

Työnohjaus osana laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämistä

Anne Laimio
Työnohjaajakoulutus
Jyväskylän yliopiston
täydennyskoulutuskeskus
9.9.2010

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Vapaaehtoistoiminta	5
2.1.Vapaaehtoistoiminnan määritelmiä	5
2.2.Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtia	6
2.3.Vapaaehtoistoiminnan muotoja	7
2.4.Vapaaehtoistoimintaa organisoidaan monin tavoin	8
2.5.Vapaaehtoistoiminnan merkityksiä	9
2.6.Vapaaehtoistoiminnan ja ammatillisen työn suhde	10
3. Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan elementit	11
4. Vapaaehtoisten työnohjaus	13
4.1 Vapaaehtoisten työnohjauksen erityispiirteet	15
4.2 Vapaaehtoisten työnohjauksen merkityksiä	16
4.3 Kuka voi toimia vapaaehtoisten työnohjaajana?	17
5. Pohdinta	19
Lähteet	20
Liite	Diaesitys Vapaaehtoistoiminnan laatu ja tukirakenne -seminaarissa 6.5.2010

*”Jos vapaaehtoistyöntekijä vain ammentaa itsestään
auttamalla muita, hän väsyy.
Yhden tunnin aktiivisen työn vastapainoksi tarvitaan kaksi tuntia huoltoa”*,

Liisa Hokkanen
Lapin yliopiston sosiaalityön lehtori

1. Johdanto

Olen työskennellyt vuodesta 1997 alkaen vapaaehtoistoiminnan parissa ja tarjonnut työnohjausta vapaaehtoisille jo ennen tämän koulutuksen alkua. Nykyiseen työhöni Versova -hankkeessa kuuluu työnohjauksen lisäksi monipuolinen vapaaehtois- ja vertaistoiminnan kehittäminen. Viime vuosina kansalaistoimijoiden ja vapaaehtoistoimintaa koordinoivien tahojen keskuudessa on alettu puhumaan vapaaehtoistoiminnan laadukkaista rakenteista, joista yksi osa on vapaaehtoisten työnohjaus. Ohjattavanani ovat olleet muun muassa kaupungin vapaaehtoistoiminnan keskus Vaparin vapaaehtoiset, Tutkimus- ja kehittämiskeskus GeroCenterin VAU -Vapaaehtoistyö, ulkoliikunta ja vanhusten hyvinvointi -hankkeen vapaaehtoiset sekä ryhmä Palvelevan Puhelimen vapaaehtoisia.

Työskentelen Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys ry:n hallinnoimassa Versova-hankkeessa, jonka tavoitteena on kehittää vertaistukea ja vapaaehtoistoimintaa arvostetuksi osaksi julkisen ja kolmannen sektorin yhteiskunnallista hyvinvointitehtävän toteutusta. Hanketta rahoittaa Raha-automaattiyhdistys ry. Versova-projekti on kumppanuushanke, jossa kehittämiskumppanina toimii Jyväskylän kaupungin vapaaehtoistoiminnan keskus Vapari sekä siellä erityisesti vapaaehtoistoiminnan koordinaattori Sari Välimäki. Välimäen kanssa käydyt keskustelut muodostivat pohjan useille tässä tutkimuksessa esitettäville ajatuksille.

Lopputyössäni haluan tutkia, mikä on vapaaehtoisten työnohjauksen tilanne Suomessa 2010-luvulla. Lopputyöni tarkoituksena on tehdä näkyväksi vapaaehtoisten työnohjauksen hajanaisuus ja haastavuus, erot ammattilaisten työnohjaukseen sekä vapaaehtoisten asenteet työnohjausta kohtaan. Työssä ei anneta vastauksia siihen, miten ohjausta tulisi järjestää tai miten asiaan liittyvät ongelmat olisivat ratkaistavissa. Tämän työn avulla tilannetta voi hahmottaa helpommin ja toimijat voivat yhdessä alkaa miettiä vapaaehtoisten työnohjauksen kehittämistä. Tämänhetkinen keskustelu käsittelee perusasioita: voidaanko vapaaehtoistoiminnan yhteydessä puhua työnohjauksesta ja kuka voi toimia vapaaehtoisten työnohjaajana.

Kansainvälisesti vapaaehtoistoiminnan arvostus ja siihen kohdistuvat odotukset ovat kasvussa. Vapaaehtoistoiminnan nähdään edistävän sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja aktiivista kansalaisuutta. Toiminnan laatuun on kiinnitettävä huomiota, jotta vapaaehtoistoiminta olisi kaikille osapuolille turvallista ja palkitsevaa.

Vapaaehtoisten työnohjaus yhdistyksissä on edelleen harvinaista, vielä harvinaisempaa on johdon ja hallinnon työnohjaus, vaikka tyypillisesti yhdistyksiä hallinnoidaan vapaaehtoisvoimin. Tämä on valitettavaa, sillä työnohjauskäytäntö syntyi 1800-luvun lopun Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa nimenomaan vapaaehtoistyön työnohjauksena ja vasta paljon myöhemmin menetelmää alettiin käyttää ammattilaisten ohjauksessa.

Lopputyö pohjautuu vahvasti kokemukseeni, pohdintoihin työparini Sari Välimäen kanssa sekä suomenkieliseen alan kirjallisuuteen. Uusin käyttämäni julkaisu on

”Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta” (heinäkuu 2010).

Suomalaiset osallistuvat eniten urheilun ja liikunnan sekä sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistointaan, johon työhönsäkin olennaisesti liittyy. Lopputyössäni painotan sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistointaa, koska tunnen sen parhaiten.

Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä – tutkimuksen tekijät, akatemitutkija, TT Anne Birgitta Pessi ja projektitutkija, TM Tomi Oravasaari, ovat päätyneet käyttämään tutkimuksessaan käsitteitä ”vapaaehtoistointa” ja ”vapaaehtoistyö” neutraaleina synonyymeina, mitä pidän hyvänä signaalina käsitteistä käydylle keskustelulle.

Työni jakautuu johdannon jälkeen neljään lukuun: vapaaehtoistointa yleisellä tasolla, vapaaehtoistointin laatu varmistavat rakenteet, vapaaehtoisten työhönsä ja vallitsevan tilanteen pohdinta. Vapaaehtoistointin kehittäminen on ajankohtainen aihe, koska ensi vuosi on Euroopan vapaaehtoistointin temavuosi ja RAY:n tilaamalla tutkimuksella tulee varmasti olemaan vaikutuksia vapaaehtoistointin organisointiin. Vapaaehtoistyötä organisoidaan monilla tavoin ja vapaaehtoisten työhönsä on omat erityispiirteensä, jotka vaikuttavat toiminnan toteuttamiseen.

2. Vapaaehtoistointa

Käsittelen tässä työssä kohtuullisen laajasti vapaaehtoistointia yleensä, koska ajattelen, että vapaaehtoistyön ja järjestötoiminnan tuntemus ovat perusedellytyksiä vapaaehtoisten työhönsäajalle. Työhönsäajan on tunnettava sitä maailmaa ja sen lainalaisuuksia, missä vapaaehtoistyö toteutuu, kirjoittaa Suomen Mielenterveysseuran Lounais-Suomen aluekoordinaattori, sosiaalityöntekijä ja työhönsäaja Suvi-Tuuli Porkka kirjassaan Työhönsäamisen taito (2009, 66).

Kansalaistointa elää ajassa ja muuttuu. Jäsenet eivät esimerkiksi enää muodosta yhdistyksen peruspilareita, vaan jäsenistö liittyy ja eroaa jäsenyydestä omien tarpeidensa mukaan. Kansalaistointa tapahtuu nyt internetissä ja kaduilla tai erilaisten tempausten muodossa. Tämä on haaste myös vapaaehtoistyölle, jonka on sopeuduttava uusiin osallistumisen tapoihin ja muotoihin.

2.1 Vapaaehtoistyön määritelmiä

Vapaaehtoistyö on omasta halusta lähtevää, palkatonta työtä omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Vapaaehtoistyö on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa. Osallistumalla voi tehdä omia arvojaan näkyviksi.

Ilman vapaaehtoistyötä ei olisi kansanliikkeitä eikä yhdistyksiä; vapaaehtoistyö on järjestöyön ydintä. Vapaaehtoistyötä voi tehdä kuka tahansa iästä ja asuinpaikasta riippumatta kykyjensä, aikataulunsa ja muiden voimavarojensa mukaan. ”Yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehty toiminta, josta ei saa rahallista korvausta, joka tehdään ilman pakkoa ja jota ei pidetä velvollisuutena perhettä tai sukua kohtaan.” (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto, STKL 2005)

Tampereen yliopiston sosiaalipsykologian emeritusprofessori Antti Eskola (2001,10) puolestaan määrittelee vapaaehtoistoiminnan seuraavalla tavalla: ”Vapaaehtoistoiminta on ihmisten väliseen kontaktiin ja vuorovaikutukseen perustuvaa henkisen ahdingon lievittämiseen tai elinoloihin liittyvän puutteen korjaamiseen tähtäävää auttamis- ja tukitoimintaa, jota ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, ei palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna, vaan jossa tehtävään valmennusta saaneen auttajan motiivi nousee kokemuksesta, että voi olla avuksi ja oppia siinä jotakin tärkeää.”

Vuosi 2011 on nimetty Euroopan vapaaehtoistoiminnan teemavuodeksi. Euroopan komission vapaaehtoistyön määritelmä: ”Ottaen asianmukaisesti huomioon kunkin jäsenvaltion tilanteen erityispiirteet ja kaikki vapaaehtoistyön muodot ilmaisu ”vapaaehtoistyö” tarkoittaa kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaamuotoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta. Vapaaehtoistyö hyödyttää yksittäistä vapaaehtoistyöntekijää, yhteisöjä ja koko yhteiskuntaa. Se on lisäksi väline, jota henkilöt ja yhteisöt käyttävät inhimillisten, sosiaalisten, sukupolvien välisten ja ympäristöön liittyvien tarpeiden täyttämässä ja ongelmien ratkaisemisessa, ja sitä toteutetaan usein voittoa tavoittelemattoman järjestön tai yhteisöperustaisen aloitteen tukemiseksi. Vapaaehtoistyö ei korvaa ammatillisia, palkallisia työllistymismahdollisuuksia, mutta se hyödyttää yhteiskuntaa (Euroopan komission päätös 2009/0072).

2.2 Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtia

Vapaaehtoistyö on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa ja ajattelemme, että sen on oltava kansalaisoikeus. Aikaisemmin vapaaehtoistoiminta määriteltiin muun muassa niin, että sitä tehdään tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, nyt ajatustapa on muuttunut siihen suuntaan, että jokaiselle halukkaalle on löydettävä sopiva tehtävä, joka vastaa toimijan kykyjä ja taipumuksia. Jos vapaaehtoistoiminta on kaikkien kansalaisoikeus, niin se edellyttää myös vapaaehtoistoiminnan paikkojen helppoa löytämistä.

Suomessa on Kansalaisareena ry:n aloitteesta käynnistynyt vapaaehtoistoiminnan strategiaproessi, jota toteuttaa vapaaehtoistoiminnan innovaatioverkosto. Verkosto koostuu laaja-alaisesta, koko maan kattavasta toimijajoukosta, jonka jäsenet seuraavat kansainvälistä keskustelua vapaaehtoistoiminnasta ja kehittävät paikallista toimintaa omilla alueillaan. Innovaatioverkosto on ollut osaltaan käynnistämässä keskustelua laadukkaan vapaaehtoistoiminnan rakenteista ja elementeistä. Kun vapaaehtoistoimintaa halutaan

toteuttaa laadukkaasti, niin aluksi organisaation on käynnistettävä keskustelu ja pohdinta siitä, miksi se valitsee toimintaansa vapaaehtoistyön. Jos vastauksena on vain resurssipula, niin lähtökohta on väärä.

2.3 Vapaaehtoistoiminnan muotoja

- auttava vapaaehtoistoiminta
- osallistava vapaaehtoistoiminta
- tuettu vapaaehtoistoiminta
- palvelutoiminta
- talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta
- vertaistoiminta

Yleisimmät mielikuvat vapaaehtoistoiminnasta liittynevät vanhusten ulkoiluttamiseen tai kahvin keittämiseen erilaisissa tilaisuuksissa. Tosiasiassa toiminnan kirjo on paljon monipuolisempi. Esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin Ystävöimintää on toteutettu jo yli 50 vuotta ja sen mallin mukaista toimintaa voi yleisemmin kutsua tukihenkilötoiminnaksi. Tukihenkilötoiminta voi olla myös vertaisuuteen perustuvaa. Vertaistoiminta on yksi vapaaehtoistoiminnan erityismuoto, joka edellyttää samanlaista elämäntilannetta tai esimerkiksi kokemusta samankaltaisesta sairaudesta. Yhteisellä nimellä näitä voisi kutsua auttavaksi tai tukea tuottavaksi vapaaehtoistoiminnaksi.

Toinen psyko-sosiaalinen vapaaehtoistoiminnan muoto on osallistava ja tuettu vapaaehtoistoiminta. Esimerkiksi VAU- hankkeessa tehtävää työtä voidaan kutsua osallistavaksi; vapaaehtoinen helpottaa vaikeasti liikkuvan ja yksin asuvan vanhuksen osallistumista arjen tehtäviin ja harrastuksiin kodin ulkopuolella.

Aina vapaaehtoinen ei voi omien rajoitustensa takia osallistua vapaaehtoistoimintaan ilman toisen apua. Esimerkkejä tällaisista rajoituksista voivat olla maahanmuuttajan puutteellinen kielitaito, henkilön liikuntarajoitteisuus tai epävaka muu mielenterveys, jolloin voidaan puhua tuetusta vapaaehtoistoiminnasta.

Vapaaehtoinen voi tehdä myös muunlaista, itsenäistä palvelutoimintaa. Hän voi auttaa nettisivujen päivittämisessä ja muussa tiedottamisessa, ommella tai leipoa myyjäisiin ja pitää vaikka luentoja. Talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta ovat sellaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja, jotka eivät vaadi paljoa sitoutumista.

Järjestötoiminta ja muu kansalaisvaikuttaminen tapahtuvat myös ihmisten aloitteellisuuden ja aktiivisuuden ansiosta, ilman palkkaa. Järjestöjen hallitukset toimivat lähes joka järjestössä vapaaehtois pohjalla (Pessi & Oravasaari, 2010, 161). Vapaaehtoistehtävän luonne määrittää työhönsä tarvetta ja laatua. ”Työhönsä tarvitsevat ja siitä hyötyvät eniten ne vapaaehtoiset, jotka toimivat jatkuvassa, kuormittavassa ihmishuhtetehtävässä kuten monet

kriisipäivystäjät, tukihenkilöt ja ystävötoiminnassa mukanaolevat”, sanoo työnohjaaja, kouluttaja Kaisli Syrjänen (1999, 3).

2.4 Vapaaehtoistoimintaa organisoidaan monin tavoin

- suuret valtakunnalliset/kansainväliset järjestöt
- pienet valtakunnalliset järjestöt
- pienet paikalliset yhdistykset
- järjestöyhteistyö
- vapaaehtoistoiminnan keskuksset
- julkisen palvelujärjestelmän, lakisääteinen vapaaehtoistoiminta
- vapaa kansalaistoiminta

Vapaaehtoistyö on järjestötoiminnan ydintä, mutta sitä organisoidaan myös muulla tavoin ja se voi toteutua ilman erityistä organisointiakin. Suuret valtakunnalliset tai jopa kansainväliset järjestöt ja niiden toiminta ovat yleisesti tunnettuja ja näkyviä ja siitä syystä myös vapaaehtoiset osaavat hakeutua niihin mukaan. Järjestöjen pitkä historia, suuremmat resurssit ja näkyvämpi markkinointi edistävät niiden tunnettuutta.

Vapaaehtoistoiminnan kannalta vaikeimmin johdettavia ovat pienet valtakunnalliset järjestöt, jotka taistelevat olemassaolostaan vaatimattomin resurssein harvalukuisen jäsenistönsä kanssa. Näillä haasteilla on suora vaikutus myös työnohjauksen organisointiin. Pienet paikalliset yhdistykset eivät tavoittele samaa näkyvyyttä ja vaikuttavuutta kuin valtakunnallisesti toimivat järjestöt.

Muutamilla paikkakunnilla Suomessa toimii kuntien ylläpitämiä vapaaehtoistoiminnan keskuksia, kuten Jyväskylässä vapaaehtoistoiminnan keskus Vapari. Julkisen organisaation alla toimiminen mahdollistaa pitkäjänteisen toiminnan suunnittelun ja ammatillisen osaamisen, sekä antaa kuntalaisille mahdollisuuden osallistua sitoutumattomaan ja voittoa tavoittelemattomaan toimintaan. Samoja etuja on kirkon vapaaehtoistoiminnassa, joka on osanottajamääriltään erittäin runsasta.

Vapaaehtoistoiminnan piiriin kuuluva Rikos- ja riita-asioiden sovittelu rahoitetaan valtion budjettivaroin Sosiaali- ja terveysministeriön ohjauksessa ja valvonnassa, mikä antaa toiminnalle turvalliset rakenteet. Sovittelutoimistot ottavat vastaan sovittelualoitteet, valitsevat vapaaehtoiset sovittelijat hoitamaan sovittelutapauksia sekä ohjaavat ja valvovat heitä tehtävässään. Alaa sivuava Rikosuhripäivystys toimii myös vapaaehtoisvoimin, sitä toteuttaa seitsemän eri tahoa: Suomen Punainen Risti, Ensi- ja turvakotien liitto, Suomen Mielenterveysseura, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen Setlementtiliitto, Kirkkohallitus ja Naisasialiitto Unioni. Toimintaa koordinoi valtakunnallisesti Suomen Setlementtiliitto

Lastensuojelun tukihenkilötoiminta on ehkä yksi eniten sitoutumista vaativista vapaaehtoistoiminnan muodoista. Toiminta mainitaan lastensuojelulaissa ja vapaaehtoistojen ohjaajat sosiaalityöntekijät.

”Tukihenkilöt ja tukiperheet tarvitsevat riittävän koulutuksen, perehdytyksen, ohjausta ja tukea jaksamiseen. Vapaaehtoistyössä lapsen, nuoren tai tukea tarvitsevan perheen kanssa tarvitaan sitoutumista ja luotettavuutta.

Tukihenkilön tai –perheen on tärkeää huolehtia siitä, että tukisuhteelle ei omistauduta enempää kuin mihin omat voimavarat riittävät. Sosiaalialan ammattilaisen tuen ja ohjauksen lisäksi vapaaehtoisille on hyvä järjestää vertaistukea, tapaamisia ja keskusteluja muiden tukihenkilöiden kanssa.”
(Sosiaaliportti.fi)

Erilaiset tempaukset ja suorat yhteydenotot päättäjiin, ympäri vuorokauden, ovat olennainen osa nykyaikaista yhteiskuntaa. Toimijoiden tavoitteina eivät ole enää suuret yhteiskunnalliset muutokset vaan pienet teot. Kaduille, verkkoon ja julkisuuteen siirtynyt kansalaistoiminta on usein kevyesti organisoitua ja toimijat eivät välttämättä kuulu mihinkään järjestöön.

Erilaisten organisointitapojen pohtiminen paljastaa, että vapaaehtoistoiminnan järjestämistavalla on vaikutuksia siihen miten vapaaehtoisten työnohjausta on mahdollista toteuttaa.

2.5 Vapaaehtoistoiminnan merkityksiä

- vapaaehtoiselle toimijalle
- vapaaehtoisen palvelun vastaanottajalle
- taustaorganisaatiolle
- palvelujärjestelmälle
- yhteiskunnalle

Vapaaehtoistoiminnan merkityksiä voidaan tarkastella monen tason kautta: vapaaehtoistoimijan, palvelun vastaanottajan, taustaorganisaation, palvelujärjestelmän, tai koko yhteiskunnan kannalta. Versova-hankkeen koulutuksissa olemme pyytäneet osallistujia pohtimaan näitä merkityksiä. Ymmärrys, tuki, lohdutus, apu, myötätunto, selviytyminen, mahdollista monelle (edullisuus), elämän mielekkyys, itsensä arvokkaaksi kokeminen, verkostoituminen, yhdessä tekeminen, hyväksytyksi tuleminen, välittämisen tunne, ilo, tasavertaisuus, nopea apu ja usko ovat asioita, joita osanottajat eräässä koulutuksessa tuottivat kuvaamaan merkityksiä avun vastaanottajan näkökulmasta.

Yhteiskunnallisina merkityksinä osanottajat pitivät ammattilaisten työtaakan vähenemistä, yhteisöllisyyden kasvua, yhteisöllisyyden lisääntymistä, taloudellista hyötyä ja säästöjä, inhimillisten arvojen säilymistä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Euroopan Unionissa uskotaan, että vapaaehtoistoiminnalla on vaikutuksia yhteiskunnan sopusointuiseen

kehitykseen. Eniten toiminnasta näyttää kuitenkin olevan hyötyä toimijoille itselleen, he pysyvät terveempinä ja kokevat voivansa vaikuttaa asioihin, mikä taas herättää luottamusta tulevaisuuteen ja selviytymiseen.

Akatemiatutkija, TT Anne Birgitta Yeungin (nyk. Pessi) tutkimukseensa haastattelemat ihmiset luettelivat vapaaehtoistoimintaan osallistumiselleen monenlaisia motiiveja:

"Kaksi on selvästi yli muiden: halu auttaa lähimmäisiä ja toive solmia sosiaalisia suhteita. Omien halujen, toiveiden ja tarpeiden tyydyttäminen ei ole vastakkainen muiden auttamiselle. Ihmiset kokevat saavansa paljon ja oppivansa uutta samalla kun auttavat lähimmäisiään. Kolmas ihmisen usein mainitsema syy osallistumiselleen oli halu kokeilla jotakin uutta."

Kun vapaaehtoinen tunnistaa omat motiivinsa, se edistää hänen toimintaan sitoutumista. Yhtenä työnhajaajan tehtävänä onkin ohjata ryhmää hyväksymään erilaisia motiiveja (Porkka 2009, 97). Teologian tohtori Tapio Leskinen tutki väitöskirjassaan *Globaalin auttajajan arvot ja moraalit* (HY 2003), ulkomaisiin keräyskohteisiin lahjoituksia tehneitä suomalaisia ja jakoi heidät arvojensa perusteella neljään ryhmään: globaalit altruistit, yksilölliset altruistit, sovinnaiset altruistit ja egoistit (2007, 52-53). Valtiotieteiden tohtori Heikki Hiilamo sovelsi kirjassaan näitä kategorioita vapaaehtoistoimintaan. Luokittelu kuvaa vapaaehtoisen arvoja ja motiiveja osallistumiseen. Globaaleille altruisteille vapaaehtoistoiminnan lähtökohtana ovat autettavien tarpeet. Yksilöllisille altruisteille on tyypillistä etsiä toiminnasta vastavuoroisuutta tai omaa etua ainakin välillisesti. Sovinnaisille altruisteille omien arvojen ja perinteiden edistäminen ovat tärkeitä. Egoistinen vapaaehtoistoimija etsii välitöntä hyötyä itselleen. Motiiveja ei voi luokitella tärkeys- tai arvojärjestykseen, ne on vain hyvä tunnistaa.

2.6 Vapaaehtoistoiminnan ja ammatillisen työn suhde

Vapaaehtoistoiminnasta puhuttaessa keskustelu kääntyy usein rajapintoihin; mitkä tehtävät kuuluvat ammattilaisille ja mitä vapaaehtoinen voi tehdä. Selkeät tehtävänkuvaukset ja työnjako ovat tärkeitä, jotta vältetään kilpailutilanteilta ja toisaalta toiminnasta luopumisilta tai uupumisilta.

Ammatillinen työ ja vapaaehtoistyö eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista missään tilanteessa. Parhaimmillaan ne täydentävät toisiaan ja ovat sellaisessa rakentavassa vuorovaikutuksessa, missä kummallakin osapuolella on mahdollisuus oppia. Erityisesti vertaistukitoiminta on hyvä esimerkki tällaisesta; ammatillinen työ perustuu teoreettiseen, koulutuksen mukanaan tuomaan tietoon ja vapaaehtoisena toimivan vertaistukijan taas kokemukselliseen asiantuntemukseen, joka tähtää yksinkertaisesti arkielämän kysymysten ratkaisemiseen.

Kun kummallakin osapuolella, niin vapaaehtoisella kuin ammattilaisellakin, on vahva identiteetti omaan tehtäväänsä, molemmat ovat tyytyväisiä ja voivat keskittyä omiin tehtäviinsä. Hyvä yhteistyö edellyttää myös luontevia rooleja ja kunkin oman paikan ja aseman ymmärtämistä.

3. Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan elementit

Vapaaehtoistoiminta vaatii onnistuakseen kestävästä tukirakenteesta. Taustaorganisaatio on toiminnan mahdollistaja. Sini-Tuulia Lehtinen (1994, 21) toteaa, että vapaaehtoistyö maksaa; halpaa se on, mutta ei ihan ilmaista. Organisaation tehtävänä on selkeyttää ajatuksiaan, miksi se haluaa sisällyttää toimintaansa vapaaehtoisia, ennen kuin toimintaan aletaan rekrytoida ja kouluttaa toimijoita.

Toiminnan hyvillä rakenteilla on vaikutusta myös työnohjauksen tarpeeseen. Kun toiminnan organisointi on kestävällä pohjalla, itse toiminta on turvallista ja luotettavaa kaikille osapuolille.

Nykyään ajatellaan jo yleisesti, että vapaaehtoistoiminta edellyttää seuraavien asioiden järjestämistä tai täyttymistä:

- taustaorganisaatio on sitoutunut vapaaehtoistoimintaan ja se tunnistaa motiivinsa
- vapaaehtoisten tehtävänkuvat ovat niin selkeitä, että vapaaehtoinen tietää mihin on sitoutumassa (Suomen Mielenterveysseurassa puhutaan psykologisesta sopimuksesta)
- vapaaehtoisille tarjotaan perus- ja täydennyskoulutuksia
- vapaaehtoiset perehdytetään tehtäviinsä työpisteissä
- vapaaehtoisille tarjotaan työnohjausta ja tukea ongelmatilanteissa
- organisaatio kerää palautetta toiminnastaan eri osapuolilta
- vapaaehtoistoimintaa seurataan, arvioidaan ja kehitetään.

Raha-automaattiyhdistyksen kehittämispäällikkö Pekka Mykrä (2010,5) kirjoittaa Kansalaisjärjestötyön ytimessä -julkaisun esipuheessa seuraavasti: ”Vaikka vapaaehtoistoiminta on jo lähtökohtaisesti maksutonta, sen organisointiin ja infrastruktuuriin, vapaaehtoisten rekrytointiin, ohjaukseen, koulutukseen ja jaksamisesta huolehtimiseen tarvitaan ammatillista työpanosta ja rahaa”.

Mannerheimin lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin nuorisotyön päällikkö Juhani Rantanen on pohtinut vapaaehtoisten ammatillista ohjausta toiminnan rakenteiden ja prosessien sekä kollektiivisen ja yksilöllisen tuen käsitteiden kautta. Toiminnan rakenteisiin hän lukee johtajuuden, päätöksentekojärjestelmän, toiminta-ajatukset ja -periaatteet sekä arvot. Toiminnan prosesseja hänen esityksensä mukaan ovat työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimenkuvat ja ominaisuudet, resurssien, teknologian ja tietämyksen hallinta. Kollektiiviseksi tueksi hän näkee perus- ja jatkokoulutukset, työnohjauksen, palkitsemisen sekä vertaistuen. Kollektiivista tukea edustaa myös tunne kuulumisesta suurempaan kokonaisuuteen. Yksilöllinen tuki muodostuu rekrytointiprosessista, yhteydenpidosta, henkilökohtaisesta ohjauksesta ja kirjallisesta materiaalista (Rantanen, 2007).

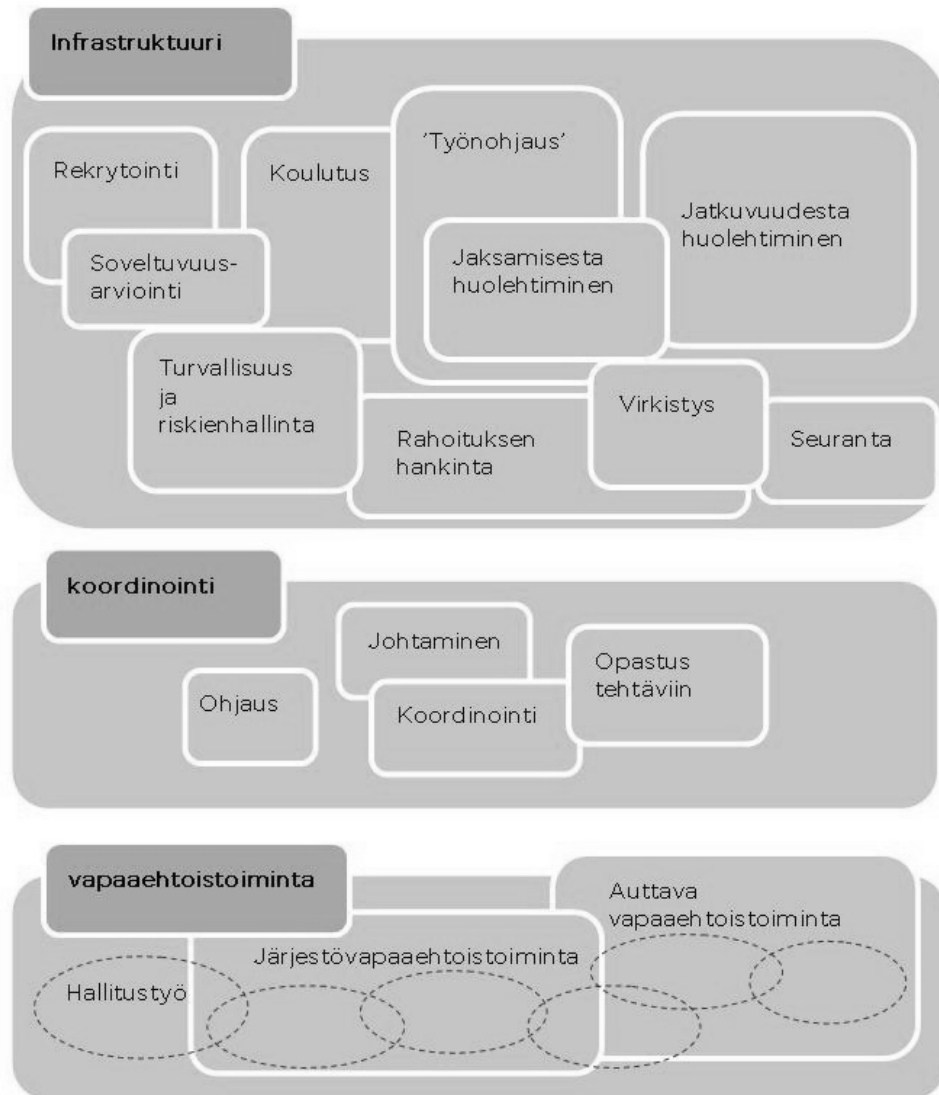
Tutkimus- ja kehittämiskeskus GeroCenterin VAU -Vapaaehtoistyö, ulkoliikunta ja vanhusten hyvinvointi -hanke ja kirkon Palvelevan Puhelimen toiminta edustavat laadukkaasti organisoitua vapaaehtoistoimintaa. VAU -hankkeen vapaaehtoistoimintaa voi kutsua

episodiseksi vapaaehtoistoiminnaksi, koska toimintajakso on vain kolmen kuukauden mittainen. Vapaaehtoisella voi olla näitä jaksoja useampia peräkkäin. Vapaaehtoiset sitoutuvat tänä päivänä mieluummin näihin lyhytkestoisiin tehtäviin.

VAU -hankkeessa tehdään myös tutkimusta; toisessa tutkimuksessa tutkitaan toiminnan vaikuttavuutta ja toisessa arvioidaan toiminnan laatua. Vapaaehtoisiksi rekrytoidaan eläkeikäisiä ihmisiä muun muassa lehtijuttujen, ikääntyvien yliopiston ja seniorimessujen välityksellä. Mukaan lähteneille tarjotaan aluksi peruskoulutus, sen jälkeen heidät saatetaan ulkoilutettavien vanhusten luokse. Työnohjausta heille tarjotaan kahdesti kolmen kuukauden jakson aikana. Toiminnan seuranta on järjestetty esimerkillisesti; vapaaehtoiset pitävät mm. päiväkirjaa. Vapaaehtoisten jaksamisesta ja palkitsemisesta huolehditaan esimerkiksi hyvin tarjoilu- ja virkistystilaisuuksia järjestämällä.

Palvelevan Puhelimen toimintaa on Suomessa toteutettu jo 40 vuotta evankelisluterilaisen kirkon toimesta. Toiminta on jaettu alueellisesti ympäri Suomen. Jyväskylän alueella on oma ammatillinen toiminnanohjaajansa, jonka alaisuudessa toimii noin 90 päivystäjää, jotka puolestaan on jaettu yhdeksään ryhmään. Jokaisella ryhmällä on oma työnohjaajansa, yleensä pappeja ja diakoneja, jotka ovat sisällyttäneet tehtävän omaan työhönsä kuuluvaksi. Vapaaehtoiset päivystävät kolmen tunnin jakson noin kerran kuukaudessa ja päivystystilanteessa he ovat yksin. Työnohjaus on heti päivystysvuoroa seuraavalla viikolla. Myös tässä tehtävässä toteutuvat täydennyskoulutukset ja virkistystilaisuudet.

Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, liite 5, sivu 242. Vapaaehtoistoiminnan rakenteiden ”alustava työmaakartta”.



4.Vapaaehtoisten työnohjaus

Pessin ja Oravasaaren tutkimuksessa (2010, 48) todetaan, että vapaaehtoistoiminta kaipaa työnohjauksellista otetta. Samasta tutkimuksesta käy ilmi, että liki kolmanneksessa järjestöistä (29,6 %) tarjotaankin henkilökohtaista työnohjausta (106, 178).

Järjestömaailmassa työnohjauksesta on käytössä monenlaisia nimityksiä, kuten ”purkupalaveri”, ”ystävältä” tai ”vertaistapaaminen”; näiden lisäksi Kaisli Syrjänen mainitsee nimityksinä ”päivystäjätapaamiset” ja ”kokemustenvaihtoillat”. Syrjänen (1999, 3) perustelee työnohjaus-sanan käyttöä seuraavasti: ”työnohjaus on kuitenkin vakiintunut käsite tietynlaiselle menetelmälliselle asioiden käsittelylle, jossa näkökulmana nimenomaan on ihmisten tekemä työ. Toisarvoista on se, onko työ palkallista vai palkatonta ja millä nimellä kukin yhteisö työnohjaustaan kutsuu. Tärkeintä on riittävän tuen ja keskustelufoorumien tarjoaminen ihmisille, jotka sitä tarvitsevat ja joille se kuuluu”.

Maarit Hamunen (2008, 17) arvioi *pro gradu* -tutkimuksessaan, ettei työnohjaus suomenkielisenä käsitteenä ole paras mahdollinen, koska se saatetaan helposti mieltää niin, että joku ulkopuolinen tulee ohjaamaan omaa työtämme. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä -kirjassa (2010, 178) esitetään vapaaehtoisten työnohjaukselle uutta käsitettä: *kannustava ohjaus*. Kannustavassa ohjauksessa toimijoille osoitetaan konkreettisesti ja arjessa, että

- 3 hänen jaksamisestaan, intresseistään, ideoistaan ollaan kiinnostuneita
- 4 hänet kohdataan aidosti, ollaan läsnä, annetaan aikaa
- 5 hänen toimintaansa arvostetaan ja kiitetään sanoin ja teoin
- 6 hänen omaa panostaan tarvitaan ja pidetään tärkeänä ja se osoitetaan teoin
- 7 hänen muutostarpeitaan kuunnellaan; miten toiminta voi elää mukana yksilön elämänkaareissa ja muuttuvissa elämäntilanteissa
- 8 hänet nähdään osana yhteisöä; jos toimija esimerkiksi jättäytyy yhtäkkiä pois, hänen jaksamisestaan ja voinnistaan kysytään.

Näitä kutsutaan kannustavan ohjauksen ydinelementeiksi ja tutkimuksen mukaan niiden toteuttaminen on mahdollista pienimmissäkin järjestöissä. Tutkimus on kuitenkin niin uusi, ettei keskustelua ole voinut vielä syntyä. Omasta mielestäni nämä seikat ovat työnohjaustilanteiden keskeistä sisältöä, mutta jokapäiväisiin arjen toimintoihin niiden huomioimista voi olla vaikea sijoittaa.

Yksi vapaaehtoisten joukko, joka ei yleensä saa työnohjausta, muodostuu yhdistysten hallituksista. Hallitukset toimivat lähes joka järjestössä vapaaehtois pohjalta (2010, 161). Laikio ja Ruoho (2006, 2) toteavat, että työyhteisön työnohjaus on yhdistyksissä harvinaista, samoin koko johdon ja hallinnon työnohjaus, missä palkatuille työntekijöille, vapaaehtoistoimijoille ja luottamustehtäviin valituille mahdollistuisi yhteinen työnohjaus.

Laikio ja Ruoho tekevät tärkeän huomion (2006, 3), että yhdistyksen toimijat ovat usein monessa roolissa samanaikaisesti. Yhdistyksen jäsen voi olla yhtä aikaa sekä päätöksentekijä että palveluiden käyttäjä. Vapaaehtoisella päättäjällä esimerkiksi oma tai läheisen sairaus voi kuormittaa arkea niin, että hätä tai masennus voi siirtyä tai vaikuttaa myös työskentelyyn.

Paikalliset järjestöt toimivat usein joko pienellä palkatulla henkilökunnalla tai kokonaan ilman. Ristiriitoja voi syntyä, kun järjestöön tulee ensimmäinen palkattu työntekijä, esimerkiksi projektityöhön. Palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan erottaminen yhdistyksessä on joskus vaikeaa, minkä toteavat myös Laikio ja Ruoho (2006, 3).

4.1 Vapaaehtoisten työnohjauksen erityispiirteet

Vapaaehtoisten työnohjaus toteutuu monella tavalla. On tyypillistä, ettei järjestöillä ole osoittaa siihen riittäviä voimavaroja. Työnohjausta tarjotaan harvoin ja se liitetään usein kokousten, koulutusten tai virkistystilaisuuksien yhteyteen. Usein työnohjaukseksi kutsutaan mahdollisuutta soittaa projektityöntekijälle tai toiminnanjohtajalle, jos jokin asia painaa mieltä. Vapaaehtoisten keskuudessa työnohjaus mielletään usein ongelmakeskeiseksi eikä vapaaehtoisilla yleensä ole motivaatiota osallistua ohjauksiin silloinkaan kun sitä tarjotaan.

Toimijoiden vaihtuvuus on vapaaehtoistyössä suurempaa kuin ammattityössä, eikä työnohjaukselle tyypillinen prosessinomaisuus useinkaan toteudu. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siitä syystä ryhmät kokoontuvat joka kerralla vähän eri kokoonpanoilla. Joskus vapaaehtoisia veloitetaan osallistumaan työnohjauksiin; näin toimitaan muun muassa mielenterveysseurojen ylläpitämissä kriisikeskuksissa ja Rikosuhripäivystyksessä.

Vapaaehtoisten työnohjaukselle on tyypillistä, että osanottajat ovat usein eläkeikäisiä (Porkka 2009, 106). Joskus ohjaustilanteissa voidaankin joutua pohtimaan ikääntymisen vaikutuksia vapaaehtoisena toimimiseen.

Vapaaehtoisten työnohjauksessa korostuu koulutuksellisuus (Porkka 2009, 89) ja reflektion avulla kokemuksellinen oppiminen (Punkanen 2009, 50 - 53). Reflektioprosessi käynnistyy, kun vapaaehtoinen palauttaa mieleensä kokemuksensa siihen liittyvine tunteineen ja arvioi kokemustaan uudelleen työnohjausryhmän kanssa. Näin työnohjaus toimii osaltaan peruskoulutuksen tarkentajana ja täydentäjänä, mikä on tarpeen, koska vapaaehtoisten peruskoulutukset ovat aika suppeita.

Pirkko Lahtinen on kartoittanut Suomen mielenterveysseuran tukihenkilöiden toiveita työnohjauksesta (2004, 62). Ohjattavat

- haluavat oppia itsestään ja elämästä, mm. arvomaailmasta ja eettisistä kysymyksistä
- haluavat oppia paremmaksi auttajaksi
- haluavat saada uutta sisältöä elämäänsä
- haluavat saada merkitystä ja tarkoitusta lisääntyneelle vapaa-ajalle.

Lahtisen (2004, 63) ja Porkan (2009, 94) mukaan ohjaajan tehtävänä on kiittää ja kannustaa vapaaehtoisia ja auttaa heitä kiinnittymään taustayhteisöön ja sen arvoihin ja ideologiaan. Mielenterveysseurassa on yleistynyt sanonta, että ”vapaaehtoistyö on vapaaehtoista, mutta ei ehdoista vapaata”.

4.2 Vapaaehtoisten työnohjauksen merkityksiä

Pessin ja Oravasaaren (2010, 161, 163) tutkimuksessa vapaaehtoistoimintaa kuvataan järjestöjen ”kulmakiveksi” ja koko yhteiskunnan näkökulmasta ”timanttiseksi aarrearkuksi”. On ymmärrettävää, että tätä aarretta pitää huoltaa ja arvostaa. Työnohjaus on merkittävä keino vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden varmistamisessa.

Työnohjaus on kokemuksellinen oppimisprosessi, eikä sitä ole tarkoitettu vain kriisi- tai ongelmatilanteisiin, vaikka usein työnohjauksesta onkin sellaisia mielikuvia. Koska vapaaehtoistoiminta perustuu merkittävästi kokemuksellisen tiedon käyttöön, on luonnollista tarjota työnohjausta jo oppimisen takia.

Ohjauksella pyritään tukemaan vapaaehtoisen motivaatiota jatkaa tehtävässään. Joskus sopivaa tehtävää tai tuettavaa ei löydy heti koulutuksen jälkeen, jolloin työnohjaukseen osallistumisella on motivaation ylläpitämiseksi erityistä merkitystä. Ohjauksessa vapaaehtoista autetaan näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta, omaa yhdistystään tai taustayhteisöään, sekä ymmärtämään oman toimintansa merkitys tässä kokonaisuudessa.

Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan koskemaan myös vapaaehtoistoimintaa ja lain 5. luvussa mainitaan vaaratekijänä mm. henkinen kuormittuminen, mikä on mahdollista myös vapaaehtoistyössä (Porkka ja Myllymaa 2007, 12). Työnohjauksen järjestäminen voidaan siten tulkita velvollisuudeksi. Syrjänen (1999, 4) näkee, että työnohjaus on vapaaehtoisten edunvalvontaa, henkistä työsuojelua ja oikeuksista kiinnipitämistä.

Työnohjauksessa on aina kyseessä työntekijä ja hänen kehittyminen tehtävässään. Työnohjaus on keino tarkastella työtä ja työhön vaikuttavia rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunteita (Syrjänen 1999, 3; Porkka 2009, 17).

Työnohjaus on erityisen tärkeää juuri vapaaehtoistyöntekijöille, koska heillä ei useinkaan ole ammattikoulutusta ja sen myötä kehittynyttä ammatti-identiteettiä tai työkokemusta tehtävänsä (Syrjänen 1999, 3; Lahtinen 2004, 63). Porkka (2009, 80) puolestaan kirjoittaa, että maallikkoauttaja juuri tästä syystä saattaa polttaa itsensä helpommin loppuun kuin ammattiauttaja.

Keskeistä vapaaehtoisten työnohjauksessa on puhuminen, kuunteleminen ja päällimmäisten kokemusten purkaminen (Syrjänen 1999, 3). Vapaaehtoiset sitoutuvat vaihteluun, jolloin työnohjaustilanteet ovat ainoita tilaisuuksia jakamiseen. Lisäksi monet vapaaehtoiset työskentelevät yksin ja esimerkiksi tukihenkilö- ja ystävätoimintaan kuuluu kodeissa tehtävä työ. Joissakin tapauksissa vapaaehtoisia kielletään esiintymästä julkisuudessa vapaaehtoisena omalla nimellään, näin toimitaan esimerkiksi Rikosuhripäivystyksessä turvallisuussyistä. Yhdyn Porkan (2009, 92) näkemykseen siitä, kuinka vapaaehtoistyöntekijät eivät aina kerro työtovereilleen tai naapureilleen olevansa mukana vapaaehtoistoiminnassa, koska eivät halua itselleen ”sädekehää” tai toisaalta kielteisiä kommentteja yrityksistä olla ”parempi kuin toiset”.

Emmi Utti (2009) on tutkinut lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa olevia vapaaehtoisia, ja toteaa että vapaaehtoiset kaipaavat työnohjausta eniten tukisuhteen alkuvaiheessa, kun oma

vapaaehtoisen identiteetti on vasta muotoutumassa. Tutkimuksen mukaan sitoutumista vahvistavia tekijöitä ovat vapaaehtoisen oma kokemus itsetunnosta ja kyvykkyydestä. Näitä tekijöitä voidaan vahvistaa työnhjauksella. Työnhjaustilanteet ovat oiva keino osoittaa arvostusta vapaaehtoisille. Kiinnostuksella kuunteleminen, ajan varaaminen ja läsnäolo ovat selkeitä osoituksia arvostuksesta.

Vapaaehtoisten työnhjaus toteutuu yleensä ryhmämuotoisena. Williams (2000, 214) kirjoittaa tätä puoltavasti, että ryhmähjauksen todellinen arvo ei ole kustannustehokkuudessa vaan niissä mahdollisuuksissa, joita ei ole käytössä kahdenkeskisessä työnhjauksessa. Punkanen (2009) tekee toisen tärkeän huomion ryhmähjauksen puolesta: ”Yksilötyönhjauksessa voi jäädä harhaluuloon, ettei kenelläkään ole vastaavia kokemuksia”. Ryhmässä vapaaehtoiset tarjoavat toisilleen myös vertaistukea. Työnhjausryhmän tulee olla niin pieni, että kaikki rohkaistuvat puhumaan ja kaikille on riittävästi aikaa.

Työnhjausryhmä voi edustaa vapaaehtoisille työyhteisöä, koska he tekevät työtään usein yksin. Monelle ryhmä tarjoaakin sen tärkeän sosiaalisen tukiverkon, mikä lisää tehtävään ja taustayhteisöön sitoutumista. Työnhjaustilanteet pyritään luomaan ilmapiiriltään sellaisiksi, että kaikki uskaltavat tuoda mieltään painavat asiat esille. Kun keskustelu on avointa, se edistää koko toiminnan kehittymistä. Työnhjaus tuottaa tietoa palvelujen vastaanottajan arjesta.

Työnhjaus toimii myös toiminnan laadun varmistajana. Taustaorganisaatio on vastuussa vapaaehtoistoiminnastaan ja siitä syystä vapaaehtoisia on hyvä ajoittain nähdä ja kuulla toimijoiden kuulumisia. Myös taustaorganisaatiolla on usein tiedotettavaa, mikä hoituu parhaiten kasvotusten.

4.3 Kuka voi toimia vapaaehtoisten työnhjaajana?

Suvi-Tuuli Porkka, joka on kirjoittanut ja luennoinut paljon vapaaehtoisten työnhjauksesta, painottaa työnhjaajien ammattitaitovaatimuksia ja korostaa, että vapaaehtoistyön työnhjaus on työnhjauksen erityisala ja vaatii omanlaista osaamista (2009, 55). Hän toteaa myös, että vapaaehtoisten työnhjaajat ovat harvoin ammatikseen työnhjausta tekeviä (2009, 55). Porkan kirjoittamassa kirjassa Työnhjaamisen taito (2009, 61) vapaaehtoisten työnhjauksella tarkoitetaan välitöntä tukityötä tekevien vapaaehtoisten työnhjausta. Tiina Punkanen kirjoittaa, ettei kuka tahansa voi toimia työnhjaajana (2009, 10). Laikio ja Ruoho (2006, 2), toteavat artikkelissaan ”Yhdistysten työnhjaus”, että hyvä työnhjaajakoulutus antaa perusvalmiudet toimia yhdistyksen työnhjaajana, ja järjestötoiminnan kokemus lisää pätevyyttä. He kannustavat lisäksi yhdistysten työnhjaajina aloittavia miettimään omaa suhdettaan vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistoimintaan. Pirkko Lahtisen (2004, 65) mielestä voi ajatella, että vapaaehtoistyön työnhjaus on jopa vaativampaa kuin ammatillinen työnhjaus, koska ohjattavilla ei ole yhtenäistä koulutustaustaa eikä aina käsitystä siitäkään, mitä työnhjaus on.

Vapaaehtoisten työnohjaajan on tunnettava myös ryhmäilmiöitä, koska ryhmämuotoinen ohjaus on sille tyypillistä. Ryhmämuotoisella työnohjauksella ei tavoitella vain säästöjä, vaan työnohjausryhmä edustaa myös työyhteisöä ja se toimii kokemuksellisen oppimisen alustana, kun ryhmässä voidaan jakaa omia ja kuunnella toisten kokemuksia.

Työnohjaaja-nimike ei ole suojattu, eikä koulutetuista työnohjaajista pidetä rekisteriä, kuten esimerkiksi terapeuteista tai muista terveydenhuollon ammattilaisista. Suomen työnohjaajat ry:n jäseneksi voidaan hyväksyä henkilö, jolla on vähintään kaksivuotinen, 40 opintoviikkoa tai 60 opintopistettä sisältävä prosessinomainen työnohjaajakoulutus. Jäseneksi voidaan hyväksyä myös henkilö, joka on ansioitunut työnohjauksen ammattilainen (Suomen työnohjaajat ry:n säännöt 3 §).

Tiina Punkasen (2009, 130) mukaan täydennyskoulutus ja työnohjaajan oma työnohjaus ovat välttämättömiä kaikille työnohjaajille, toimivatpa he sitten ammattilaisten tai vapaaehtoisten kanssa.

Porkka on toiminut kouluttajana lyhyessä *Valmiuksia vapaaehtoisten työnohjaukseen* -koulutuksessa. Kahdeksan tunnin koulutus on jaettu kahdelle päivälle ja koulutuspäivien välissä osallistuja ohjaa vapaaehtoisia omassa järjestössään. Samoin Kehitysyhteistyön palvelukeskus järjesti keväällä 2010 päivän mittaisen, *Vapaaehtoisten työnohjauksen peruskurssin*, jossa kouluttajana toimi Kaisli Syrjänen. Käsitteen määrittely ja ajattelutavat hakevat selvästi vielä muotoaan. Lukemani kirjallisuuden pohjalta ei selviä, mitä vapaaehtoisten työnohjaajakoulutuksesta oikeastaan ajatellaan. Tarkoitetaanko koulutuksella näitä lyhyitä, ohjausvalmiuksia tarjoavia koulutuksia vai pitkiä työnohjaajakoulutuksia, kuten tämä, johon itse nyt osallistun? Suomen Mielenterveysseuran koulutuskeskus on järjestänyt joitakin kertoja erityisen vapaaehtoistyön työnohjaajakoulutuksen, jonka kesto oli kolme vuotta ja kokonaislaajuus 40 opintopistettä.

Pessi & Oravasaari (2010, 178) tuovat työnohjauskeskusteluun uuden käsitteen ”kannustava ohjaus”. Työnohjaus-sanasta ja korostavat määritelmässään ihmisyyttä ja toisen kunnioittamista: ”Kyse ei ole mistään sen kummemmasta, ei mistään, mihin tarvittaisiin erityisiä koulutuksia ja erityisresursseja”. Vapaaehtoisten ohjauksesta käytiin keväällä keskustelua järjestöedustajien kanssa, kun tutkimuksen tuloksia oli esitelty ennakkoon valituille järjestöille. Työnohjaus ei kuitenkaan ole vain kuuntelua, vaan se on myös asiaa tuntevan ammattilaisen osuvia ja oivalluksia herättäviä kysymyksiä, jotka edistävät vapaaehtoisten kehittymistä tehtävässään ja ihmisenä yleensä.

5. Pohdinta

Vapaaehtoisten työnohjaus nousi teemana esiin jo Versova-hankkeen alussa syksyllä 2007, kun teimme verkostomme kanssa verastyöskentelyssä näkyväksi tärkeimpiä alan kehittämistarpeita. Lähdekirjallisuuden lukeminen ja muu tiedonhankinta auttoivat hahmottamaan työnohjauksen nykytilannetta sekä toimintakenttää, missä sitä toteutetaan.

Lopputyöni tulos on kuvaus vapaaehtoisten työnohjauksesta kirjallisuuden ja kokemuksellisen tiedon perusteella. Se on kehittämistyön lähtötilanteen kartoitus. Toivon, että lopputyöni lisää osaltaan vapaaehtoisten työnohjauksen tuntemusta ja edistää sen kehittämistä Suomessa.

Esittelin vapaaehtoisten työnohjausta jo *Vapaaehtoistoiminnan laatu ja tukirakenne* -seminaarissa 6.5.2010, Jyväskylässä (liite 1). Seuraavan kerran työskentelen lopputyöni tiimoilta, Keski-Suomen sosiaali- ja terveystieteiden kehittämispäivillä 26.-27.8.10, missä ohjaan työparini kanssa verstyöskentelyä, jonka toivomme synnyttävän uusia kehittämissideoita vapaaehtoisten työnohjaukseen. Tulosten analysointi on jo kehittämistyön seuraavaa vaihetta.

Viimeisin lopputyöhön sisällyttämäni tutkimus oli pakko lukea ja ottaa mukaan tähän työhön vielä siinä vaiheessa, kun tarkoitus oli vain kirjoittaa. On mielenkiintoista nähdä, edellyttääkö vapaaehtoistoiminnan päärahoittaja, erityisen merkittävän vapaaehtoistoimintaa käsitelleen tutkimuksen julkaisu, Raha-automaattiyhdistys (RAY) tulevaisuudessa, että jokin osa avustuksesta käytetään työnohjauksen tarjoamiseen ja aletaanko avustuksen saajilta vaatia vapaaehtoistoiminnan suunnitelman tai strategian kirjoittamista. Yhdistysten hallitusten työnohjausta voisi edistää esimerkiksi kehittämishankkeiden avulla. Monesti vapaaehtoispuolelta toimivilla, maallikoista koostuvilla hallituksilla ei ole tarpeeksi tietoa työnantajan velvollisuuksista tai johtamisesta. Työnohjaukselle olisi siten tarvetta ja se tukisi osaltaan toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Ihmissuhdeongelmat ovat yhdistystoiminnassa yleisiä, ja ristiriitatilanteissa kadotetaan helposti yhteys yhdistyksen perustehtävään.

Kuka voi toimia työnohjaajana ja mitä työnohjaajakoulutuksella tässä yhteydessä tarkoitetaan, jäi kirjallisuuden perusteella epäselväksi ja osin ristiriitaiseksi. Toiminnan resurssit ovat yleisesti niin vaatimattomia, että on vaikea kuvitella järjestöillä olevan mahdollisuutta ostaa työnohjausta ammattilaisilta näiden suositustaksoilla. Kaikissa tapauksissa se ei ole tarpeenkaan, vaan työnohjaukselliset keskustelut, ohjaajan kanssa kahden kesken tai ryhmässä, voivat olla riittäviä. Pääasia on, että työnohjauksen tarve jo ymmärretään!

Erilaiset kansalaistoiminnan- ja vapaaehtoistoiminnan resurssikeskukset voivat toteutuessaan mahdollisesti tuoda ratkaisuja myös työnohjauskysymyksiin.

Päärahoittajan, Raha-automaattiyhdistyksen, kannanotto siitä, että työnohjauksessa ei ole kyse ”mistään sen kummemmasta, ei mistään, mihin tarvittaisiin erityisiä koulutuksia ja erityisresursseja”, tulee herättämään keskustelua ja lisäkysymyksiä.

On positiivista, että RAY:n vapaaehtoistoiminnan tutkimuksessa vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta ymmärretään neutraaleina synonyymeina. Miksi vapaaehtoisten työnohjausta pitäisi kutsua joksikin muuksi? Työnohjaus on vakiintunut käsite tietynlaiselle menetelmälliselle asioiden käsittelylle: siinä on ohjaaja ja toiminnalla tavoite. Työnohjaus on tilanne, jossa tarkastellaan ihmisten tekemää työtä ja siihen liittyviä rakenteita, rooleja ja tunteita.

Lähteet

Eskola, Antti ja Kurki, Leena, 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Vastapaino, Tampere

Euroopan komission päätös vapaaehtoistyön teemavuodesta 2011.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0254:FIN:FI:PDF>

Katsottu 14.8.2010

Hamunen, Maarit, 2008. Työnohjauksen kehittämisselvitys, Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Joensuu.

Hiilamo, Heikki ja Kirsi, 2007. Apua? Lähimmäisyyden perusteet. Kirjapaja, Jyväskylä

Hokkanen, Liisa 2009, Vapaaehtoinen kaipaa tukea ja ohjausta, Labyrintti 3/2009

Lahtinen, Pirkko, 2004. Ihminen tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. SMS-Tuotanto Oy, Vantaa

Laikio, Erja ja Ruoho, Raija, 2006. Toiminnan ja toimijoiden monimuotoisuus yhdistystoiminnan työnohjauksen haasteina, www.suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/ruoho.html, katsottu 30.4.2010

Lastensuojelun käsikirja, 2007. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/>, katsottu 14.8.2010

Lehtinen, Sini-Tuulia, 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena, Helsinki.

Pessi, Anne Birgitta ja Oravasaari, Tomi, 2010. Kansalaisjärjestyön ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Yliopistopaino, Helsinki.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009, Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SP-Paino Oy.

Porkka, Suvi-Tuuli ja Myllymaa Tapio, 2007, Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Opas yhdistyksille. SMS-Tuotanto Oy, Dark Oy

Punkanen, Tiina 2009, Työnohjaus muutoksen moottorina. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Rantanen, Juhani 2007. Vapaaehtoisten ammatillinen ohjaus.

<http://www.ehja.fi/vatuke/Liitteet/12.09.07/Vapaaehtoisten%20ammatillinen%20ohjaus%20120907.pdf>, katsottu 14.8.2010

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2005. Vapaaehtoistoiminnan kouluttajakansio.

Syrjänen, Kaisli 1999, Vapaaehtoisten työnohjaus – tuen ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille <http://www.introspekt.fi/artikkelit/vapaaehtoisten-tyonohjaus-tuen-ja-kasvun-mahdollisuuksia-toimijoille/> katsottu 30.4.2010

Utti, Emmi, 2009, Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Kopioniini Oy, Helsinki.