

HYVÄÄ SULLE, HYVÄÄ MULLE

Vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0

Toimittanut Hannele Siltala



Raison seurakunta

SALON⁺
SEURAKUNTA

LAATUKÄSIKIRJAN TEKIJÄT

Laatukäsikirjan toimittaja:

Hannele Siltala

Laatukäsikirjan työryhmä:

Hannele Siltala (puheenjohtaja), Stefan Forsström, Kati Hautaa, Katja Koskensalo, Taina Koski, Tarja Lehtovirta, Antti Pajunen, Anne-Maarit Pesola, Johanna Routasalo, Johanna Salonen, Sanna Saramo, Vesa Siltala, Timo Sjöblom, Minna Törrönen sekä Tiina Åkerman.

Laatukäsikirjan kirjoittajat:

Raision seurakunta:

Katja Koskensalo (2.1, 5.6, 6.1 ja 6.4)

Sari Lehti (kirkkoherran alkusanat)

Antti Pajunen (5.1, 5.2 ja 6.5)

Johanna Salonen (5.5, liite 5)

Hannele Siltala (esipuhe, 1.1, 1.5, 2.1, 3 johdanto, 3.1, 4.1, 5 johdanto, 5.1, 5.3, 5.6, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 8 johdanto, 8.1, 8.2, 9, arvosaattipöiminnat vaahteranlehdissä,

liitteet 9, 10, 11, 12, 13, Muista nämä -yhteenvedot sekä 10 K:n muistisääntö, kustannustoimitus)

Vesa Siltala (1.3 ja 1.4)

Tiina Åkerman (1.1, 4.2/saattohoidossa, Liitteet 2 ja 8)

Salon seurakunta:

Taina Koski (6.4, 12 ohjetta työntekijälle)

Tarja Lehtovirta (3.2, 12 ohjetta työntekijälle)

Taina Lindholm (4.2/maahanmuuttajien parissa)

Anne-Maarit Pesola (7.3, 12 ohjetta työntekijälle, liite 6)

Johanna Routasalo (4.2/lasten ja nuorten kanssa; 12 ohjetta työntekijälle, liite 6 ja 7)

Sanna Saramo (3.2, 5.4, 5.6, 8.3, 12 ohjetta työntekijälle, liite 6)

Timo Sjöblom (4.2, Sisupartio, 12 ohjetta työntekijälle)

Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli:

Minna Törrönen (1.2, 7, 7.1, 7.2, 7.3)

Kirkon tietosuojavastaavien työryhmä, yhdyshenkilö Marjut Marila (2.2, Liitteet 3 ja 4)

Graafinen suunnittelu ja visuaalinen ilme:

Stefan Forström, Kati Hautaa (pääsuunnittelija) ja Hannele Siltala

Valokuvaajan nimi kuvan yhteydessä.

Käsikirjan kustannustoimitus ja taitto:

Kimmo Lehto, Pekka Mäenpää, Aino Saari (SjlMedia)

Käsikirjaa ovat kommentoineet:

Anna Kähkönen, Sari Lehti, Päivi Leino, Tarja Niemeläinen, Laura Masih, Airi Raitaranta, Marja Roiko, Tuija Suominen sekä Maarit Tuusvuori. Kiitos kaikista arvokkaista kommentaiteista ja palautteesta.

Erityinen kiitos Tuula Valkoselle ja Jaana Villaselle, joiden kanssa keväällä 2018 ideoitin ja käynnistettiin tämä vapaaehtoistyön kehittämishanke. Kiitos myös Rasekon opettajille ja kouluttajille sekä koulutuksesta vastanneille opettajille Leena Lemolalle ja Tuula Nummilalle. Kiitos myös Anne Birgitta Pessille, joka inspiroi liitteen 13 tekemiseen.

ISBN 978-952-94-3279-0

HYVÄÄ SULLE, HYVÄÄ MULLE Vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0

Kirkkoherran alkusanat	6
Esipuhe	7
Lue materiaalia näin	8
1 Seurakunnan vapaaehtoistyön perusta	9
1.1 Strategia ja arvot	9
1.2 Vapaaehtoistyö kirkossa	13
1.3 Kirkon usko antaa hyvän pohjan vapaaehtoistyölle	15
1.4 Vapaaehtoisen hengellisen kasvun eväitä	17
1.5 Vapaaehtoistyön koordinointi ja johtaminen	21
2 Vapaaehtoistyön lainsäädäntö ja tietosuoja	26
2.1 Lainsäädäntö ja palveluntuottajan vastuu	26
2.2 Tietosuoja vapaaehtoistyössä	32
3 Vapaaehtoistyön tilannekuva	35
3.1 Vapaaehtoistyön tehtävät Raision seurakunnassa	36
3.2 Vapaaehtoistyön tehtävät Salon seurakunnassa	38
4 Seurakunnan vapaaehtoistyön yleis- ja erityispiirteitä	41
4.1 Seurakunnan vapaaehtoistyön yleispiirteitä	41
4.2 Seurakunnan vapaaehtoistyön erityispiirteitä	42
Lapset ja nuoret vapaaehtoisina	42
Seurakunnan vapaaehtoiset palliatiivisessa ja saattohoidossa	46
5 Vapaaehtoisen polku	48
5.1 Markkinointi ja viestintä	50
5.2 Rekrytointi	52
5.3 Vapaaehtoisen soveltuvuus	54
5.4 Vapaaehtoisen aloittaminen ja perehdyttäminen	56
5.5 Toimiminen tehtävässä	58
5.6 Vapaaehtoistehtävän päättymisen ja päättäminen	60

6 Vapaaehtoistyön yhteiset käytänteet	62
6.1 Oikeudet ja velvollisuudet	62
6.2 Koulutus	65
6.3 Työnohjaus ja tuki	67
6.4 Palkitseminen ja kiittäminen	69
6.5 Palautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen	71
7 Vuorovaikutus vapaaehtoistyössä	74
7.1 Luottamus ja vuorovaikutusosaaminen vapaaehtoistoiminnassa	74
7.2 Osallisuus, roolit ja tuki vuorovaikutuksessa	75
7.3 Ongelmatilanteiden ratkaiseminen	77
8 Verkostot ja paikallinen yhteistyö	80
8.1 Vapaaehtoistyö.fi -sivuston kuvaus ja esittely	80
8.2 Vapaaehtoistyön verkostot ja paikallinen yhteistyö Raisiossa	81
8.3 Vapaaehtoistyön verkostot ja paikallinen yhteistyö Salossa	82
9 Yhteenveto	83
Liitteet	86
Liite 1 Raision seurakunnan strategia 2019-2022	86
Liite 2 Arvotyöskentely / Åkermanin malli	90
Liite 3 Salassapitositoumus / luottamushenkilöt / vapaaehtoiset	96
Liite 4 Sopimus vapaaehtoistyön tekemisestä	98
Liite 5 Vapaaehtoistyön tehtävät Raision seurakunnassa	100
Liite 6 Vapaaehtoistyön tehtävät Salon seurakunnassa	101
Liite 7 Lapsityön esimerkkejä	102
Liite 8 Pitkäaikaissairaalan tukihenkilön ja saattohoidon prosessi	104
Liite 9 Vapaaehtoisen osaamiskartoitus	106
Liite 10 Vapaaehtoisen koulutuskartoitus	110
Liite 11 Vapaaehtoisen palautelomake	112
Liite 12 Vapaaehtoistyön laatukäsikirjan palautelomake	114
Liite 13 Vapaaehtoistoiminnan ja myötätunnon arvo ja merkitys	116
Lähteet	118
Hyödyllisiä linkkejä ja sähköisiä materiaaleja	122

KIRKKO OLKOON NIIN KUIN PUU

Seurakunta on yhteisö, jonka keskiössä on itse Kristus. Raamattu vertaa seurakuntaa puuhun oksineen, ihmiskehoon jäsenineen. Jokainen seurakunnan jäsen on välttämätön ja rakas osa kokonaisuutta, olipa hän sitten puuhakas tai täysin toimintakyvytön, korkeasti koulutettu tai ymmärrystä vailla. Tämä ajattelu on myös käsillä olevan *Hyvää sulle, hyvää mulle* -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0:n perusta. Tavoitteenamme on, että vapaaehtoistyötä ei enää tarvitsisi nimetä erikseen, vaan että koko seurakunnan toiminta olisi saumatonta yhteistyötä kaikkien toimijoidensa kesken. Kaikki seurakunnan toimijat vaikuttaisivat tasaveroisin kumppaneina tuoden kukin omat lahjansa yhteisömmä, jopa koko kaupunkimme käyttöön. Samalla seurakunta on organisaatio. Se tarvitsee strategian, yhteisen arvopohjan ja tavoitteita, sovittuja toimintatapoja, järjestyksen. *Hyvää sulle, hyvää mulle* -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0 tuo vahvan lisän seurakuntamme toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Kesällä 2019 Kirkkovaltuustomme hyväksyi **seurakunnallemme strategian**. Sen tavoitteena on, että seurakuntamme jäsenmäärä kasvaisi. Arvostamme seurakunnan jäsenyyttä. Pidämme sitä tärkeänä osana ihmisen elämää, arkea ja juhlaa. Seurakunnan jäsenyys lisää niin yksilöiden kuin yhteisönkin hyvinvointia. Vapaaehtoistyö, pyyteetön palvelu ja palvelusten vastaanottaminen on siinä merkittävä tekijä. Seurakuntamme strategiset arvot, Pyhyys, avoimuus ja turvallisuus, ovat myös seurakuntamme vapaaehtoistyön arvot. Pyhyys tarkoittaa sitä, että kaikki vapaaehtoistyö pohjautuu rakkauteen, joka kumpuaa Jumalasta ja jonka Kristus on ristillään välittänyt meille. Vapaaehtoistyöntekijämme ei ole palvellessaan omalla eikä edes seurakunnan, vaan hän on Jeesuksen asialla. Avoimuus tarkoittaa sitä, että kaikki ovat tervetulleita löytämään kykijensä ja toiveidensa mukaisen paikkansa seurakuntayhteisössä. Se tarkoittaa myös sitä, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti pyrkien lisäämään saavutettavuutta niin tekojen kuin sanojenkin tasolla. Turvallisuus tarkoittaa sitä, ettei kenenkään tarvitse pelätä yhteisössämme, ei myöskään vapaaehtoistehtävissään. Vapaaehtoistyö lisää turvallisuutta kuin tuoden tukihenkilöitä erilaisiin tilanteisiin.

Valitsimme strategiallemme nimikkovirren – tai ehkä se valitsi meidät. **Virressä 949** verrataan kirkkoa puuhun, jonka Luoja on istuttanut vetten partaalle. Tuo puu kasvaa kodeissa ja torilla. Kasvaessaan seurakuntapuun tuottaa hedelmiä, antaa elämän helteisä varjoa, kylmyyteen lämpöä, heikkouden keskellä voimaa näyttäen tietä kohti Taivasta. Sellainen kirkko, sellainen seurakunta ei ole vain palkallisten työntekijöidensä näköinen, vaan tarvitsee kaikki jäsenensä yhdessä kasvamaan, kasvattamaan toisiaan. Raisio-jokilaakson seurakuntapuun juuret ulottuvat 1 000 vuoden taakse. Sen uudet oksat kurottavat toisiaan tukien kohti tulevaisuutta. Tästä kertoo *Hyvää sulle, hyvää mulle* -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0.

Lämmin kiitos teille kaikille, jotka olette uurastaneet tämän kirjan tuottamiseksi saadaksenne aikaan tasa-
puolisuuksia ja järjestystä seurakuntiemme elämään. Kiitos, että tämän kirjan kautta olette itse työllänne olleet Pyhän Kaikkivaltiaan siunauksen välittäjinä meille kaikille. Hänen siunaustaan elämäännä, niin teille kirjan tekijöille kuin jokaiselle lukijalle.

Sari Lehti
kirkkoherra
Raision seurakunta

Tämä *Hyvää sulle, hyvää mulle* -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0 on tarkoitettu monipuoliseksi apuvälineeksi seurakuntien työntekijöille. Käsikirja on nimensä mukaisesti teos, josta voi etsiä haluamansa yksittäisen tiedon tai jonka avulla voi muodostaa kokonaiskuvaa seurakunnan vapaaehtoistyöstä. Käsikirjan avulla pyritään avaamaan ja tuomaan yhteiseen käyttöön Raision ja Salon seurakunnista löytyvä hiljainen tieto sekä hyväksi havaitut toimintatavat. Laatukäsikirja voi auttaa selkiyttämään ja yhtenäistämään vapaaehtoistyön käytäntöjä, vahvistamaan vapaaehtoisten seurakuntalaisuutta ja kohottamaan seurakuntien vapaaehtoistyön tunnettavuutta sekä laatua. Laatukäsikirja sopii myös erinomaisesti perehdytystyökaluksi seurakunnan uusille työntekijöille.

Hyvää sulle, hyvää mulle -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0 nimi pitää sisällään laatulupauksen: haluamme, että jokainen seurakunnan vapaaehtoinen on hyvinvoiva palvelutehtävissään. Laatulupaukseen liittyy vahvasti myös toinen puoli. Haluamme taata jokaiselle autettavalle turvallisen ja laadukkaan autetuksi tulemisen kokemuksen. Samalla on hyvä kuitenkin painottaa sitä, että seurakunnassa tehtävä vapaaehtoistyö on laaja-alaista ja läheskään kaikki vapaaehtoistehtävät eivät ole luonteeltaan auttamista. Valtaosa vapaaehtoistehtävistä tehdään yhdessä toisten kanssa, jolloin myös vapaaehtoistiemien hyvinvointi on tärkeässä osassa vapaaehtoistyön laatua.

Laadukkaassa vapaaehtoistyössä toteutuvat parhaimmillaan monet psykologiset perustarpeet: vapaaehtoisuus, osaaminen, yhteisöllisyys ja hyväntekeminen. On tärkeää, että vapaaehtoinen kokee, että hän saa tulla sopivaan tehtävään ja käyttää hänelle sopivalla tavalla omaa aikaansa ja osaamistaan toisten hyväksi. Samalla hän saa kuulua yhteisöön, jossa huolehditaan hänen jaksamisestaan ja koulutuksestaan ja annetaan myönteistä palautetta. Parhaimmassa tapauksessa hän kutsuu mukaan myös ystäviään vapaaehtoisiksi.

Kirkon vapaaehtoistyön eettisiä periaatteita ja arvoja ovat kristillinen usko ja lähimmäisen rakkaus, tasavertaisuus, vastuullisuus ja laadukkuus. Kirkon vapaaehtoistyön perustana on kristillinen usko, joka saa näkyä niin autettavien, vapaaehtoisten kuin koko paikkakunnan osalta myönteisenä ja rakkaudellisenä muutosvoimana.

Vaikka tämä käsikirja on suunnattu työntekijöille, on käsikirjan tekemisen keskiössä ollut vapaaehtoinen, jonka polkua kuvaamme materiaalissa eri tavoin. Vapaaehtoisten ääni näkyy ja kuuluu haastatteluissa, sähköisen materiaalin videoissa ja kommentteissa sekä arvotyöskentelyssä. Vapaaehtoisten arvokkaita pohdintoja on nostettu arvotyöskentelyn aineistosta myös tekstin seassa oleviin punaisiin vaahteranlehtiin. Työntekijöiden arvotyöskentelyn pohdintoja löytyy vihreistä vaahteranlehdistä. Lisäksi osassa luvuista on pohdintakysymyksiä, joiden tarkoituksena on auttaa lukijaa miettimään, miten käsikirjan sisältöä voisi soveltaa omaan työhönsä vapaaehtoisten kanssa. Liitteistä löytyy myös suoraan käyttöön soveltuvia lomakkeita.

Tämän laatukäsikirjan ovat tuottaneet ryhmä Raision ja Salon seurakuntien työntekijöitä ja Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulin Realismi ja toivo -hankkeen koordinaattori osana RASEKO:n tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa. Arvokkaan lisän laatukäsikirjaan tuo Kirkon tietosuojavastaavien työryhmä, joka on vastannut vapaaehtoisen tietosuojaluvusta ja siihen liittyvistä liitteistä.

Seuraavana vapaaehtoistyön kehittämistavoitteena on laatia vapaaehtoisille suunnattu perehdytysmateriaali. Tavoitteena on tuottaa vapaaehtoisten rekrytointiin sähköistä materiaalia sekä esite. Tavoitteena on myös jalkauttaa tämä käsikirja osaksi työyhteisöä ja päivittää käsikirjaa noin vuoden välein siitä saatujen käyttäjäkokemusten, palautteiden ja hyvien käytänteiden jakamisen myötä. Olemme kiitollisia kaikista täydennyksistä, kehittämisideoista ja palautteesta. Voit myös lähettää suoraan palautetta allekirjoittaneelle vastaamalla esimerkiksi **liitteen 12 palautelomakkeen** kysymyksiin. Tehdään tästä yhdessä entistä parempi ja toimivampi laatukäsikirja.

Hannele Siltala
Raision seurakunta, projektikoordinaattori, työnohjaaja
laatukäsikirjan toimittaja, työryhmän puheenjohtaja
hannele.siltala@evl.fi

LUE MATERIAALIA NÄIN

Vapaaehtoisten pohdintoja löydät punaisista lehdistä.
Työntekijöiden pohdintoja löydät vihreistä lehdistä.
Laatikoissa on tiivistelmiä ja esimerkkejä keskeisistä asioista.
Puunrungon vieressä on pohdintakysymyksiä auttamaan aihepiiriin soveltamisessa omaan työhösi.

Julkaisun SISÄISET LINKIT tunnistat vihreästä väristä
Julkaisussa olevaat ULKOISET LINKIT tunnistat sinisestä väristä



Olemme testanneet 1.9.2020 kaikkien linkkien toimivuuden.
Jos huomaat, että jokin linkki ei toimi, ilmoittaisitko siitä ystävällisesti
Hannele Siltalalle, hannele.siltala@evl.fi

1 SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖN PERUSTA

Stefan Forsström

1.1 STRATEGIA JA ARVOT

Kohtaamisen kirkko -strategia (2014) viitoittaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunnan vuoteen 2020 saakka. Strategia toimii suuntana, kun kirkon elämää ja toimintaa uudistetaan vastaamaan muuttuvan maailman haasteita. Kohtaamisen kirkko määrittelee neljä painopistealuetta. Ne keskittyvät sanomaan, kohtaamiseen, lähimmäisenrakkauteen ja jäsenyyteen. Sen mukaan kirkon tehtävänä on kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

Kirkon arvot on määritelty Kohtaamisen kirkko-strategiassa (2014). Arvot yhdistävät ihmisiä. Ne määrittävät seurakuntalaisia kirkon jäseninä ja ohjaavat ratkaisemaan sekä keskustelemaan pienistä ja suurista asioista, haasteista sekä ongelmista. Kirkon arvot ovat samat joka suuntaan. Niiden tulee ohjata niin kirkon sisäistä elämää kuin suhteita ulospäin. Arvokeskustelun tulee olla jatkuvaa kirkon kaikilla tasoilla. Kirkon tulee tukea yhteiskunnallista keskustelua arvoista ja niiden merkityksestä. (Kohtaamisen kirkko 2014.)

Jokainen on osallinen -linjauksessa (2015) kirkon vapaaehtoistoiminnan arvoiksi on määritelty kristillinen usko ja lähimmäisenrakkaus, tasavertaisuus, vastuullisuus ja laadukkuus. Ne on aukikirjoitettu seuraavalla sivulla. Jokaisen työntekijän on hyvä miettiä, miten nämä arvot toteutuvat oman työalan vapaaehtoistehtävissä ja miten arvot käydään vapaaehtoisten kanssa läpi.

KIRKON ARVOT OVAT

USKO

- Yhteys armolliseen Jumalaan on kristityn elämän kestävä perusta.

TOIVO

- Jeesuksen lupaus tulevaisuudesta tuo toivon.

RAKKAUS

- Pyhä Henki rohkaisee meitä rakastamaan toisiamme.

"Anna tilaa olla epätäydellinen. Kuitenkin seurakunnan arvoja kunnioittaen."

KIRKON VAPAAEHTOISTYÖN ARVOT

1. KRISTILLINEN USKO JA LÄHIMMÄISENRAKKAUS

- Vapaaehtoistoiminta perustuu kristilliseen uskonkäsitykseen.
- Vapaaehtoistoiminta on yksi tapa elää todeksi uskoa ja siten toteuttaa lähimmäisenrakautta. Rakkaus, pyyteettömyys ja myötätunto ovat lähimmäisenrakkauden ilmauksia.
- Nykyisessä monikulttuurisessa yhteiskunnassa usko ja arvot voivat olla myös sanoittamattomia ja kyseleviä.

2. TASAVERTAISUUS

- Kaikki ovat tasavertaisia sukupuoleen, ikään, rotuun, asemaan jne. katsomatta.
- Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaan niillä edellytyksillä, joita heillä on.
- Toiminta on avointa, läpinäkyvää ja toisia kunnioittavaa ja kannustavaa.
- Vapaaehtoiset ja työntekijät ovat tasavertaisia toimijoita ja työntekijät tukevat vapaaehtoisia heidän toiminnassaan.

3. VASTUULLISUUS

- Vapaaehtoisille annetaan tarvittavat ja riittävät resurssit toiminnan toteuttamiseen.
- Vapaaehtoistoimintaa koordinoivien vastuuhenkilöiden toimintaedellytykset varmistetaan.
- Koordinoivat vastuuhenkilöt huolehtivat siitä, että vapaaehtoiset saavat tehtäviinsä työntekijöiden ja organisaation tuen.
- Kaikkien itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan ja henkinen ja fyysinen turvallisuus taataan.

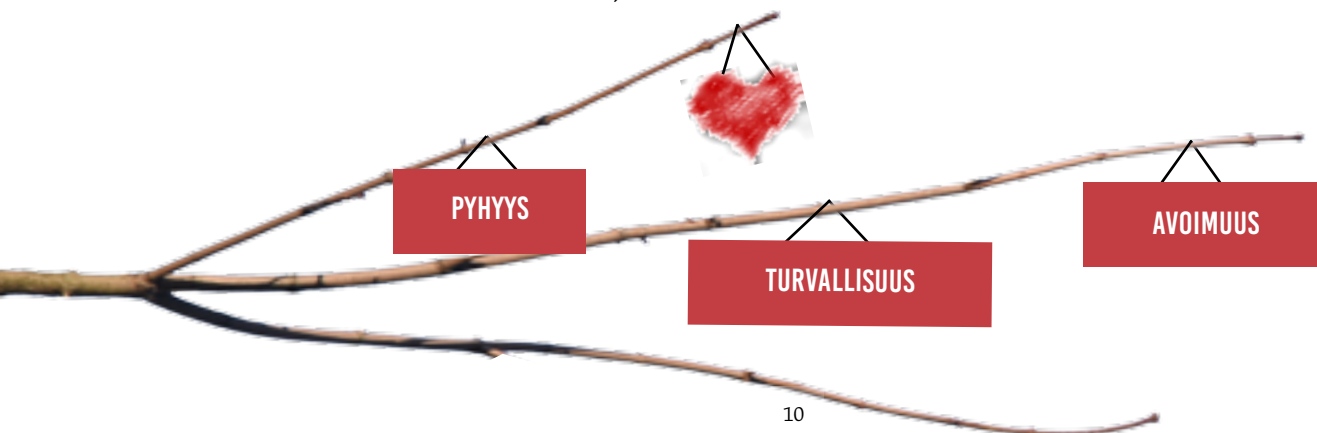
4. LAADUKKUUS

- Vapaaehtoiselle sekä vapaaehtoistoimintaa organisoivalle vastuuhenkilölle varmistetaan tarvittava osaaminen ja kehittyminen.
- Vapaaehtoisen toiveita kuullaan ja kunnioitetaan: hän voi mahdollisuuksien mukaan valita itse toiminnan kohteen, ajan ja paikan sekä vaikuttaa toiminnan sisältöön.
- Hyvä johtaminen on edellytys laadukkaalle vapaaehtoistoiminnalle.
- Seurakunnan rakenteita ja toimintakulttuuria arvioidaan myös siitä näkökulmasta, miten vapaaehtoistyö on organisoitu ja johdettu.

Arvot kertovat siitä, mihin seurakunnassa uskotaan ja mitä pidetään tärkeänä. Ne ilmaisevat mikä on hyvää, toivottavaa ja oikein. Arvojen kautta viestitetään sanoma: "Tätä me tahdomme olla!". Normitettuna arvot kertovat halusta sitoutua yhteisesti laadittujen pelisääntöjen noudattamiseen. Ne rohkaisevat antamaan palautetta ja auttavat myös oppimaan ottamaan palautetta vastaan. Vapaaehtoiset ja seurakunnan työntekijät pyrkivät toimimaan arvojen edellyttämällä tavalla yksilöinä ja aina omasta tehtävästään käsin. Niinpä arvotkin on normitettu kulloisenkin vapaaehtoistyön tai -tehtävän kautta.

Tero J. Kauppinen (2002) mielestä keskeisesti organisaation arvoihin vaikuttavia asioita ovat ihanteet, normit, uskomukset ja haasteet. Päätökset arvoista, niin kuin organisaation suuntavalinnoista yleensä, kuuluvat johdolle. Tästä johtuen arvoja tulee normittaa yhdessä eri toimijoiden kanssa ja kesken. Kauppinen toteaa, että arvojohtaminen pohjautuu arvojen mahdollisuuksien tunnistamiseen, arvopohjan tarpeellisuuden tiedostamiseen ja johtamisen merkityksen ymmärtämiseen. Valituilla arvoilla on näin ollen luonnollisesti vaikutusta mm. organisaation strategiaan.

Timo Purjon (2014) mukaan arvot kytkeytyvät eettisessä mielessä ihmisen maailmassa olemiseen ja täällä elämiseen. Tietoisuus arvoista edellyttää luonnollisesti tietoisuutta jostain vastakkaisesta. Purjo ei usko muunlaiseen arvovaikuttamiseen kuin siihen, mikä todellistuu kasvokkain kohtaamisissa.



VAPAAEHTOISTEN ARVOTYÖSKENTELYPROSESSI

Raision seurakunnassa 2019 laadittu uusi strategia (**liite 1**) pohjaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaan Kohtaamisen kirkko. Raision seurakunnan arvot pohjaavat vapaasti Kohtaamisen kirkko -asiakirjassa määriteltyihin koko kirkon arvoihin:

RAISION SEURAKUNNAN ARVOT: ✚

PYHYYS

- Kristus on seurakunnan elämän keskus. Seurakunnan elämä ja toiminta ohjaa kokemaan Kristuksen läsnäolon.

AVOIMUUS

- Seurakunta on julkisyhteisö. Sen elämä ja toiminta on avointa ja helposti saavutettavaa. Avoimuus on suvaitsevaisuutta ihmisten kesken.

TURVALLISUUS

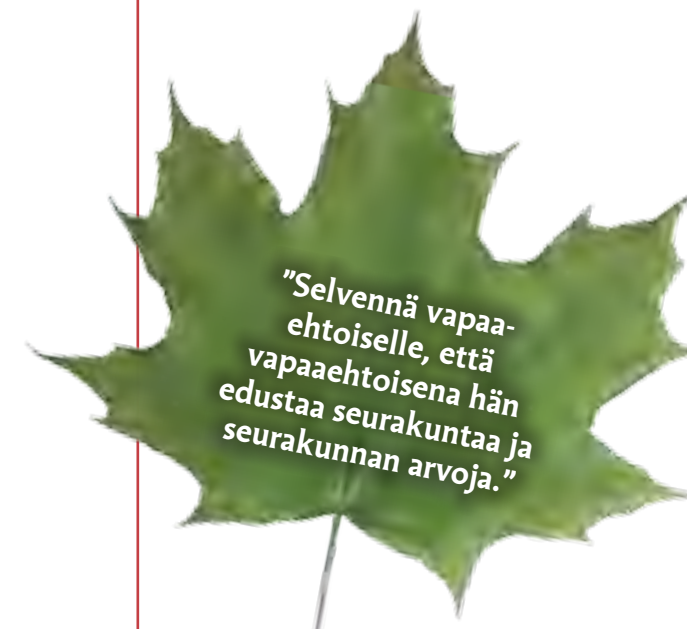
- Usko Pyhään Kolmiyhteiseen Jumalaan luo turvallisen perustan elämälle. Seurakunnan toiminta on turvallista ja yhteyden kutsuvaa.

Arvojen ilmentymät, vaikutukset ja yhteydet ovat lähes rajattomat. Niinpä yhdessä konkreettisesti mietityt ja normitetut arvot antavat yhteisesti sovittujen pelisääntöjen kautta mahdollisuuden toimia ja palvella seurakunnassa hyvään pyrkien. Ne yksinkertaisesti lisäävät ennustettavuutta ja luovat itsessään jo turvaa. Arvotyöskentelyssä olennaista on se, että seurakunnassa palataan sovituin väliajoin uudelleen arvojen äärelle pohtimaan, mitä ne meiltä kysyvät ja miten kysymyksiin vastataan.

Pidimme myös mielekkäänä pitää yllä tätä kasvokkain kohtaamisen mielikuvaa, kun työstimme vapaaehtoisten kanssa Raision seurakunnan arvoja (**liite 2**). Miten arvot näkyvät olemisemme ja tekemisessämme, kun kohtaamme toisiamme? Miten reagoimme, jos arvot eivät näy? Millaiseen olemiseen ja tekemiseen seurakunnan arvot meitä ohjaavat ja velvoittavat? Timo Purjon sanoja lainaten: "Arvojen maailmaa kohti suuntautuminen merkitsee sekä jokapäiväisten valintojen että syvempien ratkaisujen tekemistä sen perusteella, mitä arvot meiltä kysyvät." (Purjo 2014).

Erityisen mielenkiintoiseksi tämän työskentelyn tekee aina se, mikä kutakin ryhmää puhututtaa tai mistä ei puhuta sanaakaan – mitkä ovat kunkin ihmisen ihanteet, normit, uskomukset ja haasteet, jotka ikään kuin antautuvat yhteiseen keskusteluun. Ja miten ne taipuvat yhteisiksi pelisäännöiksi. Kuinka paljon teemme työtä erilaisten kannanottojen parissa ja miten niistä päästään eteenpäin. Ja miten silloin toimitaan, jos puhe tyrehtyy heti alkuunsa ja vastassa onkin syvä hiljaisuus. Uskallamme kuitenkin väittää, että pääsääntöisesti ihmiset kokevat myönteisenä aidon keskustelun arvoista ja arvoeroista, kun niistä aletaan puhua konkreettisella tasolla.

Liitteessä 2 oleva kysymyspatteristo ja Raision seurakunnan vapaaehtoisryhmien normittamat arvot toivottavasti auttavat kiinnostunutta lukijaa konkreettisesti hahmottamaan, miten vapaaehtoisten kanssa on käyty seurakunnan strategiaa ja arvoja läpi tehtävälähtöisesti. **Liitteen 2** avulla tarkentuu, mitä Raision seurakunnassa on tehty ja miten mallia voisi halutessaan hyödyntää omassa seurakunnassa. Arvopohdinnan ajatuksia on nostettu materiaalin vaahteranlehtien sisään tuomaan vapaaehtoisten ajatuksia esille nostoina läpi koko käsikirjan. Vapaaehtoisten arvotyöskentelyn sitaatteja on punaisten vaahteranlehtien sisällä ja työntekijöiden ajatuksia vihreiden vaahteranlehtien sisällä.



VAPAAEHTOISTEN VASTAUSTEN YHTEENVETO

Tässä vielä upea vapaaehtoisten vastausten yhteenveto siitä, minkälaiseen iloon, eloon ja oloon arvo pyhyys kutsuu meitä seurakunnan vapaaehtoistyössä.

"Pyhyys kutsuu meitä yhteyteen. Iloiset kasvot ja lämpimät silmät näkyvät ulospäin. Jumalan pyhyys tulee näkyväksi myös vapaaehtoistyössä. Armon välittäminen on tärkeintä, jolloin kaikki ovat tervetulleita seurakuntaan.

Seurakunnan vapaaehtoistyö on osin erilaista kuin muu vapaaehtoistyö. Se kutsuu meitä valmiuteen keskustella uskosta ja hengellisistä asioista ilman tuputtamista sekä rohkeuteen tunnustaa oma vakaumus, "toivon perusta", jos sitä kysytään. Evankeliumin ilosanoma saa näkyä meissä ja koskettaa mahdollisimman montaa

ihmistä. Toivottavasti se rohkaisee mahdollisimman monia liittymään seurakunnan toimintaan. Moni meistä kokee saaneensa kutsumuksen ja erilaisia lahjoja omaan tehtävään, jossa voi palvella lähimmäistä ja Jumalaa.

Arvo pyhyys muistuttaa meitä oman uskonelämän hoitamisen tärkeydestä mm. Raamattua tutkien ja rukoillen. Seurakunta yhteisönä antaa myös vapaaehtoisille tukea, turvaa ja samanhenkisten ystävyyttä. Antaessaan muille saa itse paljon."



POHDITTAVAKSI

Miten kirkon vapaaehtoistyön arvot näkyvät omassa työssäsi vapaaehtoisten kanssa? Miten käyt arvot läpi vapaaehtoisten kanssa?

Miten toimit, jotta arvo pyhyys näkyy kohdatessasi vapaaehtoisia? Entä arvo avoimuus? Entä arvo turvallisuus?



Raision seurakunnan vapaaehtoiset suunnittelemassa Miesten iltavapaa-toimintaa.

1.2 VAPAAEHTOISTYÖ KIRKOSSA

Ihmiset motivoituvat tekemään vapaaehtoistyötä eri syistä. Joku haluaa olla vastuullinen kansalainen yhteiskunnassa, toinen oppia uutta. Motiivina voi olla tarve auttaa tai tutustua uusiin ihmisiin ja samalla liittyä mukaan johonkin yhteisöön.

Kirkon olemukseen kuuluu se, että uskoa Jumalaan eletään todeksi yhdessä ja kirkon työtä tehdään yhdessä. Kirkon työntekijämäärän lisääntyessä moni aiemmin seurakuntalaisen vastuunkantoon liittynyt asia on siirtynyt työntekijöiden hoidettavaksi. Osa kirkon työstä on kuitenkin ollut vapaaehtoisen vastuunkannon varassa aina. Kirkkohistoriallisen seuran vuosikirjassa (2018) kerrotaan, että papit myönsivät 1800-luvun lopulla maallikoiden olevan välttämättömiä kirkon toimintamuotojen kehittämisessä. Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa tarvittiin lisävoimia, koska työtä oli paljon ja pappien voimavarat olivat rajalliset. Kun maallikoiden aktivoimista pohdittiin, luottamushenkilöiden aseman vahvistaminen ja pyhäkoulutoiminnan kehittäminen olivat esillä. 1900-luvun alkupuolella papit tarvitsivat sijaisia ja apulaisia - saarnaluvan saaneita miehiä, joita kutsuttiin töihin tarpeen vaatiessa. (Sopanen 2018.)

Tällä hetkellä vapaaehtoistyö on olennainen osa seurakuntien työtä. Suurella osalla seurakuntien kasvatus- ja nuorisotyöntekijöitä sekä diakoniatyöntekijöitä vapaaehtoistoiminta liittyy työhön jollakin tavalla. Salminen (2019) tuo esille, että joka viides diakoniatyöntekijä koordinoi työalansa vapaaehtoistoimintaa, joka kymmenes koko seurakunnan vapaaehtoistoimintaa sekä yli neljännes työntekijöistä ohjaa vapaaehtoisia osana työtään, ja noin kolmannes sanoo muuten tekevänsä yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa.

Kirkossa on käynnissä toimintakulttuurin muutos, jossa asemoidutaan uudestaan suhteessa seurakunnan jäseniin ja potentiaalsiin uusiin jäseniin. Ennusteiden mukaan kirkon jäsenmäärä hupenee ja samalla työntekijöiden määrä väistämättä vähenee. Seurakunnat pyrkivät usein jäykäksi koetusta toimintakulttuurista verkostoituvaksi yhteisöksi, jossa seurakunnan jäsen voi kokea olonsa ja tekemisensä merkitykselliseksi.

Kirkon tutkimuskeskuksen tutkija Veli-Matti Salmisen (2019) mukaan toimintakulttuurin muutos ja osallisuuden vahvistaminen tarkoittaa vapaaehtoisuuden merkityksen nostamista ja legitimointia osana yhteistä työkenttää sekä vapaaehtoisten ja seurakuntalaisten oman toimijuuden vahvistamista.

Seurakuntalaisten yhdessä tekeminen rikastuttaa koko seurakuntaa. Parhaiten tämän tekevät mahdolliseksi seurakunnan työntekijät, jotka kutsuvat, valmentavat ja tukevat vapaaehtoisia.



Vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta seurakunnan tulisi muuttaa toiminnan järjestäjästä vapaaehtoisten toiminnan mahdollistajaksi ja koordinoijaksi. Tällainen muutoshaaste edellyttää, että seurakuntien työntekijät vahvistavat osaamistaan vapaaehtoistyön johtamisessa ja yhteisöllisessä työotteessa. Mahdollistajan, valmentajan tai koordinoijan roolissa toimiva työntekijä voi helpommin oppia yhteisölliseen työotteeseen, jos hänellä on siihen seurakunnan päättäjien valtuutus. Muutoksen edessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden olisi hyvä yhdessä pohtia, mikä on todella luovuttamatonta seurakunnan työssä.



Muutoksessa seurakunnan työntekijän on hyvä miettiä, millaisessa positiossa hän kohtaa vapaaehtoisen, jotta siitä välittyisi kysymys tai toive yhteistyön tekemisestä tai siihen ryhtymisestä. Yhteisvastuukeräykseen liittyvän vapaaehtoistyön tutkimuksen (Putkinen 2018) mukaan innostusta voidaan tukea kiinnittämällä huomiota neljään tekijään: tunne luottamuksesta, tehtävän merkityksellisyys, yhteisöllisyys ja kiittäminen. Näihin kaikkiin tarvitaan yhteistyötä, vuorovaikutussuhteiden merkityksen ymmärtämistä ja vuorovaikutusosaamista.

REALISMI JA TOIVO: SEURAKUNNAT MUUTOKSESSA -HANKE

Turun arkkihiippakunnan Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa -hankkeessa (2019-2020) kahdeksantoista arkkihiippakunnan seurakuntaa etsii kokeilemalla uutta toimintakulttuuria vahvistaakseen seurakuntalaisten osallisuutta ja vapaaehtoisuutta. Hankeseurakunnat saavat työn kehittämiseen ja menetelmien kokeiluun hankkeen verkoston ja tuomiokapitulin tuen.

Realismi ja toivo -hanke kokoaa ja tekee näkyväksi seurakuntien hyviä käytänteitä, malleja, kokeiluja ja muutoksen tuloksia verkostolle ja koko arkkihiippakunnalle.

realismijatoivo.fi

Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli kutsui Raision ja Salon seurakuntien laatukäsikirja -hankkeen ja sen työryhmän Realismi ja toivo -hankkeeseen alkuvuodesta 2019, jolloin laatukäsikirjaprosessi oli jo hyvässä vauhdissa. Laatukäsikirja toimii mallina ja hyvänä käytänteenä hankkeen verkostossa.



Katso video: [Merkityksellinen vapaaehtoistoiminta -video, Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli](#)

POHDITTAVAKSI

Miten seurakunnan jäsen tai potentiaalinen jäsen voi tulla tekijäksi, toimijaksi ja vastuunkantajaksi seurakunnassa?

Miten työntekijän asenteen tulisi muuttua, että vapaaehtoisen olisi helpompaa tulla mukaan seurakuntaan?

Miten seurakunnan työntekijä voi irrottautua liiasta kontrollista ja antaa vapaaehtoiselle tuen ja valtuudet toimia?

Millaiset valtuudet työntekijä tarvitsee valmentajan ja mahdollistajan työotteen aloittamiseksi?



1.3 KIRKON USKO ANTAA HYVÄN POHJAN VAPAAEHTOISTYÖLLE

Kirkon Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmä korostaa lopuraportissaan monin tavoin vapaaehtoistyön merkitystä kirkossa. Kirkon usko luo vahvan pohjan vapaaehtoistyön kehittämiseen. Vapaaehtoistoiminta kirkossa ei ole vain yksi toimintamuoto, vaan se on kaiken toiminnan läpäisevä asia. Se on teologisesti perusteltu, historiallisesti hyväksi havaittu, Raamattuun pohjautuva, kirkon sädöspohjaan nojaava ja kirkon tulevaisuuden haasteisiin vastaava tapa toteuttaa kirkon tehtävää. Sen kautta jokainen seurakuntalainen voi osallistua kirkon perustehtävän tekemiseen. (Tasavertaisina ja osallisina 2018.)

Kasteessa kristitty on liitetty Kristuksen ja seurakunnan yhteyteen. Kaste on myös kutsu seurata Kristusta palvelleen. Kasteen lahja antaa oikeuden vapaaehtoistyöhön. Kasteen lahja ja velvoite kannustavat kastettua vastuunottoon seurakunnan työstä ja auttaa seurakunnan työntekijää näkemään seurakuntalaiset jo kasteessa kutsuttuina työtovereina samaan työhön - ei siis työnsä kohteina.



Yhteinen pappeus ja erityinen virka täydentävät ja palvelevat toisiaan. Pappien ja muiden seurakunnan työntekijöiden tehtävänä on auttaa seurakuntalaisia toteuttamaan kasteessa saamaansa kutsua. Tämä usein unohtuu seurakunnan työntekijän työnkuvassa. Seurakuntalaisia palvelemaan myös auttamalla heitä löytämään paikkansa seurakunnan vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoinen ei ole siksi työntekijöiden työvoimaresurssi vaan kanssatyöntekijä.

Seurakunnassa on vahva yhteyden ajatus. Vapaaehtoistyö on eräs tapa kokea tuota yhteyttä käytännössä. Vapaaehtoistyö seurakunnassa on aina yhteydessä tapahtuvaa, vaikka sitä joskus tehdäänkin yksin tai yksinäisenä. Sitä tehdään myös Kristuksen varassa ja Kristusta varten yhteydessä häneen. Siksi kirkon vapaaehtoistyö voi antaa vastauksia syvään yhteyden kaipuuseen.



Kristuksen meille antamaa lähetyskäskyä toteutetaan yhdessä. Kristuksen lähetyskäsky ja kutsu rakastaa Jumalaa ja lähimmäistä ohjaavat käytännön tekoihin. Seurakunnan vapaaehtoista voi motivoida ajatus siitä, että hänen tehtävänsä on osa suuremman vision ja tehtävän toteuttamista. Tämä tietoisuus ”isossa mukana olemisesta” antaa elämälle mielekkyyttä ja tarkoitusta. Seurakunnan työ on hyvin merkittävää ja täynnä tarkoitusta, joka on jopa tuonpuoleiseen kurottuvaa. Vapaaehtoistyöllä on pohjansa Jumalan omassa työssä. Se on ”Jumalan pelastavaa, parantavaa ja uudistavaa työtä tässä langenneessa maailmassa”. (Kaikkialta kaikkialle – kirkon missio nyt 2018.)

Vapaaehtoistyö seurakunnassa on kristityn identiteetin toteuttamista käytännössä. Usko Kristukseen vapauttaa meidät palvelemaan ja antaa vapaaehtoisena toimimiselle kestävä pohjan. Armon kokeminen johtaa rakkauden tekoihin. Vapaaehtoistyötä seurakunnassa tehdään vastauksena Jumalan hyvyyteen Kristuksessa, sitä ei tehdä pelastuksen vuoksi. Vapaaehtoistyö lähtee tältä vapauden perustalta. Evankeliumin aarre ja Jumalan armo Kristuksessa on seurakunnan vapaaehtoistyön suurenmoinen pohja, joka on uskottu Kristuksen kirkolle.

”KUN JUMALA ANTAA MEILLE SYNIT ANTEEKSI, HÄN SYNNYTTÄÄ MEISSÄ UUDEN ELÄMÄN. HÄN VAHVISTAA USKOAMME JA LISÄÄ RAKKAUTTAMME LÄHIMMÄISIIN. MEIDÄN EI TARVITSE OLLA TOIVOTTOMIA, VAIKKA LÖYDÄMME ITSESTÄMME EPÄUSKOA JA PAHUUTTA.” (KATEKISMUS)

Vapaaehtoistyötä tehdessä ollaan yhtä aikaa Kristuksessa pyhiä ja samaan aikaan monella tapaa vajavaisia ja väärinkin tekeviä tavallisia ihmisiä. Siksi tehtävä palvelutyö on aina vajavaista ja sitä leimaa usein myös itsekkyyks, ylpeys ja monet inhimilliset piirteet. Tämä on hyvä sanoa ääneen, jotta realistinen ja rehellinen kuva meistä ihmisistä auttaa kehtämään usein vapaaehtoistyössä vastaantulevia pettymyksiä. Seurakunnan vapaaehtoistyöstä ei siksi kannata luoda mielikuvaa täydellisten yhteisönä. On hyvä muistuttaa myös vapaaehtoisille, että virheistä voi oppia. Vapaaehtoisille voi varata mahdollisuuden rikkiin ja vaikeista asioista keskusteluun. Työntekijälle oman epätäydellisyyden havaitseminen ja omien virheiden myöntäminen on vapauttavaa.

Oikein eläminen luo luottamusta ja rakkaus rakentaa. Seurakunnan vapaaehtoistyöhön liittyy jo Raamatun ilmoituksesta nouseva kutsu toimia oikein suhteessa Jumalaan ja lähimmäisiin. Ihmisillä on oikeus odottaa, että seurakunnan vapaaehtoistyössä toimitaan oikein ja lähimmäistä rakastaen. Usein tämä odotus on suurempi seurakuntaa kuin muita vapaaehtoistyön toimijoita kohtaan. Seurakunta on arvoyhteisö ja siinä toimivien ihmisten odotetaan toimivan yhteisön arvojen mukaisesti. Tämä kutsuu rehellisyyteen, avoimuuteen, tasapuolisuuteen, anteeksiantamiseen ja oikeudenmukaisuuteen seurakunnan vapaaehtoistyössä.

Rakkaus pakenee määritelmiä, vaikka sitä voidaan nähdä seurakunnan vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyöntekijöiden työssä moni näkee paljon rakkautta, koska he tekevät työtään ilman korvausta. Seurakunnan vapaaehtoistyöllä on usein diakoninen ulottuvuutensa ja se on myös yksi niistä kirkon työn osa-alueista, joilla on laaja kannatus ja hyväksyntä suomalaisessa yhteiskunnassa.

POHDITTAVAKSI

Miten työotteessasi näkyy se, että vapaaehtoinen on kanssamyöntekijä?

Kuinka pitää evankeliumi ja Jumalan armo Kristuksessa vapaaehtoistyön keskiössä?

Miten rakkaus näkyy vapaaehtoistoiminnassanne?

”Ole rohkeasti ja aidosti kristitty – oma itsesi!”

1.4 VAPAAEHTOISEN HENGELLISEN KASVUN EVÄITÄ

Kristuksen tuntemisessa voi kasvaa palvelemalla lähimmäisiä. Siksi vapaaehtoistoimintaan liittyy vahva hengellisen kasvun ulottuvuus. Tämä kasvu on lopulta Pyhän Hengen työtä meissä. Raamatun sana ja sakramentit muovaavat meitä. Myös yhteys muihin Kristuksen seuraajiin seurakunnassa auttaa meitä kasvamaan. Vapaaehtoistyö on usein hyvin tärkeää kristittyinä kasvun kannalta. Seurakuntalaiset eivät ole vain kuunteluoppilaita. Rukous ja jumalanpalveluselämään osallistuminen kasvattavat ihmistä. Kristittyinä kasvamista tapahtuu myös oman aktiivisen toiminnan kautta.

Seurakunnan vapaaehtoistyö ei siksi ole ainoastaan sitä, että joku saadaan tekemään tietty asia. Vapaaehtoisten rekrytointi ei ole vain tehtävien hoitamista varten, vaan vapaaehtoisen hengellisen kasvun näkökulma on tärkeä. Vapaaehtoistyössä voi elää uskoa todeksi tai sen kautta vakaumus voi vahvistua ja usko syntyä. Myös tästä näkökulmasta kastamaton tai seurakuntaan kuulumaton on lämpimästi tervetullut mukaan seurakunnan vapaaehtoistyöhön. Myös tästä syytä vapaaehtoisryhmien avoimuuteen on kiinnitettävä huomiota.

”Harjaannu tunnistamaan omat taipumuksesi/lahjasi ja palvele niillä.”

Luomisen perusteella jokainen on saanut Jumalalta ainutlaatuisen persoonallisuuden monine luontaisine lahjoineen. Näitä lahjoja kukin saa käyttää seurakunnassa. Samoin voi käyttää myös niitä armolahjoja, joita Jumala on meille antanut. Seurakunnan vapaaehtoistyön kautta seurakuntalaiset oppivat tuntemaan itseään ihmisinä ja hahmottamaan omia lahjojaan ja taipumuksiaan. Itsensä toteuttaminen Jumalan antamilla lahjoilla tuo merkitystä ja iloa sekä synnyttää kiitollisuutta. Työntekijän on olennaista vapaaehtoistyötä ohjatessaan tunnistaa vapaaehtoisten lahjoja ja auttaa heitä löytämään itselleen sopiva palvelupaikka.

Kun vapaaehtoinen tulee jumalanpalvelukseen, hän tulee Jumalan hoitamaksi ja varustamaksi. Silloin hän saa voimaa toimia seurakunnan arjessa. Siksi messu on tärkeä asia vapaaehtoistyössä. Se on varustautumisen ja levon paikka, uuden innon ja voiman löytämisen paikka. Samalla se on paikka monille vapaaehtoistehtävälle, yhdessä tehty. Ehtoollisella Kristus palvelee, jotta me jaksaisimme palvella. Seurakunnan vapaaehtoisten suhde jumalanpalvelukseen vaihtelee. Moni osallistuu siihen säännöllisesti mahdollisuuksien mukaan. Vapaaehtoistyötä tekeviä kannattaa kutsua messuun. Se myös vahvistaa vapaaehtoisen yhteyttä seurakunnan kokonaisuuteen ja ytimeen.

Kristillinen usko on enemmän kuin ihmisen luoma ideologia tai oppirakennelma. Sen perusta on Jumalassa itsessään ja Raamatussa, jonka kautta Jumala itse puhuu meille ihmisten kielellä. Raamatun käyttö vapaaehtoisten hengellisen kasvun tukemisessa on siksi tärkeä ja luonteva osa kirkon vapaaehtoistyötä. Sen kautta Kristus itse vaikuttaa työssä ja elämässä. Joillekin vapaaehtoisille Raamattu on hyvinkin tuttu kirja, toisille taas melko tuntematon. Vapaaehtoistyöhön kuuluu myös kutsu oppia lisää kirkon uskosta ja sen merkityksestä omalle elämälle. Moni vapaaehtoinen haluaa tietää lisää, mitä kirkko ja Raamattu opettavat.

Rukouksen lahja on myös kirkon vapaaehtoistyön mahdollisuus. Vapaaehtoistyö voi olla tuloksellista silloin, kun Jumala siunaa ja antaa sen vaikuttaa hyvää. Rukous on voimanlähde ja lohdutus. On hyvä etsiä sopivia ja luontevia rukoustopoja yhdessä seurakunnan vapaaehtoisten kanssa. Kun rukoillaan toistemme ja työn puolesta, osoitetaan myös rakkautta ja välittämistä. Erilaiset tavat rukoilla ja elää uskoa todeksi kuuluvat kirkkoon ja vapaaehtoistyöhön. Jumalasuhteen ulottuvuus on osa seurakunnan vapaaehtoistyötä. On hyvä avoimuuden hengessä puhua kunkin tavoista rukoilla, eri hengellisistä perinteistä ja tavoista elää kristittyinä Jumalan kanssa.

”RUKOUS ON IHMISEN TAPANA OLLA JA ELÄÄ JUMALAN KASVOJEN EDESSÄ. SE ON YHTÄ LUONNOLLINEN JA VÄLTÄMÄTÖN HENGELLELLE ELÄMÄLLE KUIN HENGITYS RUUMIILLE. JUMALA NÄKEE MEIDÄT JOKA HETKI, JA ME VOIMME PUHUA HÄNELLE JA HÄN MEILLE.” (KATEKISMUS)

”Rohkaise muita hengelliseen puheeseen Jumalasta, uskosta, epäuskosta jne.”



Työntekijä voi olla myös hengellinen matkakumppani. Vapaaehtoisen ohjaaminen voi olla myös muuta kuin työn tekemisen ohjaamista. Hän on myös kanssakristitty, jolle voi antaa ja jolta voi saada. Siksi vapaaehtoistyössä seurakunnassa voi olla myös hengellisen ohjauksen elementtejä, vaikka vapaaehtoinen onkin ensisijaisesti mukana toimimisen kautta.

Työntekijän on hyvä osata kuunnella toisen elämäntarinaa, rukoilla hänen puolestaan ja kysyä hyviä kysymyksiä, jotka ohjaavat vapaaehtoista löytämään kristillisen uskon aarteita. Viime kädessä hengellisen ohjauksen tekijä on Jumalan Pyhä Henki, ei ihminen. Vapaaehtoinen on omassa hengellisessä prosessissaan, jossa työntekijä voi olla apuna. Vapaaehtoistyön löytyminen seurakunnasta on monelle jo itsessään hengellinen löytö ja prosessi.



AIKUISTYÖN VAPAAEHTOISTEN AJATUKSIA VARUSTAMISESTA



Seppo ja Tarja Niemeläinen ovat toimineet Raision seurakunnan vapaaehtoisina pitkään ja monissa eri tehtävissä. [Tällä hetkellä Seppo toimii vapaaehtoisena miestyössä](#) ja Tarja naisverkossa. Molemmat osallistuvat myös aikuistyön kehittämissyöryhmään.

Tässä joitain heidän ajatuksiaan vapaaehtoisten varustamisesta.

“Vapaaehtoistyön kehittäminen vaatii paikallista ahkeruutta ja vaivannäköä. On tehtävä töitä niin, että mahdollisimman moni löytäisi ja saisi oman tehtävänsä, jossa auttaa ja palvella muita. Ei niitä itsestään synny, vaan vapaaehtoisille pitää raivata toimintatila seurakunnassa. Liian usein koulutamme ja valmennamme ilman oikeata tehtävää.

Tiimit pitää kouluttaa ja rohkaista myös keskinäiseen kuunteluun, toistensa auttamiseen ja vierellä kulkemiseen. Tässä korostuu myös pienryhmien ja toimintatiimien olemassaolon välttämättömyys. Ihanne on, että jokainen on jossakin ryhmässä, jossa hänestä myös pidetään huolta. Vapaaehtoisten suunnitelmallinen varustaminen ja valmentaminen on lähetyskäskynkin valossa Kristuksen kirkolle annettu käsky.

Suuri tehtävä voi myös ahdistaa ja lamaanuttaa vapaaehtoisia. Siksi on tärkeää ja välttämätöntä, että luonnollinen osa vapaaehtoistoimintaa on varustaminen. Opetus kasteesta ja tehtävästä on tärkeä ja pitää sisällään myös vapaaehtoisista huolehtimisen.”

Seppo

“Vapaaehtoisilla on erilaisia lahjoja ja ne pitää saada esille. Yhdessä tekeminen rohkaisee myös arkaa ja ujoa vapaaehtoista. Näin hän voi saada rohkeutta. Vierellä kulkeminen on tärkeää. Vapaaehtoiset tulisi varustaa niin, että he tuntevat Raamatun. Avuksi itselleen ja kohtamilleen ihmisille. Suuri tehtävä on vapaaehtoiselle erinomainen mahdollisuus kertoa uskosta ja Jeesuksesta niille, jotka eivät vielä häntä tunne.”

Tarja



Esimerkki Raison seurakunnasta

VAPAAEHTOISTEN TEHTÄVÄÄN SIUNAUS

Monessa seurakunnassa vapaaehtoiset siunataan tulevaan toimintakauteen. Siunauksen kautta heille voi osoittaa arvostusta ja samalla seurakunta voi koota yhteen suuremman vapaaehtoistyöntekijöiden joukon. Siunauksen pyytäminen menee myös suoraan kirkon vapaaehtoistyön hengellisille juurille. Seurakuntalaiset ovat työssään Jumalasta riippuvaisia.

Raison seurakunnassa järjestettiin syksyllä 2019 vapaaehtoisten tehtävään siunaus. Tilaisuuteen osallistui yli 100 vapaaehtoista. Kirkossa tapahtuneen tehtävään siunauksen jälkeen oli vielä seurakuntatalolla tarjolla kahvit sekä arvotyöskentelyosuus. Palaute tilaisuudesta oli todella myönteinen ja sen jälkeen tehtiin päätös ottaa vapaaehtoisten tehtävään siunaus vuosittaiseksi perinteeksi.



1.5 VAPAAEHTOISTYÖN KOORDINOINTI JA JOHTAMINEN

Jotta seurakunta pystyy tarjoamaan laadukasta vapaaehtoistyötä sekä autettaville että auttajille, on tärkeä luoda selkeät rakenteet ja toimintamallit, jotka mahdollistavat vapaaehtoistyön onnistuneen koordinoinnin ja johtamisen. Vapaaehtoistyö perustuu nimensä mukaisesti vapaaehtoisuuteen; se on palkatonta eikä siinä ole esimies-alaisuhdetta, minkä vuoksi perinteinen työsuhteperusteinen johtaminen ei ole mahdollista.

Vapaaehtoistyön johtamisessa korostuvat ihmissuhdetaidot sekä valmentava ja mahdollistava johtaminen. Vapaaehtoistyön johtaminen on sekä ihmisten että asioiden johtamista. Koska vapaaehtoisia eivät sido perinteiset työsuhteen sitoumukset, tulee vapaaehtoiset saada sitoutumaan sillä, että he kokevat vapaaehtoistyön tekemisen mielekkäänä ja antoisana. Tarvitaan johtajuutta, joka innostaa ja saa vapaaehtoiset löytämään omat vahvuutensa ja taitonsa sekä motivoitumaan vapaaehtoistyöstä yhä uudelleen ja yhä syvemmin.

Vapaaehtoistyön johtaminen -kirjassa todetaan osuvasti, että yhteisöllisyyden luominen on yksi vapaaehtoistyön johtamisen keskeisimmistä tehtävistä. Vapaaehtoistyön johtamisessa tulee kiinnittää erityisesti huomiota siihen, millä keinoin yhteisöllisyyttä saadaan luotua ja syvennettyä erityisesti niiden vapaaehtoisten osalta, jotka eivät muuten luonnollisesti kohtaa toisiaan. (Vapaaehtoistyön johtaminen 2015.)

Vapaaehtoistyön johtaminen vaatii myös tiiminjohtamisen taitoja. Tarvitaan johtajuutta nähdä ja puuttua epäkohtiin sekä laittaa rajoja. On myös tärkeää vahvistaa vapaaehtoisten omistajuutta valtuuttamalla ja antamalla mahdollisuus vaikuttaa ja olla aidosti osallinen. Joskus omistajuus voi kuitenkin muodostua niin vahvaksi, että vapaaehtoistyön tiimeistä voi tulla sisäänpäinlämpeneviä porukoita, joihin uusien vapaaehtoisten voi olla vaikea päästä mukaan. Vaaditaan hyvää pelisilmää ja johtajuutta havaita näitä klikkejä ja purkaa niitä rakentavalla tavalla.

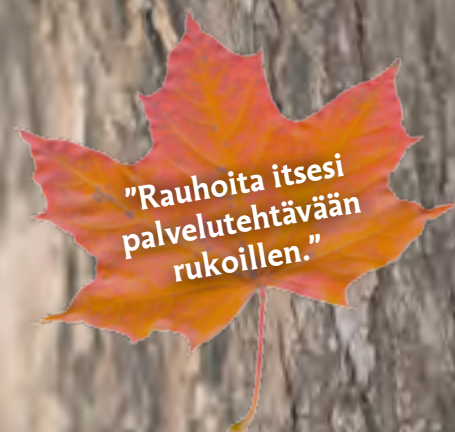
POHDITTAVAKSI

Miten voit tukea vapaaehtoista hengellisessä kasvussa?

Milloin viimeksi olet kutsunut vapaaehtoisen mukaan messuun tai muuhun seurakunnan tilaisuuteen?

Voisiko ennen palvelustehtävän aloittamista ottaa tavaksi rukoilla yhdessä työn puolesta?

Miten voit vahvistaa vapaaehtoisen omistajuutta ja osallisuutta seurakunnan vapaaehtoistyössä?



Keskeinen vapaaehtoistyön johtamisen haaste on se, että vapaaehtoisille ei välttämättä uskalleta antaa vastuuta ja mahdollisuutta oikeasti osallistua ja vaikuttaa. Jo tilojen avainten luovuttaminen vapaaehtoisille voi olla vaikeaa. Tärkeä kysymys vapaaehtoistyötä johtaville työntekijöille on miettiä sitä, annetaanko näennäisvastuuta vai innostavaa ja valtuuttavaa vastuuta.

Työntekijäkeskeisyys on yksi este yhdessä tekemisen kulttuurin syntymiselle. Työntekijä on tottunut monesti tekemään asiat yksin tai oman työntekijätiimensä kanssa. Moni seurakuntalainen on puolestaan tottunut tulemaan valmiiseen tilaisuuteen osallistujaksi. On hyvä muistaa, että seurakunnan työntekijät ovat seurakuntayhteisöä tukeva ja palveleva joukko, mutta omistajuus kuuluu seurakuntalaisille. Seurakuntaa ei ole olemassa ilman sen jäseniä ja heidän osallisuutensa ja jäsenyytensä vahvistaminen on olennaista myös vapaaehtoistyössä.

Vapaaehtoisten osallisuus ja valtuuttaminen asettaa haasteen seurakuntien työntekijöille. Palkatuilla työntekijöillä on viime kädessä vastuu ja sen vuoksi voi olla vaikea antaa tehtävien toteutusvastuuta vapaaehtoisille. Työyhteisössä on tärkeä antaa tilaa keskustelulle omasta työroolista silloin, kun vapaaehtoistyöntekijät koetaan uhkana. Seurakunnissa puhutaan vähenevistä resursseista ja silloin työntekijä voi ajatella, että vapaaehtoiset tulevat korvaamaan heidän työpanostaan ilmaiseksi. Tämä on omiaan asettamaan haasteita tasaveroiselle ja vapaaehtoisia valtuuttavalle yhteistyölle. Avoin keskustelu omista peloista ja työroolin muutoksesta voi auttaa näkemään, että vapaaehtoistyöntekijät eivät ole uhka työntekijän työlle, vaan päinvastoin vapaaehtoistyön kautta työhön voi löytyä uutta potentiaalia.

"Huomioi samanaikaisesti sekä yksilön että ryhmän tarpeet."

TOIMENPITEET VAPAAEHTOISTEN JOHTAMISEEN

Tasavertaisina ja osallisina -raportissa (2018) ehdotetaan seuraavia toimenpiteitä vapaaehtoisten johtamiseen seurakunnissa:

KASVATETAAN määrätietoisesti vapaaehtoisten roolia vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ja siihen liittyvässä päätöksenteossa. Arvioidaan kaikkien seurakunnassa tehtävien päätösten vaikutuksia vapaaehtoistoiminnalle (vrt. lapsivaikutusten arviointi).

KEHITETÄÄN vapaaehtoisten johtajien ja työntekijöiden taitoja ja käytäntöjä vapaaehtoistoiminnan johtamisessa koulutuksella, työnohjauksella ja projekteilla.

KIINNITETÄÄN rekrytoinnissa ja toimenkuvien määrittelyssä huomiota osaamiseen, jota tarvitaan vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa ja johtamisessa. Nostetaan asia näkyvästi esille työpaikkailmoituksissa, työhaastatteluissa ja sopimuksissa.

OTETAAN vapaaehtoistoiminnan edistäminen keskeiseksi arviointikriteeriksi suorituslisäkeskusteluissa.

Vapaaehtoisten kanssa työskentely kuuluu seurakunnan olemukseen. Olisikin tärkeä tiedostaa myös viestinnän ja puheen tasolla, että vapaaehtoistyöstä ei puhuta siihen sävyyn, että vapaaehtoiset tulevat seurakunnalle välttämättömiksi vasta työntekijäresurssien vähentyessä. Sen sijaan tulisi puhua mahdollisuuksien kautta. Vapaaehtoiset ovat työntekijöiden kanssatyöntekijöinä resurssi ja samalla monialainen osaamispotentiaali oman seurakunnan ja paikkakunnan parhaaksi.

"Tuntosarvet herkkänä: aisti tiimien ilmapiiriä."

"Omistajuus kuuluu seurakuntalaisille, anna vapaaehtoisen olla osallinen ja vertainen."

Tasavertaisina ja osallisina -raportissa (2018) on kuvattu hyvin työntekijäkeskeisyyden aiheuttamaa haastetta vapaaehtoistoiminnan johtamiselle ja kehittämiselle.

”Vapaaehtoistoiminnan kehittämisen historia on kirkossa pitkä, mutta toimintatavat ovat yhä varsin työntekijäkeskeisiä. Työntekijät tekevät paljon sellaista, minkä vapaaehtoisetkin voisivat tehdä. Vapaaehtoiset kutsutaan usein vasta suorittamaan tehtäviä, jotka työntekijät ovat suunnitelleet. Vapaaehtoiset eivät pääse mukaan ideointiin ja suunnitteluun ja antamaan näin osaamistaan yhteiseksi hyväksi. Vapaaehtoistoiminta on työntekijäkeskeisessä toimintakulttuurissa usein vain seurakunnan toiminnan osa eikä kaiken läpäisevä periaate.

Tilanteen muuttaminen edellyttää toimenpiteitä, strategista suunnittelua ja johtamista kirkon kaikilla tasoilla. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen vahvistaa osallisuutta ja tukee näin seurakunnan perustehtävän toteutumista. Työntekijäkeskeinen kirkko ei kykene tarjoamaan sellaista yhteisöllisyyttä ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, jota monet etsivät. Kirkollisen yhteisöpuheen ja jäsenen henkilökohtaisen kokemuksen välillä on usein ristiriita. Kohtaamisen kirkossa moni jää kohtaamatta.

Vapaaehtoistoiminnan tuleminen seurakunnan elämän läpäiseväksi periaatteeksi edellyttää määrätietoista muutosjohtamista. Osallisuutta ja vapaaehtoisuutta tukevat toimintatavat muuttavat pitkällä aikavälillä toimintakulttuuria.”

VAPAAEHTOISTYÖN KOORDINOINTI JA JOHTAMINEN

Raision seurakunnassa vapaaehtoistyötä on johdettu vuoteen 2014 saakka siten, että jokainen työntekijä on vastannut omaan työalaansa ja työtehtäviinsä kuuluvista vapaaehtoisista. Vuonna 2014 Raision seurakunnassa vakinaistettiin projektikoordinaattorin työsuhte ja yhdeksi projektikoordinaattorin tehtävistä asetettiin vapaaehtoistyön kehittäminen ja koordinointi koko seurakunnan tasolla.

Edelleen jokainen työntekijä vastaa yhdessä avainvapaaehtoisten kanssa oman työalansa vapaaehtoistehtävien toteutuksesta. Tämän rinnalla projektikoordinaattori vastaa vapaaehtoistyön kokonaisuudesta ja auttaa työntekijöitä löytämään kuhunkin tehtävään soveltuvia vapaaehtoisia sekä vapaaehtoisia löytämään sopivia tehtäviä.

Projektikoordinaattori vastaa myös vapaaehtoistyön kehittämisestä ja hänen johdolla on toteutettu Ole hyvä Raisiossa -kampanja 2015 sekä YES (yhdessä elävä seurakunta) -vapaaeh-

toistyön kehittämishanke vuosina 2016-2018 sekä vuonna 2016 käynnistetty vapaaehtois-työ.fi/raisio -verkoston kehittäminen, josta löytyy tietoa luvuista **8.1** ja **8.2** YES -projektin teemoja sivutaan myös koulutus-luvussa **6.2**.

YES -projektin jatkumona käynnistettiin RA-SEKOn tuotekehityksen erikoisammattitutkinto yhteistyössä Salon seurakunnan sekä tuomiokapitulin kanssa syksyllä 2018. Tuotekehityksen opintojen aikana jokainen koulutukseen osallistunut työntekijä on kehittänyt oman työtehtävänsä vapaaehtoistoimintaa. Samalla on yhdessä tuotettu tämä *Hyvää sulle, hyvää mulle* -vapaaehtoistyön laatukäsikirjan ensimmäinen versio 1.0. YES-projektissa ja tuotekehityksen opinnoissa erityisen arvokasta on ollut moniammatillisuus. Eri työalojen työntekijät ovat pohtineet kaikille yhteistä vapaaehtoistyötä monipuolisesti ja vielä tuotekehityksen opintojen myötä vähän eri termin ja lähestymistavoin kuin mihin perinteisesti ollaan totuttu.

POHDITTAVAKSI

Mieti, missä tehtävissä vapaaehtoinen on kanssatyöntekijä. Millä adjektiiveilla kuvaillet tätä yhteistyötä?

Mieti, onko jossain tehtävissä tarjolla näennäisvastuuta. Millä adjektiiveilla kuvaillet tätä toimintaa?

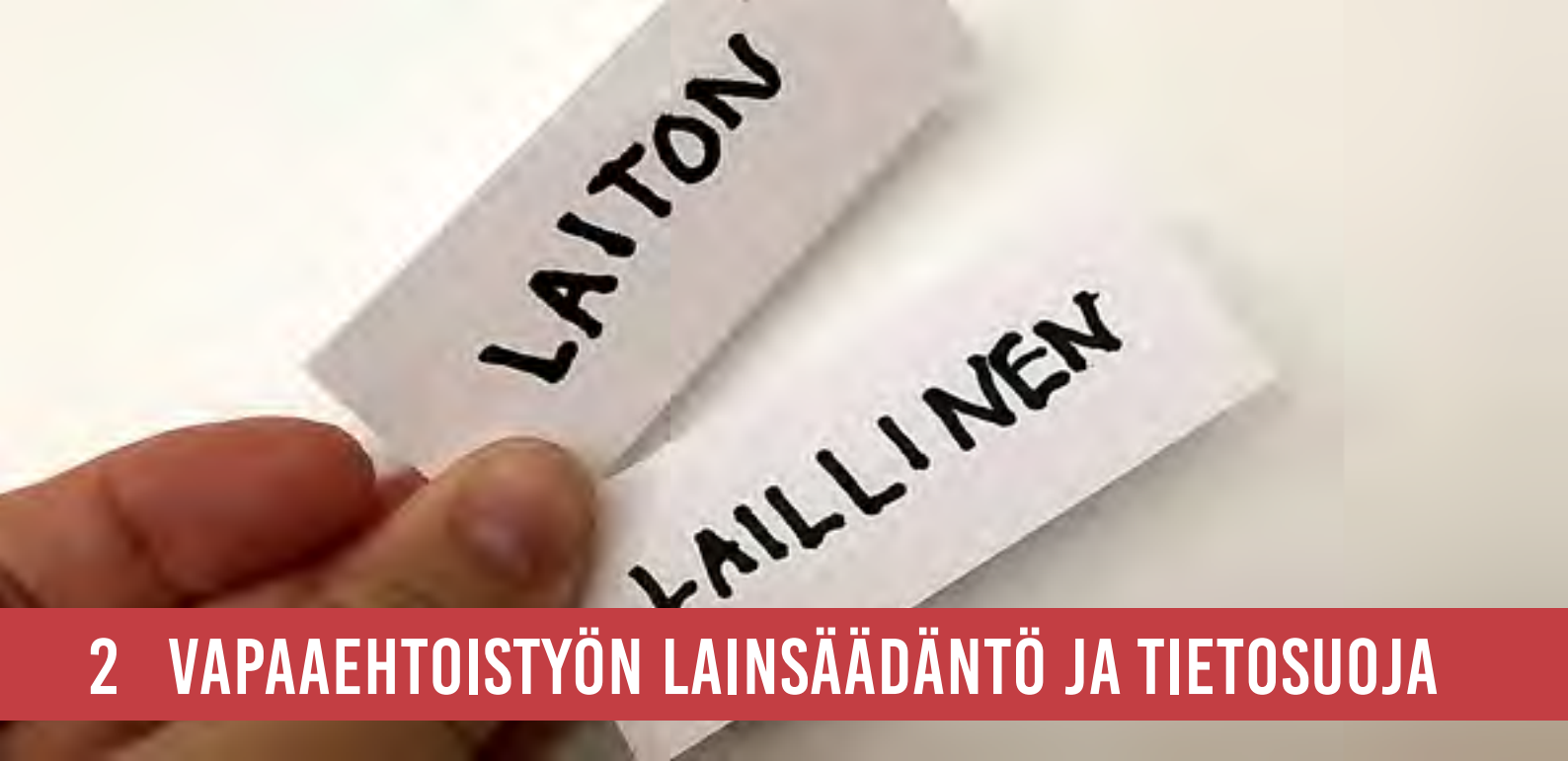
Kenellä kaikilla vapaaehtoisilla on avaimet toimitiloihin?

Millä tavoin vapaaehtoiset osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja arviointiin ja pääsevät vaikuttamaan sisältöihin?

Oletko kysynyt vapaaehtoiselta, mikä motivoi häntä eniten vapaaehtoistyössä?

MUISTA NÄMÄ

- Seurakunnan arvot ohjaavat myös vapaaehtoistyötä. Niiden on ohjattava olemistamme ja tekemistämme.
- Seurakunnan arvoja on pohdittava yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Mitä arvot merkitsevät käytännössä?
- Vapaaehtoistyö läpäisee koko seurakunnan toiminnan. Se on osa kirkon olemusta, ei erillinen toimintamuoto.
- Kaste antaa oikeuden vapaaehtoistyöhön. Seurakuntalainen on palkatun työntekijän työtoveri, vaikka hän toimii eri roolissa. Työntekijän tehtävänä on mahdollistaa ja ohjata vapaaehtoistyötä.
- Vapaaehtoistyötä tehdään seurakunnassa Kristuksen varassa ja Kristusta varten lähimmäistä ja Jumalaa palvellen. Sen pohja on evankeliumin tuomassa vapaudessa.
- Seurakunnan vapaaehtoistyö on aina vajavaista ja inhimillisten heikkouksien leimaamaa. Siitä huolimatta on totta myös kutsu tehdä sitä oikein eläen ja rakastaen.
- Rukous, Raamattu ja jumalanpalvelus ovat avuksi vapaaehtoisillesi vapaaehtoistyössä. Muista vapaaehtoisten hengellisen kasvun ulottuvuus.
- Vapaaehtoistyön johtamisessa korostuvat ihmissuhdetaidot ja valmentava johtaminen. Vapaaehtoisia on osattava motivoida, innostaa ja sitouttaa. On annettava todellista vastuuta ja luotava yhteisöllisyyttä. Vastuun antaminen sitouttaa ja vahvistaa vapaaehtoisen omistajuutta.
- Työntekijäkeskeisyys estää yhdessä tekemisen kulttuuria. Kehitä pitkällä tähtäimellä osallisuutta ja vapaaehtoisuutta.
- **Liitteeseen 13** on koottu mielenkiintoista tutkimustietoa vapaaehtoistoiminnan ja myötätunnon merkityksestä.



2 VAPAAEHTOISTYÖN LAINSÄÄDÄNTÖ JA TIETOSUOJA

Kati Hautaa

2.1 LAINSÄÄDÄNTÖ JA PALVELUNTUOTTAJAN VASTUU

Tämän sivun lainaukset ovat nettijulkaisusta [Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa](#)

§ “Vapaaehtoistyö on palkatonta, ja sitä tehdään jonkin yleishyödyllisen tavoitteen edistämiseksi. Vapaaehtoistyössä on keskeistä yhteisen hyvän edistäminen ja muiden auttaminen. Vapaaehtoiset voivat auttaa esimerkiksi vaikeassa tilanteessa olevia nuoria, ulkoiluttaa vanhuksia, järjestää kyläjuhlia tai vetää jalkapallokerhoa koululaisille.

Laki ei suoraan määrittele, minkälaisia tehtäviä vapaaehtoiset saavat tehdä, mutta verohallinto on tehnyt erillisen ohjeen talkootyön verotuksesta. Kaikki tapaukset kuitenkin arvioidaan kokonaisuutena tapauskohtaisesti. Verohallinnon ohjeen mukaan vapaaehtoistyön tulee myös olla luonteeltaan tilapäistä, eikä tehtävä voi edellyttää erityistä ammattitaitoa.”

§ “**Laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998)** määrittää, mitä työtä alle 18-vuotiaat saavat tehdä. Tietyiltä osin laki koskee myös vapaaehtoistyötä tekeviä alaikäisiä. Lain mukaan on tärkeää, että vapaaehtoistyö ei haittaa alaikäisen koulunkäyntiä, kasvua eikä henkistä kehitystä. Nuorten vapaaehtoisten kohdalla pitää lisäksi huomioida, ettei vapaaehtoistyö saa vaatia nuorelta ikään tai voimiin nähden kohtuuttomia. Lisäksi tehtäviin on saatava riittävä opastus, jotta vapaaehtoistyö ei aiheuta vaaraa nuorelle itselleen tai muille. Lain mukaan nuorelle pitää järjestää terveystarkastus vapaaehtoistoiminnan organisoijan kustannuksella, jos vapaaehtoistyö on raskaampaa kuin kevyt toimistotyö tai kestää pidempään kuin kolme kuukautta.”

§ “Työttömille maahanmuuttajille lainsäädäntö on selkeämpi ja suotuisampi. Jos korkeintaan kolme vuotta Suomessa asunut maahanmuuttaja on työtön ja rekisteröitynyt TE-toimiston asiakkaaksi, hänelle voidaan tehdä kotoutumissuunnitelma, jonka tarkoituksena on tukea Suomeen asettumista. Kotoutumissuunnitelma voi sisältää kielenopiskelun lisäksi myös vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoistyö on maahanmuuttajille hyvä keino tutustua kieleen ja kulttuuriin, kartuttaa osaamista ja saada uusia ystäviä.”

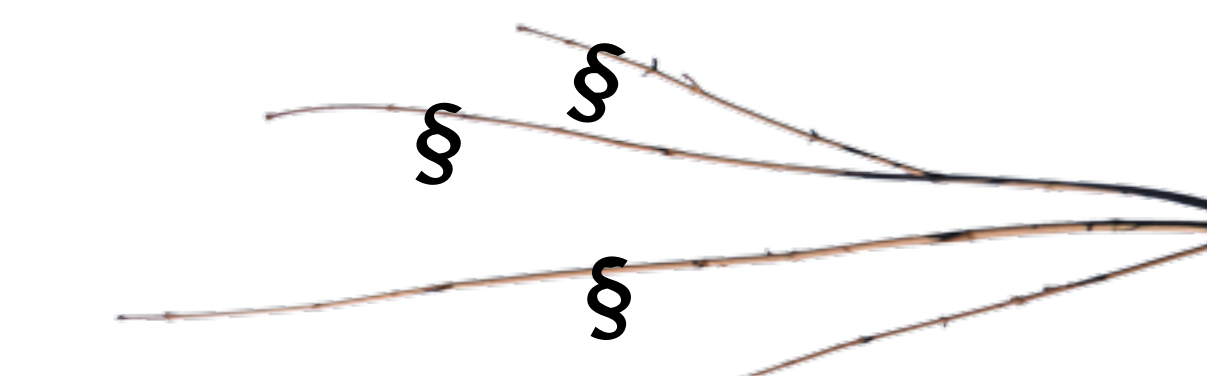
§ “Työttömien vapaaehtoistyötä säätelee **työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290)**. Lain mukaan työttömät voivat osallistua “tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön tai tavanomaiseen talkootyöhön”. Tällä pykälällä on haluttu tukea työttömien mahdollisuutta osallistua toimintaan, joka ylläpitää vireyttä ja työkykyä. Kuitenkin lakiin on myös kirjattu rajoitus, jonka mukaan “työnhakijalla, joka palkatta työskentelee yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsuhteessa tai yritystoimintana, ei ole oikeutta Työttömyysetuuteen”.”



VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄN TURVALLISUUS

Mikään laki itsessään ei suojaa vapaaehtoistyöntekijää, sillä esim. yhdistyslaki suojaa yhdistyksen jäsenen oikeuksia, mutta ei yhdistyksessä tai julkisessa palveluorganisaatiossa toimivaa vapaaehtoistyöntekijää. Mikään ei kuitenkaan estä soveltamasta vapaaehtoiisiin työturvallisuuslakia, kulluttajaturvallisuuslakia sekä lakia palveluntuottajan vastuusta. Lisäksi on huomiotava tietosuojalaki, mahdollinen rikosrekisteriote sekä työ- ja elinkeinoministeriön ja verottajan säädökset vapaaehtoistyön tekemisestä.

Jokaisen vapaaehtoisen kohdalla pätee myös pelastuslaki, joka velvoittaa jokaisen omassa toiminnassaan ottamaan huomioon **huolellisuusvelvoitteen (4§)** sekä **yleisen toimintavelvollisuuden (3§)**. Eli kukaan ei saa omalla toiminnallaan aiheuttaa itselleen tai toiselle vaaratilannetta ja jokaisen on vaaratilanteen havaitessaan ilmoitettava siitä vaarassa oleville, tehtävä tarpeellinen hätäilmoitus ja ryhdyttävä tarpeen vaatiessa pelastustoimiin.



Työturvallisuuslaki 55§ VAPAAEHTOISTYÖ

“Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olmatta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvien osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikallansa ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä. “

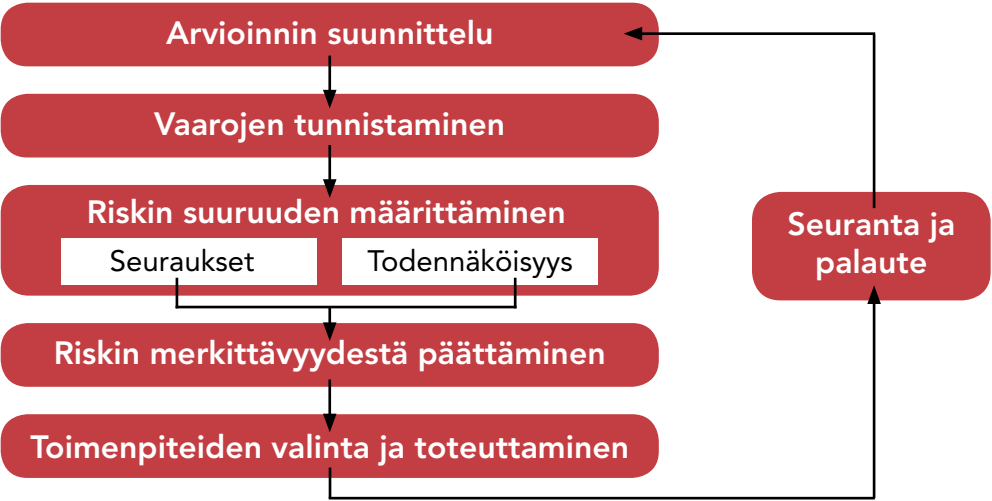
Seurakunnan osalta vapaaehtoistyön kirjallinen sopimus voidaan katsoa muuksi sopimukseksi, ja näin ollen **työturvallisuuslain 55 §** koskee vapaaehtoistyöntekijöitä.

Raision seurakunnassa on jokaisesta vapaaehtoistyöntekijän työskentelypaikasta: Tasalan Kamari, Kokinvuoren keittiö, seurakuntatalo jne. tehty turvallisuussuunnitelma, joka päivitetään säännöllisesti. Tämä suunnitelma pitää käydä lyhyesti läpi tiloissa työskentelevien vapaaehtoisten kanssa. Suunnitelman lisäksi säännöllisin väliajoin pitää vapaaehtoisten kanssa suorittaa ns.turvallisuuskävely, jossa tarkistetaan yhdessä pelastustiet ja alkusammutusvälineistö. Jokaisesta vapaaehtoistehtävästä on tehtävä myös riskikartoitus, jossa eritellään tehtävän sisältämät riskit vaaran vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella.

“Kun työpisteen vaarat on tunnistettu, työnantajan tehtävänä on arvioida niistä aiheutuvat riskit. Riskin suuruus määritellään tapahtuman seurauksen vakavuuden ja todennäköisyyden avulla. Mitä vakavampi seurauksena ja todennäköisempi tapahtuma, sitä suurempi riski. Työnantajan on otettava riskit hallintaan. Tämä tarkoittaa sitä, että riskit alennetaan sellaiselle tasolle, että työsuojelua koskevien lakien ja säännösten vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja työntekijä vaarantuu mahdollisimman vähän.”

Vaarojen arviointi työpaikalla

Kuvassa 1. on esitelty yksinkertainen ja helppo malli, jonka avulla voi kartoittaa vapaaehtoistehdävään liittyviä riskejä sekä saada niistä palautetta.



Kuva 1. Riskien arvioinnin vaiheet.

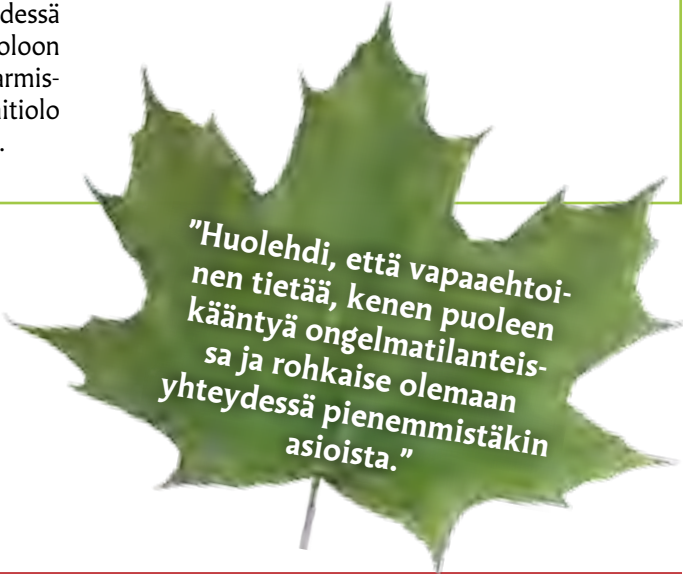


SALON SEURAKUNNAN VAKUUTUSKÄYTÄNTEET VAPAAEHTOISILLE

Salon seurakunnassa alle 80-vuotiaille vapaaehtoisille on otettu ryhmätapaturmavakuutus. Työntekijä täyttää vapaaehtoisen kanssa vapaaehtoistyön sopimustaavakkeen ennen tehtävän aloittamista. Työntekijä kertoo vapaaehtoiselle selkeästi, keneen tulee olla yhteydessä ongelmatilanteissa ja kuka on se työnohjauksellista tukea antava työntekijä kyseisessä tehtävässä.

Sopimustaavakkeen kirjaamisen yhteydessä työntekijä myös kertoo salassapitoon ja vaitioloon liittyvät asiat vapaaehtoistehdävissä, sekä varmistaa, että vapaaehtoinen ymmärtää miten vaitiolo vaikuttaa juuri hänen aloittamassa tehtävässä.

Ennen tehtävän aloittamista vapaaehtoista haastatellaan ja hänen on tehtävä kirjallinen sopimus, jossa selvitetään, mitä tehtävä pitää sisällään, kuka on erikseen nimetty vastuuvapaaehtoinen sekä se seurakunnan työntekijä, jonka vastuualueeseen hänen tekemänsä tehtävä kuuluu. Sopimusta tehtäessä vapaaehtoiselle kerrotaan myös vaitiolovelvollisuudesta, turvallisuuteen liittyvistä vastuista sekä vakuutuksesta.



RAISION SEURAKUNNAN VAKUUTUSKÄYTÄNTEET VAPAAEHTOISILLE

Raision seurakunnan vapaaehtoistyöntekijät ovat vakuutettuja ryhmätapaturmavakuutuksella toimiessaan seurakunnan heille osoittamassa palvelutehtävässä. Vapaaehtoiset ovat siis tapaturman osalta vakuutettuina aina, kun he tekevät vapaaehtoistyötä seurakunnan puolesta, paikasta riippumatta.

Muut seurakuntalaiset taas ovat vakuutettuina vain seurakunnan järjestämissä tilaisuuksissa. He eivät ole vakuutettuina esimerkiksi silloin, kun heitä avustetaan heidän kodissaan. Avustettavilla ei siis ole seurakunnan vakuutusta, joten avun saa ja kantaa mahdollisen riskin. Tämä tulee selkeästi tuoda esille vapaaehtoisille.

Mikäli vapaaehtoiselle sattuu hoitoa vaativa tapaturma, maksetaan korvausta myös tapaturman yhteydessä käytössä rikkoutuneista silmälasista, kuulokojeesta, hammasproteesista ja turvakypärästä. Muutoin Raision seurakunnan vapaaehtoisten tai avustettavien henkilöiden omaisuus ei ole vakuutettuna seurakunnan vakuutuksessa. Korvausta tulee siis hakea omasta kotivakuutuksesta.

Raision seurakunnalla on toiminnan vastuuvakuutus, jossa myös vapaaehtoiset ovat vakuutettuina tässä tehtävässä toimiessaan. Mikäli he vapaaehtoistyössään aiheuttavat huolimattomuudella tai laiminlyönnillä esine- tai henkilövahingon avustettavalle tai ulkopuoliselle, voidaan korvata maksaa seurakunnan vastuuvakuutuksesta. Korvattavuus edellyttää kuitenkin, että vahinko voidaan laskea vapaaehtoisen syyksi.

Mikäli avustettavia kuljetettaessa sattuu liikennevahinko, jossa vahingoittuu joko avustettava tai vapaaehtoinen, korvataan molempien vahingot ajoneuvon liikennevakuutuksesta. Vahingoittuneen auton omaisuusvahingot korvataan auton omistajan (vapaaehtoisen) omasta mahdollisesta kaskovakuutuksesta.

Vahinkotapahtumasta tulee ilmoittaa vakuutusyhtiöön mahdollisimman nopeasti, kuitenkin enintään vuoden sisällä vahinkotapahtumasta.

Nämä Raision seurakunnan vakuutuskäytännöt on tarkistussuorittanut 10/2019 Kirsi Jaakkola/lf

RAISION SEURAKUNNAN OHJE VAPAAEHTOISEN TAPATURMATILANTEESSA

1. Jos vapaaehtoiselle tapahtuu tapaturma, toimi tilanteen vaatimalla tavalla, anna ensiapua ja hälytä tarvittaessa apua. Jos vapaaehtoinen tarvitsee sairaalahoitoa, ohjaa ja auta vapaaehtoinen julkisen terveydenhuollon pariin.

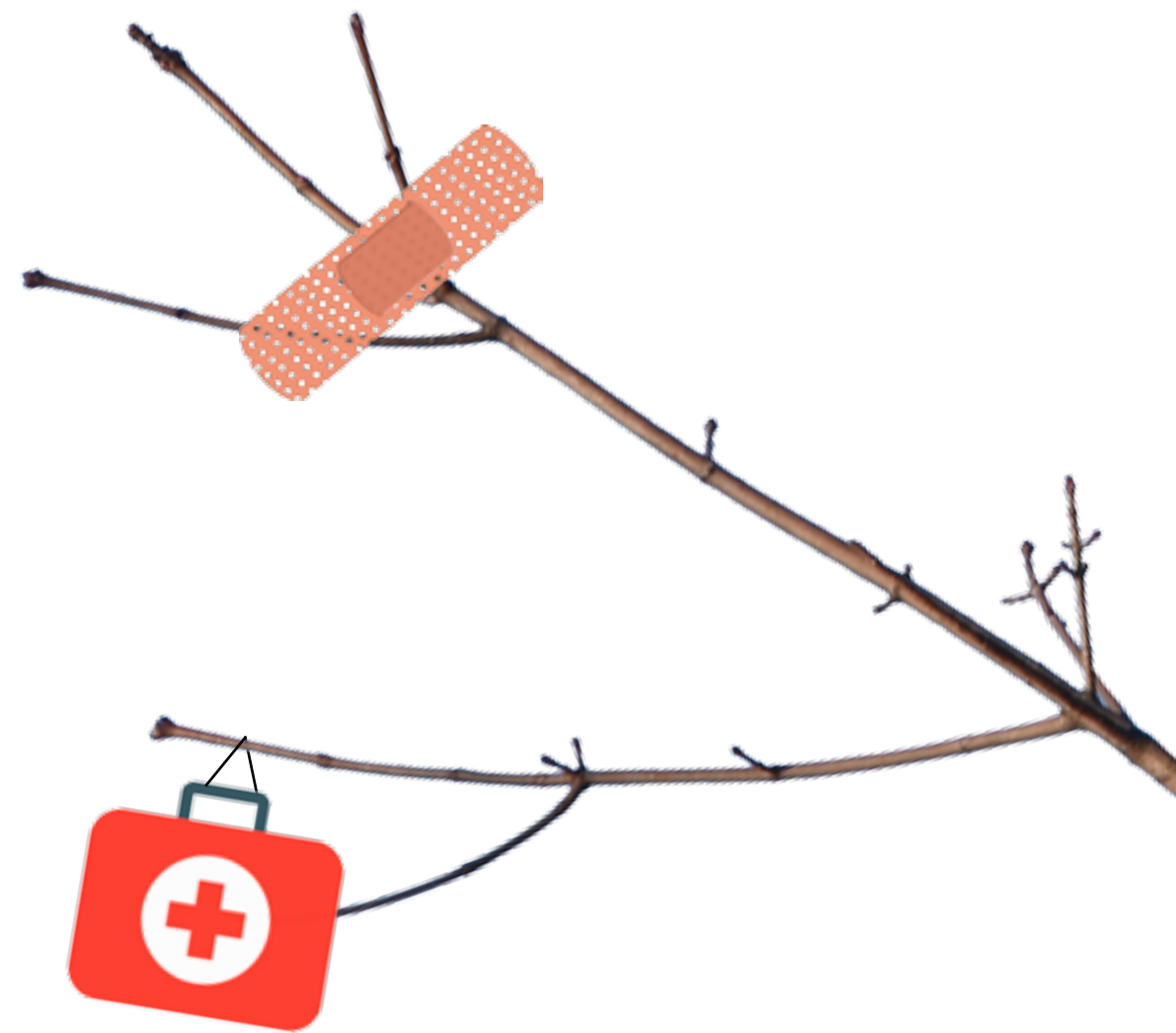
2. Ilmoitus tapaturmasta tulee tehdä 10 päivän kuluessa tapaturmasta, jotta vakuutus korvaa mahdolliset myöhemminkin tapaturmasta aiheutuvat hoitokulut.

3. Ilmoita tapaturmasta henkilöstösihteerille, joka antaa vakuutustodistuksen täytettäväksi.

4. Lähetä tapaturmasta sähköpostiviesti työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle. HUOM. Ilmoita myös vaara- ja läheltäpiti-tilanteista työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle, vaikka tapaturmaa ei olisi tapahtunutkaan.

5. Kerro vapaaehtoiselle, että hän ensiksi maksaa itse hoitokulut ja toimittaa laskut seurakuntaan, joka maksaa rahat hänen tililleen. Jos vapaaehtoinen ei pysty itse maksamaan laskua, pyydä häntä toimittamaan hänen nimissään oleva lasku seurakuntaan maksettavaksi hyvissä ajoin ennen eräpäivää.

6. Soita tapaturman jälkeen vapaaehtoiselle ja tiedustele hänen vointiaan ja anna ohjeet hänelle, miten toimia, jos oireet jatkuvat.



MUISTA NÄMÄ

- Älä oletta, vaan tarkista säännöllisesti lakipykälät, joita voidaan soveltaa vapaaehtoistyössä. Etenkin työttömien, maahanmuuttajien ja alaikäisten osalta.
- Tarkista vapaaehtoistehtävien riskikartoitukset ja pelastussuunnitelmat. Huomioi ennen kaikkea se, että mikä itsellesi ei ehkä ole riski, saattaa olla sitä vapaaehtoiselle.
- Tee vapaaehtoisten kanssa säännöllisesti turvallisuuskävely ja ohjaa samalla vapaaehtoiset lukemaan pelastussuunnitelma ja toimintaohjeet.

VINKKI

- Kannattaa perehtyä myös [Turvallinen seurakunta -julkaisun \(2018\)](#) lukuihin vapaaehtoisen turvallisuus sekä vapaaehtoisen vakuuttaminen.
- Suomen Mielenterveys ry:n kirjassa Riskien arviointi vapaaehtoistyössä on hyvä teos vapaaehtoistyön riskienkartoitukseen. Kirjassa on myös kätevät lomakkeet riskienkartoitusta varten.



2.2 TIETOSUOJA VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

Kaikessa seurakunnan toiminnassa, vapaaehtoistyö mukaan lukien, tulee noudattaa [EU:n yleistä tietosuoja-asetusta](#), jota alettiin soveltaa Suomessa 25.5.2018 alkaen. Tietosuoja-asetusta täsmentää ja täydentää 1.1.2019 voimaan tullut [kansallinen tietosuojalaki](#).

Oikeus henkilötietojensa asianmukaiseen ja tietosuojalainsäädännön mukaiseen käsittelyyn on jokaisen perusoikeus. Tämä oikeus koskee myös vapaaehtoistyöntekijöitä sekä vapaaehtoistyön asiakkaita.

Rekisterinpitäjänä on seurakunta tai seurakuntayhtymä myös silloin, kun kyse on vapaaehtoisten tekemästä työstä. Rekisterinpitäjällä on vastuu vapaaehtoisten henkilötietojen käsittelystä sekä myös siitä, miten vapaaehtoiset käsittelevät asiakkaidensa henkilötietoja. Rekisterinpitäjä vastaa siitä, että sen työntekijöillä ja muilla rekisterinpitäjän nimissä työskentelevillä henkilöillä on riittävät ja asianmukaiset ohjeet ja koulutus henkilötietojen käsittelyyn.

Tietosuojakoulutus tulee ottaa mukaan myös vapaaehtoistyöntekijöiden perehdytykseen. Vapaaehtoistyöntekijöiden koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että vapaaehtoiset ymmärtävät vastuunsa ja velvollisuutensa ja osaavat toimia niiden mukaisesti.

Seurakunnan vapaaehtoistyössä pitää kiinnittää erityistä huomiota siihen, että myös uskontokuntatieto, eli tieto seurakunnan jäsenyydestä, on ns. arkaluontoinen tieto.

ARKALUONTEISET TIEDOT

Erityisiin henkilötietoryhmiin (ns. arkaluontoisiin tietoihin) kuuluvien tietojen käsittelyssä tulee olla erittäin huolellinen. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvat tiedot, joista ilmenee:

- rotu tai etninen alkuperä
- poliittisia mielipiteitä
- uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- ammattiliiton jäsenyys
- geneettisiä tai biometrisiä tietoja
- terveyttä koskevia tietoja
- seksuaalista suuntautumista koskevia tietoja

TIETOSUOJA-ASETUS

Tietosuoja-asetuksen 5. artiklassa määritellään henkilötietojen käsittelyn periaatteet, joita tulee noudattaa myös vapaaehtoistyössä:

Käsittelyn lainmukaisuus, kohtuullisuus, läpinäkyvyys

- Henkilötietoja on käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi.

Käyttötarkoitussidonnaisuus

- Henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla.

Tietojen minimointi

- Henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään.

Tietojen täsmällisyys

- Henkilötietojen on oltava täsmällisiä ja tarvittaessa päivitettyjä; on toteutettava kaikki mahdolliset kohtuulliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käsittelyn tarkoituksiin nähden epätarkat ja virheelliset henkilötiedot poistetaan tai oikaistaan viipymättä.

Tietojen säilytyksen rajoittaminen

- Henkilötiedot on säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Tietojen eheys ja luottamuksellisuus

- Henkilötietoja on käsiteltävä tavalla, jolla varmistetaan henkilötietojen asianmukainen turvallisuus, mukaan lukien suojaaminen luvattomalta ja lainvastaiselta käsittelyltä sekä vahingossa tapahtuvalta häviämiseltä, tuhoutumiselta tai vahingoittumiselta.

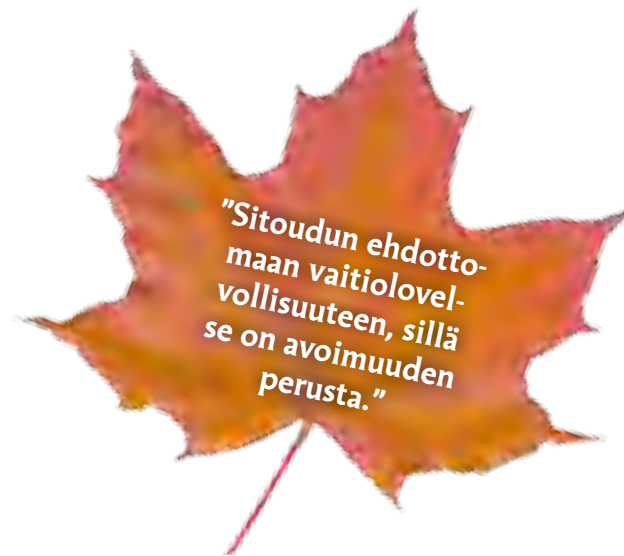
Kansallisessa tietosuojalaissa sanotaan: ”Joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista, taloudellisesta asemasta taikka toisen liikesalaisuudesta, ei saa oikeudettomasti ilmaista sivulliselle näin saamiaan tietoja eikä käyttää niitä omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.” **Tietosuojalaki**

Asiakkaiden henkilöllisyyttä tai häntä koskevia tietoja ei siis saa kertoa ulkopuolisille. Ulkopuolisina voidaan pitää kaikkia, joille tieto ei ole välttämätöntä oman työn tekemiseksi, mukaan lukien muut vapaaehtoiset ja seurakunnan työntekijät, jotka eivät tietoa omassa tehtävässään tarvitse.

Huolellisuutta on noudatettava myös vapaaehtoistyön asiakirjojen laadinnassa, käsittelyssä, säilytyksessä ja niiden hävittämisessä. Henkilötunnusta ei tule merkitä tarpeettomasti vapaaehtoistyön henkilörekisterin perusteella tulostettuihin tai laadittuihin asiakirjoihin.

Vapaaehtoistyöntekijöiden tulee allekirjoittaa sekä **salassapitositoumus (liite 3)** että **sopimus vapaaehtoistyöstä (liite 4)**. Näiden asiakirjojen allekirjoittaminen myös auttaa vapaaehtoistyöntekijää ymmärtämään selvemmin omat vastuunsa ja velvollisuutensa.

Lisätietoa tietosuojasta löytyy tietosuojavaltuutetun toimiston sivuilta tietosuoja.fi. Arjen tietosuoja -sivuilta arjentietosuoja.fi löytyy koulutusmateriaalia ja nettitesti tietosuojasta.



3 VAPAAEHTOISTYÖN TILANNEKUVA

Käsikirjan kirjoittamisen yhteydessä koettiin tärkeäksi, että kaikki vapaaehtoistehtävät aukikirjoitetaan ja listataan, jotta saadaan kokonaiskäsitys vapaaehtoistehtävien moninaisuudesta. Tehtävien kuvausten kirjoittamisen yhteydessä on samalla arvioitu, paljonko kussakin tehtävässä toimii vapaaehtoisia. Näin saadaan tilastotietoa vapaaehtoistehtävien sekä vapaaehtoisten lukumääristä.

Raision ja Salon seurakuntien vapaaehtoistehtävien kuvaukset löytyvät **liitteistä 5 ja 6** ja joidenkin tehtävien yhteydestä pääsee sähköisessä materiaalissa katsomaan myös vapaaehtoisten haastatteluja. Vapaaehtoiset kertovat haastatteluissa, miten he ovat löytäneet mukaan ja mitä vapaaehtoistyö on heille antanut. Vapaaehtoiset kutsuvat myös uusia vapaaehtoisia mukaan.

Jo nyt on huomattavissa, että vapaaehtoistyössä on tarve reagoida nopeisiin yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Yhä enemmän myös yritykset ovat kiinnostuneita sosiaalisen vastuun osalta tekemään yhteistyötä paikallisesti esimerkiksi niin, että työntekijöitä tulee päiväksi tekemään avustustyötä. Myös yksittäiset ihmiset lähtevät ehkä helpommin mukaan projekteihin ja pop up -vapaaehtoistehtäviin ainakin aluksi pikemmin kuin pitkäkestoista sitoutumista vaativiin tehtäviin. Luontoon ja ympäristöön liittyvät tehtävät kiinnostaisivat, jos niitä vain olisi tarjolla.

Koronapandemian aikaan todentui se tosiasia, että monet seurakunnan aktiivisista vapaaehtoisista kuuluu riskiryhmään ainakin ikänsä puolesta. Tämä asetti haasteen poikkeusolojen aikana, jolloin lisääntyi esimerkiksi ruoka-avun tarve, mutta monet normaalioloissa ruoka-avussa mukana olleet vapaaehtoiset eivät voineet osallistua tehtävän toteutukseen. Miten jatkossa seurakuntaan saisi mukaan myös enemmän työkäisiä sekä esimerkiksi nuoria aikuisia vapaaehtoisiksi, on tärkeä kysymys mietittäväksi.

Kansalaisareenan teos Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa luotaa mielenkiintoisia näkymiä vapaaehtoistyön kehittymiselle ja muutokselle. Artikkeleissa käsitellään mm. verkkovapaaehtoisuutta sekä sitä, miten megatrendeistä maapallon kantokyvyn rajojen ylittyminen, digitalisaatio, ikääntyvä väestö, työn murros ja ilmastonmuutos vaikuttavat vapaaehtoistyöhön. (Vapaaehtoistyö nyt ja tulevaisuudessa 2018.)

Jos vapaaehtoistyön tulevaisuuden pohtiminen kiinnostaa syvemmin, kannattaa perehtyä **mm. Future Skills for Volunteering -hankkeen tuottamaan ennakointityökaluun**, jonka avulla voi hahmotella myös seurakunnan vapaaehtoistyön tulevaisuuden visioita.

VINKKI

Voit kopioida ja liittää oheisen tekstin vapaaehtoistyössä käyttämiisi lomakkeisiin, joissa keräät vapaaehtoisista tietoa. Olisi hyvä, että kaikissa vapaaehtoistyön dokumenteissa olisi yhtenevä tietosuojalauseke, esimerkiksi:

”Täyttämällä tämän lomakkeen annat XX seurakunnalle luvan säilyttää tietojasi tietosuojasäädösten mukaisesti vapaaehtoisrekisterissä. Tämän koulutuskartoituksen/ilmoittautumislomakkeen/kyselyn/sopimuksen sisältämiä henkilötietoja käytetään ainoastaan XX seurakunnan vapaaehtoistyössä. Tietoja ei säännönmukaisesti luovuteta ulkopuoliselle. Henkilötietoja säilytetään niin kauan kuin henkilön vapaaehtoistoiminta jatkuu. Vapaaehtoisella on oikeus tarkistaa hänestä tallennetut henkilötiedot. Pyynnöstä oikaisemme, poistamme tai täydennämme käsittelyn tarkoituksen kannalta virheelliset, tarpeettomat, puutteelliset tai vanhentuneet henkilötiedot. Ks. tarkemmin tietosuoja-asetuksen 5. artikla, jossa määritellään henkilötietojen käsittelyn periaatteet, joita XX seurakunta on sitoutunut noudattamaan vapaaehtoistyössään.”

3.1 VAPAAEHTOISTYÖN TEHTÄVÄT RAISION SEURAKUNNASSA

Raision seurakunnassa on tarjolla monipuolisia vapaaehtoistehtäviä eri-ikäisille sekä eri sitoutumisastetta kaipaaville vapaaehtoisille. Nuorimmat vapaaehtoiset ovat lapsikuorolaisia ja moni ikäihminen on toiminut moninaisissa tehtävissä uskollisesti vuosikymmenien ajan.

Nuorten isokoulutus, kuorot, luottamushenkilötehtävät, messuavustajat, kirkkoväärtit, kerhojen ja pyhäkoulujen ohjaajat sekä Tasalan Kamarin vapaaehtoistehtävät ovat esimerkkejä pitkän perinteen ja jatkuvuuden tehtävistä. Näiden tehtävien rinnalle on tullut yhä enemmän vapaaehtoistehtäviä, joissa vapaaehtoinen voi hyödyntää omaa ammatti- ja harrastusosaamistaan. Lakimies on toiminut lainopillisena neuvojana diakoniatyön asiakkaille, valokuvausta harrastava on kuvannut tiedotuksen käyttöön paikallisia valokuvia ja graafista suunnittelua ja skräppäystä harrastava vapaaehtoinen on ohjannut Bible Journaling -ryhmää työntekijän työparina.

Yksi mahdollisuus on myös ”Räätälöidään sinulle omannäköinen tehtävä”, johon voi ilmoittautua vapaaehtoistoisto.fi/raisio -sivuston kautta, jos valmiista ja olemassa olevista tehtävistä ei löydy sopivaa. Räätälöinti mahdollistaa vapaaehtoisen osaamisen ja lahjojen täsmähyödyntämisen. Räätälöinnin avulla on mahdollista löytää vapaaehtoista todella innostavia ja motivoivia tehtäviä. Toki räätälöinti vaatii resursseja, joustavuutta ja luovuutta.

Pidempää sitoutumista vaativien tehtävien rinnalla on ollut tarpeen kehittää lyhytkestoisia vapaaehtoistehtäviä. Niitä on ollut tarjolla mm. Perheiden päivissä sekä vapaamuotoisen Raisiomessu-jumalanpalveluksen eri tehtävissä. Myös eri tilanteisiin reagoiminen synnyttää vapaaehtoistehtäviä, kuten vuonna 2015, kun Suomeen tuli paljon turvapaikanhakijoita. Tällöin Raision seurakunnassa käynnistettiin nopeasti hygieniapakkausten kasaamiseen vapaaehtoistehtävä, johon tuli paljon uusia ja innokkaita vapaaehtoisia. Tämän jälkeen on perustettu myös maahanmuuttajien kielenopetusryhmiä, joita vetävät vapaaehtoiset.

Kevään 2020 koronapandemian poikkeusolojen aikana diakoniatyön ruokajako piti uudelleenorganisoida nopeasti niin, että ruoka jaettiin suoraan asiakkaiden kotiovelle. Tätä varten mukaan saatiin työikäisiä vapaaehtoisia, jotka toimivat työntekijöiden työparina.

Raision seurakunnalla on ollut Myllyn kauppakeskuksessa vuokrattuna toimitila keväästä 2018. Myllyn toimitila on tarjonnut uudenlaisen mahdollisuuden tulla mukaan vapaaehtoiseksi päivystäjäksi silloin, kun se parhaiten sopii. Myllyssä on paljon tarvetta päivystäjille, joten vapaita kahden tunnin päivystysvuoroja on viikossa paljon erityisesti iltaisin ja viikonloppuisin.

Katso video: [Pirjo, Raision seurakunnan Rukouksen talon vapaaehtoinen](#)

Katso video: [Seppo, Raision seurakunnan miestyön vapaaehtoinen](#)

Niina Nyblom



Gospel-lattariohjaajat Taru, Hannele, Marita, Heli ja Niina palaamassa viikonloppu ohjaajakoulutuksesta Tampereelta.

Esimerkki Raision seurakunnasta

GOSPEL-LATTARIOHJAAJIEN AJATUKSIA VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

Raision seurakunnassa on ollut säännöllisenä viikkotoimintana vuodesta 2012 lähtien gospel-lattaritunnit™, joita toteuttaa seurakunnan työntekijän lisäksi kolme vapaaehtoista. Gospel-lattarit™ on Tampereen NNKY:n lisenssituote. Vapaaehtoiset osallistuvat vuosittain kahteen koulutusviikonloppuun, jotka ovat lisenssin edellytyksenä. Raision seurakunta järjestää tunnit yhdessä paikallisen järjestön, Raision Pyryjen, kanssa.

Gospel-lattaritunnilla ohjaaja pitää alku- ja loppurukouksen sekä käyttää ohjauksissa gospelmusiikkia. Gospel-lattarituntien tavoitteena ei ole pelkästään lisätä fyysistä hyvinvointia ja kehittää tanssitaitoja, vaan tärkeänä tavoitteena on naisten itsetunnon ja itsensä hyväksymisen vahvistaminen. Gospel-lattaritunnin ohjaaminen vaatii vapaaehtoiselta paitsi tanssillisia ja liikunnallisia taitoja, mutta myös hengellisen ohjaamisen sekä ryhmänohjaamisen taitoja.

Tanssin ohjaaminen onkin hyvä esimerkki seurakunnan vapaaehtoistehtävästä, joka edellyttää monenlaisia taitoja ja jonka kautta vapaaehtoistehtävien kenttää on voinut laajentaa liikunnan ja hyvinvoinnin suuntaan hengellisyyttä unohtamatta. Olemme saaneet tätä kautta vapaaehtoisiksi työikäisiä liikunnallisia naisia, joista osa on ohjannut liikuntakeskuksissa tai oman fysioterapeutin ammatin myötä työn puitteissa. Nämä naiset haluavat antaa oman osaamisensa nimenomaan seurakunnan vapaaehtoistyön kautta toisten iloksi. Seisemän toimintavuoden aikana mukana on ollut seitsemän vapaaehtoista. Ohjaajien lopettaessa rekrytoimme osallistujista uusia, jotka saavat tulla kokeneemman ohjaajan rinnalle apuohjaajiksi.

Gospel-lattariohjaajan tehtävä on hyvä esimerkki vapaaehtoistehtävästä, joka voi suunnata myös uusille urille. Kaksi kautta tiimissämme ohjannut Marita sai gospel-lattariohjaajana toimimisesta kimmokkeen alan vaihtoon tanssin opettajaksi ja tällä hetkellä Marita toimii päätoimisesti tanssin opettajana eri puolilla Turun seutua. Marita sanookin, että vapaaehtoistyön kautta hän löysi uuden ammatillisen identiteetin, uuden ammatin ja töitä.

Tässä vielä vapaaehtoisten ohjaajiemme Niinan, Helin ja Tarun ajatuksia ohjaamisesta:

1. Mitä taitoja pystyt hyödyntämään ohjaajana?

”Ryhmänohjaustaitoja, tanssitaitoja ja rytmitajua.”
”Fysioterapeutin, personal trainerin ja sielunhoitoterapeutin ammattitutkintojani.”
”Hyödynnän ohjaajana eniten luovuuttani ja kekseliäisyyttäni uusia koreografioita kehitellessäni. Ohjatesani ajattelen heittäytyväni Jumalan käyttöön, mutta varmasti mm. ryhmäliikunnanohjaajana toimiminen ja opettajan taitoni tukevat ohjaamistani.”

2. Mitä vapaaehtoistyön on antanut sinulle?

”Vapaaehtoistyö on antanut minulle uusia ystäviä ja paljon hyvää mieltä.”
”Osallistumalla ja ohjaamalla saa itse nähdä iloisia kasvoja ja kuulla tanssin tekevän positiivisia asioita naisille. Toisia rohkaistamalla saa itse tulla rohkaistuksi.”
”Olen löytänyt tanssin ilon ja suorituksesta vapaan liikkumisen. Olen myös oppinut paljon tanssitekniikkaa.”
”Saan kaipaamani haastetta tanssiin ja on ilo jakaa osaamistani. Tunneillamme on myös aina mahtava tunnelma ja sieltä saa kokonaisvaltaisen hyvän olon pitkäksi aikaa.”
”Antoisinta on se, että ohjausta saa tehdä mahta-

vien tyyppien kanssa yhdessä. Antoisaa on myös se, kun näkee tanssia ohjatesa, että asiakkaat nauravat ja nauttivat. Itse nautin tanssista myös hurjasti.”

3. Tehtävä vaatii ajan antamista ja sitoutumista. Mikä saa sinut toimimaan vapaaehtoisena?

”Koulutuksissa on aina mukavaa, kun saamme olla oman tiimin kanssa yhdessä. Yksin en ryhtyisi ohjaamaan, mutta meidän neljän hengen tiimin kanssa on ilo ohjata.”
”Ihanat GL-ohjaajakaverit ja rakkaudellinen ilmapiiiri koko GL-touhussa. Rakastan tanssia ja sen tuomia positiivisia tunteita. Tämä tanssi tekee hyvää naiseudelleni.”
”Yhdessä tekemisen ilo on varmasti tärkein asia. Se, että toisia tukien saamme pitää tunteja. Tietysti ylipäätään se, että saa tehdä jotain, mistä itse todella nauttii eli tanssia.”

4. Mitä muuta haluat vielä sanoa?

”Kun antaa, niin saa.”
”Työntekijän toimiminen tiimin pääkoordinoijana on äärimmäisen tärkeä asia. Vapaaehtoisena on ihana olla, kun tiimiä luotsaa niin luotettava ihminen.”
”Tee sellaista vapaaehtoistyötä, jonka koet olevan mielekästä juuri sinulle. Silloin olet sellaisessa työssä, jossa voit tuntea olevasi oikealla paikalla.”

3.2 VAPAAEHTOISTYÖN TEHTÄVÄT SALON SEURAKUNNASSA

Salon seurakunnassa toimii vapaaehtoisia monilla työaloilla. Osa tehtävistä vaatii pitkäaikaista sitoutumista ja osa tehtävistä on taas kertaluonteisia tai vaikka kerran kuukaudessa tai kerran vuodessa toistuvia tehtäviä. Pitkäaikaista sitoutumista vaativia tehtäviä ovat esimerkiksi lähimmäispalvelu- ja ryhmänohjaajana toimiminen. Lähimmäispalvelussa vapaaehtoinen vierailee noin kahden viikon välein keskusteluseuraa kaipaavan henkilön luona. Tehtävään voi sisältyä myös ulkoilua yhdessä tai joskus asiakkaan asiointiapuna olemista, esimerkiksi kaupassakäynti yhdessä. Ryhmänohjaajana toimiessaan vapaaehtoinen taas sitoutuu jonkin toiminta- tai keskusteluryhmän ohjaajaksi vaikka yhdeksi toimintakaudeksi tai muutamaksi kuukaudeksi. Tällaisia ryhmänohjaajan tehtäviä ovat esimerkiksi pyhäkoulunohjaaja, nuorten kerhonohjaaja, yksinäisten keskusteluryhmän ohjaaja, raamattupiirin ohjaaja, vertaistukiryhmän ohjaaja ja eläkeläisten jumpanohjaaja. Lyhytaikaisempaa sitoutumista vaativia tai kertaluonteisia tehtäviä ovat esimerkiksi leiriavustajana toimiminen, tekstinlukijan tehtävät messussa, tapahtuman talkoolaisena toimiminen, kahvinkeitto tai emännän apuna toimiminen eri tilaisuuksissa.

Salossa on käytössä vapaaehtoistyö.fi/salo -palvelu, johon tarjotaan näkyviin seurakunnassa ja yhdistyksissä vapaana olevia vapaaehtoistehtäviä. Jokainen seurakunnan työntekijä voi rekisteröityä sivustolle vapaaehtoistyön tarjoajaksi ja tallentaa näkyviin tehtäviä vapaaehtoistyön sivulle. Tältä sivustolta salolaiset näkevät kootusti avoinna olevia vapaaehtoistehtäviä. Sivuston kautta voi ilmoittautua tehtäviin suoraan ja sivustolta löytyy kustakin vapaaehtoistehtävästä vastaavien työntekijöiden yhteystiedot, jolloin tehtävästä voi halutessaan kysellä tarkemmin. **Luvussa 8.1** on esitelty sivustoa tarkemmin.

Katso video: [Hilkka -Salon seurakunnan vapaaehtoinen](#)

Katso video: [Aamos - alakoululainen Salosta](#)

Katso video: [Suvi -isonen](#)



Sanna Saramo



Salon seurakunnan vapaaehtoiset Jorma ja Pekka ovat lähdössä kuljettamaan hernekeittoa syysmarkkinoille myyntiin lähetystyön hyväksi.

Esimerkki Salon seurakunnasta

EMÄNTÄ TARJA LEHTOVIRRRAN AJATUKSIA VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

Salossa tehtiin 2009 suuri kuntaliitos. Kymmenen kuntaa muodosti uuden Salon kaupungin ja samassa yhteydessä myös seurakunnat yhdistyivät. Muodostunut Salon seurakunta on laajuudeltaan yli 2000 neliökilometriä ja sen 14 kirkkoa ja suuri joukko muita kiinteistöjä sijaitsevat kuntakeskuksissa eri puolilla aluetta. Niiden kunnossapito, siistiminen ja emännöinti tuovat omat haasteensa. Osalla kiinteistöjä käyttöaste on suhteellisen pieni.

Seurakunnan vapaaehtoiset työskentelevät erilaisten piirien, kerhojen, jumppien ja muiden aktiviteettien vetäjinä. Vapaaehtoiset toimivat monissa tehtävissä yhdessä seurakunnan työntekijöiden kanssa - omassa vastuullisessa roolissaan.

Sopiva määrä tehtäviä ja vastuuta auttaa jaksamisessa. Vapaaehtoisten on voitava tukeutua kussakin tehtävässä vastuussa olevaan työntekijään,

jolta voi myös pyytää apua tarvittaessa. On hyvä huolehtia siitä, että työtehtäviä on tarjolla mahdollisuuksien mukaan riittävästi, jotta jokainen voi tuntea itsensä tarpeelliseksi.

Kaikki vapaaehtoiset eivät halua ottaa erityistä vastuuta. Osa nauttii siitä, kun saa vaan tulla esimerkiksi emännän avuksi erilaisiin tilaisuuksiin.

Vapaaehtoisista on pidettävä hyvää huolta ja luotava positiivista kuvaa seurakunnasta ulospäin. Puskaradio toimii kaikkein tehokkaimmin niin positiivisessa kuin negatiivisessä hengessä. Annetaan siis toiminnastamme sellainen kuva, johon olisimme itsekin valmiita osallistumaan.

Pidetään hyvää huolta nykyisistä vapaaehtoisista ja pyritään innostamaan myös uusia mukaan.



POHDITTAVAKSI

Tutustu liitteisiin 5 tai 6, joista löydät Raison/Salon seurakunnan kaikki vapaaehtoistehtävät.

Puuttuuko joitain vapaaehtoistehtäviä? Jos puuttuu, ilmoita siitä vapaaehtoistyön koordinaattorille.

Mille tehtäville olisi tarvetta omissa työssäs?

Mitä ajankohtaisia yhteiskunnallisia teemoja tai tulevaisuuden trendejä voisit hyödyntää miettiessäsi uusia tehtäviä?

Osaatko reitittää vapaaehtoistyötä etsivän seurakunnassa?

4 SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖN YLEIS- JA ERITYISPIIRTEITÄ

4.1 SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖN YLEISPIIRTEITÄ

"Seurakunnan vapaaehtoistoiminta on enemmän kuin tekijöiden löytämistä tehtäviin. Seurakunnan vapaaehtoistoiminta tekee osaltaan näkyväksi jokaisen jäsenen merkitystä yhteisölle. Seurakunnan jäsen voi toteuttaa kristityn kutsumustaan myös muiden tahojen kuin seurakunnan ja kristillisten järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa, ja seurakunnan vapaaehtoistoimintaan voivat osallistua muutkin kuin sen jäsenet." (Tasavertaisina ja osallisina 2018.)

KIRKON VAPAAEHTOISTOIMINNAN MÄÄRITELMÄ

Jokainen on osallinen -asiakirja (2015) määrittelee vapaaehtoistoiminnan toiminnaksi

- johon tullaan vapaaehtoisesti,
- joka tapahtuu toimijan vapaa-ajalla,
- joka on palkatonta ja omaehtoisia,
- jota tehdään tavallisen ihmisen taidoin ja
- joka perustuu tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen.
- Luottamushenkilötoiminta, jonka tehtävät liittyvät seurakuntien hallintoon.
- Seurakuntalaisten omaehtoinen toiminta, jossa seurakuntalaiset toteuttavat kristillisyyttään palvelemalla toisiaan omaehtoisesti ja itse organisoituen.

Jokainen on osallinen -asiakirja jakaa kirkon vapaaehtoistoiminnan kolmeen osa-alueeseen:

- Organisoitavat vapaaehtoistehtävät, jotka liittyvät **kirkkolain 4. luvussa (§1)** määriteltäviin seurakunnan tehtäviin, kuten isotoimintaan, kirkkoväärin tehtäviin, lähetyksen toimintaryhmiin, kuorolaisuuteen, lähimmäispalveluun jne.

Usein tuo viimeinen, seurakuntalaisten omaehtoinen toiminta, jää huomiotta, vaikka se on kuitenkin keskeinen ja tärkeä osa seurakunnan yhteisöllisyyttä ja rakkaudellista vaikutusta alueella.

4.2 SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖN ERITYISPIIRTEITÄ

Vapaaehtoistyöllä on seurakunnassa pitkät perinteet. Vapaaehtoistoiminta on tapa elää todeksi kristillistä uskoa ja kasteeseen perustuvaa yhteistä pappetta. Seurakuntalaisten osallistuminen kuuluu seurakunnan perusolemuksen. Seurakunnissa tehtävä vapaaehtoistyö tukee kirkon perustehtävää ja samalla se antaa mahdollisuuden olla mukana seurakuntayhteisön rakentamisessa.

Seurakuntalaiset etsivät ja toteuttavat uskoaan ja arvojaan vapaaehtoisena toimien. He haluavat auttaa ja palvella ihmisiä vaikeuksien keskellä niin käytännöllisissä asioissa kuin henkisessä selviämisessä. Seurakunnan vapaaehtoiset ovat työntekijöiden tavoin vaitiolovelvollisia ja heidän kanssaan voi keskustella vaikeistakin asioista. Seurakunnan vapaaehtoiset eivät kysele kenenkään uskon laatua ja keskustelemaan voi tulla myös, vaikka ei olisi kirkon jäsen.

Kirkon strategiassa vapaaehtoistoiminta nähdään olennaisena osana kirkon olemusta ja hyvää seurakuntaelämää. Strategian mukaan seurakuntalaiset voivat osallistuvat myös seurakuntien tavoitteiden määrittelyyn ja perustehtävien toteuttamiseen.

LAPSET JA NUORET VAPAAEHTOISINA

“Läsnäolollaan lapsi siunaa seurakuntaa ja aikuisia ympärillään - myös haastamalla heitä uudistumaan ja muuttamaan. Seurakunnan tehtävä on Jeesuksen esimerkin mukaisesti siunata lapsia ja nostaa heidät keskelle seurakuntaa.” (Lapset seurakuntalaisina 2013.)

Lapsi on kasteessa liitetty seurakunnan jäseneksi. Lapsen tulee saada olla aktiivinen toimija ja vaikuttaja. Työntekijän tehtävä on luoda olosuhteet sille, että osallistuminen on mahdollista ja turvallista. Tärkeää on, että lapsen ääni kuuluu. YK:n lasten oikeuksien sopimuskin puhuu tästä. Varhaiskasvatuksen määrätietoinen ja laadukas kehittäminen luo tilanteen, jossa tietoisesti etsitään tapoja lapsen osallistumiseen. Mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sitä enemmän vapaaehtoisena toimii koko perhe tai osa siitä.

Liitteestä 7 löytyy ideoita siihen, miten aikuiset kuulisivat lapsen ja nuoren äänen.

Kerhonohjaaja- ja isostoiminta, nuorteniltojen vastuut ja leirit antavat nuorille mahdollisuuden kasvuun ja omien vahvuuksien löytämiseen. Tärkeää on se, että nuoret pääsevät itse suunnittelemaan ja toteuttamaan. Nuorilla on myös oikeus itse määritellä, kuinka paljon he osallistuvat. Luottamus syntyy yhdessäolon kautta.



Kati Hautaa

“Vapaaehtoisuuden äärellä työntekijöiltä vaaditaan epävarmuuden sietokykyä, sen sietämistä, ettei kaikki mene ihan omien ajatusten mukaan. Yhdessä syntyy kuitenkin enemmän kuin mitä työntekijä olisi yksinään voinut tehdä.” (Nuoret seurakuntalaisina 2013). Niin kuin kaikessa vapaaehtoistoiminnassa, nuortenkin kanssa on tärkeää muistaa, että heillä on oikeus määritellä miten paljon he osallistuvat ja missä kohtaa on mahdollisuus olla sitä tekemättä. Kaikki tämä antaa työkaluja vapaaehtoisena toimimiseen.

Lasten ja nuorten tekemää ja heidän kanssaan tehtyä vapaaehtoistyötä on hyvä myös arvioida. “Tarvitaan myös edustuksellisen osallistumisen muotoja, kuten asiakasraateja, lapsiparlamentti-, nuorisovaltuusto- ja opilaskuntatoimintaa.” **Lapsivaikutusten arviointi**

Lapsilla on asiantuntemusta esimerkiksi uutta strategiaa tehtäessä tai uusien tilojen suunnittelussa. Avaimena on yli työalarajojen tehtävä yhteistyö lasten ja nuorten asemaa parannettaessa.

LAPSI- JA NUORISOYSTÄVÄLLISEN SEURAKUNNAN TUNTOMERKKEJÄ

- 1.** Lapsen oikeudet tunnetaan.
- 2.** Erilaiset lapset ja nuoret huomioidaan päätöksenteossa ja toiminnassa.
- 3.** Lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus osallistua heille suunnatun toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen.
- 4.** Lapset ja nuoret voivat vaikuttaa tilojen suunnitteluun ja kehittämiseen.
- 5.** Lapset ja nuoret voivat vaikuttaa heille itselleen tärkeisiin asioihin.
- 6.** Lapsilla ja nuorilla on riittävästi turvallisia aikuisia.
- 7.** Lasten ja nuorten toiminta on turvallista.
- 8.** Lapsia ja lapsuutta/nuoria ja nuoruutta arvostetaan.
- 9.** Lapsia ja nuoria koskevassa päätöksenteossa ja toiminnoissa harkitaan ensisijaisesti lapsen ja nuoren etua.
- 10.** Lapsia ja nuoria koskevaa tietoa hyödynnetään monipuolisesti päätöksenteossa.

(Lapsivaikutusten arviointi Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa -ohjeistus 2015)

Esimerkki Salon seurakunnasta

LASTEN JA NUORTEN AJATUKSIA VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

"Olen saanut uusia kavereita, ainakin Siljan! Ensin jännitti olla mukana (mm. ehtoollisavustajana), mutta ei sitten, kun on monta kertaa tehnyt jotain. Haluaisin ehkä pitää askartelua leirillä joskus."

Nelli, 7 vuotta



"Nuortenilloissa ollaan päästy vapaasti vaikuttamaan mitä tehdään. Leirisuunnittelussakin on mietitty, mitä siellä voisi olla. Nuorten mielipiteet edellä mennään. Hyvä meininki."

Pete



POHDITTAVAKSI

Miten arjen toiminnassa näkyy lasten ja nuorten osallisuus?

Miten toimimme, jotta emme loisi vain yksittäisiä tapahtumia, vaan alustan seurakuntaan kasvamiselle?

Mitä nämä edustukselliset lasten ja nuorten osallistumisen muodot voisivat olla meillä?

Miten lapsi- ja nuorisoystävällisen seurakunnan tunto-merkit toteutuvat meidän seurakunnassamme?

Esimerkki Salon seurakunnasta

VAPAAEHTOISTYÖ MAAHANMUUTTAJIEN PARISSA

Salon seurakunnan diakoniatyö maahanmuuttajien parissa ja heidän kanssaan on pääasiassa ryhmätoimintaa. Vapaaehtoisina ohjaajina toimivat joko vertaisohjaajat tai muuten ryhmän ohjauksesta kiinnostuneet vapaaehtoiset.

Kansainvälisessä työssä vapaaehtoisena toimiminen ei vaadi vapaaehtoiselta erityisosaamista. Toki esimerkiksi kielitaidosta on usein apua. Sen sijaan kansainvälisessä työssä toimiminen edellyttää ha-

lua toimia itselle usein vieraista kulttuureista sekä uskontokunnista lähtöisin olevien ihmisten parissa jokaista ihmistä tasavertaisesti kunnioittaen.

Salon seurakunnassa toimii oma ryhmä muun muassa venäjänkielisille ja myös kurdinaisilla on oma kokoontumisensa. Vapaaehtoiset ovat auttaneet yksittäisiä maahanmuuttajia suomen kielen oppimisessa. Myös käsitöiden merkeissä on kokoonnuttu.

Esimerkki Salon seurakunnasta

SISUPARTIO

Salon seurakunnassa aloitettiin toinen erityislasten Sisupartiotoiminta syksyllä 2017.

Sisupartiolaiset tarvitsevat erityistä tukea vammaan, pitkäaikaissairauden tai muun ominaisuuden takia. Sisutoiminnassa on ohjaajia enemmän kuin muissa ryhmissä ja siellä tarvitaan enemmän aikuisen tukea. Partio-ohjelmaa sovelletaan osanottajien tarpeiden mukaan.

Sisupartiotoiminnan tavoitteena on tarjota samaa laadukasta partiotoimintaa myös niille, jotka tarvitsevat siihen erityisiä apuvälineitä, kommunikation tukea tai muuten poikkeavia järjestelyitä.

Vapaaehtoiset toimivat seurakunnan sisupartiotoiminnan mahdollistajina johtajina ja ohjaajina. Jokainen käsipari on sisuryhmässä arvokas ja myös nuoret partiolaiset voivat löytää itselleen sisutoiminnasta esimerkiksi partioavustajan tehtävän.

Partiossa pääsee harjoittelemaan luonnossa liikumista, kädentaitoja ja ryhmässä toimimista. Ohjelmaan kuuluu niin musiikkia, liikuntaa, kokkailua, ulkoilua kuin erilaisia retkiäkin. Toimintaa mukautetaan ryhmän tarpeiden ja toiveiden mukaan.

Stefan Forsström





SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISET PALLIATIIVISESSA JA SAATTOHOIDOSSA

Suomessa kuolee vuosittain noin 53 000 ihmistä. Vapaaehtoistoiminta on tullut osaksi palliatiivista ja saattohoitoa. Tätä myös Raision seurakunta haluaa olla kehittämässä Raisiossa. Ihminen kaipaa toista ihmistä rinnalleen elämänsä viimeisinä aikoina ja päivinä. Vapaaehtoinen voi olla potilaan ja hänen läheisensä tukena sairauden, kuoleman ja surun kohtaamisessa.

Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmän mukaan palliatiivisella hoidolla tarkoitetaan potilaan aktiivista kokonaisvaltaista hoitoa silloin, kun kuolemaan johtava tai henkeä uhkaava sairaus aiheuttaa potilaalle ja hänen läheisilleen kärsimystä ja heikentää heidän elämänlaatuaan. Määritelmän mukaan palliatiivinen hoito ei ole ajallisesti rajattu mihinkään tiettyyn sairauden vaiheeseen. Sen tarve kasvaa kroonisten sairauksien edetessä ja kuoleman lähestyessä. Palliatiivisen hoidon tavoitteena on vaalia potilaan ja läheisten elämänlaatua ja lievittää fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä sekä hengellistä kärsimystä.

Saattohoito on osa palliatiivista hoitoa, joka ajoittuu viimeisille elinviikoille tai -päiville. Vapaaehtoinen on silloin kuolevan ihmisen lähellä oleva, kuunteleva ja läsnä oleva ihminen. Hänen läsnäolonsa voi tuoda kuolevalle lohdutusta ja toivoa. Parhaimmillaan vapaaehtoinen voi auttaa kuolevaa ihmistä hänen kuolemaansa valmistautumisessa ja sen hyväksymisessä. Lisäksi hän voi olla arvokkaana tukena sureville omaisille ja läheisille. Vapaaehtoinen noudattaa kuolevien ja surevien rinnalla kulkiessaan samoja eettisiä ja toiminnallisia periaatteita kuin muussakin vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoimintaa ohjaavat myös yleiset periaatteet, lait ja asetukset. Niinpä toimintaan osallistuvien on tärkeää päästä pohtimaan yhdessä muiden vapaaehtoisten ja seurakunnan työntekijöiden kanssa, mitä ne käytännössä merkitsevät ja miten niitä voi itse noudattaa.

Raision seurakunta on tarjonnut alueellisesti useamman vuoden ajan saattohoidossa oleville potilaille mahdollisuutta tukihenkilöön. Seurakunta on kouluttanut vapaaehtoisia saattohoidon tukihenkilöiksi ja tulee kouluttamaan edelleen. Koulutustarpeita on myös pitkäaikaissairaana vierellä kulkemiseen palliatiivisen hoidon aikana. Seurakunta haluaa tukea ja vahvistaa vapaaehtoisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vapaaehtoisten hyvinvointi on suoraan suhteessa siihen, kuinka sitoutuneita, osaavia ja innostuneita vapaaehtoisia seurakunnassa toimii.

Vuosina 2019 - 2020 Raision seurakunta on mukana kehittämässä alueen saattohoitoa sekä vapaaehtoistyötä pitkäaikaissairaiden ja kuolevien rinnalla kulkijana. Eri kokoonpanoilla vapaaehtoisten sekä Raision sairaalan ja kotisairaalan henkilökunnan kanssa pohditaan sitä, miten yhteistyöstä voisi tulla mahdollisimman sujuvaa ja miten pystytään vastaamaan potilaiden olemassa oleviin tarpeisiin. Tavoitteena on toimia yhteistyössä niin, että ihminen, joka tarvitsee ja haluaa vierelleen tukihenkilön, sen myös saisi.

Kevään 2019 aikana kartoitettiin nykytilannetta ja käytäntöjä, miten palliatiivisen hoidon potilas ja vapaaehtoinen löytävät toisensa. Yhdessä arvioitiin, mikä on ollut toimivaa ja minkä voisi tehdä toisin. Kartoittavan työn aikana kävi selväksi, että palliatiivisessa hoidossa oleva potilas kuulee monesti joko liian aikaisin tai liian myöhään seurakunnan vapaaehtoisten tarjoamasta palvelusta. On ymmärrettävää, että kuolinvuoteella ihmisen on vaikeaa enää ottaa vierasta ihmistä vastaan. Vastaavasti liian aikaisin tarjottu apu torjutaan tarpeettomana, joskus jopa loukkaavana. Tähän väliin jää kuitenkin monta sopivaa hetkeä kertoa, tarjota ja ohjata tarvitsevan rinnalle seurakunnan vapaaehtoinen. Vuosi 2020 on varattu edellisen vuoden aikana todettujen kehittämis-kohtien käytäntöön viemiseksi. Uusia ja nykyisiä vapaaehtoisia ja sairaalan henkilökuntaa koulutetaan. Heitä tuetaan muun muassa työnohjauksin kohtamaan ihmisiä sairauden, kuoleman ja surun keskellä.

Saattohoidon vapaaehtoiset ovat olleet 2019 kesän aikana pohtimassa myös seurakunnan arvoja omassa palvelutehtävässään. Normitettut arvot tukevat vapaaehtoista ja antavat tarvittavat pelisäännöt seurakunnan vapaaehtoisena olemiseen. Vapaaehtoistyötä ohjaa luonnollisesti myös asiakaslähtöisyys – potilas ja hänen läheisensä. Seurakunnan työntekijöille arvot ja asiakaslähtöisyys tarkoittavat myös palliatiivisesta sekä saattohoidosta kiinnostuneiden vapaaehtoisten jatkuvaa koulutustarpeiden kartoittamista, hyvien koulutusten suunnittelua ja toteutusta yhteistyössä alueen sairaalan ja kotisairaalan saattohoidosta vastaavien työntekijöiden kanssa. Vapaaehtoisena saattohoidossa mukana oleville tulee tarjota myös riittävää työnohjauksellista tukea sekä vertaistukea. Saattohoidon luonteen vuoksi se on erityisen tärkeää.

Saattohoidossa potilas itse ja hänen läheisensä ovat kaiken keskiössä. Heidän toiveensa ja tarpeensa ohjaavat auttajien, myös vapaaehtoisten toimintaa ja olemista. Seurakunnan työntekijät haluavat tukea vapaaehtoisia tässä arvokkaassa palvelutehtävässä ja mahdollistaa, että mahdollisimman monet palliatiivisessa ja saattohoidossa olevat potilaat ja heidän läheisensä saisivat kipeästi kaipaamansa tuen helposti, turvallisesti ja riittävän nopeasti.

Liitteestä 8 löytyy vapaaehtoistyön prosessikaaviot saattohoidossa sekä vapaaehtoistyön prosessikaavio palliatiivisessa hoidossa ennen saattohoitoa. Nämä prosessikaaviot vielä aukikirjoitetaan ja valmistuessaan vuonna 2020 ne selventävät mm. sitä, miten vapaaehtoiset liittyvät palveluketjuun seurakunnan vastuutyöntekijän (sairaalasielunhoitajan) ja sairaalan henkilökunnan vierelle pitkäaikaissairaana ja kuolevan ihmisen vierellä kulkijoina. Kaaviot selventävät myös, mitä vierellä kulkeminen konkreettisesti tarkoittaa. Prosessikaavioita tullaan käyttämään perehdytyksessä, laadun varmentamisessa, yhteistyön kehittämisessä ja arvioimisessa. Ne elävät ja muuttuvat tarpeen mukaan.



5 VAPAAEHTOISEN POLKU

Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämisen työryhmän loppuraportissa on nostettu esille vapaaehtoistyöhön sopiva polkumalli:

"Polkumalli ohjaa kiinnittämään huomiota siihen, miten uudet vapaaehtoiset kutsutaan mukaan ja otetaan vastaan toimimaan eri tehtävissä ja ideoimaan uusia. Se auttaa arvioimaan tehtävien mielekkyyttä, haastavuutta, tarvittavaa koulutusta ja muuta tukea sekä palkitsemisjärjestelmää ja edistää siten laadukasta johtamista. Kaiken ikäisten näkökulmat huomioon ottava polkumalli tarjoaa välineen kasvatukselle. Polkumalli tarjoaa osatyökykyisille, nuorille, maahanmuuttajille ja muille vaikeasti työllistyville tukea työmarkkinoilla hyödyllisen kokemuksen ja osaamisen hankkimisessa. Polkumalli tarjoaa jokaiselle mahdollisuuden kehittymiseen. Polkumalli edellyttää yhteistä käsitystä seurakunnan tarjoamista tehtävistä ja mahdollisuuksista ideoida uusia. Hyvä polkumalli tukee vapaaehtoistoiminnan kehittämistä kokonaiskirkon tasolla." (Tasavertaisina ja osallisina 2018.)

TASAVERTAISINA JA OSALLISINA -RAPORTIN (2018) MUKAISET POLKUMALLIN VAIHEET ON KUVATTU OHEISESSA KAAVIOSSA:

1. KIINNOSTUS JA YHTEYDENOTTO

KUTSU: Sisäistä kutsua voi sanoa kutsumukseksi. Ulkoinen kutsu on seurakunnan tai seurakuntalaisen esittämä henkilökohtainen tai yleinen kutsu.

YHTEYDENOTTO JA VASTAANOTTO: Vapaaehtoisen kiinnostus ja motivaatio sekä yhteisön viestintä sisällöistä ja mahdollisuuksista vaikuttavat yhteyden syntymiseen.

2. TEHTÄVÄN LÖYTÄMINEN JA SITOUTUMINEN

TEHTÄVÄN LÖYTÄMINEN: Osaamisesta, toiveista, tehtävän sisällöistä, kestosta, valtuutuksista ja muista asioista keskustellaan ja sovitaan. Samalla tullaan tutuiksi.

PEREHDYTYS JA KOULUTUS: Toiminnalle luodaan pohja; yhteisön tapoja avataan, jo olemassa oleva osaaminen tunnistetaan, kumppanit ja työkalut tulevat tutuiksi, mahdollinen tarve koulutukselle arvioidaan yhdessä.

3. TOIMIMINEN JA KEHITTÄMINEN

TEHTÄVÄSSÄ TOIMIMINEN: Johtaminen on laadukasta. Tehtävässä toimimiseen on käytettävissä materiaalista ja henkilökohtaista tukea. Vapaaehtoisen henkisistä ja hengellisistä toimintaedellytyksistä pidetään huolta. Sekä toimintaa että osaamista kehitetään ja mahdolliset epäselvyydet selvitetään.

HUOMIOIMINEN JA ROHKAISU: Vaikka vapaaehtoistyö on palkatonta ja toiminta itsessään motivoi ja palkitsee toimijaa, kiittäminen ja muu huomioiminen tukevat motivaatiota ja merkityksellisyyden kokemusta.

4. UUDET MAHDOLLISUUDET

KIITOKSET JA ARVIOINTI: Sopimuksen umpeutuesa kiitetään tehdystä työstä, arvioidaan tehtävää ja sen kehittämistä.

JATKOSTA SOPIMINEN: Keskustellaan jatkosta: sopimuksen jatkamisesta, uusista tehtävistä tai tauoista.





5.1 MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ

Vapaaehtoistyön markkinoinnissa kannattaa hyödyntää mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti seurakunnan sisäisiä ja ulkopuolisia kanavia. Seurakunnan vapaaehtoistyön mahdollisuuksien markkinoinnin ja seurakunnan toiminnasta tiedottamisen voidaan nähdä tukevan toisiaan ja pitkälti limittyvän. Nykypäivänä Suomessa monilla ihmisillä voi olla vanhentunut tai yksipuolinen kuva seurakunnan toiminnasta. Sen vuoksi on tärkeä viestittää, että seurakuntakentällä tapahtuu paljon ja monipuolisesti. Se voi lisätä kiinnostusta tutustua lähemmin seurakuntaan ja sen tarjoamiin vapaaehtoistyön tehtäviin.

Seurakunnan markkinointikanaviin kuuluvat seurakunnan tai seurakuntayhtymän oma lehti, seurakunnan ilmoitukset paikallislehdissä, niin paperi- kuin printtiversioissa, mainokset seurakunnan tiloissa ja ehkä joissakin toiminta-alueen keskeisissä julkisissa paikoissa (kirjasto ym), seurakunnan verkkosivut, Facebook-sivut ja muut hyödynnettävät sosiaalisen median sovellukset. Nämä viestintäkanavat on tärkeää pitää ajan tasalla. Pelkästään neljän seinän sisällä tietokoneen ääressä ei kannata pysytellä: esimerkiksi katukuvassa näkyvät ”tempaukset” ja teematapahtumat tarjoavat hyviä markkinointikanavia. Eikä pidä unohtaa myöskään tavallisten seurakuntatapahtumien, kuten jumalanpalvelusten, kerhojen, seurakuntailtojen ja muiden tapahtumien käyttöä muustakin toiminnasta tiedottamiseen.

Markkinoinnissa on hyvä jatkuvasti etsiä uusia viestintäkanavia, jottei seurakunta viestisi vain oman ”kuplansa” eli seurakunnan toiminnassa jo mukana olevien suuntaan. Viestintäteknologian kehityksessä on hyvä pysyä mukana ja markkinoinnissa on hyvä panostaa virkeyteen ja elävyyteen. Luovuutta saa käyttää, samalla toimintaympäristön asettamat ehdot huomioiden ja hyvän maun säilyttäen. Tilanteisiin tai kanaviin, joihin seurakunta ei ole tervetullut, ei kannata ”tunkea väkisin”.

Seurakunnan viestinnässä kuitenkin korostuu usein ensisijaisesti tapahtumista tiedottaminen, eikä niihin liittyvistä vapaaehtoismahdollisuuksista kertominen. Tämä johtuu välillä tilan puutteesta ja välillä siitä, että suomalainen seurakuntakulttuuri on ehkä totuttanut sekä työntekijät että seurakuntalaiset siihen, että seurakuntalaiset saapuvat tiettyyn kellonaikaan heitä varten työntekijöiden valmistelemaan tilaisuuteen. Olisi hyvä pyrkiä kehittämään koko seurakunnan viestintää niin, että siinä korostuisi seurakuntalaisuuden ja yhdessä suunnittelun ja toteuttamisen idea. Erilaisissa seurakunnan tilaisuuksissa on hyvä mahdollisuuksien mukaan rohkaista ihmisiä mukaan.

VAPAAEHTOISTYÖN VIESTINTÄ

Tasavertaisina ja osallisina -asiakirja (2018) antaa seuraavanlaisia konkreettisia suosituksia vapaaehtoistyön viestintään:

- Annetaan vapaaehtoisille seurakunnan sosiaalisen median tilien käyttöoikeuksia ja lisätään mahdollisuuksia osallistua yhteisön elämään sosiaalisen median välityksellä.
- Annetaan vapaaehtoistoiminnan vapaaehtoisille koordinaattoreille oikeus evl.fi-sähköpostin käyttöön (esimerkiksi vapaaehtoistoiminta.seurakunnannimi@evl.fi)
- Nostetaan esille viestinnässä vapaaehtoisten rooli seurakunnan toiminnan ylläpitäjinä ja edistäjinä.
- Seurakunnan vapaaehtoistehtävistä viestitään avoimesti myös muille kuin seurakunnan toimintaan aktiivisesti osallistuneille (esimerkiksi yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, eri medioiden kautta ja digitalisaation mahdollisuuksia hyödyntäen).

VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMINEN VIESTINNÄN KEINAIN

Kirjassa Vapaaehtoistyön johtaminen (2015) on puolestaan nostettu seuraava hyvä tiivistelmä vapaaehtoistyön johtamisesta viestinnän keinoin:

1. Ryhmäidentiteetin rakentaminen yhteisen vision avulla
2. Yhteisön luominen vapaaehtoisille
3. Omistajuuden tunteen luominen vapaaehtoisille
4. Uusien vapaaehtoisten rekrytointi
5. Tiedonkulku
6. Vapaaehtoistyön vaikutuksesta kertominen

Samaisessa kirjassa hyvin myös muistutetaan, että olisi tärkeä pystyä viestimään vapaaehtoistyön vaikutuksista, jotta saadaan uusia toimijoita innostumaan vapaaehtoistyön merkityksellisyydestä ja tärkeydestä.

POHDITTAVAKSI

Näkykö seurakunnan viestinnässä, että seurakunta ei ole tapahtumien järjestäjä tai palvelutoimisto vaan yhteisö, jossa seurakuntalaisten (ja seurakuntaan kuulumattomienkin) on mahdollisuus olla aktiivisina toimijoina mukana?

Mitä opittavaa seurakunnalla voisi olla viestinnässään sellaisilta kolmannen sektorin toimijoilta, joiden toiminta perustuu vahvasti vapaaehtoistyöhön?



5.2 REKRYTOINTI

Kaikkein paras tapa kutsua uusia vapaaehtoisia on henkilökohtainen, kasvokkain tapahtuva kutsuminen eli suora rekrytointi. Tämä voi kuitenkin olla haastavaa, sillä varsinkin etsittäessä aivan uusia vapaaehtoisia työntekijän on vaikea tietää ennalta henkilön kiinnostusta ja soveltuvuutta. Seurakuntatyö ei usein mahdollista kovin syvällistä tutustumista sellaisiin henkilöihin, jotka eivät jo ole aktiivisesti mukana seurakunnan toiminnassa. Seurakunnan suuremmissa tilaisuuksissa ei ole aina aikaa pitkille keskusteluille yksittäisten henkilöiden kanssa. Olisi ehkä hyvä, jos aktiiviset seurakuntalaiset antaisivat vihjeitä potentiaalisista tekijöistä ja kutsuisivat itse tuntemiaan ihmisiä mukaan. Tästä on hyvä puhua kaikilla seurakunnan työaloilla, erityisesti aktiivisesti mukana olevien ja paikallisia ihmisiä tuntevien ”avainvapaaehtoisten” kanssa. On tietysti selvää, että niin työntekijöiden kuin vapaaehtoistenkin kyky ja halukkuus havaita, lähestyä ja innostaa potentiaalisia uusia vapaaehtoisia vaihtelee.

Vapaaehtoistyössä toimiminen vastaa aina henkilön johonkin tarpeeseen. Lähtökohtaisesti henkilö toimii vapaaehtoistehtävässä, jos ja niin kauan kuin kokee saavansa siitä jotain. Tämä jokin voi olla esimerkiksi mielekkään tekemisen saamista, merkityksellisyyden tunnetta, yhteyden kokemista toisiin seurakuntalaisiin ja vahvistusta hengelliselle elämälle. Ei ole suositeltavaa, että joku ryhtyy vapaaehtoiseksi vain siksi, että kokee sen vastentahtoiseksi velvollisuudeksi. Painostavaksi koettavaa rekrytointia on vältettävä. Ihmisille on annettava oikeus vain olla. Samalla seurakunnan työntekijöiden on pyrittävä viestimään yhteisen seurakuntalaisuuden ja me-hengen ideaa. Seurakuntalaisilla on oikeus toimia ja vaikuttaa.

Anne Birgitta Pessi kuvaa vapaaehtoisten ennakkoluulotonta ja menestyksestä rekrytointia tänä päivänä seuraavasti:

”Monissa rohkeissa ja innokkaissa järjestöissä vapaaehtoistoiminnan rekrytoinnissa on onnistuttu viime vuosina mainiosti. Tuoreen tutkimuksen mukaan nämä onnistumiset keskittyivät erityisesti seuraaviin: henkilökohtaisuus, maine ja hyvä palaute, yhteistyö ja verkostoituminen eri tahojen kanssa, koulut ja opiskelijat, tempaukset, omat koulutukset kanavana sekä ”aina mielessä” -asenne eli mitä moninaisimmat verkostot, myös vapaaehtoistoiminnan ulkopuolella.” (Pessi & Saari 2008.)

Uusia rekrytointikanavia on hyvä kehittää jatkuvasti. On myös hyvä kartoittaa, mitkä rekrytointikanavat ja -tavat toimivat parhaiten eli kysyttävä vapaaehtoisilta, mitä kautta he ovat tulleet mukaan. Samalla voisi kysyä, mitä vapaaehtoinen kokee saavansa vapaaehtoistyöstä ja onko hän tyytyväinen resursseihin, työntekijän tukeen ja saamaansa arvostukseen. Voisi olla antoisaa selvittää esimerkiksi kyselyllä, mitä kautta seurakunnassa toimivat vapaaehtoiset ovat löytäneet mukaan.

Myös Valikkoverkoston ja vapaaehtoistyö.fi:n kyselyitä voi hyödyntää. Vapaaehtoistyön kautta moni myös löytää uusia lahjoja itsestään ja rohkaistuu toimimaan osana yhteisöä. Vapaaehtoisena toimiminen kehittää usein taitoja, joille on käyttöä muillakin elämänoilla. Varsinkin nuorten ja nuorten aikuisten rekrytoinnissa kannattaa tuoda esille, että vapaaehtoisena toimiminen ja siinä kehittyvät taidot, esimerkiksi ryhmätyöskentely ja itseohjautuvuus, ovat myös työelämän arvostamia taitoja. Vapaaehtoistyöstä saatu työtodistus tai seurakunnan työntekijän suositus voi olla avuksi työ- tai opiskelupaikan haussa.

Liitteeseen 13 on koottu tutkimustietoa vapaaehtoistoiminnan, hyväntekeemisen ja myötätunnon arvosta ja merkityksestä. Niitä faktoja voi hyvin hyödyntää vapaaehtoisten rekrytoinnissa.

Esimerkki Raision seurakunnasta

VAPAAEHTOISEN TARINA

”Olin sellaisessa elämäntilanteessa, että minulla oli aikaa ja halusin tehdä jotain. Pistäydyin puoliksi sattumalta seurakunnan tilaan kaupakeskuksessa. Juttelin seurakunnan työntekijän kanssa ja kerroin halustani tehdä töitä erityisesti pienten lasten ja lapsiperheiden kanssa. Hän otti yhteystietoni ja vähän myöhemmin minuun otti yhteyttä lapsityöntekijä. Ihanaa, että seurakunta otti minusta heti ko-

pin. Nyt olen ollut kolmisen kuukautta ”kerhomummona” seurakunnan lapsityössä. Se antaa minulle todella paljon ja auttaa myös välillä unohtamaan omassa elämässäni olevat raskaat haasteet. Lapset ovat niin vilpittömiä ja ihania. En tätä ennen tiennyt, miten monipuolista seurakunnan toiminta on ja miten ihania ihmisiä seurakunnassa työskentelee.”

POHDITTAVAKSI

Onko seurakuntalaisten kutsuminen ja rohkaiseminen vapaaehtoistyöhön seurakunnassanne yhteinen asia, joka kattaa eri työalat ja -muodot?

Jos ei, millaisilla askelilla asiasta tulisi yhteinen asia?

Mistä ja miten voisi saada uusia vapaaehtoisia mukaan?

Minkälaisia taitoja ja ominaisuuksia toivoisit uudelta vapaaehtoiselta liittyen johonkin konkreettiseen vapaaehtoistehtävään? Miten voisit rekrytoinnissa nostaa näitä taitoja esille?

Miten voisit hyödyntää **liitteen 13** faktoja vapaaehtoistyön vaikutuksista ihmisen hyvinvoinnille?

Voisiko vapaaehtoisia löytyä yhteisillä projekteilla erilaisten järjestöjen ja yhdistysten kanssa?



Raisiomessu-kuoro ja bändi vastaavat vapaamuotoisen jumalanpalveluksen musiikista.

5.3 VAPAAEHTOISEN SOVELTUVUUS

Seurakunta on jo olemukseltaan ja arvoiltaan yhteisö, jonka toimintaan ja yhteisöön kaikki ovat tervetulleita mukaan. Ihmiset odottavat seurakunnalta erityisen rakkaudellista kohtaamista. Jos vapaaehtoinen tulee-kin torjutuksi seurakunnan toimesta, voi se tuntua erityisen haavoittavalta. Seurakunnalla on kuitenkin vastuu huolehtia, että jokainen vapaaehtoistyöhön mukaan tuleva soveltuu tehtävään, jotta jokaiselle vapaaehtoiselle sekä mahdollisille autettaville voidaan taata niin fyysisesti, henkisesti kuin hengellisesti turvallinen ja mielekäs toimintaympäristö.

Vapaaehtoistyössä on tärkeää löytää jokaiselle oman näköisensä paikka palvelulla ja olla mukana, sillä kaikkien lahjat eivät sovellu kaikkiin tehtäviin. Jos esimerkiksi kuoroon saisi mennä kuka tahansa, alkaisi kuoron toiminta helposti kärsiä, mikäli osa kuorolaisista laulaisi nuotin vierestä.

Vapaaehtoiseksi ilmoittautujan soveltuvuuden tarkistaminen riippuu tietenkin tehtävästä ja vapaaehtoisesta. Tiukin lainsäädännöstäkin nouseva velvoite koskee yksin alaikäisten kanssa säännöllisesti toimivia vapaaehtoisia, joilta automaattisesti vaaditaan ja tarkistetaan rikosrekisteriote. Seurakunta maksaa rikosrekisteriotteen. Muutenkin tiukin seula soveltuvuuden osalta koskee niitä vapaaehtoisia, jotka työskentelisivät yksin lasten tai haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten kanssa.

Jos tehtävä ei vaadi erityisosaamista ja taitoja ja se on ryhmätoimintaa, voi vapaaehtoinen tulla suoraan mukaan toimintaan alkuhaastattelun jälkeen. Alkuhaastattelun tekeminen on tärkeää, jotta mahdolliset ongelmat ja rajoitteet tulisivat esille ennen toimintaan mukaan tulemistä. Vapaaehtoistyöstä vastaavan tulee miettiä paitsi auttajan oikeutta saada sopiva tehtävä, mutta ennen kaikkea autettavan oikeutta turvallisuuteen sekä myös ryhmän etua. Jos joku vapaaehtoinen ei ole soveltuva ryhmätoimintaan, vaikuttaa se helposti koko ryhmän kokemukseen vapaaehtoistyön mielekkyydestä.

Jos vapaaehtoinen on jo mukana toiminnassa tai muuten työntekijöiden tuntema, voi hän tulla suoraan mukaan vapaaehtoistehtävään tai perehdytykseen. Jos kukaan ei tunne vapaaehtoiseksi ilmoittautuvaa, ei vapaaehtoista voi suoraan laittaa tehtävään, ainakaan mihinkään sellaiseen, jossa hän toimisi yksin esimerkiksi vanhuksen, lapsen tai perheen parissa. Pääsääntönä on, että vapaaehtoisen tulisi tulla ensiksi johonkin seurakunnan toimintaan mukaan ja sen jälkeen on mahdollista arvioida vapaaehtoisen soveltuvuus yksilöiden kohtaamiseen.

Yhä enemmän vapaaehtoistyöhön hakeutuu myös henkilöitä, jotka haluaisivat tulla auttamaan muita, mutta jotka ensisijaisesti tarvitsevat itse tukea. He etsivät mielekästä tekemistä ja yhteisöä, johon kuulua, mutta samalla heidän tarvitsevuutensa vaatii resursseja ja voimavaroja. Seurakunnassa onkin tärkeä miettiä, miten tähän tarpeeseen

”Työntekijän tulee kaikin tavoin varmistaa, että autettavan turvallisuus on taattu mm. vapaaehtoisen soveltuvuuden varmistamisen kautta.”

voidaan vastata. Jonkun vapaaehtoisen tehtävä voisi olla yhdessä tukea tarvitsevan kanssa toimiminen jossain vapaaehtoistehtävässä. Vapaaehtoistoiminta voi myös kuntouttaa, voimaannuttaa ja auttaa löytämään takaisin työelämään, kun tukea tarvitsevat voivat itse osallistua vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoisen soveltuvuutta mietittäessä on tärkeä tietää, mitä tehtäviä seurakunnassa on tarjolla ja mihin on tarve ja toisaalta sitä, mihin vapaaehtoiseksi haluavalla olisi kutsumus ja lahjoja. Jotta jokainen työntekijä osaisi reitittää vapaaehtoisen, listattiin osana tätä prosessia kaikki Raision ja Salon seurakunnan vapaaehtoistehtävät (**liitteet 5 ja 6**).

Jos sopivaa tehtävää ei löydy, vapaaehtoisen voi ohjata ottamaan yhteyttä seurakunnan vapaaehtoistyön koordinaattoriin. Hänen kanssaan voidaan pohtia, löytyisikö räätälöity tehtävä. Timo Pöyhönen tiivistää osuvasti ”4 K:n muistisäännöllä” sen, miten vapaaehtoinen voi löytää oman näköisen paikan palvelulla: kiinnostus, kyvyt, kokemus ja kokeilu. Nämä ovat hyvät muistisanat etsittäessä vapaaehtoiselle häntä innostavaa ja hänelle sopivaa tehtävää.

Kiinnostus

Mistä vapaaehtoinen on kiinnostunut, mikä tehtävä antaa hänelle sisäistä tyydytystä?

Kyvyt

Mitä vapaaehtoinen osaa ja missä tehtävässä lahjat pääsevät parhaiten esille/kehittymään?

Kokemus

Miten vapaaehtoinen voisi hyödyntää aikaisempaa työ-/elämäntekemustään?

Kokeilu

Monesti oikea tehtävä löytyy tekemällä ja kokeilemalla.

Osaamiskartoitus (liite 9) voi olla hyödyllinen työväline etsittäessä vapaaehtoisen kiinnostusta, kykyjä ja kokemusta ja sopivaa tehtävää. Näiden ohella on hyvä rohkaista sopivaa vapaaehtoistehtävää miettivää henkilöä siihen, että hän voi tulla kokeilemaan jotain tehtävää, johon hän olisi soveltuva. Hänen ei tarvitse suoraan sitoutua tehtävään. Kokeilun jälkeen on helpompi etsiä toista tehtävää, jos kokeiltu tehtävä ei tuntunutkaan jostain syystä omalta.

Joskus soveltuva tehtävä ei kuitenkaan löydy. Tällöin työntekijän on tärkeä hoitaa tilanne niin, että vapaaehtoiseksi ilmoittautuva ei koe tulleen hylätyksi. Jos hän ei sovellu selvästikään tehtävään, voi hänelle ehdottaa vaihtoehtoja tehtävään. Jos ei löydy vaihtoehtoja tehtävään, on asia käsiteltävä ja selitettävä vapaaehtoiselle selkeästi ja hienotunteisesti. Yhdessä voidaan miettiä, voisiko hän tulla muuten seurakunnan toimintaan mukaan. Joskus puolestaan vapaaehtoinen on hyvinkin soveltuva, mutta tarjolla ei ole juuri nyt sopivaa tehtävää. Tällöin vapaaehtoisen tiedot otetaan ylös ja häneen ollaan yhteydessä yhdessä sovitun ajan kuluessa ja tarkistetaan tilanne. Vapaaehtoista ei voi jättää löysien lupauksen varaan odottamaan, josko sopiva tehtävä löytyisi, jos sellaista ei ole näköpiirissä.

Joskus vapaaehtoisen soveltumattomuus ei tule ilmi vielä haastatteluvaiheessa ja hän ehtii aloittaa tehtävässä, johon hän ei sovellu. Tällöin palaute voi tulla muilta vapaaehtoisilta tai autettavalta ja silloin on monesti tapahtunut jo jotain ikävää. Vapaaehtoisen siirtäminen toiseen tehtävään tai vapaaehtoistehtävästä ”irtisanominen” aiheuttaa pahaa mieltä sekä vapaaehtoiselle että työntekijälle ja pahimmassa tapauksessa autettavalle ja muille vapaaehtoisille. Nämä tilanteet tulee käydä läpi ja purkaa keskustellen mahdollisimman hyvin.

Vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja viestinnässä tulisi miettiä, miten viestitään antamatta väärää kuvaa siitä, että seurakuntaan kaikki voivat tulla vapaaehtoisiksi lähes tehtävään kuin tehtävään. Seurakunnassa olisi hyvä kehittää soveltuvuuden arviointia. Vaativimpiin tehtäviin voitaisiin edellyttää suosittelijaa sekä sitä, että tulee ennen vastuuta mukaan toimintaan osallistujana. Joihinkin tehtäviin voisi olla erillinen haku ja haastattelun jälkeen pohditaan, soveltuuko tehtävään. Tämän jälkeen voisi olla ”koeaika”, minkä jälkeen arvioidaan, onko tekijä soveltuva vapaaehtoistehtävään.

POHDITTAVAKSI

Mitä ajatuksia ja tunteita tämän luvun lukeminen sinussa herätti?

Miten mielestäsi vapaaehtoistyön laatu ja vapaaehtoisen soveltuvuus korreloivat keskenään?

”Ole ennakkoluvuton, mutta arvioi samalla soveltuvuutta.”



5.4 VAPAAEHTOISEN ALOITTAMINEN JA PEREHDYTTÄMINEN

Työntekijä tai kokenut vapaaehtoinen perehdyttää uuden vapaaehtoisen tehtävään. Tätä ennen työntekijä on käynyt keskustelun uuden vapaaehtoisen kanssa. Keskustelussa on käyty läpi vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet sekä vakuutusasiat ja tärkeimpänä vapaaehtoisen omat toiveet ja kiinnostuksen kohteet vapaaehtoistehtäviin liittyen. Tämän keskustelun yhteydessä on täytetty **vapaaehtoistyön sopimuslomake (liite 4)** sekä **salassapitosopimus (liite 3)**. Näin on muodostunut käsitys siitä, millaiseen tehtävään vapaaehtoinen haluaa ja sopivan tehtävän etsiminen ja siihen perehdyttäminen voi alkaa.

Kun työntekijä on kysynyt ja kuunnellut uuden vapaaehtoisen toiveita, hän esittelee erilaisia vapaaehtoistehtäviä, joita seurakunnassa on tarjolla. Näistä vaihtoehtoisista tehtävistä vapaaehtoinen valitsee itseään kiinnostavan tehtävän, johon häntä aletaan perehdyttää. Perehdyttäjänä toimii työntekijä, joka vastaa kyseisestä tehtävästä. Perehdytyksen voi antaa myös kokenut vapaaehtoinen, jolle kyseinen tehtävä on hyvin tuttu.

Perehdytyksen jälkeen vapaaehtoinen aloittaa itsenäisen toimimisen tehtävässä. Työntekijä ja vapaaehtoinen ovat yhteydessä toisiinsa tarvittaessa. Usein sovitaan tietyin väliajoin vapaaehtoisten ja työntekijän toiminnanohjauksellisia tapaamisia tai puhelinkeskusteluja. Näin yhteys pysyy luontevana ja vapaaehtoisella on turvallinen olo siitä, että tarvittaessa saa apua ja tehtävään liittyvistä asioista voi puhua säännöllisesti.



Esimerkki Salon seurakunnasta LÄHIMMÄISPALVELU

Yksi esimerkki on lähimmäispalvelun vapaaehtoisen perehdytys Salon seurakunnassa. Kun vapaaehtoiselle sopiva lähimmäispalvelun tehtävä on löytynyt, työntekijä perehdyttää vapaaehtoisen. Vapaaehtoinen ja työntekijä käyvät yhdessä tutustumiskäynnillä asiakkaan luona. Ensimmäisellä kotikäynnillä työntekijä esittelee vapaaehtoisen ja asiakkaan toisilleen: tutustuminen voi alkaa.

Yhdessä sovitaan käytännön asiat: kuinka usein tavataan ja mitä tapaamisten aikana tehdään. Jos näyttää siltä, että vapaaehtoinen ja asiakas ovat valmiita aloittamaan yhteistyön, sovitaan ensim-

mäinen vapaaehtoisen ja asiakkaan kahdenkeskisen tapaaminen.

Vapaaehtoista ja asiakasta kehoitetaan ottamaan yhteyttä tehtävään perehdyttäneeseen työntekijään heti, jos kysymyksiä tai haasteita ilmenee. Työntekijä taas kutsuu vapaaehtoisen säännöllisiin lähimmäispalvelun vapaaehtoisten työnohjauksellisiin ryhmätapaamisiin 2-4 kertaa vuodessa. Jos vapaaehtoinen ei osallistu ryhmätapaamisiin, työntekijä ottaa yhteyttä ja kysyy vapaaehtoisen kuulumiset puhelimitse, sähköpostilla tai tekstiviestillä.



POHDITTAVAKSI

Kuinka usein mielestäsi olisi hyvä tavata vapaaehtoista tehtävän aloittamisen ja perehdyttämisen jälkeen?

Mikä olisi hyvä viestintäkanava kuulumisten ja tiedon vaihtoon vapaaehtoisten kanssa?

Muista, että uusi vapaaehtoinen näkee toiminnan uusin silmin ja raikkaasti. Kysele ja kuuntele tarkalla korvalla hänen havaintojaan.



Salon seurakunnan vaatekamarin vapaaehtoiset Tuula ja Sari työn touhussa.

5.5 TOIMIMINEN TEHTÄVÄSSÄ

Vapaaehtoistehtäviä on monenlaisia ja vapaaehtoinen perehdytetään aina tehtäväänsä. Osa tehtävistä on sellaisia, joissa vapaaehtoinen toimii itsenäisesti (esim. kerhonohtaja). Osa taas on sellaisia, että paikalla on muitakin vapaaehtoisia tai työntekijöitä. Työntekijän tulee olla vapaaehtoisena tehtävästä riippumatta. Erityisen tärkeää on itsenäisesti toimivan vapaaehtoisen kanssa yhteydenpito erilaisten viestien, puheluiden ja tapaamisten kautta. Työntekijä toimii vapaaehtoisten kannustajana, kuuntelijana ja tukena.

Työntekijän tulee huolehtia, että vapaaehtoisella on käytössään tarvittavat tiedot ja välineet, joilla tehtävän voi suorittaa, kun itse toiminta alkaa. Työntekijän tulee myös olla selvillä siitä, miten vapaaehtoinen suoriutuu tehtävästään ja onko se hänen voimavarojensa mukainen.

Mikäli vapaaehtoinen on jo alkujaan epävarman oloinen, on hyvä ohjata hänet toimintaan, jossa mukana on muitakin vetäjiä. Kun taidot ja varmuus kasvavat ja kehittyvät, vapaaehtoisen vastuuta voidaan lisätä, mikäli hän itse niin kokee. Vapaaehtoisesta voi olla palkitsevaa päästä ”etenemään” vapaaehtoisena esimerkiksi vastuuvapaaehtoiseksi, joka organisoii ja toimii muiden vapaaehtoisten yhdyshenkilönä ja toiminnasta vastaavana.

Työntekijän tulee olla kiinnostunut vapaaehtoisen tekemisestä ja tarvittaessa olla valmis auttamaan vapaaehtoista esim. erilaisten materiaalien ja tiedon hankinnassa. Työntekijän tulee luoda vapaaehtoiselle tunne siitä, että vapaaehtoinen on tärkeä ja ettei hän tee työtä yksin.

Jokaisen vapaaehtoisen on tunnettava olevansa tärkeä osa seurakunnan toimintaa. Heitä on kannustettava käyttämään tietoaan ja taitojaan. Vastuuhenkilön on mietittävä, mikä tehtävä sopii kenellekin vapaaehtoiselle parhaiten. Tehtävä motivoi, jos vapaaehtoinen saa tuoda ja toteuttaa myös omia ideoitaan. On myös vapaaehtoisia, jotka haluavat selvät ja tarkoin määritellyt toimintaohjeet. Kannattaa myös opetella vapaaehtoisten nimet ulkoa. Jos et muista edes nimeä, vapaaehtoinen saattaa tuntea itsensä vähäarvoiseksi.

POHDITTAVAKSI

Miten varmistat, että vapaaehtoinen on hyvinvoiva tehtävässään?



”Älä tule tartuttavasti sairaana – muista, että vastaat itse omasta palvelukuntoisuudestasi.”

”Ole läsnä, kuuntele aktiivisesta, kohtaa aidosti, älä utele.”

”Luo ilmapiiri, jossa on vapaus mennä ja tulla.”

”Rakenna luottamusta ja pidä sitä yllä.”

”Tule sovitusti paikalle – ilmoita esteestä.”

”Pidä luvattua kiinni.”



5.6 VAPAAEHTOISTEHTÄVÄN PÄÄTTYMINEN JA PÄÄTTÄMINEN

Kun vapaaehtoinen lopettaa toimintansa vapaaehtoistehtävässä, on tärkeää käydä hänen kanssaan keskustelu asiasta. On hyvä saada palautetta siitä, mikä oli tehtävässä mielekästä ja mikä haasteellista. Puhutaan auki myös se, miksi vapaaehtoinen lopetti tehtävän. Usein syynä vapaaehtoistyön lopettamiseen on jokin elämäntilanteen muutos, toisinaan taas itse tehtävä on ollut niin haasteellinen, että vapaaehtoinen lopettaa sen tähden. Tärkeää on, että asiasta puhutaan avoimesti työntekijän kanssa, jotta mahdolliset haastavatkin asiat tulee käsiteltyä ja työntekijällä on mahdollisuus kiittää vapaaehtoista henkilökohtaisesti hänen antamastaan ajasta. Tässä tapauksessa vapaaehtoiselle annetaan myös todistus tehdystä vapaaehtoistyöstä, mikäli hän sitä pyytää.

Jos vapaaehtoinen pyytää todistusta takautuvasti, on tilanne hieman ongelmallisempi, sillä tietosuojalain mukaan vapaaehtoisen tiedot on poistettava rekisteristä hänen lopettaessaan tehtävän. Todistus voidaan kuitenkin antaa, sillä useimmissa tapauksissa voidaan käyttää vapaamuotoista todistusta, johon lisätään vain palvelutehtävän nimi sekä vuosiluvut ja vapaaehtoisen siinä hetkessä luovuttamat tiedot. Myös vertaismuistia seurakunnan työntekijöiden kesken voidaan hyödyntää, sillä tietosuojalain mukaan organisaation sisällä vapaaehtoistyön rekisteritietoja voidaan siirtää. Vertaismuistia ei voi kuitenkaan hyödyntää siten, että todistuksen pyytäjän vapaaehtoistyön historiaa tiedustellaan muilta vapaaehtoistyöntekijöiltä.

Vapaaehtoistyön johtaminen -kirjassa muistutetaan siitä, että monesti suurimmaksi syyksi tehtäväksi lopettamiseen nousee ajan puute. Kirjassa kannustetaan miettimään, onko kyseessä todella ajan vai kiinnostuksen puute. Sillä usein, kun ihminen kokee jonkin tehtävän todella iloa tuottavaksi ja mielekkääksi, hän saattaa pysyä järjestämään kiireisenäkin sille aikaa hämmästyttävässä määrin. Ajan puute syynä saattaa kertoa kuitenkin siis siitä, että vapaaehtoistyötä ei ole koettu niin mielenkiintoisena, että sitä priorisoitaisiin. (Vapaaehtoistyön johtaminen 2015).

MUISTA NÄMÄ

MUISTA NÄMÄ VAPAAEHTOISEN POLUSSA

- Tiedota vapaaehtoistehtävistä ja tarjoa vapaaehtoistehtäviä erilaisissa kanavissa: seurakunnan omissa julkaisuissa, Facebookissa ja Instagramissa, tapahtumissa, yhteistyöverkostoissa jne.
- Paras tapa saada uusia vapaaehtoisia mukaan on se, että toiminta on niin hyvää, että vapaaehtoiset kutsuvat ystäviään mukaan.
- On kaikkien etu, että vapaaehtoinen on soveltuva tehtäväänsä, joten sopivan tehtävän etsimiseen kannattaa panostaa.
- Tee vapaaehtoisen kanssa kirjallinen sopimus ([liitteet 3 ja 4](#)) ja sopikaa käytännön asioista tarkasti (missä, milloin, kenen kanssa, kuinka usein).
- Ole helposti lähestyttävä ja viesti, että olet vapaaehtoisen käytettävissä.
- Varmista, että jokainen vapaaehtoinen tietää, kehen olla yhteydessä mahdollisissa ongelmatilanteissa.
- Kannusta ja kiitä vapaaehtoisia toiminnan varrella.
- Osallista vapaaehtoiset mukaan suunnittelemaan ja ideoimaan toimintaa ja myös palkitsemisia.
- Muista kiittää ja kuunnella vapaaehtoisia tehtävän loppuessa ja [kysy palautetta](#).

6 VAPAAEHTOISTYÖN YHTEISET KÄYTÄNTEET

6.1 OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

VAPAAEHTOISEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Vapaaehtoistyössä ja vapaaehtoisten oikeuksissa sekä velvollisuuksissa suhteessa työhön ja mahdolliseen asiakkaaseen perustuslaki takaa enemmän asiakkaan oikeuksia kuin vapaaehtoistyöntekijän oikeutta. Suhteessa seurakuntaan ja sen viranhaltijoihin perustuslaki suojaa enemmän vapaaehtoista kuin seurakuntaa ja sen työntekijöitä. Tämä ristiriita on aina huomioitava.

VAPAAEHTOISELLA ON OIKEUS

- Oikeus turvalliseen ja mielihyvää tuottavaan vapaaehtoistehtävään.
- Oikeus kunnolliseen ja kattavaan perehdytykseen.
- Oikeus koulutukseen, virkistytymiseen ja kiitokseen.
- Oikeus halutessaan lopettaa vapaaehtoistehtävä.

VAPAAEHTOISELLA ON VELVOLLISUUS

- Vaitiolovelvollisuus, niin mahdollisen asiakkaan, toisten vapaaehtoisten sekä viranhaltijoiden hänelle kertomista asioista. Vaitiolovelvollisuus ei kuitenkaan koske vapaaehtoista silloin, kun hän saa tietoonsa ilmoitusvelvollisuuden alaisia tietoja (esim. lapsen kaltoinkohtelu, lapsen kohdistunut seksuaalinen houkuttelu tai väkivalta). Näistä hän on velvollinen ilmoittamaan kulloistakin vapaaehtoistehtävää organisoivalle viranhaltijalle. Viranhaltijan on puolestaan tehtävä ilmoitus lastensuojeluun.
- Velvollisuus kertoa itselle tai toiselle tapahtuneesta vaaratilanteesta.
- Velvollisuus kertoa havaitsemistaan riskeistä. (Rikkoontuneet sähkölaitteet, vuotavat viemärit, asiakkaan luona tapahtuneet epämiellyttävät/vaaralliset tilanteet).
- Velvollisuus ilmoittaa tilapäisestä poissaolosta tai esteestä hoitaa tehtäväänsä sekä vapaaehtois-tehtävän lopettamisesta.

TYÖNTEKIJÄLLÄ / SEURAKUNNALLA ON OIKEUS

- Oikeus valita sopiva vapaaehtoinen sopivaan tehtävään.
- Oikeus aloittaa ja lopettaa vapaaehtoistehtäviä sen mukaan, miten tarvetta ilmenee.
- Oikeus estää vapaaehtoista suorittamasta tehtäväänsä, mikäli tehtävän tekeminen aiheuttaa vaaratilanteen vapaaehtoiselle itselleen tai hänen asiakkaalleen tai ympäristölle.
- Oikeus päättää vapaaehtoisen sopimus, mikäli vapaaehtoinen ei toistuvista keskusteluista huolimatta noudata vapaaehtoistyöstä tehtyä sopimusta.

TYÖNTEKIJÄLLÄ / SEURAKUNNALLA ON VELVOLLISUUS

- Velvollisuus taata vapaaehtoistyöntekijälle turvallinen ja hyvinvointia edistävä vapaaehtoistehtävä.
- Velvollisuus seurata vapaaehtoisten hyvinvointia, viihtymistä ja kasvua tehtävässään ja antaa mahdollisuus uuteen ja vaativampaan tehtävään vapaaehtoisen mahdollisesti niin halutessa.
- Velvollisuus ilmoittaa mahdollisimman pian vapaaehtoistehtävässä tapahtuvista muutoksista tai tietyn tehtävän päättymisestä sekä keskustella mahdollisesta vapaaehtoisen uudesta tehtävästä.
- Velvollisuus tarjota perehdytystä, koulutusta, keskustelua, muuta tukea sekä kiitosta vapaaehtoiselle.

Vapaaehtoistyötä tehdään vapaaehtoisesti ja palkatta. Monet yksittäiset työntekijät, seurakunnat, liikunta-seurat jne. haluavat kuitenkin osoittaa kiitosta tai helpottaa tehtävästä suoriutumista pienellä palkkiolla (isos-palkkiot, luottamushenkilöiden palkkiot jne.) Näissä on kuitenkin huomioitava, mitä palkkioista, eduista ja korvauksista eri lakikohdissa sanotaan.

“Pääsääntönä on, että ne edut, jotka ovat veronalaisia työntekijöille, ovat veronalaisia myös vapaaehtoisille. [Tuloverolaissa \(30.12.1992/1535\)](#) on kuitenkin joitakin täsmennyksiä, jotka koskevat vapaaehtoisia. Yleishyödyllinen yhteisö voi esimerkiksi korvata vapaaehtoiselle kaikki julkisilla kulkuneuvoilla tehtävät matkat kodin ja vapaaehtoistyöpaikan välillä. Jos matkat tehdään muilla kuin julkisilla kulkuneuvoilla, vapaaehtoinen voi saada kulukorvausta enintään 2000 euroa vuodessa.” [Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait](#)

Seurakunta ei ole enää yleishyödyllinen yhteisö, mutta seurakuntakin voi maksaa vapaaehtoisille matkakorvausta, kun vapaaehtoisen on tehtävänsä tehdessä liikuttava paikasta toiseen. Esim. Ystäväpalvelun vapaaehtoinen vie ystävänsä lääkäriin ja sieltä kotiin omalla autollaan. Silloin vapaaehtoinen on oikeutettu saamaan matkakorvausta, jos näin on sovittu. Matkakorvaus on tällöin vapaaehtoiselle veronalaista tuloa, joka on ilmoitettava verotuksessa. Etuuden maksajan eli seurakunnan ei ole pakollista pidättää korvauksesta ennakkoeroa, mutta seurakunnan on ilmoitettava maksetut veronalaiset matkakorvaukset omassa veroilmoituksessaan. Myös muut matkat, esim. koulutusmatka toiselle paikkakunnalle, josta aiheutuu yöpymiskustannuksia ovat sallittuja myös julkisyhteisöjen (seurakunnat) vapaaehtoisille, mutta ne ovat kaikki veronalaista tuloa. Nettietu ja puhelinetu eivät koske julkisoikeudellisen yhteisön vapaaehtoisia. [Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen vapaaehtoistoiminnan ennakoperintakysymykset](#)

Kiittämisestä ja muusta palkitsemisesta [kts. luku 6.4.](#)

”Vastuutyöntekijät ovat tavoitettavissa. Tiedämme, miten poikkeustilanteessa tulee toimia. Myös jälkipuinti on hoidettu.”



Salon seurakunnan vapaaehtoiset haravoimassa seurakunnan leirikeskuksessa.



6.2 KOULUTUS

Vapaaehtoistyöntekijän oikeus on saada riittävä perehdytys tehtävään. Tehtävän luonteesta ja kestosta riippuen myös koulutuksen järjestäminen on tärkeää. Koulutus on myös hyvällä tavalla osoittamassa vapaaehtoiselle, että häntä arvostetaan ja häneen halutaan satsata. Koulutus nostaa myös vapaaehtoistyön laatua. On tärkeä tarjota vapaaehtoiselle mahdollisuus kasvaa ja kehittyä vapaaehtoistehtävässä.

Tasavertaisina ja osallisina -asiakirjassa linjataan hyvin, että vapaaehtoisten koulutuksen tulee tukea sekä heidän toimintaansa kirkon vapaaehtoistoiminnassa että heidän hengellistä kasvuaan.

Toimenpiteiksi asiakirja ehdottaa seuraavia toimia seurakunnissa:

- Arvioidaan seurakunnassa tarvittavaa osaamista sekä vapaaehtoisten että työntekijöiden osalta.
- Käsitellään vapaaehtoisten koulutus osana henkilöstön koulutussuunnitelmaa.
- Järjestetään vapaaehtoisille koulutusta, jota he kokevat tarvitsevana.
- Järjestetään uusien toimintatapojen omaksumista edistäviä, koko yhteisölle suunnattuja koulutuksia.
- Edistetään vapaaehtoisten asemaa kouluttajina.
- Kutsutaan koulutuksiin vapaaehtoistoimintaan osallistuvien lisäksi siitä kiinnostuneita, jotka eivät vielä ota osaa varsinaiseen toimintaan. (Tasavertaisina ja osallisina 2018.)

Liitteessä 10 on koulutuskartoitus, jonka avulla on mahdollista saada tietoa vapaaehtoisten aikaisemmasta osaamisesta sekä tämän hetken koulutustarpeista ja kiinnostuksesta.

Esimerkki Salon seurakunnasta

VAPAAEHTOISTEN KOULUTUS

Salossa diakoniatyön vapaaehtoisille, ja heistä erityisesti lähimmäispalvelun vapaaehtoisille, tarjotaan mahdollisuutta käydä avustajakurssi, joka toteutetaan yhteistyössä Avustajakeskuksen kanssa. Tämä on osallistujille tietysti maksuton koulutus, jossa perehdytään toisen ihmisen avustajan ja rinnalla kulkijan tehtäviin. Koulutus on nelipäiväinen ja järjestetään seurakuntatalolla.

Kurssiin sisältyy pyörätuolin käsittelyn harjoittelua, näkövammaisen avustamista, monimuotoisuuden ja erilaisuuden kohtaamista, tietoa eri sairauksista ja liikuntarajoitteista. Kurssin aikana käydään läpi myös vapaaehtoisen roolia auttajana, oman tehtävän rajaamista ja omaa jaksamista. Kurssi pidetään kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä.

Tarpeen mukaan on järjestetty erilaisia koulutuskursseja tai kursseja tietyille vapaaehtoisryhmille. Esimerkiksi messuavustaja- tai ehtoollisavustajakoulutuksia, kuoleman kohtaaminen -luentoja, muistisairaalan kohtaaminen -luentoja, vertaisohjaajakoulutuksia, mielenterveyden ensiapu -koulutusta ja lähimmäispalvelun kurssi-iltoja. Kaikkia koulutuksia pyritään järjestämään yhteistyössä eri järjestöjen tai kaupungin kanssa.

Suuri osa vapaaehtoistehtävistä on sellaisia, joihin varsinaista koulutusta ei tarvita. Esimerkiksi hoi-vakodeissa toimivat vapaaehtoiset saavat perehdytyksen diakoniatyöntekijältä ja toimivat aluksi tehtävässään diakoniatyöntekijän kanssa yhdessä. Tässä toteutuu tavallaan työparina työskentely, jolloin toinen on työntekijä ja toinen vapaaehtoinen.

VAPAAEHTOISTEN KOULUTUS

Raision seurakunnassa on järjestetty harvakseltaan luentosarjoja, joihin kaikki eri tehtävissä toimivat vapaaehtoiset ovat voineet osallistua. Koulutusiltojen tavoitteena on ollut varustaa toiminnassa jo mukana olevia sekä saada uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan ja löytämään oman vapaaehtoistehtävänsä ja parhaimmillaan myös oman paikkansa seurakunnassa. Kouluttajina on ollut mm. psykologi, pappi, toiminnanjohtaja, vapaaehtoistyön koordinaattori sekä myös stand up -koomikko.

Luentosarjojen aiheita ovat olleet mm.:

- Kohtaamiset ja vuorovaikutus vapaaehtoistyössä
- Vapaaehtoistyön ABC
- Löydä lahjasi ja paikkasi seurakunnassa
- Vapaaehtoistyön karikat ja mansikkapaikat
- Miksi antaessaan saa
- Kohtaamisessa on kaikki
- Auttajan rajat ja jaksaminen

Vapaaehtoisille on järjestetty myös täsmäkoulutuksia eri tehtäviin sekä yleiskoulutuksia, joihin joka työalan vapaaehtoisia on voinut ilmoittautua mukaan. Tästä esimerkkinä hygieniapassikoulutus, joka on edellisen kerran järjestetty syksyllä 2017, jolloin hygieniapassin suoritti seurakunnan kustantamana 43 vapaaehtoista. Toisena esimerkkinä mainittakoon palliatiivisen saattohoidon vapaaehtoiset, joille järjestetään säännöllistä ja tarvelähtöistä koulutusta, josta tarkemmin **luvussa 4.2**. Lisäksi yhdessä Raision kaupungin ja järjestöjen kanssa on vapaaehtoisille järjestetty koulutuksia, joista voi lukea tarkemmin **luvusta 8.2**.

Vapaaehtoisille järjestettiin myös **koulutustarvekysely** osana vapaaehtoisten tehtäväänsuunnitelman ohjelmaa syksyllä 2019. Vapaaehtoiset toivoivat koulutusta monipuolisesti ihmisten kohtaamiseen mm. muistisairaiden, pitkäaikaissairaiden sekä vieraiden uskontojen edustajien kohtaamiseen. Vapaaehtoiset toivoivat lisää koulutusta myös seurakunnan toimintatavoista. Vastauksissa oli toiveita myös hengellisiin sisältöihin, erityisesti rukousavustajakoulutukseen.

Vapaaehtoisille on suunnitteilla järjestää somekoulutus ja rohkaista heitä viestimään seurakunnan toiminnasta sosiaalisen median kanavissa. Vuodelle 2020 Raision seurakuntaan on suunnitteilla koulutus, jossa seurakunnan työntekijät perehdyttävät vapaaehtoiset seurakunnan arvoihin ja hengelliseen perustaan ja yhteisiin käytänteisiin käytännönläheisesti.

Raision seurakunnassa on keskitytty myös työntekijöiden kouluttamiseen. Tämän mahdollisti Yhdessä elävä seurakunta (YES) -prosessi, jossa kolmen vuoden ajan tarkasteltiin vapaaehtoistyön haasteita ja mahdollisuuksia seurakunnassa. YES-prosessissa oli mukana osan ajasta ulkopuolinen konsultti, ulkopuolisia kouluttajia sekä tuomiokapitulin hiippakuntas sihteeri.

Ennen jokaista työyhteisön YES-iltapäivää koontui moniammatillinen ohjausryhmä, jossa oli mukana kirkkoherra, työalojohtajat, projektin vetäjä sekä hiippakuntas sihteeri. Ohjausryhmä linjasi ja painotti YES-iltapäivien teemoja sen mukaan, mitä palautetta työntekijöiltä tuli ja mitä tarpeita nähtiin olevan vapaaehtoistyön kehittämisessä. Iltapäivien työskentelyn teemoina olivat muun muassa lahjat, yksilön vahvuudet ja voimavarat, työyhteisön toimivuus, 100 % vastuu, vapaaehtoistyön hyvät käytännöt eri työaloilla, arvostava kuuntelu ja kyselytekniikka, seurakunta vuonna 2030 -työskentely, ulkoinen ja sisäinen viestintä sekä haastavat kohtaamiset ja se, miten varustetaan työntekijät ja vapaaehtoiset näitä tilanteita varten.

Osana YES-prosessia koko Raision seurakunnan työyhteisö teki opintomatkan Tukholman Santa Claran seurakuntaan ja sen vapaaehtoistyöhön ja toimintatapaan tutustuen. Tämän jatkumona syksyllä 2019 Raision seurakunnan luottamushenkilöt tekivät vastaavan opintomatkan Santa Claraan.

Seuraavana tavoitteena on laatia vapaaehtoisille koulutuksen vuosikello.

6.3 TYÖNOHJAUS JA TUKI

Ennen tehtävän aloittamista vapaaehtoinen allekirjoittaa **salassapitosopimuksen (liite 3)** ja samalla hänen kanssaan käydään läpi, mitä vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus käytännössä tarkoittavat ja mihin vapaaehtoinen sopimuksessa sitoutuu.

Vaikka esimerkiksi oma puoliso tai ystävä olisi kuinka luotettava tahansa, ei heidän kanssaan voi käydä purkukeskusteluita. Joskus vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus voi käydä kuormittavaksi, jos vapaaehtoinen kokee tehtävässään tilanteita, joista hänellä olisi tarve puhua, mutta hänellä ei ole siihen mahdollisuutta.

Jokaisella vapaaehtoisella tulee olla selvillä, kuka on hänen vapaaehtoistehtävänsä yhdyshenkilö, johon voi olla yhteydessä tehtävän suorittamiseen, esteisiin sekä myös tehtävän haasteisiin liittyen. Raision seurakunnassa saattohoidon vapaaehtoisille on järjestetty kevästä 2019 alkaen säännöllinen työnohjaus. Muille vapaaehtoisille ei ole tarjolla varsinaista työnohjausta, mutta mahdollisten kuormittavien tilanteiden vuoksi vapaaehtoisilla tulee olla mahdollisuus työnohjaukselliseen konsultaatioon.

On tärkeää luoda rakenne, jossa vaativampaa auttamistyötä tekevällä vapaaehtoisella on matala kynnyks ottaa yhteyttä ja saada purkaa hankalat tilanteet mielen päältä. Tämä asettaa vapaaehtoistyön koordinoinnille omat haasteensa. Mikä on realistinen reagointiaika? Kenenkään työntekijän tai avainvapaaehtoisen ei tarvitse olla 24/7 tavoitettavissa, mutta kesälomien tai vapaiden aikana voi reagointiaika venähtää kohtuuttoman pitkäksi tilanteen purulle.

Vaativat vapaaehtoistehtävät, kuten keskusteluavun ja saattohoidon tehtävät, edellyttävät säännöllistä työnohjausta. Sen sijaan moniin vapaaehtoistehtäviin riittää työnohjauksellinen konsultaatio ja tuki tarvittaessa.



Monet tehtävät ovat yhdessä tehtäviä ja silloin parhaimmillaan tilanteiden purku tapahtuu tiimin kesken ver-
taistukena. Tiimin kesken olisi hyvä sopia säännöllisesti kokoontuva purkuryhmä, jossa voi käydä vapaaehtois-
työhön liittyviä iloja, ideoita, haasteita ja kuormittavia asioita läpi. Tällöin vapaaehtoistyöstä vastaava saa myös
aina hyvän tilannekuvan, mitä tiimille kuuluu ja missä mennään.

Tässäkin on syytä painottaa myös yksilöllisyyttä. Jotkut vapaaehtoiset tekevät itsenäisesti vaativia tehtäviä,
eivätkä kaipaa siihen erityistä tukea. Toiset vapaaehtoiset puolestaan kaipaavat tukea ja ohjausta sellaisissakin
tehtävissä, jotka työstä vastaavan mielestä voivat tuntua triviaaleilta tai ei-kuormittavilta. Vapaaehtoisen kanssa
on hyvä keskustella jo alkuhaastattelun yhteydessä myös siitä, minkälaista tukea hän tehtävässään kaipaa.



Vapaaehtoisten jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää, missä kaikessa vapaa-
ehtoinen jo toimii ja on mukana. Helposti ylikuormitamme taitavia ja vastuuntuntoisia vapaaehtoisia pyytämäl-
lä heitä moneen tehtävään ja vastuuseen. Vastaavasti vapaaehtoinen voi ottaa enemmän vapaaehtoistehtäviä
kuin hän jaksaisi mielekkäällä tavalla tehdä.

Vapaaehtoista kannattaa rohkaista kuuntelemaan omaa jaksamistaan ja keskustelemaan asioista, jotka häntä
kuormittavat. Mikäli jokin vapaaehtoistehtävä kuormittaa eikä tuo vastapainoksi hyvää mieltä, kannattaa va-
paaehtoista kannustaa siihen, että yhdessä etsitään jokin vaihtoehtoinen vapaaehtoistehtävä. On myös tärkeää,
että seurakunnan eri työalat eivät rekrytoi kilvan samoja vapaaehtoisia. Toki jotkut vapaaehtoiset jaksavat ja ha-
luavat toimia useissa eri tehtävissä seurakunnassa ja järjestöissä ja tässäkin on hyvä huomioida yksilölliset erot.

POHDITTAVAKSI

Onko sinulla vaativaa auttamistyötä tekeviä vapaaehtoi-
sia, jotka tarvitsisivat säännöllisen työnohjauksen? Miten
työnohjaus voisi mahdollistua heille?

Missä vapaaehtoistehtävissä voi tulla eteen yllättävä kuor-
mittava tilanne? Mieti, miten huolehdi vapaaehtoisen
mahdollisuuden purkaa tällainen kuormittava tilanne.

6.4 PALKITSEMINEN JA KIITTÄMINEN

Vapaaehtoiset ovat olennainen osa seurakuntaa, kuten jo **luvussa 1.3** on kuvattu. Jotta vapaaehtoiset jaksavat
edelleen toimia seurakunnan hyväksi, on tärkeää, että seurakunnassa muistetaan kiittää ja palkita vapaaehtoisia
heidän tekemästään arvokkaasta työstä.

Vapaaehtoisten kiittäminen on erityisen tärkeää, koska he tekevät arvokasta työtä talkoohengessä, vapaa-
ehtoisesti ja ilman palkkaa. Arvostuksen osoittaminen ja kiittäminen antaa vapaaehtoiselle hyvän mielen ja
voimia jatkaa vapaaehtoistehtävässään. Pääasia on, että vapaaehtoisen tekemä työ huomataan ja näytetään, että
työtä arvostetaan. On tärkeä pyrkiä kekseliäin ja monipuolisin tavoin osoittamaan vapaaehtoisille arvostusta ja
saada heidät kokemaan itsensä tärkeiksi. Kiitä mieluummin usein ja pienistäkin asioista kuin vain sivulauseessa
ja harvoin.

Vapaaehtoisen pitää saada tuntea kuuluvansa joukkoon. Vapaaehtoisille voidaan järjestää erilaisia virkistys-
hetkiä ja tapahtumia, joissa he tapaavat toisiaan ja ryhmäytyvät. Eri vapaaehtoisryhmille voidaan järjestää omat
tilaisuudet tai kutsua kaikki seurakunnan vapaaehtoiset yhteiseen, isompaan tapahtumaan. Vapaaehtoiset on
hyvä kutsua myös suunnittelemaan toimintaa. On motivoivaa päästä toteuttamaan tilaisuutta, jota on itse saa-
nut olla myös suunnittelemassa.

MITÄ VEROTTAJA SANOO VAPAAEHTOISTEN PALKITSEMISESTA? (vero.fi)

”Tapahtumissa työskentelevien vapaaehtois-
työntekijöiden saatetaan edellyttää pitävän yhte-
näisiä vaatteita (esimerkiksi tapahtuman logolla
varustettu t-paita, verryttelyasu, toimitsijan asu
tai esiintymisasu) tai he voivat tarvita työssä tar-
vikkeita, jotka he saavat usein pitää tapahtuman
jälkeen. Tapahtumaan välittömästi liittyvistä ja
arvoltaan vähäisistä vaatteista tai muista tarvik-
keista ei muodostu veronalaista etua, jos niitä ei
ole sovittu korvaukseksi vapaaehtoistyöstä. Ar-
voltaan vähäisenä pidetään enintään 100 euron
arvoisia vaatteita tai tarvikkeita.

Pitkään yleishyödyllisen yhteisön jäsenenä ol-
leelle tai vapaaehtoistyötä tehneelle voidaan an-
taa lahja hänen merkkipäivänään ilman, että sii-
tä muodostuu veronalaista etua. Merkkipäivällä
tarkoitetaan tavanomaisia merkkipäiviä, kuten
50- tai 60-vuotispäivää. Verovapaana merkkipäi-
välahjana voidaan pitää enintään 100 euron ar-
voista tavaralahjaa, jota lahjan saaja ei ole saanut
itse valita. Tällainen merkkipäivälahja voidaan

antaa muun vapaaehtoistyön kiittämisen lisäksi.
Merkkipäivälahjaksi annettavat vapaavalintaiset
lahjakortit ja muut rahaan verrattavat suoritukset
ovat kuitenkin aina saajalleen veronalaista tuloa.

TALKOO- JA VAPAAEHTOISTYÖHÖN LIITTYVÄ TARJOILU

Yleishyödyllisen yhteisön ja julkisyhteisön hy-
väksi tehtävissä talkoissa järjestettävää tavan-
omaista ja kohtuullista tarjoilua ei pidetä talkoo-
työtä tekevien veronalaisena etuna. Jos tarjoilu
on kuitenkin nimenomaisesti sovittu korvaukseksi
talkootyön tekemisestä, osallistujille muodos-
tuu veronalaista etua tarjoilun määrästä ja arvosta
riippumatta.

Veronalaisena etuna ei pidetä myöskään sitä,
että vapaaehtoistyöntekijä saa osallistua vapaa-
ehtoistyönsä aikana yleishyödyllisen yhteisön tai
julkisyhteisön järjestämään yhteiseen ruokailuun.
Lisäksi verovapauden edellytyksenä on, että tar-
jottava ruoka on arvoltaan tavanomaista.”

Vapaaehtoistoiminnan ennakoperintäkysymykset

Esimerkki Salon seurakunnasta

VAPAAEHTOISTEN VIRKISTYS JA PALKITSEMINEN

- Virkistyshetkissä voi olla kahvittelua, ruokailua, luennoitsijoita tai koulutusta (aiheina esim. somistus, kattaminen, tietokoneen, hyvinvointi, rukoushelmet ym. askartelua).
- Vaihtoehtoisesti tietyn tehtävän vapaaehtoisille oma pienempi virkistyshetki juuri tälle ryhmälle kohdistetulla spesifisellä ohjelmalla.
- Retket kiinnostaviin kohteisiin.
- Tilaisuuksia, joissa muistetaan aktiivisia vapaaehtoisia.
- Vapaaehtoisille voidaan hankkia ns. työpaitoja.

Esimerkki Raision seurakunnasta

VAPAAEHTOISTEN VIRKISTYS JA PALKITSEMINEN

Raision seurakunnassa vapaaehtoisten palkitseminen noudattaa vuoden kiertoa. Usein ennen joulua on yhteinen ateria vapaaehtoisille ja keväällä voi olla retki ja/tai koulutusta tai opintomatka johonkin kohteeseen, josta saa ideoita omaan vapaaehtoistehtäväänsä.

Vapaaehtoisten kiittämisessä ja palkitsemisessa on pyritty yhtenäistämään eri työalojen ja tiimien käytäntöjä. Tämän vuoksi vapaaehtoisille ei enää suositella ostettavaksi erillisiä kiitoslahjoja esimerkiksi jouluna, vaan vapaaehtoisille järjestetään joko yhteinen isompi jouluruokailu (diakonian vapaaehtoiset) tai sitten työntekijä vie vapaaehtoistiimin ravintolaan syömään tai tilaa seurakunnan tiloihin ruoat. Suunnitteilla on kokeilla, onnistuiko kaikkien työalojen vapaaehtoisten yhteinen jouluruokailu.

Lisäksi luottamushenkilöt saavat luottamushenkilöpalkkion, isoset isospalkkion ja kerhonojajaajat kerhonojajaajapalkkion.

Raision seurakunnassa on päivitetty muistamisääntö 2019. Siinä on nostettu esille myös mahdollisuus vapaaehtoisten muistamiseen ansiomerkein sekä muulla tavoin muistaminen heidän merkkipäivensä ja merkittävien elämäntapahtumien yhteydessä. Ansiomerkkejä on perinteisesti jaettu pyhäkoulunopettajille ja kerhonojajaajille. Vapaaehtoisia voi muistaa heidän täyttäessään tasakymmeniä 50-vuodesta eteenpäin. Koska seurakunnan vapaaehtoistyössä on mukana satoja vapaaehtoisia, tulee tässä noudattaa kuitenkin tasapuolisuutta ja harkintaa. Erityisesti vastuuvapaaehtoisten muistamista suositellaan, mutta työntekijöiden ei ole tarkoitus alkaa pitää vapaaehtoisista rekisteriä, jonka perusteella jokainen merkkipäiväänsä viettävä vapaaehtoinen huomioitaisiin.

POHDITTAVAKSI

”Kissa kiitoksella elää” tavataan sanoa, kun odotetaan isompaa palkkiota kuin vain sanallista kiitosta. Jos tekisit itse vapaaehtoistyötä, missä riittäisi kiitos ja missä toivoisit saavasi jotain muuta, mitä?

Tiedätkö, mikä motivoi vapaaehtoisiasi? Mikä on heidän mielestään paras kiitos vapaaehtoistyöstä?



6.5 PALAUTTEEN KERÄÄMINEN JA TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

On tärkeää, että jokaisella vapaaehtoisella on tiedossa työntekijä, jonka puoleen hän voi kääntyä vapaaehtoistehtäväänsä liittyen. Vapaaehtoista kannattaa rohkaista kertomaan avoimesti ongelmatilanteista ja antamaan parannusehdotuksia. Vapaaehtoisella voi olla ”kenttäkokemuksensa” vuoksi arvokasta tietoa ja ideoita, miten seurakunnan toimintaa voisi kehittää. Jos vapaaehtoinen kokee tehtävänsä puutteellisesti ohjeistettuna tai liian raskaana, häntä on kuultava ja kannustettava rehellisyyteen. On tilanteita, joissa vapaaehtoinen ei ole uskaltanut puhua seurakunnan työntekijälle tai muille vapaaehtoisille, vaikka on jo pidemmän aikaa kokenut tehtävänsä epäkiitollisina, esimerkiksi liiallisen työmäärän, muuttuneen elämäntilanteen tai vapaaehtoistyössä kohtaamiensa henkilöstiriitojen vuoksi.

Joskus on tärkeää, että työntekijä kerää palautetta järjestelmällisesti. Palautteen keräämiseen voi hyödyntää **liitteen 11** valmista palautekaavaketta. Hyviä kysymyksiä ovat mm. kehitysideat ja mahdolliset epäkohdat, vapaaehtoistehtävän mielekkyys ja vapaaehtoisen jaksaminen sekä vapaaehtoisen saaman tuen riittävyys. Tilanteesta riippuen palautetta voi myös kerätä avoimesti vapaaehtoisten tapaamisessa, esimerkiksi suunnittelu-palaverissa, koulutuspäivässä tai osana vapaaehtoisten kiitostapahtumaa. Palautetta kerätessä on tärkeä myös suunnitella, miten palautetta tullaan käsittelemään ja miten siihen reagoidaan, ettei kerätä palautetta vain tavan vuoksi.

On hyvä myös pohtia, löytyisikö seurakunnan vapaaehtoistyöhön palautteen keräämisen käytäntö, jossa on selkeästi määritellyt ja arvioitavissa olevat mittarit. **Esimerkiksi sosiaalisen hyödyn mittaamisessa tarkastellaan yleensä panoksia, tuotoksia, tuloksia ja vaikutuksia**, mutta miten ottaa tällainen toimintatapa seurakunnassa käyttöön. Mittareiden ja palautteen tulee olla nopeasti kerättävää ja helposti käsiteltävää ja analysoitavaa, jotta se oikeasti toimisi seurakunnan muutenkin kiireisessä arjessa.

12 OHJETTA TYÖNTEKIJÄLLE

Laadukkaan ja antoisan yhteistyön takaamiseksi työntekijän on hyvä huomioida seuraavat asiat.

- Kunnioita ja arvosta vapaaehtoisen työpanosta ja osaamista.
- Perehdytä tehtävään.
- Huolehdi vapaaehtoisen jaksamisesta.
- Muistuta, että työ on vapaaehtoista.
- Muista kiittää.
- Anna tilaa luovuudelle.
- Anna palautetta.
- Anna vapautta ja vastuuta.
- Tarjoa työnohjauksellista tukea.
- Kohtelee tasavertaisesti.
- Kysy, mitä kuuluu.
- Kysy, mitä vapaaehtoiset toivovat.



POHDITTAVAKSI

Toteutuvatko 12 ohjetta työntekijälle toiminnassasi?
Oletteko pohtineet näitä ohjeita työyhteisössä?



7 VUOROVAIKUTUS VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

7.1 LUOTTAMUS JA VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Kun seurakunnan työntekijä tuntee vapaaehtoiset ja on heidän kanssaan vuorovaikutuksessa, seurakuntayhteisössä ja verkostoissa alkaa syntyä luottamusta. Suhteen edetessä luottamus vahvistuu, kun toisia opitaan tuntemaan ja sitä kautta ennakoimaan toisen toimintaa ja käyttäytymistä. Annaleena Aira (2012) on havainnut, että toimiva yhteistyö edellyttää luottamuksen rakentamista ja ylläpitoa vuorovaikutussuhteessa. Tällainen luottamus antaa tietoa siitä, miten toimitaan ja edetään yhteistyössä, miten voidaan parhaiten tukea toista hyvän yhteistyön saavuttamiseksi sekä yhteisen merkityksen ja ymmärryksen jakamisessa.

Jokaisella on kokemusperäinen käsitys luottamuksesta. Se on uskoa siihen, että toisten tarpeita arvostetaan ja käyttäydytään toista kunnioittavalla ja ennustettavalla tavalla. Olennaista on, vastaako toinen vastuullisella tavalla luottamuksen osoittamiseen, jolloin myös haavoittuvaisuus on läsnä. Vapaaehtoistoiminnassa nämä tuovat eettisyyden edellytyksen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen.

Onnistuneen vuorovaikutuksen edellytys on hyvä viestintä. Tutkimuksissa on todettu, että taitava viestintä edellyttää tietoa siitä, millainen viestintä on tehokasta ja tarkoituksenmukaista sekä taitoa ja motivaatiota osallistua viestintätilanteisiin. Tehokas viestintä auttaa saavuttamaan omia tavoitteita. Tarkoituksenmukainen viestintä ohjaa siihen, että myös muut voivat saavuttaa tavoitteensa (ks. esim. Isotalus ja Rajalahti 2017; Törrönen 2001.)

Kun vuorovaikutusta kehitetään, pyritään muuttamaan omaa viestintää. Tällöin pyritään muuttamaan omaa käyttäytymistä ja samalla kehittämään omia viestintätaitoja. Harjoittelemalla opitaan toista kunnioittavaa viestintää ja samalla rakennetaan turvallista ja luottamuksellista ilmapiiriä vapaaehtoistoiminnan vuorovaikutussuhteissa. Viestintäosaamisen kehittämisessä auttaa kokemus vuorovaikutuksesta ja sen reflektointi eli kokemuksen pohtiminen ja siitä oppiminen. Kun työntekijän suuntana ja perussävnä vuorovaikutuksessa on yhteistyöhön kutsuva ja myönteinen suhtautuminen toisiin, ihmiselle mahdollistuu kasvu ja oman paikan luonteva löytäminen seurakuntayhteisössä tai verkostossa. Tässä erityisesti työntekijät ovat vastuullisessa asemassa.

Työntekijöiden ja vapaaehtoisten välisessä vuorovaikutuksessa on mukana sanallista ja sanatonta viestintää. Kuuntelemalla otetaan vastaan, havainnoidaan, arvioidaan ja rakennetaan merkityksiä, tehdään yhteenvetoja, vahvistetaan omaa ymmärrystä ja annetaan palautetta. Kertomalla ilmastaan itseä, omia tunteita ja ajatuksia ja jäsennetään kokonaisuutta. Annaleena Aira (2012) kiteyttää, että vuorovaikutus on ihmisten välillä tapahtuvaa merkitysten luomista, jakamista, vaihtamista ja neuvottelemista. Vuorovaikutus yhtä aikaa sekä heijastaa todellisuutta että muokkaa ja säätelee sitä. Hyvä vuorovaikutus edistää yhteistyötä ja on tavoitteellista ja aktiivista.

Dialogisuus on vuorovaikutuksessa olennaista ja sen osaaminen on Törrösen (2001) mukaan parhaimmillaan tietoa, taitoa ja motivaatiota osallistua vastuullisesti vuorovaikutustapahtumaan siten, että osallistuminen on tehokasta ja tarkoituksenmukaista kyseisessä tilanteessa. Dialogisessa vuorovaikutuksessa suostutaan siihen,

ettei totuus tai uusi ymmärrys ole valmiiksi annettua vaan se tuotetaan yhdessä vuorovaikutukseen osallistuvien välillä. Siinä opitaan toisen kunnioittamista erilaisena ja ainutlaatuisena persoonana. Tällaisessa vuorovaikutuksessa on lupa erehtyä ja sietää epävarmuuden aiheuttamia paineita sekä oikeus olla keskeneräinen. Kun ilmapiiri on hyvä, on keskustelussa helpompi kuulla toisen näkemys ja olla siitä samaa mieltä ja joissakin asioissa pitää rohkeasti kiinni omasta näkemyksestä. (Törrönen 2001; Kristiansen ja Bloch-Poulsen 2000.)

7.2 OSALLISUUS, ROOLIT JA TUKI VUOROVAIKUTUKSESSA

Seurakunnan työntekijän tärkeimpiä tehtäviä on tukea vapaaehtoisia tehtävissään ja seurakuntayhteisössä, jotta he tunsisivat oman olemisensa ja tekemisensä merkitykselliseksi ja kokisivat kuuluvansa yhteisöön. Merkityksellisyyskokemus on yksilöllinen ja se syntyy vuorovaikutuksessa.

Viktor Frankl on tuonut esille, että ihmistä motivoiva voima on pyrkimys löytää tarkoitus elämälleen (ks. esim. Frankl 1978). Seurakunnan vapaaehtoistoiminta on osa seurakuntalaisen elämäntarinaa, niitä merkityksellisiä tapahtumia, jotka motivoivat häntä tulemaan yhä uudelleen ja joista hän saa rakennusaineita ja iloa omaan elämäänsä. Palveleminen ja yhdessä tekeminen seurakunnassa voivat antaa merkityksellisyyskokemuksen ja tuoda tarkoitusta elämään.

Seurakunnassa on hyvä pohtia ja tulla tietoiseksi, miten seurakuntalaisen rooli ymmärretään seurakunnan elämässä. Vilppu Huomo (2018) on havainnut, että osallisuus on yhteydessä mahdollisuuteen olla toimija, jolla on selvä rooli tai tehtävä seurakuntayhteisössä. Veli-Matti Salmisen (2019) mielestä seurakuntalaisten osallisuus tarkoittaa myös osallistumista muutosten toteuttamiseen yhdenvertaisena toimijana työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

Merkityksellisyyskokemus ja vastuun kantaminen voivat toteutua, kun vapaaehtoinen seurakunnan jäsen kokee olevansa riittävän kykenevä tavoitteena olevaan tehtävään ja saa itsenäisesti säädellä toimintaansa sekä kokee kuuluvansa johonkin yhteisöön tai kokonaisuuteen, jonka kannalta hänen toimintansa on mielekästä. (ks. esim. Vehviläinen 2014)



Työntekijän on hyvä etukäteen miettiä, miten asemoi itsensä vuorovaikutuksessa vapaaehtoisen kanssa. Olisi tärkeää, että seurakuntalaiselle välittyy kysymys siitä, mitä ja miten voimme yhdessä tehdä tai kysymys, mitä osaat ja mitä haluaisit tehdä. Vapaaehtoisuuden vuorovaikutukselle ei voi laatia ennakolta käsikirjoitusta. On hyväksyttävä tilannesidonaisuus ja se, että vapaaehtoistyön luonteeseen kuuluu vapaus tulla, tehdä ja lähteä.

Tampereen seurakuntien yhteisölähtöisissä kokeiluissa on havaittu, miten työntekijällä on ollut toiminnan mahdollistajana useimmiten myös koordinoiva rooli ja osavastuu siitä, että toimintaan osallistuvilla on heille sopivat, toimintaa palvelevat roolit. Tampereen kokeiluissa vapaaehtoisten rooleja olivat auttaja ja kohtaaja, uuden toiminnan kehittäjä, toiminnassa osallinen sekä erikoisosaaja. Työntekijän tehtävänä taas on innostaa ja sparrata, luoda rakenteita sekä koordinoida toimintaa. Tällainen yhteisöllinen työote merkitsee mahdollistajan roolia, jossa keskeistä on valmentaminen ja kannustaminen (Salminen 2019.)

Kun työntekijä ymmärtää oman tehtävänsä olla vapaaehtoisten tukena, hyvä yhdessä tekeminen mahdollistuu. Tuen antaminen edellyttää enemmän kuin hyviä aikeita; tietoisuutta mitä sanoa ja mitä jättää sanomatta. Tällöin on tavoitteena rakentaa vuorovaikutussuhteessa sellainen ilmapiiri, joka lisää osapuolten tyytyväisyyttä ja hyvinvointia.

Sosiaalinen tuki voi olla esimerkiksi tiedollista tai emotionaalista. Leena Mikkolan (2006) mielestä emotionaaliseen tukeen kuuluu tunteiden purkamista ja oikeuttamista sekä kuuntelua, rohkaisua ja empatian osoittamista. Tiedollinen tuki on taas neuvojen antamista, tiedon välittämistä, tukea ja välittämistä. Tutkimusten mukaan neuvoja antaessa on tärkeää tiedostaa, että se voi helposti kääntyä neuvon vastaanottajan hyvinvoinnista huolehtimisen sijaan hänen identiteettiään ja osaamistaan uhkaavaksi, jossa tukemisen ja auttamisen lisäksi ovat läsnä myös kontrollin ja vallankäytön elementit (Goldsmith 1999; Juhila 2000).

Hyvässä ilmapiirissä myös vaikeiden asioiden käsittely voi tapahtua turvallisesti. Hyvän ja toisen huomioon ottavan ilmapiirin rakentaminen edellyttää työntekijältä aikaa ja vuorovaikutussuhteen luomista jokaisen vapaaehtoisen kanssa. Vapaaehtoistoiminnan hyvään vuorovaikutukseen saa parhaan ohjeen suuntautumalla ja keskittymällä toiseen, kuuntelemalla ja tukemalla. Jo kuuntelemiseen keskittyminen voi antaa kokemuksen tuetuksi tulemisesta. Myös hyväksytyksi tulemisen tunne syntyy vuorovaikutuksessa ja on tärkeää yhteisöön sitoutumisessa.

Vapaaehtoistoiminnassa sosiaalinen tuki auttaa parhaimmillaan antamaan vapaaehtoiselle kokemuksen kuuluksi, vastaanotetuksi ja hyväksytyksi tulemisesta.



7.3 ONGELMATILANTEIDEN RATKAISEMINEN

Seurakunnan työntekijän tehtävä on tukea ja joskus selvittää vapaaehtoisten kanssa heidän työtilanteitaan ja ongelmiaan. Joskus jo se auttaa, että työntekijä yhdessä vapaaehtoisten kanssa kuuntelee eri osapuolten kertomusta ja jäsentää kuulemaansa omin sanoin, jotta he voisivat selvemmin ymmärtää oman tilanteensa. Työntekijä auttaa osapuolet ratkaisemaan itse ongelmatilanteen, mutta joskus hän voi ehdottaa ratkaisua varovaisesti tunnustellen tai ohjata siihen suuremmin. Tärkeää ongelmatilanteiden viestinnässä on opetella ja punnita, miten sanoa, ohjata ja auttaa osapuolia.

Työntekijä voi ongelmatilanteissa pyytää osapuolia miettimään omia toimintatapojaan. Jos vapaaehtoiset esimerkiksi toistuvasti ja huomauttamisesta huolimatta puhuvat toisistaan epäkunnioittavasti, on vaarana syntyä kiusaamistilanne. Näissä tilanteissa työntekijä tai vastuullinen vapaaehtoinen saattaa olla tilanteen pysäyttäjä tai sovittelija. Tilanteessa vaikuttavat niin osapuolten suhde, rakentunut luottamus ja keskustelun sävy ja sisältö.

Tärkeää ongelmanratkaisun välittäjänä on puhua niin, että ei kontrolloi tai pienennä toista, koska tällöin toinen voi kokea, että hänen identiteettiään ja kehityksessä olevaa osaamistaan vapaaehtoistoimijana uhataan. Myös neuvominen saattaa saada aikaan saman kokemuksen ja siksi avoimilla kysymyksillä eteneminen voi toimia paremmin.

Kun vapaaehtoistyössä ilmenee ongelmia, nousevat tunteet helposti pintaan. Emootiot ovat olennainen osa konfliktia, koska ne ohjaavat käyttäytymistä konflikteissa. Kuitenkin asenteen ja tunteiden käsittely jäävät usein konfliktin ratkaisussa vähäiseksi, jolloin loukatuksi tai väärinkohdeksi tuleminen sivuutetaan ja konflikti voi jäädä "itämään". (Gerlander 2016; Guerrero ja La Valley 2006).

Jos ongelmatilanteen vuorovaikutuksessa työntekijä tai asiaa selvittävä vapaaehtoinen tunnustaa asianomaisten tunteet, kuuntelee ja ottaa ne vastaan, asianomainen tutkimusten mukaan ottaa neuvon, tiedon tai ratkaisuvuon paljon helpommin vastaan.

Vaikka neuvominen on monissa tilanteissa ongelmallista, osapuolet saattavat ottaa neuvon paremmin vastaan silloin, kun sen antaa seurakuntayhteisössä sellainen henkilö, jolla on tietoon perustuvia valtaresursseja. Neuvo otetaan paremmin vastaan myös silloin, kun vapaaehtoinen kokee, että se on tarkoituksenmukainen suhteessa ongelmaan, kun sen sisältö on hyödyllinen ja vastaus auttaa ratkaisemaan tai ratkaisee ongelman (ks. esim. Virtanen 2015).



Maija Gerlander (2016) on tuonut esille, että neuvotellessaan konfliktista ja sen mahdollisista ratkaisuvaihtoehdoista osapuolet neuvottelevat samanaikaisesti keskinäisestä suhteestaan ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa toisiinsa. Erityisesti neuvotellaan yhteistyöhalukkuudesta, kilpailusta, keskinäisestä riippuvuudesta ja sosiaalisesta vallasta, jotka ovat keskeisiä jännitteitä konfliktiprosessissa.

Työntekijältä vaaditaan erityistä herkkyyttä ja tilannetajua vaikeiden asioiden ja tilanteiden hoitamisessa. On hyvä muistaa, että konfliktit ovat myös hyviä oppimisen tilanteita. Yhdessä voidaan miettiä, mitkä mahtoivat olla juurisyynä konfliktin syntymiselle ja pyrkiä vaikuttamiin näihin syihin. Ongelmatilanteisiin on kuitenkin tärkeää pyrkiä löytämään ratkaisu. Tällaisissa tilanteissa välineitä ovat vertaistuki ja työnohjauksellinen konsultaatio.

"Kerro vaikeista tilanteista - jaa myös hyvät."

"Kiinnitä huomiota vapaaehtoisten välisiin konflikteihin ja auta heitä selvittämään ne mahdollisimman nopeasti."

ESIMERKKEJÄ ONGELMATILANTEIDEN RATKAISEMISISTA

VAPAAEHTOINEN EI TULE PAIKALLE SOVITTUNA AIKANA

- Asiasta keskustellaan ja kerrotaan miten asia vaikuttaa muihin ihmisiin ja toimintaan.

SITOUTUMATTOMUUS TAI EI KUNNIOITA YHDESSÄ SOVITTUJA SÄÄNTÖJÄ

- Keskustellaan asiasta, yhdessä kerrataan sovitut säännöt ja käytännön asiat.
- Jos vapaaehtoinen ei kaikesta huolimatta sitoudu tehtäväänsä, voidaan pohtia hänelle toista sopivampaa tehtävää. Tällaisessa tilanteessa myös työntekijä saattaa olla tuen tarpeessa, jos hänelle tulee tunne, että on epäonnistunut vapaaehtoisen kanssa.
- Vapaaehtoistoimintaan kuuluu vapaaehtoisuus, joten tehtäviin tuleminen ja niistä lähteminen kuuluvat sen luonteeseen.

VAITIOLOVELVOLLISUUDEN RIKKOMINEN

- Työstä vastaava työntekijä ottaa asian puheeksi. Vapaaehtoisen on tärkeää ymmärtää vaitiolon merkitys. Toisten asioita ei saa saattaa ulkopuolisten tietoon ja vaitiolo on "elinikäinen". Vaitiolosopimus ei lopu, vaikka vapaaehtoinen lopettaisi tehtävässään.

VAPAAEHTOINEN JÄÄ YKSI ILMAN RIITTÄVÄÄ TUKEA

- Huolehditaan jo etukäteen, ettei kukaan joudu jäämään yksin liian haastavien tilanteiden kanssa. Käytetään vanhanajan mestari ja kisälli -metodia, jolloin konkarit tai työntekijät voivat ainakin aluksi olla aloittelijoiden tukena.

VAPAAEHTOISTEN KESKINÄISET KONFLIKTIT

- Toisinaan käy niin, että vapaaehtoiset tuntevat toisensa muista yhteyksistä ja heillä saattaa olla keskinäisiä kahnauksia. Riidat voivat johtaa arvovaltakiistaan ja tahtojen taisteluun, vaikeivat asiat liittyisi vapaaehtoistyöhön mitenkään.
- Konfliktin osapuolten on usein helpompi sopia asiasta, jos paikalla on puolueeton sovittelija. Tämä voi olla vapaaehtoistyössä oleva henkilö, jolla on kykyä kuunnella molempia osapuo- lia, työstä vastaava työntekijä tai vapaaehtoistyön koordinaattori.

VAPAAEHTOISELLA JA TYÖNTEKIJÄLLÄ VOI OLLA ERILAINEN TYÖNÄKY

- Yhdessä pohditaan, minkälainen työnäky kuhunkin tehtävään tarvitaan. Seurakunnan oma strategia on siinä apuna.

UUPUMUS

- Vapaaehtoinen saattaa innostua niin paljon tehtävästään, että ottaa paljon vastuuta ja lisää uusia tehtäviä.
- Autetaan vapaaehtoista rajaamaan tehtävien määrää, jotta hän jaksaisi jatkossakin toimia mukana. Innostuneen vapaaehtoisen voi olla vaikea sanoa ei. Korostetaan sitä, että hänen työpanoksensa on riittävä ja seurakunta arvostaa sitä suuresti.

POHDITTAVAKSI

Miksi on tärkeää, että työntekijä ei vetäydy vapaaehtoisten välisistä ristiriita- ja konfliktitilanteista?

Minkälaisia konfliktitilanteita sinulla on ollut vapaaehtoistyössä? Miten ratkaisit nämä tilanteet? Mitä olet oppinut näiden konfliktien ratkomisesta?

8 VERKOSTOT JA PAIKALLINEN YHTEISTYÖ

Jopa 40 % suomalaisista osallistui vapaaehtoistyöhön vuonna 2018 julkaistun Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -raportin mukaan. Raportin mukaan viimeisen 4 viikon aikana jokainen oli käyttänyt vapaaehtoistyöhön keskimäärin 15 tuntia. On siis selvää, että vapaaehtoistoimijoita ja -tehtäviä on joka paikkakunnalla lukuisia. Kuinka eri toimijat voisivat saada toisiltaan innostusta, apua ja yhteistyön voimaa. Salon ja Raision seurakunnissa on löydetty yhteistyölle toimivia käytäntöjä.

8.1 VAPAAEHTOISTYO.FI -SIVUSTON KUVAUS JA ESITTELY

Elokuussa 2019 ilmestyneen vapaaehtoisto.fi -tiedotteen mukaan "Kansalaisareena ry ja Kirkkopalvelut ry tiivistävät yhteistyötään tukeakseen vapaaehtoistoimintaa Suomessa paremmin ja monipuolisemmin. Yhteistyökumppanit ovat sopineet kehittävänsä yhdessä vapaaehtoisto.fi -palvelua, jonka avulla tarjotaan ihmisille merkityksellisyyden ja osallisuuden kokemuksia sekä avun tarjoamisen ja saamisen mahdollisuuksia. Jatkossa Kansalaisareena tarjoaa vapaaehtoisto.fi -palvelua ja siihen liittyvää tukea omien jäsenjärjestöjensä ja laajemmin kaikkien toimijoiden käyttöön. Kirkkopalvelut ry keskittyy ennen kaikkea omien jäsentensä ja niissä toimivien vapaaehtoisten palveluun. Yhteistyön tavoitteena on pidemmällä tähtäimellä luoda yksi yhteinen ja merkittävä vapaaehtoistoiminnan verkkoalusta, jossa yhdistyvät vapaaehtoisto.fi:n ja Kansalaisareenan tällä hetkellä hallinnoiman Hiop100.fi:n parhaat puolet."

Vapaaehtoisto.fi -sivusto tarjoaa seurakunnille mahdollisuuden hallinnoida ja markkinoida vapaaehtoistehtäviä. Syyskuussa 2019 sivusto oli käytössä 57 paikkakunnalla ja sinne oli rekisteröitynyt reilu 29000 vapaaehtoista ja sivustolla oli 897 vapaaehtoistehtävää. Usealla paikkakunnalla myös kaupunki ja paikalliset järjestöt ovat mukana. Seurakunnat ja kaupungit voivat ottaa sivuston käyttöön kuukausimaksua vastaan ja niiden mukana myös järjestöille avautuu mahdollisuus sivuston käyttämiseen.

Sivuston kautta työntekijät voivat ilmoittaa vapaaehtoistehtäviään. Sivuston kautta vapaaehtoinen voi löytää itsensä kiinnostavan tehtävän ja ilmoittautua mukaan. Ilmoituksen jättäjä ja pääkäyttäjä saa tästä tiedon ja on yhteydessä ilmoittautujaan. Sivuston kautta voi myös pyytää ja lahjoittaa apua, jos sellaiset toiminnot ovat paikkakunnalla käytössä. Sivuston kautta voi laatia ilmoituksen, jossa etsitään vapaaehtoisia eri tehtäviin.

Esimerkki Raision seurakunnasta

VAPAAEHTOISTYO.FI -SIVUSTON KÄYTTÖÖNOTTO

Raision seurakunnassa sivuston käyttöönoton alussa koettiin hyvänä pitää kuukausittain ideariihiiä, joissa laadittiin mahdollisimman houkuttelevia ilmoituksia, jotka pyrittiin kirjoittamaan lukijalähtöisesti. Sivuston avulla voi katsoa tilastotietoa, mitkä tehtävät kiinnostavat, mitä on katsottu eniten ja mihin on eniten ilmoittaututtu mukaan. Yhdessä on sovittu, että ilmoittautuneeseen otetaan mahdollisimman nopeasti yhteyttä

ja sovitaan tapaamisesta. Sivustolla on pysyvästi myös tehtävänä "Räätälöidään sinulle omanäköinen tehtävä". Aika ajoin tätä kautta tulee yhteydenottoja vapaaehtoistyön koordinaattorille, joka tapaa nämä henkilöt ja yhdessä etsitään sopiva tehtävä tai sitten luodaan jokin ihan uusi tehtävä, joka toisaalta vastaa vapaaehtoisen kiinnostuksen kohteita ja lahjoja sekä toisaalta seurakunnan tarpeita.



8.2 VAPAAEHTOISTYÖN VERKOSTOT JA PAIKALLINEN YHTEISTYÖ RAISIOSSA

Raision seurakunnassa on vuodesta 2016 lähtien rakennettu yhteistyöverkoston seurakunnan, kaupungin ja vapaaehtoistyötä tarjoavien järjestöjen kanssa. Yhteistyö käynnistyi vapaaehtoisto.fi/raisio -sivuston käyttöönotolla.

Yhteistyö alkoi sivuston käyttöön perehtymisellä sekä perustamalla yhteistyöverkostolle työryhmä. Työryhmään kuuluvat sivuston pääkoordinaattorit Raision seurakunnasta ja Raision kaupungilta, kaupungin, seurakunnan sekä MLL:n tiedotuksesta vastaavat työntekijät sekä mm. kirjastopalveluiden ja diakoniatyön edustajia. Työryhmä kokoontuu noin 1-2 kuukauden välein ja sen tärkeimpänä tehtävänä on ollut kehittää keinoja lisätä vapaaehtoisto.fi/raisio -sivuston tunnettavuutta sekä edistää monipuolisia vapaaehtoistyön mahdollisuuksia Raisiossa.

Yhteistyöverkosto on tuonut synergiaedun. Yhdessä ideat ovat työstyneet toteutukseksi ja vastuunjaon myötä kukaan työryhmän jäsenistä ei ole kuormittunut liikaa. Myös viestintä ja rekrytointi on näkyvämpää, kun jokainen toimija markkinoi yhteisiä tapahtumia. Tästä työryhmään kuuluva kaupungin vs. viestintäpäällikkö toteaa seuraavasti: "Näen sektoreiden ja toimijoiden yhteistyön tärkeänä hyötynä myös toimivan ja ajantasaisen viestinnän ja tiedonkulun sekä vuoropuhelun mahdollisuuden".

Työryhmä on suunnitellut ja toteuttanut kaksi kertaa vapaaehtoistyön starttipäivän keväällä 2017 ja 2019. Ensimmäisen starttipäivän puhuja, professori Markku Ojanen, käsitteli Yhteinen onni – paras onni -luennossaan vapaaehtoistyön vaikutusta onnellisuuteen laajasti ja monipuolisesti. Janina Andersson piti puolestaan innostavan tsemppipuheen vapaaehtoistyötä tekeville ja sitä harkitseville. Eri toimijat esittelivät samalla vapaaehtois-tehtäviä ja paikalla olleista useampi ilmoittautui mukaan eri tehtäviin.

Työryhmä ideoi ja järjesti vapaaehtoistyön viikon 2016 ja 2017 sekä vapaaehtoistyön kiitosjuhlat 2017, 2018 sekä 2019. Vapaaehtoistyön viikolla jalkauduttiin eri tiloihin Raisiossa, mm. Myllyn ostoskeskukseen. Vapaaehtoistyön sivustoa promottiin jakamalla Pyhän Martin lahjakortteja, joiden saaja voi miettiä, kenelle hän lahjoittaisi omaa aikaansa ja apunsa. Myllyn promopisteeseen ideoitiin myös pilke silmäkulmassa toteutettu "mummusimulaattori", jossa ohikulkijat saivat kokeilla pyörätuolissa istuvan mummaa esittävän henkilön auttamista läpi keilaradan sekä avustamalla karamellin käärepaperin avaamisessa.

Lisäksi työryhmä on ollut Raisiossa vuosittain järjestettävillä Killin Markkinoilla omalla ständillään. Vuonna 2018 mukaan kutsuttiin paikallinen Ekotila somistamaan Killin Markkinoiden teltoa. Tällöin voitiin tarjota pienelle paikalliselle toimijalle ilmaista mainostilaa ja samalla saatiin teltta somistettua viihtyisäksi. Osallistujille järjestettiin arvio minuutti -kilpailu ja samalla heräteltiin keskustelua siitä, miten omaa aikaansa voisi käyttää muiden hyväksi. Suomen itsenäisyyden juhluvuonna 2017 vapaaehtoisverkosto ideoi kampanjan Suomi100 -100 uutta vapaaehtoista Raisioon. Syksyllä 2019 osallistuttiin Killin Markkinoiden sijaan Eläkeläisfestareille sekä vapaa-ajan harrastusmessuille.

Työryhmä on aktiivisesti etsinyt uusia keinoja kehittää vapaaehtoistyötä Raisiossa. Yhtenä uutena verkoston laajennuksena oli keväällä 2018 koolle kutsutut oppilaitosten edustajat. Työryhmä ehdotti vapaaehtoistyön opintopolun laatimista ja kehittämistä ja Rasekon lähihoitajalinja lähti tähän mukaan. Yhdessä opettajien kanssa suunniteltiin kokonaisuutta ja yhteistyöverkosto kävi syksyn 2018 alussa pitämässä kaksi esittelytilaisuutta ja luentoa aiheesta. Yhteensä 7 opiskelijaa valitsi tämän 15 osaamispisteen laajuisen vapaaehtoistyön opintokokonaisuuden. Verkoston ja Rasekon välinen yhteistyö jatkui syksyllä 2019.

Yhteistyöpyyntöjä tulee enenevässä määrin paikallisilta yrityksiltä ja hankkeilta. Vuonna 2018 paikallinen elintarvikealan yritys Bunge antoi työntekijöille mahdollisuuden osallistua työajallaan johonkin vapaaehtoistehtävään päivän ajaksi. Bunge lahjoitti myös tuon vuoden vapaaehtoisten kiitosjuhlaan tuotelahjat kaikille osallistujille. Vuoden 2019 yhteistyöyrityksenä oli toinen elintarvikealan iso yritys, Raisio, joka lahjoitti vapaaehtoisten kiitosjuhlan tuotepalkinnot.

Lisäksi yksittäisiä työntekijöitä ja opiskelijoita on aika ajoin yhteydessä haluten tehdä vapaaehtoistyötä osana opintoja tai työpaikan vapaaehtoistyön päivää. Yhteistyöverkosto on tarjonnut mahdollisuuden myös [EU:n rahoittamalle SVMI-projektille](#) olla mukana kertomassa projektista mm. vapaaehtoistyön starttipäivässä.

8.3 VAPAAEHTOISTYÖN VERKOSTOT JA PAIKALLINEN YHTEISTYÖ SALOSSA

Salon yhteistyöverkostoon kuuluvat Salon seurakunta, Salon kaupunki, Salva ry, Salon omaishoitajat ry, Salon muistiyhdistys ry, Avustajakeskus, Salon mielenterveysseura, FinFami ja Särkisalokotiyhdistyksen Yhres-hanke sekä Salon Syty. Tämä yhteistyöverkosto koostuu näiden yhdistysten palkatuista työntekijöistä. Työntekijät kokoontuvat kokoukseen neljä kertaa vuodessa. Yhdessä suunnitellaan koulutuksia ja virkistystä vapaaehtoisille, jaetaan ideoita, kerrotaan omasta toiminnasta, suunnitellaan koulutuksia ja virkistystä vapaaehtoisille jne. Yhteistyössä järjestetään suurempia koulutustilaisuuksia mitkä sopivat kaikkien vapaaehtoisille. Yhteistyön avulla torjutaan päällekkäisyyksiä. Esimerkiksi vapaaehtoisten virkistyspäivät yritetään pitää eri aikoina ja päällekkäistä toimintaa pyritään välttämään. Esimerkiksi vapaaehtoistehtävät ovat eri toimijoilla erilaisia.

Tavoitteena on myös saada eri toimijoiden vapaaehtoistehtäviä näkyviin vapaaehtoistyö.fi -sivulle.

Salon seurakunnan sisällä vapaaehtoistyön tiimi kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa suunnittelemaan virkistys- ja koulutustoimintaa seurakunnan vapaaehtoisille. Kokouksissa pohditaan myös muita vapaaehtoistyön asioita ja mahdollisia haasteita. Tiimiin kuuluu kymmenen työntekijää eri työaloilta ja alueilta. Tavoitteena on, että tiimissä olevat työntekijät tiedottaisivat vapaaehtoistyön tiimissä käsiteltyjä asioita omien työalojen ja alueiden työntekijöille.

Vapaaehtoistyön tiimi päättää ja suunnittelee vapaaehtoisille tarjottavat kiitos- ja virkistystilaisuudet. Salon seurakunnassa järjestetään vuoden aikana kolme kaikille seurakunnan vapaaehtoisille tarkoitettua tilaisuutta: retki, leiripäivä ja joulujuhla.

9 YHTEENVETO

Laatukäsikirjan tekeminen yhdessä kahden eri seurakunnan työntekijöiden ja tuomiokapitulin Realismi ja toivo -hankkeen koordinaattorin kesken on ollut opettavainen prosessi. Tähän tuotekehityksen koulutukseen ei mahtunut mukaan vapaaehtoisia, mutta toivottavasti koulutus saa jatkoa ja seuraavaan tuotekehityksen koulutusohjelmaan voisi osallistua sekä eri työalojen työntekijöitä että vapaaehtoisia.

Laatukäsikirjan tekemisen myötä on todentunut tällaisen materiaalin tarve laajemminkin seurakunnissa. Yhteistyö Realismi ja toivo -hankkeen sekä IT-alueiden tietosuoja-asiantuntijaryhmä on vielä syventänyt aihepiiriä käsittelemällä ja on tarjonnut synergiaedun sekä verkostoitumisen mahdollisuuksia. Materiaali leviää tätä kautta varmasti laajemminkin myös muiden seurakuntien hyödynnettäväksi soveltuvilta osin.

Kehittämistyö jatkuu jatkuvan laadunparantamisen merkeissä. Keskeinen tekijä jatkuvan laadunparantamisen prosessissa on palautteen kerääminen ja arviointi vapaaehtoisilta. Tavoitteena on löytää yhteinen palautekäytäntö, joka sopisi kaikille eri työaloille. Samalla on tärkeä miettiä jo valmiiksi, miten palaute otetaan huomioon ja miten sen perusteella toimintaa kehitetään. [Liitteessä 12 on tämän käsikirjan palautelomake](#). Voit vastata palautelomakkeen kysymyksiin ja lähettää vastauksesi laatukäsikirjan toimittaneelle Hannele Siltalalle osoitteeseen hannele.siltala@evl.fi.

Yksi konkreettinen jatkuvan laadunparantamisen toimenpide, joka ainakin Raision seurakunnassa otetaan käyttöön, on laatia kullekin vuodelle 5 vapaaehtoistyön kehittämistavoitetta, joiden toteutuma ja jatko arvioidaan. Tässä hyvänä apuna voi käyttää kirkkohallituksen Jokainen on osallinen -raporttia, jossa on konkreettisia ja hyviä toimenpide-ehdotuksia vapaaehtoistyön kehittämiseen.

Vapaaehtoistyön kehittäminen ja tämän laatukäsikirjan tekeminen on hyvä nähdä prosessina, jota voi koko ajan työstää paremmaksi ja muuttaa vastaamaan tämän ajan ja seurakuntalaisten tarpeita. Olemme nimenneet tämän käsikirjan tarkoituksella versioksi 1.0 kuvastamaan sitä, että tämä on vasta ensimmäinen versio. Aihe on laaja ja moniulotteinen ja tekstin kirjoittaminen aina rajaa ja kapeuttaa. Toisaalta jo nyt tästä tuli aika mukava tietopaketti. Toivomme saavamme käyttäjäpalautetta, kehittämisideoita ja korjaustoiveita, jotta voimme tehdä entistä paremman laatukäsikirjan. Esipuheessa on ohjeet palautteen antamiseen.

Vapaaehtoistyön hallinnointi ja koordinointi on haastavaa, sillä seurakunnissa tehdään vapaaehtoistyötä laajalaisesti ja useilla eri työaloilla. Mukana on satoja vapaaehtoisia ja jokaisen vapaaehtoispolku on yksilöllinen. Tämän vuoksi minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita tai pikareseptejä ei voi antaa. Lisäksi vuosien myötä eri työaloille on hioutunut käytänteitä, joissa voi olla lukematon määrä hiljaista tietoa. Tämän laatukäsikirjan tärkeänä tavoitteena onkin nostaa esille niitä hyviä käytänteitä, joita eri työaloilla on vapaaehtoistyössä ja jakaa niitä yleiseen käyttöön. Tämän lisäksi käsikirja auttaa sopimaan yhteisistä pelisäännöistä ja toimintaperiaatteista, jotta vapaaehtoiset saavat tasapuolisen kohtelun riippumatta siitä, mihin tehtävään ja kenen työntekijän kanssa hän menee vapaaehtoistyötä tekemään.

Tärkeä osa laatukäsikirjan kirjoittamisprosessia on ollut miettiä sitä, miten saamme vapaaehtoistyöntekijät osallisiksi, aitoon vastuuseen ja kanssatyöntekijöiksi. Miten saamme muutettua perinteisiä toimintatapojamme siten, että vapaaehtoiset ovat mukana toiminnan suunnittelusta sen toteutukseen, arviointiin ja uudelleensuunnitteluun. Miten muutamme puhettamme, ajatteluaamme, toimintaamme niin, että vapaaehtoistyö voi toteutua luontevasti ja läpäisevästi seurakunnan eri työaloilla.

Kaikki luvut tässä käsikirjassa tähtäävät samaan maaliin – hyvinvoivaan vapaaehtoiseen. Tähän sisältyy laatulupaus: haluamme, että jokainen seurakunnan vapaaehtoinen on hyvinvoiva palvelutehtävässään. Hän saa kokea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi. Hänen kuulumisiaan kysellään ja hänestä ollaan kiinnostuneita ja häntä muistetaan kiittää ja kannustaa. Hän saa toimiessaan vapaaehtoisena tasapuolista kohtelua, hengellistä evästä, hänelle sopivan tehtävän, tehtävään vaaditun perehdytyksen, koulutuksen ja tuen. Hän saa kokea kuuluvansa yhteisöön ja olevansa osallisena kirkon yhteisessä missiossa. Hän saa mahdollisuuden paitsi henkiseen, mutta erityisesti myös hengelliseen kasvuun.

Laatulupaukseen liittyy vahvasti myös toinen puoli. Haluamme taata jokaiselle autettavalle turvallisen ja laadukkaan autetuksi tulemisen kokemuksen ja sen vuoksi painotamme erityisesti vapaaehtoisten soveltuvuuden arvioinnin ja oikean auttamistehtävän löytämisen tärkeyttä. On tärkeä luoda kokeileva ja mahdollistava toimintakulttuuri, jossa vapaaehtoinen pääsee etsimään omaa tehtäväänsä, jossa hän voi hyödyntää omia lahjojaan ja kokemustaan ja joka motivoi häntä.

Vaikka ohjeet rajaavat ja yksinkertaistavat, voisi edellä mainitun laatulupauksen tiivistää seuraavan sivun seurakunnan laadukkaan vapaaehtoistyön ”10 K:n muistisäännöksi”, joka on muovautunut tätä käsikirjaa kirjoittaessa.

Seurakunnan laadukkaassa vapaaehtoistyössä huomioidaan vapaaehtoisen kiinnostus, aikaisempi kokemus, kyvyt ja annetaan hänen kokeillen etsiä soveltuvaa tehtävää. Vapaaehtoisena hän saa kannustusta ja kiitosta, koulutusta sekä mahdollisuuden tulla kohdatuksi ja kuulluksi.

Parhaimmillaan hän saa kokea kuuluvansa seurakunnan vapaaehtoisten porukkaan ja seurakuntaan yhteisönä. Hän saa kokea merkityksellisyyttä vapaaehtoisena ja hän saa kasvaa myös kristittyinä yhdessä toisten kanssa rakentaen samalla seurakunnan osallisuutta.

Toivottavasti tämä vapaaehtoistyön laatukäsikirja on antanut työkaluja ja ennenkaikkea innostanut kohti näitä tavoitteita sekä vapaaehtoisten ja työntekijöiden saumatonta kanssatyöskentelyä paikkakunnan ja seurakuntalaisten parhaaksi.

10 K:N MUISTISÄÄNTÖ

SEURAKUNNAN LAADUKKAASSA VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

HUOMIOIDAAN	TOTEUTUU	MAHDOLLISTUU
Kiinnostus	Koulutus	Kuuluminen
Kokemus	Kiitos	Kasvu
Kyvyt	Kannustus	
Kokeilu	Kuuntelu	



Raision seurakunnan strategia 2019 – 2021: 19 999 jäsentä

Nimikkovirsi: 949

Puu, istutettu partaalle vetten, Luojamme luota voiman se saa.

Iskulause: Kaikki on jo valmiina

Raision seurakunnan strategia pohjaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaan Kohtaamisen kirkko. Kohtaamisen kirkko viitoittaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunnan vuoteen 2020 saakka. Strategia toimii suuntana, kun kirkon elämää ja toimintaa uudistetaan vastaamaan muuttuvan maailman haasteita. Kohtaamisen kirkko määrittelee neljä painopistealuetta. Ne keskittyvät sanomaan, kohtaamiseen, lähimmäisenrakkauteen ja jäsenyyteen. Sen mukaan kirkon tehtävänä on kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta

Visio:

Raision seurakunnassa on vuoteen 2022 mennessä 19 999 jäsentä.

Raision kaupungin asukkaista 70% on Raision seurakunnan jäseniä. Raision seurakunta ei siis ole suljettu eristäytynyt joukko vaan elimellinen osa Raision kaupungin asukkaiden muodostamaa yhteisöä. Strategian tavoitteena on ohjata sekä jäsenistönsä että kaikki kaupunkilaiset kokemaan seurakunnan jäsenyyden arvo ja merkitys elämässään. Kaiken toiminnan tulee olla seurakuntalaislähtöistä ja avointa yhteisöllisyyttä rakentavaa.



Arvot:

Kirkon arvot on määritelty [Kohtaamisen kirkko -strategiassa](#). Kirkon arvot ovat

- Usko – Yhteys armolliseen Jumalaan on kristityn elämän kestävä perusta.
- Toivo – Jeesuksen lupaus tulevaisuudesta tuo toivon.
- Rakkaus – Pyhä Henki rohkaisee meitä rakastamaan toisiamme.

Arvot yhdistävät meitä, määrittävät meitä kirkon jäseninä ja ohjaavat valintojamme ja työtämme. Ne ohjaavat meitä, kun ratkaisemme pieniä ja suuria asioita ilman täsmällisiä ohjeita. Kirkon arvot ovat samat joka suuntaan. Niiden tulee ohjata niin kirkon sisäistä elämää kuin suhteita ulospäin.

Arvokeskustelun tulee olla jatkuvaa kirkon kaikilla tasoilla. Kirkon tulee tukea yhteiskunnallista keskustelua arvoista ja niiden merkityksestä.

Raision seurakunnan arvot pohjaavat vapaasti Kohtaamisen kirkko -asiakirjassa määriteltyihin koko kirkon arvoihin:

Pyhyys – Kristus on seurakunnan elämän keskus. Seurakunnan elämä ja toiminta ohjaa kokemaan Kristuksen läsnäolon.

Avoimuus – Seurakunta on julkisyhteisö. Sen elämä ja toiminta on avointa ja helposti saavutettavaa. Avoimuus on suvaitsevaisuutta ihmisten kesken.

Turvallisuus – Usko Pyhään Kolmiyhteiseen Jumalaan luo turvallisen perustan elämälle. Seurakunnan toiminta on turvallista ja yhteyteen kutsuvaa.

Painopisteet:

Viestintä

Vuodenvaihteeseen 2020 mennessä seurakunnalle on tehty viestintästrategia. Tavoitteena on yksi suuntaisen tiedottamisen muokkaaminen dialogisempaan suuntaan. Viestinnässä keskitytään aiempaa voimakkaammin sosiaalisen median keinoihin. Tämä tapahtuu sekä kouluttamalla henkilökuntaa läsnäoloon sosiaalisessa mediassa että näiden taitojen huomioimiseen rekrytoitaessa uusia työntekijöitä.

Lapsi- ja perhetyö

Raisiolaisten lapsiperheiden kohtaaminen ja rinnalla kulkeminen. Päivähoitoyhteistyön kehittäminen.

Lasten- ja perheiden parissa tehtävä jalkautuva työ. Tästä esimerkkinä mm. Vuonna 2018 aloitettu Koppi toiminta Vilja-Aitan leikkipuistossa.



Rippikoulu- ja nuorisotyö

Koulutyö tavoittaa lähes kaikki raisiolaiset lapset ja nuoret. Kartoitetaan jalkautuvaa työtä koulupastori -toiminnan ja Myllyn toimipisteen kohtaamisten myötä.

Suurin osa 15-vuotiaista raisiolaisista nuorista käy rippikoulun. Rippikoulussa pyritään toisaalta sisällöllisin keinoin entisestään tukemaan nuorta kokemaan seurakunnan jäsenyyden merkitys. Toisaalta etsitään uutta muotoa, joka rohkaisisi nuorta entistä avoimemmin elämään seurakunnan jäsenyyttään.

Nuorisotyössä keskitytään alle rippikouluikäisten tavoittamiseen leirityön välityksellä. Rippikoulun jälkeen kutsutaan nuoria isokoulutukseen ja sen välityksellä löytämään seurakunnan jäsenyyden merkitys omassa arjessa.

Diakoniatyö

Diakoniatyö koetaan rippikoulun ohella seurakunnan lippulaivaksi. Diakoniatyöllä kaupunkilaisten auttamisena on keskeinen merkitys. Vuonna 2019 on diakoniatyön neljästä virasta kahteen rekrytoitu uusi henkilö. Heidän perehdyttämisenä täytyy väistämättä olla diakoniatyön painopisteenä ensimmäisenä strategiavuonna. Heistä toisen yhdeksi tehtäväalueeksi on määritelty kansainvälinen työ, joka sisältää työn maahanmuuttajien parissa. Tasalan Kamarin toiminta on seurakunnan jalkautuvaa työtä kaupungin keskustassa. Sen välityksellä yhdistetään avuntarvitsijat ja auttajat. Osa tästä on vapaaehtoisten ohjaamista yksilön kohtaamiseen.

Aikuistyö

Vapaaehtoistyön laatukäsikirja ja vapaaehtoistyön laajentaminen ja syventäminen.

Avoimen yhteisöllisyyden lisääminen.

Myllyn toiminnan uudelleen ajatteleminen.

Jumalanpalveluselämä

Messun avoimen yhteisöllisyyden ja saavutettavuuden lisääminen.

Kirkkokahvit joka pyhä

Messuelämän monipuolistaminen

Viestintä, näkyväksi tekeminen sekä saavutettavuus, mm. striimaus

Seurakuntalaisten aktivoiminen entisestään

Kirkolliset toimitukset: kaste, vihkiminen, kodin siunaaminen, hautaan siunaaminen

Musiikki

Musiikkitoiminta läpäisee kaiken toiminnan ollen kaikessa läsnä. Sen erilaiset toiminnot tavoittavat myös kirkkoon kuulumattomia raisiolaisia.

Eri-ikäisten musiikkikasvatus: musiikin varhaiskasvatus ja koulutyö

Hoivamusiikki: Vapaaehtoisten rekrytointi ja varustaminen musisoimaan laitoksissa

Messumusiikki: Seurakuntalaisten aktiivisen osallistumisen lisääminen



Kirkkoherranvirasto

Sähköisten palvelujen laajentaminen Katrina -varausohjelmamme tarjoamia mahdollisuuksia hyödyntämällä.

Haudanhoitotilauksen vastaanotto Katrinan kautta (ei ensivaiheessa vielä yhdistettynä verkkomaksumahdollisuuteen, vaatii Katrinan lisäosan).

Ajanvaraus virkailijan "vastaanotolle" varattavaksi netissä (Katrinaan liittyy tämäkin).

Hautatoimi

- Hautausmaan käyttösuunnitelmaprojekti-> käydään läpi vuoden 2013 hautausmaan käyttösuunnitelma ja päivitetään se ajan tasalle.

- Hautamuistomerkkiohjekirja-> käydään läpi aluekohtaiset hautamuistomerkkiohjeet ja päivitetään ne ajan tasalle.

Kiinteistötoimi

- Kierrätysprojekti-> jätteen lajittelun tehostaminen vastaamaan tämän päivän vaatimuksia keittiöissä

Talous ja kiinteistöt

Verotulojen osalta nopeaa käännettä parempaan ei ole näköpiirissä. Rahamarkkinasijoitukset ovat pitkäjänteisiä. Sijoitustuotoilla ja vuokratuotoilla katetaan osittain seurakunnan toimintaa.

Taloushallintoa kehitetään entistä digitaalisemmaksi.

Omien kiinteistöjen osalta korjausvelkaa ei ole. Liikekiinteistöjen osalta Tasalan alueella jatketaan jo hyvin käynnistynyttä liikekiinteistöjen kehittämistä ja uusien pitkäaikaisten vuokralaisten etsimistä.

E18 -tiehanke tuo tulevaisuudessa omia haasteita Tasalan alueen saavutettavuudelle muutostöiden sekä uusien tielinjauksien myötä.

Hyväksytty kirkkovaltuustossa 5.6.2019



Raision seurakunnan arvot - vapaaehtoistyö

Arvot organisaatiossa kertovat siitä, mitä juuri siinä yhteisössä pidetään tärkeänä. Ne ilmaisevat, mikä on hyvää, toivottavaa ja oikein, tai pahaa, ei-toivottavaa ja väärin. Arvojemme normittamisen kautta me viestitämme ihmisille sanoman ”Tätä me tahdomme olla! Tällaisiksi tahdomme tulla! Tästä haluamme oppia pois!” Ne kertovat mihin me uskomme. Arvoilla on myös vaikutusta siihen, miten organisaation visio määritetään.

Kirkkoherra Sari Lehti kuvaa seurakuntamme arvoja seuraavasti:

PYHYYS - Kristus on seurakunnan elämän keskus. Seurakunnan elämä ja toiminta ohjaa kokemaan Kristuksen läsnäolon.

AVOIMUUS - Seurakunta on julkisyhteisö. Sen elämä ja toiminta on avointa ja helposti saavutettavaa. Avoimuus on suvaitsevaisuutta ihmisten kesken.

TURVALLISUUS - Usko Pyhään Kolmiyhteiseen Jumalaan luo turvallisen perustan elämälle. Seurakunnan toiminta on turvallista ja yhteyteen kutsuvaa.

Olen Tiina Åkerman, Raision seurakunnan sielunhoitoterapeutti. Olen kehittänyt aikaisemmassa työssäni työnohjaaja-prosessikonsulttina/työyhteisöjen kehittäjänä arvojen normittamiseen mallin, jonka avulla niin julkishallinnon organisaatiot, seurakunnat kuin yksityiset yrityksetkin voivat kehittää omaa työtään ja arvojohtamistaan organisaation jokaisella tasolla. Mallia voi käyttää sellaisenaan tai soveltaen. Sain nyt mahdollisuuden testata kehittämäni mallia myös vapaaehtoistyöhön. Raision seurakunnassa on aktiivinen ja laaja vapaaehtois-työverkosto, joten arvojen normittaminen kaikkien vapaaehtoisten kanssa ei ollut mahdollista. Ja toisin kuin organisaation työntekijöillä, vapaaehtoisille myös tähän arvotyöskentelyyn osallistuminen on luonnollisesti ollut vapaaehtoista.

Åkermanin malli ja esimerkit Raision seurakunnasta:

Toukokuu: Kirkkoherra Sari Lehti hyväksyy Åkermanin mallin arvotyöskentelyyn. Työskentely voi alkaa.

1. Määritetään arvotyöskentelyn tavoitteet:

Raisiossa:

- ✓ Arvoihin sitoutuvat kaikki vapaaehtoiset, seurakunnan työntekijät, johto ja päättävät tahot.
- ✓ Aloitetaan arvojen normittaminen laatukäsikirjan tekemiseen liittyen vapaaehtoisista.
- ✓ Arvojen normittamista eli yhteisistä pelisäännöistä sopimista jatketaan myöhemmin työntekijöiden kanssa. Pilottiryhmäksi on valittu diakoniatiimi.
- ✓ Normitettuja arvoja päivitetään sovitun aikataulun mukaisesti ja ne näkyvät kaikessa työssämme ja toiminnassamme. Tulevista aikatauluista sovitaan vuoden 2020 aikana.

- Tiedotetaan viimeistään tässä vaiheessa arvotyöskentelystä koko organisaatiolle yhteisessä infotilaisuudessa
- kuka tekee
 - mitä tekee
 - miten tekee
 - miksi
 - kenen kanssa
 - missä
 - milloin
 - mitä sen jälkeen.

2. Sovitaan tarkka työskentelyn aikataulu:

Raisiossa 2019, kesä ja alkusyksy:

Toukokuu
Laatukäsikirjan kirjoittamiseen osallistuvien seurakunnan työntekijöiden kokoontuminen. Kokouksessa sovitaan vapaaehtoisryhmistä, joiden kanssa arvotyöskentely aloitetaan. Valintaperuste tälle syksylle oli selkeä: laatukäsikirjaa kirjoittavien työntekijöidemme omat vapaaehtoisryhmät, siltä osin kun heitä tavoitetaan kesäkuun aikana. Sovitaan myös työnjaosta ja työskentelyn aikataulusta. Tiukka aikataulu rajaa osallistuvien vapaaehtoisten määrää. Siitä huolimatta arvioimme osallistuvia vapaaehtoisia olevan yli 100.

Vapaaehtoiset kokoontuvat pienryhmissä keskustelemaan seurakuntamme arvoista. Keskustelua ohjaa Tiina Åkerman, joka on kehitellyt tätä arvojen työskentelymallia vuodesta 2004 lähtien. Jokainen ryhmä hakee vastauksia samoihin kysymyksiin (kysymyspatteristo), jotka Tiina antaa ryhmälle. Aikaa työskentelyyn pyritään varaamaan min. 2-3 tuntia/ryhmä. Tiina Åkerman toimii myös ryhmien keskusteluttajana, sihteerinä, kirjoittaen puhtaaksi kunkin pienryhmän tuotokset. Poikkeuksena saatto- ja palliatiivisen hoidon vapaaehtoiset, joiden kanssa arvojen työstämiseen käytetään kolminkertainen aika. Arvotyöskentelyyn osallistuminen on vapaaehtoisille vapaaehtoista. Jatkossa seurakunnan arvot ja se, miten niiden toivotaan konkreettisesti näkyvän myös vapaaehtoistyössä, kuuluvat vapaaehtoistyön perehdytykseen ja koulutuksiin

- Suunniteltu aikataulu:
- 4.7. Saattohoidon vapaaehtoiset, Tasalan kamari (työstetään yhdessä saattohoidon ja palliatiivisen hoidon vapaaehtoisten työprosessin kanssa). Työskentely jatkuu kevään 2020 loppuun.
 - 7.8. Raisiomessun vapaaehtoiset.
 - 12.8. Raisiomessubändin vapaaehtoiset.
 - 21.8. Naisverkoston vapaaehtoiset .
 - 26.8. Seurakunnan diakoniatyön ja lähetystyön vapaaehtoiset.
 - 29.8. Myllyn vapaaehtoiset.
 - 5.9. Vapaaehtoistyöstä vastaavien seurakunnan työntekijöiden arvotyöskentely.
 - 15.9. Vapaaehtoisten siunaamiseen osallistuneet vapaaehtoiset ja seurakunnan työntekijät.

Lokakuu 2019
Tiina Åkerman kokoaa ja työstää pienryhmien normittamia arvoja

Marraskuu 2019

Tiina Åkerman esittelee normitetut arvot Raison seurakunnan papille Vesa Siltalalle. Normitetu-
ja arvoja edelleen jatkotyöstetään (eli tarvittaessa lisätään tai poistetaan). Tämän jälkeen
normitetut arvot esitellään kirkkoherra Sari Lehdelle ja edelleen tarvittaessa niitä työstetään.

Joulukuu 2019 ja kevät 2020

Normitetut, hyväksytyt ja kirjatut arvot palautetaan Raison seurakunnan vapaaehtoisille ja
vapaaehtoistyöstä vastaaville työntekijöille.

Kevät 2020

Sovitaan myös kirkkoherran kanssa, milloin ja miten usein normitetu-
ja arvoja arvioidaan ja päivitetään.

Organisaation arvotyöskentelyyn kuuluu keskeisesti se, että kaikki sen työntekijät ja luotta-
mustehtävissä olevat työstävät ja normittavat organisaation arvot oman perustehtävänsä
kautta. Näin syntyvät todelliset yhteiset arvot pohjautuvat pelisäännöt, joissa huomioidaan
kunkin ihmisen perustehtävä, sen erityispiirteet ja yhteiset lainalaisuudet ja tahtotila koko
organisaation toiminnan ja johtamisen tueksi.

3. Työryhmissä työskentelyä

Erityisen mielenkiintoiseksi tämän työskentelyn tekee aina se, mikä kutakin ryhmää puhut-
taa tai mistä ei puhuta sanaakaan – mitkä ovat kunkin ihmisen ihanteet, normit, uskomukset
ja haasteet, jotka ikään kuin antautuivat yhteiseen keskusteluun. Ja miten ne taipuivat yhtei-
siksi pelisäännöiksi. Kuinka paljon teemme työtä erilaisten kannanottojen parissa ja miten
niistä päästään eteenpäin. Ja miten silloin toimitaan, jos puhe tyrehtyy heti alkuunsa ja vastas-
sa onkin syvä hiljaisuus. Tiedän kokemuksesta, että pääsääntöisesti ihmiset kokevat myöntei-
senä aidon keskustelun arvoista ja arvoeroista, kun alamme puhua niistä konkreettisesti ta-
solla. Erityisen kannustavaa se on aina, kun saamme huomata, että toimimme jo arvojen roh-
kaisemalla tavalla tai saamme yhdessä sovittuja työkaluja puuttua epäkohtiin, huonoon käy-
tökseen tms. rakentavin keinoin. Miten paljon voimmekaan, kun vain tahdomme!

Työvälineenä kysymyspatteristo:

Alla oleva kysymyspatteristo pysyy samana, mutta suhteessa kehen arvot normitetaan, vaihte-
lee organisaation perustehtävän mukaan. Eli mietitään organisaation johdon kanssa suhteessa
keihin arvot normitetaan. Arvojen normittaminen tehdään mahdollisimman laajasti. Työsken-
tely pysyy myös tasalaatuisena silloin, kun joko yksi työntekijä tai työpari työstää arvoja eri
ryhmien kanssa. Kysymysten tarkoitus on auttaa ihmisiä keskustelemaan arvoista konkreetti-
sella tasolla. Jatkossa, kun arvoja päivitetään, tilanne on jo toinen. Silloin vastuutyöntekijä voi
päivittää arvot oman porukkinsa kanssa. Silloinkin viimeinen päätösvalta yhteisistä normite-
tuista arvoista on aina ylimmällä viranhaltijalla, seurakunnassa kirkkoherralla.

Turvalliseksi koetuissa keskusteluissa on mahdollista myös paljastaa olemassa olevat ar-
voerot. Kokemukseni mukaan juuri nämä arvoerot ja niiden paljastuminen mahdollistavat
arvoihin sitoutumisen. **Normittaessamme arvoja kiellot ilmaisevat millaiset teot vahin-
goittavat yhteisön arvoja ja ovat ristiriidassa sen päämäärän kanssa. Kehotukset puoles-
taan kertovat, millainen toiminta on yhteisön arvojen mukaista ja edistää sen päämää-
riä.**

Raison seurakunnan arvot: PYHYYS - AVOIMUUS - TURVALLISUUS

- Raison seurakunnassa päätettiin normittaa arvot suhteessa **lähimmäiseen** (vippiläi-
seen, seurakuntalaiseen, potilaaseen, messussa kävijään), **vapaaehtoisten kesken,**
vapaaehtoisten ja seurakunnan vastuutyöntekijän välillä sekä seurakunnan
työntekijöiden ja esimiesten välillä.
- **Normita arvot eli tee lyhyitä käskyjä, vastinpareja:** tee näin – älä tee noin. Ulkoasu
voi olla kirjoitettu ranskalaisin viivoin, jotenkin loogisessa järjestyksessä, helposti luet-
tavana ja ymmärrettävänä.

Esimerkit Raisiosta:

1. Pyhyys

Suhteessa lähimmäiseen

Mitä pitää tehdä? Miten pitää toimia? Mitä ei pidä tehdä? Miten ei pidä toimia?

- TEE
- ÄLÄ TEE

Raisiomessubändiläiset

- Laula ja soita Jumalan kunniaksi - anna musiikin koskettaa.

Naisverkoston vapaaehtoiset

- Ole rohkeasti ja aidosti kristitty nainen – oma itsesi.

Myllyn vapaaehtoiset

- Rukoile pyydettyä lähimmäisen puolesta tai hänen kanssaan – älä käännä.
- Pidä mielessäsi, että olet seurakunnan tiloissa – puhu ja käytäydy kunnioittavasti.

Vapaaehtoisten kesken

Mitä pitää tehdä? Miten pitää toimia? Mitä ei pidä tehdä? Miten ei pidä toimia?

- TEE
- ÄLÄ TEE

Seurakunnan vapaaehtoiset

- Kunnioita – älä arvostele tai vähättele itseäsi äläkä muita.
- Muista, että jokainen vapaaehtoinen on yhtä tärkeä.
- Arvosta omaa ja toisen tehtävää – seurakunta on yksi ruumis, missä on monta jäsentä.
- Varo uhrautumista - älä jättäydy yksin.
- Muista rukouksen voima.

Raisiomessulaiset

- Arvosta kaikenlaisia työtehtäviä – omaasi ja muiden.
- Kohtaa toinen vapaaehtoinen ja hyväksy hänet.
- Puhu lempeällä äänensävyllä – älä liioittele.

- Ole nöyrä – älä nöyristele.
- Rohkaise väsynyttä vapaaehtoista tulemaan messuun, olemaan ja kuuntelemaan: la- taamaan akkuja ilman palvelutehtävää – muista, että olet tervetullut ihan seurakunta- laisena.

Vapaaehtoisten ja seurakunnan vastuutyöntekijän välillä

Mitä pitää tehdä? Miten pitää toimia? Mitä ei pidä tehdä? Miten ei pidä toimia?

- TEE
- ÄLÄ TEE

Seurakunnan vapaaehtoiset

- Ole avoin tutustumaan työntekijöihin.
- Ole rohkea ottamaan yhteyttä.
- Pidä yhteyttä yllä.

Myllyn vapaaehtoiset

- Pyydä hengellistä apua ja tukea vastuutyöntekijältä.

Naisverkoston vapaaehtoiset

- Tue omilla lahjoillasi työntekijän työtä.

Raisiomessubändiläinen

- Arvosta omaa palvelutehtävääsi – kunnioita työntekijöiden työtä.
- Iloitse lahjoistasi – jaa yhteistä vastuuta.

Raisiomessulaiset

- Ole oma itsesi.

Rukouksentalo

- Ymmärrä, että pappi on työtehtävässään Jumalan kutsumana.
- Jumala varustaa myös vapaaehtoisen omaan palvelutehtäväänsä.

Seurakunnan vastuutyöntekijä

- Luo vapaaehtoiselle mahdollisuus hengelliseen kasvuun, hengellisen elämän hoitami- seen ja osallisuuteen hengellisessä yhteisössä.
- Kunnioita vapaaehtoisen uskoa ja luo salliva ilmapiiri pohdinnoille ja etsinnälle.

Seurakunnan työntekijöiden ja esimiesten välillä

Mitä pitää tehdä? Miten pitää toimia? Mitä ei pidä tehdä? Miten ei pidä toimia?

- TEE
- ÄLÄ TEE

 **Pohdintaa arvoista:** Vastaa kysymyksiin kokonaisilla lauseilla. Vältetään kirjoittamas- ta samoja asioita, kuin arvoja normittaessa.

- Mistä näkee, että _____ arvona toimii?
- Mistä huomaa, jos tämä arvo puuttuu?

- Mitä se meiltä vapaaehtoistyöntekijöiltä edellyttää, jos arvo _____ei toimi?

- Mitä se meiltä vastuutyöntekijöiltä edellyttää?

- Millaiseen iloon, eloon ja oloon arvo _____ kutsuu meitä seurakunnan vapaaehtois- työssä?

- Millaisen haasteen arvo_____ antaa meille työntekijöille seurakunnan vapaaehtois- työssä?

Pohdintavaiheen kysymykset voidaan kirjata sujuvana tekstinä jättäen kysymykset pois teks- tistä esim. otsikolla **Pohdintaa _____arvosta.**

Raisiosta esimerkki pyhyys-arvon pohdinnasta

(Pohdittu kysymystä, millaiseen iloon, eloon ja oloon arvo pyhyys kutsuu meitä seurakunnan vapaaehtoistyössä?)

Pyhyys kutsuu meitä yhteyteen. Iloiset kasvot ja lämpimät silmät näkyvät ulospäin. Jumalan pyhyys tulee näkyväksi myös vapaaehtoistyössä. Armon välittäminen on tärkeintä, jolloin kaikki ovat tervetulleita seurakuntaan. Seurakunnan vapaaehtoistyö on osin erilaista kuin muu vapaaehtoistyö. Se kutsuu meitä valmiuteen keskustella uskosta ja hengellisistä asioista, ilman tuputtamista. Rohkeuteen tunnustaa oma vakaumus, ”toivon perusta”, jos sitä kysytään. Evankeliumin ilosanoma saisi näkyä meissä ja koskettaa mahdollisimman montaa ihmistä. Toivottavasti se rohkaisee mahdollisimman monia liittymään seurakunnan toimintaan. Moni meistä kokee saaneensa kutsumuksen ja erilaisia lahjoja omaan tehtävään, jossa voi palvella lähimmäistä ja Jumalaa. Arvo pyhyys muistuttaa meitä oman uskonelämän hoitamisen tär- keydestä mm. Raamattua tutkien ja rukoillen. Seurakunta yhteisönä antaa myös vapaaehtoi- sille tukea, turvaa ja samanhenkisten ystävyyttä. Antaessaan muille, saa itse paljon.

4. Toteutetaan päätetty julkaisumuoto ja julkaistaan normitetut arvot. Kirjataan julkai- suun myös ajankohta, jolloin arvot päivitetään.

Salassapitositoumus luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille

Sitoudun siihen, että toimiessani luottamushenkilönä/vapaaehtoisena **XX** ev.lut. seurakunnan/seurakuntayhtymän palveluksessa en paljasta sivulliselle asiakirjojen salassa pidettävää sisältöä enkä muutakaan tietoon saamaani seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolo-velvollisuus.

Salassapidon piiriin kuuluvia tietoja ovat esimerkiksi diakoniaa, henkilön terveydentilaa ja henkilöarviointia koskevat tiedot, jäsenten ja asiakkaiden henkilötiedot, valmisteltavana olevat asiat ennen päätöksen tekemistä (erikseen päätetään valmisteltavana olevien asioiden tiedottamisesta), sekä sopimuskumppaneiden liike- ja ammattisalaisuudet.

Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus on voimassa myös luottamustoimen tai vapaaehtoisteh-
tävän päätyttyä.

Olen perehtynyt minulle esitettyihin vaitiolo-velvollisuussäännöksiin. Sitoudun noudatta-
maan kulloinkin voimassa olevia ohjeita tai määräyksiä.

**Olen lukenut yllä olevat salassapidon periaatteet ja sitoudun niitä noudattamaan (so-
veltamisohje lomakkeen kääntöpuolella).**

Päiväys (aika ja paikka)

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Salassapitositoumus luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille

Soveltamisohje

Seurakuntien luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus perustuu lainsäädäntöön. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) mukaan viranomaisen luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettä-
vää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan vi-
ranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolo-velvolli-
suus. Vaitiolo-velvollisuuden piiriin kuuluvaa tietoa ei saa paljastaa senkään jälkeen, kun
toiminta viranomaisessa tai tehtävän hoitaminen viranomaisen lukuun on päättynyt. Tämä
vaitiolo-velvollisuus koskee myös sitä, joka harjoittelijana tai muutoin toimii viranomaisessa.
Edellä tarkoitettu henkilö ei saa käyttää salassa pidettäviä tietoja myöskään omaksi
taikka toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.

Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain lisäksi salassa pidettävistä asioista on
säädetty muun muassa kirkkolaissa (1054/1994), EU:n yleisessä tietosuojasetuksessa
(2016/679) ja tietosuojalaissa (1050/2018). Tietosuojasetuksen mukaan erityisiä henkilö-
tietoryhmiä, joiden käsittelyä on salassapidon lisäksi muutoinkin rajoitettu, ovat rotu tai
etninen alkuperä, poliittiset mielipiteet, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, ammatti-
liiton jäsenyys, geneettiset tiedot, biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä
tunnistamista varten, terveyttä koskevat tiedot sekä luonnollisen henkilön seksuaalista
käyttäytymistä ja suuntautumista koskevat tiedot. Lisäksi henkilötunnuksen käsittelystä on
säädetty erikseen tietosuojalaissa. Myös muissa erityislaeissa on säännöksiä salassapidosta.

Kirkkolain mukaan luottamushenkilöllä on oikeus saada kirkolliselta viranomaiselta tietoja
sekä nähtäväkseen asiakirjoja, joita hän toimessaan pitää tarpeellisenä, jollei salassapitoa
koskevista säännöksistä muuta johdu.

Seurakunnan on sitouduttava kouluttamaan luottamushenkilöitään ja vapaaehtoistyössä
toimivia vaitiolokysymyksissä ja tiedottamisessa.

LIITE 4 SOPIMUS VAPAAEHTOISTYÖN TEKEMISESTÄ

XX seurakunta/seurakuntayhtymä
katuosoite
paikkakunta
www.vapaaehtoistyö.fi

Sopimus vapaaehtoistyön tekemisestä

Sukunimi: _____ Etunimi: _____

Osoite: _____

Postinumero: _____ Postitoimipaikka: _____

Henkilötunnus: _____ - _____ Ammatti: _____

Sähköposti: _____

Puhelinnumero:_____

Tehtävä: _____

Luottamus on vapaaehtoistyön perusta. Siihen kuuluu vaitiolo ja salassapito. Olen allekirjoittanut **XX seurakunnan/seurakuntayhtymän** salassapitosopimuksen.

- ☐ Annan suostumukseni siihen, että **XX seurakunta/seurakuntayhtymä** saa tallentaa tietojani omaan käyttöönsä toiminnastani vapaaehtoisena.
- ☐ Annan suostumukseni siihen, että tietoni voidaan tallentaa vapaaehtoistyö.fi- sivustolle.

Vapaaehtoisto.fi-sivustolle ei tallenneta henkilötunnusta. Sivustolla olevat henkilötiedot ovat **XX seurakunnan/seurakuntayhtymän** työntekijöiden käytettävissä. Rekisterinpitäjä voi luovuttaa tietoja erillisellä sopimuksella Kirkkopalvelut ry:n jäsenjärjestöille ja seurakunnille sekä muille vapaaehtoisto.fi-sivuston kautta vapaaehtoistyötä tarjoaville yhteistyökumppaneille.

Tehdessäni vapaaehtoistyötä olen **XX seurakunnan/seurakuntayhtymän** vakuuttama. Minulle saa lähettää vapaaehtoistoimintaan liittyvää postia ja sähköpostia.

Tämän sopimuksen voi kumpikin osapuoli purkaa koska tahansa.

Tämä sopimus on tehty ja allekirjoitettu kahtena (2) kappaleena; yksi kummallekin sopijapuolelle.

- ☐ Henkilöllisyys tarkistettu

(Tämän lomakkeen allekirjoittanut **XX seurakunnan/seurakuntayhtymän** työntekijä on tarkistanut vapaaehtoistyöntekijän henkilöllisyyden passista, henkilökortista, ajokortista tai kuvallisesta Kela-kortista.)

Paikka ja aika _____ / _____ / _____

Allekirjoitukset:

Vapaaehtoistyöntekijä

Työntekijä _____

nimen selvennys

nimen selvennys_

MUISTIINPANOJA

[illegible]

VAPAAEHTOISTYÖN TEHTÄVÄT RAISION SEURAKUNNASSA



DIAKONIA- JA LÄHETYSTYÖ

- LÄKSYTUKI KOULUSSA
- MAAHANMUUTTAJIEN SUOMENKIELEN OPETTAJA
- YSTÄVÄ- JA AVUSTAMISPALVELUN VAPAAEHTOINEN
- SAATTOHOIDON VAPAAEHTOINEN
- PITKÄAIKAISSAIRAAN TUKIHENKILÖ
- LAINOPILLINEN NEUVOJA
- TASALAN KAMARIN KAHVION ASIAKASPALVELIJA
- TASALAN KAMARIN AUTTAMISKESKUKSEN ASIAKASPALVELIJA
- TASALAN KAMARIN ATK-OPASTUS
- TASALAN KAMARIN PEITTOPIIRIN VAPAAEHTOINEN
- TASALAN KAMARIN SUKKAKERHON VAPAAEHTOINEN
- TASALAN KAMARIN LÄHETYSMYYMÄLÄ SOPEN VAPAAEHTOINEN
- TASALAN KAMARIN KAMARIN KÄTEVÄT-KÄDENTAITORYHMÄ
- TASALAN KAMARIN KORTTITAITEILIJAT
- LÄHETYSTYÖN MYYJÄISLEIPURIT
- DIAKONIAN RUOKAJAON VAPAAEHTOINEN
- YHTEINEN PÖYTÄ -RUOKAILUN VAPAAEHTOINEN
- DIAKONIAITYÖN NAULAKON VAPAAEHTOINEN

MESSUAVUSTAJAT

- KIRKKOVÄÄRTI
- TEKSTINLUKIJJA
- ESIRUKOUSAVUSTAJA
- KIRKKOKAHVINKEITTÄJÄ
- EHTOOLLISAVUSTAJA



MUSIIKKI

- LAULUKAMMARI
- MARTINUS-KUORO
- PYHÄN MARTIN LAULAJAT -LAULUYHTYE
- CHORUS VARIABILIS
- MESSUMUUSIKKO
- RAISIOMESSUBÄNDI

LAPSI-PERHE- JA NUORISOTYÖ

- PERHERYHMIEN AVUSTAJA
- JEESI TOIMINNAN -AVUSTAJA
- PERHEYSTÄVÄ
- PYHÄKOULUN OHJAAJA
- KERHON OHJAAJA
- ISONEN
- APUKOULUTTAJA
- NUORTEN HALLITUS
- PROJEKTIIVUSTAJA



AIKUISTYÖ

RAISIOMESSUSSA:

- RAISIOMESSUN EHTOOLLISAVUSTAJA
- RAISIOMESSUN SOITTAJA JA/TAI LAULAJA MESSUBÄNDISSÄ
- RAISIOMESSUN KEITTIÖTIIMILÄINEN
- RAISIOMESSUN TERVETULOTOIVOTTAJA
- RAISIOMESSUN RUKOUSLAPPUJEN KERÄÄJÄ
- RAISIOMESSUN RUKOUSPYyntÖJEN LUKIJA
- RAISIOMESSUN RUKOUSPALVELIJA
- RAISIOMESSUN HAASTATELTAVA SEURAKUNTALAINEN/PUHEENVUORON PITÄJÄ
- RAISIOMESSUN (APU)JUONTAJA
- RAISIOMESSUN TILOJEN KORISTAJA
- RAISIOMESSUN YHTEISLAULUJEN SANOJEN NÄYTTÄJÄ
- RAISIOMESSUN LASTENOHJELMAN VETÄJÄ
- MYLLYN TOIMITILAN PÄIVYSTÄJÄ

MUUSSA AIKUISTYÖSSÄ

- ILTA SINULLE -ILLAN VAPAAEHTOINEN
- RUKOUKSEN TALO -TIIMILÄINEN
- NAISVERKON TIIMILÄINEN
- GOSPEL -LATTARIOHJAAJA
- MIESTEN ILTAVAPAA -TIIMIN JÄSEN
- ALAKAPPELIN MIESTEN ILLAN JÄRJESTÄJÄ
- RAAMATTUOPETUKSEN JÄRJESTÄJÄ
- SOPPAA KAVERILLE JÄRJESTÄJÄ
- PIENRYHMÄOHJAAJAT

VAPAAEHTOISTYÖN TEHTÄVÄT SALON SEURAKUNNASSA



DIAKONIA- JA LÄHETYSTYÖ

- SALOTON VAPAAEHTOINEN
- VAATEKAMMARIN VAPAAEHTOINEN
- JUMPPARYHMÄN OHJAAJA
- IKÄIHMISTEN KESKUSTELURYHMÄ
- ARVON KAMARIN OHJAAJA
- IKÄARVOKAS KERHON OHJAAJA
- LÄHIMMÄISPALVELUN VAPAAEHTOINEN
- RUUAN JAKAJA
- RUUAN KULJETTAJA
- KÄSITYÖPIIRILÄINEN
- TOIMINTATIISTAIN OHJAAJA
- LEIRIAVUSTAJA
- YSTÄVÄNKAMMARIN VAPAAEHTOINEN
- JUTTUKAMMARIN OHJAAJA
- PORINAPIIRIN OHJAAJA
- WALKERS-VAPAAEHTOINEN
- VÄHÄVARAISTEN RUOKAILUJEN VAPAAEHTOINEN
- KÄSITÖIDEN TEKIJÄ MYYJÄISIIN JA LAHJOITUKSIIN
- MUNKKITALKKOOLAINEN
- KIRPPUTORIN KAHVION HOITAJA
- KIRPPUTORIN MYYJÄ
- MYYJÄISJÄRJESTELIJÄ
- LÄHETYSPIIRIT KODEISSA
- KERHOJEN OHJELMAN VETÄJÄ
- YHTEISVASTUUKERÄÄJÄ
- MARKKINATALKKOOLAINEN
- GLUTEENITTOMIEN TUOTTEIDEN LEIPOJA

LAPSI-PERHE- JA NUORISOTYÖ

- NUORISOKUOROLAINEN
- LAPSIKUOROLAINEN
- KERHONOHJAAJA
- ISONEN
- OLDIE (18V AVAAVAT ILTAPÄIVISIN KATISKAN JA TOTEUTTAVAT OHJELMAA)
- MARIAT-RYHMÄN (ÄITIEN RYHMÄ) VAPAAEHTOINEN
- PYHÄKOULUOHJAAJA
- PERHEMESSUJEN VAPAAEHTOINEN
- TOIMINNAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS NUORISOTYÖSSÄ
- K20
- PÄIVÄKERHOKUMMI

AIKUISTYÖ

- TAPAHTUMATALKKOOLAINEN
- RAAMATTUPIIRIN OHJAAJA
- MIESTENPIIRILÄINEN
- SAUNAILTOJEN VASTUUHENKILÖ
- VAUVASUKKIEN TEKIJÄ
- ALUENEUVOSTON JÄSEN
- KEITTIÖVAPAAEHTOINEN
- PIENTEN REMONTTIHOMMIEN TEKIJÄ
- HAUTAUSMAIDEN JA LEIRIKESKUSTEN TALKKOOLAINEN
- KOTIKINKEREIDEN EMÄNTÄ/ISÄNTÄ
- LIIKENTEENOHJAAJA
- JÄRJESTYKSENVALVOJA
- RETRIITIN VAPAAEHTOINEN
- ALFA-KURSSIN VAPAAEHTOINEN
- JUMALANPALVELUSELÄMÄN VAPAAEHTOINEN
- AIKUISKUOROLAINEN
- KEIDASILTOJEN VAPAAEHTOINEN
- TUOMASMESSUJEN VAPAAEHTOINEN
- ILTAMESSUN AVUSTAJA
- RIPPISKOULUTYÖN ASIAANTUNTIAVIERAILUT
- SOITTAJIA JA LAULAJIA
- PERHEKERHON AVUSTAJA



LIITE 7 LAPSITYÖN ESIMERKKEJÄ

SEURAKUNTA OLEMME ME

Tarvikkeet: Valkoinen liina, pieni kastemaljakynttilä, pieni kannu missä vettä, kuva missä Jeesus siunaa lapsia, maapallon kuva, huopasuikaleita, huopa/kartonkisydämiä ja esim. pieniä puuhahmoja tai vaikka lasikiviä. Kerää kaikki nämä tarvikkeet esim. koriin, mistä niitä ei heti näe. Tämä on helpoin toteuttaa lattialla.

Kerro rauhallisesti: Kasteessa meistä on tullut seurakunnan jäseniä. Olet ehkä nähnytkin kuvia omasta kastejuhlastasi. (Levitä liina rauhallisesti lattialle, ota kastemalja ja kaada kertoessasi vettä maljaan, laita kastekynttilä viereen). Jutustelkaa kastejuhlamuistoista, jos haluatte.

Raamatussa on kertomus, missä Jeesus siunaa lapsia – haluaa heille kaikkea hyvää. Hän haluaa, että kaikki näkevät ja kuulevat lapset (näytä kuvaa ja aseta se sitten kastemaljan lähelle).

Seurakunta on oikeastaan kaikkialla missä me olemme. (Ota käteesi maapallon kuva, ihmetelkää sitä hetki ja laske se sitten liinalle)
Seurakunnassa on myös paikkoja, missä se voi kokoontua. Vaikkapa kirkot ja seurakuntatalot. (Ota huopasuikaleet esille ja rakentakaa yhdessä nuo rakennukset. Saa mennä maapallon päällekin.)
Mitä kirkossa tapahtuu? Mitä seurakuntatalossa tapahtuu? Mitä haluaisit, että niissä tehtäisiin? Pohtikaa tätä kaikkea hetki ja tutkikaa rakennelmaanne.

Mitä itse haluaisit tehdä seurakunnassa? (Ota kasa huopasydämiä esille ja laita niitä rakentamiinne paikkoihin sitä mukaa, kun kysymykseen mitä haluaisit, että niissä tehtäisiin, tulee vastauksia. Tässä saa käyttää mielikuvitusta ja vääriä vastauksia ei ole. Sydämien avulla haaveet tulevat konkreettisesti näkyviin).

Keitä seurakunnan työntekijöitä tiedät? Pohtikaa yhdessä, pappi, kanttori, suntio jne...
Kysy missä sinä haluaisit olla täällä? (Viittaa kädellä rakennelmiin ja sydämiin. Sitten jokainen ottaa oman merkin esim. pienen puuhahmon ja tuo sen paikkaan missä haluaisi olla). Jutelkaa, mihin kukakin vei ja miksi.

Tiedätkö, kaikki seurakunnan työntekijät haluavat tehdä asioita yhdessä seurakuntalaisten kanssa. Välillä seurakuntalaisia kutsutaan nimellä vapaaehtoinen. Joku paistaa munkkeja vappuna, toinen on mukana joulunäytelmässä, joku pitää pyhäkoulua tai kerää kolehtia messussa.

Muistatko, kun pohdittiin, mitä te haluaisitte tehdä tai missä haluaisitte olla? Teillä on mahdollisuus siihen, mahdollisuus tulla mukaan. Te olette seurakunta!

Sytytetään kastekynttilä (sytytä kynttilä) merkiksi, sillä jo kasteessa sinusta on tullut seurakunnan jäsen. Sinun puolestasi on jo silloin rukoiltu.

Voit liittää tähän laulun tai rukouksen oman mielesi mukaan.

LEIKKIÄ JA TOUHUA

Nämä pienet leikit ja touhut tuovat lasten ja nuorten ajatuksia ja ääntä kuuluviin. Näiden työskentelyiden avulla herätetään ajatus siitä, että juuri minäkin saan olla mukana ja toimia! Mitä minä voisin tehdä myös vapaaehtoisena itsenäisenä toimijana?

Kyllä-en tiedä-ei
Sovitaan, että toinen puoli tilaa on kyllä, ja toinen on ei. En tiedä- vastaus on keskellä. Kysy kysymys aiheesta, josta haluat saada tietoa: esim. pidetäänkö syystapahtuma ulkona vai sisällä tai leivotaanko vai tehdään ruokaa. Oman mielipiteen mukaan mennään joko kyllä- tai ei -päähän. Tulosten perusteella aloitetaan yhdessä suunnittelemaan tulevaa tapahtumaa.

Yhteiset unelmat
Jos suunnitellaan esim. uutta leikkipaikkaa, jokainen voi ensin piirtää oman unelmansa. Sitten nämä unelmat kootaan yhdeksi suureksi kokonaisuudeksi vaikkapa lattialle ja aletaan pohtia mitä voidaan toteuttaa ja miten. Vaihtoehtoisesti voidaan heti ottaa yksi iso paperi, johon yhteinen työskentely alkaa saman tien.

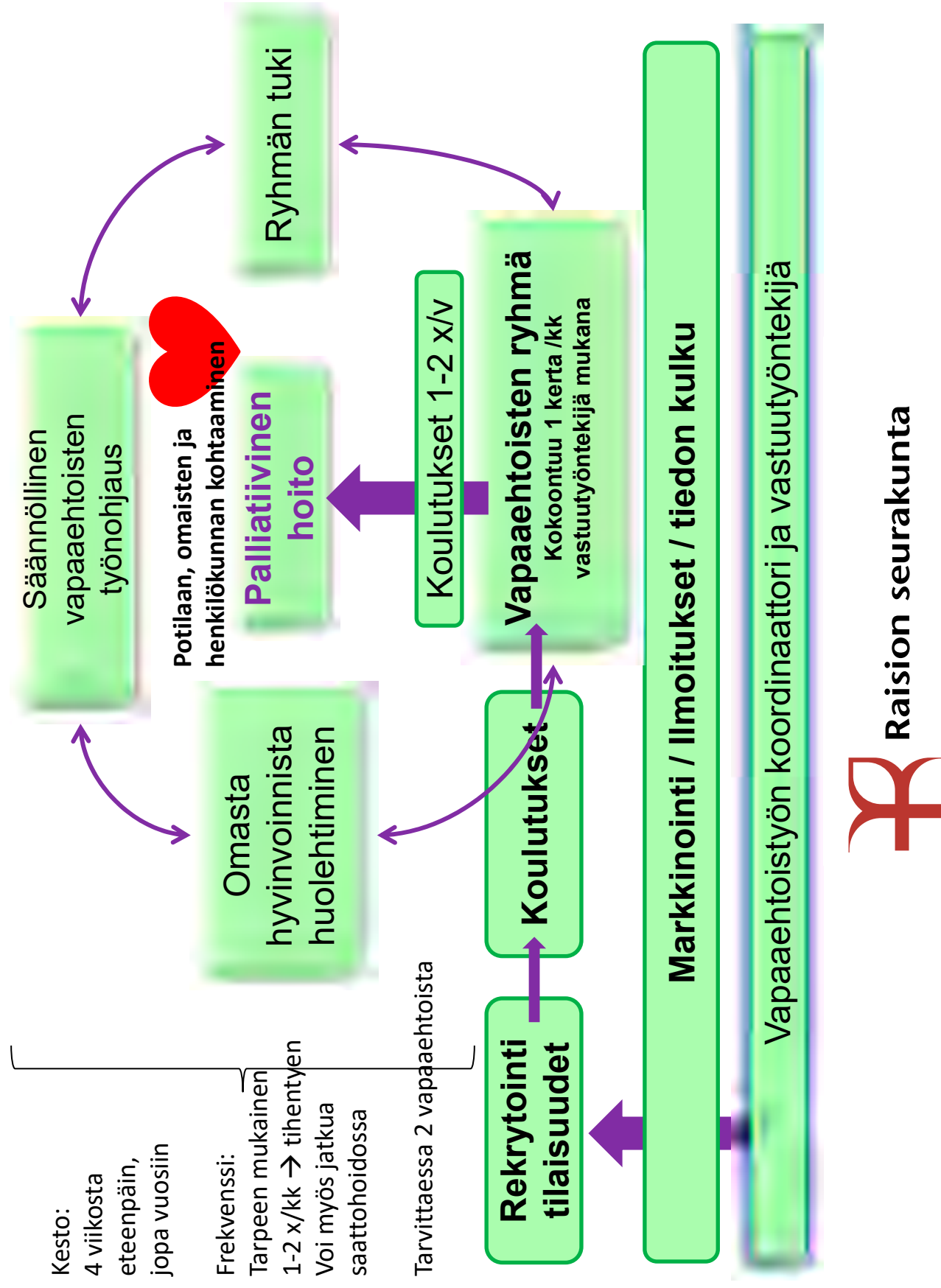
Haastattelu
Pohtikaa yhdessä mitä olette lähdössä suunnittelemaan ja mikä sen tavoite on. Sen jälkeen jaa jokaiselle tai pienille ryhmille haastattelupohja, jossa on lauseen alkuja, joita tulee jatkaa, esim. teemana on leirin suunnittelu: Leirin tema voisi olla... Mukavaa tekemistä olisi... Haluaisin itse valmistella leiriä varten... jne. Lopuksi kootaan vastaukset ja aletaan luomaan niiden pohjalta yhdessä kokonaisuus. Samaan tapaan voi vaikka perhekerhossa tai pyhäkoulussa suunnitella yhdessä tapahtumaa.

Valokuvaus
Kerho- tai pyhäkoulutila on lasten oma tila. Anna lapselle väline, jolla voi ottaa kuvia. Ensimmäinen tehtävä on käydä ottamassa kuvia paikoista, mistä tykkää ja missä pääsee vaikuttamaan mitä tehdään. Toinen tehtävä on mennä ottamaan kuvia paikoista, joista ei oikein tykkää. Tämän jälkeen aikuinen tulostaa kuvat ja pohditaan, miksi jotkut paikat on kivoja ja miten niissä pääseekö vaikuttamaan toimintaan ja olemiseen. Sitten tutkitaan niitä paikkoja, jotka eivät ole niin kivoja. Miksi on niin ja mitä niille pitäisi tehdä. Näiden kuvausten perusteella aletaan tilaan tekemään muutoksia mahdollisuuksien mukaan.

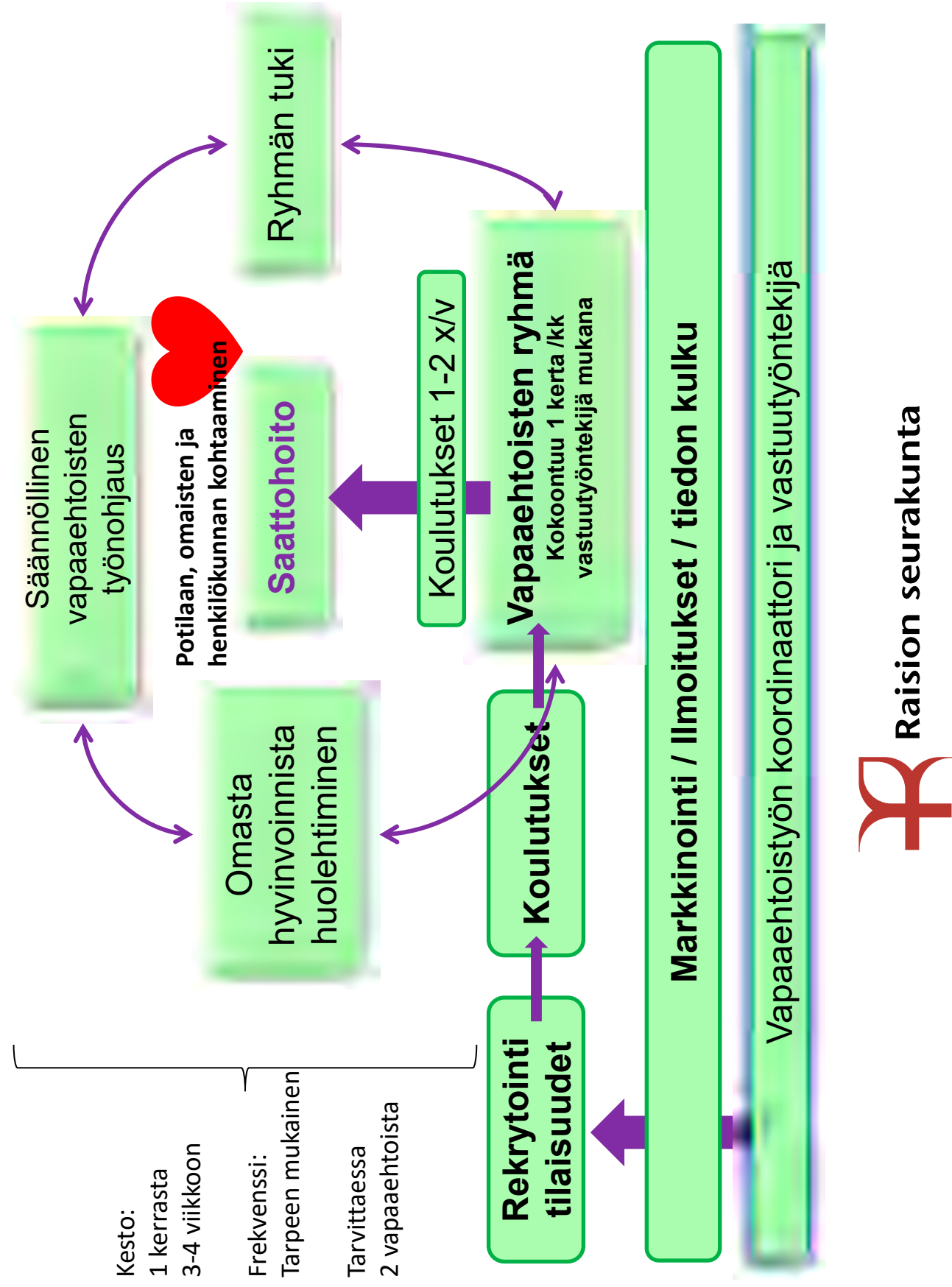
Innopoly-peli
Lapset innovaattoreina INNOpoly peli on toimiva apuväline. Sitä voi käyttää monipuolisesti vaikkapa tapahtuman tai leirin suunnittelussa lasten ja nuorten kanssa. Siitä on kolme versioita:INNOpoly Keksi 3-8- vuotiaille, INNOpoly Neronleimaus +6-vuotiaille sekä INNOpoly Vario +14-vuotiaille. Lisätietoa Nuorikirkko.fi sekä www.lapsivaikutukset.fi/innopoly

VAPAAEHTOISTYÖN PROSESSI – pitkäaikaissairaalan tukihenkilö

LIITE 8 PITKÄAIKAISSAIRAAN TUKIHENKILÖN JA SAATTOHOIDON PROSESSI



VAPAAEHTOISTYÖN PROSESSI – saattohoito



VAPAAEHTOISEN OSAAMIS- JA KIINNOSTUSKARTOITUS

Tämä osaamis- ja kiinnostuskartoitus on tehty sitä varten, että sinulle löytyisi seurakuntamme vapaaehtoisena sinua eniten kiinnostavat tehtävät tämänhetkisessä elämäntilanteessasi.

Voit olla kiireinen työikäinen, joka toivot vapaaehtoistehtävästä vastapainoa työllesi ja haluat tehdä täysin eri tehtäviä kuin ammattiosaamisesi myötä voisi ajatella. Tai olet voinut jäädä eläkkeelle ja pohdit, miten voisit edelleen hyödyntää ammatillista osaamistasi. Tai voit olla työtön ja mietit, voisitko vapaaehtoistehtävien kautta saada sellaista osaamista ja verkostoja, jotka tukevat työllistymistä ja antavat mielekästä sisältöä päiviin. Sinulla voi olla myös harrastustoiminnan kautta sellaista osaamista, jota halutessasi voi hyödyntää myös vapaaehtoisena.

Tässä osaamiskartoituksessa voit mainita osaamisestasi, koulutuksestasi ja harrastuksistasi niitä asioita, joita haluat kertoa ja joita haluaisit hyödyntää Raison seurakunnan vapaaehtoistyössä. Kiinnostavista asioista tai tehtävistä voit valita kaikki tällä hetkellä sinua kiinnostavat tai vain yhden, johon haluaisit nyt perehtyä. Näitä tietoja voidaan myöhemmin muuttaa ja päivittää.

Täyttämällä tämän lomakkeen annat Raison seurakunnalle luvan säilyttää tietojasi tietosuojasäädösten mukaisesti vapaaehtoisrekisterissä. Tämän kartoituksen sisältämiä henkilötietoja käytetään ainoastaan Raison seurakunnan vapaaehtoistyössä. Tietoja ei säännönmukaisesti luovuteta ulkopuoliselle. Henkilötietoja säilytetään niin kauan, kun henkilön vapaaehtoistoiminta jatkuu. Vapaaehtoisella on oikeus tarkistaa hänestä tallennetut henkilötiedot. Pyynnöstä oikaisemme, poistamme tai täydennämme käsittelyn tarkoituksen kannalta virheelliset, tarpeettomat, puutteelliset tai vanhentuneet henkilötiedot. Ks. tarkemmin tietosuoja-asetuksen 5. artikla, jossa määritellään henkilötietojen käsittelyn periaatteet, joita Raison seurakunta on sitoutunut noudattamaan vapaaehtoistyössään.

Kaikissa osaamiskartoitukseen ja vapaaehtoistehtäviin liittyvissä kysymyksissä voit olla yhteydessä seurakunnan vapaaehtoistyöstä vastaavaan Hannele Siltalaan.

Hannele Siltala
hannele.siltala@evl.fi
044 7160 380



VAPAAEHTOISEN OSAAMIS- JA KIINNOSTUSKARTOITUS

Nimi:

Sähköposti:

Puhelin:

Oletko työskennellyt aiemmin vapaaehtoistehtävissä? Jos olet, kerro lyhyesti, missä ja minkälaisissa tehtävissä.

Onko sinulla edellisistä tehtävistä nimetä joku suosittelija, johon tarvittaessa voisimme olla yhteydessä?

Jos sinulla on ammatillista osaamista, jota haluaisit hyödyntää vapaaehtois-tehtävissä, kuvaile sitä lyhyesti:

Jos haluaisit hyödyntää omia taitojasi, erityislahjojasi tai harrastuksista saavutettua osaamista, kerro siitä lyhyesti:

Onko sinulla jo mielessä vapaaehtoistehtävä, johon haluat ilmoittautua tai jossa jo toimit Rasion seurakunnassa?

Mitä koulutusta toivoisit saavasi vapaaehtoistehtävässä?

	Minulla on	Minulla ei ole, mutta haluaisin saada	Ei ole
Hygieniapassi	☐	☐	☐
Ensiapukurssit	☐	☐	☐
Järjestyksenvalvoja	☐	☐	☐

Minua kiinnostaa toimia erityisesti seuraavien asiakasryhmien parissa (voit valita usemman):

Lapset	☐	Työttömät	☐
Nuoret	☐	Maahanmuuttajat	☐
Perheet	☐	Ikääntyneet	☐
Kehitysvammaiset	☐	Yksinäiset	☐
Mielenterveys-kuntoutujat	☐	Vähävaraisten Auttaminen	☐
Pitkäaikaissairaat	☐	Jokin muu, mikä	

Minua kiinnostaa erityisesti seuraavanlaiset tehtävät (voit valita 1 tai useamman)

Hätäapu	☐	Kotiapu	☐
Pidempikestoinen auttaminen	☐	Kouluttaminen	☐
Kertaluonteiset tehtävät	☐	Kuljettaminen	☐
Lyhytkestoiset tehtävät	☐	Ulkoiluttaminen	☐
Itsenäiset, yksin tehtävät	☐	Leirillä avustaminen	☐
Yhdessä muiden kanssa tehtävät	☐	Tapahtumien järjestäminen	☐
Vastuutehtävät	☐	Rakentaminen	☐
Tehtävät, joissa ei ole vastuuta	☐	Puutarhatyöt	☐
Esiintyminen	☐	Valokuvaus	☐
Lastenhoito	☐	Varainhankinta	☐
Leipominen ja ruuanlaitto	☐	Vertaistoiminta	☐
Ruuan esillelaitto ja tarjoilu	☐	Viestintä ja markkinointi	☐
Käsityöt ja askartelu	☐	Toimistotyö	☐
Maalaus ja taide	☐	Tietotekniikka	☐
Liikunta ja ulkoilu	☐	Ohjaaminen (kerhot, ryhmät..)	☐
Ihmisten kanssa jutustelu	☐	Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus	☐
Luonnonsuojelu ja retkeily	☐	Jokin muu, mikä?	
Soittaminen ja/tai laulaminen	☐		



VAPAAEHTOISEN KOULUTUSKARTOITUS

Vapaaehtoinen, olet meille tärkeä. Raision seurakunta haluaa kehittää vapaaehtoisten osaamista ja viihtymistä eri vapaaehtoistehtävissä tarjoamalla koulutuksia vapaaehtoisille. Täyttämällä tämän kyselyn autat meitä miettimään, minkälaisia koulutuksia olisi hyvä tarjota lähitulevaisuudessa.

Täyttämällä tämän kartoituksen annat Raision seurakunnalle luvan säilyttää tietojasi tietosuojasäädösten mukaisesti vapaaehtoisrekisterissä. Tämän koulutuskartoituksen sisältämiä henkilötietoja käytetään ainoastaan Raision seurakunnan vapaaehtoistyössä. Tietoja ei säännönmukaisesti luovuteta ulkopuoliselle. Henkilötietoja säilytetään niin kauan, kun henkilön vapaaehtoistoiminta jatkuu. Vapaaehtoisella on oikeus tarkistaa hänestä tallennetut henkilötiedot. Pyynnöstä oikaisemme, poistamme tai täydennämme käsittelyn tarkoituksen kannalta virheelliset, tarpeettomat, puutteelliset tai vanhentuneet henkilötiedot. Ks. tarkemmin tietosuoja-asetuksen 5. artikla, jossa määritellään henkilötietojen käsittelyn periaatteet, joita Raision seurakunta on sitoutunut noudattamaan vapaaehtoistyössään.

Kaikissa vapaaehtoistehtäviin liittyvissä kysymyksissä voit olla yhteydessä seurakunnan vapaaehtoistyöstä vastaavaan Hannele Siltalaan.

Hannele Siltala
hannele.siltala@evl.fi
044 7160 380

Nimi:

Sähköposti:

Puhelin:

Laita rasti, jos sinulle saa lähettää sähköpostitse tietoa tulevista vapaaehtoistyön tilaisuuksista ja koulutuksista

☐ Kyllä, minulle saa lähettää sähköpostitse tietoa

Onko sinulla jo vapaaehtoistehtävä, jossa jo toimit Raision seurakunnassa tai joka kiinnostaisi? Jos on, kerro mikä/mitkä:

Minkälaista koulutusta ja perehdytystä olet saanut tehtävään?

Onko vapaaehtoistehtävässä ilmennyt asioita, joiden suorittamisen tueksi olisit tarvinnut lisää koulutusta tai perehdytystä? Jos on, kerro mitä.

Minkätyyppistä koulutusta toivoisit jatkossa saavasi vapaaehtoistehtävässä/seurakunnan vapaaehtoisena?

Onko sinulla suoritettuna allaolevat kurssit?

	Minulla on	Minulla ei ole, mutta haluaisin saada	Ei ole
Hygieniapassi	☐	☐	☐
Ensiapukurssit	☐	☐	☐
Järjestyksenvalvoja	☐	☐	☐

Jos ei ole, mutta sinua kiinnostaisi suorittaa, kerro tähän lyhyesti, miten se hyödyttäisi sinua vapaaehtoisena?

Muita toiveita vapaaehtoisten koulutukseen, virkistykseen ja kiittämiseen liittyen:

VAPAAEHTOISEN PALAUTE

Palautelomake voidaan täyttää säännöllisesti esimerkiksi toimintakausittain/-vuosittain sekä vapaaehtoisen/toiminnan loppuessa. Lomakkeen kysymyksiä voi vapaasti muokata, lisätä ja poistaa.

Nimi:

Sähköposti:

Puhelin:

1. Missä vapaaehtoistehtävässä olet toiminut tämän kauden?

2. Jatkatko vapaaehtoistehtävässä ensi kauden?
Jos et jatka, niin mikä sai sinut lopettamaan tehtävässäsi?

3. Millaista perehdytystä, tukea ja koulutusta olet saanut vapaaehtoistyöhösi?

4. Oliko tuki, perehdytys ja koulutus riittävää?
Jos ei ollut, kerro lyhyesti, minkälaista tukea, perehdytystä ja koulutusta olisit kaivannut lisää?

5. Miten yhteistyö on mielestäsi sujunut työntekijöiden ja muiden vapaaehtoisten kanssa?

6. Oletko kohdannut vapaaehtoistyötä tehdessä vaikeuksia?
Jos vastasit kyllä, miten näistä vaikeuksista on selvitty?

7. Oletko saanut riittävästi vaikuttaa vapaaehtoistyön sisältöön?

8. Onko sinulle taitoja, joita et ole vielä voinut hyödyntää?
Jos vastasit kyllä, kerro lyhyesti taidoistasi.

9. Mitä vapaaehtoistyö on antanut sinulle?

10. Mistä unelmoit ja mitä haluaisit kehittää vapaaehtoistyössä?

11. Mitä muuta vielä haluaisit sanoa?

Kiitos vastauksestasi ja arvokkaasta työpanoksestasi vapaaehtoisena!

VAPAAEHTOISTYÖN LAATUKÄSIKIRJAN PALAUTELOMAKE

Nimi:

Sähköposti:

Puhelinnumero:

1. Mikä oli sinusta hyvää ja hyödyllistä?

2. Mitä jäit kaipaamaan?

3. Mitä käsikirjassa ollutta sanoittaisit toisin?

4. Sana on vapaa:

MUISTIINPANOJA

[illegible]

Oheiset tiivistelmät vapaaehtoistyön ja myötätunnon merkityksestä ovat suoria lainauksia teoksista Vapaaehtoistyön arvo (2019) sekä Myötätunnon mullistava voima (2017) ja tarkemmat tiedot löytyvät lähdeluettelosta. Kaikki väitteet pohjautuvat tieteellisiin tutkimuksiin, joten näitä tiivistelmän väitteitä voi hyvin hyödyntää esimerkiksi vapaaehtoistyön rekrytoinnissa ja niiden kautta todentuu hienosti tämänkin käsikirjan teema: Hyvää sulle, hyvää mulle.

Artikkelista Pessi, A. B. & Grönlund, H. (2019). Vapaaehtoistoiminnan itseisarvo:

- Vapaaehtoistoiminnan keskeinen arvo on sen itseisarvo: että joku on vierelläsi, koska hän haluaa olla. Että joku auttaa sinua, koska hän haluaa auttaa sinua. Että sinä saat toteuttaa itseäsi ja samalla tehdä jotain korvaamattoman arvokasta. Monet hyödyt, niin yhteiskunnan, tekijän kuin vapaaehtoiselta tukea saavan, ovat sellaisia, joita on vaikea saavuttaa muilla tavoin. (Pessi & Grönlund 2019.)
- Vapaaehtoistointa on sekä yksilöiden että yhteiskunnan tasolla sosiaalisen pääoman raaka-ainetta. Sosiaalisen pääoman ytimet ovat kontaktimme, jaetut normit ja arvot sekä keskinäinen luottamus; kaikkia näitä vapaaehtoistointa edistää ja pitää yllä. (esim. Salamon ym. 2011.)
- Vapaaehtoistointa lisää vapaaehtoisena toimivan ihmisen onnellisuuden ja elämän merkityksellisyyden kokemuksia ja vaikuttaa positiivisesti terveyteen (esim. Poulin, 2014; Townsend ym. 2014).
- Vapaaehtoisilta tai vertaisilta saatu tuki voi vähentää yksinäisyyden tunnetta ja emotionaalista stressiä, parantaa mielialaa, vahvistaa itsetuntoa, lisätä positiivista suhtautumista elämään sekä tuottaa osallisuuden ja toimijuuden kokemuksia. (Grönlund ja Falk 2019.)
- Vapaaehtoistoiminnan keskeisin erityisarvo perustuu sen erityisluonteelle: omaehtoisuudelle, toiminnalle ja kohtaamisille, jotka nousevat vapaasta tahdosta, sisäisestä motivaatiosta ja usein toiminnan lahjaluonteesta. Vapaaehtoisena toimiva toteuttaa itseään, omia arvojaan ja osaamistaan sekä kokee antamisen iloa ja siitä saatavaa merkityksellisyyttä. (esim. Weinstein ja Ryan 2010.)
- Esimerkiksi nuorten tekemän vapaaehtoistoiminnan on todettu lisäävän nuorten kansalaisvastuun tunnetta sekä kehittävän monenlaisia taitoja. Nuoret itse ovat kokeneet, että vapaaehtoistointa on lisännyt heidän itsevarmuuttaan ja itsetuntoaan sekä kehittänyt erilaisia taitoja kuten johtajuus- ja viestinnällisiä taitoja. He ovat myös kokeneet ylpeyttä saavutuksistaan vapaaehtoistoiminnassa. (Grönlund 2017.)
- Vapaaehtoiselta tukea saava ihminen saa puolestaan kokea, että toinen on hänen rinnallaan tai tekee hänen kanssaan asioita, koska niin haluaa – ei siksi, koska hänen oli pakko tai koska se kuului hänen työhönsä. Vapaaehtoiseen, toiselta 'lahjana' saatuun tukeen liittyy koettu altruismi, jonka vastaanottaminen tuntuu erityisen hyvältä. (Hoogervorst ym. 2016.)
- Kaiken kaikkiaan vapaaehtoistoiminnan erityispiirteet mahdollistavat myötätunnon toteutumisen. Suomessa erityisen moni lähtee vapaaehtoistointaan auttaakseen, ja kuitenkin kokee saaneensa ja oppineensa enemmän kuin koskaan on osannut antaa. Vaikkei vapaaehtoistoiminnan arvon tai itseisarvon tarvitse siihen tyhjentyä tai rajautua, myötätunto on suomalaisen vapaaehtoistoiminnan ydinkuva. (esim. Grönlund ym. 2017.)

Artikkelista Pessi, A. B. ja Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä:

- Myötätuntoisuus saa ihmiset voimaan monin tavoin paremmin (ks. esim. Kirby 2017). Myötätunto vaikuttaa muun muassa oksitosiinin ja dopamiinin määrän lisääntymiseen sekä vagushermon aktivoitumiseen, jolloin myötätunnolla, kuten toisten auttamisella, on suora yhteys terveyteen.
- Sekä erilaiset myötätuntoa vahvistavat interventiot (ks. Kirby ym. 2017) että itsemyötätunto (ks. MacBeth ja Gumley 2012) on useissa tutkimuksissa yhdistetty vähäisempään ahdistukseen, masennukseen ja stressiin.
- Suomalaisestakin tutkimuksesta tiedämme auttamisen yhteyden ylipäättään muun muassa iloon, hyvään mieleen sekä esimerkiksi vapaaehtoistoiminnassa sosiaaliin suhteisiin ja sidoksisuuteen (esim. Pessi 2008; Pessi ja Saari 2008).
- Onnellisuuden ja auttamisen kytköksestä puolestaan on paljon kansainvälistäkin tutkimusnäyttöä (kirjallisuutta koottu ja Suomen osalta asia osoitettu Pessi 2011).
- Toisia auttavan toiminnan, erityisesti vapaaehtoistyön, on myös osoitettu vaikuttavan myönteisesti jopa eliniän ennusteen pituuteen (Harris ja Thoresen 2005; Konrath ym. 2012).
- Kootusti myötätunto ja hyväntekeminen voivat saada yksilöissä aikaan ainakin onnellisuutta, mielihyvää ja iloa, merkityksellisyyttä, terveyttä, hyvinvointia ja työhyvinvointia, sosiaalisia suhteita ja sidoksisuutta, kyvykkyyttä ja luovuutta sekä parempaa energisyyttä töissä.

Artikkelista Martela, F. (2017). Hyväntekeminen inhimillisenä perustarpeena:

- Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että vapaaehtoistyötä tekevät iäkkäät ihmiset elävät keskimäärin pidempään kuin vastaavat henkilöt, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä. 14 eri tutkimusta kattanut meta-analyysi osoitti, että vaikka tutkimuksissa pyrittiin kontrolloimaan eri taustatekijöitä, väheni vapaaehtoistyötä tekevien riski kuolla tutkimusjakson aikana keskimäärin 24 prosentilla (Okun, Yeung ja Brown 2013.)
- Hyväntekeminen näyttää lisäävän hyväntekijän omaa hyvinvointia. Kun ihmisiä pyydetään tekemään päivittäin yksi hyvä teko, tämä voi vahvistaa heidän elämäntyytyväisyyttään ja lisätä heidän kokemiaan myönteisiä tunteita (Alden ja Trew 2013; Buchanan ja Bardi 2010.)
- Vapaaehtoistyöllä on osoitettu olevan myös myönteisiä terveysvaikutuksia. Lukiolaisia koskevassa tutkimuksessa vapaaehtoisohjelmaan osallistuminen ennusti alhaisempaa kolesterolitasoa ja tulehdusarvoa ja efekti oli vahvin niillä nuorilla, joiden empatia ja hyväntekeminen lisääntyivät eniten ohjelman aikana (Schreier, Schonert-Reichl ja Chen 2013.)

Aira, Annaleena. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot Jyväskylä: Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>

Alden, I. E. ja Trew, J. L. 2013. If it makes you happy: Engaging in kind acts increases positive affect in socially anxious individuals. *Emotion*, 13 (1).

Buchanan, K. E. ja Bardi, A. 2010. Acts of kindness an acts of novelty affect life satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 150 (3).

Frankl, Viktor, E. 1978. Ihmisyyden rajalla. Otava: Helsinki. Englanninkielisen alkuperäisteoksen From Death-camp to Eksistentiaalisuus uusitusta laitoksesta Man's search for meaning suomentaneet Osmo Jokinen ja Eila Sandberg.

Gerlander, Maija, 2016. Opetusmateriaalit, Tampereen yliopisto, Viestinnän, teatterin ja median yksikkö, Tampere.

Gerlander Maija ja Isotalus Pekka. 2010. Professionaalisten suhteiden ääriiivoja. *Puhe ja kieli* 30 (1), 3-19.

Gerlander, Maija. 2016. Sovittelu tukee ihmisen kykyä selvittää keskinäisiä ristiriitojaan. *Prologos*, Prologi. <http://prologos.fi/sovittelu-tukee-ihmisten-kykyä-selvittaakeskinaisia-ristiriitojaan/>

Goldsmith, Daena. 1999. Content-based resources for giving face sensitive advice in troubles talk episodes. *Research on language and social interaction* 32 (4). 202-226.

Grönlund, H. 2017. Nuoret vapaaehtoisina kirkossa ja yhteiskunnassa. – Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa.

Grönlund, H., Seppänen, A. M., ja Pessi, A. B. 2017. Vapaaehtoistoiminta töissä: Myötätuntoa, merkityksellisyyttä ja tulosta. – Myötätunnon mullistava voima.

Grönlund, H. ja Falk, H. 2019. Does it make a difference? The effects of volunteering from the viewpoint of recipients: a literature review. *Diaconia. The Journal for the Study of Christian Social Practice*, 1/2019

Guerrero, L.K. ja La Valley, A.G. 2006. Conflict, emotion and communication. Teoksessa *The Sage Handbook of Conflict Communication. Integrating Theory, Research, and Practice*, 69-96. Thousand Oaks: Sage.

Hallamaa, Jaana. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka, Gaudeamus Oy, Tallinna Raamattutrukikoja OÜ, Tallinna

Harris, A. H. ja Thoresen, C. E. 2005. Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the longitudinal study of aging. *Journal of Health Psychology*, 10(6).

Hoogervorst, N., Metz, J., Roza, L. ja van Baren, E. 2016. How Perceptions of Altruism and Sincerity Affect Client Trust in Volunteers Versus Paid Workers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(3).

Huomo, Vilppu. 2018. Osallistumisesta osallisuuteen, yksittäisistä käytännöistä kohti osallisuuden kulttuuria, teoksessa *Kirkon kasvatus vuonna 2030. Kristillisen uskon välittymisen haasteita ja mahdollisuuksia*, Kirkon tulevaisuusselonteko. 2018. Toim. Jarmo Kokkonen. [http://notes.evl.fi/vanhasak.nsf/0/E29B0943AD270895C2257D72002DEB96/\\$FILE/Kirkon%20Tulevaisuusselonteko%202018%20lopullinen.pdf](http://notes.evl.fi/vanhasak.nsf/0/E29B0943AD270895C2257D72002DEB96/$FILE/Kirkon%20Tulevaisuusselonteko%202018%20lopullinen.pdf)

Isola Anna-Maria, Kaartinen Heidi, Leeman Lars, Lääperi Taina, Schneider Taina, Valtari Salla ja Keto-Tokoi Anna. 2017. Mitä on osallisuus – osallisuuden viitekehystä rakentamassa. *Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu*, työpäperi 33/2017 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1

Isotalus Pekka ja Rajalahti Hanna. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Alma Talent.

Jokainen on osallinen: Kirkon vapaaehtoistoiminta. 2015. Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662eb>

Juhila, Kirs. 2000. Neuvot ja pulmat lastensuojelukeskusteluissa, sivut 105-129, teoksessa *Auttamistyö keskusteluna*, tutkimuksia sosiaali- ja terapiatyön arjesta. toim. Arja Jokinen ja Eero Suoninen. Vastapaino, Tampere.

Kaikkialta kaikkialle -kirkon missio nyt. 2018. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 67, 2018. <https://evl.fi/documents/1327140/40243242/Kaikkialta+kaikkialle+%E2%80%93+kirkon+missio+nyt/b2546877-6adb-4f4e-f881-e4d9a7a8eff8>

Kauppinen, Tero J. 2002. Arvojohtaminen, Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Kirby, J. N. 2017. Compassion interventions: The programmes, the evidence, and implications for research and practice. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 90(3).

Kirby, J. N., Tellegen, C. L., ja Steindl, S. R. 2017. A Meta-Analysis of Compassion-Based Interventions: Current State of Knowledge and Future Directions. *Behavior Therapy*.

Kohtaamisen kirkko. Suomen ev.-lut. kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7, Kirkkohallitus 2014.

Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. ja Brown, S. 2012. Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1).

Kristiansen, M. ja Bloch-Poulsen J. 2000. The challenge of the unspoken in organizations: Caring container as a dialogic answer? *Southern Communication Journal* 65: 176-19

Lapset seurakuntalaisina. 2013. Suomen ev.lut kirkon julkaisu.

Lapsivaikutusten arviointi Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa -ohjeistus. 2015. Suomen ev.lut. Kirkon julkaisu.

MacBeth, A., ja Gumley, A. 2012. Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 32(6).

Martela, F. 2017. Hyväntekeminen inhimillisenä perustarpeena. *Julkaisussa Pessi, A. B., Martela, F. ja Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima.*

Meriluoto ja Marila-Penttinen. 2015. Mikä osallisuus, mikä kokemusasiantuntijuus, teoksessa *Osallisuus. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja*. Ensi- ja turvakotien liitto.

Mikkola, Leena. 2006. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. verkkosijainti: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13414>

Mönkkönen, Kaarina. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus, Tallinna.

Nuoret seurakuntalaisina. 2013. Suomen ev.lut. kirkon julkaisu.

Okun, M. A., Yeung, E. W. ja Brown, S. L. 2013. Volunteering by older adults and risk of mortality: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 28 (2).

Pessi, A.B., Martela, F. ja Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. PS-Kustannus.

Pessi, A. B. 2008. Suomalaiset auttajina ja luottamus avun lähteisiin. RAY:n juhluvuoden kansalaiskyselyjen tulokset. Avustustoiminnan raportteja, 19. Helsinki: RAY.

Pessi, A. B. 2011. Religiosity and altruism: Exploring the link and its relation to happiness. *Journal of Contemporary Religion*, 26(1).

Pessi, A. B ja Grönlund, H. 2019. Vapaaehtoistoiminnan itseisarvo julkaisussa Hirvonen, S. ja Puolitaival, S. (toim.) *Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019.

Pessi, A. B. ja Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. *Julkaisussa Pessi, A. B., Martela, F. ja Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima.*

Pessi, A. B. ja Saari, J. 2008. Hyvä tahto – auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: STKL.

Pessi, Anna Birgitta. 2011. Vapaaehtoistyö - unelmia ja uhkakuvia systeemiälyn näkökulmasta -verkkojulkaisussa Kansalaisyhteiskunta 2 2011, https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51770/KY_2011-2_art_pesti.pdf?sequence=1

Porkka, Suvi-Tuuli ja Myllymaa, Tapio. 2007. Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Suomen Mielenterveysseura, Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. mieli.fi/fi/kirjat/riskien-arviointi-vapaaehtoistyossa

Poulin, M.J. 2014. Volunteering predicts health among those who value others: Two national studies. *Health Psychology* 33(2)

Purjo, Timo. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta, Tampere University Press, Tampere.

Putkinen, Tiina. 2018. Innostuksen tukeminen vapaaehtoistyössä - case Yhteisvastuukeräys, Hämeen ammattikorkeakoulu.

Salamon, L.M., Sokolowski, S.W., ja Haddock, M.A. 2011. Measuring the economic value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82(3)

Salminen, Veli-Matti. 2019. Vapaaehtoisuuden roolit seurakuntien yhteisölähtöisissä kokeiluissa, s. 155-173, teoksessa *Malkavaara ja Valtanen, Uusi elämisen kulttuuri – muutos Tampereella. Kirkon Tutkimuskeskuksen julkaisuja* 61. 2019 verkkojulkaisu: <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+Uusi+el%C3%A4minen+kulttuuri+verkko+61/b178a16a-eab3-8e9fff6d-64f4ab712fd6>

Schreier, H. N. C., Schonert-Reichl, K. A. ja Chen, E. 2013. Effect of volunteering risk factors for cardiovascular disease in adolescents: A randomized controlled trial. JAMA Pediatrics, 167 (4).

Sopanen, Matleena. 2018. Maallikkosaarnaajan paikka Suomen evankelis-luterilaisen kirkon saarnaluvan saaneiden maallikoiden työala vuosina 1870-1923, sivut 116-140, teoksessa Vapaaehtoisuus ja osallisuus, Suomen kirkkohistoriallisen seuran vuosikirja 2018.

Tasavertaisina ja osallisina. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmän loppuraportti. 2018. <https://evl.fi/documents/1327140/0/Tasavertaisina+ja+osallisina/53f83ce4-f894-00b6-517d-ba9ab86bf94c>

Townsend, M., Gibbs, L., Macfarlane, S., Block, K. Staiger, P. Gold, L., Johnson, B. ja Long, C. 2014. Volunteering in a School Kitchen Garden Program: Cooking Up Confidence, Capabilities, and Connections! Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 25(1), 225-247.

Turvallinen seurakunta. 2019. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 79. Kirkko ja toiminta. Suositukset, ohjeet ja oppaat. Asianumero dkir/325/06.02/2019. Kirkkohallitus Helsinki. <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Turvallinen+seurakunta+-ohjeistus/d7914fda-53ac-7c79-a85f-c7d6768c7776>

Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulin toiminnan painopistesuunnitelmat ja Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa -hankkeen (2019-2020) asiakirjat. <https://www.arkkihiippakunta.fi/realismi-ja-toivo/>

Törrönen, Minna. 2019. Offering online support to individual in confidential chat of emergency counselling service, tieteellinen esitelmä ja workshop IFO-TES (International federation of telephone emergency services) konferenssissa 6.7.2019, Udine, Italia.

Törrönen, Minna. 2001. Tulkintoja dialogisuudesta projektijohtajuudessa, puheviestinnän pro gradu tutkielma, Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto.

Törrönen, Minna. 2019., Vapaaehtoisuus on merkityksellistä ja vaikuttavaa, Tuore oliivipuun lehti, Turun arkkihiippakunnan vuosijulkaisu.

Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. 2018. Toim. Hirvonen ja Puolitaival. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018.

Vapaaehtoistoiminnan arvo. 2019. Toim. Hirvonen ja Puolitaival. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019.

Vapaaehtoistyön johtaminen. 2015. Kuuluvainen

Salla. Kansalaisfoorumi 2015. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -tutkimusraportti. 2018. Rahkonen Juha. Taloustutkimus.

Vehviläinen, Sanna. 2014. Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus.

Virtanen, I.A. 2015. Supportive communication in finnish men's friendships. Akateeminen väitöskirja. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tampereen yliopisto Oy Juvenes Print. Tampere.

Weinstein, N. ja Ryan, R. 2010. When helping helps: Autonomous motivation for pro-social behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. Journal of Personality and Social Psychology 98.

WWW-lähteet (kaikkien toimivuus tarkistettu 8.5.2020):

<https://arjentietosuoja.fi>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=FI>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (työturvallisuuslaki)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379> (pelastuslaki)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091166> (palveluntuottajalaki)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (Perustuslaki)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110920> (Kuluttajaturvallisuuslaki)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tietosuoja>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

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

<http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

<http://www.katekismus.fi/>

<https://mieli.fi/fi/kirjat/riskien-arviointivapaaehtoisty%C3%B6ss%C3%A4>

<https://www.ok-sivis.fi/sosiaalisen-hyodyn-etusivu/sosiaalisen-hyodyn-mittaamisen-periaatteita.html>

https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvityksetjatutkimukset/future_skills_for_volunteering_futvol_ennakointityokalu_tulevaisuuspaiva.pdf

<http://www.realismijatoivo.fi>

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/?open&cid=Content2BE7A0>

<http://www.seniors4migrants.eu/fi>

https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/johtamisen_tueksi/miten_arvioida/lapsivaikutusten_arviointi

<https://www.vero.fi/contentassets/3c462050e11d4aeed1bee1983c6f36d/yleishyodyllisten-yhteisöjen-ja-julkisyhteisöjen-vapaaehtoistoiminnan-ennakkoperintakysymykset.pdf>

https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/johtamisen_tueksi/miten_arvioida/lapsivaikutusten_arviointi

<https://tietosuoja.fi>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

<https://vapaaehtoistyo.fi>

<https://vapaaehtoistyo.fi/raisio>

<https://vapaaehtoistyo.fi/salo>

<https://www.vero.fi/>

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48059/yleishy%C3%B6dyllistenyhteis%C3%B6jen-ja-julkisyhteis%C3%B6jen-vapaaehtoistoiminnan-ennakkoperint%C3%A4kysymykset3/>

Video:

Merkityksellinen vapaaehtoistoiminta -video (kesto 2:48), tuotanto Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli, tuottaja Minna Törrönen. Kuvaus ja leikkaus Simo Ahtee.

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ JA SÄHKÖISIÄ MATERIAALEJA

[Vasu kirkossa](#)

[Lasten ja nuorten kirkko](#)

[Suomen Pyhäkoulun Ystävät - SPY ry](#)

[Nuorten aikuisten vaikuttamisryhmä NAVI](#)

[Suomen evankelis-luterilainen kirkko
\(kehittämisasiakirjat esim. lapsi on osallinen -esite, lapset seurakuntalaisina,
nuoret seurakuntalaisina ja tytöt ja pojat seurakuntalaisina\)](#)

[Sosiaalisen hyödyn mittaaminen vapaaehtoistoiminnassa](#)

[Vapaaehtoistoiminnan etiikka- Etenen kannanotto](#)

[FUTURE SKILLS FORVOLUNTEERING -HANKE](#)

[Vapaaehtoistointa nyt ja tulevaisuudessa](#)



MUISTIINPANOJA

[illegible][illegible]

[illegible][illegible]

Hyvää sulle, hyvää mulle -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0 on tarkoitettu monipuoliseksi apuvälineeksi seurakuntien työntekijöille. Käsikirjan avulla pyritään avaamaan ja tuomaan yhteiseen käyttöön Raision ja Salon seurakunnista löytyvät hyvät käytänteet, toimintatavat sekä hiljainen tieto. Tavoitteena on yhtenäistää ja selkiyttää vapaaehtoistyön käytänteitä eri työaloilla. Laatukäsikirja so-
pii myös erinomaisesti perehdytystyökaluksi seurakunnan uusille työntekijöille.

Tärkeä osa laatukäsikirjan kirjoittamisprosessia on ollut miettiä sitä, miten saamme vapaaehtoistyöntekijät osallisiksi, aitoon vastuuseen ja kanssatyöntekijöiksi. Laatukäsikirjan tärkeänä tavoitteena on myös vapaaehtoisten seurakuntalaisuuden vahvistaminen sekä hengellinen varustaminen.

Hyvää sulle, hyvää mulle -vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0:n nimi pitää sisällään laatulupauksen: haluamme, että jokainen seurakunnan vapaaehtoinen on hyvinvoiva palvelutehtävässään. Laatulupaukseen liittyy vahvasti myös toinen puoli. Haluamme taata jokaiselle autettavalle turvallisen ja laadukkaan autetuksi tulemisen kokemuksen. Vaikka tämä materiaali on suunnattu työntekijöille, on käsikirjan tekemisen keskiössä ollut vapaaehtoinen, jonka polkua kuvaamme tässä materiaalissa eri tavoin.

Tämän laatukäsikirjan ovat tuottaneet yhdessä ryhmä Raision ja Salon seurakuntien työntekijöitä sekä Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulin hankekoordinaattori. Arvokkaan lisän laatukäsikirjaan tuo Kirkon tietosuojaavastavien työryhmä.

Vapaaehtoistyön kehittäminen ja tämän laatukäsikirjan tekeminen on hyvä nähdä prosessina, jota voi koko ajan työstää paremmaksi ja muuttaa vastaamaan tämän ajan ja seurakuntalaisten tarpeita. Olemme nimenneet tämän käsikirjan tarkoituksella versioksi 1.0 kuvaamaan sitä, että tämä on vasta ensimmäinen versio.