säätiöt saattavat ylläpitää sairaaloita ja kouluja. Vuosittain vapaaehtoistyötä tehdään noin 130 miljoonaa tuntia. Se on yli 20 tuntia vuodessa jokaista Suomessa asuvaa kohti. (Harju, 2015.)

Julkisen sektorin mureneminen saattaa johtaa tulevaisuudessa siihen, että vapaaehtoistyö sosiaali- ja terveysalan sektorilla lisääntyy entisestään. Tulevaisuudessa julkisen sektorin työtä on pakko korvata myös vapaaehtoistyöllä. Sa-

malla järjestöille syntyy kasvavia paineita osallistua kansallisen hyvinvoinnin luomiseen jopa omien alkuperäisten tavoitteidensa sijaan (Heikkala 2000, 74, 109.) Lisää toimijoita tarvitaan turvaamaan sosiaali- ja terveystalouden toteuttamiseen. Kolmannen sektorin ja järjestöjen toimiminen yhdessä sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten kanssa tulee olemaan ainut keino saada palvelut toimimaan. Järjestöissä toimivilla on valtaisa määrä erilaista osaamista ja ammattitaitoa. Kolmannen sektorin toiminta on ollut Suomessa esillä politiikan puheissa useammin kuin vielä muutamia vuosia tai vuosikymmeniä sitten. Maan hallitus on todennut ohjelmassaan, että haluavat mahdollistaa ja edistää julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kumppanuutta myös palvelutuotannossa. Kunnat ovat huomanneet ne voimavarat, mitä kolmannessa sektorissa olisi mahdollisuus ottaa käyttöön tuottaessa palveluja kuntalaisille. (Pihlaja, 2010, 11.)

### 3.1 Hyvinvointivaltio

Suomi määritellään pohjoismaiseksi hyvinvointivaltioksi, missä palvelut ovat rakennettu kunnallisiin palvelujärjestelmiin ne ovat kaikkien kansalaisten saatavissa. Nämä hyvinvointi palvelut rahoitetaan pääsääntöisesti verovaroin. Palvelujen avulla halutaan elämän laadun ja ihmisoikeuksien toteutuvan kaikille kansalaiselle. (Matikka. 2001,13–17.) Hyvinvointivaltiolla tarkoitetaan sitä, että julkisen vallan poliitikkojen avulla jaetaan ja kohdennetaan resursseja, käyttäen poliittisia kriteereitä. Keskeisimmät politiikkalohkot ovat talous-, työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipolitiikat. Näiden ohella viimeisten kymmenen tai viidentoista vuoden aikana ovat tietoyhteiskunta- ja kestävän kehityksen politiikat vakiintuneet hyvinvointivaltion tärkeiksi osiksi. Sosiaalipolitiikka on tärkein hyvinvointivaltion politiikkalohkoista, koska sen kautta kohdennetuilla resursseilla on välittömiä vaikutuksia siihen miten resurssien kohdentuminen on koettu hyvinvointiin. (Nyman, Ruohonen & Saari, 2009, 11.)

Laman kokemukset ovat vaikuttaneet vahvasti Suomen hyvinvointivaltion henkiseen tilaan. Asenteissa on nähtävissä individualismia korostava suorittaminen. Ihmisen arvo mitataan tuottavuudessa. Eriarvoisuus lisääntyy ja hyvin toimeen-

tulevat voivat entistä paremmin. Tulevaisuudessa on tarkasteltava avainkysymyksinä jatkuuko huono-osaisuus ja siihen liittyvät toimeentulo-ongelmat. Kokeeko osa kansalaisista yhteiskunnan ulkopuolisuuden ja nöyryytyksen kokemuksen laman jälkeen. Tulevaisuudessa tarvitaan joustavia palveluketjuja uudenlaisia palveluja ja valinnanvaputta (Koskiahho 2008, 35.)

Tarkasteltuna Suomen henkistä ilmapiiriä vaikuttaa siltä, ettei Suomi ole vielä refleksiivisesti jälkimodernien yhteiskunta. Ihmisten yhteiskunnallisen aseman, toiminnan ja ajattelun kesken on huomattavissa oleva vahva yhteys. Suurimmat muutokset näkyvät sosiaalirakenteissa ja ne koskevat henkilöitä, jotka eivät kuulu työelämään, heidän osuus on aikuisväestöstä kasvanut. Yhä useampi osa työväestöstä kokee työttömyyden ja työllisyyden vaihtelua. Pitkäaikaiset työsuhteet ovat harvinaisia ja pätkätyöt yleistyvät. Useat ihmiset hakeutuvat vapaaehtoistyön pariin aikojen ollessa huonoja auttamisen halu korostuu (Blom, 1999, 210-218.) Vapaaehtoistyön kautta voidaan rakentaa omaa identiteettiä, kun palkkatyöhön ei ole mahdollisuutta päästä. Vapaaehtoistyössä on myös näkyvissä pätkätyön piirteet.

Demokraattisessa hyvinvointivaltiossa on tärkeää huomioida, että on olemassa yhteiskunnalliseen ja aatteelliseen vaikuttamiseen keskittyneitä edunvalvontajärjestöjä myös hyvinvointipalveluiden alueella. Tarvitaan vapaaehtoistoimintaa, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia verkostoja vaalivia järjestöjä, joiden toiminta parhaimmillaan vahvistaa sosiaalista pääomaa ja demokratiaa. Osa järjestöistä on kehittynyt oman alansa asiantuntijajärjestöiksi, joissa parhaillaan yhdistyvät kokemuksellinen ja asiantuntijatieto. Yhteisvastuun yhteiskuntaan kuuluu monien toimijoiden mukanaolo palvelujen tuotannossa. Julkisen valan vastuulla on huolehtia rahoituksen systematiikasta, palvelujen saatavuuden, kohdentumisen ja oikeudenmukaisuuden sekä laadun kysymyksistä. (Hyvinvointi 2015– ohjelma, 24–25.)

### 3.2 Kolmas sektori

Kolmatta sektoria voi määritellä sisällöllisemmin tarkastelemalla erilaisten organisaatioiden lainsäädännöllistä asemaa. Useissa maissa on erikseen lakeja,

jotka koskevat esimerkiksi yhdistyksiä, säätiöitä, osuustoimintaa sekä voittoa tavoittelematonta yritystoimintaa. Lisäksi lainsäädännössä voidaan määritellä yleishyödyllisyyttä ja sen seurauksia, rajoitettua verovelvollisuutta sekä kilpailulainsäädännön soveltamista erilaisissa olosuhteissa. (Helander, 1998, 53-55).

Kolmannen sektorin käsitteet voivat olla moniulotteisia ja toisaalta ristiriitaisia. Isossa-Britanniassa kolmannen sektorin käsite on yleistynyt vasta viime vuosina. Vielä vuosituhaten alussa kolmannen sektorin roolia ei hahmotettu edes julkishallinnon suunnalta, sillä useimmiten julkishallinto käytti vapaaehtoissektorin termiä (voluntary) kolmannen sektorin sijasta. Isossa-Britanniassa vapaaehtoissektorin käsite on hieman ongelmallinen, sillä sitä käytetään välillä tarkoittamaan myös sellaisia organisaatioita, joiden toiminta perustuu pääasiassa palkattuun työhön eikä niinkään vapaaehtoistyövoimaan (Taylor, 2004, 122). Suomessa käsitteistö on helpommin ymmärrettävissä, vapaaehtoistyö on järjestöissä tehtävää palkatonta työtä. Käsitteistöön olisi hyvä mieltä selvennystä myös meillä.

Tässä ajassa kolmannen sektorin toiminta on ollut Suomessa esillä politiikan puheessa useammin kuin vielä muutamia vuosia tai vuosikymmeniä sitten. Maan hallitus on todennut ohjelmassaan, että haluavat mahdollistaa ja edistää julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kumppanuutta myös palvelutuotannossa. Kolmannen sektorin ja järjestöjen toimiminen yhdessä sosiaali- ja terveyspalvelujen ammattilaisten kanssa tulee olemaan ainut keino saada palvelut toimimaan. Järjestöissä toimivilla on valtaisa määrä erilaista osaamista ja ammattitaitoa. Kunnat ovat huomanneet ne voimavarat, mitä kolmannessa sektorissa olisi mahdollisuus ottaa käyttöön tuottaessa palveluja kuntalaisille. (Pihlaja, 2010, 11.)

Toiminnallisesti ajatellen yhdistysten ja järjestöjen toimintalogiikka on päinvastainen kuin yritysten: yrityksen uhraavat menoja tuottaakseen suoritteita, joilla voivat saada tuloja, yhdistykset taas hankkivat tuloja, tuottaakseen sellaisia suoritteita, jotka ovat yhdistyksen tarkoituksen mukaisia. (Pylkkänen 2008, 26).

Yhdistykset ja järjestöt järjestävät toimintansa rahoitusten tuella ja ovat voittoa tuottamattomia. Yhdistykset pyrkivät siis ensisijaisesti luomaan sellaista toimintaa, joka vastaa niiden arvoja ja oikeuttaa siten niiden toiminnan. Toisaalta, monet yhdistykset ja järjestöt myös tuottavat erilaisia yhteiskunnallisia palveluita, ja ovat siten tekemisissä myös yritysmäisen toimintalogiikan kanssa (Järjestöbarometri 2012, 16). Yhdistystoiminnan olennainen ero yrityssektoriin on nimenomaan voittoa tuottamattomuus, eikä yhdistyksillä ei ole julkisen sektorin veronkanto-oikeutta (Heikkala 2000, 43.)

Sosiaali- ja terveyspolitiikan tavoitteena on strategia, mikä takaa kaikille yhteiskunnanjäsenelle hyvää kohtelua vahvistaen osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vuoteen 2020 mennessä. Nämä asiat on kirjattu myös nykyiseen hallitusohjelmaan. Tavoitteena on saada aikaiseksi selkeät ja tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet, mitkä toteutetaan yksilöllisyyttä kunnioittaen. Sote- uudistuksen tuloa odotetaan ja kuntien investoinnit ovat jäädytetyt, vain pakolliset uudistukset toteutetaan. Toisaalta pelätään miten uudistus vaikuttaa kuntaan ja kuntalaisiin. Kolmannen sektorin toimijoiden tulee olla ajanhermolla seuraamassa uudistuksia. Tulevaisuudessa kolmannen sektorin osuus palvelujen tuottamisessa voi kasvaa. Mitä muutoksia Sote- uudistus tuo järjestöauttamisen suhteen, mietityttää monessa yhdistyksessä. Toteutus parhaimmillaan tuo säästöjä ja vastuu palvelujen järjestämisestä on useimmilla hartioilla. Kysymys resursseista ja sopivista palveluista on tärkeä. Todennäköistä on, etteivät suunnitelmat onnistu, mikäli riittäviä resursseja ei ole. Sovittujen päämäärien tulisi olla kohtuullisia ja saavutettavissa olevia. Asiakkaiden kannalta on tärkeää huomioida mm. seuraavia seikkoja; mikä on suunnitelman päämäärä, mitä palveluja tarjotaan ja kuka niitä tarjoaa. Suunnitelmien tekemisessä on hyvä huomioida kaikkien näkökannat ja niiden toteuttamiseen tarvitaan riittävästi aikaa. (Parker & Bradley, 2007, 66–67.)

Järjestöjen ja yhdistysten merkitys palvelujen tuottajana on (ainakin kehäkolmosenulkopuolella) merkittävässä roolissa, sillä julkisin varoin olevia palveluita on vähän saatavilla. Haja-asutusalueilla harvoin tarve ja palvelut kohtaavat. Sil-

loin tarvitaan myös kolmannen sektorin toimijoita. Ammatillinen ja vapaaehtoisten tekemä työ on merkityksellistä ainakin niille kansalaisille, jotka saavat sieltä avun. Järjestöissä tehtävä työ on matalankynnyksen palvelua ja niihin on helppopäästä. (Vrt. s. 19: Matthies, 2005, Karjalainen & Sarapää 2002.)

### 3.3 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön käsitteitä käytetään tekstissä usein synonyymeina. Toiset puhuvat mieluummin vapaaehtoistoinnasta, sillä vapaaehtoistyön katsotaan korostavan mielikuvaa työn tekemisestä. Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön voi ajatella eroavan toisistaan siten, että vapaaehtoistoiminta on kollektiivista yhdessä tekemistä. Vapaaehtoistointaa johtaa Turvapoijulla koordinaattori ja vapaaehtoiset tukihenkilöt tekevät vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyö kuvaa enemmän yksilön tehtävää. Usein kyse on selvästi toisen ihmisen auttamisesta. Järjestäjällä tarkoitetaan vapaaehtoistoiminnan organisoijaa. Järjestäjä on organisaatio, jonka kautta vapaaehtoinen osallistuu ja jonka hyväksi hän toimii (Willberg, 2015, 6).

Kriisikeskus Turvapoijussa vapaaehtoistointakäsite kuvaa kaikkea vapaaehtoistyöhön liittyvä, se on yläkäsite. Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori johtaa erilaisista vapaaehtoistyön muodoista koostuvaa vapaaehtoistointaa, kaikkea sitä vapaaehtoistyötä, jota vapaaehtoiset tukihenkilöt tekevät, mitkä kuuluvat osana Turvapoijun sisältöihin.

Vapaaehtoistointaa on tehty Suomessa läpi historian. Ihmiset ovat auttaneet toisiaan ja hoitaneet yhteisiä paikallisia asioita vapaaehtoisuuden pohjalta. Naapuriapu, talkoot, vapaapalokunnat, järjestöjen toiminnan pyörittäminen, kerhojen ohjaus, diakoniatyö, sairaan ja vammaisen auttaminen jne. jne. ovat esimerkkejä laajasta vapaaehtoistyön kirjosta, jota Suomessa on tehty pitkään. Suomalainen yhteiskunta ei toimisi ilman vapaaehtoisten työpanosta. Yhteiskunta ei olisi tämän näköinen kuin se nyt on ilman vapaaehtoisten aktiivisuutta. Ihmisten elämä olisi sisällöllisesti köyhempää ja elämänlaatu huonompaa ilman toimintaa yhteiseksi hyväksi. Vapaaehtoistoinnalla on näin monenlaisia ja syvälle käyviä merkityksiä suomalaisessa yhteiskunnassa. (Harju 2015.)

Vapaaehtoistoiminta voi olla myös itsenäistä palvelutoimintaa. Vapaaehtoisen rooli voi olla sellainen, että hän voi esim. leipoo myyjäisiin tai osallistuu koulutusten pitäminen. Tällöin vapaaehtoistoiminta on palveluja tuottavaa. Vertais-toiminnassa vapaaehtoinen on kokenut ja käynyt läpi samantyyppisen elämänkokemuksen kuin tuettava. Vertaisohjaajat ovat koulutettuja vapaaehtoisia, joilla on omakohtainen kokemus asiasta. Kyse voi olla esimerkiksi väkivallan tai vakavan sairauden kokemuksista. Erilaisissa vertaisryhmissä näkee usein ohjaajana tällaisen ns. vertaisohjaajan. Viimeinen muoto vapaaehtoistoiminnasta on järjestötoiminta ja muu kansalaisvaikuttaminen. Tästä esimerkkinä on eri yhdistysten hallitustyöskentely. (Laimio & Välimäki 2011, 12.)

Juha Heikkalan (2016) mukaan vapaaehtoistyön merkitys on kasvussa koko maassa ja maailmalla. Mielekkäälle ja merkitykselliseksi työlle on tekijöitä. Työttömyyden ollessa korkealla ihmiset hakeutuvat vapaaehtoistyöhön pitämään ammattitaitoa yllä tai hakemaan työkokemusta vapaaehtoistyön kautta. Identiteetin rakentamista voidaan tehdä vapaaehtoistyön kautta. Eettinen ulottuvuus on aina mukana vapaaehtoistyössä. Järjestöissä pitäisi osata ennakoida vapaaehtoisten määrään ja laatuun sekä huomioida talouden haasteet. Väestön ikääntyminen ja alueellinen kehittyminen tuo omat kysymykset esille myös vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyötä tulisi kehittää niin, että toiminta olisi houkuttelevaa ja hyvin organisoitua myös uusia sukupolvia mukaan saavaa toimintaa. Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön vaihtelee, ollaan mukana hetken aikaa ja siirtytään muualle. Vapaaehtoistyön tarvitaan tulevaisuudessa ajattelutavan muutosta. Heikkalan mukaan vapaaehtoistyön tulisi kehittyä monimuotoiseksi ”ostokeskus”- tyyppiseksi, missä olisi tarjolla useita eri mahdollisuuksia vapaaehtoistyön toteuttamiseen. (Heikkala, 2016.)

Vapaaehtoistyö on meillä merkittävä asia, koska 43 prosenttia täysi-ikäisistä suomalaisista osallistuu vapaaehtoistyöhön. Koko EU:n keskiarvo on 20 prosenttia, joissain jäsenmaissa vain 10. Tanska, Suomi ja Ruotsi ovat EU:n kärjessä. Vähintään viikoittain vapaaehtoistyötä tekee suomalaisista seitsemän prosenttia. Vapaaehtoistyön yleisyys Pohjoismaissa ei ole yllätys, sillä yleensä he, joilla pyyhkii hyvin, osallistuvat vapaaehtoistyöhön enemmän. Elämänsä tyytyväisillä, terveillä ja korkeasti koulutetuilla ihmisillä on tapana hakeutua va-

paaehtois- ja hyväntekeväisyystyön pariin. Myös uskonnolliseen toimintaan osallistuvat ovat yleisemmin mukana. Ikäryhmistä vapaaehtoinen työ on yleisintä 45- 50-vuotiaiden keskuudessa (Eurosound, 2011.)

Vapaaehtoistyössä on yhtenä elementtinä osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisääntyminen, siinä konkretisoituu aktiivinen kansalainen. Vapaaehtoisessa osallistumisessa, mitä aktiivinen kansalaisuus on, ihminen kokee toiminnan merkityksellisenä paitsi itselleen myös yhteiskunnallisesti. Ihminen elää osallistuen ja vaikuttaen asioihin. Vapaaehtoiset voivat itse valita milloin heidän työpanoksensa on käytettävissä. Osallistuminen lähtee aina ihmisestä itsestään, se on tahto- ja motivaatiokysymys. Motivaatio on sekä sisäistä, että ulkoista. Ulkoiseen motivaatioon voidaan vaikuttaa vapaaehtoistyön sisältöjen, virkistämisen kautta. Sisäinen motivaatio lähtee vapaaehtoisen omien tarpeiden kautta. Osallistuminen tuo osallisuutta, kokemisen, kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Ihminen kokee osallistuvansa kun hän tekee työtä, harrastaa, osallistuu ja vaikuttaa. Osallisuudessa on kyse syvällisestä, jopa identiteettiin ulottuvasta kokemuksesta tai jäsenyyden tunteesta ja mahdollisuudesta olla rakentavasti mukana yhteisöllisissä asioissa. (Harju 2004, 41–42, Nylund & Yeung 2005, 68–69.)

Vapaaehtoistyötä tehdään suurella volyymilla maassamme ja sillä täydennetään, korvataan ja uudistetaan julkisia palveluja. (Matthies 2005, 308). Voidaan ajatella, että sen tehtävinä on paikata julkisen järjestelmän vajeita. Varsinkin pienillä paikkakunnilla, missä julkisia palveluita on vähän tarjolla. Voidaan vapaaehtoistyöllä vastata ongelma-kohtiin, jotka järjestelmässä on sivuutettu, unohdettu tai joihin vastaaminen on hidasta yksilön kannalta (Karjalainen & Saranpää 2002, 4, 98, 100). Sen avulla voidaan saada myös lisäresursseja hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmään. Erityinen rooli vapaaehtoistyöllä on varhaisen avun tarjoamisessa, kun yhteiskunnassa apu ulottuu herkimmin vastanille, joiden avuntarve on jo todella suuri. (Mykkänen-Hänninen 2007, 6.) Vapaaehtoistyön rooli yhteiskunnan ongelmien ratkaisussa ja yhteiskunnan päätöksiin osallistumisessa on merkittävä (Matthies 2005, 309).

Nylund ja Yeung (2005, 15) määrittelevät vapaaehtoistyön artikkelissaan palkattomaksi, vapaasta tahdosta kumpuavaksi yleishyödylliseksi toiminnaksi, joka on



useimmiten organisoitunut jonkin tahon avustuksella. Vapaaehtoistoimijoita ei velvoita samanlaiset lakisääteiset velvollisuudet tai oikeudet kuin työsuhteessa olevilla työntekijöillä on. (Helosvuori & Pihlaja 2006, 27). Vapaaehtoistyö voidaankin määritellä toiminnaksi, johon henkilö sitoutuu itse haluamukseen ajaksi. Vapaaehtoisella on mahdollisuus itse määritellä toimintaan käytettävä aika ja työpanos. Vapaaehtoinen toimii tehtävässään omalla persoonallaan, tavallisen ihmisen taidoin ilman ammattikoulutusta. Vapaaehtoisten erilaiset motiivit erottavat sen myös ammatillisesta työstä tai toiminnasta. (Lehtinen 1997, 6, 7.)

Vapaaehtoistyön katsotaan olevan sosiaalisyhteiskunnallista toimintaa ja se on linkittynyt kolmannen sektorin toimintaan. Usein vapaaehtoistyö ymmärretään konkreettiseksi toiminnaksi, mitä yksilö tai erilaiset ryhmät antavat. Vapaaehtoistoimintaa organisoivat usein erilaiset järjestöt ja yhdistykset. Vapaaehtoistyöstä vapaaehtoinen ei saa palkkaa, mutta työtä voi koordinoida palkkatyössä oleva työntekijä (Koskiahho, 2001, 16- 17.)

Vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnalliset merkitykset tulevat näkyviksi vasta viiveellä, mutta ne ovat sitäkin merkittävämpiä. Kuten EU:n vapaaehtoistoiminnan vuoden asettamiskirjassa todetaan, vapaaehtoistoiminta on osa aktiivista kansalaisuutta, se lisää solidaarisuutta ja tasa-arvoa, edesauttaa yhteiskunnallisten erojen kaventumista, tekee näkyväksi yhteisöllisyyttä ja luo toiminnan paikkoja kansalaisille. Vapaaehtoistoiminnan voidaan katsoa edesauttavan kansakuntien sopusointuista kehitystä ja takaavan yhteiskuntarauhaa. Ei siis ole kyse mistä tahansa puuhastelusta, vaan vakavasti otettavasta yhteiskunnallisesta toiminnasta. (Laimio & Välimäki, 2011, 22.)

Vapaaehtoistoiminnan laadun parantamiseksi tarvitaan vapaaehtoistoiminnan peruseriaatteiden ja osa-alueiden ymmärtämistä. Tiedottamista ja näkyväksi tekemistä on lisättävä. Vapaaehtoistoiminnan arvostuksen lisäämiseksi tarvitaan sitä, että vapaaehtoisia koulutetaan ja valmennetaan tehtäviin. Tärkeää on myös huolehtia vapaaehtoistoiminnan johtamisesta. Vapaaehtoistoiminnan laadun parantaminen lisää niin vapaaehtoistoiminnan arvoa ja vaikutuksia kuin määrääkin. Vapaaehtoistoiminnan merkityksen ymmärtäminen vaatii toimintakulttuurin muutosta koko Euroopan alueella. Tietoisuutta vapaaehtoistoiminnasta on lisättävä. (Policy Agenda for Volunteering in Europe, s.a.)

Vapaaehtoistoiminnassa on käytössä monia erilaisia käsitteitä ja ne saattavat aiheuttaa sekaannuksia. Suomen Mielenterveysseurassa on sovittu yhteisistä käytännöistä ja osa nimikkeistä on rekisteröityjä. Yhdessä sovitut käytänteet helpottavat toimintaa paikallisyhdistyksissä, koska samat nimikkeet ovat käytössä. Taulukoon 3 olen kirjannut nimikkeet ja niiden merkityksen sekä tehtäväalueet. Taulukossa näkyvät nimikkeet ja koulutuslaajuus sekä tehtävät mitä voidaan suorittaa. (Myllymaa & Porkka, 2008, 27) Peruskoulutuksen käyneet vapaaehtoiset voivat halutessaan hakeutua lisäkoulutukseen ja toimia työnohjaajina, vastaavina vapaaehtoisina tai ryhmänohjaajina. Suomen mielenterveysseura järjestää lisäkoulutuksia säännöllisesti

Taulukko 3. Tukihenkilöiden nimikkeet ja koulutuslaajuus (Myllymaa & Porkka, 2008, 27–29.)

Nimike	Koulutus ja tehtävät
Tukihenkilö SMS	Koulutettu vapaaehtoinen, joka on käynyt Suomen mielenterveysseuran tukihenkilön peruskoulutuksen. Hän voi toimia erilaisissa tukitehtävissä esim. kriisipuhelin päivystyksessä ja yksilötukisuhteissa.
Tuettava	Tukihenkilöltä tukea saava henkilö
Vertaistuki	Vertaiset ovat kokeneet samankaltaisia kokemuksia kuin heidän tuettavansa. Elämän tilanne saattaa olla sama. Vertaistukija saa kokemuksen tuen antamisesta ja tuen saamisesta.
Tukihenkilövastaava SMS	Peruskoulutuksen käynyt tukihenkilö on saanut lisäkoulutusta, missä painopisteinä tukihenkilötoiminnan johtaminen, organisointi ja rekrytointi.
Vapaaehtoistyön tukiohjaaja SMS	Lisäkoulutuksessa on saanut 10 opintopisteen laajuisen, perusvalmiuksia antavan vapaaehtoisten työnohjaukseen liittyvän koulutuksen
Vapaaehtoinen työnohjaaja SMS	Laajuudeltaan 30 opintopisteen koulutus, mikä suoritetaan jatkokoulutuksena tukiohjaaja koulutuksen jälkeen. Koulutuksella saa pätevyyden toimia vapaaehtoisten työnohjaajana
Ryhmänohjaaja SMS	Peruskoulutuksen jälkeen on saanut neljän päivän mittaisen ryhmänohjaajakoulutuksen.

Vapaaehtoiset tekevät arvokasta työtä ja he saavat yhteisöstä tuen työn tekemiseen. Vapaaehtoistyö on maallikkoauttamista, rinnalla kulkemista ihmisten kanssa ja se on vastavuoroista. Myös vapaaehtoinen saa myös itselleen mm. voimavaroja ja hyvinvointia toisten auttamisen myötä. Turvapojun vapaaehtoiset saavat määrittää minkä verran antavat aikaansa vapaaehtoistyöhön. Selke-

ät sopimukset turvaavat vapaaehtoilta sen, että he tietävät mihin ovat sitoutuneet ja millä aikajaksolla. Tuen merkitys on siinä, että se auttaa vapaaehtoisia toimimaan turvallisesti valitsemisissaan vapaaehtoistoimissa ja maallikkoauttajan roolissa.

### 3.4 Osallisuus

Osallisuus ja omista asioista päättäminen ovat olennainen osa ihmiselämää ja kasvua ihmisenä. Osallistumisen lisäksi ihmisillä on oikeus kriittiseen osallistumiseen eli vapautumiseen. Tämä oikeuttaa ihmiset muokkaamaan omaa elinympäristöään ja luomaan tavoitteita ja toimia niiden saavuttamiseksi. Ihmiset voivat valita ne palvelut mitä tarvitsevat elämänhallinnan ylläpitämiseksi. (Aalto, 2013, 83).

Vapaaehtoisten osallistuminen tutkimukseen on mielekäs tapa tutkia heidän tekemää työtä. Yhtenä mahdollisena tie vapaaehtoistyön tutkimiseen ja menetelmien kehittämiseen on osallistuva ja/tai osallistava tutkimus, missä vapaaehtoiset ovat itse laatimassa ryhmätyön kysymyksiä ja ovat tutkimusprosessissa aktiivisesti mukana. (Nylund, Yeung, 2005, 22.) Asiakasosallisuuden lisäämisen ajankohtaisuus on ollut yhtenä syynä yhteistutkimisen menetelmien kehittämisessä. Kehittämistyöhön osallistamalla ja vaikuttamalla asiakkaat voimaantuvat ja se sitoo heidät toimimaan yhdessä työntekijöiden kanssa. (Palsanen 2013, 4,7).

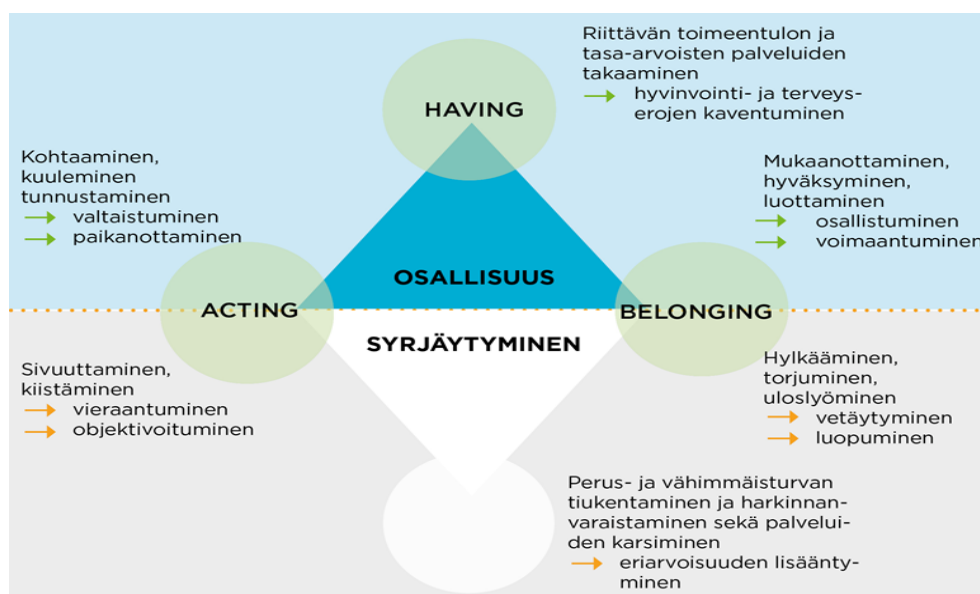
Osallisuutta lisäävissä yhteisöissä jäsenet ovat tasavertaisia ja luottavat toisiinsa. He kuuntelevat ja kunnioittavat toisiaan. Yhteisöllisyys syntyy ihmisten läsnäolosta ja heidän käyttämästään ajasta toisilleen. Siihen liittyy yhteinen paikka, yhteiselle ajalle sekä pysyvyys ja muuttumattomuus. Kuuluminen yhteisöön, jossa tulee kuulluksi ja joka tukee oman identiteetin rakentumista ja eheyttä ilmentää osallisuutta parhaiten. (Rouvinen- Wilenius ym. 2011, 124.)

Meri-Lapin Mielenterveysseurassa toimii johtamisen tueksi valittu Kehittämistyöryhmä, jonka jäseniä ovat hallituksen puheenjohtaja ja /tai varapuheenjohtaja, toiminnanjohtaja työntekijöiden edustaja ja kaksi vapaaehtoisten edustajaa; vapaaehtoiset ovat valinneet heidät keskuudestaan. Kehittämistyöryhmä ko-

koontuu tarvittaessa valmistelevaan 'tärkeät, toiminnan sisältöön ja suuntaan vaikuttavat asiat hallituksen päätettäviksi'. Näin tärkeissä kysymyksissä osallistetaan koko yhteisö edustajiensa kautta.

Tässä kehittämistehtävässä vapaaehtoiset ovat olleet alusta asti osallisina antaen tietoa, miten heidän mielestään Turvapoijun vapaaehtoistyötä pitäisi kehittää. Yhteistutkimisen menetelmän käyttö on mahdollistanut vapaaehtoisten osallistamisen ja se on ollut mielekäs tapa kehittää yhdessä vapaaehtoistoimintaa.

Osa Suomen hallituksen ja Euroopan Unionin tavoitteita 2010- luvulla ja se katsotaan hyvinvointivaltion politiikkaan kuuluvaksi. Tasa-arvo ja yhdenmukainen kohtelu kaikille yhteiskunnan jäsenille samoin köyhyyden, syrjäytymisen ja eriarvoisuuden poistaminen kuuluvat poliittiseen sanastoon. (Raivio & Karjalainen, 2013, 12.) Nykyisiä sosiaalialaan kuuluvia suuntauksia vaikuttamisen asiakkaiden osallistuminen ja osallistaminen, jotka mahdollistavat vaikuttamisen omassa ajassa. Käsitteenä osallistaminen nähdään siten, että siihen liittyy ulkopuolinen tekijä, joka saa aikaan osallistumisen. Sopiva osallistaminen tarkoittaa vapaaehtoista osallistumista ja ratkaisuja organisaatioon haetaan sopivien ratkaisujen avulla. Kuvio 4 auttaa selkeyttämään osallisuuden ulottuvuuksia. (Toikko 2011, 111 - 112.)

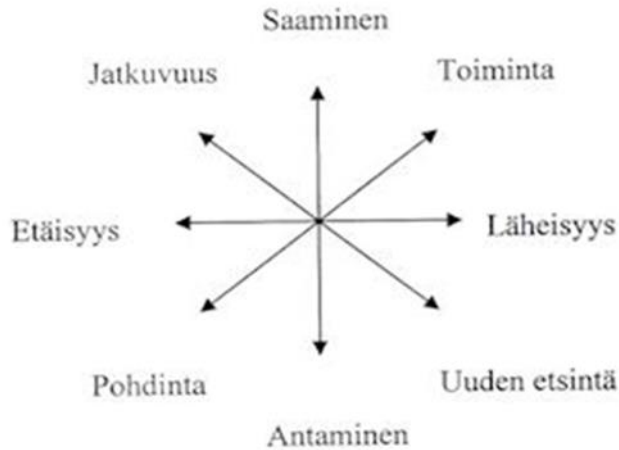


Kuvio 3. Osallisuuden kolmio (THL, 2012, Osallisuuden edistämisen yksikkö, Raivio & Karjalainen)

Raivion ja Karjalaisen mukaan osallisuus voidaan määritellä kolmella ulottuvuudella tai edellytyksellä tarvitaan riittävä toimeentulo, hyvinvointi, toiminnallinen osallisuus sekä yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys. Käsitteet osallisuus ja yhteiskunnallinen osallistuminen sekoittuvat myös helposti. Yhteiskunnallinen osallistuminen ymmärretään usein aktiivisena yhteisiin asioihin vaikuttamisena, toimintana järjestöissä ja yhdistyksissä tai käyttämällä äänioikeutta. Vaikutusmahdollisuudet ovat olennainen osa yhteiskunnallista osallistumista ja kiinnittymistä yhteisöön ja yhteiskuntaan. On hyvä huomata, että kysymys on potentiaalisesta osallistumisesta eikä välttämättä toteutuneesta vaikuttamisesta. (Raivio & Karjalainen 2013, 14–16.) Vapaaehtoistyössä kuvion 3 mukaan osallisuus näkyy siinä, että vapaaehtoinen saa toimintaa sekä kokemuksen kuulua yhteisöön. Vapaaehtoistyössä syrjäytymisen mahdollisuus vähenee. Vapaaehtoinen kuuluu yhteisöön ja hän saa tukea tehtävänsä. Vapaaehtoinen tukihenkilö antaa oman panoksensa vapaaehtoistyössä. Hän saa arvostusta ja häneen luotetaan, sitä kautta hän tuntee olevansa tarpeellinen ja kokee voimaantumista.

Vapaaehtoistyö on yksi keino osallisuuden lisäämiseen ja se antaa mahdollisuuden kuulua vapaaehtoisten sosiaaliseen verkostoon. Vapaaehtoistyön kautta voidaan rakentaa omaa identiteettiä ja kehittää osaamista. Vapaaehtoistyössä saadaan kokemuksia ihmisten kohtaamisesta ja voidaan kehittää esim. vuorovaikutustaitoja.

Kun puhutaan vapaaehtoistoiminnan merkityksestä vapaaehtoisille, voidaan yhtä hyvin puhua vapaaehtoistoiminnan motiiveista. Miksi joku haluaa ryhtyä vapaaehtoiseksi? Mitä hän odottaa toiminnalta? Yeung (2005) on tutkinut erikäisiä vapaaehtoisia ja heidän syytään osallistua vapaaehtoistoimintaan. Osallistumisen motiiveille löytyi neljä ulottuvuutta, joita ovat antaminen-saaminen, läheisyys-etäisyys, uuden etsintä-jatkuvuus sekä toiminta-pohdinta. Yeung kuvaa näitä erilaisia osallistumisen motiiveja kahdeksankulmaisena timanttina, mikä on nähtävissä kuviossa 4. (Yeung 2005, 121-122.)



Kuvio 4. Vapaaehtoisuuden motiivitimantti (Yeung 2005, 107)

Antaminen ja saaminen katsotaan olevan yksi merkittävä motiivi. Vapaaehtoisuus on useimmiten muille antamista, toimitaan yhteisen hyvän nimissä, huolehditaan muista. Halu auttaa motivoi monia. Toisaalta vapaaehtoinen myös saa itse osallistumisestaan erilaisia asioita se lisää henkilökohtaista hyvinvointia, mahdollisuuden toteuttaa itseään ja se antaa hyvää mieltä. Vapaaehtoisena toimiminen koetaan usein erittäin palkitsevana. Vapaaehtoistoiminta on sananmukaisesti toimintaa, missä voi käyttää omaa elämän kokemusta ja osaamista. Itse toiminta voi houkuttaa, kun tekemisen tavat ja sisältö taikka seuraukset ovat mielekkäitä. Toisaalta sen taustalla voi olla arvoja tai elämäntavomus, kokemusten myötä muodostunut tahto toimia. Oman ja muiden elämän pohtiminen voi motivoida vapaaehtoisena toimimista. Turvapoijun vapaaehtoiset ovat usein tuoneet esille sitä, että kriisipuhelimeen vastatessa ja auttaessaan muita, huomaa omien asioiden olevan hyvin. (Yeung, 2005, 109-116.)

Vapaaehtoisena toimiminen merkitsee useimmiten vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Vapaaehtoinen tapaa uusia ihmisiä, on osa ryhmää tai yhteisöä. Sosiaaliset suhteet voivat motivoida osallistumista. Toisaalta sopiva, itse valittu etäisyys muista voi vapaaehtoistoiminnassa muodostua tärkeäksi: tekemisen joustavuus ja oman paikan valitseminen voivat motivoida. Vapaaehtoisuus tarjoaa myös etäisyyttä omaan elämään. Jatkuvuus ja uuden etsintä monelle vapaaehtoiselle aihepiirin tuttuus voi toimia motiivina osallistumiselle. Jos on taitoa tai elämäntavomus on tuonut muassaan uudenlaisia kokemuksia, ne voivat kannustaa mukaan. Toisaalta uusiin asioihin tutustuminen ja erilaisten asioiden op-

piminen innostavat nekin vapaaehtoiseksi. Vapaaehtoinen voi tarkastella motiivitimantin avulla millaisena hän itse näkee oman vapaaehtoisena toimimisensa. Mitkä osa-alueet heitä motivoi. (Yeung, 2005, 110–116.)

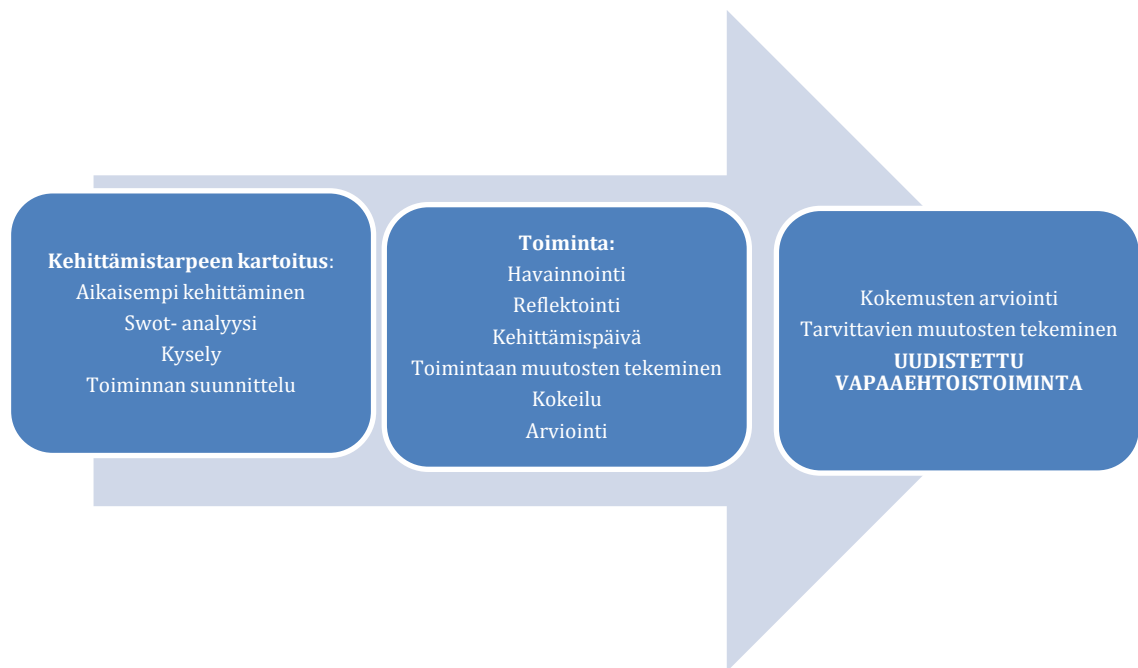
Motiivitimantti kuviota voi käyttää hyödyksi, kun vapaaehtoinen tukihenkilö miettii omia motiiveja kuvion avulla. Hän voi piirtää oman motivaatiokartan timantin avulla. Motivaatiokartta kuvaa sen hetkistä tilannetta, minkälaiseksi vapaaehtoinen tukihenkilö juuri silloin tuntee. Motivaatiokartta on muuttuva ja tilanteesta riippuva työväline millä voidaan arvioida vapaaehtoisen motivaatiota ja sitoutumista työhön. Sitä voidaan käyttää esim. kehityskeskustelussa keskustelun avaajana. (Yeung, 2005, 121–122.)

Motivaatio jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Vapaaehtoistyöntekijät näyttävät olevan usein sisäisesti motivoituneita; tyytyväisyys tulee itse tekemisestä ja sen tuottamasta ilosta, ei niinkään ulkoisista palkkioista. Sisäiset motivaatiotekijät liittyvät itsensä toteuttamiseen, kehittämiseen ja pätemisen tarpeisiin. Sisäisesti motivoituneella on halu oppia uutta, kehittyä tehtävässään ja tehdä jotakin merkittävää. Sisäiset motiivit ovat tehokkaita ja kestäviä. Vapaaehtoistoiminta nähdään mahdollisuutena vaikuttaa omaan elämään ja ympäröivään yhteiskuntaan. Perinteiset vaikuttamisen kanavat koetaan liian kankeiksi ja ylipäättään vaikuttaminen niiden kautta koetaan vaikeaksi. Vapaaehtoiset haluavat yhä useammin toimia niin, että toiminnan vaikutukset voi nähdä heti tai ainakin hyvin lyhyellä aikajänteellä. (Laimio & Välimäki, 2011, 22.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Uusi työni vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina siivitti vapaaehtoistoiminnan kehittämisen äärelle. Miettiessäni millä keinoilla voisin ryhtyä toteuttamaan opinnäytetyötäni tehtävää kehittämistehtävää tulin siihen tulokseen, että käytän piirteitä toimintatutkimuksesta ja yhteistutkimisesta. Opinnäytetyössäni mietin miten kehittäisin vapaaehtoistoiminnan rakenteita. Rakenteiden osalta perehdyn tarkastelemaan tiedotuksen toimivuutta, osallisuuden mahdollistumista sekä koulutuksen näkökulmaa minkälaiset valmiudet se antaa tehdä vapaaehtoistyötä Turvapoijulla. Yhteistutkimisuuden menetelmät ja piirteet toimintatutkimuksesta tuntuivat hyviltä vaihtoehdoilta, koska kehittämistyöhön osallistuivat vapaaehtoisten lisäksi työntekijät ja hallituksen jäsenet.

Kuvaan opinnäytetyön etenemistä prosessikaavion avulla, mistä näkyvät työskentelyn erivaiheet. Keskustelin vapaaehtoisten kanssa siitä, mitä he kokevat jo toimiviksi käytänteiksi vapaaehtoistyössä. Avaan prosessikaavion etenemistä seuraavissa luvuissa.



Kuvio 5. Opinnäytetyön prosessikaavio (Halttunen, 2017)

Opinnäytetyössäni käytän mukaillen toimintatutkimusta ja yhteistutkimusta. Toimintatutkimuksessa yhdistyvät piirteet, missä tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin ja käytäntöjen tarkasteluun on mahdollista. Pyrkimys käytän-



teiden muutokseen olennaista on, että tuotetaan uutta tietoa yhdessä. (Kuula 1999, 10–11). Yhteistutkimisen periaatteita ovat vuorovaikutussuhteessa tapahtuva toiminta, vapaaehtoisuus, voimaantumisen, tasavertainen ja avoin asiantuntemus, luottamus ja tunteminen, yhteissuunnittelu, yhteistoiminta, vaikuttaminen ja eettisyys (Palsanen 2013, 2). Mielestäni näillä menetelmillä on mahdollista tarkastella ja kehittää vapaaehtoistyötä Turvapoijussa. Teoreettisena viitekehystenä opinnäytetyössäni on vapaaehtoistyö ja osallisuus.

Toimintatutkimuksen avulla pyritään muutokseen ja ratkaisemaan tiettyä ongelmaa sekä näin kehittämään tutkittavaa ilmiötä paremmaksi. Toimintatutkimukseen sisältyy tutkimusosuus, jossa kerätään tietoa käsiteltävästä asiasta. Jotta käytännön osuus eli muutos on mahdollista, tulee tutkijan olla laajasti ja syvästi perehtynyt aiheeseen. Toimintatutkimuksen katsotaan soveltuvan ilmiöihin, joissa tutkimisen ja kehittämisen kohteena ovat ihmisiin liittyvät asiat. Toimintatutkimuksen avulla voidaan tutkia ryhmiä ja niiden toimintoja. Omassa opinnäytetyössäni ei ole varsinaista tutkimusongelmaa, vaan kehittämistehtävän avulla pyritään kehittämään vapaaehtoistoiminnan rakenteita. Tutkimuksen seurauksena halutaan muuttaa ihmisten toimintaa. Omassa kehittämistehtävässä tarkoituksena on kehittää rakenteet toimiviksi ihmisten käyttöön. Pyrkimyksenä ei ole yleistäminen, eikä se olekaan mahdollista, koska tutkimus koskee yksittäisiä tapauksia. Mutta tuloksia on myös mahdollista soveltaa laajemmin. (Kananen 2014, 28–33.) Toimintatutkimuksessa siis samanaikaisesti sekä tutkitaan että kehitetään toimintaa. Toiminta on ennen kaikkea sosiaalista toimintaa eli ihmisten yhteistoimintaa. (Heikkinen 2001, 170-171.)

#### 4.1 Kartoitusvaihe

Opinnäytetyönä tehtävän kehittämistehtävän toteuttamisessa aluksi perehdyin Turvapoijun vapaaehtoistoimintaan. Minkälaista toimintaa Turvapoijulla on tarjolla ja miten vapaaehtoistyötä on tehty. Tutustuin edellisestä kehittämisestä ja kehittämispäivien aikana saatuun materiaaliin. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektista saaduissa tuloksissa oli vapaaehtoisten tukihenkilöiden tukeminen ja vapaaehtoistoiminnan monipuolistaminen koettu tärkeimmiksi saavutuksiksi. Kirjasin muistiin asiat mihin olisi hyvä palata omassa kehittämistehtävässä

yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Kartoitusvaihe, toimintatutkimuksen näkökulmasta oli ensimmäinen sykli kehittämistehtävässä.

Toukokuussa 2016 kerroin ensimmäisen kerran vapaaehtoisille kuukausipalaverissa opinnäytetyöstä ja mitä sillä olisi tarkoitus tehdä. Keskustelin vapaaehtoisten kanssa siitä olisivatko he kiinnostuneita yhteistyöhön kanssani. Vapaaehtoiset olivat valmiita kumppaneiksi kehittämistyöhön. Suunnittelimme yhdessä miten etenimme kehittämistyön suhteen. Vapaaehtoiset antoivat minulle ideoita mitä olisi mahdollisesti hyvä tarkastella kehittämistyössä. Yksi vapaaehtoinen lupautui minulle sparraajaksi, että saisin aloitettua työn tekemisen ja turvaisin vapaaehtoisten näkökulman säilymisen kehittämistyössä.

Kesäkuussa 2016 tutustuin vapaaehtoistyön rakenteisiin ja toimintaan. Pehdyin aikaisempien kehittämispäivien aikana nousseisiin kehittämistarpeisiin, sekä keskustelin vapaaehtoisten kanssa siitä, mitä he kokevat jo toimiviksi käytänteiksi vapaaehtoistyössä. Kartoitin, mitä toiveita heillä olisi vapaaehtoistoiminnan kehittämisen suhteen. Keskustelu vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa, avasi minulle ne aihe alueet, mitkä heidän mielestään olisivat sellaisia keskeisiä asioita nostaa tarkastelun kohteeksi. Tämän keskustelun jälkeen kehittämiskohteiksi nousivat teemoina tiedotus ja tukihenkilöiden sitoutuminen. Keskustelin myös toiminnanjohtajan kanssa millaisena hän näki vapaaehtoistoiminnan tilanteen Turvapoijulla.

Heinäkuun 2016 aikana tutustuin kirjallisuuteen ja materiaaliin mitä vapaaehtoistoiminnasta oli saatavissa. Ilmoittauduin valtakunnallisen vapaaehtoistyön valikkoverkoston seminaariin; että saisin kokonaiskuvaa siitä, missä laajuudessa vapaaehtoistoiminta Suomessa on. Luin Suomen Mielenterveysseuran materiaalia, missä on paljon vapaaehtoistoimintaan liittyvää tietoa. Tutustuin tukihenkilötoimintaan liittyviin rekisteröityihin käsitteisiin, mitkä olivat Turvapoijulla käytössä. Tutustuin tarkemmin aikaisempien kehittämispäivien antia, mitä oli noussut esille. Tarkastelin myös aikaisemman kehittämissuunnitelman aikana näkyviin nousseita kehittämistarpeita ja niihin käytänteisiin mitä siinä oli kehitetty. Sieltä nousi esille vapaaehtoisten tukeminen työssä, sekä vapaaehtoistoiminnan koordinoimisen tärkeys. Selvitin miten vapaaehtoisia tukihenkilöitä tuetaan nyt vapaaehtoistyössä. Keskustelin muutaman aktiivisen vapaaehtoisten kans-

sa miten he kokevat toiminnan Turvapoijulla. Näiden keskustelujen kautta vahvistui osallisuuden vahvistamisen tarve kehittämistehtävän yhdeksi teemaksi.

Aloin kokoamaan taustatietojen pohjalta Swot- analyysia, jonka avulla pyrin saamaan tietoa minkälaisena vapaaehtoiset ja työntekijät arvioivat vapaaehtoistoiminnan olevan tällä hetkellä. Hallituksen jäsenenä mukana olivat hallitukseen kuuluvat vapaaehtoiset tukihenkilöt. Kokosin muistiinpanojen pohjalta taulukoon ylös, mitkä koettiin vahvuuksiksi, kehittämistarpeiksi, mahdollisuuksiksi ja uhkiksi. Tarkastelin toiminnanjohtajan kanssa Swot- analyysiin nostamiani asioita ja keskustelimme olisiko vielä jotain, mitä sinne pitäisi lisätä. Turvapoijun vapaaehtoistyön Swot- analyysiin on koottu myös aiemmista kehittämispäivistä saatua tietoa. Kehittämistarpeet avaavat niitä kohtia, mitkä eivät toimi riittävän hyvin tällä hetkellä.

Turvapoijun vapaaehtoistyön Swot- analyysi 2016 (Halttunen, 2016)

<b>Vahvuudet</b>	<b>Kehittämistarpeet</b>
Perusasiat kunnossa Koulutuksen perusosa Lisäkoulutusmahdollisuudet Kuukausipalaverit Osallisuus Työnohjaus	Uusien vapaaehtoisten mukaan ottaminen toimintaan, kannustaen ja tukien heitä Uusien ja vanhojen vapaaehtoistyöntekijöiden yhteinen toiminta Koulutuksen ajankohtaistaminen Lisäkoulutusmahdollisuudet Tiedottaminen
<b>Mahdollisuudet</b>	<b>Uhat</b>
Osallisuuden lisääminen Avoimien kohtaamisten lisääminen Yhteisöllisyyden vahvistaminen	Taloudelliset resurssit Puutteet rekrytoitaessa vapaaehtoisia

Swot- analyysin kautta tullut tieto ositti sen, että perustyöhön liittyvät puitteet olivat kunnossa ja koulutusmahdollisuudet ovat hyvät. Kehittämisalueita olivat uusien vapaaehtoisten integrointi ja tukeminen, se vaatii kehittämistä. Samoin koulutuksen päivittäminen vaatii kehittämistä. Peruskoulutuksen suunnittelussa on ajankohdan miettiminen tärkeää, että koulutus järjestettäisiin sellaiseen aikaan, että siihen voisi osallistua mahdollisimman moni. Lisäkoulutuksen järjestämiseen on kiinnitettävä huomiota, miettien mille osa-alueille lisäkoulutusta tarvitaan. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen vaatii työtä, mutta sii-

hen on hyvä mahdollisuus. Uusien koulutettujen vapaaehtoisten integrointi ryhmään tarvitsee onnistuakseen uusien menetelmien miettimistä ja kokeneiden vapaaehtoisten osallistumista. Taloudelliset resurssit määräytyvät vuosittain ja se vaikeuttaa pitkäjänteistä työn suunnittelua.

Tein vielä kyselyn minkä suunnittelin toteuttavani kehittämispäivän aluksi. Suunnittelin kehittämispäivän ohjelman ja tarkistin olivatko kyselyyn tarvittavat kysymykset sellaiset, että saisin kerättyä tarvittavaa tietoa kehittämistehtävää varten. Kysymysten laadinnassa apuna oli sparraaja, jonka kanssa asiaa pohdimme yhdessä. Toivoin saavani tietoa vapaaehtoisten taustoista ja motiiveista, miksi he ovat mukana vapaaehtoisina tukihenkilöinä. Ryhmätöiden osalta mietin teemoja, mitä tietoa tarvitsen, että saan materiaali ja voin niiden avulla tehdä kehittämistehtävää.

Suunnittelin pitävänäi kehittämispäivän, missä suorittaisin tiedon keruun opinnäytetyötäni varten. Tein kehittämispäivää varten ryhmätyön materiaalit. Ryhmätöihin osallistuvat Turvapoijun vapaaehtoistyöntekijät, työntekijät ja hallituksenjäsenet. Kehittämissiltapäivään kutsuin myös Suomen Mielenterveysseuran aluekoordinaattorin. Suunnittelun aikana tutustuin siihen materiaaliin mitä vapaaehtoistoiminnasta oli jo valmiina. Tarkastelin myös niitä toimintatapoja, mitä Turvapoijun vapaaehtoistoiminnassa oli käytössä.

Osallistuin Suomen Mielenterveysseuran järjestämään Vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutukseen elokuussa 2016, siellä sain vielä syventävää tietoa toiminnasta kattojärjestön lähtökohdista käsin. Koulutuksessa minulle selkeni myös vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin rooli ja se mitä vapaaehtoisten tukihenkilöiden johtamisessa tarvitsee huomioida.

Miettiessäni kehittämistehtävän etenemistä toimintatutkimuksen menetelmät soveltuivat siihen hyvin, koska toimintatutkimukseen liittyvät erivaiheet toteutuvat tässä selvästi. Aluksi kartoitin kehittämistarpeet ja suunnittelin miten edetä. Suunnitelmat siirrettiin käytäntöön ja arvioitiin uudelleen miten ne toimivat. Toimintatutkimuksen eri vaiheet noudattavat spiraalimaista suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja uudelleen suunnittelun mallia (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 26-27). Kehittämisessä ovat mukana vapaaehtoiset tukihenkilöt,

hallituksen jäsenet ja työntekijät näin yhdessä toimiminen toteutuu. Nykyään toimintatutkimuksen ei katsota olevan varsinaisesti tutkimusmenetelmä vaan toimintastrateginen lähestymistapa tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää useanlaisia tutkimusmenetelmiä. (Heikkinen 2001, 170–173.)

Eskola ja Suoranta (2001, 127) toteavat toimintatutkimuksesta, ettei siinä ole yleisesti hyväksyttyä, yksiselitteistä määritelmää. Heidän määrittelyn mukaan siten, että sen on lähestymistapa, jossa tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan ja pyrkii yhdessä yhteisön jäsenten kanssa ratkaisemaan jonkin tietyn ongelman. Perusideana on ottaa mukaan ne ihmiset, joita tutkimus koskee. He ovat tutkimushankkeessa täysivaltaisina jäseninä ja pyrkivät toteuttamaan yhdessä asetettuja päämääriä. Metsämuurosen (2008, 29) mukaan toimintatutkimuksella tarkoitetaan arkielämässä tehtäviä interventioita ja niiden vaikutusten lähempää tutkimista. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua (Situational), yhteistyötä vaativaa (Collaborative), osallistuvaa (Participatory) ja itseään arvioivaa ja tarkkailevaa (Self-evaluative) (Metsämuuronen 2008, 29.)

Turvapojun vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä oma roolini on ollut aktiivinen ja vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat tuoneet vapaaehtoistyön näkökulman mukaan kehittämiseen. Kehittämistyössä on käytetty juuri toimintatutkimukselle tyypillistä lähestymistapaa ja yhdessä on mietitty vapaaehtoistoiminnan rakenteita, miten saisimme toimivan kokonaisuuden aikaiseksi. Kehittämistyön toteutus eteni toimintatutkimuksen syklejä mukaillen sisältäen neljä sykliä. Jokainen sykli sisälsi suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin sekä reflektoinnin.

Toimintatutkimus on tutkimusstrateginen lähestymistapa, jossa voidaan käyttää välineinä erilaisia tutkimusmenetelmiä. Ominaista on toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus ja päämääränä on myös toiminnan samanaikainen kehittäminen. Tämä on taustalla oleva ajatus opinnäytetyön selvityksen osalta myös tarkastella vapaaehtoistyön ja siihen valmentavan koulutuksen merkitystä koulutettaville vapaaehtoisille tukihenkilöille. Toimintaan liittyvä tieto voi usein olla ns. ”hiljaista tietoa” kuten tässä tapauksessa vapaaehtoisten tekemän työn kautta tullut tieto. ”Toimintatutkimuksen tarkoitus onkin osittain ostaa tämä implisiitti-

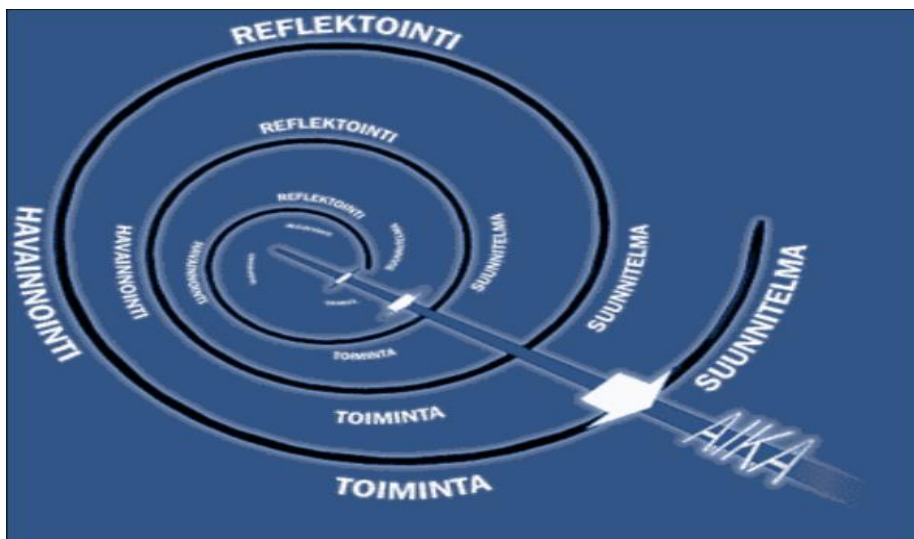
nen, hiljainen tieto tietoisien ja diskursiivisen harkinnan tasolle.” (Aaltola & Valli 2007, 196–197.) Toimintatutkimuksessa pyritään muutokseen, ratkaisemaan tiettyä ongelmaa ja näin kehittämään tutkittavaa ilmiötä paremmaksi. Toimintatutkimukseen sisältyy tutkimusosuus, jossa on kerätty tietoa käsiteltävästä asiasta. Jotta käytännön osuus eli muutos on mahdollista, tulee tutkijan olla laajasti ja syvästi perehtynyt aiheeseen. Omassa kehittämistehtävässäni koin, että on tärkeää saada pitkään vapaaehtoisina toimineilta ”hiljaista tietoa” niistä asioista mitkä tulee huomioida mm. koulutusta kehitettäessä. Menetelminä omassa työssäni käytin kyselyä, havainnointia ja ryhmätöiden avulla vapaaehtoiset tukihenkilöt, työntekijät ja hallituksen jäsenet työstivät esille tulleita kysymyksiä.

Turvapojun vapaaehtoistyön kehittämiseen toimintatutkimus soveltui hyvin, koska mukana olivat vapaaehtoisia, työntekijät ja hallituksen jäseniä. Tarkoituksena oli keskustella ja arvioida vapaaehtoisten kanssa niistä uudistuksia, mitä vapaaehtoistoiminnan rakenteisiin olisi sisällytettävä. Tavoitteena uudistuksille oli se, että niiden avulla voisi saada valmiuksia sekä sitoutua paremmin toteuttamaan Turvapojun vapaaehtoistyötä. Toimintatutkimukseen avulla pyrimme kehittämään Turvapojun vapaaehtoistoiminnan rakenteita, että vapaaehtoistyö olisi toimivaa ja mielenkiintoista. Toimintatutkimukseen kuuluva syklisyys näkyi kehittämistyön aikana, koska ensin kartoitettiin ja sitten suunniteltiin uudistuksia. Kokeilun kautta arvioitiin, mitä olisi hyvä muuttaa ja toimittiin sen mukaisesti.

Omassa opinnäytetyössäni toimintatutkimuksen luonne tuli näkyväksi siinä, että alkukartoituksen jälkeen nostimme kehittämistarpeiksi rakenteiden osalta tiedotuksen parantamisen, koulutuksen uudistamisen ja osallisuuden lisäämisen. Vapaaehtoisten osallistuminen kehittämistyöhön lisäsi jo omalta osaltaan osallisuutta. Uudistuksia otettiin käyttöön ja arvioitiin miten ne toimivat. Toimintatutkimuksen hengen mukaisesti aktiivisesti mukana olemalla vapaaehtoiset ja työntekijät auttoivat antamaan tietoa, miten kehittämisessä olisi edettävä. Toimintatutkimuksessa tutkija on myös mukana osallistumassa kehittämiseen yhdessä asianosaisten kanssa. Toimintatutkimus on pehmeisiin menetelmiin kuuluva menetelmä, joka auttaa löytämään ongelman käytännössä ja mahdollistaa intervention tekemisen. Toimintatutkimuksen avulla saadaan tuotettu täsmällistä tietoa tilanteista ja muutos tarpeista. (Anttila 2006, 439.)

Toimintatutkimuksessa on keskeistä se, että kehittämistoiminta etenee vuoroin hitaasti ja nopeasti. Toiminnan edetessä syntyy uutta tietoa koko ajan. Toimintatutkimus on siis prosessissa etenevät syklit, muuntautuvuus, ennakoimattomuus sekä monitasoisuus, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistä paremmiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 26.) Toimintatutkimuksen perus- sykliin kuuluvat toiminnan suunnittelu, itse toiminta, toiminnan havainnointi ja reflektointi. Toinen sykli käynnistyy reflektoinnin jälkeen tarkistetulla suunnitelmalla ja sen toteutuksella ja havainnoinnilla, joita sitten taas toisen syklin lopuksi reflektoidaan. (Linturi 2003.) Reflektointi eli arviointivaihe on keskeinen solmukohta, jossa kehittymistä tapahtuu. Tavoitteena on saavuttaa jatkuva vuorovaikutuksellinen ja reflektiivinen kehittäminen. (Toikko & Rantanen 2009.)

Toimintatutkimukselle tyypillistä on syklisyys, laadullisen tutkimuksen piirteet osallistavuus ja reflektointi. Toimintatutkimuksessa pohditaan, kehitetään työtä, analysoidaan toiminnan kehittymisprosessia. Syklin alkua voi olla hankala selkeästi määrittellä ja se voikin alkaa mistä kohdasta tahansa. Kun syklejä on useita perättäin, muodostuu toimintatutkimuksen spiraali, nähtävissä kuviossa 6. Toimintatutkimusta voidaankin verrata pyörteeseen, joka jokaisen syklin seurauksena kehittää toimintaa entistä paremmaksi. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski, 2010, 79–80.) Omassa työssäni mielenkiintoinen kohta on myös aikajänne. Se kuvaa hyvin sitä, että kehittämisen arviointi jatkuu vielä sen jälkeen, kun opinäytetyö on saatu valmiiksi.



Kuvio 6. Toimintatutkimuksen spiraali (Suojanen 2004)

Toimintatutkimuksessa kehittäminen ja jatkuvuus voivat sisältyä yhteenkin sykliin, joten syklien määrä ei ole tutkimuksen arviointikriteeri. Yksikin ainutkertainen kokeilu saattaa tuottaa toiminnan kehittämistä ja uusia käytänteitä. Syklien määrän sijaan tärkeämpää on kiinnittää huomiota toimintatutkimuksen suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin toteuttamiseen. (Heikkinen ym. 2010, 82.) Syklisyys näkyy omassa kehittämistehtävässä selkeästi, havainnointi on tehty kartoituksen avulla ja niiden tietojen kautta on suunniteltu toimintaa. Käyttöön otettua toimintaa on arvioitu ja kierros on aloitettu uudelleen tarkastellen mikä toimii, mitä tulee kehittää lisää. Omassa kehittämistehtävässä mm. koulutuksen arviointi voi tapahtua aikaisintaan puolen vuoden päästä uuden vapaaehtoistyön koulutuksen jälkeen. Silloin voi vasta arvioida minkälaisia valmiuksia koulutettavat ovat saaneet. Muiden kehittämisalueiden arviointia voi tehdä jo varhaisemmin.

#### 4.2 Toimintavaihe

Kehittämispäivän suunniteluun aloitin hyvissä ajoin jo kesäkuun 2016 lopulla Valitsin työskentelyn menetelmäksi tehdä ryhmätöitä. Varasin paikan, missä olisi mahdollista tehdä ryhmätöitä. Suunnittelin kaikki käytännön asiat ja kirjasin kaikki muistettavat asiat ylös. Lähetin kutsukirjeet ajoissa, että mahdollisimman monella vapaaehtoisella tukihenkilöllä olisi aika tiedossa ja he voisivat osallistua kehittämispäivään. Tein myös kyselyrunгон osallistujille. Kyselyn avulla oli tarkoitukseni saada taustatietoja mm. kuinka kauan vapaaehtoiset olivat olleet mukana ja miten he kokivat työnsä tukemisen tällä hetkellä. Kyselyn tuloksista suunnittelin käyttäväni vain osan kehittämistehtävässä. Laadin myös ryhmätehtäviä koskevat aiheet ja kysymykset, joita kävin sparraajani kanssa läpi.

Toiseksi menetelmäksi kehittämistehtävään valitsin yhteistutkijuuden siksi, että siitä löytyvät ne elementit, mitkä ovat jo Turvapoijun arvoista löydettävissä. Tasavertaisina kumppaneina vapaaehtoisten, hallituksen jäsenten ja työntekijöiden kanssa pohditaan mitä Turvapoijun vapaaehtoistyö on ja miten sitä pitäisi kehittää. Yhteistutkijuus ei ole tarkkarajainen käsite ja ajattelutapa, vaan väljä menetelmä ja toimintatapa. Tutkiminen nähdään ilmiönä ja asioiden pohdintana opinnäytetyössä on Turvapoijun vapaaehtoistyön tilanne tänään. Yhteistutkimi-



nen suoritetaan vapaaehtoistyöntekijöiden, työntekijöiden ja hallituksenjäsenten kanssa yhdessä suljetussa ryhmässä. Vapaaehtoisuus on kantavana voimana yhteistutkijuuudessa. Tärkeäksi koetaan, että jokaisen vapaaehtoisen arvoa kunnioitetaan ja näin ryhmäläisten osallisuuden tunne pääsee hyvin esille. Merkittävänä osana on, että ryhmän on mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi kehitettäessä vapaaehtoistyötä. (Palsanen 2013, 4-5.)

Kehittämispäivän ajattelin tuovan yhteistutkijuiden elementit käytäntöön. Mietin vielä mitä toiminnallisia menetelmiä käyttäisin. Samoin mietin miten tutkimuksessani eettisyys toteutuisi kehittämispäivän aikana. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja yhteiset pelisäännöt käydään läpi päivän aluksi. Ryhmätöiden tekemiseen ei pakotetta ketään vaan se perustuu vapaaehtoisuuteen, mikä on yksi yhteistutkijuiden elementeistä. Mietin miten vahvistan luottamuksellisuutta ja avoimuutta kehittämispäivän ilmapiirissä. Keinoja millä pitäisin kehittämispäivän aikana luottamuksen ja avoimuuden läsnä olevana elementtinä. Suunnittelin rentouttavan aloituksen kehittämispäivään, jonka toivoin vapauttavan ilmapiirin turvalliseksi työskennellä. Mietin yhteisten pelisääntöjen laatimisen lisäävän turvallisuutta ja avoimuutta.

Rautakallio ja Rautiainen kirjoittavat artikkelissaan, että yhteistutkijuiden avulla avataan uusia näkökulmia ja luodaan uudenlaista ymmärrystä, sekä samalla saadaan ristiriitoja näkyviksi. Tärkeää on, että ilmapiiri luodaan turvalliseksi ja luottamukselliseksi. Yhteistutkimisessa saadaan kaikkien osapuolten näkemykset esille, jokainen voi saada kokemuksen, että tulee kuulluksi ja nähdyksi. Yhteistutkijuuks sopii erityisesti käyttöön arkityön kehittämisessä. Vapaaehtoistoiminnan tutkimiseen yhteistutkijuuks soveltui erittäin hyvin, sillä vapaaehtoiset, työntekijät ja hallituksenjäsenet olivat samassa tilanteessa uuden menetelmän äärellä. (Rautakallio, Rautiainen 2016.)

Yhteistutkijuiden periaatteita Palsasen mukaan ovat ne, että se on suhteessa tapahtuvaa toimintaa ja vapaaehtoisuus kantava voima. Siinä on nähtävissä voimaantumisen, tasavertaisuus ja avoimuus. Luottamus ja tunteminen sekä yhteistoiminta, vaikuttaminen ja yhteissuunnittelu kuuluvat mukaan. Tärkeänä osana on myös eettisyys mukana yhteistutkijuuudessa. (Palsanen 2013, 5-9.)

Kehittämispäivä pidettiin elokuun lopulla ja sinne osallistui 20 henkilöä. Mukana oli vapaaehtoisia, työntekijöitä ja hallituksen jäseniä. Vapaaehtoisissa oli mukana pitkään toimineita ja uusia mukaan tulleita vapaaehtoisia. Aluksi tutustuimme toisiimme tekemällä syntymäkuukausi janan ja jokainen kertoi vuorollaan oman nimensä alkukirjaimella alkavan lempiruokansa. Alkulämmittely vapautti tunnelmaa. Kävimme yhteiset pelisäännöt läpi ja kaikki sai osallistua sääntöjen laadintaan. Alkulämmittelyn jälkeen kaikki läsnäolijat vastasivat tekemääni kyselyyn.

Ryhmätyöt aloitettiin orientoitumalla aiheeseen. Ryhmiin jakauduttiin niin, että vapaaehtoisten ryhmissä oli uusia ja kokeneita vapaaehtoisia mukana. Vapaaehtoisten ryhmiä työskenteli kaksi erillistä ryhmää. Hallituksen jäsenet ja työntekijät olivat sekaryhmissä. Ryhmille jaettiin kysymykset, mihin heiltä odotettiin vastauksia. Vapaaehtoisille oli omat kysymykset ja hallituksen jäsenille sekä työntekijöille oli yhteiset kysymykset. Hallituksen jäsenet miettivät samoja aiheita kuin työntekijät. Suomen Mielenterveysseuran työntekijä osallistui hallituksenjäsenten ja työntekijöiden ryhmään.

Ryhmätöiden pohdittavat kysymykset vapaaehtoisille.

- Mikä auttaa pääsemään sisälle työhön ja vapaaehtoisten yhteisöön?
- Miten autetaan uusi vapaaehtoinen toimimaan?
- Mikä motivoi pysymään vapaaehtoistyössä?

Ryhmätöiden kysymykset työntekijöille ja hallituksen jäsenille.

- Miten vapaaehtoistyötä voitaisiin kehittää?
- Millä keinoin voitaisiin rekrytoida vapaaehtoistyöhön?
- Miten työntekijänä/ hallituksen jäsenenä voit tukea vapaaehtoistyöntekijää?

Ryhmätöiden aluksi jokainen ryhmä tutustui kysymyksiin ja ryhmäläiset keskustelivat mitä ideoita heille nousee mieleen. Keskustelun jälkeen asiat kirjattiin fläppille ylös. Kehittämispäivän ryhmätöissä oli vilkasta keskustelua ja ideointia. Työskentely oli intensiivistä heti alusta alkaen. Aikaa ryhmätöiden tekemiseen olisi saanut varata huomattavasti enemmän, mutta kaikki ehtivät annetussa ajassa vastata kysymyksiin. Jokainen ryhmä esitteli tuotoksensa, mistä tein yhteen vedon. Ryhmätöiden purkutilanteessa kaikki saivat vielä täydentää vastauksia. Ryhmätöiden purkutilanteessa nousi vielä uusia huomioita keskustelun edetessä. Useat ajatukset saivat moniulotteisia huomioita keskustelun edetessä. Minä kirjasin huomiot vielä erikseen muistiin. Mielestäni työskentely oli osallistavaa ja se onnistui täyttämään ne tavoitteet, mitä olin sille asettanut. Taulukkoon 4 olen kerännyt vapaaehtoisten vastauksista ne, mitkä he kokivat tärkeiksi.

Taulukko 4. Vapaaehtoisten vastauksia kysymyksiin. (Halttunen, 2016)

Mikä auttaa pääsemään sisälle työhön ja vapaaehtoisten yhteisöön?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- koulutus</li> <li>- osallistuminen</li> <li>- työnohjaus</li> <li>- kuukausipalaverit</li> <li>- eri tapahtumat</li> <li>- avoimuus</li> <li>- uusi vapaaehtoinen pari kokeelle vapaaehtoiselle</li> <li>- perehdytys</li> </ul>
Miten autetaan uusi vapaaehtoinen toimimaan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kummitoiminta uusille</li> <li>- yhteiset tapaamiset</li> <li>- työnohjaus</li> <li>- päivystyksessä parien kierto</li> <li>- perehdytys</li> </ul>
Mikä motivoi pysymään vapaaehtoisuudessa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sisäinen motivaatio, auttamisen tarve, antaessaan myös saa</li> <li>- hyvä yhteishenki</li> <li>- koulutukset</li> <li>- virkistystoiminta</li> <li>- halu kuulua yhteisöön</li> <li>- kehityskeskustelut</li> <li>- sitoutuminen työhön, johon saanut koulutuksen</li> <li>- vapaaehtoinen tulee kuulluksi</li> <li>- henkilökunnan arvostus</li> </ul>

Vapaaehtoisten keskusteluissa nousi esille koulutuksen merkitys ja sen sisältö. Työnohjaus koettiin myös merkitykselliseksi työn tekemisen kannalta. Työnohjauksessa voi purkaa ja miettiä kriisipuhelimeen tulleita puheluita sekä arvioida ja kehittää omaa toimintaa. Avoimuus, tutustuminen ja yhdessä toimiminen koettiin tärkeäksi. Hyvä ilmapiiri ja yhteishenki auttavat pysymään toiminnassa mukana. Vapaaehtoistyössä tarvitaan sisäistä motivaatiota ja sitoutumista työhön. Virkistystoiminta kannustaa jatkamaan työssä. Tiedottaminen oli myös yksi esille nousseista aiheista.

Vapaaehtoisten keskuudessa heräsi selkeästi ajatus vapaaehtoistyön kehittämistä ja toiminnan monipuolistamisesta. Huolen aiheina oli havaittavissa pitkäjänteisen sitoutumisen puuttuminen tämän päivän vapaaehtoistyöstä. Keskustelimme pitkään siitä, että yhteiskunnassa on työelämässäkään pätkätyö kulttuuri ja sen arveltiin vaikuttavan osaltaan vapaaehtoistyön tekemiseen. Myös ymmärrys elämäntilanteiden vaihtuvuudesta koettiin syyksi siihen, että sitoutuminen vapaaehtoistyön tullaan mukaan hetkeksi.

Kehittämispäivän yhteistutkijuuden näkökulma mielestäni vahvistui, koska myös hallituksen jäsenet ja työntekijät osallistuivat ryhmätöiden tekemiseen yhdessä vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa. Hallituksen jäsenet ja työntekijät toivat omat ajatuksensa ja ideansa mahdollistaen monipuolisen materiaalin mukaan tuomisen kehittämistehtävään. Kehittämispäivän aikana ilmapiiri oli luottamuksellinen ja turvallinen. Tasavertaisuuden elementit toteutuvat, koska tasavertainen osallistuminen ja yhdessä tekeminen toteutui. Hallituksen jäsenet ja työntekijät miettivät kehittämispäivässä erinäkökulmasta vapaaehtoistyötä ja orientautiona heillä oli miettiä vapaaehtoisille annettavaa tukea.

Ne asiat, mitkä nousivat hallituksen jäsenten ja työntekijöiden ryhmätöissä esille vapaaehtoistyön kehittämiseen olivat vahvistamassa vapaaehtoisten tukihenkilöiden esille nostamia asioita. Rekrytointi vapaaehtoistyöhön oli myös yhtenä teemana kysymyksissä, koska rekrytoinnin puutteet nousivat Swot- analyysissä

esille. Seuraavaa koulutusta ajatellen rekrytoinnin merkitys nousi merkittäväksi asiaksi. Koulutuksen järjestämisen ajankohta nousi myös yhdeksi keskustelun aiheeksi. Työntekijöiden ja hallituksen jäsenten esille nostamat asiat näkyvät taulukossa 5.

Taulukko 5. Hallituksen ja työntekijöiden vastaukset. (Halttunen, 2016)

Miten vapaaehtoistyötä voitaisiin kehittää?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uusia vapaaehtoistyön muotoja</li> <li>- toimintaa eri-ikäisille</li> <li>- ryhmätoimintaa</li> <li>- vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tapaamispäiviä enemmän</li> <li>- koulutuksen päivittäminen</li> </ul>
Millä keinoin voitaisiin rekrytoida vapaaehtoistyöhön?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vapaaehtoiset kertovat kavereilleen</li> <li>- eläkkeelle jääviä pyydetään mukaan</li> <li>- nuorille tiedottaminen lyhyt aikaisista sopimuksista</li> <li>- vapaaehtoistyön viikolla tiedottamista</li> <li>- tietoiskuja työyhteisöille</li> <li>- esittely video</li> <li>- henkilökohtainen kutsuminen</li> </ul>
Miten työntekijänä/ hallituksen jäsenenä voit tukea vapaaehtoistyöntekijää?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kannustaminen</li> <li>- yhteiset tapaamiset</li> <li>- työntekijän tuki tarvittaessa</li> <li>- lisäkoulutuksen järjestäminen</li> </ul>

Hallituksen jäsenet ja työntekijät nostivat keskustelussa esille perustoimintojen ajan tasalla pitämisestä. Vapaaehtoistyön toiminta tulisi kehittää monimuotoiseksi ja kaikki ikäryhmät huomioivaksi. Toivottiin myös hallituksen jäsenten aktivoituvan kehittämiseen. Rekrytointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja käyttää luovuutta. Pyytämällä henkilökohtaisesti tekemään vapaaehtoistyötä nousi esille vahvasti myös keskustelussa. Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen helpomaksi, kun tehdään lyhyempiä sopimuksia mukana olosta. Koulutuksen osalta tärkeäksi koettiin peruskoulutuksen kehittäminen ja lisäkoulutusten järjestäminen tehtäväkohtaisesti. Yhteisinä teemoina, mitkä tulivat työntekijöiden, hallituksen jäsenten ja vapaaehtoisten kehittämistarpeista olivat koulutuksen päivittä-

minen, tiedottaminen, osallisuuden vahvistaminen ja perehdyttäminen. Näitä rakenteita pyrin kehittämään yhdessä vapaaehtoisten kanssa.

Lähtökohtana työskentelyssä on ollut toimintatutkimukselle tyypillinen refleksiivinen ajattelu. Perinteisen filosofian mukaan refleksiivisyys tarkoittaa sitä, että ajatteleva subjekti kääntyy ajattelun kohteena olevista konkreettisista olioista eli objekteista pohtimaan itseään ajattelevana subjektina, joka tarkastelee omia uskomuksiaan, ajatustapojaan ja kokemuksiaan. Ihminen etäännyttää itsestään ja katsoo omaa toimintaansa ja ajatteluansa uudesta näkökulmasta pyrkien ymmärtämään, miksi ajattelee, niin kuin ajattelee ja miksi toimii, kuten toimii. Reflektion avulla pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja siten kehittämään toimintaa. (Heikkinen 2015, 211.)

#### 4.3 Tuloksia rakenteiden kehittämisestä

Kehittämistehtävässäni en tutki sellaista uutta asiaa, johon ei olisi jo aiemmin perehdytty. En ole kehittämässä mitään uutta, enkä voi nimetä varsinaista tutkimusongelmaa. Tämän asian selkeyttäminen itselle oli prosessi sinänsä. Kehittämisen tarve avautui, kun olin tutustunut vapaaehtoistoiminnan sisältöihin. Osallistuminen vapaaehtoistoiminnan johtamisen koulutukseen avasi minulle vapaaehtoistoiminnan jatkuvan kehittämisen tarpeen.. Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeä merkitys sillä, miten sitä koordinoidaan ja millaiset sen rakenteet ovat. Selkeät puitteet auttavat niin työntekijää kuin vapaaehtoisia tukihenkilöitä toteuttamaan toimintaansa.

Kehittämistehtävässäni olen tarkastellut ja uudistanut joitakin rakenteita, mitkä tulivat jo Swot- analyysissä esille. Kehittämispäivän kyselyssä ilmeni se, että vapaaehtoiset kokivat saavansa riittävästi tukea eivätkä he kokeneet olevansa yksin. Tämä tieto oli merkittävä siksi, että se oli nostettu aikaisemmin tehdyn kehittämisprojektin yhdeksi huomioitavaksi asiaksi vapaaehtoistoiminnassa. Kyselyn mukaan vapaaehtoistyö koettiin mielekkääksi ja tärkeäksi avuksi ihmi-

sille. Vapaaehtoistyö katsottiin merkittäväksi toiminnaksi yhteiskunnassa. Kehittämistarpeiksi nousi myös kyselyn mukaan tiedottaminen, osallisuuden vahvistaminen ja koulutuksen päivittäminen. Näitä teemoja käsiteltiin kehittämispäivän ryhmätöissä. Kehittämistyönä tehtävän opinnäytetyön kehittämisalueiksi valittiin tiedottamisen parantamisen, koulutuksen päivittämisen ja osallisuuden vahvistamisen. Turvapoijulla oli jo aloitettu sähköisen kalenterin kanssa työskentely, joten otin sen käyttöön otton mahdollistamisen myös yhdeksi kohteeksi.

Turvapoijun vapaaehtoistyöllä on pitkät perinteet ja perustyö on vahvaa ja se sisältää paljon osaamista. Osa vapaaehtoistyöntekijöistä on ollut mukana yli 25 vuotta. Vapaaehtoistoimintaa on koordinoitu oman työn ohessa ja siihen on aiemmin varattu pieni osuus 20 – 30 % työajasta. Nyt koordinaattori voi käyttää 50 % työaikaan vapaaehtoistoiminnan hoitamiseen ja resurssinlisäys antaa mahdollisuuksia myös kehittämiseen. On tärkeää, että vapaaehtoistoimintaa päivitetään, koska elämme erilaisessa yhteiskunnassa tänään ja tarpeet vapaaehtoisuudelle ovat muuttuneet. Opinnäytetyönä aloitettava kehittäminen on hyvä ponnahdus tähän työhön.

Turvapoijulle oli suunniteltu ja otettu käyttöön keväällä 2016 päivystysvuorojen varaamiseksi sähköinen kalenteri. Tämän tarkoituksena on ollut helpottaa päivystysvuorojen varaamista, sähköisenkalenterin avulla jokainen vapaaehtoinen tukihenkilö voi tehdä sen kotoa käsin. Vapaaehtoisille on annettu kirjautumiseen tarvittava ohjeistus, että he pääsevät kalenteriin netissä ja näkevät vapaat päivystysvuorot sieltä. Näin he voivat suunnitella milloin tulevat päivystämään kriisipuhelimeen. Tällainen päivystysvuoron varaaminen sähköisen kalenterin kautta tarvitsee harjoittelua sekä opettelua ja kaikki vapaaehtoiset eivät käytä sähköistä kalenteria. Sen vuoksi on vielä käytössä rinnakkainen manuaalinen varausten menetelmä mihin voi kirjata vuorot. Nämä varaukset siirretään työntekijöiden toimesta sähköiseen kalenteriin. Uudet koulutukseen osallistuvat vapaaehtoiset on tarkoitus opettaa heti käyttämään sähköistä kalenteria.

Tiedottamisen parantamiseksi suunnittelin viikkokirjeen lähettämistä, mikä parantaisi yhteydenpitoa vapaaehtoiisiin tukihenkilöihin. Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori lähettää viikoittain sähköpostia tiedotettavista asioista vapaaehtoisille. Niille, joilla ei ole sähköpostia käytössä kirje lähetetään maapostin välityksellä. Toiseksi menetelmäksi tiedotuksen parantamisen osalle on järjestetty vapaaehtoisten kohtaamiseksi kerran kuukaudessa vapaamuotoinen tapaamispäivä. Tähän voi tulla ja koordinaattori on heitä varten, jakaen tietoa tai keskustellen ajankohtaisista asioista. Vapaaehtoiset voivat tuoda omia ideoita tai askarruttavia asioita suoraan koordinaattorin tietoon. Viikkokirjeen ja vapaaehtoisten tapaamispäivän toivotaan sitouttavan vapaaehtoisia tukihenkilöitä vielä paremmin toimintaan. Samoin osallisuuden toivotaan lisääntyvän, kun tapaamisia ja osallitumis mahdollisuuksia on lisätty.

Kehittämispäivän kautta nousi myös yhdeksi kehittämistarpeeksi tutkia mahdollisuuksia vapaaehtoistyön koulutuksen ryhdittämiseksi ja päivittämiseksi. Koulutuksen perusrunko oli toimiva, mutta sinne suunniteltiin muutamia lisäyksiä. Koulutuksen toteuttamisajankohdaksi valittiin alkuvuosi 2017, koska tästä oli hyvä kokemus edellisiltä vuosilta – vuoden 2015 syksyille suunniteltu koulutus siirrettiin alkuvuoteen 2016. Koulutukseen saatiin nopeasti tarpeellinen määrä ilmoittautuneita, johon oli vaikuttamassa ehkä se, että useat muut yhdistykset järjestävät vapaaehtoisten koulutuksia syksyisin, ja ihmiset aloittavat harrastukset vuoden alussa. Koulutuksesta informoitiin kotisivulla, sosiaalisessa mediasa, radiossa ja sanomalehdessä. Koulutukseen ilmoittautui 13 henkilöä ja rekrytointiin voitiin olla tyytyväisiä.

Vapaaehtoistyön koulutuksessa käytetään Suomen Mielenterveysseuran peruskoulutusrakennetta, mikä on kestoltaan 35 tuntia. Peruskoulutus osuuden jälkeen tulee vielä osallistua kolme kertaa puhelinpäivystykseen, kerran kuukausipalaveriin sekä kolmeen työnhjakseen saadakseen todistuksen. Peruskoulutus antaa oikeuden tehdä vapaaehtoisen, koulutetun tukihenkilön tehtävää ja toimia Suomen Mielenterveysseurassa sekä paikallisseuroissa kaikkialla Suomessa. Koulutuksen ja harjoittelujen jälkeen kirjoitetaan sopimus työskente-



lystä vapaaehtoisena tukihenkilönä. (Myllymaa & Porkka, 2008, 7.) Turvapoijulla sopimukset tehdään sen pituisiksi, kuin vapaaehtoinen on valmis sitoutumaan esim. puolesta vuodesta kahteen vuoteen. Vaikka sopimus on voimassa, voi tarvittaessa jäädä tauolle vapaaehtoistyöstä.

Turvapoijun vapaaehtoistyön koulutuksiin ilmoitaudutaan ja kaikki ilmoittautuneet haastatellaan arvioiden hakijan soveltuvuutta vapaaehtoistoimintaan. Haastattelu tilanteessa esitellään organisaatio, Suomen Mielenterveysseura ja Meri-Lapin Mielenterveysseura. Haastattelun suorittaa yleensä kaksi haastattelijaa, joista toisella on kokemusta vapaaehtoistyöstä. Haastattelussa käytetään erityisesti siihen tarkoitettua kaavaketta, että kaikki asiat tulee käytyä läpi. Haastattelun tarkoituksena on myös se, että hakijalla on mahdollisuus kysyä vapaaehtoistyöstä ja pohtia omia valmiuksia aloittaa kyseinen työ. Hakijan saadessa tietoa sitoutumisesta ja odotuksista, mitkä kohdistuvat vapaaehtoistyöhön voi hän arvioida vastaako hänen mielikuva sitä, mihin hän on ryhtymässä. (Myllymaa & Porkka, 2008, 23.)

Koulutus antaa valmiudet toimia vapaaehtoisena tukihenkilönä Suomessa, niillä paikkakunnilla missä on paikallisjärjestöjä tai Suomen Mielenterveysseuran toimintaa. Vapaaehtoiset tukihenkilöt saavat valmiudet vastata valtakunnalliseen kriisipuhelimeen tai toimia henkilökohtaisissa tukisuhteissa. Koulutuksen tarkoitus on rohkaista arvostamaan ja hyödyntämään omaa elämäkokemusta. Lisäksi sen aikana tuodaan esille seuran odotuksia tukihenkilöille ja tukihenkilötoiminnalle, mutta kuullaan myös osallistujien toiveita ja odotuksia seuraan ja toimintaa kohtaan. Peruskoulutuksen aikana osallistujan on vielä mahdollista pohtia, onko mielenterveysseuran toiminta sitä, mitä hän haluaa tehdä ja mihin hän on valmis sitoutumaan. (Porkka 2014a, 4-5.)

Koulutus koostuu kahdeksasta kerrasta. Koulutuksessa perehdytään organisaatioon ja vapaaehtoistyöhön tarkemmin. Aiheeseen virittäytyminen kuuluu koulutuskertojen alussa. Ensimmäisellä kerralla tutustuminen ja ryhmäytyminen ovat

tärkeitä elementtejä. Koulutuksessa käytetään toiminnallisia menetelmiä, luentoja ja ryhmitöitä. Koulutukseen osallistuvat kaikki Turvapoijun työntekijät ja vastaavat tukihenkilöt. Koulutuksessa pidetään yllä maallikkoauttajain roolin omaksumista. Tukihenkilö on ”ihminen ihmiselle” kaikissa tukisuhteissa ja kriisipuhelin päivystäjänä. Koulutukseen kuuluu kolme puhelinpäivystys harjoittelu kertaa ja osallistuminen kolmeen työnohjaukseen. Turvapoijun koulutuksen runko koostuu aiheista mitkä esitely taulukossa 6. Uudistuksena koulutukseen on tuotu kokeneiden vapaaehtoisten osallistuminen koulutukseen tiiviimmin. He toimivat mentoreina koulutuksessa oleville.

Taulukko 6. Tukihenkilöiden koulutusrunko (Halttunen, 2016)

Koulutuskerrat	koulutuksen sisältö
1. koulutuskerta	Organisaation esittely <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suomen mielenterveysseura</li> <li>- Meri- Lapin mielenterveysseura</li> </ul> Perusasioita vapaaehtoistyöstä Auttava kohtaaminen Minä vapaaehtoistyöntekijänä
2. koulutuskerta	Kriisiasiakkaan kohtaaminen
3. koulutuskerta	Perheiden kohtaaminen
4. koulutuskerta	Potilas- ja sosiaaliasiamiestehtävät
5. koulutuskerta	Rikoksen uhrin kohtaaminen
6. koulutuskerta	Tukihenkilönä jaksaminen ja työnohjaus. Tutustuminen mentoreihin
7. koulutuskerta	Kriisipuhelimeen vastaaminen
8. koulutuskerta	Kuukausipalaveriin osallistuminen

Tukihenkilön koulutuksen tavoitteina on, että koulutukseen osallistuja tutustuu itseensä ja omiin vahvuuksiin. Tarkoituksena on, että hän itsestään kykyä ja tahtoa auttaa saaden uskoa itseensä auttajana sekä tunnistaa omaa ainutlaatuista tapaansa toimia auttajana. Tarkoituksena on tutustua taustayhteisöön ja sen monenlaisiin toimintamahdollisuuksiin. Koulutuksessa edistetään turvallista ja antoisaa tukihenkilötyötä viihtyisässä ilmapiirissä, jossa eri osapuolten odotukset kohtaavat. Koulutuksessa toteutetaan kokemuksellista oppimista, jossa

arvostetaan ja hyödynnetään osallistujan elämäkokemusta. Koulutuksessa tutustutaan omaan tapaan olla vuorovaikutuksessa ja toimia auttajana. Yksilöllinen tapa toimia vuorovaikutussuhteessa on tukihenkilön työväline. Koulutuksessa tuodaan esille maallikkoauttajan roolia ja sitä, että voi toimia auttajana juuri niillä valmiuksilla mitä jokainen omaa. (Myllymaa & Porkka, 2008, 8.)

Koulutuksen päivittämisen yhtenä osana toin kokeneiden vapaaehtoisten osallisuuden lisäämisen koulutusprosessiin. Kokeneet vapaaehtoiset toimivat mentoreina uusille koulutettaville vapaaehtoisille ja osallistuvat koulutuksen aikana opastaen vapaaehtoistyön käytäntöihin. He tuovat omia käytännön kokemuksia sekä osaamista koulutettavien käyttöön. Mentoroinnissa muodostetaan tasavertainen vuorovaikutussuhde, jossa mentori ja uusi toimija (aktori) vaihtavat tietoa ja kokemuksiaan ennalta sovitusta teemoista. Mentorisuhde rakentuu molemminpuoliselle avoimuudelle, luottamukselle ja sitoutumiselle yhteiseen tavoitteeseen. Mentorointi vapaaehtoistyössä tarkoittaa ohjausta, tukea ja rohkaisua, jota kokenut ja osaava tukihenkilö antavat toiminnassa tuoreemmalle tukihenkilölle. Mentorisuhde kestää puolesta vuodesta vuoteen ja tapaamisia on noin kerran kuukaudessa. (Myllymaa & Porkka 2008, 48).

Mentori vapaaehtoiset toimivat tukena kriisipuhelin päivystyksessä, osallistumisessa työnohjaukseen ja kuukausipalaveriiniin. Toiminnan tavoitteena on, että samalla uudet koulutetut perehdytetään paremmin toimintaan ja heidän liittymisen yhteisöön helpottuisi. Kokeneet vapaaehtoiset ja uudet koulutuksessa olevat ovat ottaneet hyvin vastaan tällaisen uudistuksen. Kokeneet vapaaehtoiset ovat saaneet uutta innostusta myös omaan vapaaehtoistyöhön, kun he ovat saaneet jakaa kokemuksiaan ja osaamistaan. Uusille koulutettaville on tullut turvallinen olo kun on tutumpi henkilö, jolta voi kysyä neuvoa. Helpompi on myös päästä yhteisöön mukaan, kun on muitakin tuttuja henkilöitä mukana oman koulutusryhmän lisäksi. ”Hiljaisen tiedon” siirtäminen mahdollistuu myös mentori toiminnan avulla.

#### 4.4 Kehittämisen arviointi

Aluksi tutustuin vapaaehtoistyön rakenteisiin ja toimintaan. Niiden kautta minulle avautui, mitä kaikkea Turvapoijun vapaaehtoistoiminta pitää sisällään. Tarkastelein aikaisempina vuosien kehittämispäivien esille tuomia asioita ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektissa saatuja tuloksia. Teimme näiden pohjalta Swot-analyysin tilanteesta, missä vapaaehtoistoiminta sillä hetkellä oli. Kehittämispäivän ryhmätyöt ja kysely antoivat tietoa siitä, mitä asioita oli tarpeen nostaa kehittämisen kohteeksi

Kirjoitin päiväkirjaa koko prosessin ajan näin pystyin seuraamaan prosessin etenemistä. Kehittämispäivän avulla sain tietoa ja havainnoimalla pyrin löytämään ne kohdat, mitkä tarvitsisivat uudistusta vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoisten omien kokemusten kautta uskon pystyväni huomaamaan ne kehittämistarpeet mitä tarvitaan. Vapaaehtoisilta, työntekijöiltä ja hallituksenjäseniltä olen saanut rakentavaa palautetta säännöllisesti, jota olen voinut käyttää hyödyksi prosessin aikana. Tallensin myös opinnäytetyön raportin eri kirjoitusvaiheet, mistä saatoin tarkastella työn etenemistä.

Opinnäytetyössäni pyrin käyttämään analyysivaiheessa itse arviointia ja tavoitteena on saada näkyväksi vapaaehtoistoiminnan rakenteiden vahvuudet ja kehittämisaalueet. Sisältyvä arviointi tarkoittaa arviointia, joka loogisesti ja välttämättä on aina mukana kaikessa toiminnassa. Sisältyvä arviointi on siten itsearviointia kuvaava käsite. Arvioija ja arvioitava toimija ovat yksi ja sama henkilö, arvioinnin kohde on oman toiminnan jatkuva prosessi, arvioinnin intressi on toiminnan kehittäminen ja arvioinnin välineet ovat yksilölliset (Karjalainen, 2001.) Arvioinnissa ovat mukana myös vapaaehtoiset ja toiminnanjohtaja. Keskiössä opinnäytetyössäni oli tutkittava ilmiö, vapaaehtoistoiminnan rakenteiden uudistaminen. Arviointia tapahtuu myös palautekyselyn avulla.

Arviointia kannattaa tehdä sen mukaan millaista asiaa ollaan arvioimassa ja millaisia resursseja on käytössä. Vaikuttavuuden arviointiin sisältyy vaikuttamisen prosessi ja prosessin seuraus eli vaikutus. Sen lähtökohtana ovat selvät ja tarkat käsitykset siitä miten ja miksi jokin asia vaikuttaa ja millä edellytyksillä. Tarkoituksena ei ole siis pelkästään vahvistaa toimiiko jokin ohjelma, vaan se

auttaa toimijaa myös, mikäli tullaan tulokseen, jossa oletetut toteumat eivät oleetkaan tosia. Etukäteen ei valita mitään tietynlaista tiedonkeruumenetelmää, vaan voidaan käyttää haastatteluja, kyselyitä, havainnointia ja tilastoja sen mukaan millaiseksi malli käytännössä muotoutuu (Dahler- Larsen 2005, 4-6.) Toimintatutkimuksellisen ja yhteistutkijisuuden piirteiden käyttäminen auttaa minua pääsemään tähän tavoitteeseen. Omassa tehtävässäni käytin ryhmitöitä ja kyselyä sekä havainnoin työskentelyvaiheita. Tässä kehittämistyössä on ollut tärkeää saada sekä vapaaehtoiset että ammattilaiset yhdessä pohtimaan vakiintuneita toimintakäytäntöjä sekä miettimään, minkälaisia päämääriä ne palvelevat. Tavoitteena on ollut etsiä yhdessä ratkaisuja, mitkä palvelisivat vapaaehtoistoiminnan kehittämistä ja uudistaa niitä mitkä koetaan tarpeellisiksi.

Palautteen saaminen vapaaehtoisilta, työntekijöiltä ja hallituksen jäseniltä on ollut erittäin tärkeää kehittämistyön aikana. Suullista palautetta on tullut koko kehittämisen ajan ja silloin on voinut arvioida ollaanko oikealla suunnalla. Palautteen avulla on voinut hienosäätää uudistuksia. Joulukuun 2016 kuukausipalaverissa tein vielä palautekyselyn uusien käytänteiden osalta. Alla olevasta taulukosta näkyvät vastaukset. Palautekyselyyn osallistui 20 vapaaehtoista ja kaikki työntekijät antoivat myös palautteen yhteensä 24 palautetta

Taulukko 7. Vapaaehtoisten tukihenkilöiden ja työntekijöiden palaute.

(Halttunen, 2016)

<i>Kysymys</i>	Hyvä	Huono	En osaa sanoa
Mitä mieltä olet sähköisen ajan varauksen toimivuudesta?	19	0	5
Mitä mieltä olet vapaaehtoisten viikkokirjeistä?	24	0	0
Mitä mieltä olet vapaaehtoisten päivästä?	23	0	1

Palautteen kautta sain tietoa niistä kokemuksista, miten uudistukset on otettu vastaan. Vapaaehtoisilta keräämäni palaute antoi tiedon siitä, että ne uudistukset mitä vapaaehtoistoimintaan on tehty, ovat olleet tarpeellisia ja merkityksellisiä motivoimaan vapaaehtoisia työssään. Myös työntekijöiden palaute antoi vahvistusta ja tukea vapaaehtoisten antamaa palautetta. Palaute oli erittäin positiivista ja arvioin, että tekemäni uudistukset ovat olleet toimivia ja tarpeellisia. Vapaaehtoiset, jotka eivät osanneet sanoa sähköisestä ajanvarauksesta, eivät olleet vielä käyttäneet sitä. Ne, jotka sähköistä kalenteria ovat käyttäneet, kokevat sen joustavaksi ja helpoksi käyttää. Viikkokirjeestä kaikki olivat tyytyväisiä ja kokemukset olivat, että tiedotus asioista on parantunut sekä vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat kokeneet olevansa tärkeitä. Vapaaehtoisten päivä koettiin myös positiivisena, koska työntekijällä on aikaa tavata ja keskustella vapaaehtoisten kanssa. Tiedotus ja ajan tasalla pitäminen koettiin erittäin tarpeelliseksi.

Tässä muutama kommentti mitä palautteisiin oli kirjoitettu.

- *"Viikkokirje on tosi hieno asia. Tulee tunne, että meistä tosiaan välitetään aidosti. ja myös se, että jos aina ehdi kk-palaveriin niin asiat tulevat selviksi sen kirjeen muodossa."*
- *"Viikkokirje on paras tapa lukea kuulla meille vapaaehtoisille kuuluvista asioista. Lisäksi päivystäjien tarpeesta jne."*
- *"Erittäin hyvä! odotan aina, että Merjan sähköposti tulee perjantaina:"*
- *"Viikkokirje kiva lukea ja olo on tärkeä, kun muistetaan."*
- *"Kiitos niistä tsemppaus ja hyvää mieltä lisänneistä viikkokirjeistä."*
- *"Vapaaehtoisten tapaamispäivä tuli tarpeeseen."*
- *"Toivottavasti vapaaehtoisia tulisi juttusille vapaaehtoisten tapaamispäivänä:"*
- *"Vapaaehtoisten tapaamispäivä mainio juttu"*
- *"Tämän vuoden aikana on kehitetty monta hyvää, uutta asiaa! Nyt voidaan vähän aikaa hengähtää."*

Palautteen perusteella tehdyt uudistukset ovat olleet tarpeellisia ja onnistuneita. Pienten muutosten kautta vapaaehtoiset ovat saaneet kokemuksen siitä, että he ja heidän tekemänsä työ on arvokasta. Osallisuus on lisääntynyt ja pieniä uudistuksia tulee lisää vapaaehtoisten omasta aloitteesta käsin mm. kuukausipalaverien järjestelyihin osallistuvat nyt vapaaehtoiset esim. tarjoilujen järjestämisessä. Se kertoo, että kehittämistehtävän tekeminen yhdessä on aktivoinut osaltaan myös vapaaehtoisia toimimaan. Pienten asioiden huomioimisella saadaan uusia asioita toimimaan. Turvapoijun vapaaehtoisilla on ollut hyvä toiminta ilmapiiri, mutta nyt se on mielestäni vielä parantunut. Itselleni vapaaehtoiset ovat tulleet tutuiksi ja toimiminen on heidän kanssaan helpottunut. Koulutukseen osallistuneet mentorit ovat tuoneet ”hiljaista tietoa” uusien koulutettujen vapaaehtoisten tukihenkilöiden käyttöön.

Vapaaehtoistyön toimintatapoja olen tarkastellut yhdessä työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa, sekä jatkossa suunnitellaan ja mahdollisesti kokeillaan uusia tarkoituksenmukaisempia tapoja toteuttaa ja kehittää toimintaa. Opinnäytetyöstä saatuja käytännön kehittämisehdotusten testaaminen ja kehittäminen ajoittuu opinnäytetyön jälkeiseen aikaan. Seuraavien koulutettujen vapaaehtoisten kautta saadaan tietoa mm. siitä onko koulutus ollut riittävän laaja toteuttamaan vapaaehtoistoiminnan tehtäviä. Tutkimuksen kohdetta tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti, ei niinkään testata teorioita tai hypoteeseja, vaan katsotaan kehittämisen avulla saatujen toimintojen toimivuutta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa käytetään metodeina enimmäkseen osallistuvaa havainnointia, teema- ja ryhmähaastatteluja sekä erilaisia tekstien diskursiivisia analyyseja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156–160.)

Kehittämistyön toteutus eteni toimintatutkimusta mukaillen. Jokainen vaihe sisälsi suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin sekä reflektoinnin. Ensimmäinen vaihe koostui alkukartoituksen tutkimisesta ja ryhmähaastattelusta, mikä toteutui kuukausi palaverissa. Suunnitteluvaiheessa nousi kehittämispäivän pitäminen sellaiseksi, missä voisi saada riittävästi tietoa niistä kehittämistarpeista,

mitä vapaaehtoiset kokivat tärkeiksi. Kehittämistyön menetelminä käytettiin kyselyä, kehittämispäivän ryhmätöitä. Kehittämispäivänä käytettiin yhteistutkijuiden sekä muita osallistavia ryhmätyömenetelmiä. Osallistuvaa havainnointia toteuttamisesta ja reflektointi ovat olleet mukana alusta saakka. Toiminnan koekelu aloitettiin jo kehittämisen varhaisessa vaiheessa ja arviointia on tehty koko ajan eri vaiheissa. Kehittämispäivä antoi materiaalia, mitä on ollut hyvä tarkastella ja työstää kehittämistehtävässä. Arviointia on tapahtunut koko kehittämistyön ajan. Hyväksi todetut muutokset toiminnassa on otettu käyttöön.

Aiemmin tehdyssä Peurasaaren (2005) vapaaehtoistoiminnan kehittämissuunnitelmassa esille nousseet kehittämistarpeet on saatu toimimaan toiminnassa. Kehityskeskustelut ovat olleet käytössä, joka toinen vuosi. Kehittämispäivän kyselyssä tuli esille se, että vapaaehtoiset tukihenkilöt kokivat saavansa riittävästi tukea vapaaehtoistyössään. Omassa kehittämistehtävässä on lisätty osallisuuden mahdollisuutta ja tiedottamista on parannettu. Viikkokirje oli isompi juttu vapaaehtoisille, kuin olin osannut ajatella. Koulutukseen lisättiin pieniä uusia elementtejä ja mentorointi otettiin käyttöön. Nämä uudistukset vahvistavat mielestäni aikaisempaa kehittämistyötä edelleen.

#### 4.5 Eettisyys tutkimuksessa

Eettiset kysymykset ovat nousseet enenevästi esille tieteellisessä keskustelussa. Tutkimuksen eettisyys on moneen eri näkökulmaan liittyvä kysymys. Se liittyy siihen miten valitaan tutkimuksen aiheen teoriaan ankkuroiminen, tutkimuksen rajaaminen ja tutkimuskysymysten asettamiseen. Etiikka liittyy olennaisesti myös aineiston hankkimiseen liittyviin seikkoihin ja millainen on tutkijan suhde tutkittaviin ja aineistoon. Tutkimuksesta saadun tiedon analysointi ja julkaiseminen ovat myös tutkijalle tärkeitä asioita huomioida eettinen näkökulma. Tutkijan pitää huomioida tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa eettisyys laajana käsitteenä. (Pohjola, 2007, 11- 12.).



Eettisyyden huomioimisessa yksi tärkeimmistä seikoista on rehellisyys ja avoimuus. Tärkeänä pidetään sitä, että ihmiset joilta kerätään tietoja tutkimukseen, ovat tietoisia siitä. On tärkeää informoida kaikkia osapuolia ja heiltä pitää olla lupa tutkimusaineiston keräämiseen. Luottamus on tärkeä elementti ja tutkimuksessa mukana olleiden on varmistuttava siitä, että salassa pidettävä tieto pysyy salassa. On tärkeää huomata, että tutkija nimeämällä ja määrittämällä tutkittavia käyttää siinä valtaa. Tällaisella toiminnalla hän tuottaa yhteiskuntaan ajattelu- ja ymmärrystapoja tutkimastaan ilmiöstä ja siihen liittyvistä ihmisistä. On tärkeää, ettei heidän henkilöllisyyttä voi tunnistaa. Yhteiskunnallisessa tutkimuksessa on muistettava, että siinä saattaa nousta vaikeita asioita esille ja siksi on suojeltava ihmisten tunnistettavuutta. (Pohjola, 2007, 24 - 29.)

Vapaaehtoisten tukihenkilöiden koulutuksessa käydään myös eettisiä kysymyksiä läpi, joten oli luonnollista, että ne ovat olleet myös omassa kehittämistehtävässä mukana. Eettisyys on ollut koko ajan mielessä ja valintoja toimista olen tehnyt sen mukaan. Keskustelut vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa ovat olleet luottamuksellisia. Olen kunnioittanut ja arvostanut jokaisen esille tuomia mielipiteitä ja ideoita kehittämiseen on voinut antaa myös nimettömänä. Jokainen on saanut valita haluaako olla mukana kehittämässä toimintaa. Jokaisen osallistuminen on ollut yhtä arvokasta.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tehtävän aloittaminen ja aiheeseen tutustuminen avasi silmäni huomaamaan sen millaisella määrällä vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa. Lokakuussa 2016 osallistuessani Helsingissä valtakunnalliseen vapaaehtoistoiminnan seminaariin sain paljon tietoa siitä, millaisessa asemassa vapaaehtoistoiminta Suomessa on. Kehittämispäiväntyöskentelyssä nousivat esille vahvoina kehittämistarpeina osallisuus, tiedotus ja koulutus. Turvapoijulla tapahtuva vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnallisesti merkittävää ja arvokasta kansalaistoimintaa. Kaikki vapaaehtoiset tukihenkilöt toimivat tavallisen ihmisen taidon, mutta he ovat saaneet koulutuksen toimintaansa.

### 5.1 Johtopäätökset

Kehittämisen alueiksi nostettiin tiedotuksen parantaminen, koulutuksen uudistaminen ja osallisuuden lisääminen. Tiedotuksen parantamiseksi otin käyttöön vapaaehtoisille lähetettävän viikkokirjeen, mikä palautteen mukaan on osoittautunut merkitykselliseksi tiedottamiskanavaksi. Vapaaehtoiset ovat kokeneet viikkokirjeen sellaiseksi, että he ovat aikaisempaa enemmän tietoisia siitä mitä tapahtuu ja mitä on tulossa. Vapaaehtoisten tapaaminen vapaaehtoistenpäivänä on myös koettu hyväksi, vaikka kovin monet eivät vielä ole käyneet tapaamisessa. Tapaamispäivän osalta täytyy vielä miettiä miten mahdollistetaan se, että useampien olisi mahdollista osallistua ja käydä tapaamisessa.

Sähköinen ajanvarauskalenteri ei ole vielä saanut sellaista merkitystä, mitä sille on alun perin suunniteltu. Sähköisen kalenterin käytön opettelu vaatii vielä useita harjoituskertoja vapaaehtoisilla tukihenkilöillä. Osaksi kalenterin käytön kankeus johtuu siitä, että tietokoneen käyttö ja netti-ympäristö on osalle tuntemattomampaa. Uusien koulutettujen vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa sähköisen kalenterin käyttö tulee tutummaksi, koska siihen perehdytään jo koulutusvaiheessa. Tavoitteena on, että ajan kanssa kansioversoisesta ajanvarauskalenterista voidaan luopua ja käytössä on vain sähköinen kalenteri.

Tiedotus on parantunut uudistusten kautta. Kokemukset ovat palautteen mukaan avanneet, mitä vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat uudistuksista saaneet ja ne ovat olleet positiivisia. Viikkokirje antaa tietoa ja vapaaehtoisten tukihenkilöiden on ollut nopeampaa reagoida esim. puuttuviin päivystysvuoroihin. Vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat sitoutuneet paremmin toimintaan ja he ovat kokeneet olevansa tärkeitä omassa työssään. Viikkokirje on koettu hyväksi tiedottamisen välineeksi.

Koulutuksen osalta on ryhdytty koulutusrunkoa ja vapaaehtoisten kommenttien kautta uskon siinä olevan nyt mukana hyviä elementtejä. Koulutuksen käyneiden ja vapaaehtoistyöhön osallistuneiden arviointi antoi tietoa, että mentorointi käytäntö koettiin hyväksi. Koulutuksen osalta saadaan lisää tietoa, kun uudet koulutetut vapaaehtoiset tukihenkilöt siirtyvät toimintaan mukaan. Koulutukseen toivottiin koulutuspalautteen mukaan sitä, että kokeneet mentori vapaaehtoiset tukihenkilöt tulisivat vielä aikaisemmassa koulutuksen vaiheessa mukaan. Kokonaisuudessa koulutus koettiin hyväksi. ”Hiljaista tietoa” on mahdollista siirtää mentorointi käytännön avulla. Mentori toiminta auttaa myös uusia vapaaehtoisia tukihenkilöitä integroitumaan yhteisöön. Uusien tukihenkilöiden on helpompaa tulla kuukausi palaveriin ja kriisipuhelin päivystykseen mentorin kanssa. Mentori voi ohjata ja auttaa uutta vapaaehtoista tukihenkilöä kysymyksissä, jotka mietityttävät.

Osallisuuden kokemukset vahvistuivat yhdessä tehdyn kehittämistehtävän aikana. Osallisuuden tukemisessa pitää ensisijaisesti ottaa huomioon vapaaehtoisten tukihenkilöiden elämäntilanne, kaikki eivät voi osallistua tilanteesta riippuen kaikkeen tarjottuun toimintaan. Osallisuutta voidaan vahvistaa sillä, että vapaaehtoisella tukihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan suunnittelussa. Ennalta päätettyä toimintamallia osallisuuden tukemisesta ei voi tarkasti suunnitella, milloin ja mitä vapaaehtoistehtäviä kannattaa osallisuuden tukemiseksi tarjota. Ovatko mahdollisuudet osallisuuden kokemuksiin olemassa, tulee arvioida säännöllisesti.

Osallisuutta kokeakseen ihminen tarvitsee kokemuksen omista vaikuttamis- mahdollisuuksistaan, mutta tämä ei voi toteutua ilman kokemusta ryhmään kuulumisesta. Osallisuuden kokemiseen liittyy vahvasti vuorovaikutus toisten ihmis-

ten kanssa. Uusien ihmissuhteiden syntyminen ja vuorovaikutustilanteisiin mukaan pääseminen tukevat hyvin osallisuutta. Osallisuuden vahvistuminen voi mahdollistua tulevaisuudessakin, kun toimintaa suunnitellaan yhdessä ja asia pidetään mielessä.

Vapaaehtoistoiminta tarjoaa tilanteita, joissa vapaaehtoinen saa käyttää omaa osaamistaan ja kokea itsensä tarpeelliseksi. Vuorovaikutustilanteissa syntyvä vastavuoroisuus auttaa jäsentämään oman elämän kysymyksiä ja paikkaa yhteiskunnassa sekä johtaa osallisuuden kokemisen lisääntymiseen. Vapaaehtoistoiminnassa ja vuorovaikutustilanteissa toisilta vapaaehtoisilta ja työntekijöiltä saatu palaute on tärkeää tehtävien onnistumisen arvioinnissa sekä luottamuksen rakentumisessa eri ihmisten ja ryhmien välille.

Kehittämistehtävän avulla on saavutettu sille asetetut tavoitteet. Vapaaehtoiset ovat antaneet palautteissaan minulle ajatuksia, että hyvällä polulla ollaan. Vapaaehtoiset ovat saaneet kokea myös enemmän osallisuutta, koska he ovat olleet osana kehittämässä uusia käytänteitä ja he ovat voineet vaikuttaa uudistuksiin, mitä on otettu käyttöön. Tiedotus on parantunut viikkokirjeen ja vapaaehtoisten tapaamispäivän avulla. Koulutuksen osalta mentorit tuovat siihen omaa kokemustaan toimia vapaaehtoistyössä. Mentoritoiminta on auttanut integroimaan uudet tukihenkilöt yhteisöön ja ”hiljaisen tiedon” siirtyminen myös mahdollistuu. Suunnitelmissa on, että kokeneet vapaaehtoiset toimivat myös tulevaisuudessa mentoreina uusille koulutukseen osallistuville vapaaehtoisille. Siitä on jo nyt saatu niin hyvää palautetta, että tällaista toimintaa on syytä jatkaa.

## 5.2 Pohdinta

Työpaikan vaihdos ja siihen liittyvät työtehtävät antoivat idean opinnäytetyöhöni. Kiinnostus vapaaehtoistyöhön on minulle ollut oman vapaaehtoistyöni rikos- ja riita-asioiden sovittelun kautta. Oivallus siitä, että vapaaehtoistyön kautta saa kokemuksia auttamisesta ja merkityksellisestä toiminnasta, kannusti ottamaan enemmän selvää vapaaehtoistyön mahdollisuuksista. Tehtävän aloittaminen ja aiheeseen tutustuminen avasi silmäni huomaamaan millaisella määrällä vapaa-

ehtoistyötä tehdään Suomessa. Kaikki se työ, mitä vapaaehtoisten voimin tehdään, on todella merkittävää. Työ tehdään ilman palkkaa, mutta jos se tehtäisiin palkkatyönä, euroja kuluisi merkittävä määrä. Vapaaehtoistyön laaja kirjo ja osaaminen maassamme ilahduttivat minua suuresti. Kehittämistehtävän tekeminen on auttanut minua perehtymään ja sisäistämään vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tehtävät. Oma ammatillisuuteni on lisääntynyt ja koen, että olen saanut välineitä omaan työhöni.

Opinnäytetyöni tavoitteena lähdin tarkastelemaan vapaaehtoistyön rakenteita ja pyrin löytämään keinoja miten vapaaehtoistyötä voisi kehittää. Uusien vapaaehtoisten tukihenkilöiden integrointi yhteisöön oli myös tarkastelun ja kehittämisen tarpeessa. Toimenpiteet mitä kehittämistehtävän aikana tein ovat olleet keskeisiä toimia, mitä on tarvittu uudistamaan vapaaehtoistoimintaa. Kehittämistehtävä on auttanut minua näkemään vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin roolin selvemmin ja työssä toimiminen on helpottunut. Vapaaehtoisten tukihenkilöiden osallistuminen kehittämiseen on ollut merkittävää. He ovat omalla osaamisellaan tuoneet ideoita ja tarpeitaan hyvin esille.

Meri-Lapin Mielenterveysseura Kriisikeskus Turvapoijun vapaaehtoistyö on strukturoitua ja sillä on pitkät perinteet. Vapaaehtoisia on koulutettu säännöllisesti. Perusasiat ovat kunnossa ja vapaaehtoistyötä pidetään arvossa. Vapaaehtoisten jaksamisesta pidetään huolta virkistystoiminnan ja työnohjauksen avulla. Vapaaehtois-toimintaa on edellisen kerran kehitetty 2001- 2004 kehittämisprojektissa, joten oli korkea aika tarkastella toimintatapoja. Oma kehittämistehtäväni vahvistaa aikaisemman kehittämisprojektissa saavutettuja tavoitteita. On hyvä, että vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina voin käyttää puolet työajasta vapaaehtoistoimintaan ja ylläpitää ' jatkuvan kehittämisen' ajatusta

Huomaan, että uudistuksia ja kehittämistä tehtäessä aikaa menee enemmän, mutta se palkitsee niin työntekijää kuin vapaaehtoiseinkin. Vapaaehtoiset kokevat olevansa tärkeitä ja se motivoi pysymään vapaaehtoistyössä. Työntekijänä saa hyvää palautetta ja se taas tuo onnistumisen kokemuksia työssä. Kehittämistehtävä on auttanut minua ymmärtämään vapaaehtoistyön merkityksen niiden tekijöille, mutta myös yhteiskunnallisen merkityksen. Oma arvostukseni vapaaehtoistoimintaa kohtaan on noussut yhä korkeammalle.

Kehittämispäivän aikana olivat selkeästi näkyvissä toimintatutkimukseen kuuluva syklisyys. Asioita ja ideoita käytiin läpi reflektoiden ja taas palaten uudelleen ehkä hieman kehittyneeseen ajatukseen. Yhteistutkijuuden ominaisuus näkyi yhdessä tekemisen kautta. Itselleni tuli ajatus, että olin valinnut menetelmät oikein. Mielenkiintoista oli seurata miten kaikissa ryhmissä innokkuus töiden tekemiseen oli hyvä. Yhteinen keskustelu sai uudenlaisen merkityksen, että yhdessä tekemällä saadaan aikaan enemmän. Kehittämispäivän aikataulut oli voinut mennä paremmin ja ryhmätöiden tekemiseen minun olisi pitänyt varata enemmän aikaa. Varsinkin ryhmätöiden purkuun olisi ollut hyvä perehtyä vielä syvällisemmin. Menetelminä olisi voinut käyttää erilaisia vaihtoehtoja, mutta ryhmätyöskentelyn avulla saimme hyvin tietoa kehitettävistä asioista. Osallisuuden kokemukset vahvistuivat. Kehittämisen aloittaminen on käynnistänyt myös prosessin vapaaehtoisten tukihenkilöiden osalta ja se näkyy niinä ideoina, mitä he tuovat mm. kuukausipalaverien yhteydessä esille.

Vapaaehtoistyön merkitys alueellamme on hyvä, vapaaehtoistyötä tehdään useassa järjestössä. Jokaisella järjestöllä on oma rooli tekemisessään ja kaikkia tarvitaan rikastamaan alueemme palveluita. Lopullinen arvioiminen kehittämis-tehtävän osalta on mahdollista vasta ensi kesänä, jolloin uudet koulutetut vapaaehtoiset toimivat työssään. Mielestäni kehittämis-tehtävään valitsemani menetelmät ovat tähän mennessä toimineet kohtalaisesti. Tarvitsisin vain aikaa enemmän sisäistämään koko prosessin paremmin. Lohdutuksena voin pitää sitä, että työni vapaaehtoistoiminnassa jatkuu vielä opintojen päätyttyäkin.

Menetelmänä piirteet yhteistutkijuudesta ja toimintatutkimuksesta ovat toimineet omassa kehittämis-tehtävässäni hyvin. Itse olen perehtynyt syvällisemmin siihen, mitä toimintatutkimus pitää sisällään. Yhteistutkijuuden elementit tuntuivat jotenkin tutummilta heti alussa. Ajoittain olen voinut löytää itsestäni tutkijan piirteitä. Ylemmän ammattikorkeakoulun sosionomin opintojen myötä olen saanut uskallusta tarttua kehittämiseen työelämässä. Se on tuonut myös kokemuksen, että kehittäminen on tärkeää ja siinä voi lähteä liikkeelle pienistä asioista. Kehittämis-tehtävää on ollut mielenkiintoista tehdä ja työ jatkuu opintojen jälkeenkin. Myös vapaaehtoisten osallisuus on lisääntynyt, koska he ovat olleet mukana kehittämisessä alusta saakka.

Perustyö vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa jatkuu, siihen on tullut muutamia uudistuksia mukaan. Mielenkiinnolla odotan, miten uudet koulutetut vapaaehtoiset tukihenkilöt pääsevät työssä alkuun. Minkälaisia ajatuksia heillä on vuoden päästä tukihenkilötyöstä. Miten kehitystehtävänä tehdyt uudistukset tulevaisuudessa toimivat. Näin toteutuu toimintatutkimuksen ajatus se, että kartoitetaan, toimintaa muutetaan ja arvioidaan, syklit kiertävät yhä uudelleen.

Jatkotutkimus aiheiksi on noussut tutkia mitä merkitystä vapaaehtoistyö tuo tekijöilleen? Miksi jotkut tekevät vuosikymmeniä vapaaehtoistyötä? Miten vapaaehtoistyön tekeminen vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. Näiden aiheiden äärelle toivon palaavan ehkä itse tai ehkä joku muu voisi tutkia niitä.

Yhteenvetona kehittämistyöstä voin sanoa, että pieniä ja tärkeitä uudistuksia saimme aikaan yhdessä tekemällä. Ne uudistukset ovat synnyttäneet jo uusia, pieniä uudistuksia vapaaehtoistoiminnan sisällöissä. Se kertoo, että kehittämistyö saavutti tavoitteensa. Turvapoijussa on mahdollisuus osallistua mielekkäseen vapaaehtoistoimintaan, joka mahdollistaa osallisuuden ja kuulumisen yhteisöön sekä merkitykselliseen vapaaehtoistyöhön.

## LÄHTEET

- Aalto, E. 2013. Hyvinvoinnin uusi järjestys. Gaudeamus Oy, Hakapaino Helsinki
- Aaltola, J., Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien vaihtoa ja aineistonkeruuvälikkeitä aloittelevalla tutkijalla. Juva WS Bookwell Oy.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, Teos Tekeminen 2. Painos. 2006 Hamina Akatiimi OY
- Blom, R. 1999. Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta, Helsinki Gaudeamus Oy
- Dahler - Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi.  
[https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/77071/vaikuttavuuden\\_arv.pdf](https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/77071/vaikuttavuuden_arv.pdf) Viitattu 12.11.2016.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2001. Johdatuslaadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Jyväskylä Gummerus kirjapaino Oy.
- Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla Kansalaistoiminta ja sen haasteet, Dark Oy Vantaa
- Harju, A. 2015, Miten käy kansalaisyhteiskunnan?, Mielenterveys - lehti no 3 2016, Suomen Mielenterveysseura
- Heikkala, J. 2001. Järjestön strategia. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkala, J. 2016. Valikkoseminaari luento, 27.10.2016. Helsinki
- Heikkinen, H- L.T. 2001. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä PS- kustannus
- Heikkinen, H. L.T., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2010. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H. L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Helander, V. 1998, Kolmas sektori: Käsitteistä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Gaudeamus. Helsinki.
- Helosvuori, R., Pihlaja, P. 2006. Vapaaehtoistyö säännösten viidakossa. Teoksessa Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006:3. Enemmän kuin työmuoto Vapaaehtoistoiminta kirkossa. Helsinki: Edita Prima Oy, 27–35.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Tammi.



Hyvinvointi 2015-ohjelma 2007. Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki Yliopistopaino, viitattu 20.10.2016

Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Puhumalla Paras www-sivut, viitattu 4.1.2017.  
<http://www.puhumallaparas.fi>

Järjestöbarometri 2012. Helsinki Soste ry.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185, viitattu 14.11.2016

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 2006.

Kuula, A., 1999. Toimintatutkimus Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino Tampere 1991

Koskiahho, B. toim. Eskola, A, & Kurki, L.2001 Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Vastapaino Tampere

Koskiahho, B. 2008. Hyvinvointipalvelujen tavaratalossa. Vastapaino Tampere

Kähkönen S. 2016, Suomen mielenterveysseura viitattu 12.06.2016

Laimio, A., Välimäki, S., 2011, Vapaaehtoistoiminta kehittyä, Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys, [www.kssotu.fi](http://www.kssotu.fi), viitattu 19.12.2016

Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus.  
[http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2\\_metodit/5\\_actix?C:D=61566&C:selres=61566](http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:selres=61566), viitattu 8.12.2016

Lehtinen, S-T., 1997. Vapaaehtoistoiminta - kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena ry. Omaehtoisten kehityksen julkaisuja. Sarja B, vapaaehtoistoiminta 1/97. Helsinki Kansalaisareena ry.

Matthies, A-L., 2006. Nordic Civic Society Organisations and the Future of Welfare Services. A Model for Europe. Välfärdsforskningsprogrammet. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, TemaNord

Matikka, L. (2001) Service-oriented Assessment of quality of Life of Adults with Intellectual Disabilities; Helsinki, Hakapaino OY

Meri- Lapin Mielenterveysseura 2015, Toimintakertomus

Meri- Lapin Mielenterveysseura 2016, Toimintakertomus

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. painos. Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy.

Myllymaa T., Porkka S-T., 2008. Tukihenkilön peruskoulutus opas kouluttajalle, Suomen mielenterveysseura, Dark Oy, Helsinki

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapa. Rauma: Kirjapaino West Point Oy.

Nivala, E. 2008. Kansalaiskasvatus globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. Snellman-instituutti A-sarja 24/2008. Kuopio: Snellman-instituutti.

Nylund, M., Yeung, A., B., 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa, Vastapaino, Tampere

Nyman, M., Ruohonen, M. & Saari, J., 2009, Hyvinvointivaltion tulevaisuuden haasteet. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/ 2009, Helsinki

Palsanen, K. 2013, Yhteistutkiminen, opas sosiaalityöhön, Socca, Helsinki, [www.innokyla.fi/documement](http://www.innokyla.fi/documement), viitattu 5.5.2016

Parker J., Bradley G., 2007, Social Work Practice, Assessment, Planning, Intervention and Review, Second Edition 2007, Learning Matters Ltd. Eveter

Peurasaari, S. 2005, Vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojekti 2001–2004, loppuraportti, Länsi-Pohjan Mielenterveysseura ry

Pihlaja, R. 2010. Kolmas sektori ja julkinen valta, Kunnallisan alan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisu; nro 61, Pole- Kuntatieto Oy, Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala

Pohjola, A. 2007 Eettisyys tutkimuksessa, Teoksessa (toim.) Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 11 - 29.

Porkka, S-T. 2014a. Suomen Mielenterveysseuran tukihenkilötyön koulutusmalli. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Porkka, S-T. 2011b. Suomen Mielenterveysseuran tukihenkilötyön tuki -malli. Helsinki Suomen Mielenterveysseura.

Policy Agenda for Volunteering in Europe 2011, [www.kansalaisareena.fi/PAVE.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/PAVE.pdf), viitattu 8.11.2016

Pylkkänen, P. 2008. Yhtälö. Yhdistyksen talous ja verotus. PDF- dokumentti. [http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/844/YHDISTYKSEN\\_TALOUS\\_JA\\_VEROTUS\\_YHTALO\\_netiversio\\_paivitetty\\_2012.pdf](http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/844/YHDISTYKSEN_TALOUS_JA_VEROTUS_YHTALO_netiversio_paivitetty_2012.pdf) Luotu 12.12.2012. Päivitetty 12.12.2012, viitattu 10.8.2016

Raivio H., Karjalainen J 2013 Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, T., (toim.): Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. viitattu 18.12.16

Raivio, H. 2014, Mitä olisi osallistava työllisyyspolitiikka Terveyden ja hyvinvoinnin laitos1/14 Suuntaaja, viitattu 18.12.16

Rautakallio, A. M., Rautiainen, E-L., 2016, Yhteisen tutkimisen haastattelu Perheterapia lehti no. 2, 2016, SMS-Tuotanto Oy

Rouvinen-Wilenius, P., Aalto-Kallio, M., Koskinen-Ollonqvist, P. & Nikula, T, 2011, Osallisuus osana tasa-arvoa. Teoksessa Rouvinen-Wilenius, P., Koskinen-Ollonqvist, P., (toim.) Tasa-arvo ja osallisuus väylä terveyteen. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja 9/2011. Helsinki: Trio-Offset. viitattu 25.1.2017

Suojanen, U. 2004. Toimintatutkimus.WWW-dokumentti.  
[http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/02\\_metodiartikkelit/suojanen\\_toimintatutkimus/kooste#3](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/suojanen_toimintatutkimus/kooste#3). Päivitetty 2004, viitattu 25.9.2016.

Suomen Mielenterveysseura 2016, <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/tukea-ja-apua/kriisipuhelin-apua-elaman-kriiseihin> viitattu 17.11.2016, viitattu 30.10.2015

Taylor, M. 2004. The welfare mix in the United Kingdom. Teoksessa: The Third Sector in Europe, 122–141. Toim. Evers, A., L., Cheltenham, J-L., UK: Edward Elgar Publishing, viitattu 10.11.2016

Toikko, T. 2011. Kokemusasiantuntija palvelujen kehittäjänä. Teoksessa Ruuskanen, P., Savolainen, K. & Suonio, M.( toim.) Toivo sosiaalisessa – toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Kuopio UNIpress ja kirjoittajat 2011

Toikko, T., Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Willberg, E. 2015, Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt, Sitran selvityksiä 93, ISBN 978-951-563-915-8 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi), viitattu 12.1.2017

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus>, pdf, viitattu 10.5.2016

Karjalainen, A. 2001,  
[http://tievie.oulu.fi/arvioinnin\\_abc/artikkelit/arvioinninkasite.htm](http://tievie.oulu.fi/arvioinnin_abc/artikkelit/arvioinninkasite.htm), viitattu 7.11.2016

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/volunteering> viitattu 4.7.2016

## LIITTEET

- Liite 1. Kysely vapaaehtoistyön tekijöille vapaaehtoistoiminnasta
- Liite 2. Kehittämispäivän ohjelmarunko
- Liite 3. Vapaaehtoisten palaute kysely

## Liite 1. Kysely vapaaehtoistyön tekijöille vapaaehtoistoiminnasta

1. Perustiedot: Olen nainen \_\_\_\_\_ mies \_\_\_\_\_  
 Ikä 18-30v \_\_\_\_\_ 31-64v \_\_\_\_\_ 65-v tai vanhempi \_\_\_\_\_
2. Olen toiminut vapaaehtoistyössä Meri- Lapin mielenterveysseurassa alle vuoden \_\_\_\_, 1-5 v \_\_\_\_, 5- 10 v \_\_\_\_, yli 10 vuotta \_ vuosi määrä \_\_\_\_\_

## 3. Oletko tällä hetkellä?

Opiskelija \_\_\_\_, Työssä \_\_\_\_, Työtön \_\_\_\_, Eläkkeellä \_\_\_\_, Muu mikä? \_\_\_\_\_

## 4. Mikä sai sinut lähtemään mukaan vapaaehtoistyöhön

## 5. Mitä sinulle merkitsee olla mukana vapaaehtoistyö toiminnassa?

## 6. Onko vapaaehtoistyöllä merkitystä hyvinvoinnillesi?

Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_ En osaa sanoa \_\_\_\_\_

Mikäli vastasit kyllä , mitä merkitystä?

## 7. Arvioi saamaasi tukea ja ohjausta työntekijöiltä

	Samaa mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
1. Saan riittävästi tukea			
2. Koen, että voin aina ottaa yhteyttä työntekijään			
3. Saan riittävästi ohjausta			
4. Jään yksin			

## 8. Haluaisitko / tarvitsetko johonkin enemmän tukea tai ohjausta?

En \_\_\_\_\_ Kyllä \_\_\_\_\_

Mihin

**9. Osallistumisen arviointi**

Osallistuminen	5=täysin samaa mieltä	4=osittain samaa mieltä	3=en osaa sanoa	2=osittain erimieltä	1=täysin erimieltä
Toimin vapaaehtoisena, koska se on mielekästä työtä					
Osallistuminen tapahtumiin on minulle tärkeää					
Koen, että voin olla avuksi					
Koen vapaaehtoistyön tärkeäksi					

**10.** Miten osallistumista voitaisiin mielestäsi kehittää

**11.** Miten vapaaehtoistoimintaa mielestäsi voitaisiin kehittää (esim. työntekijän yhteydenpito, tapaamiset, koulutukset, perehdytys tai jotain muuta)?

Sana on vapaa

**12.** Mitä muuta haluaisit sanoa?

Kiitos vastauksista ☺

Liite 2 Kehittämispäivän ohjelmarunko

Kehittämispäivä 25.8.16

Aloituspöytäkirja: Riviin järjestys syntymä kuukausien mukaan

Esittely nimi ja lempi ruoka.

Kyselyyn vastaaminen

.

Ryhmätyöt:

Vapaaehtoiset:

1. Mikä auttaa pääsemään sisälle vapaaehtoistyöhön ja vapaaehtoisten yhteisöön?
2. Miten autetaan uusi vapaaehtoinen toimintaan mukaan?
3. Mikä motivoi pysymään vapaaehtoistyössä?

Työntekijät/ hallituksen jäsenet:

1. Miten vapaaehtoistyötä voitaisiin kehittää?
2. Millä keinoin voitaisiin rekrytoida vapaaehtoistyöhön?
3. Miten työntekijänä / hallituksen jäsenenä voit tukea vapaaehtoistyöntekijää.

Ryhmätöiden purku / Ryhmä

Yhteinen keskustelu

## Liite 3

## Vapaaehtoisten palaute kysely

1. Mitä mieltä olet sähköisen ajan varauksen toimivuudesta?

Hyvä \_\_\_\_\_, Huono \_\_\_\_\_, En osaa sanoa \_\_\_\_\_  
Mitä kehitettävää?

---

---

---

---

---

---

2. Mitä mieltä olet vapaaehtoisten viikkokirjeistä?

Hyvä \_\_\_\_\_, Huono \_\_\_\_\_, En osaa sanoa \_\_\_\_\_  
Mitä kehitettävää?

---

---

---

---

---

---

3. Mitä mieltä olet vapaaehtoisten päivästä?

Hyvä \_\_\_\_\_, Huono \_\_\_\_\_, En osaa sanoa \_\_\_\_\_  
Mitä kehitettävää?

---

---

---

---

---

---

4. Miten muuten toivoisit vapaaehtoistyötä kehitettävän? (esim. kuukausipalaverit tms.)

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_ Kiitos vastauksista 😊