

Erätauko-dialogit Valikkoverkoston seminaarissa Espoossa 16.11.2018

Keskustelut ohjasivat Maikki Siuko Sitrasta ja Sini Hirvonen Kansalaisareenasta ja kirjureina toimivat Anne Aaltonen ja Satu Puolitaival Kansalaisareenasta.

Vapaaehtoistoiminnan muutos ja miten se näkyy omassa työssäni vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina

Työpajoissa käytettiin Sitran kehittämää Erätauko-menetelmää, joka on tarkoitettu rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun käynnistämiseen ja käymiseen. Menetelmään perehtymisestä erillinen esitys.

KESKUSTELUT

Seminaaripäivän aikana järjestettiin kaksi erillistä keskustelua, joissa oli eri osallistujajoukko. Tähän osioon on kirjattu aiheet, joista keskusteltiin, sekä mitä niistä sanottiin. Kommentit eivät ole kronologisessa järjestyksessä, vaan tähän koosteeseen on yhdistetty molempien keskusteluiden tulokset aihepiirien mukaan.

Markkinointi, viestintä ja tuotteistaminen

”Miten vapaaehtoisuutta markkinoidaan, miten jäsenjärjestöt osaisivat tuotteistaa vapaaehtoistyömahdollisuuksia. Malleja kaikille, lyhytaikaisille tehtäville ja pitkäaikaiselle sitoutumiselle.”

”Osaamisen kehittäminen tulevaisuuden haasteena: eri organisaatioilla erilainen suhtautuminen, eri tahojen ilmoitukset eivät aina ole kovinkaan houkuttelevia. Tätä puolta pitäisi kehittää.”

”Kolme pointtia kehitykselle: otsikko, kuvaus mahdollisimman lyhyt ja myyjä (ei pitkiä kuvauksia), asetu vapaaehtoisen asemaan! Tärkeää mennä vapaaehtoisen asemaan (monet työntekijät eivät enää osaa asettua tähän asemaan, olisi hyvä ottaa markkinointiin mukaan ’oikea’ vapaaehtoinen.”

”Toisaalta sanotaan, että pitää olla selkeä tehtävä. Miten tehdään lyhyt ja ytimekäs mutta kattava ilmoitus?”

”Älä sano ”tule vapaaehtoiseksi...” vaan ”tule koristelemaan disko torstaina” äläkä sano, että disko on kehitysvammaisille.”

”Pitäisi miettiä termejä – ’talkoot’-termi mukaan, tekisi ehkä VETsta houkuttelevampaa. Vapaaehtoisia pitää kuunnella toiminnan kehittämisessä.”

”Urheilumaailman talkootoiminnassa on uusi asia etsiä vapaaehtoisia kaikkialta, ei vain seuran sisältä. On kiva nähdä, mitä kaikkea on olemassa. Urheilupiirit ovat sisäänpäin kääntyneitä, pitäisi madaltaa kynnystä osallistua vaikei olisikaan lajin sisällä.”

”Palvelumuotoilusta on ollut apua, meillä on rakennettu Facebookiin suoraan palvelu, jonne voi ilmoittautua. Se vaatii vaan pientä päivittämistä aika ajoin, on toiminut erittäin hyvin.”

”Kaupunginosayhdistyksissä näki muutoksen hyvin, halutaan suoraan someen ilman muodollisia kokouksia.”

”Vapaaehtoiset luovat koko ajan viestiessään kuvaa järjestöstä, heitä ei ole välttämättä syytä kontrolloida.”

”En usko että se niin vaarallista, jos vapaaehtoinen viestii omalla tyylillään.”

”Some-lähettilästoiminta on mielestäni tulossa uudempana ilmiönä vahvasti mukaan myös vapaaehtoistoimintaan.”

Mitä muutoksia on huomattu ja muutosnopeus

”Me puhuttiin omista työhistorioista. Molemmilla 10 vuoden historia työntekijänä vapaaehtoistoiminnan piirissä. 10 vuotta sitten vapaaehtoistoiminta oli marginaalista, verkostossa vain muutamia ihmisiä. Muutos näkyy siinä, miten paljon enemmän työntekijöitä on nyt. Ei enää ”puuhastelua”, vaan vapaaehtoistoiminnan kasvu näkyy työntekijöiden määrässä. Ei tarvitse enää selittää mitä vapaaehtoistoiminta on.”

”Olemme molemmat aika hiljattain siirtyneet näihin tehtäviin, ei pitkää kokemusta muutoksesta, mutta nyt muutoksen keskellä. Organisaatiossa on tunnistettu, että muutosta tarvitaan. Muutos näkyy vapaaehtoisten määrässä.”

”Me puhuttiin toimintatapojen muutoksesta, on selkeästi vanhempia ja nuorempia toimijoita, niiden yhteensovittaminen voi olla haastavaa. Toivottavasti löydetään yhteinen sävel.”

”Paljon muutoksia työssä, varsinkin nuoremmalla polvella koko työura on voinut ollut muutoksia täynnä.”

”Muutos on aina ollut läsnä.”

”Hyvä muistaa, että vapaaehtoistoimintaan kannustavat tekijät ovat samat kuin ennenkin. Osallistumisen muodot vain muuttuvat.”

”Tulevaisuuden pohtiminen - ei ole mahdollista tulkita ilman vapaaehtoisia mitä on tulossa.”

”Aika ajoin on tarkistettava oman organisaation arvoja.”

”Hiljaisia signaaleja on tarkkailtava.”

Toimintakulttuurin muutos ja vapaaehtoisten toiveet

”Halutaan toimia epämuodollisesti, ei pöytäkirjoja tms. vaan sen sijaan vapaamuotoista toimintaa.”

”Sitoutuminen mietityttää, tehtävät voivat olla vaativia, ei ole helppo tulla mukaan, saatikka sitoutua esimerkiksi vuodeksi johonkin vapaaehtoistehtävään.”

”Tarvittaisiin siis enemmän lyhytkestoista tekemistä tarjolle vapaaehtoisille.”

”Olen selvästi tunnistanut pop-up toiminnan nousun myös vapaaehtoistyössä, se herättää kiinnostusta.”

”Jos toimistolta käsin liikaa koordinoi, se voi jopa lannistaa vapaaehtoisia.”

”On parempi ettei pakoteta ketään mihinkään, se ei vaan toimi käytännössä.”

”Kun annetaan vapaat kädet, niin luottamus kasvaa.”

”Kohtaamisen vallankumous, vapaaehtoiset voivat toimia monenlaisissa rooleissa.”

”Vapaaehtoiset usein opastavat toisiaan ilman työntekijöiden puuttumista asiaan.”

”Hiljainen tieto olisi pystyttävä hyödyntämään niissä tilanteissa kun vapaaehtoinen lopettaa työskentelyn, haasteena se miten tämä parhaiten onnistuu.”

”Arvomaailman identifioiminen on mukana koko vapaaehtoistoiminnassa, liittyy myös vapaaehtoisten vastuiden kasvattamiseen.”

Nuorten osallistuminen

”Tarvittaisiin nuoria mukaan ja nimenomaan mielellään pitkäkestoisin rooleihin vapaaehtoisiksi.”

”Mitkä odotukset ovat toisentyypisille rooleille? Toimijuus kasvaa, on vanhoja ja uusia toimijoita ja totuttuja toimintatapoja. Toimijat ovat monen tasoisia, jotkut valittavat esim. nuorten haluttomuutta tehdä vapaaehtoistyötä, vaikka todellisuudessa tarvittaisiin vain toiminnan muutos.”

”Nuorissa valtava potentiaali, jos heitä vain pyydetäisiin mukaan.”

”Partiossa pääsääntöisesti nuoria tekijöitä. Nuoret tulevat mukaan tekemään digijuttuja (videoita, yms).”

”Meidän organisaatioon on tulossa ja on jo tullutkin paljon nuoria, brändin rakentaminen on selkeästi auttanut.”

”On myös tiedostettava, että kaikkiin järjestöihin ei tarvitsekaan saada nuoria mukaan.”

Moninaisuus tekijöissä on lisääntynyt

”Kehitysvammaiset ovat nykyään mukana vapaaehtoisena, eivät vain vapaaehtoistoiminnan kohteena. Vaatii roolien räätälöintiä. Poliitiikan muutos (vapaaehtoistoiminta nähdään tärkeänä). Miten saadaan vaikeasti kehitysvammaiset mukaan? Miten he saisivat ”palkattomia” ihmisiä elämäänsä? Miten vapaaehtoiset voidaan kouluttaa kohtaamaan heidät?”

”Itse huomaan, kun meillä on vapaaehtoisia ’vauvasta vaariin’, mutta meillä kehitysvammaisuus ei vedä vapaaehtoisia. En tiedä miksi, työntekijät ovat sitoutuneita, mutta vapaaehtoisia on vaikea saada. On sääli, että joku kohderyhmä jää varjoon.”

”On paljon vapaaehtoisia, jotka ”poimivat kerman päältä” ja tekevät vain mieluisimpia tehtäviä. Meillä mietitään mitkä palvelut ostetaan ja mille saa tekijöitä?”

”On koordinaattorien tehtävä tarjota tehtäviä siten, että ne vaikuttavat kiinnostavilta.”

”Tehtävät ovat hyvin samanlaisia, mutta jotkut kohderyhmät eivät vedä. Samat tehtävät vanhusten tai esim. maahanmuuttajien parissa vetävät, kehitysvammaiset eivät.”

”Haluaisin, että on tulevaisuuden suuntaus, että myös erityisryhmät pääsevät tekemään vapaaehtoistyötä. Toimimme näin Lahdessa. Työntekijöiden mentorointi madaltaa kynnystä lähteä mukaan. Pitää uskaltaa ottaa mukaan erilaisia ihmisiä.”

”Vammaisurheilun parissa solidaarisuus näkyy, urheilumaailmassa ei ole niin mustavalkoista vaan nähdään, että myös vammaiset ovat urheilijoita. Seurat ovat valmiita ottamaan vastaan erityisryhmiä, tämä on yleensä aina vapaaehtoistyötä.”

”Liikunta on yhdistävä tekijä, samoin partio – toivoisin, että tulevassa muutoksessa raja-aidat murtuisivat ja voisimme vain hakea vapaaehtoisia, ei esim. ”vammaisia vapaaehtoisia”.”

”Nyt tuntuu että vapaaehtoistyö nähdään mahdollisena kaikille.”

”Se on tavallaan ihan kaikkien oikeus.”

”Arvomaailma on selkeästi muuttunut, kaikille on nykyään mahdollista tehdä vapaaehtoistyötä.”

”Kaikilla on oikeus tehdä vapaaehtoistyötä, jokainen on arvokas.”

”Mutta toisaalta organisaation sisällä voi olla tilanne, että on monen näköistä vapaaehtoistyötä, mutta jos meillä ei ole sopivaa tarjolla, voimme ohjata muuallekin.”

Erillisyydet vapaaehtoisten ja ammattilaisten välillä

”Toivoisin, että Siskot & Simot -toimintamalli laajenisi. Se herättää paljon mielenkiintoa koska se antaa paljon vapautta ja vastuuta tehdä ’mitä vain’.”

”Syöpäjärjestökentällä tärkeää, että organisaatio määrittää missä tehtävissä vapaaehtoisilla on suuri vastuu. Jotkut ovat ammattilaisten kanssa ns. työpareja, mutta esim. tukiparitoiminnassa ei olla samalla tasolla kuin ammattilaiset.”

”Partiossa tilanne päinvastainen. Vapaaehtoiset vaihtuvat koko ajan, joten viesti aiemmista tehtävistä pitää viedä eteenpäin.”

”Tehtäviä on niin eritasoisia. Ei voi mainostaa ”tule työpariksi” – on riski, että katsotaan vapaaehtoisen tekevän ammattilaisen työn ilman palkkaa. Pitää olla skaala eritasoisia tehtäviä.”

”Osa vapaaehtoisista haluaa vaativampia hommia, osa helpompia. Vapaaehtoisella on oikeus valita.”

”Pitää selkeyttää omaa viestintää: työparilla voi olla eri vastuualueet. Vapaaehtoista ei pitäisi kuormittaa liikaa. Muutos liittyy siihen, että palvelut muuttuvat ja tilaa aukeaa VETille. Sanalla ’työpari’ halutaan vain antaa arvostusta vapaaehtoiselle.”

”Urheilumaailmassa asiat ovat aika simppeleitä. Vapaaehtoistyöhön ryhtyminen on luontevaa ja helppoa. Nyt tuntuu siltä, että pitäisi olla viestintäihminen, yms... Onko tämä oikeasti niin vaikeaa? Aiemmin oltiin mukana yhteisössä ja toimittiin luontaisesti aktiivisesti. Urheiluseurat tulevat hieman jäljessä, asiat toimivat vielä helposti ja luontevasti.”

”Vapaaehtoistoiminnan kynnys: ”en kelpaa tällaisena, pitäisi olla osaamista”. Miten saisimme tuotua esille sitä, että kaikilla on annettavaa, tärkeintä on vain olla mukana. Miten työntekijänä voin tuoda esiin sitä arvoa, jonka vapaaehtoiset tarjoavat? Keskusjärjestöltä tulee painetta vapaaehtoistehtäville, mutta vapaaehtoisilla on kuitenkin aina vapaus valita – miten tasapainoilla tämän kanssa?”

”Keskusjärjestön ja paikallisjaoston välillä on suuri ero. Koen sen hankalana, jos otetaan ’työpariajatus’. Miten palkitaan vapaaehtoinen? Etiikka siinä, että vapaaehtoinen ei saa palkkaa? Paikallistoiminnassa taas kaikki ovat vapaaehtoisia.”

”En myöskään voisi ottaa vapaaehtoista tekemään kanssani samaa työtä esim. tapahtuman ajan. Vapaaehtoinen ei korvaa ammattilaista. Yksi saa palkkaa, toinen ei. Mieluummin pilkotaan vapaaehtoistehtävät pieniksi, mukaviksi tehtäviksi.”

”Meillä työpariajattelulla nostetaan vapaaehtoisen arvoa ja korostetaan heidän tärkeyttään. Roolit ovat kuitenkin selkeät, taakka ei ole vapaaehtoisella. Työntekijällä on tässä suuri vastuu.”

”Vapaaehtoisuus ja ammattilaisuus ei ole mustavalkoista.”

”Pohdittava sitäkin, mitä voi tehdä eri rooleissa ja mitä ei.”

”Meidän vapaaehtoiset työskentelevät syöpäsairaiden parissa. Järjestö paikkaa terveydenhuollon aukkoja ja potilaiden tarpeita, vapaaehtoiset ovat tässä tukena.”

"Osaaminen, mitä odotetaan vapaaehtoiselta, muuttuu. Ei odoteta liikaa, ei laiteta suuria paineita vapaaehtoiselle. Pitää olla varovainen, miten tuo esille vapaaehtoistehtäviä, ettei saa kritiikkiä ("miksi tuosta ei makseta palkkaa")."

"Opimme vapaaehtoisilta, joissain kohdissa vapaaehtoistoiminta ammattimaistuu, 4. sektori pystyy vaikka mihin – mutta samalla löytyy ihmisiä, jotka ovat pois työelämästä sairauksien takia, heille pitäisi myös tarjota vapaaehtoistyön mahdollisuuksia."

"Vapaaehtoistyö on hieno mahdollisuus. Ei kuitenkaan voi aina luvata, että esim. jäsenjärjestössä olisi 'juuri sinulle' vapaaehtoispaikka. Joissain järjestöissä ei pystytä tarjoamaan paljon tukea."

"Mietin roolien selkiyttämistä, koska meillä on niin erilaisia vapaaehtoistehtäviä. Kaikkien kanssa puhutaan vastuusta ja rooleista, mutta voisimme määritellä nämä selkeämmin työyhteisössä."

"Haluan käyttää "laajennetun työyhteisön" käsitettä."

"Eriäinen osaaminen täydentää kokonaisuutta."

"Joudutaanko sellaisissa tilanteissa miettimään palkkioiden maksamista, jos tullaan pro bono-tyyllillä tekemään asiantuntijatyötä?"

"Olisi hyvä keskustella etukäteen toimintatavoista, myös silloin jos pro bono-asiantuntija on jo aikaisemmin työskennellyt saman organisaation kanssa. Selkeä työnjako on sovittava."

"Voidaanko olettaa, että vapaaehtoinen tekee esimerkiksi oman ammattinsa mukaisia tehtäviä?"

KESKUSTELIJOIDEN OIVALLUKSET

Osallistujat kirjasivat päällimmäisen ajatuksen tai tärkeimmän oivalluksen, joka heille tuli keskustelun aikana.

"Eri toimijat järjestöstä (alasta) riippumatta kamppailevat samojen ongelmien / asioiden kanssa."

"Dialogi työkaluna, meillä on paljon erilaista osaamista, hyvä saada tilaisuus jakaa ja oppia muilta."

"KESKUSTELUSTA:

- Pidä asiat sopivasti yksinkertaisina à la urheiluseurat.
- Ammatillaisen vastuu
- Rakenne, roolit → selkeys

MENETELMÄSTÄ:

- Ymmärrys ja viisaus asuvat ihmisten välissä!"

"- Koordinaatiota tarvitaan tulevaisuudessakin.

- Talkoo-termi takaisin käyttöön.
- Vapaaehtoisen rooli pitää olla selkeä eikä liian työllistävä.
- Vapaaehtoisia pitää kuunnella enemmän toiminnan kehittämisessä."

"Vapaaehtoistoiminnan muutos on olemassa, mutta se näkyy hitaasti: Eri organisaatiot (vet:aa järjestävät tahot) ovat niin eri tasoilla kehityksessä → vet perusteet (rekrytointi, tuki, resurssit) ei kunnossa kaikilla. Muutos näkyy, kun katsoo taaksepäin, ve-toiminta on selkiytynyt ja kasvanut vuosien varrella."

"Meidän alan asiat eivät tässä keskustelussa suoraan nousseet esiin, kiinnostavaa jatkaa Kansalaisareenan kanssa keskustelua Fingon & Kansalaisareenan työnjaosta vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Toisaalta merkityksellisyys meitä myös yhdistää."

"- ROOLI- ja TYÖNJAKO

→ edellyttää suunnittelua, yhteiskehittämistä, vuoropuhelua

→ keskusjärjestötasollakin voi olla vapaaehtoisuutta

- Tämä sama keskustelu olisi hyvä käydä meidän järjestön vapaaehtoisten kanssa."

"Hyviä huomioita ja pääosin tuttuja juttuja. Seuratoiminnan talkoohenkisyys piristävää ja kehitysvammaapuolen haasteet uusi tieto."

"- Työpariajattelu, mitä työyhteisö haluaa oppia / oppii vapaaehtoiselta?

- Älä tee vapaaehtoistoiminnasta liian vaikeaa."

"- Vapaaehtoistoimintaan kannustavat / ohjaavat asiat (mm. halu tehdä hyvää) pysyvät, mutta toiminnan muodot ja toteutus muuttuvat.

- Vapaaehtoistoiminnan profiiliin nousu ja toisaalta monimutkaistuminen.

- Vapaaehtoisten kuuntelu."

"Vapaaehtoistoiminnan monimuotoisuuden tunnistaminen

→ toimijoiden roolit

→ tehtävien paketointi

→ eri sitoutumisen asteet"

"Vapaaehtoisen ja työntekijän roolit, työpariajattelu, roolin selkiyttäminen, vapaaehtoisten osallistaminen roolien selkiyttämistehtävässä."

"Työparityöskentely -termin monet puolet → tuli ymmärrys että se ei kaikille tarkoita samaa kuin itselle → ota yleisösi aina huomioon (esim. riippuen, millä sektorilla työskentelee)."

"ROOLIEN SELKIYTTÄMINEN

→ erilaiset vapaaehtoistyöt = erilaiset roolit

- sote-vaikuttaminen

- hallituksen jäsen

- vertaistukitoiminta

- tapahtumavapaaehtoinen"

"- On ok antaa esim. viestinnässä myös yhdistyksen kanavat laajemman vapaaehtoisporukan käyttöön → mokia ei tarvitse pelätä.

- Vapaaehtoisen identifioitumiseen omaan yhdistykseensä kannattaa panostaa."

"- Rakentavan keskustelun pelisäännöt hyvät, kaikki noudattivat niitä. Keskustelussa hyvä olla fasilitaattori, joka pitää ohjat käsissä, ettei keskustelu junnaa paikallaan.

- Eniten sykehdytti ajatus, että kaikilla on oikeus tehdä vapaaehtoistyötä, kaikki ovat arvokkaita ja kyvykkäitä tekemään vapaaehtoistyötä."

"Menetelmänä voisi toimia 4 viikonlopun koulutuksessa. Alusta asti opetellaan eli käytetään ryhmäkeskustelujen rakenteena. Osallistujat saisivat sisällön lisäksi menetelmän käyttöönsä & palvelisi asian pohtimista."

"Dialogissa on ehkä haaste siinä, käsittelemmekö ja ymmärrämmekö me kuitenkin asioita omista arvoista ja kokemuksistamme käsin."

"Laajennetun työyhteisön käsite. Vapaaehtoisen näkeminen osana organisaatiota ja vielä isompaa kuvaa. Tulevaisuudessa vielä enemmän vapaaehtoisen osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntämistä → merkityksellisyys ja identifioituminen jonkun yhteisön / yhdistyksen edustajaksi."

"- Kaiken ei tarvitse olla kaikille vs. kaikille avointa? → Missä keskikohta?

→ osallistaminen

→ asioiden yksinkertaistaminen

- Kohtaamisen vallankumous olisi hyvä nimi kirjalle.

- Vapaaehtoisuus osana identiteettiä."

"Jäin pohtimaan:

- Miten arvot rakentavat tulevaisuuden muutosta?

- Laajennetun työyhteisön mahdollisuudet

- Hiljaisten signaalien tunnistaminen ja yhteiskunnan muutokset"

"MENETELMÄSTÄ:

En ole ihan varma, sainko kunnolla käsitystä menetelmästä. Sitä mietin, että kun aika on rajallinen jonkun teeman keskusteluun, on varmasti hyvä tapa sopia porukan kanssa 1-2 teemaa, jota käsitellään, jotta keskustelu pysyy ns. tavoitteellisena. Tätä voisi käyttää esim. vapaaehtoisten tiimipalavereissa.

VAPAAEHTOISTOIMINNASTA:

Joskus tuntuu, että "muutos" on trendi. Elämä muuttuu koko ajan. Eilen oli muutos, tänään ja huomenna jälleen. 😊"

"Hyvää jakamista. Vielä lisää aikaa ja tästä kehittyä uutta... Parasta konkreettiset esimerkit."

"- Brändin ja identiteetin merkitys sitouttamisessa toimintaan.

- Hiljaisten signaalien tunnistaminen omassa toiminnassa.

- Laajemman työyhteisön hyödyntäminen → osaaminen.

- Arvot ja vapaaehtoistoiminta liittyvät toisiinsa kiinteästi."