

## VERKOSTOTAPAAMINEN 15.2.2012 Learning café -OSUUS

### **Mitä Anne Birgitta Pessin alustuksesta jäi erityisesti mieleen? Millaisia eväitä se antoi ja mitä voisitte soveltaa omassa toiminnassanne? Millaisia muita ajatuksia alustus herätti?**

Yhteenveto neljän eri ryhmän pohdintoista/Tiina Nurmenniemi:

- Aito kiitos ja positiivinen palaute on vapaaehtoiselle usein osallistumisen tärkein anti. Vapaaehtoisen tulee tuntea itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi.
- Koko yhteisön sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan on olennaista. Henkilökuntaa on hyvä kouluttaa vapaaehtoistoiminnan merkityksestä, vapaaehtoisten vastaanottamisesta ja kiittämisestä.
- Vapaaehtoistoiminnassa on hyvä huomioida osallistujien erilaiset motiivit. Tehtävien tarjonnan olisi oltava mahdollisimman laaja. Jos omalta yhteisöltä ei löydy sopivaa tekemistä yksittäiselle ihmiselle, olisi hyvä voida ohjata hänet toisen yhteisön toiminnan piiriin.
  - o Motiiveista esimerkkinä: yksi haluaa käyttää hyväkseen työelämässä opittuja taitoja, toinen taas haluaa vastapainoa tai oppia kokonaan uusia taitoja.
- Auttamisenhalu on yleisin motiivi ryhtyä vapaaehtoiseksi.
- Nykyajan vapaaehtoistoiminnassa on tarve myös lyhytjänteisille tehtäville, enää ei voi olettaa kaikkien sitoutuvan vuosiksi.
- Vapaaehtoistoiminnan urautuneesta ajattelusta tulisi pyrkiä pois.
- Kynnys vapaaehtoistoimintaan on hyvä pitää matalana, kannattaa välttää ylimääräistä byrokratiaa tai liian monimutkaisia vaatimuksia.
- Verkostoituminen ja yhteistyö toisten vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen kanssa on tärkeää. Ei kannata pantata väkisin oman toiminnan piiriin tulleita vapaaehtoisia, jos sopivaa tekemistä ei löydy.
- Yhteistyön merkitys on suuri myös muista syistä. Esimerkiksi eri tahojen kanssa voi yhdessä toteuttaa rekrytointia ja koulutusta.
- Eri sektorit nähdään vielä erillisinä, usein rahoittajan mukaan lokeroituina. Esimerkiksi liikunta- ja urheilu- sekä sote-ala voivat olla keskenään hyviä ja toisilleen hyödyllisiä yhteistyökumppaneita. Samoin esimerkiksi kunnat, seurakunnat ja järjestöt.
- Uusien vapaaehtoisten rekrytointiin on olemassa monia keinoja ja tässäkin asiassa kannattaa huomioida erilaiset mieltymykset. Toisiin tekee vaikutuksen henkilökohtainen kohtaaminen ja keskustelu, toisille neutraali lähestymistapa (esimerkiksi mainosten ja netin avulla) on paras lähestymistapa. Koulutus on merkittävä keino saada uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan.
- Kaikissa ikäryhmissä ollaan kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta. Stereotypiat, kuten että nuoret eivät haluaisi osallistua, eivät pidä paikkaansa.
- Oli ilo kuulla, että jopa 40% ikääntyneistä on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Toimintaan osallistuminen ikääntyneille on tärkeää, se tuo sisältöä ja rytmiä elämään.
- Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys ja markkinointi on monin tavoin tärkeää. Sillä tehdään toiminta julkiseksi, saadaan lisää ihmisiä kiinnostumaan sekä kohotetaan

### **Minkä koette toimivana yhteisönne vapaaehtoistoiminnassa?**

Yhteenveto neljän eri ryhmän pohdinnoista/Raisa Baer

- Hyvin onnistunut järjestön sisäinen työnjako ja vastuunkanto
  - o hyvä hallitus, luottamuksellinen ilmapiiri
- vapaaehtoisten sitoutuneisuus
- vapaaehtoiseksi tulo oman avuntarpeen kautta
- omaisista voimaantumisen kautta tueksi
  - o avunsaajasta hyödyn jakajaksi
- annamme vapaaehtoiselle todistuksen toiminnassa mukana olemisesta. Se voi auttaa vapaaehtoista tulevaisuudessa esim. työnhaussa.
- srk:n lähimmäispalelulla pitkät perinteet: hyvät rakenteet, vapaaehtoiset toimineet vuosia ja ovat sitoutuneita
- SPR: pitkät perinteet, myös palkattuja työntekijöitä luomassa rakenteita vapaaehtoistoiminnalle: ammattitaitoista koulutusta ja kehittämistä -> vapaaehtoisten koulutus laadukasta
- Espoon kaupunki: vapaaehtoistoiminnan prosessi toimii hyvin palvelukeskuksissa
- SPR:llä on tarjota ”jokaiselle jotakin”
- srk: vapaaehtoisten tuki hyvää: työnohjauksen kaltaiset tapaamiset + juhlat/retket
- Espoon kaupunki/vanhusten palvelut: arvot ja motiivit kirkastuneet -> vapaaehtoistoiminta on ennaltaehkäisevää ikäihmisille
- SPR+srk+kaupunki: kaikki otetaan tervetulleina vastaan
- vapaaehtoisten välillä hyvä ilmapiiri – yhteinen jakaminen toimii
- vapaaehtoinen saa käyttää omia vahvuuksiaan hyödyksi tehtävissä
- hyvät tilat käytössä
- hyvät verkostot, joissa ilmoitella toiminnasta
- vapaaehtoinen saa osallistua sen verran kun itse haluaa, toinen tekee tunteja, toinen minuutteja
- vapaaehtoiset otetaan yksilöinä vastaan
- ensi- ja turvakotien liiton doulatoiminnassa tehtävän paketointi on onnistunut
- yhteisössä on osattu ottaa vapaaehtoisten tietotaito käyttöön kokemuskouluttamisen muodossa
- vapaaehtoisten

### **Miten eri toimijoiden välinen yhteistyö hyödyttää tai voisi hyödyttää vapaaehtoistoiminnan organisoimista ja kehittämistä?**

Yhteenveto neljän eri ryhmän pohdinnoista/Raisa Baer

- vapaaehtoisten jakaminen
- vapaaehtoisen mahdollista toimia erilaisissa organisaatioissa erilaisissa tehtävissä
- mainonta, toisista tiedottaminen
- ideointi. luennot
- vapaaehtoisten rekrytointi – yksi luokku jolta kysyä, minne mennä – yhteiste tapahtumat
- vapaaehtoisten koulutusten yhtenäistäminen
- taito ohjata järjestöstä toiseen
- uudet avaukset mahdollistuvat -> luovat ratkaisut lisääntyvät
- haravasytemi: esim. yhteisiä koulutuksia jakaa toimivia ideoita
- asiakkaiden ehdoilla toimiminen
- ohjaaminen edelleen avuntarvitsioille
- verkostotapaaminen

- olisi olla hyvä, joku alustus tapaamisissa hyvä ilmapiiri
- on jotain annettavaa ja myös on mahdollisuus saada jotakin vastaavasti
- vapaaehtoistarjottimen monipuolisuus: voi olal järjestöjen yhteinen -kaikilla ei tarvitse olla kaikenlaista, vaan vapaahetoisia voisi ohjata toisaalle
- osaamisen esiintuominen –tutustuminen toisten yhteisöjen osaamiseen
- pienet hyvät käytännöt jakoon

**Minkälaisia haasteita teillä on tullut vastaan vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa? Millä tavoin olette kokeilleet ratkaista niitä? Mikä on toiminut, mikä ei?**

Yhteenveto neljän eri ryhmän pohdinnoista/Raisa Baer

**Ongelma:** langat ei ole kenenkään käsissä, jatkuvuuden puute, vastuunjako

**Ratkaisuja:** on nimetty vapaaehtoisista erilaisia vastuu alueita. Esim. liikuntavastaava, markkinointivastaava. On nimetty palkatulle työntekijälle työtehtäviin kuuluvaksi vapaaehtoisten koordinointi

**Ongelma:** vapaaehtoisten jaksaminen, tehtävien mielekkyys, liikaa tehtäviä, elämäntilanne muuttuu

**Ratkaisuja:** avoin luottamuksellinen ilmapiiri, asioista puhuminen, ja asioiden jakaminen, vastuista sopiminen, elämäntilanteiden, muuttuvien olosuhteiden huomioon ottaminen

**Ongelma:** yhteisen linjan pitäminen, periaatteet

**Ratkaisuja:** työpajat toimiva juttu: ideoitten saaminen kentältä, niiden jalostaminen toimivaksi periaatteiksi

**Ongelma:** kankeat rakenteet organisaatiossa

**Ratkaisuja:** johdon tuen saaminen ensiarvoisen tärkeää

vapaaehtoistyön organisointi toimivaksi

**Ongelma:** Yhteisön palkallisten työntekijöiden asenne vapaaehtoiisiin, uhka vai mahdollisuus

**Ratkaisu:** Yritetään kouluttaa pioneeriporukasta ”muutosagentteja” vaan miten säilyttää into? Uusien työntekijöiden innostaminen -> työparit -> onko kansalaisyhteiskunnan juuret kadotettu?

**Ongelma:** vapaaehtoisten rajat epäselvät

**Ratkaisu:** vapaaehtotisten oma voimaannuttaminen

-mitä vaaditaan, tuleeko vyöry?

**Ongelma:** ostopalvelut -> yhdistykset itsekin hämmennyksissä. Juuret hukassa?

**Ongelma:** vapaaehtoistoiminta henkilöityy, on liisan ryhmä ja maijan ryhmä

**Ratkaisu:** kierrätetään tehtäviä jotta jokaisella mahdollisuus oppia uutta

**Ongelma:** Tehtävänjako ei balansissa, joihinkin on paljon enemmän hakijoita kuin toisiin

Organisoijalla täytyy olla ihmistuntemusta, koulutusta, osaamista

Eripura täytyy purkaa yhteisön sisällä