

Vapaaehtoistyön HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET

TEKSTI: AARO HARJU, FILOSOFIAN TOHTORI, PÄÄSIHTEERI KANSALAIŠFOORUMI

Me järjestöihmiset olemme tottuneet pitämään vapaaehtoistyötä itsestään selvyytenä. Syynä on suomalaisten aktiivinen työ vuosikymmeniä toisten ihmisten ja yhteisten asioiden hyväksi. Tämän hienon tradition varaan olemme voineet rakentaa pääosin yhdistystoimintamme.

Mikään ei ole kuitenkaan pysyvää eikä itsestään selvää – ei edes suomalaisten into vapaaehtoistyöhön. Meillä järjestötoimijoilla onkin edessään itsetutkistelun ja uudelleen arvioinnin paikka, jotta löydämme kestävä perustelut vapaaehtoisetokselle 2000-luvun toimintaympäristössä.

Ensimmäinen analysointia vaativa kysymys on, miksi koulutettu ja kiireinen suomalainen haluaisi tehdä ilmaista työtä juuri meidän järjestön hyväksi. Järjestö, joka ei kykene vastaamaan tähän kysymykseen uskottavasti, ei menesty ”taistelussa” vapaaehtoisten mielenkiinnosta ja ajasta. Järjestön tulee nostaa esille ne arvokkaat asiat, joita vapaaehtoistyöllä voidaan edistää ja turvata. Tällaisia asioita löytyy varmasti Epilepsialiitosta useita. Jokaisen Epilepsialiiton keskeisen luottamushenkilön pitää kyetä kertomaan kysyttäessä ilman hapuilua tai muistelemista, mitä Sinun vapaaehtoispanoksesi merkitsee meille ja mitä sillä saadaan aikaan.

Toinen tärkeä kysymys on, mitä ihminen saa antaessaan. Hyötyajattelu on lisääntynyt 1900-luvun lopulta lähtien selkeästi. Ihmiset haluavat vastinetta antamalleen työpanokselle. Tutkimusten mukaan he eivät halua rahaa, koska suomalaisilla on edelleen selkeä käsitys siitä,

että vapaaehtoistyö on palkatonta työtä. He haluavat kuitenkin jotakin vastinetta. Se voi olla hyvä mieli, konkreettinen tulos työstä, läheisen auttamisesta koituva mielehyvä, uuden oppiminen, mielekäs vapaa-ajan käyttö jne. Järjestön on tärkeä nostaa esille ne hyödyt, joita vapaaehtoistyötä tekevät saavat toimiessaan juuri meidän yhdistyksissä.

Kolmanneksi, vapaaehtoistyötä tulee johtaa. Tätä ei ole mielletty riittävän selkeästi järjestöissä. Liian yleinen on ajatus, että vapaaehtoistyö hoituu itsestään tai menee omalla painollaan. Näin on joskus mennytkin, mutta vapaaehtoistyön organisoiminen vaatii tulevaisuudessa nykyistä paljon enemmän huomiota. Suomalaiset eivät enää tyydy siihen, että vapaaehtoistyö on hoidettu suurin piirtein asiallisesti. Kokonaisuus pitää olla hyvin suunniteltu, organisoitu ja johdettu.

Kysyntää riittää

Suomessa on noin 80 000 toimivaa yhdistystä, joissa lähes kaikissa tehdään palkatonta työtä yhdistyksen ja sen edustamien asioiden hyväksi. Vapaaehtoistyöhön hakukalle ihmisille riittää näin ollen kysyntää. Vapaaehtoistyön kokonaisvolyyymi ei kasvane Suomessa, koska se on luultavasti lähes maksimissaan. Samaan aikaa uusia

pieniä yhdistyksiä perustetaan innolla. Näin jakajien määrä kasvaa.

Järjestö voi vastata tilanteeseen vain organisoimalla tehokkaan vapaaehtoisten rekrytoimisen. Vapaaehtoiset löytyvät yleensä lähipiiristä; jäsenistä, heidän sukulaisistaan ja tuttavistaan. Merta edemmäs ei kannata mennä ellei järjestöllä ole käytettävissään resursseja rekrytointityöhön. Olennaista on tiedostaa se, että vapaaehtoisia pitää menestyvän järjestön etsiä ja kouluttaa koko ajan. Kun tämä tiedostetaan järjestön päättäjien keskuudessa kaikilla tasoilla, toteutus on mahdollista organisoida niin, että uusia vapaaehtoisia myös löytyy poistuvien tilalle. Tärkeintä on asian merkityksen ymmärtäminen ja siihen paneutuminen.

Kukaan ei jaksaa tehdä vapaaehtoistyötä, ellei hän saa säännöllisesti eväitä jaksamiseen. Vapaaehtoistyö on kovaa puuhaa ja siinä toimiva antaa todella merkittävän panoksen järjestön hyväksi. Useimmat vapaaehtoiset toivonevat, että heidän työnsä huomioidaan ja heitä tuetaan löytämään aina uudelleen se energia ja kipinä, jonka avulla ilmaista työtä järjestön hyväksi jaksaa tehdä rätäsateisena marraskuun iltanakin. Epilepsialiiton vapaaehtoistyössä on omat vaatimuksensa ja haasteensa, jotka järjestössä hyvin tunnetaan.

Tältä pohjalta pitää suunnitella ja toteuttaa vapaaehtoisten tukitoiminta, josta pääsevät kaikki osallisiksi tasapuolisesti.

Kissakin elää kiitoksella. Näin on myös vapaaehtoisten kohdalla. Meitä ihmisiä ei koskaan huomioida eikä palkita liikaa. Mikäli Epilepsialiitolla ei ole vielä vapaaehtoisten palkitsemisohjeistoa, hallituksen kannattaisi laatia sellainen pikaisesti ja saattaa se myös paikallisyhdistysten tietoon. Näin kaikki muistavat ja huomaavat palkita niitä henkilöitä, jotka uhraavat aikaa ja osaamistaan järjestön tärkeän työn hyväksi.

Koulutus on yksi parhaista palkitsemisen muodoista. Samalla vapaaehtoisten osaaminen lisääntyy tai pysyy vähintään ajan tasalla. Tästä hyötyy koko järjestö.

Paljonko on riittävästi?

Järjestötoiminnan piirissä on puhuttu viime aikoina jonkin verran kevyestä osallistumisesta, joka on lisääntynyt. Ihmiset tulevat toimintaan mukaan, mutta he eivät halua välttämättä sitoutua pitkäaikaiseen ja paljon aikaa vievään toimintaan. Tällaisessa käyttäytymisilmapiirissä järjestön on tärkeää pohtia keskuudessaan, miten se suhtautuu lyhytkestoiseen ja pienimuotoiseen vapaaehtoispanokseen. Ollaanko se valmis hyväksymään, vaikka sen organisointi ja hoitaminen vaatii työpanokseen nähden suhteellisen paljon vaivaa vastuuhenkilöiltä? Vai edellyttääkö järjestö, että jos joku tulee mukaan vapaaehtoistoimintaan, vähintään tietynsuuruiseen panokseen on suostuttava. Tästä olisi hyvä tehdä järjestössä yhteinen päätös järjestössä.

Vapaaehtoistyön yhteydessä ei ole puhuttu kovin paljon siitä, millaista osaamista vapaaehtoiselta edellytetään. Monessa järjestössä lähtökohtana on ollut, että kaikki saavat tulla mukaan, jotka haluavat tehdä jotakin. Tämä on hyvä peruslähtökohta. Tosin tästä yleissäännöstä ovat poikkeuksena tehtävät, joissa vaaditaan tiettyä osaamista. Hyvä käytäntö on se, että vapaaehtoinen koulutetaan toimimaan vapaaehtoistyössä juuri kyseisessä

järjestössä. Tämä tarkoittaa tehtävien lisäksi järjestön arvoja, eettisiä periaatteita, vastuukysymyksiä, johtosuhteita jne.

Vaikka suositeltavaa onkin, että vapaaehtoiset perehdytetään huolella tehtäviin ja järjestöön ennen työhön ryhtymistä, tärkeä yleislähtökohta on, että ns. amatööriosaamisen pitää riittää mukaan tuloon. Vapaaehtoisten ei tarvitse olla alan ammattilaisia. Sitä varten järjestöissä ovat palkatut työntekijät ja asiantuntijat. Vapaaehtoiset antavat sen panoksen, jonka jokainen kykenee perehdyttämisen jälkeen antamaan.

Kuten edellä jo mainitsin, pitkäkestoisen vapaaehtoistyö on vaativaa. Yksi tapa auttaa vapaaehtoisia jaksamaan on kiertää tehtäviä, jos se on vain suinkin organisoitavissa. Tässäkin vastuu lankeaa yhdistys- ja järjestöjohton harteille.

Luopumisen taito

Vapaaehtoistyö on vapaaehtoista mukanaoloa järjestön toiminnassa omalla työpanoksella. Jos työ alkaa uuvuttaa tai ei enää motivoi, tärkeä taito on myös osata luopua. Se on yllättävän vaikeaa sitoutuneille ihmisille. Uupuneena ja kyllästyneenä mukanaolo tuottaa kuitenkin suuremman haitan kuin hyödyn, koska tällainen henkilö purkaa väsymystään ja huonoa mieltään läheisilleen ja yhdistysten vastuuhenkilöille. Heidän aikansa ja energiansa kuluu sellaisen asian hoitamiseen, jossa lääkkeenä on vain väliaikainen tai pysyvä poisjäänti vapaaehtoistyöstä. Tämä on täysin luonnollinen asia, ja se pitää ymmärtää sekä vapaaehtoisten itsensä että yhdistysjohton. Marttyyriasteella vapaaehtoistyön tekeminen ei kanna hyvää tulos- vaan pilaa vain yhteisen hengen. Ja hengestä järjestötoiminta elää, hengestä, jota leimaa innostus, vilpittön halu antaa oma panoksena asian hyväksi ja rakkaus auttamista kohtaan.

Jos voimat ovat vapaaehtoiselta ehtyneet, silloin ainoa oikea ratkaisu on siirtyä syrjään, ei jäsenyydestä tai toiminnasta, vaan vapaaehtoistyöstä.

Vapaaehtoistyö on niin hieno asia, että sen hyväksi kannattaa järjestössä tehdä kaikki mahdollinen. Aikaisempaa enemmän joudumme myös tekemään, koska yhtä helposti ja pienellä panostuksella vapaaehtoistyötä ei saada organisoitua kuin menneinä vuosikymmeninä. Viisas järjestö tiedostaa tämän ajoissa ja laatii vapaaehtoistyön suunnitelman, jossa mm. edellä mainitut asiat otetaan tarkastelun kohteeksi ja tehdään niistä tarvittavat päätökset. Näin toimien vapaaehtoispanos voi olla merkittävä lisäresurssi järjestön toiminnassa vuosikymmeniksi eteenpäin. ■

