

Tiivistelmä, mitä AYY:n pitää ottaa huomioon pyrkiessään vapaaehtoisorganisaatioksi

Vapaaehtoisten panos on yhä AYY:n saatavissa, jos organisaatio tarjoaa heille mieluisen paikan. Uusia vapaaehtoisia organisaatioon tuovat ennen kaikkea jo olemassa olevat vapaaehtoiset ja heidän kertomansa kuvaukset toiminnasta. Vapaaehtoisten värväminen vaatii kuitenkin monenlaisia vapaaehtoistehtävien tarjoamista ja vapaaehtoisurapolun luomista organisaatioon. Vapaaehtoisten tyytyväisyydestä, roolista ja asemasta organisaatiossa pitäisi vastata koordinaattori. Suuri haaste organisaatiolle on muuttaa nykyisten työntekijöiden asenne tuottaja-asiakas mallista asiantuntija-osallistuja malliin, jossa organisaatio myöntää vapaaehtoisten panoksen tärkeyden ja ottaa sen toiminnan tarkastelun keskiöön työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja sen aikaan saaman tuloksen rinnalle. Vapaaehtoiset voivat tuottaa AYY:ssä hyvin paljon enemmän tuloksia myös muille sektoreilla kuin kulttuurin piirissä. On myös huomattava, että useiden vapaaehtoisten mukaan ottaminen toimintaan tarkoittaa lähentymistä jäsenistön kanssa, tiedonkulun ja jäsenistön tahtotilan tuntemuksen kasvua.

Sisältö

Tiivistelmä, mitä AYY:n pitää ottaa huomioon pyrkiessään vapaaehtoisorganisaatioksi.....	1
Yleisesti vapaaehtoisuudesta ja näkökulma	2
Mitä on vapaaehtoisuus	2
Vapaaehtoistyötä tehdään koska	2
Vapaaehtoistoimijan mukaan lähtemisen esteitä	3
Kun organisaatio päättää ottaa vapaaehtoisia	3
Aluksi.....	3
Työntekijöiden rooli muutoksessa	4
Vapaaehtoisten löytäminen.....	4
Vapaaehtoistoiminta vaatii.....	5
Yhteenvetona.....	6

Yleisesti vapaaehtoisuudesta ja näkökulma

Vapaaehtoiset tuovat organisaatioon työpanoksensa ja uusia ideoita. Yhteisössä ensimmäinen mieleen tuleva ajatus onkin, että totta kai meidänkin kannattaa ottaa vapaaehtoisia, jos sellaisia löytyy. Sitten mieleen tulevat vastuukysymykset, organisointi ja tuloksellisuus. Vapaaehtoistyö ei toki ole ilmaista, vaikka työstä ei maksetakaan, toiminnan organisointi vie työntekijöiden aikaa ja sitoo resursseja kuten esim. tiloja. Lisäksi vapaaehtoisten mukana pitäminen vaatii organisaatiolta asenteellista ja toimintakulttuurin muutosta.

Toisissa organisaatioissa, kuten ylioppilaskunnissa, vapaaehtoisten mukana olo on itsestäänselvyys. Useissa järjestöissä vapaaehtoistoiminta on järjestön toiminnalle elinehto, mutta myös tapa jäsenten vaikuttaa järjestössä. Vapaaehtoistoiminta koetaan voimavarana ja haasteena työntekijäkeskeiselle organisaatiolle. Tämä teksti on tiivistelmä, jossa olen yrittänyt koota yhteen mm. vanhustyön, SPR:n ja Partion vapaaehtoistyön tueksi kirjoitettuja linjoja ja ohjeita. Kursivoidulla tekstillä olen merkinnyt näkemykseni ja kommenttini miten AYY:n tulisi toimia muuttuakseen vapaaehtoisorganisaatioksi.

Mitä on vapaaehtoisuus

Vapaaehtoinen on organisaation työpanokseen osallistuva henkilö. Hänelle ei makseta korvausta työstä. Hän on mukana omasta vapaasta tahdostaan ja motivaationsa liikkeelle saamana.

AYY:ssä vapaaehtoisuus on osallistumista organisaation tiettyihin toimintoihin. Vapaaehtoisuus yhdistyy mielikuvissa lähinnä kulttuuritoimintaan. Hallopedit ja tutor henkilöitä ei mielletä samalla tavalla vapaaehtoisiksi, sillä heillä on selkeä rooli ja he toimivat keskustuomiston ulkopuolella. AYYssä ilmaisuus vapaaehtoisuus liittyy ilmaus epämääräisyys, joka kuvaa pysyvän henkilöstön eli luottamushenkilöiden ja työntekijöiden tuntemusta vapaaehtoistoiminnasta.

Vapaaehtoisia, hallopedejä ja tutorhenkilöitä ei mielletä organisaation osaksi samalla tavoin kuin työntekijöitä. Edellä mainittuja eriryhmiä tunnetaan eritavoin ja useimmiten mielikuva on, että heidän toimintansa muodostuu työntekijä organisaation ympärille, ei sen väleihin tai rinnalle. Vapaaehtoisorganisaatiossa vapaaehtoiset työskentelevät pysyvän organisaation rinnalla eikä ainoastaan ulkopuolella.

Vapaaehtoistyötä tehdään koska

Vapaa-ajan määrä on kasvanut ja aikaa pitäisi täyttää mielekkäällä toiminnalla. Toisaalta kiireen tuntu on kasvanut, joten toiminnan merkityksellisyyden vaatimus on kasvanut myös.

Vapaaehtoistyön motiivit jaetaan kahteen, henkilökohtaisiin ja yhteisöllisiin. Halu muuttamaa maailma yhdessä samankaltaisten henkilöiden kanssa on vahva yhteisöllinen motiivi. Auttamisen halu ja halu tehdä yhteisölle tai globaalisti merkittäviä asioita on merkityksenä kasvanut viime vuosina (tutkimus vuodelta 2009).

Henkilökohtaisena motiivina toimii halu kasvaa ihmisenä, oppia uusia asioita ja mahdollisesti edetä työ- tai opiskelu-uralla. Myös kokeilemisen ja tekemisen halu usein saavat henkilön lähtemään mukaan vapaaehtoistyöhön.

Vapaaehtoistoimijan mukaan lähtemisen esteitä

Moni ajattelee, että vapaaehtoistoiminta vie paljon aikaa. Jopa niin, että aikaa tarvitaan enemmän kuin mihin alun perin lupauduttaan. Useinkaan tarjolla ei ole eripituisia tai eri tavoin kuormittavia toimia. Sitoutuminen uuteen, ehkä vielä tuntemattomaan tehtävään pitkäksi aikaa koetaan mukaan lähtemisen esteenä, siitäkkin huolimatta, että vapaaehtoisuudesta voi luopua koska tahansa.

Yhä useammin vapaaehtoiseksi lähtevä toivoo saavansa valmiin paketin ja paikan mitä voi toteuttaa, kuten työmaailmassa työntekijän työnkuva on etukäteen määritelty. Oman toiminnan suunnittelu alkuvaiheessa on hankalaa, kun toiminta ympäristö on tuntematon. Toiminnan oletetaan olevan motivoivaa ja sisältävän itsensä ilmaisun mahdollisuuden. Monikaan ei ole kiinnostunut koordinoinnista.

Järjestötoiminnan byrokratia ei kiinnosta vapaaehtoisuudesta kiinnostuneita. Monet kokivat järjestötoimintaa liittyvän pakollisen dokumentoinnin raskaana ja osittain turhana. (Toisaalta dokumentointi velvollisuus on usein edellytys sille, että organisaationmuisti kasvaa.) Myöskään jäsenyys ei innosta useita nuoria.

Usein vapaaehtoisuudesta kiinnostunut ei koe omaa osaamista riittäväksi. Materiaali korostaa ristiriitaa vapaaehtoisuuden, jokainen ”riittävä sellaisena kuin olet” – idean ja sen tosiasian kanssa, että useimpiin tehtäviin vaaditaan lisäkoulutusta. Riittämättömyyden tunne on usein syynä, ettei lähde toimintaan mukaan. Koulutus voidaan kokea arvokkaaksi, mutta se myös tarkoittaa sitoutumista, joka kammoksuttaa erityisesti vapaaehtoistyötä tuntemattomia nuoria. Koulutus on myös osa ryhmäyttämistä.

Yhteenvetona, vapaaehtoistoiminnassa osallistumiskynnyks on noussut suhteessa sitoumukseen. Lyhyet ja vähän sitoutumista vaativat toimet houkuttelevat useita, jotka kuulevat niistä. Yhä useammin yksi vapaaehtoistoimi johtaa seuraavaan, jonka takia matavan osallistumiskynnyksen toimintaa on kannustettava, vaikka se ei muuten olisikaan tarkoituksen mukaista. AYY:n ympäristössä vapaaehtoistoimintaan siirrytään usein yhdistysten, sitten kiltojen ja lopulta ylioppilaskuntien vapaaehtoistomien kautta. Ylioppilaskuntien liittyttyä yhteen ei ole itsestään selvää, että vanhoissa ylioppilaskunnissa toiminut ketju eli vapaaehtoisura on yhä tunnistettu. AYY:n pitäisi tunnistaa mistä uudet vapaaehtoiset tulevat ja tukea vapaaehtoiseksi lähtemistä siellä missä sitä ei nyt ole havaittavissa, kuten esimerkiksi Taikissa.

Kun organisaatio päättää ottaa vapaaehtoisia

Aluksi

Organisaatiossa olisi käytävä läpi kysymyksiä vapaaehtoistoimintaa koskien. Perustavanlaatuiset kysymykset, kuten miksi me haluamme vapaaehtoisia mukaan ja yhteisen vision löytäminen siitä millaista työtä vapaaehtoiset tekevät organisaatiossa, ovat tärkeitä. Toisaalta tulee tarkastella myös organisaatiota vapaaehtoisen näkökulmasta, mitä organisaatiomme tarjoaa vapaaehtoiselle?

AYY:ssä voitaisiin tarkastella onko työntekijöiden tekemästä työstä osa sellaista mitä vapaaehtoiset voisivat ja haluaisivat tehdä. Kuinka voitaisiin saada enemmän vapaaehtoisia tekemään yhteistyötä työntekijöiden parina, sen sijaan, että he muodostaisivat omia ryhmiään.

Työntekijöiden rooli muutoksessa

Työntekijöiden on pohdittava oman työnsä kannalta vapaaehtoisuuteen liittyviä kysymyksiä. Miksi meidän työyksikköön tarvitaan vapaaehtoisia? Mikä työyhteisössänne on selkeästi ammattilaisen tekemää, mihin vapaaehtoiset voivat osallistua? Tulisi miettiä myös vastuu- ja oikeuskysymyksiä. Kuka vastaa vapaaehtoisesta tai valvoo hänen työtään.

Todennäköisesti työntekijät tulevat vastustamaan muutosta työntekijäpohjaisesta organisaatiosta vapaaehtoiskeskeiseksi organisaatioksi. Muutos asenteissa on hidas ja työntekijöiden tuki muutokselle on välttämätön, sillä he vaikuttavat suoraan vapaaehtoisten työn miellyttävyyteen ja palkitsevuuteen. Asenne järjestön jäseniä kohtaan on usein asiakas – tuottaja mallin mukainen, joka ei edistä yhdessä suunnittelua. Mitä useammin mukaan saadaan vapaaehtoisia eli jäseniä kertomaan oman näkökulmansa, sitä helpommin roolit yhteisössä selviävät. Yhteisö rakentuu yhdessä suunnittelusta.

Työntekijöiden kouluttaminen johtamiseen on olennainen osa vapaaehtoisorganisaatiota. Vapaaehtoisia ei voi johtaa kuin työntekijöitä, sillä motivointi on huomioitava kaikessa. Vapaaehtoisille tulee aina varata mahdollisuus kertoa oma näkökulmansa ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Kokouksissa heidän näkemyksiään tulee arvostaa eikä ainakaan kokousteknisiin välinein alistaa ”oikeiden työntekijöiden näkemyksille.” Vapaaehtoisorganisaatiossa toimiminen vaatii ihmissuhdetaitoja, kykyä organisoida ja ryhmädynamiikan ymmärtämistä, joita voidaan parantaa kouluttamalla.

Kuten Laition HYY:n organisaation uudistustarpeet -raportissa nostettiin esiin, ovat ylioppilaskunnat muuttuneet yhä enemmän asiantuntija organisaatioiksi, joka korostaa työntekijöiden roolia organisaatiossa. Muutos kohti vapaaehtoiskeskeistä organisaatiota vaatii työntekijältä asennemuutoksen, haluan jakaa työtään ja osaamistaan. Varmasti työntekijältä nousee esiin kysymys: ”miksi minun tehtäväni on innostaa vapaaehtoisia, työssä on aina huonoja ja hyviä puolia, vapaaehtoinen ei voi tehdä vain mukavia osuuksia.” Näin tullaan kysymykseen: mitä työntekijä saa ottaessaan vapaaehtoisen rinnalleen? Työntekijöitä tulee auttaa löytämään omat vastauksensa tähän kysymykseen.

Vapaaehtoisten löytäminen

Suurin ongelma vapaaehtoisten saamiseksi toimintaan mukaan, materiaalin perusteella on se, että vapaaehtoistoiminnasta ei tiedetä. Henkilöt, jotka mahdollisesti voisivat osallistua, toimintaan eivät löydä sitä. Materiaali korostaa sitä, että yhä suuremmissa määrin nuorison passiivisuus ei ole tekemisen passiivisuutta kuin tiedon hakemisen ja itsensä vakuuttamisen passiivisuutta. Nuoret odottavat, että heille esitellään toimintaa tai että nuoren läheinen pyytää hänet mukaan toimintaan. Tässä korostuu toiminnan organisoijan ja jo mukana olevien aktiivisuus.

Kun vapaaehtoisuudesta kiinnostunut ottaa yhteyttä, tulee hänelle vastataan heti. Vapaaehtoisia ei pitäisi materiaalin mukaan hakea ellei paikkoja ole vapaana.

AYY:n tulisi tarkastella niitä kanavia, joista vapaaehtoisia tulee eli todennäköisesti niitä yhteisöjä, joissa nykyiset vapaaehtoiset toimivat. Millaisia tarinoita vapaaehtoistoiminnasta kerrotaan näissä yhteisöissä? Lisäksi on huomattava tarjota ja tiedottaa monen tasoista vapaaehtoistoimintaa, jotta toiminnasta kiinnostunut voi ottaa vastuulleen tehtävän, jonka työmäärä on hänelle sopiva, myös

siinä tapauksessa, kun hän on epävarma mitä vapaaehtoisuus tarkoittaa ja mihin hän on sitoutumassa.

Vapaaehtoistoiminta vaatii

Organisointia. Organisaatiossa, jossa on paljon vapaaehtoisia on poikkeuksetta vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, jotta toiminta on järjestelmällistä. Koordinaattorin tehtävänä on pitää uuden vapaaehtoiset ja työntekijät kartalla mitä tapahtuu ja millä pelisäännöillä pelataan, kehittää toimintaa, kouluttaa työntekijöitä *ja vapaaehtoisia ja toimia vapaaehtoisten "luottamushenkilönä."*

Vapaaehtoisorganisaatiossa täytyy olla tietoa siitä mitä vapaaehtoinen toivoo toiminnasta. Mitä enemmän toivomiaan asioita vapaaehtoinen toiminnassaan saa sitä enemmän hän on sitoutunut toimintaan. Vapaaehtoisten kehityskeskustelut ovat yksi tapa saada tietoa henkilön toiveista.

Vapaaehtoisten kouluttamisessa tulisi olla mukana myös kummeja, eli vanhoja vapaaehtoistyöntekijöitä, joilla on kokemusta organisaatiosta ja toiminnasta. Koulutusta tarjotaan aina, kun siihen on tarvetta. Kouluttaminen on yksi tapa osoittaa, että vapaaehtoisen työpanos on tärkeä.

Yhteisöllisyyttä luovia menetelmiä. Vapaaehtoiset ja työntekijät yhdessä kehittävät toimintaa eteenpäin. Vapaaehtoiset arvostavat sitä, että voivat olla vaikuttamassa toiminnan suuntaan. Näin vapaaehtoiset siirtyvät toteuttajan(duunarin) asemasta tasa-arvoisempaan asemaan työntekijän kanssa eli he molemmat ovat toiminnan suunnittelijoita. On huomattava kuitenkin erottaa selkeästi työntekijän ja vapaaehtoisen työt. Vapaaehtoinen ei voi, eikä saa korvata työntekijää. Näin varmistetaan molempien työn mielekkyys. Työntekijän rooli muuttuu valmentajan, mahdollistajan ja yhteistyökumppanin rooliin.

Fyysinen kohtaaminen on havaittu tärkeäksi myös nettiverkostoissa, sillä se antaa tekemiselle kasvot ja lopulta suuri vapaaehtoisuuden motiivi on yhdessä tekeminen. Vapaaehtoistoiminnan motivaatio tulee tekijöiden kokemasta ilosta.

Erilaisia vapaaehtoistehtäviä. Organisaatio tutustuttaa uusia henkilöitä vapaaehtoisuuteen ja omaan organisaatioonsa vähän sitoutumista vaativien tehtävien kautta. Vapaaehtoisille rätälöityjen kehityskeskusteluiden kautta saadaan tietoa millaisiin tehtäviin henkilö on kiinnostunut osallistumaan ja voidaan tarjota haasteellisempia tehtäviä. Kuten työelämässä myös vapaaehtoistoiminnassa on olennaista pystyä etenemään toiminnassa. Olisi hyvä, että vapaaehtoinen tietää, että hän voi päästä eteenpäin toiminnassa tai muokata sitä kiinnostuksensa mukaan.

Vapaaehtoisten palaute- ja palkitsemiskulttuuri. Vapaaehtoiset tarvitset vahvistuksen organisaatiolta, että tehty työ on mielekästä ja tärkeää. Kokemus tarpeellisuudesta on ensisijaisen tärkeää. Kiitos on tässä tärkein väline. Erilaiset kunniamaininnat ovat myös käyttökelpoisia, kunhan muistetaan jakaa niitä tasapuolisesti. Palautteen antaminen tulisi olla järjestelmällistä ja vapaaehtoisten kehityskeskustelut olennainen osa vapaaehtoisen kuuntelemista. Yksi tapa palkita on

myös toistuvat juhlat, jotka kannattaa järjestää työntekijöiden ja vapaaehtoisten yhteisinä tapahtumina.

Sitoutumista ja rehellisyyttä. Vapaaehtoisilta ei voida vaatia samanlaista sitoutumista kuin palkkatyöntekijöiltä. Kuitenkin voidaan vaatia rehellisyyttä ja sitoutumista omaan lupaukseen. Se mikä luvataan se pidetään -linja on useissa organisaatioissa käytössä. Tämä poikkeaa palkkatyössä käyvien kohdalla, jossa työtä on usein enemmän kuin aikaa, jolloin lupauksista ei voida aina pitää kiinni. Organisaatiossa jossa lupaukset sitovat vain vapaaehtoisia ei kuitenkaan voida toimia. Rehellisyys on oltava molemmin puolista.

Vastuukysymysten ratkaisemista. Vapaaehtoinen ei voi olla samalla tavoin vastuussa kuten työntekijä tekemistään virheistä. Hänen toimintansa katsotaan aina epäammattimaiseksi, mikä vapauttaa hänet vastuusta, ellei kyseessä ole tahallinen vahingonteko. Vastuullisissa tehtävissä tulee vapaaehtoisen saada runsaasti tukea ja työntekijä, joka kantaa lopulta vastuun. Mikäli halutaan innostavaa ja luovaa toimintaa virheet on sallittava organisaatiossa.

AYY:ssä monet yllä olevista vaatimuksista on ratkaistu pitämällä vapaaehtoiset työntekijäorganisaation ulkopuolella. Yhteisöllistä toimintaa on olemassa, mutta sen merkitys ei ole avautunut suurimmalle osalle työntekijöistä ja luottamushenkilöistä, vaikka tahtoa onkin, se ei konkretisoidu yhteisenä toimintana.

Yhteenvetona

Vapaaehtoisorganisaatio on ihmiskeskeinen yhteisö. Toisinkuin kuin työmaailmassa, jossa työn toteutuminen tehokkaasti eli tulos on tärkein tavoite, tulee vapaaehtoistoiminnassa nähdä tulos ja ihmisten innostus rinnakkain. Työtehtävät räätälöidään mahdollisuuksien mukaan henkilön mukaan eikä henkilöä valita pelkästään työtehtävän mukaan.

Mielestäni vapaaehtoisorganisaation vaatimukset parantavat koko työskentely-ympäristöä. Työyhteisö, joka on yhteisesti määrittänyt tavoitteensa ja huomioi innostamisen ja palautteen työyhteisönä ei voi olla toimimatta, kun yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt on luotu. Tämä on ideaalitila.

Ylioppilaskuntien tulisi mielestäni enemmän keskittyä vapaaehtoisien löytämiseen. Jäsenten aktivoiminen eli saamiseen mukaan vapaaehtoistoimintaan. Se voisi kevyimmillään olla ”oppilaskunnan vaikuttajana” eli henkilönä, joka säännöllisesti vastaa kysymyksiin esim. ylioppilaskunnan koulutuspolitiikasta. Näin ylioppilaskunnan tieto kasvaa kiinnostuneista ja kiinnostuneiden tieto ylioppilaskunnasta. Pitkällä aikavälillä myös kynnys osallistua toimintaa pienenee.

”Pyydä ystävääsi mukaan” tai ”tiedätkö jonkun sopivan” kampanjoilla tulisi pyrkiä löytämään uusia henkilöitä tehtäviin ja samalla tietoisuus ylioppilaskunnan toiminnasta kasvaa. Ennen kampanjoita tulee kuitenkin miettiä millaista vapaaehtoisuraa ylioppilaskunta tarjoaa ja miten siitä voidaan kertoa.

Vapaaehtoistoiminta vaatii organisaattorin, joka miettii yhdessä työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa toiminnan tarkoitusta. Tällä hetkellä vapaaehtoiset toteuttavat usein omaa tavoitettaan

ylioppilaskunnan tuella, mutta ei ylioppilaskunnan yhteydessä. Minun on vaikea nähdä nykyistä ylioppilaskuntaa vapaaehtoisorganisaationa vaan organisaationa, joka tulee vapaaehtoistoimintaa.

Lähteet:

Nuoret ja vapaaehtoistoiminta – mahdoton yhtälö? *Yeung, Anne Birgitta* (31.12.2004) artikkeli

Vapaaehtoistoiminta kansalaisoikeutena – vapaaehtoistoiminnan rakenteet muutoksessa. Välimäki Sari. (22-24.4.2010) Luento

Töpinää töppösiin – työyhteisön opas vapaaehtoistoiminnan käynnistämiseen. Jämsä –Kuhmoinen Yhteistoiminta-alue (2009?)

Tukihenkilön omat voimavarat ja jaksaminen. Titta Orpana (28.4.2009) Tukihenkilökoulutus

Vapaaehtoistojen mukaan yhdistyksen toimintaan! - tarjotaan yhdistyksen jäsenille mahdollisuus tulla mukaan. Yhden Vanhemman Perheiden liitto ry / Aluetyö

Vapaaehtoistoiminta - Hyvin organisoituina valtava voimavara. Tulikallio, Tea ja Malinen Heikki (2009) Helsingin kaupunki

Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä, Kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009. Lager, Laura, Laihiala, Kaisa ja Kontinen Tiina (2009) Kepan raporttisarja / kehitysyhteistyön palvelukeskus, 100

Jokainen on osallinen – kirkon vapaaehtoistyölinjauksia vuoteen 2015 (2009) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto

Luottamushenkilötoiminnan pelisäännöt - Piirin luottamushenkilötoiminnan periaatteita. (3.9.2009) Pääkaupunkiseudun partiolaiset ry

Vapaaehtoistoiminnan linjaukset. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. Hyväksytty hallituksessa 9.11.2006

Vapaaehtoistoiminnan linjaus. (2008) Suomen Punainen Risti

Raportti Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan organisaation uudistustarpeista. Laitio, Tommi. (2010)