

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



"Senioriammattilaisten osaamisen hyödyntäminen"
Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia Seinäjoella
– ajatuksia ja ideoita

Työryhmä:
Susanna Ihanus, Kulttuuriosuuskunta Kaje
Ulla Lukkari, B105 Oy
Ulla Vehmasaho, Avanti Oy

Selvitys on osa Tikka-hanketta
www.uks.fi/tikka

4.12.2015

Sisällys

Tiivistelmä, näkökulmana senioriammattilaisten osaamien hyödyntäminen Seinäjoella	3
1. Vapaaehtoistoiminta ja sen merkitys	6
2. Mitä vapaaehtoistoinnalla voidaan Seinäjoella saada aikaan	7
2.1 Mahdollisia etuja	7
2.2 Taloudellinen vaikutus	8
2.3 Vapaaehtoistoiminta ja kaupungin maine	8
3. Mitä Seinäjoen kaupungin kannattaa vapaaehtoistoinnassa ottaa huomioon	
3.1 Vapaaehtoistoinnin ammattimainen johtaminen, arviointi ja kehittäminen	10
3.1.1 Johtaminen	11
3.1.2 Yhteiset pelisäännöt	12
3.1.3 Seuranta kehittämien ja trendit	13
3.2 Viestintä, yhteistyö ja vaikuttaminen	15
3.3 Koordinaattorin tarve	17
3.4. Lait ja asetukset	18
4. Vapaaehtoistoinnin organisointi	20
Viitteet ideointitilaisuuteen ja haastatteluihin	27
Esimerkkejä vapaaehtoistoinnin palveluista ja toimintamalleista	27
Esimerkkejä eri maista	28
Tutustumisen arvoisia julkaisuja	29
Liite 1 Yhteenveto Keskustelutilaisuus ja työpaja: Uusia näköaloja senioriammattilaisten osaamisen hyödyntämiseen Seinäjoella	31
Liite 2 Keskeisiä kysymyksiä ennen kuin aloitetaan vapaaehtoistoinnin järjestelyt	35

Käsitteistä: Tekstissä termi "vapaaehtoistoiminta" sisältää niin palkattoman toiminnan kuin myös vapaaehtoistyön, josta maksetaan korvaus. Jos kyse on yksiselitteisesti vapaaehtoistyöstä, käytetään tätä termiä "vapaaehtoistyö".

Tiivistelmä

Näkökulmana senioriammattilaisten osaamisen hyödyntäminen Seinäjoella

Vapaaehtoistoiminta määritellään palkattomaksi, omasta vapaasta tahdosta tehtäväksi yleistä hyvää tai lisäarvoa kolmannelle osapuolelle tuottavaksi ja kaikille avoimeksi toiminnaksi. Se on voimavara, josta hyötyy niin yksilö kuin yhteiskunta. Yksilölle vapaaehtoistoiminta on väylä hyvään elämään, mielekkääseen ja toimintakykyä ylläpitävään toimintaan sekä sosiaaliseen osallisuuteen. Vapaaehtoistoinnalla on myös taloudellisia ja palvelun laatua parantavia vaikutuksia. Toiminnan tärkeä periaate on, ettei sillä korvata ammattityötä, mutta sillä voidaan tukea julkista sektoria palvelutuotannossa ja sen kehittämisessä.

Myös Seinäjoen kaupungille vapaaehtoistoiminta voi olla lisäresurssi, kun omien työntekijöiden aika tai ammattitaito ei riitä. Vapaaehtoistoinnin kautta myös oman henkilöstön motivaatio kasvaa. Saadaan uudenlaisia näkemyksiä ja uutta osaamista. Kehitetään ja uudistetaan kaupungin toimintaa, palveluinnovaatioita ja uusia työtapoja sekä parannetaan jo olemassa olevien prosessien laatua.

Vapaaehtoistoinnalla voi hyvin suunniteltuna ja organisoituna olla myös erittäin merkittävää hyötyä kaupunkimarkkinoinnille ja kaupungin maineen rakentamiselle. Seinäjoki voisi olla edelläkävijä vapaaehtoistyön uusien mallien kehittäjänä. Yhtenä esimerkkinä edelläkävijyydestä voisi olla eläkkeelle jääneiden ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen. Ammattilaisten, jotka haluavat jatkaa työtään vapaaehtoisesti valitsemissaan projekteissa tai vapaaehtoistyön organisoinnissa.

Ammatilliset vapaaehtoistoimijat, jotka haluavat eläkkeelläkin tarjota osaamistaan yhteiskunnan käyttöön, ovat vapaaehtoistoinnassa yksi vahvistuva trendi. Toinen, myös edelliseen liittyvä, on toiminnan yhä enemmän sirpaloituva, projektimainen luonne. Halutaan tehdä yksittäisiä projekteja mieluummin kuin sitoutua pitkäkestoiseen toimintaan, joten tarkasti rajattuihin tehtäviin on helpompi saada toimijoita kuin jatkuvaan yleisempään toimintaan. Erityisosaamista tarjotaan myös "pro bono -toimintana", jossa ammattitaitoa tarjotaan käyttöön vapaaehtoistyönä korvausta vastaan, mutta normaalia hintaa halvemmalla.

Kun vapaaehtoistyöstä tulee kaupungin strategista toimintaa, sitä on suunniteltava, johdettava ja kehitettävä kuten mitä tahansa muuta kaupungin strategista toimintaa. On tärkeää, että rakenteet ja toimintamallit ovat kunnossa, jotta uusien asiantuntijoiden rekrytointi ja toiminnan aloittaminen

lyhyelläkin varoitusajalla on mahdollista. Toimintamalli kannattaa kehittää kaupungin omista lähtökohdista.

Yhteistyö järjestöjen välillä sekä järjestöjen ja "keikkaluonteisten" vapaaehtoisten ja kaupungin välillä vaatii yhteiset pelisäännöt, mielellään yhdessä suunnitellut ja sovitut. Vapaaehtoisten ja kaupungin vakituisten työntekijöiden välillä onnistunut yhteistyö edellyttää työntekijöiden riittävää valmentamista vapaaehtoisten vastaanottamiseen ja heidän kanssaan toimimiseen. Yhteistyön perustana on molemminpuolinen arvostus, joka on myös luottamuksen pohja, sekä selkeät roolit ja vastuut.

Kehittämiskohteita vapaaehtoistoiminnassa niin kaupungin kuin järjestöjenkin sisällä ammattimaisen johtamisen lisäksi ovat muun muassa tavoitteiden kirkastaminen, resurssien varmistaminen toiminnan tukemiseen, koordinointiin, koulutukseen, viestintään ja palkitsemiseen, jatkuva seuranta ja kehittäminen, uusien toimintamallien kehittäminen rekrytointiin sekä viestinnän tehostaminen.

Viestintä on tuloksellisen yhteistyön edellytys. Se on tietoisuuden, ymmärryksen, hyväksynnän ja maineen kasvattaja. Tarve ja tarjonta kohtaavat, syntyy uusia ideoita ja isompia hankkeita ja toiminta on tehokkaampaa ja tuottavampaa. Erilaisia verkostoja on olemassa paljon, niitä kannattaa käyttää luovasti hyväkseen ja myös auttaa syntymään uusia. Järjestöt tekevät jo nyt paljon yhteistyötä keskenään. Kun kaupungin tarpeet ovat selkeästi tiedossa, yhdistykset voivat synnyttää uutta yhteistyötä toteuttaa isompia hankkeita. Vapaaehtoistoiminnassa yritys yhteistyö ja oppilaitos yhteistyö ovat tärkeitä. On pohdittava myös, miten löydetään ne verkostot, joiden kautta jatkossa tavoitetaan lyhytkestoisia projekteja suosivat ammattilaiset.

Viestintää voidaan tehostaa ja yhteistyötä generoida muun muassa järjestämällä vuosittain yhteinen vapaaehtoistyöhön keskittyvä tapahtuma, jossa eri osapuolet tapaavat toisiaan, laaditaan rekisterit järjestöistä, yhdistyksistä, eläköityneistä asiantuntijoista, ollaan aktiivisesti yhteydessä eläkkeelle jääviin asiantuntijoihin, otetaan verkkopalvelut ja sosiaalinen media tehokkaampaan käyttöön, tehdään vuosittainen julkaisu vapaaehtoistoiminnan vuoden saavutuksista ja palkitaan hyviä tekoja ja tekijöitä vuosittaisessa gaalassa.

Vaikka kaupungin työntekijät kaikki omalta osaltaan vastaisivat myös vapaaehtoistoiminnasta, tarvitaan vapaaehtoistyölle vakituinen ihminen, kasvot ja nimi, johon toiminta henkilöityy. Koordinaattori ei voi olla pätkätyöläinen. Koordinaattori on parhaimmillaan tietotoimisto ja "välivouhka", joka saattaa tekijät ja tarpeet nopeasti ja sujuvasti yhteen, tietää kuka tietää, keneen

/ keihin kannatta ottaa yhteyttä, antaa vinkkejä, ehdottaa uusia näkökulmia. Koordinointi tehostaa toimintaa, purkaa päällekkäisyyksiä ja lisää tavoitteellista yhteistyötä.

Useat lait ja viranomaiskäytännöt vaikuttavat myös vapaaehtoistoimintaan, vaikka missään ei suoraan sanota, mitä vapaaehtoiset saavat tehdä ja miten. Lait on hyvä tunnistaa, mutta koska lainsäädäntö on osin ristiriitaista, tulkinnanvaraista ja vaikeasti hahmotettavissa, kannattaa tehdä asioita rohkeasti etukenossa eikä jäädä odottelemaan mahdollisia ennakkopäätöksiä. Kaupunki voi toiminnallaan nostaa asioita valtakunnalliseen keskusteluun ja edesauttaa näin vapaaehtoistoiminnan sujuvuutta aiheuttamalla painetta lainsäätäjille. Ongelmia tuottavaa hankintalakia ollaan uudistamassa, joten nyt on hyvä aika osoittaa lainsäätäjille arjen realiteetteja.

Vapaaehtoistoiminnan sujuvat ja tulokselliset käytännöt löytyvät hyvän suunnittelun sekä ketterän ja rohkean kokeilun kautta. Selvityksessä esitellään kuusi mallia, joita voi käyttää Seinäjoen oman toimintamallin suunnittelun apuna:

Malli 1: Keskitetty koordinointi kaupunkiorganisaation ulkopuolelta

Malli 2: Keskitetty koordinointi kaupungin organisaation sisällä

Malli 3: Koordinointi kolmannen sektorin vapaaehtoisvoimin ja pääosin muulla tuella

Malli 4: Keskitetty koordinointi ja kehittäminen kaupunkiorganisaation ulkopuolella kaupungin tuella

Malli 5: Useamman kunnan yhteinen koordinaattori ja kehittäjäverkosto

Malli 6: Yhteiskunnallisen yrittäjyyden malli

1. Vapaaehtoistoiminta ja sen merkitys

Perinteisesti vapaaehtoistoiminta määritellään palkattomaksi, omasta vapaasta tahdosta tehtäväksi, yleistä hyvää tai lisäarvoa kolmannelle osapuolelle tuottavaksi ja kaikille avoimeksi toiminnaksi. Tähän voidaan lisätä myös se, että vapaaehtoistoiminta on oikeus, jokaisen oikeus kuulua johonkin sosiaaliseen yhteisöön, ja että toiminta ei ole ylhäältä alas annettua, vaan vastavuoroista vaihtoa ja yhdessä tekemistä. **Vapaaehtoistoiminnan tärkeä periaate on, ettei sillä korvata ammattityötä.**

Suomalaisten vapaaehtoistojien motivaatio painottuu mm. RAY:n raportin (*Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystajrjestöjen vapaaehtoistojinnasta*) mukaan erityisesti kolmeen seikkaan: antamiseen, toiminnallisuuteen ja jatkuvuuden etsintään. Pohdinnallisuus, uuden etsintä ja läheisyys painottuvat tasaisesti miesten ja naisten vapaaehtoistojinnassa. Toiminnallisuus on miehille huomattavan tärkeää, saaminen ja antaminen ovat puolestaan tärkeitä naisille. Juuri eläkkeelle jääneitä, alle 70-vuotiaita, houkuttaa vapaaehtoistojintaan uusien asioiden kokeilu, tuttuuden kaipuu ja pohdinnallisuus, esimerkiksi omien arvojen tuominen esiin tekemällä. Nuorille aikuisille ehdottomasti keskeisintä on antaminen, uusien juttujen kokeilu ja sosiaalisuus, myös toiminta ja pohdinta. Samat motiivit tulivat ilmi myös ryhmäkeskustelussa ideointitilaisuudessa Seinäjoella 10.11.2015.

Vapaaehtoistoiminta on voimavara, josta hyötyy niin yksilö kuin yhteiskunta: toimijat itse, järjestöjen toimijat ja niiden ajamat asiat, palveluiden käyttäjät ja muut yksilöt sekä paikalliset ja kansalliset yhteisöt. Yksilölle vapaaehtoistoiminta on yksi väylä mielekkääseen ja toimintakykyä ylläpitävään toimintaan. Se parantaa sosiaalista kestävyyttä monella tasolla: vähentää yksinäisyyttä ja turvattomuutta luo hyvinvointia, osallisuuden, tarpeellisuuden, arvostuksen ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Lisäksi vapaaehtoistojien koulutus lisää heidän valmiuksiaan toimintaan ja muokkaa asenteita. Vapaaehtoistoiminta voi myös tukea ja täydentää julkista palvelutarjontaa ja parantaa palvelun laatua.

Vapaaehtoistojinnassa merkitys tiivistettynä:

- alueen kehitys, edistää mm. talouskasvua
- monipuolisemmat ja laadukkaammat palvelut
- turvallisemmat ja vahvemmat yhteisöt
- sosiaalinen oikeus kuulua johonkin yhteisöön
- elämänlaatu, onnellisuus, terveys
- elämänmittainen oppiminen

- itselle tärkeiden arvojen edistäminen

Onnistuneeseen yhteistyöhön niin järjestöjen sisällä kuin järjestöjen ja esimerkiksi kunnan välillä vaikuttavat muun muassa:

- Hyväksyvä ilmapiiri ja asenne. Kaikki lähtee asenteista. Vapaaehtoistoiminta edellyttää sitoutumista läpi koko niin vastaanottavan kuin tarjoavan organisaation. Ilmapiirin on oltava vastaanottavainen ja asenteiden yhteistyötä kohtaan kunnossa. Tästä syntyy luottamus, joka on onnistuneet yhteistyön ehdoton edellytys.
- Sitoutuminen, tiedetään mitä tehdään ja miksi. Jotta yhteistyöhön voidaan sitoutua, on tiedettävä, mitä tehdään ja miksi vapaaehtoisia tulee mukaan toimintaan.
- Ammattimainen organisointi ja johtaminen. Tavoitteellisella toiminnalla on oltava yhteiset, mielellään yhteistyössä laaditut, pelisäännöt ja ohjeet.
- Käytännöt tukemaan yhteisiä pelisääntöjä. Yhteistyön arjen käytännöt on mietittävä huolella tukemaan tavoitteellista toimintaa.
- Koulutus. Osallistaminen jatkuvaan kehittämiseen. Vapaaehtoisten toiminta on tärkeää organisaation kehittämisessä ja uudistamisessa.

2. Mitä vapaaehtoistoiminnalla voidaan Seinäjoella saada aikaan?

Vapaaehtoistoiminta on hyvin suunniteltuna ja johdettuna merkittävä resurssi kaupungille. Sen mahdollisuudet ovat laajat. Yhteistyön perustana on oltava selkeästi yhteinen tavoite: hyvän tuottaminen kaupunkilaisille.

2.1 Mahdollisia etuja

Vapaaehtoistoiminnan mahdollisia etuja ovat esimerkiksi:

- Lisäresurssi, kun omien työntekijöiden aika tai osaaminen ei riitä
- Väylä rekrytoida palkallisia asiantuntijoita, ammattimaista osaamista jota kaupungilta mahdollisesti puuttuu, juuri tiettyyn tarpeeseen, myös vapaaehtoistyönä
- Motivoida ja innostaa myös kaupungin omaa henkilöstöä, uudenlaiset näkemykset, uutta osaamista
- Parantaa olemassa olevien palvelujen laatua (esim. hoivatyössä)
- Kehittää ja uudistaa kaupungin toimintaa (palveluinnovaatiot ja uudet työtavat)
- Lisätä hyvinvointia, kotoutumista ja työllistymistä, ehkäistä syrjäytymistä
- Säilyttää perinteitä ja taitoja, jotka ovat vaarassa unohtua (esim. perinnerakentaminen ja käsityötaidot)

- Herättää yhteiskunnallista keskustelua, jonka avulla voidaan kehittää vapaaehtoistoiminnan sujuvuutta ja saada aikaan muutoksia toimintaa estäville säännöksille ja lainsäädännölle

Lisäksi vapaaehtoistoiminnalla voi olla erittäin merkittävää hyötyä kaupungille myös taloudellisesti ja imagollisesti.

2.2 Taloudellinen vaikutus

Vapaaehtoistoiminnalla on myös merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Seinäjoen kaupungin kanssa yhteistyötä tekevä Elämysliikunta ry on toimintaa luotsaavan projektipäällikkö Hannu Salon mukaan kymmenen toimintavuoden aikana hankkinut kaupunkilaisia hyödyttävälle hankkeille rahaa puoli miljoonaa euroa. Lisäksi yhdistys on tehnyt vapaaehtoistoimintaa johon kaupungilla ei ole ollut omia resursseja, niin ikään puolen miljoonan euron arvosta.

Kuvitteellinen esimerkki:

Organisaatiossa X on sata vapaaehtoista, joista kukin tekee kymmenen tuntia vapaaehtoistyötä kuukaudessa. Vuodessa vapaaehtoistyötä tehdään näin 12 000 tuntia, eli yhteensä 6,4 henkilötyövuotta (12000/251/7,5). Jos vapaaehtoistyötunnin hinnaksi määritellään 10 €/h, saadaan vapaaehtoistyön arvoksi yhteensä 120 000 € (10x12000).

Vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan ole kaupungille ilmaista. Vapaaehtoistoiminnan kustannukset voidaan karkeasti lajitella kolmeen:

- suorat kustannukset, kuten matkakorvaukset ja muut kulukorvaukset
- kiinteät suorat kustannukset, kuten vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyvät panostukset ja hankinnat (esim. tilat, tarvikkeet, viestintä)
- epäsuorat kustannukset, kuten vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja viestintään tarvittavat henkilöstökulut (esimerkiksi yksikkökohtaisen vapaaehtoiskoordinaattorin palkka).

Edellä esitetyn kuvitteellisen organisaation toiminnassa vapaaehtoistoiminnan ohjaukseen osallistuu vuoden aikana 13 työntekijää. Organisointiin käytetään yhteensä 1170 työtuntia eli 0,6 henkilötyövuotta. Jos keskimääräinen kuukausipalkka sivukuluineen on 2 500 €, vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen kustannukset vuoden aikana ovat 18 645 € (0,6x12x2500 €). Näin yhden vapaaehtoistyötunnin kustannuksiksi organisaatiolle tulee 1,55 € (18 645 €/12 000 h).

2.3 Vapaaehtoistoiminta ja kaupungin maine

Vapaaehtoistoiminta sekä uusien toimintamallien kehittäminen siihen voisi olla kaupungille myös huomattava imagotekijä ja yksi kaupungin maineen rakentaja.

Seinäjoki voisi olla edelläkävijä esimerkiksi ikäihmisten vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Ikäihmiset ovat mahdollisuus. Elinikäinen oppiminen on kaikille mahdollista ja siihen on halua. Seinäjoella vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on kiinnostusta ja halukkuutta. Eläkeläiset haluavat myös osallistua työelämäänsä yhä enenevässä määrin. He haluavat ottaa vastuuta omasta elämästään ja päättää palveluistaan itse. Nämä resurssit kannattaa ottaa käyttöön heidän itsensä ja yleisen hyvinvoinnin edistämiseen.

Suomessa on maailman terveimmät ja koulutetuimmat ikäihmiset, silti heidät nähdään enemmän taakkana kuin voimavarana. On tärkeää saada muutoksia ikäihmisten palveluihin kohdistuviin lainkohtiin, suosituksiin ja normeihin, jotta uusia toimintatapoja voidaan kokeilla ja ottaa käyttöön. Järjestelmästä on poistettava jäykkyydet, jotka estävät ikäihmisten työntekoa, vapaaehtoistyötä, omien palvelujen valintaa tai omaa vastuunkantamista. Ratkaisut eivät välttämättä ole edes kalliita. Parempi elämänlaatu ja kustannusten hillintä eivät ole ristiriidassa keskenään. Näitä asioita ajaa valtakunnallisesti vahvasti mm. Sitra (*Sitran raportit aktiivisesta kansalaisuudesta*).

Esimerkkitoimintaa maalimalla löytyy muun muassa Britanniasta (*Nestan hankkeet*).

Haastatelluista Simo Lahtinen, työtä tekevä eläkeläinen, VTL, vanhempi neuvonantaja, on myös sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminnalla on vahva merkitys kaupungin brändille. Lahtisen mukaan vapaaehtoistoiminnan pitäisi myös olla osa koulutuksen kehittämistä. Opiskeluun tulisi kuulua vapaaehtoistyötä, koska se tuo työkokemusta, näkemystä työstä ja avaa mahdollisia työpaikkoja opiskelijalle. Seinäjoen laajalla oppilaitoskentällä tämä saattaisi tuoda vetovoimayödyn lisäksi merkittävääkin kilpailuetua.

Vapaaehtoistoiminta kaupungin maineen rakentajana tuli esiin myös ideointitilaisuuden keskustelussa (*Yhteenveto Vapaaehtoistoiminnan keskustelutilaisuus 10.11.2015 Seinäjoki, Liite 1*):

- Kaupunki voisi käyttää vapaaehtoistoimintaa imagonsa edistämiseksi, kaupunkilaiset tekevät kaupungin, mitä haluamme Seinäjoen näyttävän jotta saadaan uusia asukkaita ja yrityksiä
- Vahvat perinteet olemassa: miksi saamme tänne iso tapahtuma? koska meillä on kökkätoimintaa, vapaaehtoistoimintaa, jo nyt paljon
- Koko eteläpohjanmaalla on kaikkiaan 4900 yhdistystä. Mikä on paljon!
- 5-10 vuoden päästä Seinäjoki vie mallia eteenpäin Suomeen ja maailmalle, koska kökkä on siellä aina ollut kunniassa!

Lisäksi keskustelussa mainittiin:

- Kun tarpeet ovat tiedossa ja tavoitteet yhteiset, kaupunki saa lisää asiantuntevaa resurssia toimintaansa nopeasti ja joustavasti

- Hyvää Seinäjoella on Järjestöjen talo, Ikäkeskuksen kävelyt ja koko Ikäkeskus, Kirjasto ja SPU

- Jatkossa merkittävä osa-alue on myös vapaaehtoistyö, josta maksetaan korvaus, täytyy saada myös malli sille, miten voidaan joustavasti maksaa palkkaa

- Edellyttää valtakunnallisia toimia, mutta Seinäjoki voi edesauttaa asian nostamista keskusteluun ja toimeen pantavaksi.

(Ks. Liite 1, kohta Mitä Seinäjoki hyötyy)

3. Mitä Seinäjoen kaupungin kannattaa vapaaehtoistoiminnassa ottaa huomioon

Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksen mukaan *(Sari Valliluoto, Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä, Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014)* järjestöt toivovat integroidumpaa yhteistyötä kuntien kanssa jotta vapaaehtoistoiminta voisi yhdistyä paremmin kunnan omaan toimintaan. Järjestöt toivovat strategisempaa yhteistyötä, jossa pelkän taloudellisen avustamisen lisäksi **suunnitellaan toimintaa yhdessä**. Näin vapaaehtoistoiminta saataisiin palvelemaan paremmin kunnan toimintaa ja sille löydettäisiin selkeämmin tilaa. Sidos ei saa kuitenkaan olla liian kiinteä, jotta järjestön omatoimiselle kehittymiselle jää myös tilaa. Kaupunki onkin ensisijaisesti mahdollistaja. Kuten Simo Lahtinenkin haastattelussa totesi, välttämättä kaupungin sisälle rakennettu toimintamalli ei parhaiten jousta järjestökentän nopeasti muuttuvaan ja ketterään kehittämiseen perustuvaan toimintaan.

Myös ideointityöpajassa keskusteltiin asiasta ja toivottiin, että Seinäjoellakin vapaaehtoistoiminta kirjoitettaisiin mukaan kaupungin strategiaan ja työntekijöiden toimenkuviin. Kaupunki voisi ilmaista selvästi, että se ei enää pärjää ilman vapaaehtoisia asiantuntijoita. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen vapaaehtoistoiminta voisi olla ratkaisu uusien uhkien torjuntaan ja myös vahva imagotekijä kaupungille.

(Ks. Liite 1, kohta Toiminnan organisointi)

3.1 Vapaaehtoistoiminnan ammattimainen johtaminen, arviointi ja kehittäminen

Vapaaehtoistoimintaa on suunniteltava, johdettava ja kehitettävä kuten mitä tahansa kaupungin strategista toimintaa. Tämä on nyt entistä tärkeämpää, koska muutokset ovat entistä yllättävämpiä

ja nopeampia. On tärkeätä, että toimintamallit on mietitty ja perusrakenteet ovat kunnossa, jotta vapaaehtoisten rekrytointi ja toiminnan aloittaminen on mahdollista lyhyelläkin varoitusajalla. Ja, kuten useampikin haastateltava totesi, on tärkeää ettei suoraan kopioida toisen kaupungin mallia Suomesta tai ulkomailta, vaan lähdetään alueen / kaupungin omista lähtökohdista ja luodaan oma malli.

3.1.1 Johtaminen

Miksi vapaaehtoista toimintaa pitää johtaa? Juha Iso-Aho, lehtori ja Vapaaehtoistyön johtamisen koulutusohjelman suunnittelija HUMAKista sanoo haastattelussaan, että silloin kun vapaaehtoistoiminta on jatkuvaa, suunnitelmallista, tavoitteellista pidemmällä tähtäimellä ja siihen osallistuu suurempi joukko ihmisiä, toimintaa pitää johtaa yksinkertaisesti siksi että se on välttämätöntä toiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi. Hyvä johtaminen auttaa paitsi itse toiminnan tavoitteiden saavuttamisessa, myös tarjoaa vapaaehtoisille hyvän toimintaympäristön. Hyvin johdetussa vapaaehtoistoiminnassa rekrytointi on tehokasta, motivointi vapaaehtoisten erilaiset tarpeet huomioivaa, työnjako hyvin suunniteltua ja perehdyttäminen oikea-aikaista ja selkeää ja itse toiminta palkitsevaa tekijälleen. Vapaaehtoistoiminnan johtaja huolehtii myös toiminnan resurssien varmistamisesta, palautteen keräämisestä sekä toiminnan kohteilta / asiakkailta että vapaaehtoisilta. Lisäksi myös toiminnan kehittämistä ja palkitsemisesta.

Vapaaehtoistoiminnan johtamiseen kuuluvat kaikki kolme klassista johtamisen osa-alueita: asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja usein myös hallinto, esim. kansalaisjärjestön. Riippuen toiminnan rakenteesta nämä tehtävät saattavat olla yhdellä tai useammalla henkilöllä. Samoin toiminnan luonteesta ja organisoitumistavasta riippuen näistä osa-alueista voivat vastata ammattilaiset tai vapaaehtoiset. Vapaaehtoistoiminnassa roolit voivat myös joskus vaihtua nopeasti.

Olenaisin ero palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on siinä, että vapaaehtoista ei sido työsopimus. Vapaaehtoistehtävien suorittamatta jättämiseen ei voi juurikaan liittää sanktioita, jolloin positiivisen motivoinnin ja sitouttamisen merkitys korostuu. Toinen ero on siinä, että koska vapaaehtoistoiminta on palkatonta, ei rahaa voi käyttää motivaattorina. Vapaaehtoistoiminnan suuri kysymys onkin siinä, miten vapaaehtoista motivoidaan ja miten hänet sitoutetaan. Vapaaehtoistoiminnan johtajan on oltava huomattavan paljon enemmän ja syvällisemmin perillä vapaaehtoistensa motivaatiotekijöistä kuin palkkatyön johtajan. Kysymyksen voi asettaa niinkin päin, että onko vapaaehtoista tarpeen ylipäänsä motivoida vai onko olennaisempaa ymmärtää hänen motiivejaan, jotta osaisi tarjota vapaaehtoiselle mielekkäitä tehtäviä.

Useilla järjestöillä on jo oma vapaaehtoistoiminnan johtamissuunnitelmansa. Jos ei ole, kaupunki voisi kirjata sen yhtenä yhteistyön edellytyksenä. Kaupunki laatii omista lähtökohdistaan yhteisen "katto-ohjelman" jonka yhteistyössä olevat järjestöt ja myös yksittäiset vapaaehtoiset asiantuntijat voivat hyväksyä osaksi omaa johtamishjelmaansa. Ohjelma voi sisältää esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan tarkoituksen ja tavoitteet, toiminnan arvopohjan, joka on perusta kaupungin pitkäjänteiselle ja suunnitelmalliselle kehittämistyölle, sekä yhteistyöhön liittyvän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen, seurannan ja arvioinnin.

3.1.2 Yhteiset pelisäännöt

Jos ja kun vapaaehtoistoiminta kirjataan kaupungin strategiaan, tämä edellyttää muutoksia paitsi kaupungin myös järjestöjen toiminnassa. Myös järjestöjen on muututtava, kaupunki voi edellyttää yhteistyökumppaneiltaan kaupungin strategiaa tukevaa suunnittelua ja toimintaa yhdessä sovituin pelisäännöin. Vaikka vapaaehtoistoiminta perustuu valinnan vapauteen, tuloksellinen yhteistyö vaatii yhteiset säännöt. Tämä tuli ilmi myös useissa ideointitilaisuuden keskusteluissa.

Vapaaehtoiset tunnustetaan työpaikoilla entistä useammin voimavaraksi ja lisäresurssiksi, jota ilman jotkut työt jäisivät joko kokonaan tekemättä tai ne lisättäisiin jo ennestään täystyöllistetyille henkilöille. Vapaaehtoiset tuovat uusia näkökulmia, vaihtelua ja parhaimmillaan elävöittävät koko työyhteisön arkea. Mutta edelleen vapaaehtoistoiminnan ja palkkatyön työn suhde voi olla haastava. Toisaalta yhteistyössä on aina haasteensa. Jännitteitä aiheuttavat työntekijöiden ennakkoluulot ja kielteiset asenteet vapaaehtoisia kohtaan sekä myös mahdolliset pelot palkatun työvoiman vähentämistarpeista. Onnistunut yhteistyö edellyttää työntekijöiden riittävää valmentamista vapaaehtoisten vastaanottamiseen ja heidän kanssaan toimimiseen. Oleellimmat ovat kaksi asiaa, molemminpuolinen arvostus, joka on myös luottamuksen pohja, sekä selkeät roolit ja vastuut. Esimerkiksi yhdistys ei kehitä kuntoutusmalliaan omiin tarpeisiinsa, vaan nimenomaan muiden, kuten esimerkiksi kaupungin, käyttöön. Tämä asiakaslähtöinen malli arvioidaan sitten kaupungin toimijoiden kanssa siitä näkökulmasta, miten työnjaosta sovitaan ja miten toiminta voidaan nivoa osaksi palvelujärjestelmiä.

Myös Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksen mukaan vapaaehtoistoiminnan yhtenäisen toimintamallin puuttuminen nähtiin esteenä tai ainakin hidasteena vapaaehtoistoiminnalle. Vaikka vapaaehtoistoiminta on perusluonteeltaan vapaasti hakeutuvaa, kannatta ainakin peruskäytännöt ja toiminnan keskeiset rajapinnat olla valmiiksi mietittynä. Vapaaehtoisten toiminnasta erilaisissa työyhteisöissä ei myöskään ole olemassa yhtenäisiä ohjeita tai sääntöjä. Toiminnan tavoitteet ja ehdot määritellään toimipaikkakohtaisesti. Yleisesti kuitenkin esimerkiksi **henkilöstöhallinnossa samat prosessit koskevat niin vapaaehtoisia kuin vakituksiakin.**

Yhteiset pelisäännöt voidaan laatia, kun päästään yhteisymmärrykseen siitä, miksi kaupunki tekee vapaaehtoisuusyhteistyötä. Toiminta on perusteltava, esimerkiksi millaiset tavoitteet yhteistyölle asetetaan, miten se istuu kaupungin toiminnan arvoihin, millaisilla motiiveilla vapaaehtoiset osaajat tekisivät yhteistyötä kaupungin kanssa ja millaisia osaajia kaupunki haluaa, miten yhteistyö vaikuttaa taloudellisesti ja mitä se vaatii henkilökunnalta. Näin kaupunki saa motivoituneita vapaaehtoisia osaajia ja yhteistyötä on helpompi perustella. Pelisäännöt toimivat hyvin myös vapaaehtoisen sopimuksen perustana.

Kaupungin henkilökunta on hyvä osallistaa laajasti yhteisten pelisääntöjen ja käytänteiden kehittämiseen. Kun jokainen tuo mukaan suunnitteluun oman työnsä asiantuntijuuden, pystytään paremmin ottamaan huomioon kaikki olennaiset asiat. Osallistuminen lisää myös sitoutumista yhteistyöhön. Kun myös arjen käytännöt suunnitellaan huolellisesti, toiminta ja yhteistyö sujuu ja tuloksellista ja lainmukaista. Hyvä suunnittelu auttaa myös varaamaan toimintaan riittävästi resursseja.

3.1.3 Seuranta, kehittäminen ja trendit

Vapaaehtoistoiminnalla voidaan tuottaa kaupunkilaisille monenlaista hyvää. Sillä on myös merkittävää taloudellista arvoa. Vapaaehtoistoiminnan määrää ja arvoa tilastoimalla voidaan vapaaehtoistoimintaa ja yhteistyötä kehittää edelleen. Tilastoinnin antamia tietoja voidaan käyttää tuloksellisesti myös viestinnässä lisäämään vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallisen merkityksen tunnettuutta ja näin toiminnan arvostusta.

Se, mitä tietoa vapaaehtoistoiminnasta ja yhteistyöstä kerätään, riippuu toiminnan tavoitteista, mihin toiminnalla pyritään ja miten näiden tavoitteiden toteutumista on hyvä seurata. On mietittävä, keiltä kysytään, mitä, miten ja koska. Seurattavia asioita ovat mm. selkeästi mitattavat vapaaehtoistoimijoiden määrä, tehtävät, tehty työmäärä, organisointiin osallistuneiden määrä ja käytetyt tunnit sekä mahdolliset vapaaehtoisille maksetut kulukorvaukset. Lisäksi on hyvä mitata vapaaehtoistoiminnan vaikutusta hyvinvointiin, sen kustannuksia sekä kokonaistaloudellista arvoa.

Vapaaehtoistoiminnassa voidaan nähdä mm. seuraavia vahvistuvia trendejä:

- Työnantajan tukema vapaaehtoistoiminta, työntekijät saavat antaa aikaansa vapaaehtoistoimintaan työaikana.
- Iäkkäämpien vapaaehtoistoimijoiden: eläkeläiset ja erityisesti `kolmannen iän` edustajat, lisääntyminen.
- Ammatilliset vapaaehtoistoimijat, jotka haluavat eläkkeelläkin tarjota osaamistaan yhteiskunnan käyttöön.

- Sirpaleisuus, projektimaisuus, lyhytkestoisuus lisääntyvät, halutaan tehdä yksittäisiä projekteja mieluummin kuin sitoutua pitkäkestoiseen toimintaan. Episodisessa vapaaehtoisuudessa toiminnan kesto voi vaihdella muutamasta tunnista pidempään, episodit voivat myös liittyä toisiinsa.
- Vapaaehtoistoiminta siirtymävaiheessa, esim. eläkkeelle jäädessä, kotiäidin- tai isän siirtyessä takaisin työelämään, vapaaehtoistoiminta voi toimia myös siltana palkkatyöhön.
- Kurssimuotoinen vapaaehtoistoiminta, joka tarkoittaa, että ihmisille tarjotaan tietoa tai koulutusta, mahdollisuutta oppia uutta, samalla kun he osallistuvat vapaaehtoistoimintaan. Rekrytointiväylä.
- Vapaaehtoistoiminta ja maahanmuuttajat, tuo organisaatiolle uutta tietoa ja uusia kontakteja esim. maahanmuuttajien entisistä kotimaista. Auttaa sopeutumaan yhteiskuntaan ja on myös rekrytointiväylä.
- Vapaaehtoistoiminta ja yhteiskunnallinen keskustelu, vapaaehtoistoiminta tuo hyvää julkisuutta omalle organisaatiolle, mutta jos halutaan herättää keskustelua yhteiskunnallisesta aiheesta, on pohjatyö tehtävä hyvin jotta yhteiskunnallisesti tärkeitä aiheita saadaan läpi mediassa.

Trendeistä kaupungin kannalta merkittäviä ovat eläkkeelle jääneet ammatilliset vapaaehtoistoimijat, jotka tarjoavat osaamistaan järjestöjen tai suoraan kaupungin käyttöön. Erityisosaamista tarjotaan myös "pro bono -toimintana", jossa ammattitaitoa tarjotaan käyttöön vapaaehtoistyönä korvausta vastaan, mutta normaalia hintaa halvemmalla. Ammatilliseen vapaaehtoistoimintaan, kuten jatkossa myös muuhunkin vapaaehtoistoimintaan liittyen, on hyvä ottaa huomioon myös toiminnan projektimainen luonne, joka asettaa omat haasteensa mm. vapaaehtoisten rekrytoinnille. Tarkasti rajattuihin tehtäviin on usein helpompi saada toimijoita kuin jatkuvaan yleisempään toimintaan.

Tällaista lyhytkestoista auttamista syntyy spontaanisti, ihmiset organisoivat sitä itse sosiaalisessa mediassa. Yksittäiset puheenvuorot voivat paisua sosiaalisen median kautta mittaviksi kampanjoiksi ja tapahtumiksi. Tätä ilmiötä voi myös kaupunki käyttää hyväkseen ja käynnistää itse erilaisia kampanjoita luovasti, suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Vapaaehtoistoiminnan kehittämiskohteita ovat niin kaupungin kuin järjestöjenkin sisällä:

- Riittävät resurssit toiminnan tukemiseen, koordinointiin, koulutukseen, viestintään ja palkitsemiseen
- Toiminnan suunnitteleminen ja tavoitteiden kirkastaminen
- Seuranta, tavoitteiden suhteuttaminen arjen toimintaan
- Palautteen antaminen: palkitseminen, arvostuksen osoittaminen, motivaation ylläpito
- Panostaminen työntekijöiden kouluttamiseen vapaaehtoistoiminnasta

- Ammattiosaamisen hankkiminen omaan organisaatioon tai järjestöön tai hankkiminen ulkopuolelta
- Uusien toimintamallien kehittäminen rekrytointiin
- Viestintä, positiivisen maineen luominen vapaaehtoistoiminnalle ja sen merkitykselle, tiedon jakaminen järjestöistä toisiin, hyvien käytänteiden jakaminen, yhteinen ideointi ja yhteistyö, viestinnän kautta uusien toimijoiden rekrytointi

Eri lähteistä koottu tarkistuslista organisaatiolle ennen vapaaehtoistoiminnan käynnistämistä on liitteenä (*Liite 2*).

3.2 Viestintä, yhteistyö ja vaikuttaminen

Viestintä on tuloksellisen yhteistyön edellytys. Tarve ja tarjonta kohtaavat, syntyy uusia ideoita ja isompia hankkeita. Se on tietoisuuden, ymmärryksen ja maineen kasvattaja. Kun vapaaehtoistoiminta ja sen merkitys kaupungille tunnetaan, se muuttaa asenteita, lisää hyväksyntää, sitoutumista ja arvostusta sekä kasvattaa kaupungin mainetta. Myönteiset mielikuvat muokkaavat asenteita ja auttavat myönteisten päätösten syntymistä ja uusien toimijoiden mukaan saamisessa. Viestinnän tehtävä on myös motivoida ja palkita tekijöitä. Tämä kaikki lisää toiminnan tuottavuutta.

Viestinnän eri kohderyhmät on mietittävä, jotta voidaan valita oikeat välineet ja perusviestit. Varsinkin kun kyse on suunnitelmallisesta ja johdonmukaisesta mielikuvan ja kaupungin maineen rakentamisesta, on yhteistyössä tärkeätä yhteinen perusviesti, joka tulee tavalla tai toisella esiin niin kaupungin kuin yhteistyökumppanien viestinnässä: **vapaaehtoisuö tekee hyvää kaupunkilaiselle**. Avainsanoja ovat avoimuus ja aktiivisuus, kiinnostavan sisällön tarjoaminen, tapahtumat, tempaukset, kampanjat, julkaisut, tiedon selkeys ja tiedon saannin helppous, henkilökohtaiset kontaktit ja sosiaalisen media tehokas käyttö.

Koko toiminta perustuu yhteistyöhön. Yhteistyöllä on merkittävä vaikutus mm. toiminnan kehittämiseen ja sujumiseen, rekrytointiin, mediahuomioon sekä poliittiseen vaikuttamiseen. Yhteistyötä voidaan kehittää valitsemalla kulloinkin tavoitteeseen sopivat kumppanit ja verkostot. Erilaisia verkostoja on olemassa jo paljon, niitä kannattaa käyttää luovasti hyväkseen ja myös auttaa syntymään uusia. Yhdistysten verkostot ovat helposti saavutettavissa, mutta on myös pohdittava, miten löydetään ne verkostot, joiden kautta jatkossa tavoitetaan lyhytkestoisia projekteja suosivat ammattilaiset.

Yhteistyö järjestöjen välillä sekä järjestöjen ja kunnan välillä on mittava pääoma, jota kannattaa kehittää entisestään, laajentaa ja etsiä uusia, yllättäviäkin yhteistyön muotoja. Yhteistyölle luontevia kohteita ovat mm. paikallisen tason yhteistyö, tapahtumat, koulutus ja viestintä. Yhteistyöllä voidaan myös aikaansaada suurempia, näyttävämpiä ja tuloksellisempia hankekokonaisuuksia sekä aivan uudenlaista tekemistä, joka lähtee joko kaupungin ilmaisemasta tarpeesta tai yhteistyökumppanin omasta osaamisesta kumpuavasta ideoinnista.

Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksen mukaan vapaaehtoistoiminnan edellytyksiä voitaisiin parantaa tekemällä osallistuminen ja vastaanottaminen helpommaksi. Kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen vaikeudet ovat myös yksi vapaaehtoistoimintaa hankaloittava tekijä. Tähän voidaan vaikuttaa merkittävästi myös viestinnällä. Yhdistyksillä on jo keskinäistä yhteistyötä, mutta **kun kaupunki kertoo selkeästi tavoitteistaan, yhdistykset voivat vastata tarpeeseen ja myös synnyttää uutta yhteistyötä toteuttamaan isompia hankkeita.**

Hannu Salo myös sanoo haastattelussaan, että on olennaisen tärkeätä, että tarve ja tarjonta kohtaavat. Yhdistysten pitää olla tietoisia kaupungin strategiasta ja olla tarkkana, mitä kaupungille voi ja pitää tarjota. Toisaalta kaupungin on aktiivisesti kerrottava, mitä tarvitaan. Säännölliset tapaamiset olisivat yksi hyvä keino, nyt tekijät ja kaupungin edustajat tapaavat lähinnä tilannekohtaisesti. Molemminpuolinen tietämys ja ymmärrys asioista, yhteinen tavoite, lisäävät luottamusta, joka on toiminnan edellytys.

Myös ideointitilaisuudessa keskusteltiin viestinnästä ja todettiin, että sitä on lisättävä ja kehitettävä. Järjestöt eivät tiedä kaupungin tarpeita ja vastaavasti kaupunki ei tiedä, mitä kaikkea järjestöillä on tarjota. Myöskään yksittäisillä henkilöillä ei ole tietoa kunnan tarpeesta ja omista mahdollisuuksistaan. Esimerkiksi, mihin ottaa yhteyttä eläkkeelle jäänyt henkilö, joka haluaa edelleen tehdä joko ammattinsa mukaista työtä tai ihan jotain muuta, mutta ei välttämättä halua olla mukana minkään järjestön toiminnassa? Kaupunki peräänkuuluttaa järjestöjen välistä yhteistyötä. Tämä on myös järjestöjen vastuulla, mutta voisiko myös kaupunki jotenkin tukea yhteistyön syntymistä? Haasteena nähtiin myös vapaaehtoistoimintaan osallistuvien tekijöiden väheneminen, miten saada uusia tekijöitä?

Ideointitilaisuuden työryhmät ehdottivat viestinnän ja yhteistyön tehostamiseksi seuraavaa:

- Yhteinen vuosittainen tapahtuma, jossa vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat, siitä kiinnostuneet, mahdollisesti kiinnostuneet, eläkeläiset tai lähiaikoina eläkkeelle siirtyvät, yritykset ja kaupungin edustajat tapaavat toisiaan
- Kaupungin johto tekee "senioripäivänä" vapaaehtoistoimintaa myös itse
- Listataan olemassa olevat järjestöt joilla on vapaaehtoistoimintaa

- Laaditaan asiantuntijarekisteri eläköityneistä ammattilaista. Esimerkki: kun ammattiin perustuvat eläkeläisjärjestöt ja yksittäiset henkilöt osaamisineen ovat tiedossa, kaupunki pystyy kriisitilanteissa reagoimaan nopeasti (kuten eläköityneet opettajat: tulkit ja kääntäjät pakolaisia varten)
- Laaditaan vapaaehtoistoimijoiden ykkösketju (aktiivit toimijat) ja kakkosketju (satunnaiset tekijät) mahdollisesti vielä kaupungin tarpeen / toimijan halun mukaan
- Aktivoidutaan uusien vapaaehtoisten hankinnassa, mm. eläkkeelle jäävien ammattilaisten kohderyhmän kanssa, ammattilaisten eläkeläisjärjestöt, infotilaisuudet yrityksissä, miesten illat seurakunnilla, teatteri-illat lisättyä tietoiskulla, tapahtumat kirjastolla
- Kaupunki ottaa aktiivisesti yhteyttä eläköityviin: jäät kohta eläkkeelle, sinua ja sinun osaamistasi tarvitaan edelleen...
- Verkkosivut ja sosiaalinen media suunnitelmallisempaan ja tehokkaampaan käyttöön, esimerkiksi helottamaan mukaantuloa kertaluonteisiin projekteihin
- Arvostuksen osoittaminen palkitsemalla, lisää motivaatiota ja myönteisiä asenteita, esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan gaala, jossa palkitaan vuoden hyvä työ tai tekijä(t)
- Vuosittainen julkaisu vapaaehtoistoiminnan vuoden saavutuksista, imagojuttu, toimii myös kaupunkimarkkinoinnin tukena, houkuttelee, antaa arvoa ja esittelee palkitut
- Ikäneuvosto voisi toimia lobbarina.

(Ks. Liite 1, kohta Viestintä on avainasemassa)

Silva Siponkoski ja Simo Lahtinen muiden muassa nostivat lisäksi haastatteluissa esiin erittäin tärkeän yhteistyön: **Vapaaehtoistoiminta tarvitsee alueen yrittäjien ja yritysjohtajien tuen.** Näillä ihmisillä on juuret paikkakunnalla ja tarvittaessa mahdollisuus antaa rahaa win-win -periaatteella vapaaehtoistoiminnan tempauksiin. Johtajilla on osaamista, jonka avulla vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää ja uudistaa. Lahtinen painotti myös kaupungin edustuksen näkyvyyden tärkeyttä: Kaupungin johtajat on syytä sitouttaa vapaaehtoistoiminnan organisaatioon. Kutsutaan / lähtevät aina mukaan esim. avaamaan joku tapahtuma. Halutaan kasvoina mukaan kuviin toiminnasta.

3.3 Koordinaattorin tarve

Ideointitilaisuuden keskusteluissa ja haastatteluissa nousi vahvasti esiin yhteyshenkilön / koordinaattorin tarve. Vaikka kaupungin työntekijät kaikki omalta osaltaan vastaisivat myös vapaaehtoistoiminnasta, on hyvä olla henkilö, joka antaa kaupungin puolelta vapaaehtoisyyhteistyölle kasvot. Myös haastatteluissa puututtiin tähän. Usean haastateltava mielestä tarvitaan vakituinen ihminen, kasvot ja nimi, johon toiminta henkilöityy. Kunnan sisällä pahimmillaan 6 kuukauden pätkätyönä toteutettava koordinaointi ei voi toimia.

Ideointitilaisuuden keskustelujen ajatuksia kaikkien kaupungin työntekijöiden roolista:

- Järjestöt listataan, yhteistyö kirjataan toimenkuviin: jokaisella toimialalla on yhteyshenkilö, joka tuntee oman alansa järjestöt ja niiden toiminnan, tapaa näitä säännöllisesti
- Vuosittain yhteinen tilaisuus, jossa yhteyshenkilöt päivittävät tilanteen vapaaehtoistoiminnasta oman sektorinsa alueella ainakin johdolle ja muille yhteyshenkilöille, mielellään koko henkilöstölle
- Yhteyshenkilö, joka on korvamerkitty omien järjestöjensä tuntijaksi, kertoo aktiivisesti järjestöille mitä kaupunki haluaa, mikä on tarpeeksi "hienoa"

Ajatuksia vapaaehtoistoiminnan koordinaattorista:

- Kehen ottaa yhteyttä, miten toimia on edelleen hukassa monella
- Tarvitaan koordinaattori, ihminen jolla on nimi ja joka antaa vapaaehtoistoiminnalle kasvot, henkilö joka tietää kuka tietää
- Koordinaattori on parhaimmillaan tietotoimisto ja "välivouhka", joka saattaa tekijät ja tarpeet nopeasti ja sujuvasti yhteen, tietää aina kuka tietää, keneen/keihin kannatta ottaa yhteyttä, antaa vinkkejä, ehdottaa uusia näkökulmia
- Koordinointi tehostaa toimintaa, purkaa päällekkäisyyksiä ja lisää tavoitteellista yhteistyötä
- Järjestötalo (RAY rahoittaa) voi olla koordinaattorina monessa
- Vapaaehtoistoiminnan palvelupiste

3.4 Lait ja asetukset

Mikään laki ei kerro, minkälaisia tehtäviä vapaaehtoiset saavat tehdä. On kuitenkin useita lakeja ja viranomaiskäytäntöjä, jotka vaikuttavat vapaaehtoistoimintaan. Lainsäädäntö on osin tulkinnanvaraisia ja vaikeasti hahmotettavissa. Oleellista on **tunnistaa** nykyisen lainsäädännön, taloudellisten kannustimien, tietosuojasäädösten ja rahoitusjärjestelmien, **todelliset ja kuvitteelliset esteet**. Koska säännökset ovat tulkinnanvaraisia ja esteet usein myös kuviteltuja, kannattaa kuitenkin tehdä asioita rohkeasti etukenossa eikä jäädä odottelemaan mahdollisia ennakkopäätöksiä. Kaupunki voi toiminnallaan nostaa asioita valtakunnalliseen keskusteluun ja edesauttaa näin vapaaehtoistoiminnan sujuvuutta aiheuttamalla painetta lainsäätäjille.

Järjestöjen mielestä hankintalaki on heidän toimintansa kannalta ongelma. Palvelut keskittyvät suuremmille yksiköille ja järjestöjen arvokasta työtä ei oteta huomioon palvelutuotannossa tai kilpailutuksissa, vaikka järjestöillä on paljon erityisosaamista. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksessä järjestöt toivat esiin järjestöjen muuttuneen roolin palvelutuotannossa. Kuntien ja järjestöjen kumppanuussuhteet olivat järjestöjen edustajien mukaan syntyneet suorahankintaperinteen perusteella. Järjestöjen tarjoamat palvelut on yleensä

räätälöity palvelemaan tiettyä ihmisryhmää ja ne ovat yleensä laajempia palvelukokonaisuuksia, joilla pyritään tuomaan lisäarvoa. Järjestelyt olivat haastattelun mukaan usein kunnille edullisia, taloudellisesti läpinäkyviä ja yhdessä kehiteltyjä palveluinnovaatioita. Julkisen toimijan on kuitenkin vaikea luoda strategisia kumppanuuksia nykyisen hankintalain tulkinnan mukaan. Paikallisesti kysyntään ja tarpeeseen vastaaminen, mikä on järjestöille ominaista, ei enää välttämättä onnistu vaikka nimenomaan tietyn erityisryhmän tarpeista syntyneillä järjestöillä on erityisasiantuntemusta ja osaamista, jota yrityksillä ei välttämättä ole. Taloudellisen palvelutoiminnan loppuessa myös järjestön edellytykset järjestää vapaaehtoistoimintaa saattavat heiketä.

Harkinnan arvoista on pohtia, voisiko yhteistyöstä yhteiskunnallisten yrityksen (mukaan lukien sosiaaliset yritykset, pienosuuskunnat, yleishyödylliset yritykset, yhdistysten yhteiskunnallisesti merkittävä liiketoiminta sekä yhteisöedun yritykset) kanssa löytyä ratkaisu näihin hankintalain ongelmiin. Esimerkki: Yritys tai osuuskunta, joka tekee tarjouspyynnön mukaisen työn käyttämällä vapaaehtoistoimijoita ja/tai vapaaehtoisia eläköityneitä ammattilaisia, joille maksetaan myös työstään korvausta, saa tästä tarjoukseensa "lisäpisteitä".

Hankintalainsäädäntöä ollaan uudistamassa, joten nyt on hyvä aika osoittaa lainsäätäjille arjen realiteetteja.

Vapaaehtoistoimintaan vaikuttavia lakeja:

Tuloverolaki 1535/1992

Työttömyysturvalaki (TTL), 1290/2002

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010

Työturvallisuuslaki, 738/2002

Lastensuojelulaki (417/2007)

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504 /2002)

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148 /2014)

Laki nuorista työntekijöistä, 1993/998

Henkilötietolaki, 523/1999

Potilasvahinkolaki 4 §, 585/86

Tapaturmavakuutuslaki 8 §, 608/1948

Vahingonkorvauslaki 3 luku 1 § ja 4 luku 1 §, 412/1974

Tapaturmavakuutuslaki 8 §, 608/1948

Elintarvikelaki, 27 §, 2006

Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003

Laki julkisista hankinnoista 2007/348

Arpajaislaki 1047/2001

Työ- ja elinkeinoministeriö: Ohje työttömyysturvan työvoimapolitiittisista edellytyksistä (TEM / 2679 / 03.01.04 / 2013)

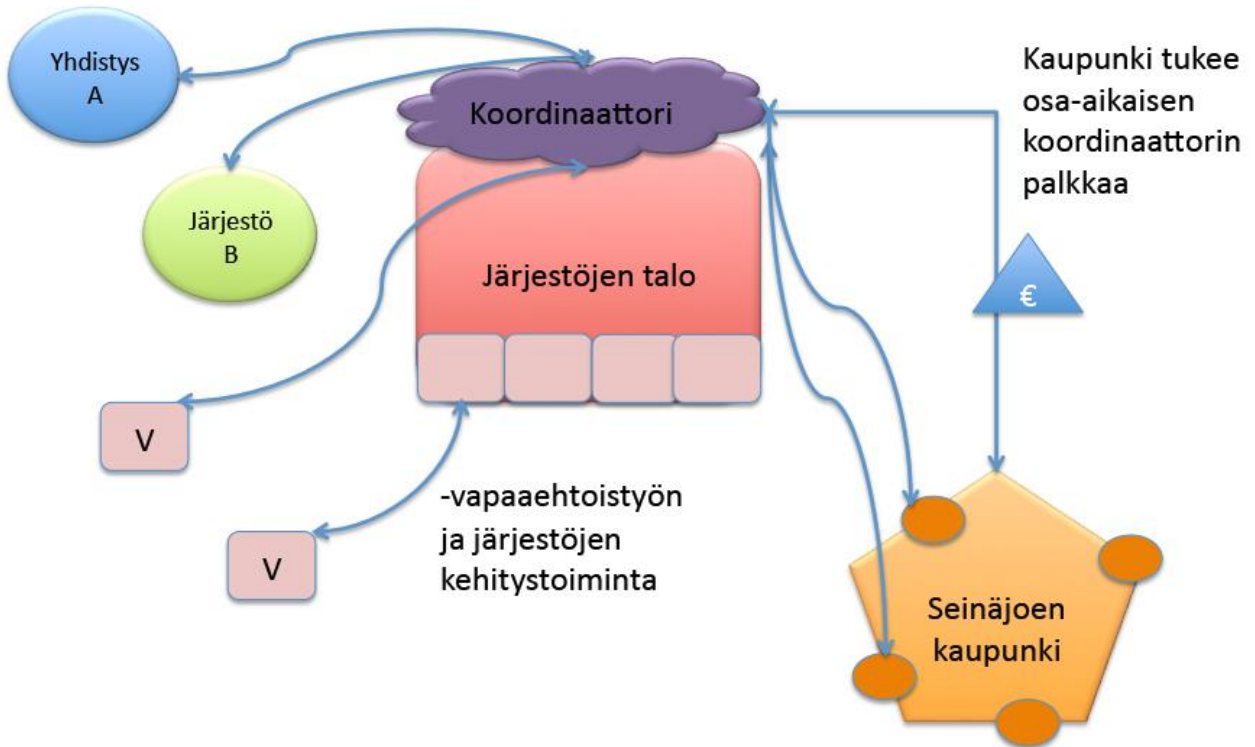
4. Vapaaehtoistoiminnan organisointi

Vapaaehtoistoiminnan sujuvat ja tulokselliset käytännöt löytyvät hyvän suunnittelun ja ketterän ja rohkean kokeilun kautta.

Seuraavassa esitämme neljä eri mallia vapaaehtoistoiminnan organisointiin (kuvat 1-4) sekä mallin, jossa yhteiskunnallisen yritys toimii vapaaehtoistoiminnan välittäjänä (kuva 5). Tässä mallissa myös vapaaehtoistyön, palkallisen seniorityön, käytäntöjen olisi mahdollista kehittyä ja organisoitua. Lisäksi on vielä Kehittäjäverkostomalli (kuva 6), jossa vapaaehtoistoimintaa kehitetään kolmen kunnan yhteistyönä, laaja-alaisena vapaaehtoistoiminnan kehittämisenä mukaan lukien koulutus/oppilaitosyhteyksien kehitys.

Mallit on koottu eri puolilla Suomea ja Pohjois-Eurooppaa käytössä olevista toimintamalleista. Kotimaassa keskeisinä toimintamallien lähteinä ovat muun muassa: Espoo, Vaasa, Tampere, Helsinki, pääkaupunkiseudun kuntayhteistyö ja kehittämisverkosto (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen), Kajaani, Joensuu ja Lappeenranta.

Malli 1: Keskitetty koordinointi kaupunkiorganisaation ulkopuolelta



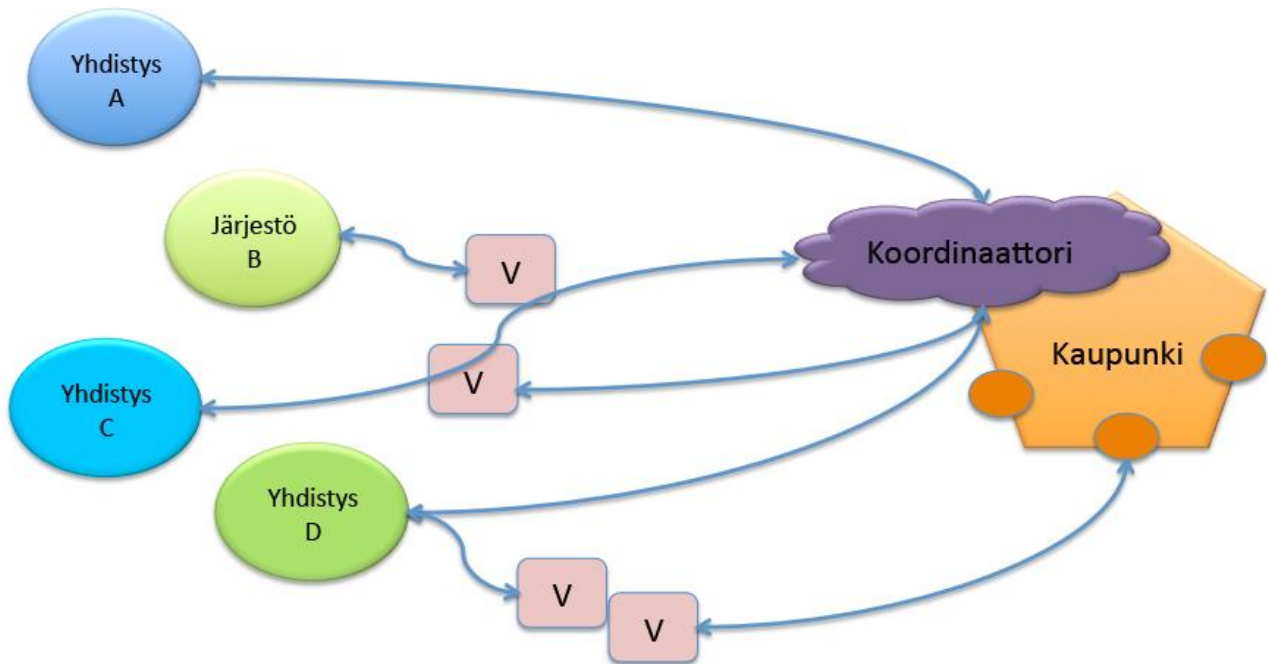
Malli 1. Etuja:

- koordinoiva organisaatio jo olemassa
- järjestöjen toiminnan ja yhteistyön kehittäminen
- selkeä kumppani kaupungin viestinnän ja imagonluonnin kehittämiseen
- ei edellytä välttämättä muutoksia kaupungin organisaatioon

Kysymyksiä:

- senioriammattilaisten palkallisen työn koordinointi ja mahdollistaminen?
- rahoitusmallit?

Malli 2: Keskitetty koordinointi kaupungin organisaation sisällä



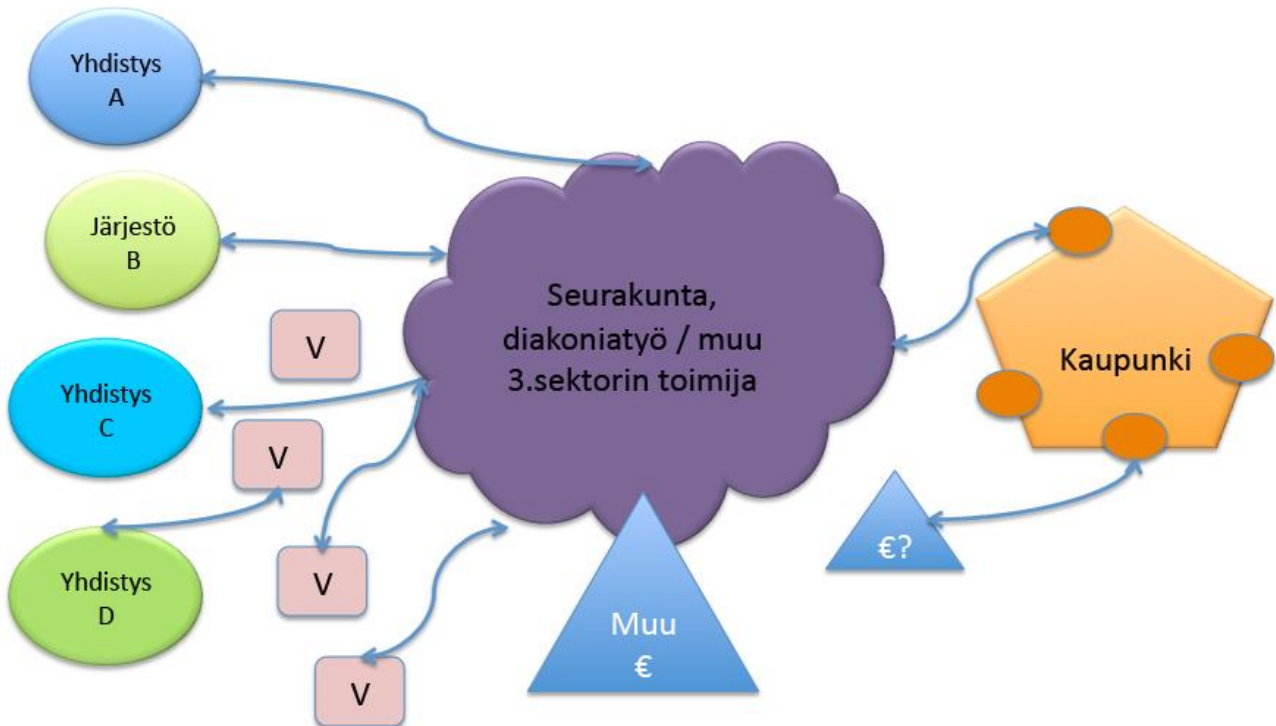
Malli 2. Etuja:

- koordinointi kaupungin sisällä tiivistä
- kaupungin oma viestintä käytössä
- hankkeistaminen kaupungin sisällä mahdollisuus

Kysymyksiä:

- kuinka järjestöjen kehittäminen hoidetaan?
- kuinka hankkeistaminen yhdessä muiden järjestöjen kanssa?
- kuinka koordinaattorin työnkuva joustaa?
- kuinka koordinointityön pitkäjänteisyys taataan?
- kuinka palkallinen senioriasiantuntijatyö organisoidaan?
- kuinka alueen yritysten omat, hyvät vapaaehtoistyön mallit hyödynnetään?

Malli 3: Koordinointi 3.sektorin vapaaehtoisvoimin ja pääosin muulla tuella



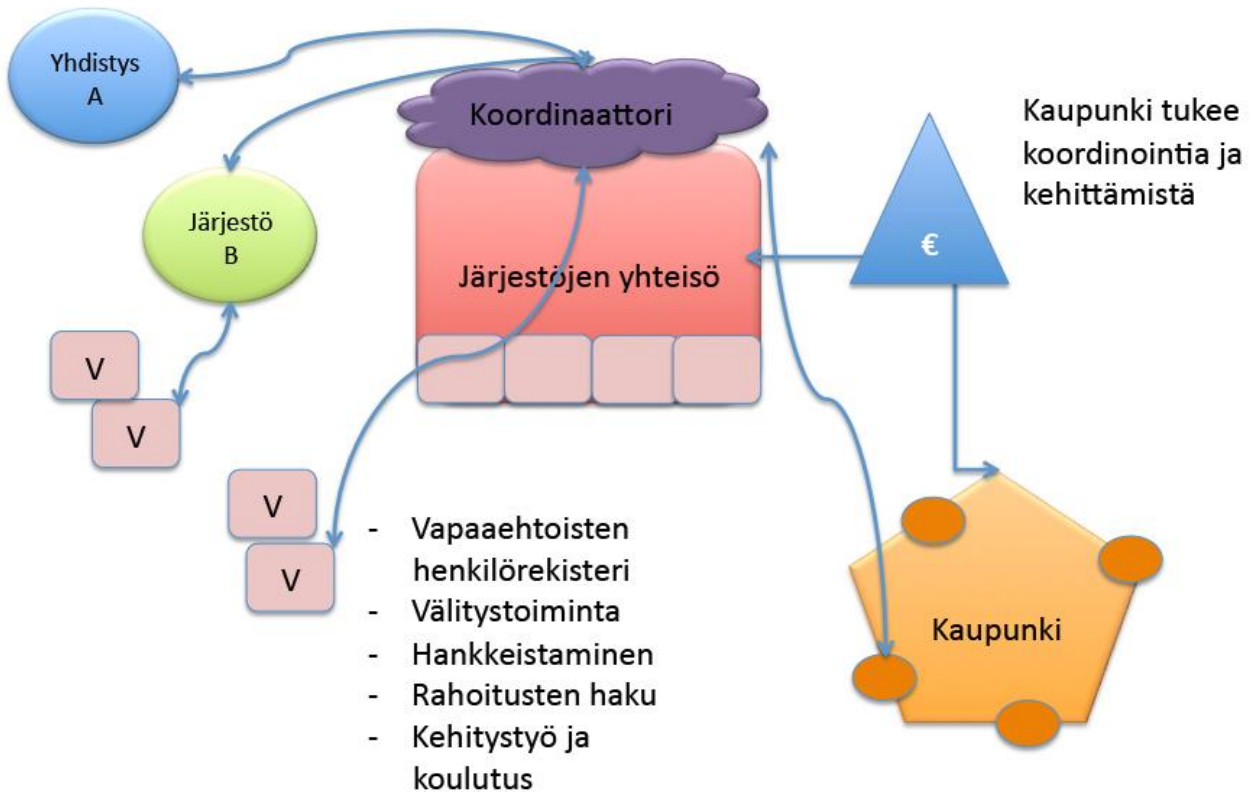
Malli 3. Etuja:

- omalla sarallaan (esim. hoitoapu/sote) koordinoija vahva ja ketterä toimija
- koordinoijalla on valmiit toimintamallit myös yksittäisten vapaaehtoisten toiminnalle ja selkeä, vahva arvopohja

Kysymyksiä:

- kuinka yhteistyö kaupungin eri toimien välillä hoidetaan (sote-, liikunta-, koulu-, kulttuuritoimet)
- yhteistyö eri aloille (koulu-, liikunta- ja sosiaalitoimi) tarvittavien useamman eri koordinaattorin kesken?
- kuinka palkallinen asiantuntijajseniorityö organisoidaan?
- koordinoinnin rahoitus?
- viestintä ja kaupungin imagohyöty?

Malli 4: Keskitetty koordinointi ja kehittäminen kaupunkiorganisaation ulkopuolella kaupungin tuella



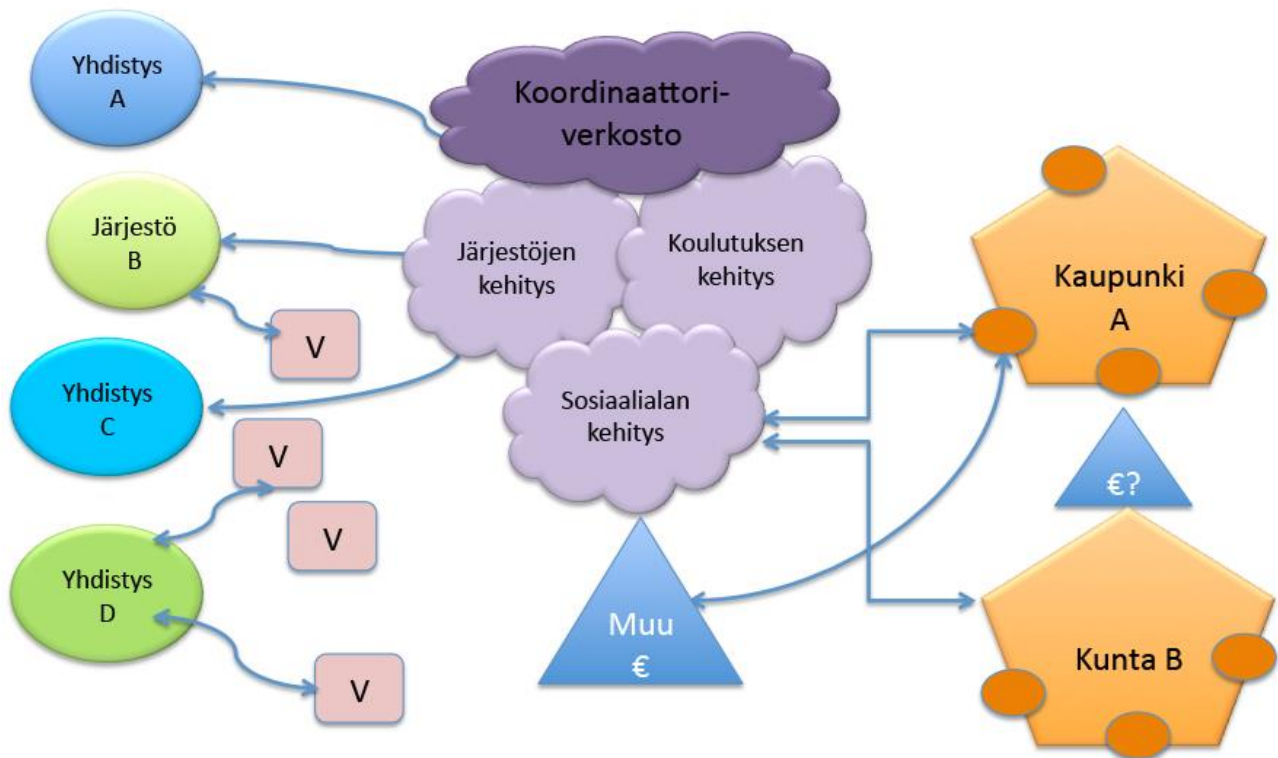
Malli 4. Etuja:

- mahdollista hoitaa kaikki toiminnot (sote-, liikunta-, koulu-, kulttuuritoimi)
- järjestöjen kehitystyö koordinoitua
- hankkeistaminen, rahoitus ja kilpailutukset koordinoituja
- selkeys viestinnässä ja imagohyödyssä
- hyvien käytäntöjen ketterä jakaminen sekä järjestöille että kaupungin yksiköille

Kysymyksiä:

- kuinka palkallinen asiantuntijajäseniä organisoitetaan?
- rahoituksen mallit?

Malli 5: Useamman kunnan yhteinen koordinaattori ja kehittäjäverkosto



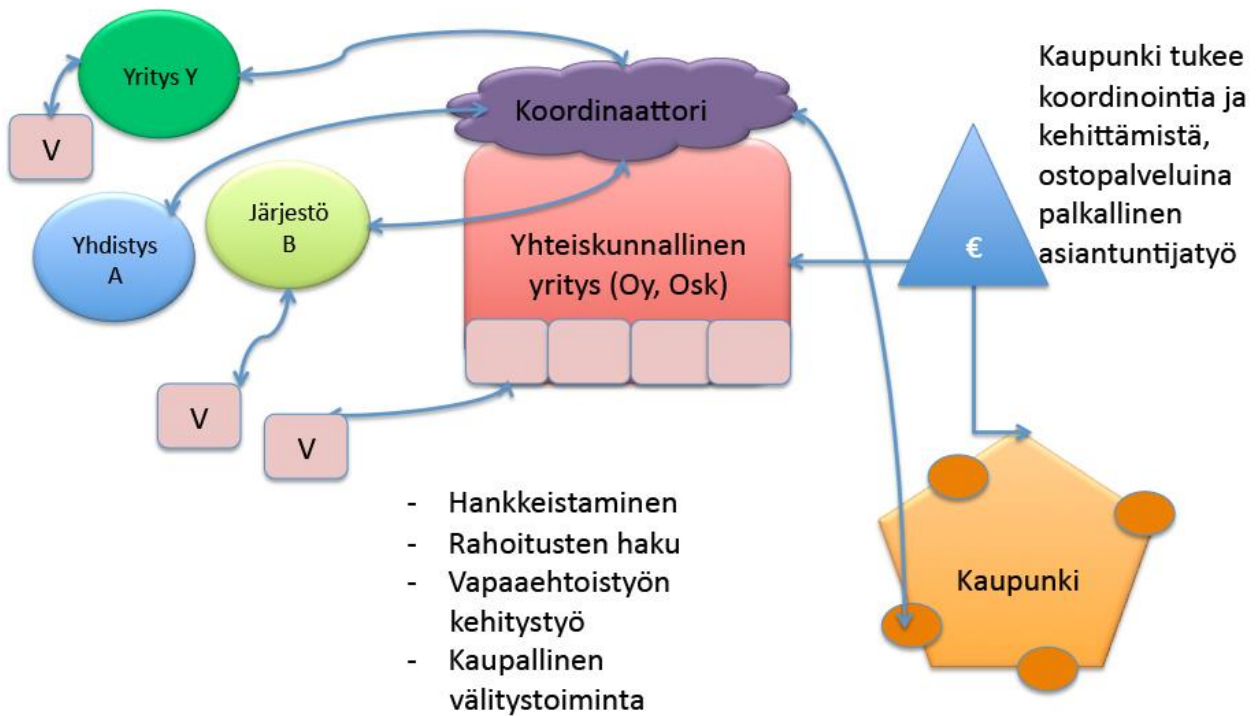
Malli 5. Etuja:

- yhteistyötä yli kuntarajojen
- hyvien käytäntöjen jakaminen
- yhteys koulutuksen, kunnan toimien ja järjestöjen toiminnan kehittämisessä

Kysymyksiä:

- onko yhteistyökuntien välillä suuria eroja kehitys- ja palvelutarpeissa?
- kuka (kaupungilla?) koordinoi yhteistyön useamman eri koordinaattorin kesken?
- kuinka palkallinen asiantuntijajseniorityö organisoidaan?
- koordinoinnin rahoitus?
- viestintä ja kaupungin imagohyöty?

Malli 6: Yhteiskunnallisen yrittäjyyden malli

**Malli 6. Etuja:**

- palkallinen asiantuntijajseniorityö organisoitua
- yhteiskunnallinen arvopohja toiminnassa vahvana
- mahdollista hoitaa kaikki toiminnot (sote-, liikunta-, koulu-, kulttuuritoimi)
- järjestöjen kehitystyö koordinoitua
- hankkeistaminen, rahoitus ja kilpailutukset koordinoitua
- yritysten omat vapaaehtoistyön muodot osaksi kokonaisuutta
- selkeys viestinnässä ja imagohyödyssä

Kysymyksiä:

- millaisia yrityksiä voidaan ottaa kumppaneiksi/alihankkijoiksi?
- kuinka kaupunki määrittelee arvopohjan ja kriteerit tarjouskilpailuissaan?

Viitteet ideointitilaisuuteen ja haastatteluihin

Keskustelutilaisuus ja työpaja "Senioriammattilaisten osaamisen hyödyntäminen" 10.11.2015

Asiantuntijahaastattelut

- Hannu Salo, Elämysliikunta ry. Tehnyt vuodesta 2008 vapaaehtoisuusyhteistyötä kaupungin kanssa
- Simo Lahtinen, Työtä tekevä eläkeläinen, VTL, Vanhempi neuvonantaja. Mm. koulutuksen yhteistyötä ja evlut. seurakuntien diakoniatyön kehitystyötä Tampereella
- Juha Iso-Aho, lehtori, Vapaaehtoistyön johtamisen koulutusohjelman suunnittelija, HUMAK
- Antti Korkka, markkinointijohtaja, MW Kehitys
- Pekka Pälämä, suunnittelija, Tampereen kaupunki / Elonpolkuja-verkosto
- Silva Siponkoski, vapaaehtoistyön suunnittelija, Helsingin Seniorisäätiö
- Heidi Alariesto, yrittäjä, Sijaishaltija Oy / Työviesti
- Tanja Verho, Joiku of Life, eläkeläisten hoitajien työnvälityspalvelun henkilöstöpäällikkö
- Eva Blom, järjestöpäällikkö, Järjestöalo Seinäjoki
- Maarit Tammisto, toiminnanjohtaja, sosiaalineuvos, Mummonkammari, Tampere

Esimerkkejä vapaaehtoistoiminnan palveluista ja toimintamalleista

Joiku of Life Oy on start up -yritys ja uudenlainen hyvinvointiyhteisö ja työpaikka eläkeikäisille hoitajille. Joiku tarjoaa sote-organisaatioille tarjoamme onnellisia, motivoituneita ja ylivoimaisen kokeneita hoitajia vaihteleviin työvoimatarpeisiin.
<http://www.joikuoflife.fi/>

Työpäivä.fi on verkkopalvelu, joka yhdistää tekijät ja niitä tarvitsevat. Se toimii tekstiviesteillä ja on suunniteltu erityisesti lyhyitä työsuhhteita varten.
<http://www.tyopaiva.fi/index.php?pageID=4> Tekstarilla töihin

Työviesti hoitaa sijaiskyselyt työntekijöitä tarvitseville.
www.tyoviesti.fi

Ympäristöluotsit aktivoivat vapaaehtoisia toimimaan oman kulttuuri- ja luonnonympäristön parissa ja hyväksi. Ympäristöluotseille on laadittu oma käsikirjansa.
<http://paikantuntu.fi/luotsit/>

Artova toimii kasvualustana omaehtoisille ja itseohjautuville ryhmille ja auttaa vapaaehtoisia muuttamaan ideat toiminnaksi. Dokumentoidakseen tämän toiminnan Artova on luonut Artovan toimintamalli nostaa näkyviin kuinka vapaaehtoiset ovat muuttaneet ideansa todellisuudeksi saaden samalla nautintoa tekemisestä.
<http://www.artovamalli.fi/>

Vapaaehtoispankki on vapaaehtoisten ja vapaaehtoistehtävien koordinointiin tarkoitettu helppokäyttöinen ja monipuolinen ohjelma. Vapaaehtoispankki sisältää sekä vapaaehtoisten rekisterin että julkiset nettisivut, joille vapaaehtoistehtävät julkaistaan näkyville.
<http://www.vapaaehtoispankki.fi/?id=5>

Jyväskylän kaupunki

Vapari, vapaaehtoistoiminnan keskus, tarjoaa palveluja organisaatioille vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen, neuvontaa, koulutusta ja valmennusta. Vapaaehtoistoiminnalla on oma Valikko-verkostonsa, jossa on tällä hetkellä mukana jo yli 80 yhteisöä.
<http://www.jyvaskyla.fi/vapari/palvelujaorganisaatiolle>

Mummonkammari

Mummon Kammari on vapaaehtoisen vanhustyön keskus ja kaikenikäisille avoin kyläpaikka Tampereella. Toiminta käynnistyi ensimmäisenä Suomessa 1989. Mummon Kammari on osa ev.lut seurakuntien diakoniatyötä.
www.mummonkammari.fi

Elonpolkuja-verkosto

Vuonna 1999 toimintansa aloittanut ikäihmisten valtakunnallisesti tunnustettu, ainutlaatuinen lähes sadan yhteisön, yhdistyksen ja yritysyhteistyökumppanin ikääntyvien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen yhteistyöverkosto.
<http://www.tampere.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/ikaihminen-palvelut/virkistystoiminta/elonpolkuja.html>

Espoon kaupunki

Espoon kaupungilla on mm. verkkosivuillaan Vapaaehtoistoiminnan työkalupakki. Siletä löytyy vapaaehtoistoiminnan toimintamalleja, ohjeita, lomakepohjia, graduja, kutsuja, mainoksia, luentoja, harjoitustöitä; käytännön arkipäiväisiä dokumentteja Suomesta.
http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/index.php?sivu=Kehitt%C3%A4minen&id=20&nimi=Koordinointi_ ja_organisointi&kategoria_id=8

Helsingin kaupunki

Vapaaehtoistoimintaa pyörittää neljä koordinaattoria. Sosiaali- ja terveyspalveluissa on tarjolla monenlaisia vapaaehtoistehtäviä eri puolilla kaupunkia kaiken ikäisille. Toimintaan voi tulla tiettyyn projektiin tai pidemmäksi aikaa, jokaiselle löytyy omien voimavarojen ja kiinnostuksen mukainen tehtävä. Vapaaehtoiset perehdytetään tai koulutetaan tehtäväänsä ja heille järjestetään virkistystä ja lisäkoulutusta. Helsingin kaupungin palvelukeskuksissa toimintaa suunnittelee yhdessä henkilökunnan kanssa asiakkaita koostuva käyttäjäneuvosto. Palvelukeskusten vapaaehtoiset ovat kirjautuneet vapaaehtoisiksi. Vapaaehtoistoiminnan tarkoituksena on mielekkään tekemisen ja vertaistuen tarjoaminen asiakkaille. Palvelukeskuksissa voi toimia myös yhdistysten vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoimintaan tarvitaan riittävä rahoitus muun muassa vapaaehtoistoiminnan ohjaajan palkkaan, tiloihin, kulukorvauksiin ja vakuutuksiin. Lisäksi voidaan järjestää yhtenäistä peruskoulutusta, eriytyneitä koulutuksia eri tehtäviin sekä jatkokoulutusta. Vapaaehtoistoiminnan organisointiin sisältyy myös säännöllistä työnohjausta, kriisiapua tarvittaessa sekä virkistystilaisuuksien järjestämistä.
<http://www.hel.fi/www/sote/fi/vapaaehtoistoiminta/>

Joensuun kaupunki

Joensuun kaupunki koordinoi vapaaehtoistoimintaa ikäihmisten palveluihin yhteistyössä yhdistysten kanssa. Kaupunki tarjoaa vapaaehtoisille tietoa vapaaehtoistoiminnan muodoista, koulutusta, tukea ja vakuutuksen. Toiminta on koordinoitua, joten vapaaehtoisille pystytään paremmin järjestämään ohjattua koulutusta ja muita tilaisuuksia. Vapaaehtoisten kanssa tehdään sopimus vapaaehtoisena toimimisesta, mutta vapaaehtoinen voi itse määritellä, miten hän on käytettävissä.
<http://www.joensuu.fi/vapaaehtoistoiminta>

Esimerkkejä eri maista

Eri länsieurooppalaisissa maissa on useita erilaisia vapaaehtoistoiminnan malleja. Yhteistä näille on selkeä koordinaattori (organisaatio) jolla selkeä ulkoinen viestintä ja hyvät yhteydet paikalliseen julkiseen sektoriin.

Pitkät perinteet vapaaehtoistoimintaan on etenkin sellaisissa maissa, joissa on paljon kotiäitejä ja perinteet hyvin toimeentulevan yläluokan (joka ei palkkatyössä) osallistumiseen yhteisönsä toimintaan (kodittomien ruuanjakelu, vähävaraisten perheiden avustustyö ja kampanjat sekä varainkeruu). Asiantuntijahaastattelussa kuitenkin ilmeni toistuvasti, että suoraan ei kannata (hyviäkään) malleja eri maista kopioida, vaan lähteä vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa aina paikallisista tarpeista ja jo olemassa olevista rakenteista. (mm. Simo Lahtinen -haastattelu).

Muutamia tutustumisen arvoisia esimerkkejä kansallisista linjauksista yhteisöllisyyden ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä:

- Britanniassa on vapaaehtoistoiminnan kehitysorganisaatio **Nesta**, jonka puitteissa meneillään ja tehty useita eri kehityshankkeita mm. Terveys ja ikääntyminen -alalla, jossa keskitytään ideoimaan ja rahoittamaan uusia osallistumisen ja osallisuuden tapoja. mm. Health Lab -malli ikääntyvien terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen lisäämällä osallisuutta. (<http://www.nesta.org.uk/areas-work/health-and-ageing#sthash.oOdpQmcm.dpuf>) People powered health -hanke, jossa huomio klinisen terveyden kokemisen lisäksi sosiaaliseen/yhteisölliseen terveyteen. (<http://www.nesta.org.uk/health-lab#sthash.Jsvwm3T5.dpuf>)
- Ruotsissa **Volontärbyrån** (<http://www.socialforum.se/verksamheter/volontarbyran/>) on osa Forum:ia jonka tehtävänä tukea, kouluttaa ja verkottaa koko Ruotsin yhteiskunnallisia aatteellisia järjestöjä. Forumin jäsenenä on isojen yhdistysten ja säätiöiden (Punainen risti, Lions jne.) myös muutamia kuntia. Kansalaisyhteiskunnan kehittäminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen päätehtäviä. Volontärbyrån tehtävä ”parittaa” organisaatioita ja vapaaehtoisia kuntien, yritysten, yksittäisten vapaaehtoisten ja yhdistysten keskuudessa.
- Virossa 2003 perustettu **Good Deed Foundation** -säätiö, joka tukee järjestöjä ja sosiaalisia yrityksiä niiden oman toiminnan kehittämisessä. Säätiön toiminta perustuu vapaaehtoisten asiantuntijoiden antamaan osaamiseen. Asiantuntijoita on mukana esimerkiksi lakitoimistoista, viestinnän ja markkinoinnin alalta sekä pankeista. (<http://www.heategu.ee/eng/>)
- Isommassa keskieurooppalaisissa kaupungeissa, kuten Amsterdamissa, on järjestöjä, jotka koordinoivat ja välittävät esim. englanninkielisiä vapaaehtoistoimintaan halukkaita ihmisiä löytämään sellaiset organisaatiot, jotka haluavat muun kuin hollanninkielisiä vapaaehtoisia. Esim. **VCA Vrijwilligerscentrale Amsterdam** . Huomioivat välitystoiminnassaan erityisesti maahanmuuttajat (expatriaatit). Hollannissa on laillista tienata 1500 €/v. Ja 150 €/kk ilman verottajalle ilmoittamista. Enemmän tienaa ilmoittavat kuitit ja tekevät erittelyt. Kaikki EU-kansalaiset ja ne, joilla on työlupa Hollantiin voivat tehdä vapaaehtoistoimintaa. Turistiviisumilla ei voi. Lisätietoa mm. vakuutuksista ym. http://www.vca.nu/wp-content/uploads/2015/01/voluntary-work-amsterdam_juni2015.pdf
- Kaupallisia organisaatioita, joiden bisnes on välittää kaikenikäisiä vapaaehtoisia (myös eläkeläisiä) eri maihin vapaaehtoistoimintaan, on useita. Kasvutrendinä mm. ”Granny:jen” välitys eli eläkeläisiä lastenhoitajia perheisiin. Joillain välittäjäfirmoilla myös erityisiä teemallisia vapaaehtoistoimintamatkoja. Toimintaperiaatteena myydä vapaaehtoiselle matkapaketti, jossa paikanpäällä tehdään tietty aika vapaaehtoistoimintaa. Tarjotaan käytännön pulmiin tukiorganisaatio paikallisesti eli puhelinnumero ja yhteyshenkilö. Esim. <http://www.projects-abroad.fi/> ja Senior-Friendly Volunteer Vacations http://www.transitionsabroad.com/listings/travel/senior/volunteer_vacations_for_adults_and_seniors.shtml

Tutustumisen arvoisia julkaisuja

- Anne Birgitta Pessi, Tomi Orvasaari: Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta

<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

– Sari Valliluoto, Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä, Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014

<http://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistointa.pdf>

– Sitran raportit aktiivisesta kansalaisuudesta

<http://www.sitra.fi/hyvinvointi/ikaihmiset>

– Työyhteisön opas vapaaehtoistoiminnan käynnistämiseen "Töpinää töppösiin", Jämsä-Kuhmoinen sote- yhteistoiminta-alue

http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/tyoyhteison_perehdytysopas.pdf

– Vapaaehtoistoiminnan prosessi, Espoo

<http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/vapaaehtoistoiminnan%20prosessi%20%201%202011.pdf>

– Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015, Kansalaisareena ry, HelsinkiMissio, Kirkkohallitus ja Taloustutkimus

http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf

– Vertailua eri maiden välillä vapaaehtoistoiminnan roolista osana ikääntyneiden asumisen ja palveluiden järjestämistä, Katariina Välikangas Suomen Kuntaliitto

http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/katariina_valikangas.pdf

– Väitös YTL Eevi Jaakkola: Ikääntyvien oma inhimillinen pääoma osaksi syrjäseutujen yhteisöllisyyttä

<http://www.ulapland.fi/news/Vaitos-lkaantyvien-oma-inhimillinen-paaoma-osaksi-syrjaseutujen-yhteisollisyytta/cfdr41kw/68834be0-bed1-4392-842d-b54213bfd081>

Liite 1

Yhteenveto

Keskustelutilaisuus ja työpaja:

Uusia näköaloja senioriammattilaisten osaamisen hyödyntämiseen Seinäjoella tiistai 10.11.2015 kello 12.00-16.00, Frami D, 8.krs, Tiedekatu 2, Seinäjoki

Vapaaehtoistoiminnan hyviä toimintamalleja, kokemuksia ja ideoita päätöksenteon tueksi.

Keskustelun teemat:

- Kaupunkilaisen tarve ja tarjonta: Mihin Seinäjoen kaupunki asukkaat tarvitsee vapaaehtoistoimintaa, keskeiset hyödyt vapaaehtoistoiminnasta Seinäjoen kaupungille? Mitä yhteistyö edellyttää kaupungilta?
- Vapaaehtoisjärjestöjen tarjonta ja mitä järjestöt tarvitsevat kaupungilta, miten kaupunki voi tukea toimintaa.
- Miten toimintaa organisoidaan.

Yleistä keskustelua

- Jääkö jotain tekemättä, jos ei ole vapaaehtoistoimintaa?
- Holhotaan liikaa
- Yksinäisyys on kasvava ongelma
- Liian paljon ihmisiä autetaan ja odottavat apua, pitäisi pärjätä paremmin itse. Kaikkea ei voi saada, kaikkea ei tarvitse. Ihmiset odottavat, että yhteiskunta hoitaa. Ryhtiä väkeen!
- "Kun mikään ei käy"
- Vapaaehtoista, että myös itse saa jotain vapaaehtoistoiminnasta
- Ei pakkoa tehdä, vaan jaksamisen mukaan, pitää olla helppoa osallistua juuri sen verran kun haluaa
- Termeissä tarkkana: vapaaehtoisTYÖ / vapaaehtoisTOIMINTA, työ saattaa olla kynnys osallistua
- Järjestöjenkin on pakko muuttaa totuttuja toimintatapojaan. Uusi ikäpolvi haluaa uudenlaista toimintatapaa. Esim. kohta eläköityvät isot ikäluokat. Haluaa omaa aikaakin, haluaa osallistua vain vähän ja satunnaisesti. Kuten myös monet nuoret

Mitä Seinäjoki hyötyy

- Kun tarpeet ovat tiedossa ja tavoitteet yhteiset, kaupunki saa lisää asiantuntevaa resurssia toimintaansa nopeasti ja joustavasti
- Hyvää Seinäjoella on Järjestöjen talo, Ikäkeskuksen kävelyt ja koko Ikäkeskus, Kirjasto ja SPU
- Kaupunki voisi käyttää vapaaehtoistoimintaa imagonsa edistämiseksi, kaupunkilaiset tekevät kaupungin, mitä haluamme Seinäjoen näyttävän jotta saadaan uusia asukkaita ja yrityksiä
- Vahvat perinteet olemassa: miksi saamme tänne iso tapahtuma? meillä on kökkätoimintaa, vapaaehtoistoimintaa, jo nyt paljon
- Koko eteläpohjanmaalla on kaikkiaan 4900 yhdistystä. Mikä on paljon!
- Seinäjoella ja E-P liitossa rekeillä järjestöstrategia josta 2017 mennessä hyvin konkreettisia ja käytännönläheisiä pointteja koottuna
- 5-10 vuoden päästä Seinäjoki vie mallia eteenpäin Suomeen ja maailmalle, koska kökkä on siellä aina ollut kunnia!

Korvattava vapaaehtoistyö

- Jatkossa suuri osa-alue myös vapaaehtoisTYÖ, josta maksetaan korvaus, täytyy saada myös malli sille, miten voidaan joustavasti maksaa palkkaa

- Edellyttää valtakunnallisia toimia (mm. verotus), mutta Seinäjoki voi edesauttaa asian nostamista keskusteluun ja toimeen pantavaksi

Viestintä on avainasemassa

- Viestintää järjestöjen kesken sekä kaupungin ja muidenkin toimijoiden suuntaan on lisätävä ja parannettava
- Kenen unelma, kenen tavoite johon lähdetään etsimään tekijöitä? Onko se kaupungin homma johon etsitään tekijät, vai onko se järjestöstä nouseva unelma? Molempien. On oltava yhteisiä tavoitteita
- Tietääkö kaupunki mitä kaikkea on tarjolla
- Tietääkö kaupunki miten paljon pienet kökkäporukat tekevät töitä ja juttuja koko yhteisön hyväksi
- Kaupunki peräänkuuluttaa järjestöjen yhteistyötä, mitä ja miten järjestöt tietävät toisistaan
- Voisiko vanhusneuvosto voisi ottaa pallon tästä
- Kun ihminen on ollut vuoden eläkkeellä, mistä hän löytää helpon tavan osallistua toimintaan. Kun on halu tehdä jotain, mutta ei välttämättä ollenkaan sitä samaa mitä työaikansa teki. Esim. kirjanpitäjä ei halua tehdä yhdistysten kirjanpitoa vapaaehtoisesti
- Lisää viestintää, jotta kaupunkilainen tietää missä voi mennä tekemään yksittäisen vapaaehtoiskeikan
- Väki vähenee vapaaehtoistoiminnassa koko ajan, kuinka saadaan uusia vapaaehtoisia
- Järjestöjen viestinnässä usein ongelma: leimaaminen ja leimautuminen. Kuka haluaa tunnustaa julkisesti olevansa yksinäinen luuseri jonka pitää mennä yksinäisten sinkkujen iltaan saadakseen juttuseuraa
- Katutasolle toimintaa, ja mielikuva pois täysin vammais (sote)-toimijoiden maineesta
- Haasteena "Jatkuva toiminta" (esim. Elämysliikunta ry:n) vs. "Halu osallistua vain yhteen keikkaan" Tarvitaan monenlaisia erilaisia mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistoimintaan. Kuinka järjestöt tavoittavat sekä yksittäiset keikkaa haluavat että aktiivista järjestötoimintaa ja talkootoimintaa haluavat

Miten tietoa ja yhteistyötä lisätään

Yhteinen "senioripäivä"

- tapahtuma kaupunki - kolmas sektori - yritykset, , jossa vapaaehtoistoimintaa tekevät, siitä kiinnostuneet, yritykset ja kaupungin edustajat tapaavat toisiaan
- kutsutaan mukaan myös lähiaikoina eläköityneet / eläköityvät, saavat tietoa mahdollisuuksistaan osallistua
- kaupungin edustajat saavat tietoa ja uuden näkökulman mihin vapaaehtoistoiminnalla pyritään ja pystytään, millainen voimavara se on kaupungille
- Torikeskuksella on jo tehty tapahtuma, otetaan perinteeksi

Asiantuntijarekisteri ja eriyttäminen

- Kaupungin ja asiantuntijoiden roolien kääntäminen
- Erilaisten kohderyhmien tai vapaaehtoistyyppien eriyttäminen: miesten tarve, Hannu Salon (tilaisuuden alustuspuheenvuoron pitäjä) kuvaamaa rakennustalkoilua, naisten tarve on erilaista, ei välttämättä niin pitkälle organisoitua, pienimuotoisempi avustaminen esim. kotona tekeminen, nuorten tarve ja halu itse ideoida, suunnitella ja toteuttaa joku oma juttu
- Vapaaehtoistoiminnan ykköskeiju (aktiiveille) ja kakkoskeiju (satunnaisille tekijöille)

Lisää aktiivisuutta uusien toimijoiden hankintaan

- Jotkut ammattilaisten eläkeläisjärjestöt toimivatkin jo aktiivisesti, esimerkiksi senioriopettajat, käyvät kertomassa eläköityville, ja etsivät myös ne jotka ovat jo jääneet eläkkeelle, millaista toimintaa on tarjolla
- Infotilaisuus eläkkeelle jääville yrityksissä (Atria, Valio, yms.) järjestöihmisiä kertomaan, kokemuksia, humaninen puoli löytyy kyllä
- Miesten illat, seurakunnan paikka kertoa asioistaan
- Teatteri-illat eläkeläisille, ennen sitä info

Sosiaalinen media käyttöön

- Esim. nettisivusto, jossa keikkoja tarjolla ja jonka kautta voi mennä yhteen yksittäiseen hommaan mukaan. Lisäksi jotain säännöllisiä tapahtumia esim. kirjastolla, johon voisi osallistua tai mennä katsomaan "turvallisesti" voisiko homma olla kiinnostavaa

Arvostuksen osoittaminen palkitsemalla

- Kaupunki osoittaa julkisesti arvostuksensa vapaaehtoistoiminnalle, yhtenä vaihtoehtona palkitseminen, palkitaan vuoden vapaaehtoinen ja/tai yhdistys ja/tai vuoden hyvä työ
- Vapaaehtoistoiminnan gaala

Vuosittainen julkaisu

- Vuosittainen julkaisu vapaaehtoistoiminnan vuoden tekemisistä, imagojuttu, toimii myös kaupunkimarkkinoinnin tukena, houkuttelee, antaa arvoa ja esittelee palkitut
- Voidaan yhdistää kaupungin tiedotuslehteen, jota on julkaistu (Meidän kaupunki?)
- Välittää tietoa niillekin, jotka eivät ole minkään järjestöjen jäseniä, mutta ovat halukkaita vapaaehtoistointaan, tehdään selväksi, että eläkkeelle jääneellä on mahdollisuus tuntea itsensä tärkeäksi
- Vaihtoehto Teemalehti Ilkkaan

Toiminnan organisointi

- Vapaaehtoistoiminnan organisoinnille, vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksien esillä pitämiselle, uusille väylille ja tarjottimille, ei saavutettavuudelle, on tarve, myös ei poliittiset ja ei-hengelliset väylät ja toimijat

Vapaaehtoistointa mukaan kaupungin strategiaan ja työntekijöiden toimenkuviin

- Kaupunki ilmaisee selvästi viestinnässään ja toiminnassaan, että sillä on huutava pula asiantuntemuksesta, oma osaaminen ei riitä, tarvitaan vapaaehtoisia asiantuntijoita
- Kolmas sektori on keino uusien uhkien ratkaisuun, mutta haluttaessa myös vahva imagotekijä
- Yhteistyö "kolmannen sektorin" kanssa on kirjattava kaupungin strategiaan: miten järjestöjen edustajat ovat mukana päätöksen teossa, miten yhteistyötä tehdään ja mihin sillä pyritään, näin saadaan asialle yleinen hyväksyntä
- Vaikka kyse on vapaaehtoistoinnasta, sen on oltava suunnitelmallista ja ammattimaisesti johdettua ja sillä on oltava yhteinen tavoite
- Järjestöt listataan, yhteistyö kirjataan toimenkuviin: jokaisella toimialalla on yhteyshenkilö, joka tuntee oman alansa järjestöt ja niiden toiminnan, tapaa näitä säännöllisesti
- Vuosittain yhteinen tilaisuus, jossa yhteyshenkilöt päivittävät tilanteen vapaaehtoistoinnasta oman sektorinsa alueella ainakin johdolle ja muille yhteyshenkilöille, mielellään koko henkilöstölle
- Yhteyshenkilö joka on korvamerkitty omien järjestöjensä tuntijaksi, kertoo aktiivisesti järjestöille mitä kaupunki haluaa, mikä on tarpeeksi "hienoa"
- Edesauttaa myös järjestöjen välistä yhteistyötä, isompia "hienoja juttuja"
- Kaupungin johto tekee "senioripäivänä" vapaaehtoistointia myös itse
- Esimerkki: kun ammattiin perustuvat eläkeläisjärjestöt osaamisineen ovat tiedossa, kaupunki pystyy kriisitilanteissa reagoimaan nopeasti (kuten eläköityneet opettajat: tulkit ja kääntäjät pakolaisia varten)
- Kaupunki ottaa aktiivisesti yhteyttä eläköityviin: jäät kohta eläkkeelle, sinua ja sinun osaamistasi tarvitaan...

Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori

- Kehen ottaa yhteyttä, miten toimia on edelleen hukassa monella
- Tarvitaan koordinaattori, ihminen jolla on nimi ja joka antaa vapaaehtoistoiminnalle kasvot, henkilö joka tietää kuka tietää
- Jos on nimetty henkilö, kaatuuko kaikki vastuu hänelle

- Ihannetilanne: kaikki kaupungin työntekijät sisäistävät vapaaehtoistoiminnan merkityksen ja ovat "yhteyshenkilöitä"
- Koordinaattori on parhaimmillaan tietotoimisto ja välivouhka, joka saattaa tekijät ja tarpeet nopeasti ja sujuvasti yhteen, tietää aina kuka tietää, keneen/keihin kannatta ottaa yhteyttä, antaa vinkkejä, ehdottaa uusia näkökulmia...
- Tekijätahoja on useita: kirkko, (yleisesti), SPR, järjestöalo, eläkeläisjärjestöt, täytyy saada koordinaatiolla tehoja irti, päällekkäisyyksiä pitää purkaa
- Kaupungilla keuhkeytetään sosiokulttuurista toimintaa, yhdistyksillä ei ole resursseja, eli vapaaehtoistoiminta ei ole järjestöjen päätoimi, vaan siihen tarvitaan myös koordinaatiota järjestöjen kesken
- Ei jaksa suunnitella, vaan haluaa tehdä: "Eläkeläinen viikon verran". Eli suunnittelijat ja organisoijat pitää olla erikseen, tekijät erikseen
- Järjestöalo (RAY rahoittaa) voi olla koordinaattorina monessa
- Vapaaehtoistoiminnan palvelupiste.

Muita ideoita

- Kansainvälisyyskeskus. Eri maiden ystävyysseurat voisi ottaa mukaan kun seinäjoelle tulee ulkomaisia delegaatioita tai yritysvieraita. Ihmiset haluaa tavata ihmisiä bisneksen lisäksi
- Lahjoita lukuhetki: kirjasto ja muistiyhdistys yhteistyössä, sai itse päättää kuinka usein.. satujen lukijat (eri kielisiä) olisi hienoa, päiväkodinohjaajat.

- - -

Jakelu:

tilaisuuden osanottajat, lista ohessa

Yhteenvetdon koonnut työryhmä:

Susanna Ihanus, Ulla Lukkari, Ulla Vehmasaho

Tikka-hanke / Senioriammattilaisten osaamisen hyödyntäminen, www.ucs.fi/tikka

Liite 2

Keskeisiä kysymyksiä ennen kuin aloitetaan vapaaehtoistoiminnan järjestelyt

- Miksi halutaan vapaaehtoisia mukaan organisaation toimintaan / Arvot
- Mitä organisaatio hyötyy / Mitä vapaaehtoinen hyötyy
- Mitä vapaaehtoisten työ maksaa organisaatiolle, mitä resursseja vaatii, mitä se tuottaa
- Mitä vapaaehtoisen tulee osata/pystyä tekemään (kieli, muut taidot, opastus)
- Ketkä ovat vastuuhenkilöitä, ketkä vastaavat viestinnästä
- Vapaaehtoisen kirjallinen periaatesopimus
- Kuka ohjeistaa vapaaehtoiset / prosessi ja seuranta
- Miten lainsäädäntö vaikuttaa toimintaan
- Mitä vakuutuksia tarvitaan / on mahdollista ottaa
- Kuinka vapaaehtoisia palkitaan
- Vapaaehtoisten rekisteri

Tarkistuslista organisaatiolle ennen vapaaehtoistoiminnan käynnistämistä

- Onko koko organisaatiossa tahtotila kehittää vapaaehtoistoimintaa
- Mitä organisaatio tai sen asiakkaat saavat vapaaehtoistoiminnasta
- Ovatko toiminnan pelisäännöt sovittuina
- Onko mietitty, kenelle vapaaehtoistoiminta on suunnattu
- Mitä vapaaehtoinen saa toiminnasta
- Onko selvillä, mitkä lait ja määräykset koskevat organisaatiomme vapaaehtoistoimintaa
- Ovatko vapaaehtoistoiminnan käytännöt kunnossa
- Tietävätkö kaikki, kenen vastuulle mikäkin asia kuuluu
- Ovatko resurssit riittävät
- Ovatko vakuutukset kunnossa
- Toimiiko vapaaehtoisen polku (ilmoittautuminen, alkuhaastattelu, sopimus, rekisteri, perehdytys, yhteydenpito ja tapaamiset, kiittäminen ja muistaminen, tuki) Pystytäänkö toiminnasta antamaan kiinnostuneille selkeä kuva, valmis ”paketti”
- Ovatko toimintaa koskevat ohjeet vapaaehtoisten ja vastuuhenkilöiden saatavilla tarvittaessa
- Saavatko kaikki organisaatiossa riittävästi tietoa vapaaehtoistoiminnasta
- Ovatko vapaaehtoistehtävät tarkoituksenmukaisia
- Onko tarvetta kehittää toimintaa esimerkiksi tietyille kohderyhmille sopivaksi
- Onko toiminnassa tarpeettomia esteitä, jotka haittaavat esimerkiksi liikuntarajoitteisten tai vähemmän suomea puhuvien osallistumista
- Kiinnitetäänkö vapaaehtoisten viihtymiseen huomiota arjessa
- Välittykö arvostus vapaaehtoiselle
- Saako henkilökunta palautetta hoitaessaan vapaaehtoisten asioita hyvin
- Onko ulkoinen viestintä suunnitelmallista Halutaanko sitä kehittää edelleen, ja mihin suuntaan
- Mitkä ovat toimivia rekrytointikeinoja
- Onko mietitty, miten toimintaa tilastoidaan
- Kerätäänkö toiminnasta palautetta ja miten palautetta hyödynnetään toiminnan kehittämisessä
- Miten vapaaehtoiset ja henkilökunta otetaan mukaan kehittämään toimintaa
- Onko olemassa tahoja, joiden kanssa kannattaisi tehdä yhteistyötä

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

