

Vapaaehtoinen välittää

Vaparit – vapaaehtoisvastaavan käsikirja



“Vapaaehtoiset ovat hyvin toimivan yhdistyksen ja kerhon tärkein voimavara.”

Tämän opaslehtinen on tehty Parkinson-liiton ja OK-opintokeskuksen yhteisen Vaparit-hankkeen pohjalta. Lehtisen ideat ja kehittämissuhteet ovat syntyneet hankkeen pilotikoulutuksissa Parkinson-yhdistyksille ja -kerhoille vuosina 2010–2011.



OK-opintokeskus



Vaparit – vapaaehtoisvastaavan käsikirja 2011

Kirjoittajat: aluetyöntekijät Jari Hartikainen ja Hanna Mattila

Toimitus: tiedottaja Arja Pasila

Ulkoasu: atk-assistentti Päivi Niemi

Johdanto

Parkinson-liiton jäsenyhdistyksien toiminta perustuu pääosin vapaaehtoiseen kansalaistoimintaan. Vapaaehtoistyötä yhdistyksissä tekevät usein itse sairastavat ja heidän läheisensä, joille toiminta yhteisten päämäärien hyväksi tarjoaa mielekkään tavan löytää elämään uusia merkityksiä. Lukuisat innostuneet vapaaehtoiset ovatkin yhdistysten ja kerhojen tärkein voimavara.

Toivomme, että tämän opaslehtinen auttaisi kerhoissa ja yhdistyksissä vapaaehtoistyötä organisoivia ja siitä vastaavia. Myös yhdistysten ja kerhojen luottamushenkilöt, kerhonvetäjät, ja vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet jne. löytävät pienestä lehtisestämme hyödyllisiä vinkkejä.

Vapaaehtoistyöstä on kirjoitettu monia oppaita. Tämä lehtinen on tarkoitettu työkirjaksi ja muistilistaksi helpottamaan Parkinson-liiton jäsenyhdistysten vapaaehtoistoiminnan suunnittelua. Kirjasen tekemisen on mahdollistanut OK-

opintokeskuksen kanssa yhteistyössä vuosina 2010–2011 toteutettu Vaparit-vapaaehtoisvastaavat jäsenyhdistyksiin -hanke. Liiton seitsemässä yhdistyksessä ja kahdessa kerhossa pilotoitiin hankkeen koulutusohjelmaa, jonka pohjalta luotiin malli sekä koulutukseen että vapaaehtoisten ohjaamiseen – Vaparin tehtävänkuvana. Hankkeen aikana kerättiin myös tietoa liiton jäsenyhdistysten ja niiden kerhojen vapaaehtoistyöstä.

Mihin tarkoitukseen ja miten käytän tätä kirjasta?

Tätä Vaparit-vapaaehtoisvastaavan tueksi ja avuksi tehtyä kirjasta voit käyttää käsi-/työkirjana, vinkkilistana ja keskustelun avaajana, kun pohdit, mitä vapaaehtoistoiminta omassa yhdistyksessä/kerhossa on. Yhdistyksen ja kerhojen vapaaehtoistoimintaa ja sen pelisääntöjä kannattaa suunnitella yhdistyksen hallinnossa. Omaan toimintaan soveltuvan vapaaehtoistyömallin jokainen yhdistys voi suunnitella itse.

”Toiminta yhteisten päämäärien hyväksi luo elämään uusia merkityksiä.”



Mikä on Vapari – vapaaehtoisvastaava?

Parkinson-liitto kunnioittaa vapaaehtoistoiminnan periaatteita eikä ole pyrkinyt ohjaamaan yhdistysten ja kerhojen toimintaa minkään tietyn mallin mukaisesti. Vaparit-hanketta käynnistäessämme havaitsimme, ettei liiton jäsenyhdistyksissä ollut nimettyjä henkilöitä, joiden tehtävänä olisi erityisesti vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen ja kehittäminen. Lukuisten yhdistystoimintaan liittyvien tehtävien hoitamisesta vastaavat usein puheenjohtajat ja sihteerit, monesti myös vapaaehtoistehtävät kasautuvat samojen harvojen ihmisten hoidettavaksi.

Yhdistyksissä ei myöskään ole ollut aikaa miettiä vapaaehtoistehtävien luonnetta ja sisältöä eikä sitä, mistä saada uusia vapaaehtoisia. Vapaaehtoisten ohjaamiseen, heidän tarvitsemansa tietotaidon sisältöön ja siihen, miten heitä voisi palkita tehdystä työstä, pitäisi myös paneutua toimintaa kehitettäessä.

Uusia vapaaehtoisia yhdis-

tykset tarvitsevat jatkuvasti. Vapaaehtoisten tai vapaaehtoistoiminnasta vastaavan ei voi kuitenkaan odottaa sitoutuvan tehtäviin loppuiksi. Mitä pienempiä tehtäväkokonaisuuksia yhdistys pystyy vapaaehtoisille tarjoamaan, sitä helpommin löytyy tekijöitä. Jakamalla ja kierrättämällä tehtäviä varmistetaan ja vahvistetaan vapaaehtoistoiminnan jatkuvuus. Kun tehtävät jaetaan useamman kuin yhden vastuulle, säilyy myös jakamisen voimavarana tarvittava vapaaehtoistyön ilo.

Yhdistyksen hallitus ja Vapari, koulutettu vapaaehtoinen, sopivat yhdessä siitä, millainen Vaparin toimenkuva yhdistyksessä on. Nimensä mukaisesti Vapari (vapaaehtoisvastaava) on koordinoija ja koollekutsuja. Tehtävää voi myös luonnehtia ohjaajan, johtajan ja järjestelijän nimikkeillä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että Vapari tekisi yksin ja yksinään kaiken. Tehtävien ja vastuun jakaminen sekä toisten kuuleminen kuuluvat hyvään vapaaehtoisten johtamiseen.

Vaparin toimenkuvaa voi kuulua esim.

- yhteydenpito kerhonvetäjiin/ohjaajiin
- yhdistysten ja kerhojen vapaaehtoisten toiveiden ja odotusten kuunteleminen
- esitysten tekeminen yhdistyksen hallitukselle liittyen vapaaehtoistoimintaan
- yhdistysten hallitusten vapaaehtoistyöhön liittyvien päätösten käytäntöön saattaminen
- koulutus- ja virkistyspäivien järjestäminen vapaaehtoisille
- uusien vapaaehtoisten rohkaiseminen mukaan toimintaan

- oikean ja sopivan tehtävän löytäminen vapaaehtoiselle, yhdistyksellä on luettelo vapaaehtoistehtävistä
- yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan suunnitteleminen, seuraaminen ja arvioiminen yhdessä yhdistyksen hallituksen kanssa
- vapari on perehdyttäjä, etsijä, innostaja, kannustaja

Vaparin toimenkuvaksi voi muodostua erilaisia tehtäviä yhdistyksestä riippuen.

Vapari saa apua tehtäväsään Parkinson-liiton aluetyöntekijältä. Parkinson-liiton aluetyöntekijät järjestävät kerran vuodessa Vapareille valtakunnallisen Vapari-päivän.

”Jakamalla ja kierättämällä tehtäviä varmistetaan ja vahvistetaan vapaaehtoistoiminnan jatkuvuus.”

Vaparin tehtävät omassa yhdistyksessä	Muistiinpanoja
<i>Onko Vaparin tehtävistä sovittu?</i>	
<i>Millaisia tehtäviä Vaparille on yhdistyksessäni annettu?</i>	
<i>Onko vastuista sovittu selkeästi?</i>	



Vapaaehtoistoiminnan perusedellytykset ja eettinen toimintatapa

Toimiakseen hyvin Vaparin työlle ja muulle vapaaehtois-toiminnalle pitää luoda selkeät rakenteet

- yhdistyksen arvostus ja tuki Vaparille ja muulle vapaaehtoistyölle
- Vaparin peruskoulutus
- Vaparin tietojen/taitojen ylläpidosta huolehtiminen (päivityskoulutukset kerran vuodessa)
- säännöllinen työnohjaus
- kriisitilanteiden hallinta
- aluetyöntekijän tuki

Vapaaehtoiset toimivat ilman palkkaa ja ovat yhteiskunnassamme tärkeä voimavara. Vapaaehtoiset osallistuvat toimintaan tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoistyöhön sovelletaan samoja pelisääntöjä ja eettisiä periaatteita kuin työelämässä muutoinkin.

- vapaaehtoisuuden arvostaminen
- ihmisarvon kunnioittaminen ja tasa-arvo
- luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri
- rakentava vuorovaikutus
- kokemustiedon ja vertaistuen voimaan luottaminen
- oman ja toisen työn arvostaminen
- erilaisuuden mieltäminen vahvuudeksi
- salassapito (muiden henkilökohtaisista asioista ei puhuta ulkopuolisille)
- hyvä käytös
- palautteen antamisen tärkeyden ymmärtäminen (huomioiden missä ja miten)
- sitoutuminen (vapaaehtoinen ilmoittaa esteestä saapua hoitamaan tehtävänsä)
- päihitteettömyys

”Parkinson-liiton aluetyöntekijät tukevat Vapari-koulutetun sekä muiden vapaaehtoisten toimintaa.”

Vaparin muistilista toiminnan perusedellytyksistä ja eettisestä toiminnasta	Muistiinpanoja
<i>Onko yhdistyksessä pohdittu ja kirjattu toiminnan eettisiä periaatteita?</i>	
<i>Ovatko yllämainitut eettiset periaatteet yhdistyksen hallitukselle ja kaikille vapaaehtoistoimijoille tuttuja?</i>	
<i>Onko sovittu vapaaehtoistyössä tapahtuvien haastavien tilanteiden jälkihoidosta?</i>	
<i>Onko Vaparin työnohjauksen järjestämisestä sovittu?</i>	

Psykologinen sopimus ja vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoistyö perustuu psykologiseen sopimukseen. Psykologinen sopimus sisältää molemminpuolisia ja usein ääneen lausumattomia odotuksia siitä, mitä vapaaehtoistyöntekijä ja yhdistys olettavat saavansa tai voivansa antaa toisilleen. Se muodostaa perustan, jolle motivaatio ja sitoutuminen rakentuvat. Sen pitävyydellä tai rikkoutumisella on selkeä yhteys vapaaehtoistyössä koettuun mielekkyyteen ja siihen, jääkö vapaaehtoinen mukaan toimintaan.

Perinteisen psykologisen sopimuksen ajatus pitkän yhteistyösuhteen ja lojaalisuuden vaihdosta näkyy vapaaehtoisten vahvana samaistumisena yhdistykseen, erityisesti ikään-tyneiden toimijoiden joukossa ja maaseudulla. Vapaaehtoistyössä on kuitenkin yhä tavallisempaa, että mukaan tullaan vain lyhyeksi ajaksi ja pyyteettömän auttamishalun ohella kannustimena toimii mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä tehtävässä (Hokkanen – Puohiniemi – Yeung).



Yhdistystoiminnassa ollaan palkkatyötä selkeämmin ”omalla ja yhteisellä asialla”. Ajatus siitä, että yhdistys olemme me, lisää vapaaehtoistyöntekijöiden luottamusta yhdistyksen odotusten oikeutukseen. Vapaaehtoistyöntekijät asettavat usein itselleen jopa suurempia vaatimuksia kuin yhdistyksensä.

Vapaaehtoistyön johtamisen erityisenä haasteena on psykologisen sopimuksen merkityksen ymmärtäminen; pitävä psykologinen sopimus on vapaaehtoisen palkkaa. Se on myös hyvin henkilökohtainen. Tukea tai arvostusta osoittavat asiat ovat eri ihmisille erilaisia, ja esimerkiksi ohjausta voidaan pitää riittävänä tai riittämättömänä.

Psykologisen sopimuksen pitävyydestä huolehdittaessa onkin tärkeää säilyttää jatkuva keskusteluyhteys jokaiseen vapaaehtoiseen. Vapaaehtoisen on voitava kokea, että hän tulee kuulluksi ja että juuri hänen odotuksensa otetaan huomioon. Vapaaehtoistyön koordinoijana Vaparilla on oma vastuunsa siitä, että yhdistykseen vapaaehtoistyöhön tulevat henkilöt tietävät, mitä yhdistys

heiltä odottaa ja toisaalta mitä yhdistyksellä on heille annettavaa.

Vapaaehtoistyötä teettävä yhdistys toivoo ja odottaa saavansa toimijoikseen henkilöitä, jotka hyväksyvät yhdistyksen eettiset periaatteet, ovat valmiita noudattamaan yhdistyksen toimintatapoja ja suhtautuvat vastuullisesti ja asiallisesti tehtäväänsä. Vapaaehtoistyöntekijöiltä voidaan odottaa aloitteellisuutta, itsenäistä työtettä, energisyyttä, yhteistyökykyä ja lukuisia muita avuja. Odotukset ovat sisäänrakennettuina yhdistyksessä vallitsevaan kulttuuriin ja niiden perusta on yhdistyksen historiassa ja toiminnan laadussa. Vaikka odotuksista ei aina puhuta, uudet vapaaehtoiset oivaltavat niiden olemassaolon tutustuttuaan toimintaan ja yhteisöön.

Yhtä selväksi pyritään tekemään myös se, mitä yhdistys voi tarjota vapaaehtoisilleen, esimerkiksi mielekkään tehtävän, siihen tarvittavan koulutuksen ja tuen sekä mahdollisuuden kuulua yhteisöön ja saada äänensä kuuluviin.

Yhdistyksessä kannattaa

pohtia sitä, mitä vapaaehtoiset voivat tarjota yhdistykselle ja mitä yhdistys voi tarjota heille. Asiaa voi lähestyä seuraavien kysymysten kautta: mitä vapaaehtoistyöntekijät odottavat yhdistykseltä, mitä vapaaehtoistyöntekijät tarjoavat yhdistykselle, mitä yhdistys odottaa vapaaehtoistyöntekijöiltä ja mitä yhdistys tarjoaa vapaaehtoistyöntekijöilleen. (Vapaaeh-

toistyön hiljaiset sopimukset. Suvi-Tuuli Porkka)

Vuorovaikutustaidot

Vapari kohtaa tehtävässään koulutukseltaan, kokemukseltaan, tiedoiltaan ja taidoiltaan hyvin erilaisia ihmisiä. Vaparin pitää pystyä saavuttamaan muiden vapaaehtoisten luottamus ja kunnioitus – pyrkiä yhteiseen ymmärrykseen.

Onko yhdistyksessäsi keskusteltu Vaparin roolista?	Muistiinpanoja
<i>Mitä Vapari odottaa yhdistykseltä?</i>	
<i>Mitä Vapari tarjoaa yhdistykselle?</i>	
<i>Mitä yhdistys odottaa Vaparilta?</i>	
<i>Mitä yhdistys tarjoaa Vaparille?</i>	
<i>Muiden vapaaehtoisten osalta?</i>	
<i>Onko keskusteltu Vaparin toimenkuvasta ja tehtävistä?</i>	
<i>Onko keskusteltu Vaparin vastuista ja vapauksista?</i>	
<i>Onko sovittu Vaparin ja hallituksen yhteistoiminnasta?</i>	



Dialogilla tarkoitetaan keskustelua, jossa kuunnellaan toista osapuolta. Turhan usein keskustelussa pyritään voittamaan toinen. Tämä johtaa siihen, että toisen puhuessa mietimme omaa vastaustamme emmekä kuuntele, mitä vastapuolella on sanottavana. Dialogia käydään kaikkia osapuolia arvostavassa ja kunnioittavassa ilmapiirissä. Sen avulla on mahdollisuus löytää tuoreita näkökulmia. Tämä edellyttää dialogiin lähdeittäessä avoimuutta, vastaanottavaisuutta

ta uusille ratkaisuille ja myös omien käsitysten kyseenalaistamista.

Dialogissa minä, sinä ja me puhumme yhdessä. Dialogia ei synny, jos vain itse puhumme ja keskitymme viemään läpi omia suunnitelmiamme ja ajatuksiamme tai vaadimme muita ymmärtämään vain omia näkemyksiämme.

Aito dialogi näkyy esimerkiksi seuraavanlaisena keskustelussa ilmenevänä kommentina: "Niinpä – en ole ajatellut asiaa tuolta kantilta."

"Keskustelujen tavoitteena yhteinen ymmärrys."

Vaparin muistilista dialogiseen keskusteluun	Muistiinpanoja
<i>Kunnioita kumppanisi mielipidettä, vapaudu ennakoasenteistasi.</i>	
<i>Pyri tuomaan näkemyksesi selkeästi esille, mutta älä pyri voittamaan keskustelukumppaniasi.</i>	
<i>Etsi yhteistä ymmärrystä.</i>	
<i>Kuuntele!</i>	
<i>Kysy!</i>	

Tiedottaminen

Vaparin tehtäviin kuuluu myös yhdistyksen sisäinen ja ulkoinen tiedotus eri tapahtumista, toiminnoista ja ryhmistä. Nopea massatiedottaminen on nykyaikana mahdollista sähköpostin ja tekstiviestien avulla. Vaparin onkin hyvä kerätä yhdistyksen eri tapahtumiin ja toimintoihin osallistuvilta sekä

sähköpostiosoitteet että puhelinnumerot. Näistä voi tehdä myös omia postituslistaryhmiä eri tarpeisiin. Kaikessa tiedottamisessa on asiallista pyytää lupa postin ja tekstiviestien lähettämiseen. Yhdistys tukee Vaparin toimintaa hankkimalla hänelle Vapari-toimintaa varten puhelimen.

Vaparin muistilista tiedottamiseen	Muistiinpanoja
<i>Sähköpostilistat käytössä</i>	
<i>Tekstiviestit käytössä</i>	
<i>Yhdistyksen puhelin käytössä</i>	

Vapaaehtoisten huomioiminen

Vapaaehtoistyö on luonteeltaan nimensäkin mukaisesti vapaaehtoista. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei hyvin tehtyä vapaaehtoistyötä pitäisi huomioida ja tekijöitä kiittää sekä palkita. Yhdistyksen on varattava Vaparin käyttöön varoja, joiden avulla hän voi tuottaa yhdistyksen vapaa-

ehtoisten virkistystoimintaa. Palkitsemisessa ei useinkaan tarvita rahaa. Sen sijaan tehdyn työn huomioimisen ja siitä kiittämisen pitäisi olla hyvä tapa kaikessa vapaaehtoistoiminnassa.

Vapaaehtoisista huolehtimiseen kuuluu myös huomioiden tekeminen omasta ja muiden jaksamisesta. Jaksamiseen ja terveyteen liittyvät havainnot



herättävät kuitenkin usein tunteita, ja niistä pitää pystyä puhumaan hienotunteisesti. Jos joku vapaaehtoisista ei pysty niihin tehtäviin, joihin haluaa

osallistua, kuuluu Vaparin tehtäviin vapaaehtoistyön ja vapaaehtoisten koordinaattorina puhua asiasta ja miettiä siihen ratkaisuja.

Vaparin muistilista vapaaehtoisten huomiointiin	Muistiinpanoja
<i>Arvostetaanko yhdistyksessäsi vapaaehtoisten työpanosta? Miten se näkyy?</i>	
<i>Onko yhdistys varannut varoja virkistäytymiseen?</i>	
<i>Onko vapaaehtoistyöntekijöiden virkistyspäiviä pidetty?</i>	
<i>Onko ns. kehityskeskusteluille ollut tarvetta?</i>	
<i>Miten yhdistyksen vapaaehtoiset jaksavat? Innostus vai lamaannus?</i>	
<i>Miten itse jaksat?</i>	

Vaparin yhteistyökumppanit

Yhdistyksen hallitus asettaa Vaparin tehtävänsä ja määrittelee hänen tehtävänsä. Yhdistyksen hallitus ja puheenjohtaja (tai muu nimetty hallituksen jäsen) ovatkin Vaparin läheisimpiä yhteistyökumppaneita yhdistyksessä. Vaparilla täytyy

olla vapaaehtoistoimintaa organisoidessaan ja yhdistyksen toimintaan liittyviä verkostoja ylläpitäessään suora keskusteluyhteys yhdistyksen hallitukseen ja tieto sen tekemistä päätöksistä.

Vaparin kannattaa oman osaamisensa ja ideointinsa

tueksi pyrkiä verkostoitumaan muiden järjestöjen vastaavien vapaaehtoisten kanssa. Eri järjestöjen vapaaehtoisten ta-

paamiset ovat parhaimmillaan työnohjauksellisia tapahtumia, joista saa uusia ideoita ja näkökulmia omaan toimintaan.

”Verkostoitumalla saat uusia ideoita”

Minun verkostoni	Muistiinpanoja
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	
<i>Yhdistys: Yhteyshenkilö: Nro: Sähköposti:</i>	



Työnohjaus ja vapaaehtoistyön tuki

Vapari kohtaa työssään paljon ihmisiä ja joutuu todennäköisesti toimimaan ajoittain myös ukkosenjohdattimena yhdistyksen ja jäsenten välillä. Ajanoloon työ kasvattaa henkistä taakkaa, jota pitää pystyä purkamaan tehtävästä suoriutuakseen. Vapari tarvitseekin työssä jaksakseen tukea ja työnohjausta.

Työnohjauksella vapaaehtoista autetaan löytämään oma

ainutlaatuinen tapansa toimia toisen ihmisen tukena. Työnohjauksen avulla vapaaehtoinen oppii tuntemaan omat voimavaransa, mahdollisuutensa ja rajoituksensa (Nyholm ja Saarelainen, Suomen Mielen-terveysseura).

Yhdistys voi hankkia vapaaehtoistyöntekijöilleen joko ryhmätyönohjauksen tai yksilöllisen työnohjauksen. Työnohjaajan pitäisi tuntea vapaaehtoistyötä. Työnohjaajana voi toimia liiton aluetyöntekijä.

Vaparin muistilista työnohjauksen järjestämisestä	Muistiinpanoja
<i>Miten yhdistyksessäni on huomioitu Vaparin ja muiden vapaaehtoisten jaksaminen?</i>	
<i>Kenelle kerron, jos tehtäviä alkaa olla liikaa.</i>	
<i>Onko minulla jaksamista tukevia verkostoja käytössäni?</i>	
<i>Miten työnohjaus on järjestetty?</i>	

Vaparien valtakunnallinen yhteydenpito ja tietojen/ taitojen päivittäminen

Liiton kouluttamat Vaparit ovat ainutlaatuinen joukko, joiden osaamisen päivittämisestä liitto

pitää huolta kerran vuodessa järjestettävillä Vaparien jatkokoulutuspäivillä. Vapareita myös kannustetaan omatoimisesti pitämään yhteyttä toisiinsa ja jakamaan kokemuksiaan.

Hyödyllisiä linkkejä:

www.parkinson.fi

www.kansalaisareena.fi

www.tuntitili.fi

www.kansalaisfoorumi.fi

www.punainenristi.fi

www.ok-opintokeskus.fi

Vaparien yhteystiedot			
<i>Vapari</i>	<i>Yhdistys</i>	<i>Puhelin</i>	<i>Sähköposti</i>



Vapaaehtoinen välittää



SUOMEN PARKINSON-LIIITTO RY
FINLANDS PARKINSON-FÖRBUND RF

PL 905, 20900 Turku

Käyntiosoite: Suvilinnantie 2, 20900 Turku

Puh. (02) 2740 400, Fax (02) 2740 444

Sähköposti: parkinson-liitto@parkinson.fi

Kotisivu: www.parkinson.fi

Aluetoimistot

Helsinki puh. 040 085 6005

Kuopio puh. 040 039 1853

Oulu puh. 040 085 6004

Tampere puh. 040 092 4032

Turku puh. 040 512 2352