

KIRKON VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄT
TURVAPAikanhakijoiden keskuudessa

Kokemuksia perehdyttämisestä

Heidi-Maria Pautola, E39SOSD
muunto
Opinnäytetyö, kevät 2017
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Pieksämäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Diakoniatyön suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) +
Kirkon diakoniatyöntekijän virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Pautola, Heidi-Maria. Kirkon vapaaehtoistyöntekijät turvapaikanhakijoiden keskuudessa: Kokemuksia perehdyttämisestä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki, kevät 2017, 44 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakoniatyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön teoriaosa pohjautuu aikaisempaan opinnäytetyöhöni, jossa tuotin perehdytysoppaan vapaaehtoistyöntekijöille Suomen Lähetysseuran työkeskusk-selle Israeliin. Oppaan tarkoituksena oli auttaa Suomesta saapuvia vapaaeh-toistyöntekijöitä perehtymään keskuksen toimintaan ja paikalliseen kulttuuriin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli jatkaa samalla teemalla vapaaehtoistyöstä, perehdyttämisestä ja monikulttuurisuudesta. Aiheeksi muotoutui vapaaeh-toistyöntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä ja tutkimusympäristöksi Helsingin seurakuntayhtymässä tehty vapaaehtoistyö turvapaikanhakijoiden keskuudessa syksyllä 2015.

Aineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla keväällä 2016. Haastateltavat olivat Helsingin seurakuntayhtymän sisällä vapaaehtoisina toimineita henkilöitä. Haastattelut analysointiin sisällönanalyysillä.

Perehdytystä oli saatu perehdytystilaisuudessa, sähköpostilla tai paikan päällä toisilta vapaaehtoisilta. Perehdytys nähtiin hyvin tärkeänä. Perehdytyksen laa-tuun ja määrään keskeisimmin vaikuttanut tekijä oli akuutista tilanteesta johtuva kiire, millä asioita jouduttiin organisoimaan. Perehdytyksen vähäisyyttä pidettiin myös positiivisena asiana, mikä oli antanut tilaa omalle halulle auttaa.

Jatkokysymykseksi ja laajemman tutkimuksen aiheeksi tämän aineiston pohjalta nousi pohdinta perehdytyksen sisällöistä ja määrästä vapaaehtoistyössä. Min-kälaiset perehdytys sisällöt voivat olla tukemassa vapaaehtoistyöhön lähdön motiiveja ja jopa kasvattamassa halua osallistua toimintaan?

Asiasanat: vapaaehtoistyö, perehdyttäminen, evankelis-luterilainen kirkko, kvali-tatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Pautola, Heidi-Maria.

The Evangelical Lutheran Church's volunteers among the asylum seekers: experiences of introduction.

44 p., 1 appendice. Language: Finnish. Pieksämäki, spring 2017.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Program in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The background to this research was my old thesis where I made a manual for volunteer workers in FELM's workplace in Jerusalem, Israel. The manual's aim was to help volunteers get adjusted to the new workplace and get acquainted with the surrounding culture.

The aim of this thesis was to continue with the same themes about volunteer work, introduction and multicultural work. The theme developed to be a volunteer worker's experiences of introduction and the frame of reference became the Finnish Evangelical-Church's work among the asylum seekers in fall 2015.

The material was gathered by a group and personal interviews in spring 2016. The interviewees had been working in congregations around the Helsinki area. The material was analyzed by content analysis.

The volunteers had gotten introduction from an orientation event, by e-mail or from the other volunteers. The most influential effect on introduction was the acute situation which led to a feeling of rush in the way things were organized. There was a feeling of positivity because of the lack of introduction. An interviewee felt that it gave space to the urge to help.

This thesis brought about a question and interest to investigate wider the subject of introductions' content and quantity. What kind of subjects in the introduction can support volunteer workers' inner motivation and even increase in the willingness to take part in the actual work?

Keywords: volunteer work, introduction, Finnish Evangelical-Lutheran Church, qualitative research

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT.....	3
1 KIRKKO MUUTTUVASSA AJASSA.....	5
2 PEREHDYTTÄMISEN KESKEISET PERIAATTEET	7
3 VAPAAEHTOISTYÖ	11
3.1 Vapaaehtoistyön käsite.....	11
3.2 Vapaaehtoistyön ohjaaminen	13
3.3 Vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveja.....	14
3.4 Kirkon vapaaehtoistoiminta.....	15
3.5 Kirkon vapaaehtoistyö turvapaikanhakijoiden parissa	16
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖ.....	18
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA -VAIHEET.....	21
5.1 Laadullinen tutkimus.....	21
5.2 Ryhmähaastattelu.....	22
5.3. Sisällönanalyysi	24
7 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	26
8 TULOKSET	29
8.1 Vapaaehtoistyöhön hakeutuminen.....	29
8.2. Perehdyttämisen kokemukset.....	31
9.3. Perehdyttämisen merkitykset.....	32
9 POHDINTA	35
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
LÄHTEET.....	41
LIITE	44

1 KIRKKO MUUTTUVASSA AJASSA

Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on jo pitkään ollut keskeinen asema suomalaisessa yhteiskunnassa. Vaikka kirkko ei varsinaisesti ole 1800-luvun jälkeen ollut valtionkirkkojärjestelmässä, yltävät kirkon toimintamuodot hyvin laajalle suomalaisessa yhteiskunnassa. Kirkon toiminnalla pyritään tavoittamaan kaikkia ikäryhmiä ja sen toimintaan kuvataankin usein sanalla kansankirkko. Kirkon tilastotietojen mukaan sen piiriin kuului vuonna 2015 72,9 prosenttia suomalaisista. (Evankelis-luterilainen kirkko 2016.)

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat aktiivisesti myös kirkon toimintaan. Kirkko on listannut tulevaisuuden haasteitaan julkaisemassaan selonteossa "Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa" (2014). Keskeisiä yhteiskunnassa tapahtuvia ja kirkkoon heijastuvia muutoksia ovat selonteon mukaan: tiedon liikkuminen, ympäristön rajoitukset ja haasteet, talouden muutokset, ihmisten ja ajatusten liikkuminen, avoimuus ja ennakkoluulojen lisääntyminen, nopeat muutokset ja tiettyjen pysyvien ilmiöiden säilyminen.

Yhtenä esimerkkinä yhteiskunnassa tapahtuvista nopeista muutoksista oli syksyllä 2015 Suomeen saapunut suuri turvapaikanhakijoiden määrä. Pitkään jatkunut epävakainen tila Lähi-idässä sai ihmiset liikkeelle ja matkaamaan kohti parempia elinolosuhteita. Ihmiset suuntasivat hakemaan turvapaikkaa Lähi-idän naapurivaltioista sekä muun muassa Pohjois-Amerikasta ja Euroopasta. Suomeen turvapaikanhakijoita saapui yhteensä 32 478 (Yleisradio 2016).

Suuri turvapaikanhakijoiden määrä käynnisti syksyllä 2015 tapahtuma- ja auttamisketjun, jossa tiiviiseen yhteistyöhön Maahanmuuttoviraston kanssa tarvittiin suuri joukko vapaaehtoisia eri järjestöjen ja seurakuntien kautta. Suomen Punaisella ristillä oli keskeinen rooli tilapäisten vastaanottokeskusten perustamisessa eri paikkakunnilla.

Myös Suomen evankelis-luterilainen kirkko lähti auttamistyöhön mukaan ja otti osaa myös julkiseen keskusteluun, mikä koski turvapaikanhakijoita. Muun muassa arkkipiispa Kari Mäkinen ilmaisi huolensa ihmisten koventuneista asenteista Euroopassa ja kritisoi hallituksen kiristyneitä turvapaikkalinjauksia Yleisradiolle antamassaan haastattelussa (Yleisradio 2015).

Äkillinen tilanne sai auttamishaluisia ihmisiä hakeutumaan kirkon piiriin pohtimaan, mitä he voisivat tehdä saapuneiden turvapaikanhakijoiden hyväksi. Helsingissä, Pitäjänmäen kirkossa järjestettiin keskusteluilta alueen asukkaille, missä pohdittiin alueelle saapuneiden reilun 700 turvapaikanhakijan tilannetta. Helsingin seurakuntayhtymän sisällä myös Lauttasaassa järjestettiin yhteisiä iltoja paikallisille asukkaille ja turvapaikanhakijoille. Munkkiniemen seurakunta sekä Helsingin tuomiokirkkoseurakunta ottivat omiin tiloihinsa tilapäismajoitukseen saapuneita turvapaikanhakijoita. Majoitustoiminta käynnistyi nopealla tahdilla. Vapaaehtoisia haettiin toimintaan mukaan muun muassa sosiaalisen median ja seurakuntien vapaaehtoistoiminnan yhteydenottokanavan vapaaehtoistyö.fi/Helsinki -internetsivuston kautta.

Omalla kohdallanikin heräsi halu auttaa. Samalla pohdin, voisiko näistä teemoista löytyä opinnäytetyön tutkimusaihe. Kirkko, perehdyttäminen, vapaaehtoistyö ja monikulttuurisuus olivat olleet aiheina edellisessä, vuonna 2009 valmistuneessa opinnäytetyössäni. Yleensä vapaaehtoistyössä perehdyttämiselle on varattu aikaa ja selkeä vastuuhenkilö. Tilanne herätti mielenkiintoni. Miten kirkko kykeni akuutissa tilanteessa tukemaan ihmisten halua auttaa ja perehdyttämään heitä tarvittaviin tehtäviin?

Olin itse ollut vapaaehtoistyöntekijänä Lähi-idässä, Israelissa, vuonna 2005, joten itseltä löytyi myös näkökulmaa ja kokemusta vapaaehtoistyöntekijän roolista monikulttuurisessa ympäristössä. Vapaaehtoistyöntekijöiden kokemukset perehdyttämisestä kiinnostivat myös tulevana kirkon työntekijän – miten akuutti tilanne vaikuttaa kokemukseen perehdyttämisestä ja mitä merkityksiä se saa? Näiden tapahtumien valossa ja näihin kysymyksiin lähdin etsimään vastauksia opinnäytetyöni kautta.

2 PEREHDYTTÄMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Edellisessä opinnäytetyössäni tuotin Suomen Lähetysseuralle Jerusalemissa toimivan työkeskuksen käyttöön vapaaehtoistyöntekijöiden perehdytysoppaan. Ajatus oppaasta nousi tarpeesta saada jotain konkreettista, johon vapaaehtoistyöntekijät voisivat tukeutua sopeutuessaan uuteen toimintaympäristöön ja maahan. Aikaisemman opinnäytetyöni perusteella näen, että perehdyttämisellä on suuri merkitys työn tuloksellisuuden ja työntekijän merkityksellisyyden kokemuksissa - myös vapaaehtoistyössä. Seuraavassa esittelen tutkimusteoreettista taustaa perehdyttämisestä edellisen opinnäytetyöni pohjalta sekä uudemman tutkimustiedon valossa (Pautola 2009, 16-19).

Työhön perehdyttäminen on yksi työntekijän perusoikeuksista. Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla. Perehdyttämisellä tarkoitetaan oppimista, jonka aikana uusi työntekijä perehtyy suunnitelmallisesti uuteen työtehtäväänsä ja työympäristöön. Sen tavoitteena on tuoda esiin työn tavoitteet ja toimintaperiaatteet, kehittää ammatinhallintaa, liittää uusi työntekijä osaksi työyhteisöä ja lisätä motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. (Kirkkohallitus 2003, 39.) Vapaaehtoistyössä perehdytys tulisi suhteuttaa vapaaehtoistehtävän ja ihmisen mukaan. Työntekijänä olisi tärkeää miettiä, että onko tarvetta vain lyhyelle suulliselle perehdytykselle vai pidemmälle koulutukselle. (Lipasti-Raulus 2014, 12.)

Perehdyttäjä vastaa uuden työntekijän ohjauksesta. Perehdyttäjän päättää yleensä työyhteisön esimies. Työtehtävä edellyttää kykyä ja halua ohjata uutta työntekijää, ammatinhallintaa ja työympäristön tuntemusta. Perehdyttämisprosessi on kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi, jossa korostetaan myös perehtyjän omaa aktiivisuutta uuteen työympäristöön tutustumisessa. (Kirkkohallitus 2003, 39.)

Onnistunut perehdytysprosessi tulisi nähdä laaja-alaisesti. Vaikka vastuu perehdyttämisestä on yleensä lähimmällä esimiehellä, kantaa koko työyhteisö omalta osaltaan vastuuta perehdyttämisestä. Perehdyttämisessä ei tulisi keskit-

tyä vain yksilön osaamisen kehittämiseen vaan myös koko työyhteisön kehittämiseen ja organisaation osaamisen jakamiseen (Frisk 2003, 42). Parhaimmillaan tämä vastavuoroisesti kehittää vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota (Horn, Liski ja Villanen 2007).

Uuden työntekijän perehdyttämiseen kuuluvat ainakin seuraavat osa-alueet: uuden työntekijän vastaanotto, työympäristöön tutustuminen, palvelussuhteeseen ja henkilöstöhallintoon perehtyminen, hallinto-organisaatio ja työtehtäviin perehdyttäminen ja työ-opastus (Kirkkohallitus 2003). Nämä osa-alueet muodostavat perehdyttämisohjelman ytimen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää, jos työntekijä on tullut toisesta maasta. Huomioonotettavia seikkoja tällöin ovat muun muassa kielen vaikutus, kulttuurierot, uskonto sekä erot turvallisuuden käsityksissä eri kulttuureissa (Vartiainen-Ora 2007, 61). Tätä ajatusta voi soveltaa myös vapaaehtoistyöhön ja siihen mihin on hyvä kiinnittää huomiota, kun perehdytetään vapaaehtoistyöntekijöitä eri maista tulevien ihmisten parissa tehtävään työhön.

Hanna Laine on tehnyt Pro Gradun -tutkielman (2005) Helsingin yliopistossa kasvatustieteen laitoksella aiheesta Onnistunut työtehtäviin perehdyttäminen - perehdyttämiseen liittyvät merkitykselliset tekijät ja kokemukset. Tutkimus on tehty yritysmaailmasta. Laineen mukaan perehdyttäminen on moniosainen prosessi ja vaatii onnistuakseen tarkkaa suunnittelua. Onnistuneen perehdytyksen tunnusmerkeiksi Laine näkee esimiehen toiminnan, valmiin työympäristön, tiimin ja työkavereiden toiminnan, muiden asiantuntijoiden toiminnan, työhön perehdyttäjän ja perehtyjän toiminnan sekä kiireisen toimintaympäristön asettamat haasteet perehdyttämisen onnistumiselle. (Laine 2005, 102.)

Esimiehen toiminnalla ja perehdyttäjän persoonalla on suuri merkitys perehdyttämisen onnistumisessa. Tärkeää on luottamuksellisuus, avoimuus ja sitoutuneisuus. Laine mainitsee, että tutkimustulokset ovat vahvistaneet käsitystä siitä, että perehdyttämiseen liittyvät kokemukset ovat yksilösidonnaisia (Laine 2005, 106). Esimerkiksi Laineen tutkimuksessa onnistunut perehdyttämisprosessi näkyi talon toimintatapojen tuntemisena, asioiden hallitsemisena ja tietona siitä

mistä työntekijä voi löytää lisää tietoa. (Laine 2005, 107.) Hyvä perehdytys vaikuttaa myös työviihtyvyyteen.

Erityisesti vapaaehtoistyössä tällä voi olla iso merkitys. Vapaaehtoisuuteen perustuvassa työssä viihtyvyys edesauttaa sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Viihtyvyyden edellytyksenä on hyvä perehdyttäminen ja vapaaehtoistyöntekijän voimavaroihin soveltuvat työtehtävät. Perehdytysprosessissa on tärkeää luoda vapaaehtoistyöntekijälle realistinen kuva tulevista tehtävistä, joihin vapaaehtoinen olisi laittamassa omaa aikaansa ja panostaan. (Kirkon perehdyttämisooppas 2003.)

Hyvin sujunut perehdytys auttaa myös välttämään turhilta virheiltä ja väärinkäsityksiltä myöhemmin. Se helpottaa myös työyhteisöä sopeutumaan uusiin tilanteisiin, kun suunnitelma perehdytyksestä on jo valmiina. Hyvin suunniteltu perehdytys antaa positiivisen viestin uudelle työntekijälle työyhteisöstä ja vaikuttaa tätä kautta myös jaksamiseen. (Kupias & Peltola, 2009.)

Työhön perehdyttämisessä on hyvä ottaa huomioon työyhteisön erityispiirteet. Tällaisia erityispiirteitä voivat olla esimerkiksi työyhteisön monikulttuurisuus ja uskonnollisuus. Vapaaehtoistyössä turvapaikanhakijoiden keskuudessa seurakunnan kautta yhdistyvät nämä molemmat piirteet.

Hyvään perehdytykseen monikulttuurisessa työssä kuuluvat: oman kulttuurin avaaminen toisille, oppiminen toisista kulttuureista sekä opitaan toisten kulttuurien jäsenten kautta uusia tapoja tarkastella omaa kulttuuria. Samalla voidaan myös oppia kommunikoimaan uusilla tavoilla, joille on ominaista moninäkökulmaisuus ja erilaisten tulkintojen tunnistaminen. Tällöin rakennetaan uudenlaista monikulttuurisuutta, joissa ei vaan hyväksytä kulttuurien eroja vaan luodaan yhdessä uudenlaista kulttuuria (Edupoli, i.a.).

Perehdytyksessä keskeiseksi seikoiksi muodostuu työyhteisön valmistautuminen ja suunnitelmallisuus uuden työntekijän vastaanottamisessa. Kun vastualueet ja perehdyttäjät ovat valittu, voi akuuteissakin tilanteissa olla mahdollista sopeu-

tua uuteen tilanteeseen. Vapaaehtoistyön kannalta tärkeää on, että vapaaehtoisen voimavarat ja mielenkiinnon kohteet ovat erityisesti huomioonotettu.

3 VAPAAEHTOISTYÖ

Selostan seuraavaksi sekä edellisen opinnäytetyöni teoriaosuuden pohjalta että uudemman tutkimustiedon valossa näkökulmia vapaaehtoistyöhön. Keskiössä ovat vapaaehtoistyön periaatteet ja se, mitä erityispiirteitä liittyy seurakunnassa tehtävään vapaaehtoistyöhön. Kirkon vapaaehtoistyön periaatteita esitellessä huomioin erityisesti Helsingin seurakuntayhtymässä laaditun ohjeistuksen, koska tutkimusseurakuntani löytyivät yhtymän sisäلتä.

3.1 Vapaaehtoistyön käsite

Vapaaehtoistoiminta on valtava voimavara suomalaisessa yhteiskunnassa. Kansalaisareena, HelsinkiMissio ja kirkkohallitus teettivät vuonna 2015 Taloustutkimus Oy:llä tutkimuksen vapaaehtoistyön tekemisestä Suomessa. Juha Rahkosen koostaman tutkimusraportin Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa mukaan 1,4 miljoonaa suomalaista on mukana vapaaehtoistoinnassa, mikä tarkoittaa noin joka kolmatta suomalaista. Myös seurakuntien työ lepää pääosin vapaaehtoistyön varassa. Kyseisen tutkimuksen mukaan seurakuntien piirissä vapaaehtoistyötä teki noin 6,8 prosenttia kyselyyn osallistuneista. (Rahkonen 2015; Evankelis-luterilainen kirkko i.a.).

Seurakuntien lisäksi vapaaehtoistyötä tehdään hyvin erilaisissa työyhteisöissä ja järjestöissä. Vapaaehtoistyön periaatteet ja lähtökohdat saattavat kuitenkin vaihdella. Suomessa on kuitenkin luotu yhtenäisiä periaatteita, joiden pohjalle vapaaehtoistyötä olisi hyvä rakentaa. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus on tuottanut Vapaaehtoisoppaan (2014), jossa kuvataan vapaaehtoistoinnin periaatteita. Vapaaehtoistoinnin periaatteita ovat sen mukaan muun muassa: vapaaehtoisuus, tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus, luotettavuus, puolueettomuus, palkattomuus, itsemääräämisoikeus, ei-ammattimaisuus, yhteistyökumppanuus ja oikeus tukeen ja ohjaukseen (Vapaaehtoisten opas 2014, 6–9).

Jo käsite "vapaaehtoistoiminta" kertoo, että toiminnan tulisi perustua henkilön omaan vapaaehtoisuuteen. Suomessa vapaaehtoistoiminta jaetaan eri toimialoittain: kulttuuri- ja harrastustoimintaan, terveydenhuolto, sosiaalipalvelut, kansalaistoiminta ja edunvalvonta, ammatti- ja elinkeinotoiminta. Rahkosen tutkimusraportin mukaan eniten vapaaehtoistyötä Suomessa tehdään liikunnan ja urheilun parissa, toisena tulee vapaaehtoistyö seniori ja ikäihmisten keskuudessa ja kolmantena lapsi ja nuorisotyö.

Vapaaehtoistyöntekijöitä työskentelee kaupunkien, kuntien, järjestöjen, seurakuntien ja erilaisten järjestöjen palveluksessa. Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää, että mukaan lähtevä henkilö pystyy itse valitsemaan toiminnan muodon, joka sopii hänelle parhaiten sekä määrittelemään, kuinka paljon aikaa hän haluaa vapaaehtoistoimintaan käyttää. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 34-35.) Toiminnan tulisi olla tasa-arvoista sekä auttajan että autettavan näkökulmasta. Molemmat saavat yhteistä iloa tekemisestä ja ovat tasa-arvoisia suhteessa toisiinsa (Ikäinstituutti, 2009). Tärkeänä nähdään myös, että auttaja ei ole autettavan yläpuolella.

Vapaaehtoistoiminnan tulisi olla luottamuksellista eikä siitä makseta palkkaa. Yleisesti ottaen, kaikilla työaloilla vallitsee vaitiolovelvollisuus ja luottamuksellisuus, mikä tarkoittaa sitä, että autettavan henkilön, potilaan tai asiakkaan asioita ei kerrota eteenpäin. Tämä pätee myös vapaaehtoistyössä. Tietoja saa jakaa eteenpäin vain tuettavan luvalla. Vapaaehtoistyön ei myöskään tulisi olla korvaamassa ammattilaisen työtä vaan enemmänkin tukemassa sitä. Jokainen vapaaehtoinen tulee mukaan omilla tiedoilla, taidoilla ja omasta halustaan. Työstä ei siis makseta palkkaa, vaan suurin palkka on auttamisen ilo ja uudet rikastuttavat kokemukset. (Ikäinstituutti 2009; Harju ym. 2001.)

Vapaaehtoiselta odotetaan luotettavuutta, puolueettomuutta ja itsenäisyyttä. Vapaaehtoiselta voi odottaa, että hän hoitaa vastuulleen otetun työn sekä pystyy arvioimaan omat voimavaransa, jotta ei tule luvanneeksi jotain sellaista, mihin omat voimavarat eivät tällä hetkellä riitä. Vapaaehtoisen tulisi toimia omana itsenään ottaen huomioon ja kunnioittaen toisten erilaisuutta ja oikeutta omiin

mielipiteisiin. Puolueettomuudella ja itsenäisyydellä tarkoitetaan kykyä kunnioittaa autettavan valintoja, vaikka itse ei olisikaan asiasta samaa mieltä. (Ikäinstituutti 2009; Harju ym. 2001.)

Vapaaehtoisella itsellään on oikeus tukeen ja ohjaukseen organisaation puolesta. Häntä tulisi tukea ja rohkaista tehtävässään sekä tarjota mahdollisimman konkreettista apua ongelmatilanteessa. Vapaaehtoista ei tulisi jättää yksin vaan esimerkiksi toisten vapaaehtoisten vertaistuki voi olla erityisen tärkeää. (Harju ym. 2001, 34–35.)

3.2 Vapaaehtoistyön ohjaaminen

Työyhteisössä on yleensä määritelty henkilö, joka vastaa vapaaehtoistyöntekijöistä. Hänen tulee tuntea vapaaehtoistyön periaatteet ja työn sisällöt. Vapaaehtoistyöntekijöiden kannalta on tärkeää, että tehtävään on nimetty tietty henkilö, jonka puoleen voi kääntyä.

Pirkko Hakkaraisen toimittamasta kirjasta ”Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle” (2003) löytyy ohjeistuksia vapaaehtoistyötä ohjaavalle työntekijälle. Siellä on muun muassa Kaisli Syrjäsen kirjoittama artikkeli ”Vapaaehtoisen tukeminen ja ohjaus”, jossa hän luettelee vapaaehtoistyön ohjaajan tehtäviä: vapaaehtoisten hankkiminen, toiminnasta tiedottaminen ja motivoiminen, vapaaehtoisten kouluttaminen ja perehdyttäminen, palautteen antaminen, kuunteleminen ja saatavilla olo. (Hakkarainen 2003, 29–31 ja 38.)

Vapaaehtoistyön ohjaajalta työ vaatii kykyä ymmärtää erilaisia ihmisiä ja olla heidän tukena. Ohjaajan tulisi myös pyrkiä turvaamaan vapaaehtoisille turvallinen työympäristö, jossa on tietyt periaatteet käytössä. Tämä vaatii ohjaajalta itseltä omien työtapojen ja maailmankuvan tiedostamista, jotta niitä pystyy välittämään eteenpäin. (Hakkarainen 2003, 30.)

3.3 Vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveja

Vapaaehtoistyöhön lähdetään hyvin monista eri syistä. Suurimpina vaikuttimina on halu auttaa muita, oppia uusia asioita itsestä ja muista sekä saada uusia kokemuksia (Hakkarainen 2003, 22.) Ihmisen eri ikävaiheet ovat myös vaikuttamassa motivaatioon ja haluun osallistua vapaaehtoistyöhön. Esimerkiksi nuoret voivat haluta oppia enemmän uutta ja kartuttaa työkokemusta työelämää varten. Vanhemmalla sukupolvella tärkeäksi voivat nousta halu hyödyntää omaa elämäkokemustaan vapaaehtoistyössä. (Kansalaisareena 2009.)

Uusi elämäntilanne voi olla innostamassa vapaaehtoistoiminnan pariin. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi ajankäytön muutokset, ikään ja ihmisenä kasvamiseen liittyvät muutokset, satunnaiset ja ennustamattomat tekijät ja menetykset ja muut vaikeudet. Ajankäytön muutoksena ihmisen elämässä voivat olla esimerkiksi eläkkeelle jääminen tai lasten itsenäistyminen, jonka seurauksena elämää ja aikaa järjesteleä uudella tavalla. Ikään ja ihmisenä kasvamiseen liittyvät muutokset voivat näkyä muuttuneena terveydentilana ja jaksamisena. Satunnaisiin ja ennustamattomiin tekijöihin kuuluvat sairaus, läheisen sairastuminen tai maailmalla tapahtuneet muutokset, kuten sodat ja onnettomuudet. Menetyksiä ja muita vaikeuksia ovat avioero, läheisen kuolema tai taloudelliset ongelmat. Kaikkien edellä mainittujen seikkojen seurauksen ihmiset voivat muun muassa olla innostumassa lähtemään mukaan vapaaehtoistoimintaan. (Hakkarainen, 22.)

Vapaaehtoistyö voi olla kanava toteuttaa asioita, joihin ei ole aikaisemmin ollut aikaa tai mahdollisuutta. Omassa persoonassa voi olla joitakin taipumuksia, joita ei pysty oman työn kautta tuomaan esille, mutta vapaaehtoistoiminta mahdollistaa sen. (Hakkarainen, 23.)

Löytyy myös paljon tutkimustietoa, jonka mukaan vapaaehtoistyö ja muiden ihmisten auttaminen lisää onnellisuutta. Allan Luksin (1992) tekemän tutkimuksen mukaan eri auttamisjärjestöjen toimintaan osallistuneet olivat kokeneet hyvän olon kokemuksia vielä pitkään auttamisen jälkeen, kokivat terveytensä parem-

maksi kuin muilla saman ikäisillä ja työhön osallistuminen oli lisännyt sisäistä rauhaa, itsearvostusta ja optimistisuutta (Eskola ja Kurki (toim.) 2001, 103). Samoja kokemuksia löytyi Antti O.Tanskasen ja Mirrka Danielsbackan kirjoittamasta artikkelista "Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen?" (Yhteiskuntapolitiikka 5/2015). Siinä tuodaan esiin, kuinka suurten ikäluokkien edustajat, jotka ovat osallistuneet 1-4 erilaiseen auttamismuotoon, ovat onnellisempia kuin ne, jotka eivät olet osallistuneet mihinkään. Erityisesti onnellisuus näkyi suurten ikäluokkien kohdalla niiden joukossa, jotka tekivät vapaaehtoistyötä.

3.4 Kirkon vapaaehtoistoiminta

Kirkon työ perustuu jo lähtökohtaisesti vapaaehtoistyöhön. Seurakunnat tarvitsevat seurakuntalaisia, jotka antavat aikaansa ja osaamistaan seurakunnan teologisen perustehtävän toteuttamiseen. Vapaaehtoistoiminnan keskiössä ja lähtökohtana ovat kirkon yhteiset arvot uskosta, toivosta ja rakkaudesta sekä ajatukset kristillisestä uskosta, lähimmäisenrakkaudesta, tasavertaisuudesta, vastuullisuudesta ja laadukkuudesta (Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistoiminta 2015.).

Raameja Suomen evankelisluterilainen kirkossa tehtävään vapaaehtoistyöhön luovat kirkon oma teologia ja siihen perustuva kirkkolaki. Lisäksi muita raameja antavat henkilökisterilaki, työsuojelulaki, vahingonkorvauslaki, työsuojelulaki sekä laki rikostaustan selvittämisestä (Sakasti i.a.). Kirkko on linjannut ajatuksiinsa vapaaehtoistyöstä asiakirjassa Jokainen on osallinen - Vapaaehtoistoiminnan linjaukset 2015 sekä Kohtaamisen kirkko -mietinnössään, jossa esitellään kirkon suuntaviivoja vuoteen 2020.

Jokainen on osallinen -asiakirjassa todetaan, että kirkko haluaa olla aktiivisesti kehittämässä vapaaehtoisten koulutusta. Asiakirjan mukaan tavoitteena on järjestää vapaaehtoisille koulutustilaisuuksia, seudullisia kokoontumisia sekä virkistys- ja kiitostilaisuuksia ja työnohjausta vaativissa tehtävissä toimiville va-

paaehtoistyöntekijöille. Asiakirjassa todetaan, että parhaimmillaan vapaaehtoistyö palkitsee, rikastuttaa henkisesti ja on arvostettua. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden kehittyä, oppia uutta sekä kasvaa ihmisenä ja tavata uusia ihmisiä. (Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistoiminta 2015).

3.5 Kirkon vapaaehtoistyö turvapaikanhakijoiden parissa

Suomeen saapuneiden ja turvapaikkaa hakevien lukumäärä on vaihdellut 2000-luvulla 1500 ja 6000 hakemuksen välillä (Sisäministeriö 2016). Syksy 2015 toi muutoksen noin 32 500 turvapaikanhakijan määrällä. Turvapaikanhakijaksi määritellään henkilö, joka on joutunut pakenemaan lähtömaastaan sodan, vainon tai muun henkilökohtaista elämää uhkaava tekijän vuoksi ja hakee tästä syystä suojaa vieraasta valtiosta. Turvapaikan hakemisen syynä voi olla myös humanitaarinen katastrofi. (Pakolaisapu i.a.)

Kirkko on koostanut oman oppaan työntekijöille, missä kuvataan kirkkoa turvapaikkana ja se voi käytännössä olla sellainen. Mainittu Kirkko turvapaikkana 2015 -opas seurakunnille perustuu Suomen Ekumeenisen neuvoston Kirkko turvapaikkana -julkaisulle (2007). Oppaassa ohjeistetaan työntekijöitä toimimaan yhteistyössä eri viranomaisten kanssa turvapaikkaa hakevien edun ja tarpeen mukaisesti. Opas on suunnattu avuksi erityisesti niihin tilanteisiin, jolloin kirkosta turvaa hakevan avun tarpeen perusteena on vainon pelko, perhe-elämään kohdistuva vakava uhka tai ongelmat turvapaikanhakuprosessissa (Suomen ekumeeninen neuvosto i.a.).

Oppaan keskiössä on erityisesti turvapaikanhakuprosessin ulkopuolella olevat henkilöt. Siellä selvitetään myös yleensä ajatuksia kirkon auttamistyöstä. Sen nähdään olevan osa kirkon traditiota ja diakoniatyötä. Oppaassa korostetaan, että kirkon tulee erityisesti auttaa niitä, joita kukaan muu ei auta ja asettua heikoimpien puolelle. (Kirkko turvapaikkana 2015, 5.)

Helsingin seurakuntayhtymä on julkaissut syyskuussa 2015 ohjeistuksen vapaaehtoisille, miten toimia työssä turvapaikanhakijoiden parissa. Ohjeistus on

suunnattu erityisesti syksyllä 2015 olleeseen tilanteeseen ja siinä toimineille vapaaehtoisille. Ohjeessa tuodaan esille, että työntekijä kantaa päävastuun työstä ja toimii vapaaehtoisten tukena. Siinä painotetaan vapaaehtoisen mahdollisuutta osallistua toimintaan oman elämäntilanteen mukaan ja omilla tiedoilla ja taidoilla. Tärkeänä pidetään vaitiolovelvollisuutta ja luottamuksellisuutta suhteessa vapaaehtoistehtävään. (Vapaaehtoistoiminnan periaatteet pakolaisten auttamisessa 2015.)

Kirkon työssä turvapaikanhakijoiden parissa kiteytyy siis kirkon oma pitkäaikainen teologia toisten auttamisesta sekä halu reagoida yhteiskunnassa tapahtuviin asioihin ja olla niissä mukana. Teologian ytimessä on lähimmäisen palveleminen, jonka kautta kristitty saa kohdata itse Jumalan (Kirkko turvapaikkana 2007, 7).

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Tutkimusympäristönä tässä tutkimuksessa oli Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnat, jotka lähtivät muuttuneessa yhteiskunnallisessa tilanteessa tarjoamaan aktiivisesti apuaan turvapaikanhakijoille syksyllä 2015. Tutkimusseurakuntien jäsenmäärä vaihtelee 10 000 - 13 000 seurakuntalaisen välillä. Seurakuntaan kuulumisprosentti on alueilla noin 60 - 70 prosentin välillä. (Helsingin seurakuntayhtymän vuositilasto 2015.)

Joulukuun lopulla 2014 Suomessa oli ollut 28 vastaanottoyksikköä, joihin oli majoitettu yhteensä 3300 aikuista ja 150 alaikäistä lasta. Tilanne muuttui radikaalisti, kun vuonna 2015 turvapaikanhakijoiden määrä nousi 3650 hakijasta 32 476 hakijaan. Suuret turvapaikanhakijamäärät nostivat vastaanottoyksiköiden määrän 212. Näissä yksiköissä majoitettiin vuonna 2015 27 300 aikuista ja 2500 alaikäistä lasta. (Maahanmuuttovirasto 2017.)

Suuresta turvapaikanhakijamäärästä johtuen viranomaiset kääntyivät myös kirkon puoleen ja pyysivät apua muun muassa turvapaikanhakijoiden majoittamiseen. Väliaikaismajoitusta tarjosivat Helsingin seurakunnista muun muassa Kallion, Munkkiniemen, Lauttasaaren seurakunnat sekä Tuomiokirkko seurakuntaan kuuluva Agricolan kirkko (Valomerkki (a) 2015). Turvapaikanhakijoita majoitettiin pääosin kirkon tiloissa. Munkkiniemen seurakunta tarjosi majoitusta vanhalla seurakuntatalolla. Osa toiminnasta keskitettiin muualle hätämajoituksen ajaksi. Syyskuun aikana yli 400 turvapaikanhakijaa sai majoitua Helsingin seurakuntien tiloissa. (Valomerkki (c) 2015).

Lähdin tutkimaan seurakunnista siellä toimineiden vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksia heidän saamastaan perehdytyksestä heidän työhönsä turvapaikanhakijoiden keskuudessa. Tutkimuskysymyksistä muotoutuivat: 1) minkälaisia kokemuksia vapaaehtoistyöntekijöillä oli ollut perehdyttämisestä ja 2) minkälai-

sen perehdyttämisen vapaaehtoistyöntekijät olivat kokeneet merkitykselliseksi? Tutkimuksen tarkastelujaksona oli syksy 2015 ja sen aikana tapahtunut vapaaehtoistyöjakso turvapaikanhakijoiden keskuudessa.

Äkillinen yhteiskunnallinen tilanne oli luonut erilaiset puitteet perehdyttämiselle, kun aikaa vapaaehtoistyöntekijöiden perehdyttämiselle ei välttämättä ollut. Mikä oli siis ollut perehdyttämisen merkitys tässä tilanteessa ja minkälaisia kokemuksia vapaaehtoisilla oli perehdyttämisestä? Sitä halusin lähteä tutkimaan.

Tutkimusseurakunnat olivat itselleni entuudestaan vieraita ja minulla ei ollut kokemusta heidän perehdytysprosessistaan ennestään. Lähdin tutustumaan vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksiin perehdytyksestä ulkopuolisena tutkijana. Yhdessä tutkimusseurakunnista olin mukana vaatekeräyksessä loppuvuodesta 2015.

Kaikissa tutkimusseurakunnissa toimi tutkimusjaksolla työntekijä, joka vastasi vapaaehtoistyön koordinoinnista. Vapaaehtoistyöntekijöitä rekrytoitiin muun muassa vapaaehtoistyö.fi/Helsinki -sivun kautta. Vapaaehtoistyöntekijöitä tarvittiin hyvin monenlaisiin tehtäviin, riippuen majoitus-/vapaaehtoistyöpaikasta. Majoitusta tarjoavissa paikoissa työtehtävät vaihtelivat päivystyksestä ruoanjake- luun. (Valomerkki (b) 2015).

Tutkimusympäristönä olivat siis Helsingin seurakuntayhtymän muun muassa hätämajoitusta tarjonneet seurakunnat tai seurakunnat, jotka toimivat muuten aktiivisesti turvapaikanhakijoiden keskuudessa. Vapaaehtoiset toimivat yhteistyössä seurakunnan työntekijöiden, muiden vapaaehtoistyöntekijöiden sekä turvapaikanhakijoiden kanssa.

Työelämän yhteyttä ajatellen tavoitteena oli aluksi kirjoittaa tutkimuksen pohjalta myös artikkeli johonkin kirkolliseen lehteen. Tämän artikkelin tavoitteena oli tuoda esiin vapaaehtoistyöntekijöiden ajatuksia esille siitä, minkälaisia kokemuksia vapaaehtoistyöntekijöillä oli perehdyttämisestä. Se olisi voinut hyödyttää työnte-

kijöitä heidän jatkopohdinnoissaan, miten perehdyttää vapaaehtoisia jatkossa. Ajan puutteen vuoksi artikkeli jäi kuitenkin toteuttamatta.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA -VAIHEET

Kun lähdetään tekemään tieteellistä tutkimusta, on tehtävä valinta tutkimusmenetelmästä. On pohdittava, minkälaista tietoa pyritään saamaan? On päätettävä, onko kyse määrällisestä vai laadullisesta tutkimuksesta vai mahdollisesti molemmista? Omassa tutkimuksessani lähtökohdaksi muodostui laadullinen tutkimus, ihmisten kokemuksia tarkasteleva tutkimuskenttä. Laadullisen tutkimuksen sisällä aineiston keruumenetelmäksi hahmottui haastattelu ja aineistoa lähdin tiivistämään ja analysoimaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Esittelen seuraavassa kirjallisuuden pohjalta valitsemiani tieteellisen tutkimuksen menetelmiä sekä perusteluja menetelmien valinnalle juuri tässä tutkimuksessa.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tieteellisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa erilaista tietoa ympäröivästä maailmasta. Tiedon tuottamiselle on asetettu tiettyjä ehtoja, jotta se täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerit. Tällöin saatu tieteellinen tieto voi esimerkiksi luoda uusia käsitteitä sekä uusia ajattelutapoja ja auttaa vapautumaan vanhoista ajattelutottumuksista sekä sidonnaisuuksista (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 21). Tieteellistä toimintaa ohjaavat Robert Mertonin luomat neljä kohtaa: universalismi, yhteisöllisyys, puolueettomuus ja järjestelmällisen epäilyn periaate (Hirsijärvi ym. 2004, 22).

Tieteellisessä tutkimuksessa voi karkeasti tehdä jakoa kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen, kyse on hienojaosta. Molempia käytetään tieteellisessä tutkimuksessa toisiaan täydentäen. Laadullisen tutkimuksen perinteet ovat moninaiset, mistä johtuen sen määrittelemisenkin on haastavaa. Laadullisessa tutkimuksessa on karkeasti kyse ymmärtävästä ja ihmistieteellisestä tutkimuksesta kun taas määrällinen tutkimus koetaan enemmän selittäväksi ja luonnontieteelliseksi tutkimusmuodoksi (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 66). Laadullisen tutkimuksen keskuksessa voi siis yhtenä tutkimuskohteena olla ihmisen ja hänen

kokemustensa tarkastelu. Tästä johtuen valitsin laadullisen tutkimuksen lähtökohdan tutkimukselleni.

5.2 Ryhmähaastattelu

Tässä tutkimuksessa oli kyse menneiden, henkilökohtaisten kokemusten tarkastelusta ja mieleen palauttamisesta, jolloin laadullisen tutkimuskentän sisällä menetelmänä haastattelu tuntui sopivimmalta aineistonkeruumenetelmältä. Haastattelun etuna on Hirsijärven ja Hurmeen mukaan mahdollisuus kokea itsensä subjektina haastattelutilanteessa. Tällöin ihminen voi vapaasti tuoda esille itseään koskevia asioita, olla merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 35). Haastattelussa menetelmänä on lisäksi mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä, käydä keskustelua, oikaista väärinkäsityksiä ja selventää sanamuotoja, jos kysymyksissä on jotain epäselvää (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 73).

Haastattelun haasteena voi olla sopivien haastateltavien löytäminen, haastateltajan taidot ja kokemus haastattelutilanteesta, aikaa vievyys, mahdollisuus sisältää monia virhelähteitä ja kustannuksien aiheutuminen (Hirsijärvi ja Hurme 2001, 34). Tässä tutkimuksessa haastateltavien valinta tapahtui seurakunnan työntekijöiden kautta, koska heillä oli tietoa siitä, ketkä olivat olleet pitemmän aikaa mukana toiminnassa. Tällaisilla tutkimushenkilöillä olisi siten kokemuksia perehdyttämisestä perehdyttämisestä ja sen merkityksistä. Mahdollista olisi ollut myös laittaa hakuilmoitus seurakuntien ilmoitustauluille tai kysyä mahdollisuutta lähestyä vapaaehtoisia sähköpostilistan kautta. Näissä haasteena oli kuitenkin se, että vapaaehtoisjaksosta saattoi olla osalla jo aikaa ja, että he eivät välttämättä olleet enää seurakunnan toiminnassa mukana, jolloin ilmoitus olisi jäänyt näkemättä. Vapaaehtoisten sähköpostiosoitteiden saaminen taas seurakunnasta ilman vapaaehtoisten suostumusta taas ei olisi ollut mahdollista. Päädyin tutkimuksen kannalta lopulta siihen ratkaisuun, että työntekijä kartoittaa ilmoitukseni perusteella vapaaehtoisia, jotka olisivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseeni.

Kaikissa kolmessa seurakunnassa tutkimushenkilöiden valinnan tekivät työtä koordinoineet seurakunnan työntekijät. Tutkimushenkilöiden valinta tapahtui keväällä 2016. Tutkimushenkilöitä tässä tutkimuksessa oli viisi ja heistä kolme oli naisia ja kaksi miehiä. Haastatellut olivat kolmen eri seurakunnan alueelta. Kaikki tutkimushenkilöt olivat olleet aktiivisesti mukana vapaaehtoistyössä turvapaikanhakijoiden keskuudessa. Haastatelluista kolme oli naisia ja kaksi miehiä.

Haastattelu oli tarkoitus suorittaa ryhmähaastatteluna. Kaksi tutkimushenkilöä joutui kuitenkin viime hetkellä perumaan osallistumisensa haastatteluun. Heidät haastateltiin lopulta yksilöhaastatteluna. Ryhmähaastattelun valintaa puolsivat sekä ajankäytölliset seikat, että myös se, että ryhmässä tapahtuva vuorovaikutustilanne voisi nostaa esille ajatuksia, joita yksilöhaastattelutilanteessa ei välttämättä nousisi. Kaikkia haastateltavia yhdisti vapaaehtoistyö turvapaikanhakijoiden parissa, vaikka työtehtävä olivatkin olleet erilaisia. Ryhmähaastattelun muuttuminen yksilöhaastatteluksi tarkoitti tutkimuksen kannalta sitä, että ryhmähaastattelun mahdollistama vuorovaikutus ja sen tuottama anti jäi yksilöhaastatteluissa pois.

Kaikki haastattelut tapahtuivat kesäkuussa 2016. Haastattelurungon muodostivat 10 kysymystä (liite 1), joiden perusteella teemahaastattelu eteni. Ryhmähaastattelu tapahtui neuvottelutilassa ja yksilöhaastattelut puhelimen välityksellä aikatauluista johtuen. Ryhmähaastattelussa tutkimushenkilöt saivat kysymykset nähtäville paperille, jotta haastattelun eteneminen olisi heille jollain lailla selvillä ja mahdollisuus jäsentää ajatuksia jo etukäteen.

Haastattelu voi Tuomen ja Sarajärven mukaan tapahtua lomakehaastatteluna, teemahaastatteluna tai syvähaastatteluna (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 74). Haastattelutilanne voi edetä kysymysten pohjalta täysin strukturoituna tai myös jopa täysin strukturoimattomana – tarpeesta riippuen. Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelu tapahtui puolistrukturoituna teemahaastatteluna, missä kysymykset keskittyivät vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksiin saadusta perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Haastattelijana esitin täydentäviä kysymyksiä tutkimushenkilöille sekä yksilö- että ryhmähaastattelussa. Ryhmähaastattelu kesti yhteensä

45 minuuttia ja yksilöhaastattelut noin 30 minuuttia. Haastattelut nauhoitin sekä iPadin äänityssovelluksella että sanelimella.

Haastattelun saatu aineisto mahdollisesti konkreettisen materiaalin, jota vasten peilata teoreettista tietoa perehdyttämisestä ja sen merkityksistä. Vapaaehtoisten ajatukset olivat litteroinnin pohjalta nähtävillä sellaisena kuin ne haastatteluhetkellä olivat olleet.

Menetelmänä ryhmähaastattelun haasteita voi olla suuri epärelevantin materiaalin määrä, jos tutkimusryhmä kasvaa liian suureksi (Hirsijärvi ja Hurme 2001, 34). Tässä tutkimuksessa haastattelukerroilta kertyi yhteensä 25 sivua litteroitua tekstiä.

5.3. Sisällönanalyysi

Ryhmä- sekä yksilöhaastattelujen litterointi tapahtui sekä kesän että syksyn 2016 aikana. Litterointien pohjalta tapahtunut aineiston analysointi käynnistyi syksyllä 2016. Laadullisen tutkimuksen kentän sisällä aineiston analysointi ja pilkkominen tapahtui sisällönanalyysillä, jolla pyritään kuvaamaan saatua materiaalia nimenomaan sanallisesti. Sisällönanalyysissä on yleisesti kyseessä aineiston laittamisesta osiin sitä pilkkomalla ja ryhmittelemällä sekä laittamalla saadut osat teemoittain erilaisiin aihepiireihin. Kun kyseessä on teemahaastattelu, helpottuu aiheen ryhmittely jo valmiin struktuurin vuoksi. Purkua voi tehdä myös tyypittelemällä, jolloin tietyllä teemalla oleva näkemysjoukko saatetaan yleistettyyn muotoon. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 93 ja 106.)

Analyysia voidaan tehdä lähtökohtaisesti joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineiston tuloksia tuodaan esiin nimen oman aineistosta käsin ja muodostetaan siitä uutta teoriaa. Teoriaohjaavassa analyysissä teoriaa on teoreettisia kytkentöjä, mutta se ei suoraan ohjaa analyysin tekemistä. Teorialähtöisessä analyysissä taas tutkimuksen etenemistä ohjaavat vahvasti teoreettiset mallit, joita tutkija pyrkii

yhdistämään tutkimuksessa esiin nousseisiin ajatuksiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 97.)

Tämän tutkimuksen analyysi on tehty aineistolähtöisen analyysin mukaan. Vapaaehtoistyöstä, perehdyttämisestä ja sen merkityksestä löytyy hyvin paljon jo valmista tutkimusta myös Diakonia-ammattikorkeakoulun tietokannoista. Tästä näkökulmasta käsin en halunnut teorian ohjaavan liiaksi nousevia näkökulmia vaan katsoa voisiko tästä pienestä aineistosta löytyä mahdollisesti jotakin uutta jo olemassa olevien näkemysten kentälle. Tarkoituksena oli katsoa, löytyykö materiaalista yhteneviä kokemuksia, ajatuksia tai tiettyjä teemoja, jotka voisi nostaa esille. Peilinä, apuna sekä ohjaavana tekijänä toimi muun muassa kirkon oma ohjeistus työntekijöille vapaaehtoisten perehdyttämisestä työhönsä. Lisäksi tutkimuskysymykset johdattelivat jaottelemaan tiettyjä teemoja otsikoiden alle.

7 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Näkökulmaa valittaessa päädyin valitsemaan kohderyhmäksi vapaaehtoistyöntekijät ja heidän kokemuksensa perehdyttämisestä. Kohderyhmä sopi aikaisempaan opinnäytetyöhöni ja kiinnosti tulevana työntekijänä, jonka yhtenä työtehtävänä olisi vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaaminen. Tästä käsin oli mielenkiintoista tietää, minkälaisia kokemuksia vapaaehtoisilla oli perehdytyksestä akuutissa tilanteessa ja mitä niistä voisin tulevana seurakunnan työntekijänä oppia?

Huomioonotettavaa tässä kohden oli pohtia sitä, miten vapaaehtoistyöntekijöitä olisi hyvä valita. Tulisiko haku tapahtua kyselyllä, avoimella ilmoituksella vai työntekijöiden kautta? Haasteeksi tuli se, että tarkastelujaksokseni oli muodostunut syksy 2015 ja haastateltavien haku käynnistyi alkuvuodesta 2016. Osa turvapaikanhakijoiden parissa tehdystä työstä oli tällöin jo lopetettu ja vapaaehtoisten löytäminen ilmoituksella olisi ollut vaikeaa. Lisäksi halusin, että vapaaehtoisilla olisi laajempaa kokemusta työstä turvapaikanhakijoiden parissa seurakunnassa. Tästä johtuen otin yhteyttä seurakunnan työntekijöihin, jotka olivat olleet työssä mukana syksyllä 2015 ja kysyin mahdollisuutta löytää haastateltavia heidän kauttaan.

Näin hyväksi, että vapaaehtoisista vastaava työntekijä kartoittaisi vapaaehtoisjoukostaan sopivia ihmisiä, jotka sopisivat tutkimushenkilöiksi. Tutkimuksen tekijänä määrittelin kriteerit ja työntekijä kartoitti sen pohjalta löytyisikö heiltä sopivia henkilöitä, jotka olisivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Keskeisimmäksi kriteeriksi nousi vapaaehtoistyöntekijän aktiivinen osallistuminen toimintaan, jotta hänellä olisi näkökulmaa pohtia perehdytystä ja sen merkitystä vapaaehtoisjakson kannalta.

Kartoituksen jälkeen sain työntekijöiltä vapaaehtoisten sähköpostiosoitteita. Olin heihin sen jälkeen henkilökohtaisesti yhteydessä, jotta sain kartoitettua, ketkä olisivat alkutiedustelun jälkeen edelleen kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Olin sähköpostiyhteydessä jokaiseen henkilökohtaisesti ja pyrkien suojelemaan haastateltavien anonymiteettiä.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta haaste voi olla se, että työntekijät ovat olleet valitsemassa haastateltavia. Jos esimerkiksi toiveeni ja ohjeeni haastateltavien kriteereistä on jäänyt jotenkin epäselväksi työntekijälle ja hän on tämän pohjalta kartoittanut haastateltavia, on tämä voinut vaikuttaa myös tutkimuksen tulokseen. Pyrin kuitenkin kertomaan vapaaehtoistyöntekijöille henkilökohtaisessa yhteydenotossa tiivistetysti, mistä tutkimuksessa on kyse. Silti tavalla, jolla esivalinta suoritettiin, voi olla merkitystä tutkimustuloskehen.

Lisäksi työntekijät tietävät ketkä ovat tutkimukseen saattaneet mahdollisesti osallistua ja joidenkin kohdalle tämä voisi vaikuttaa siihen, millaisia asioita perehdyttämisestä haastattelutilanteessa haluaa kertoa. Työntekijöillä ei ole kuitenkaan varmaan tietoa siitä, ketkä tutkimukseen ovat osallistuneet. Kun sain sähköpostiosoitteet, jatkoin yhteydenpitoa vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti. Tutkimuksessa on lisäksi kyseä useamman eri seurakunnan vapaaehtoistyöntekijöistä ei pelkästään tietyn työntekijän piiriin kuuluvista henkilöistä. Tutkimustuloksia ja raporttia kirjoittaessani olen pyrkinyt valikoimaan lainauksia niin, että niistä ei olisi tunnistettavissa esimerkiksi sitä, missä seurakunnassa vapaaehtoinen on voinut toimia.

Kun litteroin tekstin ja kirjoitin tutkimustuloksia, näin tärkeäksi juuri pienestä haastattelujoukosta johtuen, että haastateltavien ääni tulisi kuulluksi, mutta kuitenkin niin, että heidän anonymiteettinsä säilyisi. Tämä tarkoitti sitä, että käytin suoria lainauksia. Tuloksien esittelyssä pyrin varmistamaan eri näkökulmien kuuluvuuden.

Haastattelut toteutuivat aikataulullisista syistä niin, että yksi haastatteluista tapahtui ryhmähaastatteluna ja kaksi muuta yksilöhaastatteluna. Haastattelutilana

oli kirkon kokoustila. Kyseessä oli kirkon vapaaehtoistyöntekijät ja sen tähden näin kirkon tilojen soveltuvan hyvin haastattelutilaksi.

Ryhmähaastattelun aluksi kerroin, että nauhoitan haastattelun sen tutkimuksellista tarkoitusta varten ja että tulen litteroimaan haastattelun itse myöhemmin. Kerroin myös, että tutkimuksen lähtökohtiin kuuluu haastateltavien anonymiteetti ja, että raporttini noudattaa tätä linjaa. Kerroin, että haastattelutilanne on luottamuksellinen.

Haastattelutilanne kokonaisuudessaan kesti noin tunnin. Haastattelijana jännitin tilannetta. Jännityksestä johtuen mietin, kommentoinko kysymysten väliin liikaa ja, johdatteliko tämä kommentointi vastauksia tiettyyn suuntaan? Kuten aikaisemmin haastattelua menetelmänä kuvatessani mainitsin, voi haastattelijan taidoilla ja tiedoilla olla merkitystä lopputulokseen.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta erityisesti huomioonotettavia seikkoja olivat tutkimusympäristön asettamat haasteet, vapaaehtoistyöntekijöiden valinta ja haastattelussa heitä sitovat periaatteet kuten vaitiolovelvollisuus ja luottamuksellisuus.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää huomioida, että on kyse kvalitatiivisesta tutkimuksesta. Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara mainitsevat, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004, 217). Pysin edellä kuvaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimusprosessin kulun ja sen eettiset näkökohdat.

Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara korostavat, että tuloksia ei tule tarkastellessa alkuperäisen mallin mukaisesti. Tällöin tutkimustuloksia ei ole mahdollista pitää tosina ja pätevinä (Hirsijärvi ym., 217). Pysin siis tutkimustuloksia tarkastellessa ja esitellessä tuomaan nimenomaan vapaaehtoistyöntekijöiden äänen kuuluviin niin kuin he ovat sen haastattelussa sanoneet.

8 TULOKSET

Seuraavassa kuvaan tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymysten sekä teema-haastattelun kyselyrunгон pohjalta. Kuvaan vapaaehtoisten hakeutumista tehtäviin sekä heidän tehtäväsisältöjään. Lisäksi kerron vapaaehtoisten kokemuksia perehdyttämisestä ja sen merkityksestä heidän vapaaehtoisjaksonsa kannalta.

8.1 Vapaaehtoistyöhön hakeutuminen

Vapaaehtoistehtäviin hakeudutaan hyvin monia eri reittejä. Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyöhön oli lähdetty ystävän pyytämänä, uteliaisuudesta ja aikaisemman kokemuksen perusteella työstä turvapaikanhakijoiden keskuudessa sekä halusta auttaa kiireellisessä tilanteessa. Seurakunnan järjestämä tilaisuus, missä turvapaikanhakijat olivat valmistaneet ruokaa ja sitä sai seurakunnan tiloihin tulla syömään. Samassa yhteydessä oli kerrottu mahdollisuudesta tulla auttamaan turvapaikanhakijoita. Lisäksi haluun lähteä olivat vaikuttaneet opintojen kautta noussut kiinnostus. Myös ympäristössä näkyvät muutokset turvapaikanhakijoiden saapuessa omaan asumisympäristöön oli lisännyt kiinnostusta lähteä vapaaehtoistyöhön mukaan.

No mullekin se oli vähän sattumaa et ystäväni pyysi mut mukaan -- (Ryhmähaastattelu).

Ja tota, sit alko näkyä katukuvassa, oli sosiaalisessa mediassa -- (Ryhmähaastattelu).

Vapaaehtoiset olivat löytäneet turvapaikanhakijoiden keskuudesta monenlaisia tehtäviä: avustamista ruoanlaitossa, henkistä tukemista, auttamista ruoan esille laittamisessa ja kattamisessa, seurustelua asiakkaiden kanssa, hengaamista, juttelemista ja suomen opettamista, koordinaattorin tehtäviä, pienimuotoista opettamista sekä kaverina oloa. Vapaaehtoiset olivat osallistuneet toimintaan kerrasta pariin kertaa viikossa. Yhdellä haastatteluista vapaaehtoisjakson myötä

käyntien määrä oli lisääntynyt. Toinen haastatelluista kertoi olleensa, jos mahdollista, päivittäin mukana toiminnassa.

Tehtävissä oli hyödynnetty omia taitoja sekä koulutustaustaa. Yksi vapaaehtoistyöntekijöistä oli ollut myös koordinoimassa vapaaehtoistyötä ja yhdellä oli teologian opintoja taustalla, mitä hän koki voineensa hyödyntää vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyöntekijät olivat saaneet itse määritellä työtehtäviään ja työtehtävien koettiin vaativan oma-aloitteisuutta sekä sosiaalisuutta.

Se vaati niinku vähän oma-aloitteisuutta, että pääsi siihen mukaan (ryhmähaastattelu).

Olennainen lähtökohta vapaaehtoisena toimimiselle on vapaaehtoistyön periaatteet ja sovitut pelisäännöt, jotta jokainen tietää, mistä lähtökohdista käsin työtä tehdään. Tässä tutkimuksessa kolme vastaajista oli saanut työntekijältä suullisen perehdytyksen, missä oli käyty läpi vapaaehtoistyöhön liittyviä periaatteita ja sovittuja pelisääntöjä. Perehdyttäjänä oli toiminut: diakoni, vapaaehtoistyönkoordinaattorina toiminut pappi tai vastaanottokeskuksen työntekijöitä paikasta ja tilanteesta riippuen. Yksi vapaaehtoisista oli käynyt vapaaehtoistyöntekijöille suunnatun perehdyttämishetken jo aikaisemmin. Mukaan oli annettu myös kirjallista materiaalia sekä vapaaehtoistyöntekijän kanssa oli allekirjoitettu sopimus, jossa vapaaehtoinen sitoutui noudattamaan perehdytyksessä mainittuja periaatteita.

Yksi vapaaehtoisista ei ollut saanut perehdytystä etukäteen. Hän oli päätenyt tehtäviin tuttavansa kautta. Perehdytys tapahtui aina vuoron aluksi, missä käytiin yhdessä läpi, mitä kukin tekee ja missä. Tämän tapainen perehdytys oli koettu hyväksi vapaaehtoisjakson kannalta.

Koska se mahdollisti myös sen että että niinku mä itekin koin että tuollasessa tilanteessa oli valtava into ja halu jollain lailla olla mukana ja auttaa se oli mulle mahdollista tehdä se ilman että mun tarvi jotenkin niinku nähdä hirveesti vaivaa tai käydä jotain koulutuksia tai perehdytyksiä tosi pitkästi --- . (Yksilöhaastattelu).

Tietoa oli lähetetty kiireellisessä tilanteessa myös sähköpostilla. Sitä kautta haastatelluista oli tiedotettu mahdollisuudesta työnohjaukseen. Työnohjauksen tarjoaminen oli koettu arvokkaaksi.

--musta tosi hyvä että järjestettiin sit semmonen, semmonen hetki että niitä omia ajatuksia pääsi purkamaan, koska se vaitiolovelvollisuus myöskin rajoittaa sitä et sitten ei voi olla tuolla perheille eikä kavereille kertoa et mä kuulinpa tällasta ja tollasta. (Yksilöhaastattelu).

8.2. Perehdyttämisen kokemukset

Perehdyttäminen kuuluu aina koko työyhteisölle. Sitä voi työntekijöistä antaa kuka vaan, mutta tärkeää on, että on sovittu joku tietty henkilö, joka ottaa vastuun perehdytyksestä. Perehdytys on yksinkertaisimmillaan asioihin perehtymistä niin, että perehtyjä saa asioista kokonaiskuvan sekä oppii perusteet niin, että hän kykenee jatkamaan ja syventämään oppimista ja kehittymistä itsenäisesti työnteon ohella (Kupias ja Peltola, 2009).

Seuraavaksi kerron, mitä vapaaehtoistyöntekijät olivat kokeneet perehdyttämiseksi. Yhtenä näkökulmana perehdytyksekseen oli, yhden haastatellun, paikan päällä toisilta ihmisiltä saama ohjeistus. Joku tietty henkilö oli tiennyt asioista, ja vastasi aina toiminnasta ja jakoi tehtäviä. Tehtävät olivat haastatellun mielestä edenneet mukavasti, kun aina työn alussa käytiin läpi, että mitä tehdään ja miten tehdään. Haastateltu ei ollut kokenut tarpeelliseksi saada mitään materiaalia.

Mun silmissä se homma jotenki pyöri aika hyvin ja ja siinä mä myös minä koin sen siinä aika jotenkin aika positiivisena et se ei ollu semmosta jäykkää vaan että siinä sekä niinku niiden majottujien että mejän puolelta ikäänkuin yhdessä tamplattiin eteentulevia tilanteita ja jotenki mentiin yhdessä niistä et mun silmissä se toimi aika hyvin. (Yksilöhaastattelu).

Myös toinen haastateltu koki vapaaehtoisilta saadun avun hyvänä.

Ja muut vapari autto uusia sit ku joku tuli uutena niin sanottiin: ”joo, avaimet on tossa ja..” (Ryhmähaastattelu).

Siinä oli yks näistä kokeneemmista vapaaehtoistyöntekijöistä, joka silloin oli, että muista että sun ei tarvi sanoo noille ja niinkun hän, hän huomasi että mä en ollu ihan, ihan niinku comfortable siinä tilanteessa. (Ryhmähaastattelu).

Tärkeänä perehdytys hetkenä pidettiin seurakunnan tilaisuutta, johon oli kutsuttu turvapaikanhakijoiden parissa tehtävästä vapaaehtoistyöstä kiinnostuneita. Tilaisuudessa oli kerrottu seurakunnassa tehtävän vapaaehtoistoiminnan periaatteista. Näitä oli ollut kahdessa eri seurakunnassa.

Perehdytykseksi oli koettu myös keskustelu seurakunnan työntekijän kanssa samalla, kun oli haettu tehtävään. Yksi haastatelluista koki aluksi sähköposteilla tulleiden asioiden tiedottamiseksi, mutta viestien sisältöjä pohtiessaan, hän näki, että varsinainen perehdytys oli tullut sähköpostilla. Varsinaista perehdytystä tehtäviin hän ei kokenut saaneensa kiireisesti tilanteesta johtuen.

9.3. Perehdyttämisen merkitykset

Mitä merkityksiä vapaaehtoistyöntekijät antoivat sitten saadulle perehdytykselle? Kirkko listaa omassa, erityisesti työntekijöille suunnatussa perehdytysoppaassaan, että hyvä perehdytys näkyy osaamisena, työssäjaksamisena, ajankäytön hallinnassa sekä asiakastyytyvyydessä. Oppaassa korostetaan, että sillä on erityistä merkitystä työsuhteen alkuvaiheessa. Hyvä perehdytys auttaa vähentämään tapaturmia sekä vaaratilanteita ja työn psyykkistä kuormitusta sekä näkyy erityisesti työntekijän työhyvinvoinnissa. (Kirkon perehdyttämisoapas 2003, 2.) Tätä kautta voisi ajatella, että hyvä perehdytys auttaa myös vapaaehtoistyössä jaksamista ja näkyy positiivisina kokemuksina vapaaehtoistyössä toimimisesta.

Perehdytyksestä oli löydetty monia hyviä puolia. Hyväksi perehdytyksessä oli koettu työn kannalta vaitiolo-velvollisuuden korostaminen, puhuminen omasta jaksamisesta ja tapa organisoida ilmoittautumisia. Tietoisuus siitä, että työntekijät ovat taustalla tukena ja heiltä voi aina tarvittaessa kysyä koettiin tärkeänä. Työohjauksen tarjoaminen koettiin myös tärkeäksi. Sosiaalisen ulottuvuuden kannalta toisten vapaaehtoisten tapaaminen ja tutustuminen vastaanottokeskuksiin oli koettu hyödylliseksi. Hyväksi oli koettu myös infotilaisuus. Perehdytyksen puuttuminen ei nähty vain negatiivisena asiana. Joissain tilanteissa se voi olla jopa motivaatiota lisäävä tekijä.

Lisää tietoa olisi kaivattu, jos kyseessä ei olisi ollut niin akuutti tilanne, missä seurakunnan työntekijät itsekään eivät olleet pystyneet valmistautumaan ja suunnittelemaan toimintaa. Mikäli vapaaehtoistyö olisi jatkunut pitempään, nähtiin että laaja-alaisempi perehdytys talon tapoihin olisi ollut tärkeää, mahdollisuutta osallistua toiminnan suunnitteluun ja sen kehittämiseen. Tärkeänä nähtiin myös mahdollisuus purkaa nousseita tilanteita ja suunnitelmallisuuden lisääminen.

Vapaaehtoisjakson merkitystä kuvattiin seuraavilla sanoilla: "tosi positiivinen kokemus", "tosi antoisa" ja "elämää rikastuttava juttu". Se oli ollut myös silmiä avaava. Siitä oli tullut iso osa elämää, oli tutustuttu uusiin, mukaviin ihmisiin ja opittu paljon. Oli saatu tietoa esimerkiksi niistä maista, joista turvapaikanhakijat tulivat ja myös, että turvapaikanhakijat ovat yksilöitä eivätkä mikään massa. Lisäksi mainittiin, että oli saatu uusia, ystäviä sekä uutta perspektiiviä asioihin ja ku uusia ajatuksia. Vapaaehtoisjakso oli kuvattu myös aika raskaaksi, koska toimintaan oli osallistuttu työpäivän jälkeen ja hyvin aktiivisesti.

Vapaaehtoisjakson kannalta perehdytys oli koettu tässä tutkimuksessa merkitykselliseksi. Perehdytyksen koettiin ohjaavan tekemistä ja antavan perspektiiviä sekä viitekehityksen, josta käsin vapaaehtoisena tehtävissä toimii.

--antaa sulle semmosen niinkun päähän niinkun semmosen viitekehityksen että tätä mä teen ja tätä mun on tarkoitus täällä ja tätä mun ei ole tarkoitus ja tähän mun ei kannata lähteä mukaan. Tai nyt mä voin laittaa tälle stopin. (Ryhmähaastattelu).

Laajentaa perspektiiviä kans aika tavalla että silleen niin et ku moni tuntuu katsovan hyvin, hyvin kapeakatseisesti niin siellä kun käydään läpi niitä niin jos ne on perusteltuja niin niin ehkä sitten jää miettimään ihmiset myös että mikä itseasiassa toi on niinkin kun näin ja sitten se perspektiivi aina laajenee ja laajenee. (Ryhmähaastattelu).

Perehdytyksen merkitys kuvattiin myös tosi tärkeäksi ja sen koettiin olevan valmistautumista vapaaehtoistyöhön.

Mitä niinku parempi perehdytys niin sitä valmiimpana sä sit niinku meet siihen vapaaehtoistyöhön myös. (Yksilöhaastattelu)

Perehdytyksen puute voitiin kokea myös positiivisena asiana. Haastateltavalla oli ollut mielikuvia siitä, että vapaaehtoistyötä varten voi joutua käymään kursseja eikä välttämättä pysty osallistumaan toimintaan ilman koulutusta. Tämä voi vähentää intoa osallistua toimintaan.

Myöskin se oli ensimmäinen mulle, kun mä olin vapaaehtoisena missään niin mun mielestä oli hieno huomata tai hieno päästä mukaan tosta noin vaan että, että tota. (Yksilöhaastattelu).

9 POHDINTA

Kun on kyse työntekijän tai vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämisestä, niin työyhteisössä on yleensä määritetty tarkkaan, kuka perehdyttämisestä vastaa ja, minkälaisella aikataululla asioita on tarkoitus käydä läpi. Perehdyttämisprosessissa oppimisen tehokkuus ja tuloksellisuus korostuvat, kun tavoitteet on määritetty, oppimisessa panostetaan olennaiseen ja se on oivaltavaa ja vaikuttavaa (Kupias 2014).

Tässä tutkimuksessa keskeisenä huomiona perehdyttämiseen liittyen nousi esiin olosuhteet, missä vapaaehtoistyötä tehtiin. Seurakuntien puolesta välittyi kuva, että heillä oli tarkoin tiedossa henkilöt, jotka vastasivat toiminnasta ja perehdytyksestä. Myös sapluuna vapaaehtoistoiminnan yleisistä perehdytys sisältöistä oli valmiina ja perehdytystilaisuuksia oli järjestetty sen pohjalta.

Vapaaehtoisten kokemuksista välittyi ymmärrys seurakuntien työntekijöitä kohtaan ja tilanteesta johtuva, osittain kiireellinen ja joiltakin osin puutteellinen perehdytys. Osa oli kokenut puutteellisen perehdytyksen positiivisena, mikä oli vähentänyt jäykkyyttä ja lisännyt omaa motivaatiota, kun ei ollut tarvinnut käydä läpi isoja perehdytysprosesseja. Perehdytyksen määrällä on siis merkitystä ja se voi vapaaehtoistyössä mahdollisesti kääntyä myös vastaan ja laskea vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota osallistua toimintaan. Riittäväksi perehdytykseksi saatettiin tässä tilanteessa kokea paikan päällä saadut neuvot vastaavilta ja toisilta vapaaehtoisilta saatu tuki.

Päivi Kupias kertoo julkaisussaan *Perehdytys* (2014), että perehtyminen koskettaa erityisesti tilanteita, jolloin työhön ja työympäristöön liittyvät muutokset ovat niin suuria, että oppiminen vaatii pysähtymistä ja suunnitelmallisuutta. Aina suu- relle perehdyttämiselle ei ole tarvetta. Erityisesti vapaaehtoistoiminnassa on hyvä pitää selkeänä mielessä, mitä perehdytyksellä pyritään saavuttamaan ja, mikä merkitys sillä on itse vapaaehtoistyöntekijän kannalta. Vapaaehtoistyöhön lähtemisen keskeisiä motiiveja ovat tekemisen kaipuu, auttamisen ja kokemisen

halu sekä ryhmän kaipuu (Toimeksi i.a.). On tärkeää, että perehdytys, sen sisällöt ja määrä, ovat tukemassa näitä päämääriä. Perehdytyksen sisältöjen olisi siis tärkeää olla linjassa tehtävän vapaaehtoistyön kanssa ja tukea vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota osallistua toimintaan.

Perehdyttämällä koetaan olevan muun muassa seuraavia merkityksiä työyhteisössä: se edistää työn hallintaa, sopeuttaa työhön ja työyhteisöön, sitouttaa, näkyy työhyvinvoinnissa, hyödyntää työntekijän koko kapasiteettia, vähentää virheitä ja jakaa osaamista eteenpäin (Kupias & Peltola 2009, 17). Kaikki haastatellut vapaaehtoistyöntekijät kertoivat kokemuksen vapaaehtoistyöstä olleen positiivinen. Perehdytyksen koettiin luovan viitekehystä työlle ja jatkoa ajatellen tietoisuutta siitä, että työntekijät ovat vapaaehtoisten tukena.

Yksi perehdyttämiseen liittyvä keskeinen ajatus onkin, että se on tietyllä tavalla jatkuva prosessi, minkä kautta työntekijä oppii tuntemaan työpaikan toiminta-ajatuksen, tavat, ihmiset, työtoverit, asiakkaat sekä omaan työhön liittyvät työtehtävät sekä odotukset (Kupias & Peltola 2009, 18). Sama voi soveltaa myös vapaaehtoistyöhön.

Mitä merkityksiä vapaaehtoistyöntekijät antoivat saadulle perehdytykselle ja miten se näyttäytyi kokemuksessa koko vapaaehtoisjaksosta? Kirkko listaa omassa, erityisesti työntekijöille suunnatussa perehdytysoppaassaan, että hyvä perehdytys näkyy osaamisena, työssäjaksamisena, ajankäytön hallinnassa sekä asiakastyytyväisyydessä. Oppaassa korostetaan, että sillä on erityistä merkitystä työsuhteen alkuvaiheessa. Hyvä perehdytys auttaa vähentämään tapaturmia sekä vaaratilanteita ja työn psyykkistä kuormitusta sekä näkyy erityisesti työntekijän työhyvinvoinnissa. (Kirkon perehdyttämispöytäkirja 2003, 2.) Tätä kautta voisi ajatella, että hyvä perehdytys auttaa myös vapaaehtoistyössä jaksamista ja näkyy positiivisina kokemuksina vapaaehtoisjaksosta.

Vapaaehtoistyöntekijät olivat saaneet hyvin samanlaista perehdytystä, vaikka kyseessä oli ollut eri seurakuntien antama perehdytys. Olipa kyse sitten työntekijän tai vapaaehtoistyöntekijän perehdyttämisestä, niin työyhteisössä on yleensä määritetty tarkkaan kuka perehdyttämisestä vastaa ja, minkälaisella aikatau-

lulla asioita on tarkoitus käydä läpi. Perehdyttämisprosessissa oppimisen tehokkuus ja tuloksellisuus korostuvat, kun tavoitteet on määritelty, oppimisessa panostetaan olennaiseen ja se on oivaltavaa ja vaikuttavaa (Kupias, 2014).

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöprosessini lähti liikkeelle aikaisemmassa tutkinnossa toteuttamani opinnäytetyön teorian pohjalta. Olin tuottanut vapaaehtoistyöntekijöiden perehdytysoppaan Suomen Lähetysseuran työkeskukselle Israeliin. Opasta työstäessäni olin pohtinut taustateemoja vapaaehtoistyöstä, perehdyttämisestä ja monikulttuurisesta työympäristöstä. Eläydyin opasta työstäessäni sekä perehdyttäjän että vapaaehtoistyöntekijän asemaan. Mietin, mitä on oleellista tietää ja, mikä auttaa sopeutumaan uuteen työympäristöön?

Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellista jatkoa näihin teemoihin. Sain ulkopuolisena kuulla viiden eri vapaaehtoistyöntekijän kokemuksia työskentelystä monikulttuurisessa työympäristössä ja kuulla heidän kokemuksiaan vapaaehtoistyöstä ja siihen perehdyttämisestä. Lähtökohta oli erilainen vapaaehtoistyöntekijän kannalta ja myös perehdyttämisen näkökulmasta verrattuna aikaisempaan opinnäytetyöhöni. Kuitenkin molemmissa korostuu, tutkimuksissakin osoitettu, perehdyttämisen tärkeä merkitys.

Tutkimusaineistosta nousi esiin, että tietynlaisen perehdyttämisen puute voi myös olla vaikuttamassa positiivisesti vapaaehtoistyöntekijän toimintaan osallistumiseen. Tämä olisi mielestäni mielenkiintoinen laajemman jatkotutkimuksen aihe. Milloin perehdyttäminen voi kääntyä tarkoitustaan vastaan ja minkälaisesta perehdyttämisestä tällöin on kyse? Minkälainen perehdyttäminen tukee parhaalla tavalla nimenomaan vapaaehtoistyöhön osallistumista? Millainen perehdyttäminen voi lisätä vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota ja halua osallistua toimintaan?

Kirkon tulevaisuuden teemoja ovat yhteisöllisyys sekä pyrkimys saada yhä enenevässä määrin seurakuntalaiset osallistumaan toiminnan toteuttamiseen sekä tarttumaan talkoisiin ja vapaaehtoistyöhön. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää, että halua osallistua toimintaan löytyy, silloin kun kynnyksellä tulla mukaan

toimintaan on matala ja siinä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toiminnan kehittämiseen. Kysymys kuuluu siis minullekin tulevana kirkon työntekijänä: osaanko hyödyntää vapaaehtoistyöntekijöiden potentiaalia parhaalla mahdollisella tavalla? Osaanko auttaa heitä löytämään mahdollisesti paikkansa kirkon elämässä aktiivisena toimijana tai siihen mukaan tulijana?

Vapaaehtoistyö on myös tulevana diakoniatyön ammattilaisena erityisen tärkeä osa työtä. Kirkko tarvitsee vapaaehtoisia toteuttamaan tehtävänsä ja auttamaan lähimmäisiä. Kynnys tulla toimintaan mukaan tulisi olla tarpeeksi matalalla. Vapaaehtoistyö voi myös toimia positiivisena väylänä kirkon muuhun toimintaan. Kun mahdollisesti etäiseksi jäänyt kirkko tuleekin vapaaehtoisjakson kautta tutuksi ja läheiseksi, voi syntyä halu osallistua muuhunkin toimintaan.

Tämä opinnäytetyö toimi myös oppimisprosessina sekä tieteellisen tutkimuksen maailmasta, että tutustumisprosessina kirkon työhön turvapaikanhakijoiden keskuudessa. Opin uutta kirkon työstä ja linjauksista muun muassa Kirkko turvapaikkana -mietinnön kautta. Kirkon työ turvapaikanhakijoiden keskuudessa ei ole aivan yksinkertaista. Lähtökohtaisesti kristillinen teologia kutsuu jokaista kristittyä rakastamaan lähimmäistään ja toimimaan hänen parhaakseen. Tämä tarkoittaa muun muassa vieraanvaraisuutta, henkistä ja fyysistä tukemista sekä auttamista

Syksy 2015 osoitti, että yhteiskunta tarvitsee rinnalleen järjestöjä sekä kirkkoa auttamaan akuutissa tilanteessa. Suomen Punaisella Ristillä sekä evankelis-luterilaisella kirkolla oli valmiuksia ja kokemusta tähän auttamistyöhön. Kirkko kykeni hyvin lyhyellä varoitusaajalla siirtämään ja kohdentamaan resurssejaan auttamistyöhön turvapaikanhakijoiden keskuuteen. Tällainen työ tulee varmasti lisääntymään tulevaisuudessa ja kirkon tulisi kehittää toimintaansa niin, että se olisi mahdollista.

Tämän tutkimuksen pohjalta koen tärkeäksi, että kirkko on akuuteissa tilanteissa aktiivisesti mukana. Reagointi antaa viestin sekä ympäristölle että autettaville välittämisestä, ja sitä kautta myös kristillisen teologian ytimestä Jumalan rakkaudesta ympäröivää maailmaa kohtaan.

Auttaminen on kristillisen teologian ydintä ja sen toteuttamiseen tarvitaan vapaaehtoistyöntekijöitä. Kuten tässä tutkimuksessa kävi ilmi, vapaaehtoistyö voi olla rikastuttamassa ja antamassa merkitystä elämään. Se voi kantaa hedelmää myös pitkään vapaaehtoisjakson jälkeen ja olla innostamassa toimintaan mukaan myös jatkossa.

Koen tulevana diakoniana, että on tärkeää olla luomassa kohtaamispaikkoja eri ihmisryhmien välille, joita arjessa kohtaamme. Kirkon hätämajoituspaikat toimivat syksyllä 2015 kohtaamispaikkoina suomalaisten ja Lähi-idästä tulleiden turvapaikanhakijoiden välillä. Uskon, että turvapaikanhakijoille on ollut merkityksellistä se, että he ovat saaneet kohdata välittäviä ihmisiä, jotka ovat halunneet osallistua heidän arkeensa. Arki ei ole koostunut pelkästään viranomaisten kohtaamisesta vaan tavallisten suomalaisten avusta. Tämä on voinut olla lievittävässä ennakkoluuloja puolin ja toisin.

Kirkon teologian ytimessä on raja-aitojen rikkominen, ennakkoluulojen vähentäminen ja yhteyden synnyttäminen. Kirkon tulevaisuuden linjauksia sekä päivän lehtiä lukiessa näyttää siltä, että tälle kristillisestä teologiasta nousevalle työlle on yhä vahvempi tilaus. Parhaimmillaan myös vapaaehtoistyö voi olla toteuttamassa näitä tehtäviä. Opinnäytetyö on opettanut, että diakonina voin olla tukemassa tätä tärkeää tehtävää.

LÄHTEET

Edupoli. Monikulttuurinen työyhteisö. i.a.

<https://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?bid=111&book=MoTy&id=724&kat=Monikulttuurinen+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4&sid=810&sub=Perehdytt%C3%A4minen>. Viitattu 10.10.2016. Tuloste työntekijän hallussa.

Evankelis-luterilainen kirkko.1.1.2016 <http://evl.fi/tietoa-kirkosta/tilastotietoa> Viitattu 30.12.2016. Tulosteet tekijän hallussa.

Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino 2001

Frisk, Tarja (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa 2003.

Hakkarainen, Pirkko (toim.) 2003. Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena 2003.

Harju, Ulla-Maija; Niemelä, Pauli; Ripatti, Jaakko; Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riikka 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnissa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.

Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto. Vapaaehtoisopas 2014.

http://www.kansalaisareena.fi/vapaaehtoisen_opas_2014.pdf

Viitattu 14.1.2017

Helsingin seurakuntayhtymän vuosilasto. Viitattu 19.1.2017

https://www.helsinginseurakunnat.fi/material/attachments/keskusrekisteri/vuosilastot/D5xnpWHwv/Vuosilasto_2015.pdf

Hirsijärvi, Sirkka; Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Horn, Sari; Liski, Minna & Villanen Marjut 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulu.

Ikäinstituutti. www.ikainst.fi. Viitattu 11.9.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistoiminta, 2015. Helsinki. Viitattu: 5.11.2016.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E3400>

2FE352/\$FILE/Jokainen%20on%20osallinen%20-%20Vapaaehtoistoiminnan%20linjaukset%20lopulliset2015.pdf

Kansalaisareena. i.a.

<http://www.kansalaisareena.fi/osallistu/vapaaehtoistoiminta/> Viitattu 31.12.2016. Tuloste tekijän hallussa.

Kirkkohallitus, 2003. Oppiminen ja ohjaus työelämässä. Opas seurakunnille.

Kirkon perehdyttämisoapas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Suomen ev.lut kirkon keskushallinto. Sarja C 2010: 6

Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Suomen ev.lut kirkon julkaisuja 16. Kirkkohallitus, 2014. Viitattu: 2.11.2016

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E29B0943AD270895C2257D72002DEB96/\\$FILE/Kirkkona_monikulttuurisessa_yhteiskunnassa.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E29B0943AD270895C2257D72002DEB96/$FILE/Kirkkona_monikulttuurisessa_yhteiskunnassa.pdf)

Kupias, Päivi; Peltola Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Laine, Hanna 2005. Onnistunut työtehtäviin perehdyttäminen – perehdyttämiseen liittyvät merkitykselliset tekijät ja kokemukset. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -työ.

Lipasti-Raulus, Hanna; Korpijärvi, Hanna ja Tuori, Sinikka 2014. Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijälle. Kirkko Helsingissä.

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4B1BF8B291E03F39C2257D0200441181/\\$FILE/HSRKY%20Vapaaehtoistoiminnan%20k%E4sikirja%202014.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4B1BF8B291E03F39C2257D0200441181/$FILE/HSRKY%20Vapaaehtoistoiminnan%20k%E4sikirja%202014.pdf) Viitattu: 13.1.2017

Pakolaisapu. i.a. <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/sanasto/> Viitattu 23.11.2016 Tuloste tekijän hallussa.

Pautola, Heidi-Maria 2009. Vapaaehtoistöihin Israeliin? Tervetuloa! vapaaehtoistyöntekijöiden perehdytysopas Suomen Lähetysseuran työkeskukselle Israeliin. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Rahkonen, Juha 2015. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. Taloustutkimus oy.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content25B241> Viitattu 13.1.2017

Sakasti i.a. Viitattu 18.1.2017.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content34D9C7> Tuloste tekijän hallussa.

- Sisäministeriö. i.a. <http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat>
Viitattu 23.11.2016 Tuloste tekijän hallussa.
- Suomen ekumeeninen neuvosto, 2007. Kirkko turvapaikkana.
http://www.ekumenia.fi/data/liitteet/kirkko_turvapaikkana_2007-3.pdf Viitattu 15.1.2017
- Suomen ekumeeninen neuvosto i.a. Viitattu 19.1.2017
http://www.ekumenia.fi/sen_toimii/ihmisoikeustyo/kirkot_ja_maahanmuuttajat/kirkko_turvapaikkana_-julkaisu/?hitspic=1&hitspage=1
Tuloste tekijän hallussa.
- Tanskanen, Antti O. ja Danielsbacka, Mirkka. 2015.Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen? Yhteiskuntapolitiikka. 5/2015. Viitattu 18.12.2016
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127069/yp1505_tanskanen.pdf?sequence=2
- Toimeksi.fi. <http://www.toimeksi.fi/fi/vapaaehtoistoiminta/tulemukaan/maarittely/>
Viitattu 4.12.2016 Tuloste tekijän hallussa.
- Valomerkki 2015 (a). Kirkko ryhtyi toden teolla auttamaan pakolaisia. Viitattu 13.1.2017 <http://www.valomerkki.fi/uutiset/kirkko-aktivoituu-auttamaan-pakolaisia>.
- Valomerkki 2015 (b) Viitattu 13.1.2017 Vapaaehtoisia tarvitaan auttamaan hätmajoitettuja. <http://www.valomerkki.fi/uutiset/vapaaehtoisia-tarvitaan-auttamaan-hatamajoitettuja>.
- Valomerkki 2015 (c). Hätmajoitusta tarjonneet Helsingin seurakunnat palaamassa normaaliin toimintaan. Viitattu 16.1.2017
<http://www.valomerkki.fi/uutiset/hatamajoitusta-tarjonneet-kirkot-palaamassa-normitoimintaan>.
- Vartiainen-Ora, Päivi 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen -käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Helsinki: SAK.
- Yleisradio. Arkkipiispa Kari Mäkinen ryöpyttää hallitusta turvapaikkalinjausten kiristämisestä. Viitattu 4.5.2016 www.yle.fi.
- Yleisradio. Suomeen 32 478 turvapaikanhakijaa viime vuonna. Viitattu 4.5.2016.

LIITE

Haastattelurunko

- Aluksi jokainen kertoo, mitä vapaaehtoistyötä teki turvapaikanhakijoiden keskuudessa
 - Miten hakeutui vapaaehtoistyöhön? Keiden parissa teit vapaaehtoistyötä? Kuinka usein?
- Minkälaista kokemusta sinulla oli työstä ennen?
- Saitko ohjeistusta/perehdytystä työhön?
 - Miten ohjeistus / perehdytys järjestettiin?
 - Kuka perehdytti?
 - Saitko materiaalia?
- Mikä oli perehdytyksen sisältö?
 - Miten työtehtävä vastasi perehdytyksen sisältöä?
- Mikä perehdytyksessä oli onnistunutta?
- Miten perehdytystä pitäisi kehittää?
 - (Mihin olisi hyvä kiinnittää huomiota?)
 - Missä perehdytys kannattaisi käytännössä toteuttaa?
 - Mistä asioista pitäisi olla lisää, tietoa tai ohjausta?
 - Mitä on olennaisinta tietää?
- Minkälainen kokemus vapaaehtoistyö on ollut sinulle?
 - Mikä merkitys perehdytyksellä on tässä ollut?
- Miten perehdytyksessä näkyi, että vapaaehtoistyö tapahtui seurakunnan kautta?