



Vol'Go! OPAS

Inklusiivisen vapaaehtoistyön
järjestäjän opas

3

VAIHEEN
OPAS

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Vol'Go-projektin tärkeimmät tulokset: Kenttätutkimus	7
3. Inklusiivisuutta vapaaehtoistyön johtamiseen	11
Inklusiivisemmän vapaaehtoistyöohjelman johtaminen	12
Tuetun ja vaikuttavan vapaaehtoistoiminnan suunnittelu	13
Inklusiivisen vapaaehtoistoiminnan järjestäminen	14
Vapaaehtoistävien kuvaukset - mitä huomioida kun rekrytoidaan vapaaehtoisia inklusiiviseen toimintaan?	17
Miten tavoittaa potentiaalisia vapaaehtoisia inklusiiviseen vapaaehtoistyöhön?	18
Mitä huomioida haastatellessa vapaaehtoisia inklusiiviseen vapaaehtoistyöhön?	20
Miten tukea vapaaehtoisia inklusiiviseen toimintaan valmistautumisessa?	22
Miten seurata inklusiivisen vapaaehtoistyön laatua ja onnistumista?	24
Miten arvioida inklusiivista vapaaehtoistyötä?	26
Miten kiittää ja antaa tunnustusta inklusiiviseen toimintaan osallistuville vapaaehtoisille?	28
"+ Inklusiivinen vapaaehtoisuus" -menetelmästä uuteen alkuun: pohdinnat lopuksi	30
4. Kansainvälisen tuetun vapaaehtoistoiminnan edistäminen	34
Lähteet	40
Liitteet	42

1. Johdanto

Volunteer and Go! -projektissa korostetaan vapaaehtoistyön myönteisiä vaikutuksia nuorten toimijuuteen, henkilökohtaiseen kehitykseen, osallisuuteen ja yhteiskuntaan vaikuttamiseen. Vapaaehtoistyö mahdollistaa käytännön toiminnan ympäröivän maailman hyväksi. Se myös lisää itsetuntoa ja uskoa omaan kykyihin. Nuoret ja nuoret aikuiset, joilla on mielenterveysongelmia tai muuten haastava elämäntilanne, ovat usein alttiita sosiaaliselle syrjäytymiselle. Myös vapaaehtoistoiminnassa voi tuntea jäävänsä yhteisön ulkopuolelle, esimerkiksi oman toimintakyvyn ollessa huonompi kuin muilla osallistujilla. Jotta ulkopuolisuuden kokemus vapaaehtoisuudessa vältettäisiin, on tarpeen varmistaa monipuolisuus tehtävätarjonnassa sekä tiedonkulku ja yhteistyö myös vapaaehtoistyötä tarjoavien tahojen välillä. Niin nuorille kuin heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisillekin tulee luoda uusia toimintamalleja osallisuuden monimuotoisuuden kehittämisen tueksi.

Osa nuorista tarvitsee enemmän ohjausta ja tukea vapaaehtoistyössään kuin toiset. Nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille on siis tarpeen avata toimintatapoja, miten erityisen tuen tarpeessa oleville nuorille voidaan varmistaa turvallinen tila ja tasa-arvoiset edellytykset vapaaehtoisena toimimiselle sekä yhteiskunnallisille vaikutusmahdollisuuksille.

Volunteer and Go! -projektin yksi hanketulos on tämä inklusiivisen vapaaehtoistyön järjestäjän opas. Se on suunnattu kansalaisjärjestöissä ja muissa vapaaehtoistoimintaa tarjoavissa yhteisöissä työskenteleville ammattilaisille saavutettavamman vapaaehtoistyön kehittämisen tueksi. Opas soveltuu työkaluksi mm. vapaaehtoistyön johtajille, nuorisotyöntekijöille ja järjestötoimijoille, jotka kokevat tarvitsevansa vinkkejä tuetun vapaaehtoistyön järjestämiseen. Oppaan inklusiiviset menetelmät on koottu ajatellen erityisesti nuoria vapaaehtoisia, jotka ovat kohdanneet sosiaalista syrjäytymistä mm. mielenterveysongelmien tai muuten haastavan elämäntilanteen vuoksi.





Vol'Go-oppaassa esitellään menetelmiä, joita vapaaehtoistyön järjestäjät voivat hyödyntää suunnitellessaan tuettua ja siten saavutettavampaa toimintaa nuorille. Oppaan sisältö perustuu Vol'Go:n kumppanimaisessa kerätyihin tuettua vapaaehtoistyötä käsitteleviin materiaaleihin, sekä kenttätutkimuksella ammatillisia haastatteleamalla kerätyihin aineistoihin (luku 2). Vol'Go-opas yhdistää erilaisia toimintamalleja ja lähestymistapoja sekä esittelee käytännön vinkkejä menetelmien käyttöön (luku 3). Lisäksi opas avaa näkökulmia, joita on tärkeä huomioida erityisesti kansainvälistä, inklusiivista vapaaehtoistoimintaa suunnitellessa (luku 4).

Yhteenvetona vielä oppaan luvut:

1. **Johdanto**
2. **Vol'Go-projektin tärkeimmät tulokset: Kenttätutkimus**
3. **Inklusiivisuutta vapaaehtoistyön johtamiseen (metodologian ja käytännön strategioiden esittely)**
4. **Kansainvälisen tuetun vapaaehtoistoiminnan edistäminen**

Vol'Go-opas avaa vapaaehtoistyön johtajille ja nuorten kanssa työskenteleville ammatillisille lähestymistavan, jossa räätälöidyt ja yksilötasolla pohditut tehtäväkuvat ja niiden toteuttamiseen tarjottu erityinen tuki varmistavat toiminnan saavutettavuuden niin yksittäisissä organisaatioissa kuin kansainväliselläkin tasolla. Vapaaehtoistyö tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia niin nuorille itselleen kuin toiminnan järjestäjillekin. Sen lisäksi, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen luo nuorille edellytyksiä kehittää sosiaalisia, emotionaalisia ja toiminnallisia taitojaan, se tekee näkyväksi heidän potentiaalinsa yhteisöissä ja yhteiskunnissa. Toimintaa järjestävät tahot, sekä laajemmin nähtynä koko yhteiskunta, hyötyvät nuorten sosiaalisen osallisuuden vaikutuksista. Inklusiivisuus lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta, resurssien tehokkaampaa ja kestävämpää käyttöä, taloudellista dynaamisuutta ja monikulttuurisuutta. Tämä luo edellytyksiä ja olosuhteita Euroopan unioninkin korostamien arvojen mukaisille hyvinvoiville yhteiskunnille.

2. Vol'Go-projektin tärkeimmät tulokset: Kenttätutkimus

Vapaaehtoistyö on oleellinen osa eurooppalaisia yhteiskuntia, ja sen vaikutuksia on myös tutkittu paljon. Vapaaehtoistyön pitkä historia Euroopan eri maissa on mahdollistanut myös uusien toimintamallien ja strategioiden yhteiskehittämisen. Hyviä käytäntöjä on laitettu jakoon ja sovellettu käyttöön onnistuneesti. Yhä useammat organisaatiot ja instituutiot kehittävät toimintaa jatkuvasti lisää. Onnistunut viestiminen vapaaehtoistyön vaikutuksista on lisännyt laajalti ymmärrystä toiminnan ja siihen sitoutumisen merkityksestä.

Vol'Go-projektin ensimmäisessä vaiheessa tehty State-of-the Art -raportti https://volgo.eu/wp-content/uploads/sites/21/2023/09/Volgo_PR1_20.9.23.pdf paljasti, että termin "inklusiivinen vapaaehtoistyö" sisältöä ei vielä laajalti ymmärretä. Raportin päätelmien mukaan inklusiivista ja tuettua vapaaehtoistyötä ei joko kohde- maasta riippuen virallisesti tunnusteta, tai se on toimintakenttänä vielä suhteellisen tuore ja kehittyvä.

Kypros:

Inklusiivisen vapaaehtoistyön termiä ei ole Kyproksella vakiinnutettu, eikä inklusiivista toimintaa eriytetä muusta vapaaehtoistyöstä. Kyproksen tasavallan vapaaehtoisten oikeuksien ja velvollisuuksien julistuksen mukaan "mahdollisuus vapaaehtoistyöhön ja aktiiviseen kansalaisuuteen on oikeus, ei etuoikeus. Jokaisella on oikeus tehdä vapaaehtoistyötä missä tahansa."

Monille vapaaehtoisille **Kyproksella inklusiivinen vapaaehtoistoiminta ei näy erillisenä vapaaehtoistyön muotona**. Taustalla on, että vapaaehtoisten ajatellaan muutenkin lähtökohtaisesti hyväksyvän mukaan toimintaan kaikki, joita yhteinen asia kiinnostaa, riippumatta yksilöiden toimintakyvystä tai tuen tarpeesta.

Suomi:

Inklusiivisen - eli **tuetun ja saavutettavan - vapaaehtoistyön tarjonta kasvaa Suomessa jatkuvasti**, ja kansalaisjärjestöjen ja vapaaehtoistyötä edistävien verkostojen ja muiden tahojen (esim. Kansalaisareena ry) toteuttamat seminaarit ja artikkelikokoelmat lisäävät tietoa erityisryhmien osallisuusmahdollisuuksien vaikutuksista. Valtakunnallisessa Saavutettavan vapaaehtoistyön verkostossa ammattilaiset keskustelevat alan ilmiöistä ja termistöstä yhdessä, ja ratkovat mahdollisia osallisuutta rajoittavia esteitä.

Portugali:

Portugalissa ei ole erillistä inklusiivisen vapaaehtoistyön kenttää, ainakaan virallisesti. Jotkut yhteisöt kylä toteuttavat inklusiivisuuden ideaa toiminnassaan, mutta sitä ei erotella muun vapaaehtoistyön joukosta tai tunnusteta hallintotasolla. Pista Mágica on yksi inklusiivisen vapaaehtoistyön konseptia Portugalissa aktiivisesti vuodesta 2019 lähtien edistäneistä toimijoista. He

ovat luoneet menetelmiä, keränneet hyviä käytäntöjä ja kehittäneet hankkeita, jotka edistävät tuettua ja kaikille saavutettavaa vapaaehtoistyömallia. **Inklusiivisuuden näkökulma vapaaehtoistyössä onkin saanut Portugalissa yhä enemmän tunnustusta väylänä kohti sitoutuneempaa ja vastuullisempaa vapaaehtois-kulttuuria.** Vielä on kuitenkin paljon tehtävää, ennen kuin yksilöllisen tuen merkitys vapaaehtoistyössä ymmärretään myös laajemmin, kuin toimintaa tarjoavissa yksittäisissä organisaatioissa.

Slovenia:

Sloveniassa inklusiivinen vapaaehtoistyö on vielä varhaisessa kehitysvaiheessa, mutta tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö monet organisaatiot toteuttaisi sitä, suunnitellusti tai ei-suunnitelmallisesti. Eri aineistoihin perehtyminen osoittaa, että inklusiivisen vapaaehtoistyön kehittämisestä, edistämisestä ja tehtävien tarjonnasta vastaavat pääasiassa organisaatiot, joiden keskeisiä kohderyhmiä ovat eri syistä haavoittuvassa asemassa olevat ihmiset (erityisen tuen tarpeessa olevat lapset ja aikuiset, maahanmuuttajat, LGBTQIA+-henkilöt, sosiaalisesti heikossa asemassa olevat lapset ja nuoret, romanit, ja muista syistä syrjäytymisriskissä olevat nuoret).

Vol'Go:n hanketulos 1

Vol'Go:n ensimmäisessä vaiheessa koottu State-of-the-art-raportti sisältää erilaisia tapaustutkimuksia ja hyviksi koettuja käytäntöjä neljästä Euroopan maasta. Raporttia voidaan hyödyntää uusien menetelmien kehittämisessä ja inklusiivisuutta edistävässä kehitystyössä. Raportissa todetaan, että Euroopassa on paljon toimijoita, jotka jo edistävät aktiivisesti vapaaehtoistyön saavutettavuutta kaikille. Mutta koska ala on vielä uusi, ei tuettua vapaaehtoistyötä ja sen erityispiirteitä osata aina tunnistaa tai hahmottaa omana kokonaisuutenaan muun vapaaehtoistoiminnan seasta. Raporttia varten toteutetut ammattilaisten haastattelut paljastivat myös, että monessa maassa toiminnantarjoajatkin vasta hahmottelevat, **mikä on inklusiivista ja mikä ns. tavallista vapaaehtoistoimintaa.** Määrittely vaatii yhteisten termien ja kriteerien luomista.

Volunteer and Go! (Vol'Go)-projektin raporttiaineisto paljastaa **koulutustarpeita ja toimenpiteitä, jotka tulee ottaa huomioon inklusiivista vapaaehtoistyötä organisoidessa.**

Seuraavat kehittämistarpeet nousivat esiin tutkimusaineistossa:

1-) Inklusiivisen vapaaehtoistyön määrittely

Inklusiivisen vapaaehtoistyön **terminologian selkeyttäminen** on tärkeää yhteisen ymmärryksen kannalta, ja vaikuttaa niin ammattilaisten kuin vapaaehtoistenkin käsitykseen toiminnan merkityksestä ja sen edellyttämästä sitoutumisesta. Käsitteiden määrittely auttaa ymmärtämään inklusiivisen vapaaehtoistyön erityispiirteitä verrattuna muuhun vapaaehtoistyöhön.

2-) Inklusiivisen vapaaehtoistyön, tavallisen/perinteisen vapaaehtoistyön sekä sosiaalisen osallisuuden määrittely

Yhteisymmärryksen ja yhteisöjen perustamisen kannalta myös **termien sisällön avaaminen ja niiden toistiaan eriyttäminen** on tärkeää, ja ymmärrys niiden erityispiirteistä on tärkeää niin ammattilaisille kuin vapaaehtoisillekin.

3-) Inklusiivisen vapaaehtoisuuden tunnusmerkit ja määrittelykriteerit

Sekaannusten ja epävarmuuden välttämiseksi nuorisotyöntekijöiden ja alan muiden ammattilaisten keskuudessa olisi hyvä käydä yhteistä **keskustelua kriteereistä, joiden kautta inklusiivisuuden tarve määritellään.** Vol'Go:ssa tehty tutkimus osoittaa, että inklusiivisen vapaaehtoistyön tunnusmerkkien yhteinen määrittely auttaa hahmottamaan myös, milloin yksilölle tarjotaan erityisen tuen tarpeet huomioivaa vapaaehtoistoimintaa, ja milloin muuta vapaaehtoistoimintaa.

4-) Inklusiivista vapaaehtoistyötä koskevat ohjeet ja menetelmät

Ennen käytännön toteutusta on tarpeen laatia yksityiskohtaiset suuntaviivat inklusiiviselle vapaaehtois-

työlle. Ilman yhteisiä laatukriteerejä ja ohjeistuksia inklusiivisen vapaaehtoistyön tilaa ja sen kehittymistä on haastavaa seurata. Toiminnan laadun tarkastelua varten nuorten kanssa työskentelevät ammattilaiset tarvitsevat **yhteisiä linjauksia ja toimintatapoja, joilla parannetaan laadun lisäksi yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien nuorten osallisuusmahdollisuuksia.**

5-) Henkilöresurssit

Erityisen tuen tarpeessa olevien vapaaehtoisten rekrytointi voi joskus olla haastavaa, kuten Vol'Go-kumppaneiden tekemät haastattelut paljastivat esimerkiksi Suomessa ja Portugalissa.

6-) Ylisuojelevat perheenjäsenet

Vol'Go -projektin kenttätutkimuksen aikana osa haastateltavista kertoi, että **joskus haasteeksi nousee omaisten sinänsä hyvää tarkoittava, mutta kärjistyneen suojeleva asenne erityisen tuen tarpeessa olevaa nuorta kohtaan,** sekä huoli koskien toimintaan kuluva-aikaa ja sen nuorelle tuomaa uutta vastuuta. Vanhempien ylisuojelevuus tai huoli siitä, että heidän lastansa ei hyväksytä sellaisena kuin hän on, on siis joskus esteenä nuoren osallisuudelle.

7-) Toiminnan rahoitus

Osallisuutta edistävän ja tuetun vapaaehtoistyön pitäisi **saada enemmän tukea ja rahoitusta** eri instituutioilta, organisaatioilta, yrityksiltä, viranomaisilta ja sidosryhmiltä. Jotta erityisen tuen tarpeessa oleville kohderyhmille voidaan tarjota enemmän osallistumismahdollisuuksia, tarvitaan inklusiiviselle toiminnalle myös lisää rahallista tukea.

8-) Institutionalisointi

Prosessia, jossa uusi käsite tai toimintatapa juurrutetaan **johdonmukaisesti organisaation tai yhteiskunnan toimintaan** kutsutaan institutionalisoinniksi. On tärkeää, että kaikki kentällä työskentelevät henkilöt ja ryhmät pyrkivät noudattamaan samoja standardeja. Institutionalisointi mahdollistaa yksittäisten prosessien sääntöjen, eettisten ohjeiden ja oikeudellisten menetelyjen vakiintumisen arvostetuiksi instituutioksi.





3. Inklusiivisuutta vapaaehtoistyön johtamiseen

Tämä luku on suunnattu henkilöille, jotka suunnittelevat ja koordinoivat vapaaehtoistyötä erityisen tuen tarpeessa oleville nuorille. Inklusiivinen vapaaehtoistyö on hyvä tapa luoda saavutettavia osallisuusmahdollisuuksia nuorille, jotka ovat aiemmin jääneet ulkopuolisiksi vapaaehtoistyön kentällä eri syistä (esim. mielenterveyden haasteet, kehitysvammaisuus tai puutteellinen kielitaito).

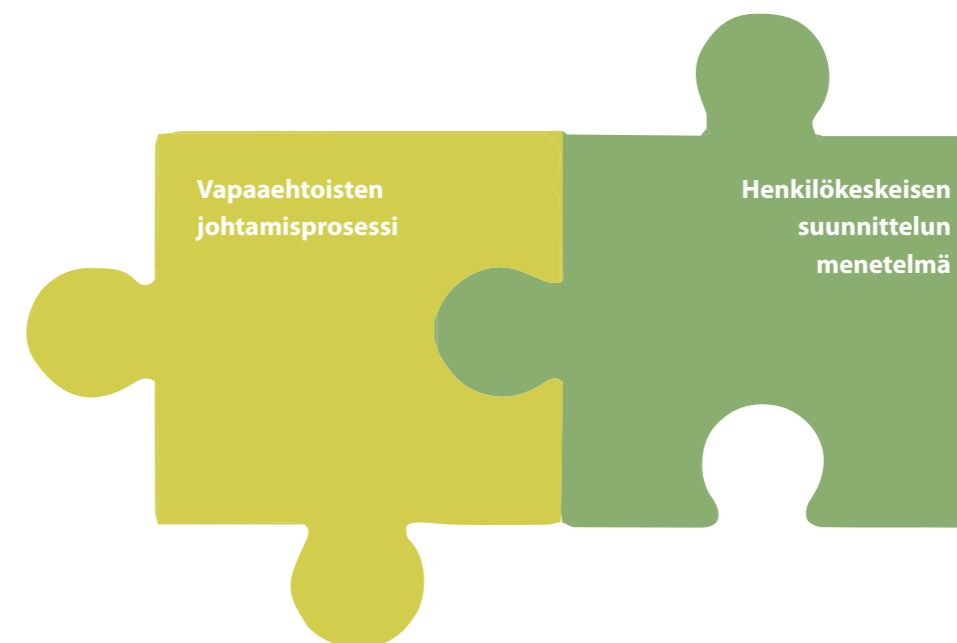
Kehitettäessä tuettua vapaaehtoistoimintaa erityisryhmille, on tärkeää perehtyä heidän tarpeisiinsa ja kiinnostuksen kohteisiinsa. Toiminnan tulee olla sekä kiinnostavaa ja saavutettavaa, jotta se ylipäättään houkuttelisi syrjään joutuneita, haastavassa elämäntilanteessa olevia nuoria, ja purkaisi osallisuuden esteitä. Matala kynnyksellä tuettuun vapaaehtoistoimintaan helpottaa osallistumista. Tuettu vapaaehtoistyö on yksi keino lisätä nuorten

elämänsisältöä, merkityksellisyyden kokemusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyvinvointia, sekä vahvistaa nuoren omaa toimijuutta ja kapasiteettia.

Miten sitten herättää motivaatio ja kiinnostus syrjään jääneissä nuorissa? Ja mitkä ovat konkreettiset askelmat matkalla kohti inklusiivista vapaaehtoistyöohjelmaa nuorille?

Nuorten saamiseksi mukaan valmiiseen toimintaan, heitä kannattaa pyytää mukaan vapaaehtoishjelman jokaiseen vaiheeseen, suunnittelusta lähtien. Tämä osallistava lähestymistapa on perustana Pista Mágican toimintamallille, jonka nimi on "+Inklusiivinen vapaaehtoisuus".

Menetelmä perustuu kahden eri lähestymistavan yhdistelmään: Kuva 1 - Kaksi lähestymistapaa, yksi menetelmä



- 1 Steve McCurleyn ja Rick Lynchin vapaaehtoisten johtamisprosessi (tiiviisti kuvailtuna portugalilaisessa "Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado", 2016) ja laajemmin julkaisussa "Manual Completo de Gestão de Voluntariado", 2019.)
- 2 Henkilökeskeisen suunnittelun menetelmä - levinnyt Portugalissa ASSOL: in (Lafõesin sosiaalisen solidaarisuuden yhdistys) käsikirjojen kautta:
 - "Toda a minha vida é um Círculo" (All my life is a Circle), toimittanut ASSOL 2011, kirjoittanut Jack Pearpoint ym., Inclusion Press edition, Toronto, Kanada;
 - "PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança" (PATH An Innovative Approach to Fostering Hopeful Thinking), toimittanut ASSOL vuonna 2001, kirjoittaneet Jack Pearpoint ja muut, Inclusion Press edition, Toronto, Kanada;
 - "Apoios Centrados na Pessoa" (People-Centred Support), toimittanut ASSOL vuonna 2014, kirjoittanut Mário Pereira.

Inklusiivisemmän vapaaehtoistyöohjelman johtaminen

Jotta inklusiivisella toiminnalla olisi myönteinen vaikutus kaikkiin osapuoliin, on tärkeää, että vapaaehtoistyötä edistävät organisaatiot ymmärtävät sen johtamiseen liittyvät erityispiirteet.

Pista Mágican tässä esittelemä inklusiivisemmän vapaaehtoistyön johtamismalli perustuu yhdistelmään **vapaaehtoistyön johtamisprosessin ja henkilökeskeisen suunnittelun menetelmän välillä**, kuten edellä mainittiin.

- (1) Suunnitteluvaihe
- (2) Organisointi (järjestäminen)
- (3) Vapaaehtoistehtävien kuvaukset
- (4) Rekrytointi
- (5) Haastattelu ja yhteensovittaminen
- (6) Valmistelu
- (7) Valvonta ja seuranta
- (8) Arviointi
- (9) Kiittäminen

Kun puhutaan inklusiivisen vapaaehtoistyön johtamisesta, nämä yhdeksän vaihetta (McCurley & Lynch, 2011) luovat perustan toiminnalle, ja niiden toteutumisesta voi pitää vähimmäisvaatimuksena onnistuneelle vapaaehtoishohjelmalle. Ohjeet ovat kuitenkin yleispäteviä, eivätkä yksistään riitä varmistamaan vapaaehtoistoiminnan inklusiivisuutta. Siksi suosittelemme, että **henkilökeskeisen suunnittelun menetelmän** elementtejä lisätään yllä listattuihin vaiheisiin. Menetelmässä keskitytään jokaisen vapaaehtoisen yksilöllisiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Vapaaehtoistyö avaa uusia näkökulmia ja luo tilaa henkilökohtaiselle kasvulle, erilaisten asioiden kokeilemiselle, uusien ihmissuhteiden muodostumiselle, taitojen kehittymiselle ja tiedon karttumiselle, joten henkilökeskeisen suunnittelun menetelmä soveltuu hyvin käytettäväksi tuetun vapaaehtoistyön parissa.

Seuraavat näkökulmat kannattaa pitää mielessä jokaisessa yhdeksässä vaiheessa, jotta voit **onnistuneesti johtaa inklusiivisempaa vapaaehtoistyöohjelmaa sekä huomioida henkilökeskeisen suunnittelun** menetelmän kaikissa toimintavaiheissa.

Tuetun ja vaikuttavan vapaaehtoistoiminnan suunnittelu

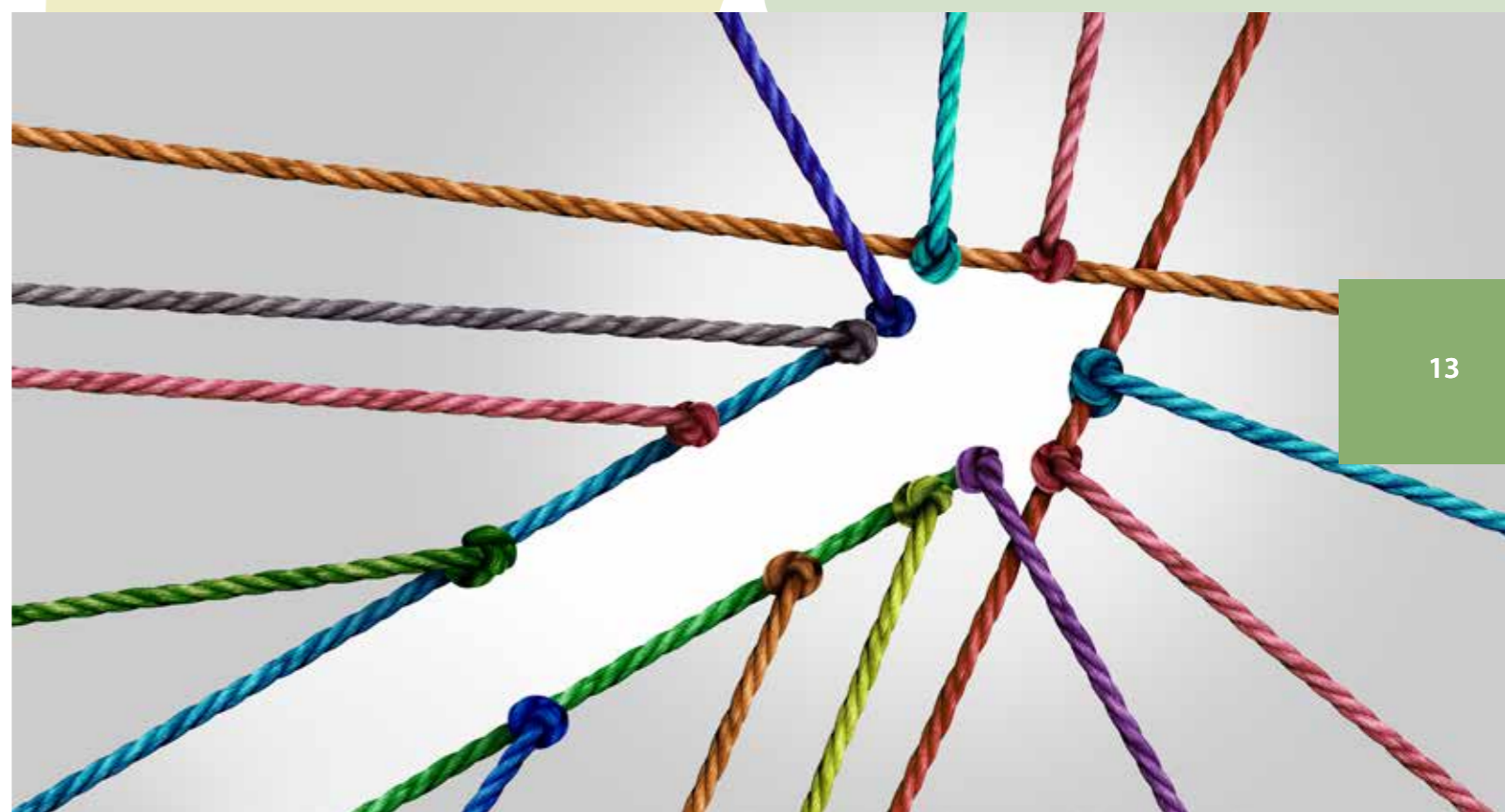
Kehitettäessä mahdollisimman monitasoisesti vaikuttavaa vapaaehtoishohjelmaa, on aluksi kartoitettava, miten vapaaehtoistyö voi osaltaan edistää organisaation tavoitteiden toteutumista, sekä mitkä ovat realistiset resurssit organisaation arvoja ja laatua vastaavan toiminnan järjestämiselle. Vapaaehtoistyön suunnittelijan on avattava kaikille organisaation toimijoille vapaaehtoistyön myönteinen rooli organisaation perustehtävän toteutumisessa. Suunnitteluvaiheessa kannattaa hyödyntää aivoriihityöskentelyä koko henkilöstön kesken.

Miettikää yhdessä, miten kehittämisprosessista voi tehdä inklusiivisemmän. Pohtikaa siis:

- Vastaako sosiaalisesti saavutettavan vapaaehtoistyöohjelman luominen yhteisösi tavoitteita?
- Miten se vastaa tavoitteitanne?
- Miten se vastaa tukemiasi ihmisten tarpeisiin?

Tämän lisäksi suosittelemme noudattamaan Martinelin (1999) strategisen suunnittelun menetelmää voittoa tavoittelemattomille organisaatioille, ja pohtimaan seuraavia kysymyksiä:

- Mitä esteitä yhteisölläsi on/voi tulla eteen inklusiivisen vapaaehtoistoiminnan toteutuksessa?
- Mitä sisäisiä ja ulkoisia resursseja tarvitaan?
- Kuka voi auttaa voittamaan mahdolliset esteet ja miten?
- Miten osallistat oman organisaatiosi ulkopuolisia ihmisiä/yhteisöjä mukaan strategiaasi?
- Mikä on näiden ihmisten/yhteisöjen rooli? Mitä heiltä voi pyytää? Mitä heille voi tarjota?



Inklusiivisen vapaaehtoistoiminnan järjestäminen

Suunnitteluvaiheen jälkeen on aika miettiä inklusiivisen vapaaehtoisohjelman toteutusta. Tehtävä ei ole

yksinkertainen, joten ensin tulee varmistaa, että organisaatiosi vapaaehtoistoiminnan perusrakenteet ovat kunnossa. On tärkeää, että koko henkilöstö sitoutuu vapaaehtoisten tukemiseen, ja ymmärtää vapaaehtoistyön merkityksen organisaation tavoitteiden ja arvojen toteutumista edistävänä tekijänä. Voit luoda **hyvin suunnitellun vapaaehtoisohjelman** siis vasta, kun olet määritellyt kehitettävän vapaaehtoistyömuodon tarpeet ja tavoitteet. Organisaatiossalla pitkän aikavälin ongelmat vältetään avaamalla toiminnan perustelut ja sopimalla toimintatavoista jo suunnitteluvaiheessa.

Yhdessä määriteltyjen tavoitteiden ja laatukriteerien valossa voit arvioida, onko järjestölläsi realistiset valmiudet ottaa vastaan syrjäytyneitä ja erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria vapaaehtoisia. Miettikää yhdessä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Toteutuvatko fyysisen saavutettavuuden edellytykset (tilat), jotka mahdollistavat esimerkiksi vammaisten tai liikuntarajoitteisten nuorten osallistumisen?

- Onko toiminnassasi jo valmiiksi mukana vapaaehtoisia, jotka voisivat tukea uusia inklusiivisen toimintamuodon vapaaehtoisia? Vai tuleeko kaikki tuki työntekijöiltä? Jos valitset jälkimmäisen vaihtoehdon, ovatko kaikki organisaation työntekijät sitoutuneita inklusiivisuuden edistämiseen? Tarjotaanko heille perehdytystä ja koulutusta aiheeseen? Jos päätätte rekrytoida henkilöstön lisäksi mentorivapaaehtoisia tukemaan uusia vapaaehtoisia, mitä ominaisuuksia ja valmiuksia mentoreilla tulisi olla?

Pereira (2014, s. 95-96) käyttää havainnollistavia esimerkkejä **erityisen tuen muodoista, jotka edistävät vapaaehtoisten osallistumismahdollisuuksia:**

- **Fyysinen ympäristö:** tilojen esteettömyys ja saavutettavuus. Jos toimintaasi osallistuu esim. pyörätuolia käyttävä henkilö, sinun on varmistettava, että tila on täysin esteetön.
- **Yksilölliset taloudelliset resurssit:** Vapaaehtoistyöstä ei tulisi koitua kuluja vapaaehtoiselle, ja etenkin jos hänellä on taloudellisia haasteita, matkakulujen korvaaminen on ratkaisevan tärkeää myös osallisuusmahdollisuuksien näkökulmasta. Jos vapaaehtoistehtävä kestää useamman tunnin, tauoista huolehtiminen ja lounaan tai välipalan tarjoaminen vapaaehtoiselle tukee hänen viihtymistään ja jaksamistaan.
- **Liikenne/kulkeminen tehtävään:** Auta tarvittaessa esteettömien julkisen ja yksityisen puolen

kulkumahdollisuuksien selvittämisessä. Joissain tapauksissa julkisen liikenteen käyttö voi muodostua esteeksi yksilön osallistumiselle, mm. toimintakyvyn haasteiden tai sosiaalisen ahdistuksen vuoksi.

- **Ajanhallinnan tuki:** Vapaaehtoistoimintaan osallistutaan vapaa-ajalla, mutta se vaatii vastuunottoa, sitoutumista, täsmällisyyttä ja ajanhallintataitoja, joihin nuoret vapaaehtoiset voivat tarvita tukea. Usein on järkevää aloittaa osallistuminen pienemmällä määrällä vapaaehtoistyötunteja tai vähemmän vaativalla tehtävällä, ja lisätä vastuun ja toiminnan määrää vähitellen.
- **Erityinen tuki:** Vapaaehtoistehtäviin voidaan tarjota lisätukea yksilöllisten tarpeiden mukaan.
- **Tuki yhteisössä:** Jotkut vapaaehtoiset tarvitsevat kaveria tai tukihenkilöä osallistuakseen tapahtumiin tai aktiviteetteihin.

Toiminnan suunnittelu on hankalaa, jos ei ole millään lailla perillä syrjäytyneiden nuorten todellisuudesta. Perehdy siis syrjäytyneiden ja muuten haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten tarpeisiin. Voit op-

pia hyviä vinkkejä ja kohderyhmätietoisuutta myös verkostojesi muilta toimijoilta, kuten esimerkiksi **Sosped-säätiöstä**, joka on yksi Vol'Go-projektin kumppaneista.

Vinkki

Suomessa toimiva Sosped-säätiö pyrkii edistämään sosiaalista osallisuutta mm. nuorille mielenterveystoipujille suunnatun kulttuuripajamallin, vertaistuen ja tuetun vapaaehtoistyön kautta. Sospedin erityisosaimista on tarjota vertaistukea ja osallisuutta erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa oleville kohderyhmille, ja toiminnassa on todettu, että yhteisöön ja yhteenkuulumisen tunne on yksilön toipumisen kannalta tärkeää. Nuorten yhteisöllinen kohtaamispaikka on hyvä tapa luoda alusta ja puitteet inklusiiviselle vertais- ja vapaaehtoisuustyöryhmälle. Voit hyödyntää Sospedin toimintatapoja oman kohderyhmäsi kanssa työskennellessä:

- Hanki tietoa erilaisista toiminnallisista haasteista ja pohdi, miten ne huomioidaan käytännön tukimuodoissa.
- Kartoita, millaiselle toiminnalle kohderyhmäsi jäsenillä on tarve, ja mitä tarpeisiin vastaaminen toiminnan järjestäjältä vaatii.
- Ota nuoret mukaan jo toiminnan suunnitteluun – kukaan ei osaa kertoa heidän tarpeistaan ja toiveistaan paremmin kuin he itse.
- Aseta toiminnalle laatukriteerit ja selkeät tavoitteet, ja tee niiden toteutumista tukeva toimintasuunnitelma. Seuraa ja arvioi tuetun vapaaehtoistoiminnan vaikuttavuutta säännöllisesti, jotta voit perustella toiminnan tarpeen ja hyödyt myös rahoittajille.

Mainittujen vaiheiden kautta hahmotat, millaiset **puitteet sinun on luotava nuorten osallistumisen mahdollistamiseksi**, mitä ovat **mahdolliset osallistumisen esteet** ja **mitkä kumppanit/yhteisöt voisivat olla hyviä yhteistyötahoja** inklusiivisen vapaaehtoisohjelmäsi kehittämisessä ja toteuttamisessa.

Sosped pyrkii varmistamaan, että heidän toimitilansa ovat fyysisesti saavutettavia ja sijaitsevat julkisen liikenteen varrella. Yhteisötilat suunnitellaan ja sisustetaan yhdessä osallistujien kanssa, mikä vahvistaa heidän kokemustaan tilan omistajuudesta. Tavoitteena on, että yhteisölliset kohtaamispaikat tarjoavat turvallisen ja inspiroivan ympäristön jokaiselle osallistujalle, heidän lähtökohdistaan riippumatta. Yhteisön toimintatavat ja -ohjeet määritellään yhdessä nuorten kanssa. Kahvin ja teen tarjoaminen sekä kodinomaisen ympäristön tukevat Sospedin kokemusten mukaan osallistujien yhteisöllisyyden tunnetta. Myös toiminnan maksuttomuus ja välineiden ja turvallisen tilan tarjoaminen luovuuden ja ideoiden toteuttamiselle on tärkeää. Vertaistoimijat muistuttavat toisiaan, ettei kukaan ole yksin haasteidensa kanssa.

Nuorten tavoittamiseksi yhteisöllistä ja osallistavaa toimintaa voidaan toteuttaa myös pop up -tyylisesti esimerkiksi tapahtuman tai vaikka kauppakeskuksen yhteydessä, eli konkreettisesti viemällä aktiviteetteja, vertaistoimijoita ja yhteisöllisyyttä sinne, missä nuoret oleskelevat.

Esimerkki

”Yhteisötilat suunnitellaan yhdessä osallistujien kanssa, mikä lisää heidän kokemustaan tilan omistajuudesta.”

Kun olet huomionnut aiemmat toimintavaiheet ja **varmistanut, että sinulla on keinot niiden toteuttamiseksi**, on aika käydä toteuttamaan seuraavia vaiheita, ja laatia:

Vapaaehtoisten perehdyttämisstrategia (kirjallisessa muodossa);

- Vapaaehtoistoiminnan kulut kattava budjettisuunnitelma;
- Henkilöstön koulutus inklusiivisen vapaaehtois-

työn johtamisen erityispiirteisiin ja henkilökeskeisen suunnittelun menetelmän (tai muiden soveltuvien menetelmien) käyttöön;

- Vapaaehtoistehtävien kuvaukset (kirjallisessa muodossa);
- Vapaaehtoistehtävän edellyttämän sitoutumisajan vähimmäiskesto;
- Vapaaehtoisten rekrytointimenetelmien määrittely.

Ennen siirtymistä seuraavaan vaiheeseen, varmista vielä, että sinulla on vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Ymmärtääkö koko henkilöstönne vapaaehtoistyön merkityksen ja roolin?
- Onko vapaaehtoistehtävien muotoilu selkeä ja houkutteleva?
- Käykö tehtäväkuvauksista ilmi tehtävien tarkoitus ja sisältö sekä mitä vapaaehtoiselta edellytetään?
- Oletko varmistanut hyvät toimintaolosuhteet va-

paaehtoisille mm. toimitilan, välineiden ja esteettömyyden osalta?

- Oletko tehnyt suunnitelman vapaaehtoisten rekrytointia ajatellen?
- Oletko tehnyt suunnitelman vapaaehtoisille tarjottavan tuen muodoista ja heidän yksilöllisestä ohjaamisestaan?
- Miten varmistat, että vapaaehtoistoimintanne on aidosti osallistavaa?

Vapaaehtois-tehtävien kuvaukset - mitä huomioida, kun rekrytoidaan vapaaehtoisia inklusiiviseen toimintaan?

Kuten aiemmin mainittiin, on tärkeää saada **toiminnan eri osapuolet mukaan** jo vapaaehtoistyön suunnitteluvaiheeseen. Voit osallistaa muuta henkilöstöä vaikka kysymällä, mikä olisi heidän mielestään toimiva tapa tavoittaa uusia vapaaehtoisia, tai pyytämällä heitä ideoimaan vapaaehtoistehtäviä, jotka sopivat **organisaatiosi missioon**.

Tämän prosessin helpottamiseksi voit esittää henkilökunnalle seuraavat kysymykset, joita Ivan Scheier (CIT teoksessa McCurley & Lynch, 1996) alun perin avasi ja joita McCurley & Lynch (2011) jatkokehittivät:

- Mistä työnkuvasi osa-alueista todella pidät?
- Mitkä työnkuvasi osa-alueet eivät ole sinulle niin mieluisia?
- Minkä tekemisestä olet ehkä haaveillut, mutta jättänyt tekemättä ajan ja mahdollisuuksien puuttuessa?
- Onko mielessäsi erityistä osaamista edellyttäviä aktiviteetteja tai projekteja, jotka sopisivat toimintaanne, mutta henkilöstöllänne ei ole niiden aihepiiriin asiantuntemusta? Tai eivätkö toiminnan resurssit riitä halutun toimintamuodon toteuttamiseen?

Vastaukset näihin kysymyksiin voivat auttaa vapaaehtoistyön tavoitteiden ja tehtäväkuvausten määrittelyssä. Jotta vapaaehtoistoiminta tukisi organisaatiosi asiantuntijuutta ja kasvua halutulla ja toiminnan arvojen mukaisella tavalla, sen tavoitteita ja tilaa tulee arvioida säännöllisesti.

Muista kuitenkin **muotoilla tehtäväkuvat joustaviksi ja mukautettaviksi**, jotta tulevien vapaaehtoisten omille ideoille ja osallistumistapojen yksilölliselle räätälöinnille jää tilaa. Jos olet hyödyntänyt vinkkejämme toiminnan organisointivaiheen **aikana**, olet luultavasti jo kartoittanut kohderyhmäsi potentiaalisten vapaaehtoisten tarpeita ja ollut heihin yhteydessä tavalla tai toisella. Sinulla on siis jo olemassa paljon tietoa vapaaehtoisten yksilöllisistä tuen tarpeista ja tehtäväkuvien räätälöimisestä niitä vastaaviksi.

Vapaaehtoisten toiveiden ja tarpeiden huomiointi kaikissa toimintavaiheissa edistää heidän sitoutumistaan sekä vähentää osallistumisen keskeytysten määrää ja vapaaehtoisten vaihtuvuutta. Suosittelemme, että sisällytät toimintatapoihisi mahdollisuuden jatkuvalla vuoropuhelulle ja palautteen antamiselle, joko säännöllisten tapaamisten yhteydessä tai kirjallisesti.

Tehtäväkuvauksista tulee käydä ilmi tiedot mm. eri tehtäväkuvuihin mahdollisesti tarvittavista erityistaidoista sekä vapaaehtoiseen kohdistuvat odotukset tehtävään sitoutumisesta ja sen kestosta. Varmista, että toiminnassa huomioidaan kautta linjan sekä vapaaehtoisten ideat ja odotukset että organisaationne arvot.

Tehtävien sisältöä määriteltessä tulee varmistaa neljän pääperiaatteen toteutuminen: kuuluvuuden tunne, itsenäinen ajattelu, vastuu toiminnan tuloksista ja kyky arvioida tai mitata saavutettuja tuloksia (McCurley & Lynch, 2011). Lisäksi tässä vaiheessa määritellään toimintamuodon nimi, tarkoitus, arvioinnin indikaattorit, aikataulusuunnitelma, toimipaikka, laadunvalvontatavat ja vapaaehtoisten edut. Liitteistä löydät esimerkin vapaaehtoistehtävän kuvauksesta, jota voit käyttää apuna omin tehtäväkuvaustesi kehittämisessä.

Yksi tapa lisätä vapaaehtoistoimintaasi inklusiivisuutta, on analysoida jo olemassa olevien vapaaehtoismuotojenne tehtäväkuvauksia, ja pohtia, onko toiminta aidosti kaikille saavutettavaa, vai edellyttääkö toiminnan onnistunut toteuttaminen joitain erityisiä vaatimuksia vapaaehtoisen toimintakyvylle. Jos ehdottomia vaatimuksia ei ole tai vaatimustasoa voi soveltaa, voi vapaaehtoistehtävää tarjota myös erityisen tuen tarpeessa olevalle henkilölle. Vol'Go-oppaan liitteistä löytyy lomake, jota voi käyttää apuna yksittäisen vapaaehtoisen vahvuuksia ja toiveita vastaavia tehtäväkuvia kartoitettaessa.

Harjoitus

Harjoitus



Miten tavoittaa potentiaalisia vapaaehtoisia inklusiiviseen vapaaehtois-työhön?

Tässä vaiheessa prosessia valitaan kohderyhmän tavoitteluun parhaiten sopivat rekryointimuodot. Rekryointivaiheessa yhdistyy ymmärrys sekä vapaaehtoisten että organisaatiosi tarpeista. Rekryoinnin konkreettisena tavoitteena on löytää vapaaehtoisia, joiden tarpeisiin organisaatiosi toiminta vastaa, ja joiden henkilökohtaiset ominaisuudet tukevat organisaatiosi asettamien tavoitteiden toteutumista.

Siksi rekryointiprosessi voidaan nähdä suodattimena, jonka avulla voit tunnistaa kaikkien potentiaalisten

vapaaehtoisten joukosta heidät, joille toimintamuotoisi parhaiten soveltuu.

Voit hyödyntää rekryointiapuna verkostoja, joiden jäsenet työskentelevät eri syistä syrjään jääneiden ihmisten kanssa. Voit löytää potentiaalisia tuettuja vapaaehtoisia myös jalkautumalla julkisille paikoille ja mm. kohderyhmäsi suosimiin ajanviettopaikkoihin. Joillain paikkakunnilla toimii erillisiä vapaaehtoistyön keskuksia, joiden kautta voi löytyä väyliä uusien vapaaehtoisten tavoittamiseen, ja myös sähköiset rekryointialustat ja vapaaehtoistyötä edistävät verkkosivustot kannattaa ottaa käyttöön rekryointiprosessissa.

Ilmaise rekryointi-ilmoituksessa selkeästi, että kyse on inklusiivisesta vapaaehtoistoimintamuodosta. Voit käyttää mainonnassa sanallisen viestin vahvistamiseksi myös toiminnan sisältöä vastaavaa kuvitusta. Jos esimerkiksi tarjoat toimintaa liikuntavammaisille ihmisille, fyysinen esteettömyys ja tukimahdollisuudet kannattaa havainnollistaa viestinnässä myös visuaalisin keinoin. Monilla järjestöillä on käytössä verkkomake potentiaalisten vapaaehtoisten yhteydenottoja varten, mutta se ei yksistään riitä. Yhteistyöverkoston kautta voit saada lisää ymmärrystä eri kohderyhmien tavoittamiskeinoista.

Kohderyhmätietoisessa viestinnässä voit soveltaa seuraavia Sospedin vinkkejä haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten tavoittamiseksi:

- Herätät nuorten kiinnostuksen todennäköisemmin menemällä itse sinne, missä he viettävät aikaansa, kuin odottamalla että he löytävät sinut ja tarjoamasi toimintamuodon työhuoneeltasi. Jalkaudu siis julkisiin tiloihin ja tapahtumiin, joissa nuoret käyvät.
- Tee yhteistyötä koulujen ja oppilaitosten kanssa. Käy esittelemässä toimintaasi nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille, jotta he osaavat suositella asiakkailleen. Tukihenkilöiden, terapeuttien, sairaanhoitajien, sosiaalityöntekijöiden, nuorisotyöntekijöiden ym. toimijoiden kautta tavoittaa syrjäytymisriskissä olevia ja syrjäytyneitä nuoria.
- Syrjäytyneet nuoret eivät yleensä lähde oma-aloitteisesti kotoaan tutustumaan vapaaehtoistyömahdollisuuksiin, joten verkkomainon-

nan merkitys korostuu heitä tavoitellessasi. Viesti ja mainosta nuorten käyttämällä nettialustoilla. Nuorille viestittäessä työntekijän tulee perehtyä nuorten käyttämiin palvelimiin, sovelluksiin ja sosiaaliseen mediaan.

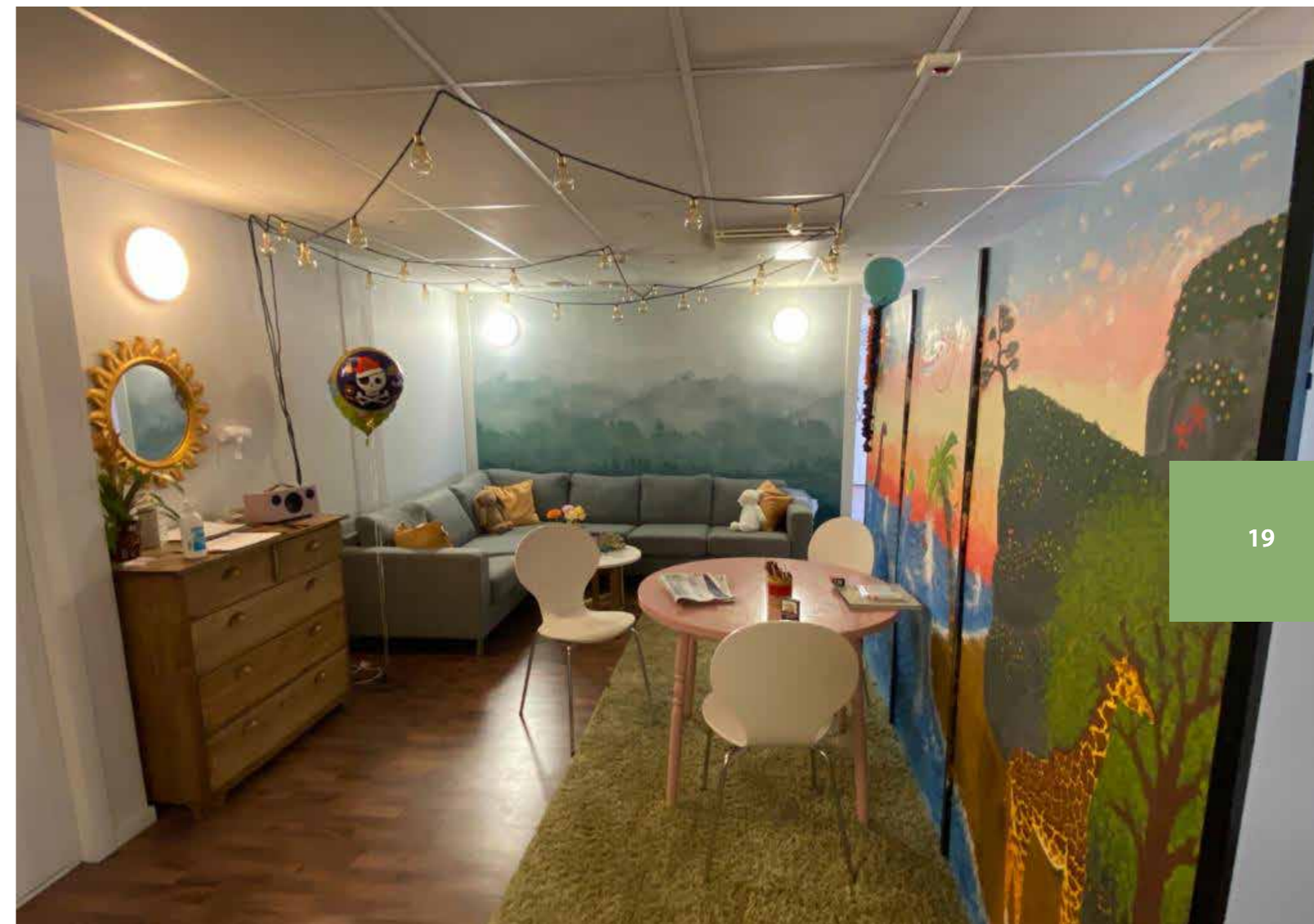
- Kerro mitä toiminnan saavutettavuus ja inklusiivisuus tarkoittavat ja korosta, että jokaisella on jotain annettavaa muille. Kerro nuorille tuetuista vapaaehtoistyömahdollisuuksista.
- Huomioi yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden toteutuminen kaikissa toimintavaiheissa ideoinnista ja suunnittelusta lähtien. Tämä tarkoittaa esimerkiksi joustavaa vapaaehtoistehtävien keventämistä ja räätälöintiä osallistujille sopiviksi. Osa vapaaehtoisista kaipaava yhteisöllisyyttä, toiset taas eivät halua sitoutua pidemmäksi aikaa yksittäisen tahon toimintaan. Nuorille voi olla luontevampaa osallistua kertaluonteisiin tehtäviin (esim. yksittäisen tapahtuman järjestelyapuna toimiminen) ja matalan kynnyksen pop-up-toimintaan.

Harjoitus

Tarkastele rekryointikampanjasi toimivuutta vastamalla seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on kehittämäsi vapaaehtoistoimintamuodon nimi?
- Mitä näkökulmia haluat erityisesti korostaa rekryointia edistävässä viestinnässäsi?
- Miten viestinnästäsi käy ilmi toiminnan kohderyhmä?
- Mikä on rekryointiprosessin aikataulu (alkamis- ja päättymispäivä)?
- Mitä rekryointimenetelmiä aiot käyttää?
- Keitä ovat yhteistyötahot ja yhteyshenkilöt, joita haluat tavoittaa?
- Miten viestit eri toimijoita tavoittaaksesi ja millaisia viestintämateriaaleja aiot käyttää? Milloin niiden pitää olla käyttövalmiina?

”Kerro mitä toiminnan saavutettavuus ja inklusiivisuus tarkoittavat ja korosta, että jokaisella on jotain annettavaa muille.”



Mitä huomioida haastattellessa vapaaehtoisia inklusiiviseen vapaaehtoistyöhön?

Tässä luvussa esitellävät haastatteluprosessin vaiheet havainnollistavat, miten varmistetaan, että yksittäisten vapaaehtoisten motivaatio, taidot ja toiminnasta sama sosiaalinen pääoma nivoutuvat yhteen organisaatiotasolla saavutettavien hyötyjen kanssa. Muista, että vapaaehtoisten haastattelu on eri asia kuin työhaastattelu. Vapaaehtoisia ei motivoi rahallinen korvaus, vaan osallistumisen luoma kokemus ja siitä syntyvät positiiviset tunteet.

Joskus vapaaehtoistyössä tarvitaan tehtäväsidonnaisia erityistaitoja, mutta ennen kaikkea haastattelussa arvioidaan vapaaehtoisen voimavaroja ja sitä, soveltuuko tehtävä hänen tarpeisiinsa - ei niinkään sitä soveltuuko hän tehtävään. Inklusiivisessa toiminnassa tehtävänkuvat suunnitellaan joustavasti, jotta niitä voi mukauttaa yksilöllisten taitojen ja tukitarpeiden mukaan. Haastatteluvaihe on hyvä tilaisuus tutustua vapaaehtoiseen ja hänen elämäntarinaansa, hänen yksilöllisiin tavoitteisiinsa ja odotuksiinsa, siihen mistä hän pitää ja mistä ei, hänen vahvuksiinsa ja taitoihinsa jne. Haastatteluhetki on usein ensimmäinen kasvokkainen kohtaaminen vapaaehtoisen kanssa, ja niin vapaaehtoinen kuin toiminnan järjestäjäkkin arvioivat sen pohjalta toista osapuolta suhteessa omiin odotuksiinsa.

Henkilökeskeisen suunnittelun menetelmää voi hyödyntää työkaluna jo haastatteluvaiheessa. Jos haastateltavalla henkilöllä on haasteita arjessa, toimintakyvyssä tai sosiaalisessa kanssakäymisessä, ja hän kaipaa yksilöllistä tukea vapaaehtoistyöhön osallistuakseen, kannattaa haastatteluhetkessä korostaa tuen mahdollisuutta ja muotoja. Usein pelkäänsä tietoa erityisen tuen mahdollisuudesta laskee osallistumiskynnystä. Jos taas haastateltavan henkilön kielitaito on puutteellinen ja asettaa haasteita osallisuudelle, voit kynnystä madaltaa hyödyntämällä mm. erilaisia sähköisiä käännöstyökaluja ja kuvakortteja sekä kielitaitoisten mentorivapaaehtoisten läsnäoloa.

Inklusiivisessa vapaaehtoistyössä haastavan elämäntilanteen vaikutukset nuorten itsetuntoon voivat korostua. Kun nuoren huomio on jo pitkään keskittynyt toimintakyvyn puutteisiin ja haasteisiin, eikä elämässä ole ollut ketään kannustamassa aktiiviseen toimijuuteen, voi olla vaikeaa nähdä itseään yhtäkkiä uudessa roolissa vapaaehtoisena. Moni on kokenut kärjistyntä ulkopuolisuutta niin yhteisöistä kuin yhteiskunnastakin. Ulkopuolisuuden kokemuksen taustalla voi olla esim. oppimisvaikeuksia, vammoja, mielenterveysongelmia, itsetunnon, kielitaidon tai sosiaalisten taitojen puutetta jne. Erityisen tuen tarpeen voi huomioida myös siten, että antaa nuoren totutella yhteisön toimintaan ja uusiin osallistumismahdollisuuksiin kaikessa rauhassa sivusta seurailleen. Inklusiivisen yhteisön jäsenillä on monia erilaisia rooleja. Kun uusi osallistuja saa omaan tahtiinsa tutustua eri vaihtoehtoihin, hän voi hahmotella omiin lähtökohtiinsa vastaavia tavoitteitaan ja osallistumisensa tapaa ilman ulkoisen paineen vaikutuksia valintoihinsa.

Jokainen osallistuja saa rauhassa säädellä sosiaalista jaksamistaan, ja nuorille kannattaa korostaa, että jo heidän läsnäolonsa ilman erillisiä suorituksia on yhteisön toimintaan osallistumista. Pista Mágican kokemuksen mukaan tuetut vapaaehtoiset tarvitsevat usein aikaa myös toiminnan järjestäjiin totuttelemiseen. Vapaaehtoisten kiinnostuksen kohteita, kykyjä ja haasteita voi kartoittaa yksityiskohtaisemmin ajan kuluessa ja vähitellen tutustuessa. Esimerkiksi yksi VolunTalento-hankkeeseen osallistuneista vapaaehtoisista oli alun perin ajatellut, että käsityöt olivat hänen ensisijainen kiinnostuksen kohteensa, koska osasi tehdä niitä hyvin jo valmiiksi. Ajan myötä hän kuitenkin huomasi, että vapaaehtoistyön kautta voi oppia myös aivan uusia asioita ja laajentaa osaamistaan. Hän päätyi lopulta käsityöiden sijaan tekemään jotain aivan erilaista: vapaaehtoistyöhön hoitamaan maatilan eläimiä.

Käytännön harjoitus: Kutsu koolle joukko vapaaehtoisia tai työtovereitasi ja kokeilkaa haastatteluprosessinne toimivuutta roolileikin kautta. Harjoitusta voi toistaa ja rooleja vaihtaa niin kauan, että jokainen ehtii vuorollaan olla haastattelija, haastateltava ja tarkkailija. Anna palautetta ja arvioi harjoituksen kautta, tarvitseeko haastatteluvaiheen suunnitelmanne vielä hiomista.

Vinkki

Harjoitus



Miten tukea vapaaehtoisia inklusiiviseen toimintaan valmistautumisessa?

Tukiessasi toimintaa aloittavia nuoria vapaaehtoisia, kannattaa huomioida mitä McCurley & Lynch (2011) kirjoittivat. Heidän mukaansa valmistautumisvaihe sisältää viisi elementtiä, jotka ovat **perehdytys, koulutus, valmennus, neuvonta ja mentorointi**.

Vinkki

Käytännön vinkkejä: Vapaaehtoisten **perehdytyksessä ja koulutuksessa** voit käyttää mallina Sospedin tapaa toimia:

- Perehdytä ja kouluta kaikki uudet vapaaehtoiset ennen vapaaehtoistyön aloittamista. Koulutusrunkoa rakentaessasi varmista, että jokaiselle ko-kootumiskerralle ja aiheelle varataan tarpeeksi aikaa. Puhu rauhallisesti ja käytä selkeää kieltä kouluttaessasi. Jätä aikaa kysymyksille.
- Kerro ensimmäisellä koulutuskerralla nuorille vapaaehtoisille organisaatiosi toimintamuodoista ja -tavoista. Avaa osallistujille vapaaehtoisuuden käsitteet ja periaatteet. Kerro koulutettaville, mikä on vapaaehtoistoiminnan rooli ja merkitys yhteisössasi. Kerro, mitä vapaaehtoiselta odotetaan ja mitä he saavat vastineeksi. Käykää läpi koulutuksen yhteiset ja yksilölliset tavoitteet.
- Seuraavat koulutuskerrat suunnitellaan toimintalähtöisesti. Jos vapaaehtoiset toimivat ryhmänohjaajina, kerro ryhmänohjaamisen periaatteista, ja jos toimintasi keskittyy tietyn teeman tai viitekehyksen ympärille, kerro sen erityispiirteis-

tä. Yhdistä koulutuksessa teoriaa ja luovia harjoituksia. Älä käsittele yhdellä koulutuskerralla liian monia aiheita, vaan varaa riittävästi aikaa, jotta asiat voi käsitellä ja sisäistää rauhassa.

- Inklusiivisen vapaaehtoistyön osallistujilla on erilaisia sosiaalisia haasteita, joten varmista, että kaikki tietävät, ettei harjoituksiin osallistuminen ole pakollista. Myös eri osallistujien keskittymiskyky vaihtelee, joten pidä tarpeeksi taukoja, hyödynnä toistoa ja kertausta, ja tee välillä yhteen-vetoa käsitellyistä teemoista sekä siitä miten ne nivoutuvat toisiinsa. Koulutuksessa käsitellään lisäksi mm. seuraavia teemoja:
 - Vuorovaikutustaidot;
 - Yksilöllisten arvojen tunnistaminen ja niiden vaikutus omaan toimintaan;
 - Omien taitojen ja voimavarojen tunnistaminen;
 - Vapaaehtoisten ohjaamien ryhmien sisältöjen konkreettinen suunnittelu (teema, ryhmänkesto, sisältötavoitteet, tarvittavat materiaalit ja välineet jne.);

Viimeiseen kysymykseen osaa parhaiten vastata vapaaehtoinen itse. Kunnioita jokaisen itsemääräämisoikeutta ja yksilöllisiä toiveita. Muista myös, että on sinun velvollisuutesi varmistaa toiminnan turvallisuus. Miettikää

yhdessä vapaaehtoisen kanssa, miten varmistatte, ettei hän kuormitu toiminnasta liikaa. Myös perheenjäseniä, ystäviä tai muita läheisiä voi pyytää olemaan tukena tavoitteiden saavuttamisessa.

Käytännön vinkkejä: Sosped-säätiössä työskennellään mm. syrjäytymisriskissä olevien nuorten parissa. Nuoria ja heidän asiantuntijuuttaan kuunnellaan ja kunnioitetaan.

- Korosta vapaaehtoistyön merkitystä kansalaistoimintana ja vaikutusmahdollisuutena. Kaikilla on tarve kokea, että heidän elämällään ja teoillaan on merkitys. Tämä tarve korostuu nuorilla, jotka muutoin ovat jääneet yhteisöjen ulkopuolelle. Vapaaehtoistyö on yksi keino vaikuttaa ympäristöön ja yhteiskuntaan. Osallistuminen vapaaehtoistyöhön tukee nuoren itsetunnon, taitojen ja valmiuksien kehittymistä, ja parantaa kykyä toimia myös muilla elämänalueilla.
- Osoita kiinnostusta osallistujien kokemuksiin ja kuuntele heitä aidosti. Monet nuoret kokevat, etteivät tule kuulluksi, ja että heillä on vähemmän mahdollisuuksia haasteidensa, kuten mielenterveysongelmien tai vammaisuuden vuoksi. Toisilla on sairauksia, toisilla esim. pakolaistausta, tai eri syistä

johtuvia traumoja ja vaikeita elämäkokemuksia. Siksi inklusiivista vapaaehtoistoimintaa käynnistettäessä on tarpeen luoda yhteisölle yhdessä osallistujien kanssa toimintaohjeet ja turvallisen tilan periaatteet. Jokaisella tulee olla oikeus osallistua omalla tavallaan ja tuntea olonsa turvallisiksi.

- Auta nuoria löytämään uusia näkökulmia. Ole avoin heidän ajatuksilleen ja ideoilleen. Kysy, mikä heitä kiinnostaisi, tarjoa vaihtoehtoja ja anna tilaa ja aikaa vastata. Kuuntele. Ole kunnioittava, älä oleta osallistujien tunteita tai tarpeita. Ole läsnä ja tarjoa tuen mahdollisuutta, mutta kannusta samalla nuorta itseään määrittelemään, millainen vapaaehtoistehtävä juuri hänelle sopisi. Rohkaise ja auta tarvittaessa ideoiden toteuttamisessa. Varmista, että vapaaehtoisille on tarjolla perehdytystä ja tukea aina, ei pelkästään toimintaa aloittaessa. Ammatillaisen roolin on mahdollista toimintaa, jonka keskiössä ovat vapaaehtoiset ja heidän hyvinvointinsa.

Esimerkki

Varmista, että jokainen vapaaehtoinen saa tarvittavan tuen sekä yksilöllisiä neuvoja ja mentorointia. **Yksilöllinen eli henkilökeskeinen tuki on avainasemassa** inklusiivisen vapaaehtoistyön toteutuksessa, mm. syrjäytymisriskissä olevien nuorten kanssa työskennellessä. Esimerkin yksilöllisen ja henkilökeskeisen menetelmän mukaisista suunnitelmista löydät oppaan liitteistä. Vähintään kaksi ensimmäistä tapaa mista tuetun vapaaehtoisen kanssa käytetään suunnitelman luomiseen (liite 3), joka tukee vapaaehtoi-

sen tavoitteiden hahmottamista ja saavuttamista.

Käytännön harjoitus: Pereiran (2014) mukaan on tärkeää saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia välitavoitteita asetamme matkalle kohti toivotunlaista tulevaisuutta?
- Miten asetetut tavoitteet saavutetaan?
- Miten auttaa vapaaehtoista saavuttamaan hänen yksilöllisiä tavoitteitaan?

Esimerkki

Auta nuorta tarvittaessa yksilöllisten suunnitelmien toteuttamisessa ja sopivien tukimuotojen kartoituksessa. Yksilöllisesti tehty suunnitelma toimii nuoren kehitystä, kasvua ja tavoitteiden saavuttamista tukevana työkaluna. Sinun tavoitteesi on auttaa nuorta saavuttamaan

omat tavoitteensa. Monen nuoren tavoitteena on itsenäisempi ja autonomisempi elämä. Inklusiivinen vapaaehtoistyö on yksi tapa tukea nuoren toimijuutta ja hänen kasvuprosessiaan.

Esimerkki

Miten seurata inklusiivisen vapaaehtoistyön laatua ja onnistumista?

Vapaaehtoistyön koordinaattorit tarvitsevat johtamistaitoja mm. siksi, että vapaaehtoistyön laadun toteutuminen vaatii valvontaa ja seurantaa. Vaikka vapaaehtoistyön luonne poikkeaa palkkatyöstä, on toiminnalla tietyt tavoitteet, jotka alkuvaiheessa on yhdessä määritelty, ja joihin toiminnan järjestäjä vapaaehtoinen ovat sitoutuneet.

Tuetun vapaaehtoistyön onnistuneeseen johtamiseen sisältyy **sen varmistaminen, että osallistujien motivaatio ja toimintakyky riittävät myös käytännössä** heidän valitsemiensa tehtävien toteuttamiseen. Auta osallistujia tunnistamaan taitojaan, joita voivat tehtävissään hyödyntää. Yksilöllisten vahvuksien tiedottaminen ja se, että nuori oppii soveltamaan taitojaan vapaaehtoistyössään, lisää hän itseluottamustaan ja itsenäistä toimijuuttaan. Vapaaehtoisten johtaminen ei sisällä perinteistä palkkatyön alainen-johtaja asetelmaa, ja johtajan tehtävä on tukea vapaaehtoista tasa-arvoisesti ylhäältä päin ohjailun sijaan.

oppimisprosessi, jonka aikana nuori voi oppia hahmottamaan omaa kapasiteettiaan ja jaksamisensa rajoja. Toiminnan aikana heränneiden tunteiden ja mahdollisten jaksamisen haasteiden havainnointi ja käsittely auttaa nuorta ymmärtämään ja säätelemään henkilökohtaisia voimavarojaan myös tulevaisuudessa.

- Tarjoa nuorelle mahdollisuus mentoroinnille ja purkukeskustelulle jokaisen vapaaehtoistyökerän jälkeen. Luo vapaaehtoisille myös omia vertaistuellisia viestintäkanavia, kuten suljettuja ja yksityisiä sosiaalisen median kanavia, joissa he voivat keskustella ja vaihtaa kokemuksia. Tehtävänkuvan mukaan vapaaehtoisille kannattaa järjestää välillä myös yhteisönne ulkopuolisen tahon tarjoamaa työnohjausta.
- Käytä selkokieltä ja kerro aina yksityiskohtaisesti mitä ollaan tekemässä ja miksi. Käytä viestinnän tukena visualisointia. Jos kohderyhmässasi korostuvat kielelliset haasteet, hyödynnä kuvakortteja ja tulkkeja vuorovaikutuksen helpottamiseksi.
- Muista kiittää ja huomioida vapaaehtoisia säännöllisesti, sillä he antavat arvokasta aikaansa muille ja mahdollistavat toiminnallaan organisaatiosi vapaaehtoisohjelman jatkuvuuden.

Huomioi, että seurantavaihe on erityisen tärkeä **henkilökeskeisen suunnitelman toteutumisen** kannalta. Pereiran (2014) mukaan seurantavaihetta helpottaa vastaaminen seuraaviin kysymyksiin:

- Toimiiko alkuperäinen suunnitelma käytännössä?
- Edistyykö suunnitelma ja onko suunta toivotun mukainen?
- Onko suunnitelmaa tarpeen muokata?

Harjoitus

Käytännön harjoitus: Jotta suunnitelma tukee yksilöllistä prosessia mahdollisimman tehokkaasti, Pereira (2014, s.95) neuvoo tarkastelemaan seurantavaiheessa seuraavia asioita:

- Havainnoikaa yhdessä, onko nykyinen yksilöllisen tuen määrä riittävä suunnitelman onnistumisen kannalta;
- Arvioikaa, kenen vastuulla on ollut varmistaa yksilöllisen tuen toteutuminen, ja onko tuentarve huomioitu myös käytännössä;
- Määritelkää yhdessä aikataulu, joka tukee yksilöllisten päämäärien saavuttamisessa;
- Varmistakaa, miten muun tukiverkoston suunniteltu rooli on toteutunut käytännössä, ja ettei vapaaehtoistyö ole vaarantanut muiden tukitoimien toteutumista;
- Tarkistakaa että yksilöllinen suunnitelma toimii kokonaisuutena, ja että siihen kirjatut muut verkostot pystyvät myös mukauttamaan tuen muotojaan, jos seurantavaiheessa todetaan muutoksia tuen tarpeeseen.

Yksilölliset verkostot muodostuvat muista tukipalveluista ja nuoren läheisistä. Joskus vapaaehtoistyön kestoa ja tehtäviä on seurantavaiheessa mukautettava, koska kaikkia näkökohtia ei olla voitu ennakoida vielä suunnitteluvaiheessa. Vapaaehtoinen saattaa esim. huomata toiminnan aikana, ettei sen sisältö vastaakaan hänen odotuksiaan ja tue hänen jaksamistaan. Tällainen tilanne on Pista Mágican johtamissa projekteissa tullut vastaan usein. Kerran erällä maatilalla vapaaehtoistoita tekevä osallistuja huomasi vasta käytännössä, että tehtävä ja sen kesto olivatkin liian vaativia hänen fyysisiin rajoitteisiinsa nähden. Hän koki, ettei tilanne ollut kestävä pitkällä aikavälillä ja ilmaisi meille, että vaikka nautti vapaaehtoistyöstään, hänen toimintakykynsä ei vastannut tehtävän vaatimustasoa. Me koordinoivana tahona olimme yhteydessä vapaaehtoistyötä tarjoavaan maatalaan, ja tehtävien kestoa ja vaatimustasoa kevennettiin.

Käytännön vinkkejä: Sospedin toiminnassa nuorten yksilölliset taidot, tarpeet ja tuki huomioidaan mm. seuraavien keinoin:

- Muista, että olet aktiivisuuden mahdollista ja, et prosessin keskipiste. Muista, että vaikka itse toteuttaisit tehtävän eri tavalla tai eri tahdissa kuin vapaaehtoistyötä suunnittelevat ja tekevät nuoret, sinun työtäsi on mahdollista heidän ideoidensa ja toimijuutensa toteuttaminen. Ole utelias oppimaan nuorilta. Kunnioita moninaisuutta ja osoita arvostusta.
- Anna tilaa yksilöllisyydelle ja erilaisille persoonille. Yksilölliset tarpeet ja toimintakyky vaihtelevat, ja toiminnassa tulee olla tilaa mukautuvuudelle ja luoville ratkaisuille. Ole valmis räätälöimään vapaaehtoistehtäviä, ilmaise selkeästi omat odotuksesi ja ole aina avoin kysymyksille ja vuoropuhelulle. Osallistumisen muodot määrittyvät nuorten yksilöllisten voimavarojen ja jaksamisen mukaan. Muistuta nuoria, että toiminnasta voi myös pitää taukoa elämäntilanteen muuttuessa tai levon tarpeen lisääntyessä. Älä vaadi nuoria toimimaan, vaan kannusta heitä toimijuuteen.
- Vaikka inklusiivinen vapaaehtoistyö toteutuisi mentorivapaaehtoisen tuella, yhteisötilan ulkopuolella ja ilman ammattilaisen läsnäoloa, yhteydenpito osapuolten välillä on suositeltavaa hoitaa silti aina työntekijöiden kautta. Näin varmistetaan, ettei tuettu vapaaehtoinen kuormita mentoroivaa vapaaehtoista liiallisella yhteydenpidolla, ja että vapaaehtoistyötä tehdään vain molempien kalentereihin sovittuina aikoina, ei jatkuvasti. Mentorointisuhde ei ole sama asia kuin ystävyysuhde, joten vapaaehtoistyötä koordinoiva työntekijä järjestää siihen liittyvät tapaamiset ja niitä koskevan viestinnän.

Vinkki

Käytännön vinkkejä: Tee viestintäsuunnitelma ja huomioi siinä inklusiivisen toiminnan erityispiirteet. Vol'Go-kumppani Sosped suosittelee onnistuneen kommunikaation varmistamiseksi mm. seuraavia toimintatapoja:

- Järjestä säännöllisesti vertaistapaamisia ja yhteisökokouksia. Korosta, että yhteisten tapaamisten lisäksi yksilöllistä tukea on tarjolla aina. Tarjoa suunnitteluvaiheen tuen lisäksi konkreettista tukea, kun vapaaehtoinen lähtee suorittamaan tehtäväänsä – saata hänet tarvittaessa perille valittuun vapaaehtoiskohteeseen ja tarjoa tukea myös tehtävän tekemiseen. Tukea voivat työntekijän lisäksi antaa kokeneemmat vertaiset ja mentorivapaaehtoiset.
- Kartoita vapaaehtoisesi käyttämiä viestintäkanavia ja hyödynnä niitä. Pidä yhteyttä nuoriin vapaaehtoisiin myös sähköposteilla, viesteillä, puheluilla jne. Kysy aktiivisesti heidän kuulumisiaan, ja varmista ettei kukaan tunne olevansa yksin tai ylikuormittunut tehtävistään. Jaksamista on tärkeää kartoittaa ja reflektoida säännöllisesti, sillä yksilöiden voimavarat vaihtelevat myös toiminnan aikana. Tuettu vapaaehtoistyö on myös

Vinkki

Miten arvioida inklusiivista vapaaehtoistyötä?

Vapaaehtoistyön laadun arviointi ei ehkä ole hauskin vaihe luovuuteen ja inklusiivisuuteen pohjaavassa toiminnassa. Arviointivaihe on kuitenkin tärkeä, ja yleensä myös vapaaehtoiset haluavat tehdä parhaansa ja toivovat palautetta. Sen puute voi hämmentää enemmän kuin palautteen sisältämä mahdollinen rakentava kritiikki. Arviointivaihe tekee näkyväksi myös sen, että suurin osa vapaaehtoisista onnistuu tavoitteissaan.

Arviointivaiheen sivuuttaminen voi vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutuneisuuteen ja heidän mielikuvaansa oman toimintansa vaikutuksista. Arviointivaihe lisää kaikkien osapuolien kokemusta vapaaehtoistyön merkityksestä sekä sen vaikutuksista vapaaehtoisen hyvinvointiin ja henkilökohtaiseen kasvuun.

Tuetussa vapaaehtoistyössä tämä vaihe on erityisen tärkeä henkilökeskeisen suunnitelman toteutumista arvioidessa. Kuten Pereira (2014) ohjeistaa, varaa kalenteriisi tarpeeksi aikaa vapaaehtoisten tukikeskusteluille ja yksilöllisten suunnitelmien arvioinnille. Arviointitapaamisissa kannattaa pitää mielessä **henkilön tehtäville määritellyt indikaattorit, mutta myös "tuen tehokkuus toivottujen tulosten saavuttamisessa"** (Pereira, 2014, s. 87-88). Huomioi arvioinnissa vapaaehtoisen yksilölliset kyvyt ja voimavarat suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin ja niiden realistisuuteen. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja jokaisella on ainutlaatuisia annettavaa, kun yksilölliset taidot osataan tunnustaa ja ottaa käyttöön vapaaehtoistyössä. Kun suhtaudumme monimuotoisuuteen positiivisesti ja hyödynnämme sitä toiminnassa luovasti, voimme tarjota yhä useammille nuorille onnistumisen kokemuksia ja lisätä niiden myötä heidän hyvinvointiaan.

Pista Mágican johtamissa projekteissa on huomattu, että tuetut vapaaehtoiset valitsevat mieluiten tehtäviä, jotka ovat heidän mukavuusalueellaan eivätkä vaadi jatkuvaa itsensä ylittämistä. Esimerkiksi yksi vapaaehtoisistamme kärsii sosiaalisesta ahdistuksesta, mutta rakastaa eläimiä. Hän alkoi tehdä vapaaehtoistyötä kennelissä ja sai tehtäviä, joihin ei liittynyt juurikaan

ihmisten välisen vuorovaikutuksen aiheuttamaa sosiaalista kuormitusta. Vapaaehtoistyö vaati kuitenkin ennakoitua enemmän muutoksia hänen tuttuihin rutineihinsa, mikä lisäsi ahdistusta ja paniikkioireita. Olimme siis tilanteessa, jossa vapaaehtoistyö ei lisännyt tekijänsä hyvinvointia, vaan hän alkoi väsyä, ja meidän piti mukauttaa hänen suunnitelmaansa. Ammattilaisena meidän tehtävämme oli ennen kaikkea tukea vapaaehtoista, kuulla hänen kokemuksensa ja auttaa häntä tunnistamaan uupumiseen johtaneita syitä. Palasimme hänen henkilökeskeiseen suunnitelmaansa ja arvioimme alkuperäisten tavoitteiden realistisuutta sekä sitä, minkälaisilla muutoksilla suunnitelma voisi paremmin tukea hänen hyvinvointiaan. Yllä kuvatussa tapauksessa vapaaehtoisen tukea tehostettiin siten, että työntekijä lähti jatkossa hänen mukaansa tehtävää suorittamaan. Hänen oli helpompi käsitellä sosiaalista ahdistustaan, kun läsnä oli tuttu ja turvallinen ihminen.

Tarjoamasi tuki mahdollistaa vapaaehtoiselle positiivisen sosiaalisen kokemuksen, joka luultavasti madaltaa kynnystä osallistua jatkossa myös muiden yhteisöjen tarjoamiin toimintavaihtoehtoihin tai julkisiin tapahtumiin. Sosped suosittelee, että erityisen tuen tarpeessa olevien nuorten kanssa työskennellessäsi

- Kerro nuorille vapaaehtoisille myös muista osallistumismahdollisuuksista ja rohkaise heitä kokeilemaan uusia toimintamuotoja. Lähde heidän mukaansa, jos he tuntevat olonsa epävarmaksi. Kynnyksen madaltaminen tuen kautta lisää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Käytännön harjoitus: Pereira (2014, s. 88) kehottaa etsimään arviointivaiheessa vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Onko toiminta auttanut henkilöä muodostamaan uusia sosiaalisia suhteita?
- Onko hän oppinut toiminnan myötä uusia taitoja?
- Pystyikö henkilö toimimaan yhteistyössä muiden yhteisön jäsenten kanssa samalla, kun suoritti yksilöllisesti merkittävää vapaaehtoistehtäväänsä?
- Muuttuiko henkilön asema yhteisössä (lisääntykö mm. yhteisön arvostus, kun hänen taitonsa ja lahjansa tulivat näkyviksi vapaaehtoistehtävän myötä)?
- Kokiko henkilö, että hän saa tehdä omaa toimintaansa koskevia päätöksiä ja olla oma itsensä?

Vinkki



Miten kiittää ja antaa tunnustusta inklusiiviseen toimintaan osallistuville vapaaehtoisille?

Vapaaehtoisten viihtyvyys tukee heidän sitoutumistaan yhteisöön, ja edistää sen myötä myös organisaatiotason tavoitteiden toteutumista. On tärkeää varmistaa, että vapaaehtoiset **saavat arvokkaasta toiminnastaan kiitosta, tulevat aidosti kohdatuiksi ja saavat tarvittavan yksilöllisen tuen.** Mieti siis, miten osoitat heille arvostuksesi ja kiittollisuutesi. Kiittämisen ja vapaaehtoisen antaman työpanoksen huomioinnin tulee olla säännöllinen toimintatapa arjessa. Voit lisätä heidän motivaatiotaan osoittamalla arvostustasi myös muodollisemmin. Korosta myös ulkoisessa viestinnässäsi vapaaehtoistyön merkitystä ja sen tuomaa lisäarvoa organisaatiosi toiminnalle.

Vapaaehtoisia voi huomioida mm. yksilökohtaisella positiivisella palautteella, todistuksilla ja diplomeilla, kansainväliseen toimintaan sisältyvillä matkoilla, illallisilla tai vaikka vuosittaisilla juhlagalailla. Pista Mágica on esimerkiksi

tarjonnut kiitoksena vapaaehtoisilleen retkiä heitä kiinnostaviin kohteisiin tai konsertteihin. Näin on tehty mm. Carry-projektissa, jossa työskennellään sosiaalisesti haastavissa tilanteissa olevien nuorten kanssa. Tunnustuksen lisäksi mm. mainitun kaltainen konserttiretki tarjoaa myös lisää osallisuutta nuorille vapaaehtoisille. He saavat kokea yhdessä toisten kanssa jaetun elämyksen, joka muuten olisi ollut heidän saavuttamattomissaan joko taloudellisten tai sosiaalisten rajoitteiden vuoksi.

Kiittämisen muoto kannattaa suhteuttaa vapaaehtoistehtävien kestoon ja vaatimustasoon. Yksittäisestä lyhyestä tehtävästä voi kiittää vaatimattomammin kuin esimerkiksi koko toimintakauden kestäneestä ryhmänohjaamisesta. Muista kuitenkin olla käytännöissäsi johdonmukainen, sillä tuettu vapaaehtoistyö ja henkilökeskeinen suunnittelu perustuvat ajatukseen kaikkien tasapuolisista mahdollisuuksista ja oikeuksista, siihen että jokaisen yksilöllinen rooli toiminnassa on yhtä tärkeä ja siihen, ettei ketään suosita tai jätetä ulkopuolelle. (Pereira, 2014). Jos koordinoimasi vapaaehtoistyö lisää nuorten kokemusta tasa-arvon ja osallisuuden toteutumisesta, voit onnitella itseäsi, sillä olet onnistunut luomaan aidosti inklusiivisen toimintamuodon.

aa tietoa onnistuneista toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä verkostoissasi. Mm. Sosped tekee aktiivista yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa:

- He tarjoavat tietoa ja tukea muille yhteisöille, jotka haluavat järjestää tuettua vapaaehtois- ja vertaistoimintaa nuorille. Hyvät käytännöt on luotu nuorten tueksi, osallisuutta lisäämään ja leviämään. Huomaa, että synergia esim. pienten organisaatioiden ja projektien sekä julkisten toimijoiden välillä mahdollistaa laajemman näkyvyyden, ja yhdistetyillä resursseilla voidaan luoda myös vaikuttavampia tapahtumia.

Vapaaehtoistyön luonteeseen kuuluu, että matalan osallistumiskynnyksen lisäksi toiminnasta voi myös

lähteä silloin, kun haluaa. Sosped suosittelee kysymään nuoren vapaaehtoisen kuulumisia, kun toiminnan lopettamisesta on kulunut jonkin aikaa. Joskus vapaaehtoinen saattaa katua lähtöään, mutta kynnys ottaa yhteyttä ja palata takaisin toimintaan on liian suuri oma-aloitteisesti ylitettäväksi. Silloin se, että tuttu työntekijä kysyy kuulumisia ja kutsuu käymään tervehtimässä, voi helpottaa paluuta. Muista siis olla inklusiivinen ja saavutettava myös aktiivisen toimintavaiheen jälkeen.

Kootkaa tiimisi kanssa lista erilaisista vapaaehtoisten kiittämisen muodoista sekä yksilö- että ryhmätasolla. Valitkaa ideoiden joukosta yhdessä vähintään yksi tapa kiittää jokaista yksilöä, ja vähintään viisi tapaa kiittää koko ryhmää.



“+ Inklusiivinen vapaaehtoisuus” -menetelmästä uuteen alkuun: pohdinnat lopuksi

Olemme nyt esitelleet vapaaehtoistyön johtamisprosessin ja henkilökeskeisen suunnittelun menetelmän hyötyjä **inklusiivisuuden ja tuetun vapaaehtoistyön edistämisessä**. Omaksumalla ne osaksi omaa toimintaasi varmistat, että tarjoamallasi vapaaehtoistyöllä on suuri vaikutus paitsi koko yhteisöönne, myös erilaisista sosiaalisista haasteista kärsivien nuorten elämään. Toimitpa sitten järjestössä, jonka toimintamuotoihin nuorten tuettu vapaaehtoistyö jo kuuluu, tai järjestössä, joka on vasta kartoittamassa inklusiivisia toimintamahdollisuuksia, voit hyödyntää suunnittelussa ja toteutuksessa edellisillä sivuilla antamiamme vinkkejä.

Matka ei kuitenkaan pääty tähän. Menetelmää kehittäessämme vahvistui entisestään kokemus, että vapaaehtoistyö itsessään on sosiaalisen osallisuuden väline ja mahdollistaja. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen vahvistaa mm. itsetuntoa, itsenäisyyttä, taitoja, toimintakykyä ja sosiaalisten suhteiden kehittymistä. Se voi olla ratkaisevan tärkeää ihmisille, jotka ovat kärsivät eri syistä johtuvista sosiaalisista haasteista ja ulkopuolisuuden tunteesta. Tuettu vapaaehtoistyö toimii osallisuutta ja voimaantumista lisäävänä ja stigmaa purkavana työkaluna.

Tähän havaintoon pohjaten Pista Mágica kehitti vielä yhden toimintatavan, joka nivoutuu aiemmin esittelemäämme +Inklusiivinen vapaaehtoisuus -menetelmään. Pista Mágica on Portugalista kotoisin oleva vapaaehtoistyöhön ja innovaatiohin keskittyvä toimija, joka on testannut seuraavaksi esiteltävää menetelmää hankkeissaan “Carry” ja “VolunTalento”. Carry-hankkeen tavoite on vähentää nuorten sosiaalista syrjäytymistä vapaaehtoistyöhön osallistumisen kautta; VolunTalen-

to-hanke taas on suunnattu yli 18-vuotiaille vammaisille henkilöille.

Tässä menetelmässä ei keskitytä niinkään vapaaehtoisten rekrytointiprosessin inklusiivisuuteen, vaan nuorten sosiaalista osallisuutta edistetään tekemällä yhteistyötä heille läheisten ihmisten ja tukitahojen kanssa. Menetelmä nojaa positiivisen psykologian kentältä tuttuun PERMA-malliin (Seligman, 2004), jonka mukaan onnellisuus ja henkinen hyvinvointi perustuvat **viiteen peruspilariin**:

- **Myönteisyys (positive emotion):** myönteiset tunteet kuten ilo, toivo, rakkaus, mukavuus, lämpö jne;
- **Uppoutuminen (engagement):** toiminnan imu, flow-tilan saavuttaminen;
- **Ihmissuhteet (relationships):** aito ja positiivinen yhteys muihin ihmisiin;
- **Merkitys (meaning):** jonkin itseään suuremman tarkoituksen palveleminen, merkityksellisyys;
- **Saavutus (accomplishment):** aikaansaaminen ja saavutetut tavoitteet.

Tässä viitekehityksessä soveltamamme menetelmän ytimessä on kolme toimintavaihetta, jotka edistävät PERMA-mallin osa-alueiden toteutumista. Ensimmäisessä vaiheessa järjestämme koulutustilaisuuksia, joissa käsitellään neljää teemaa: itsetuntemus (Hero’s Journey – Campbell, 2014), terveyskasvatus (biopsykososiaalista hyvinvointia edistävä ja terveyttä tukeva käytös), empatia ja koulutus vapaaehtoistyöhön (Pista Mágican viimeisten 14 vuoden aikana kehittämä koulutusmalli).



Kuva 1 - Carry-projektin vapaaehtoiset auttamassa koululaisia luistelussa. Lähde: Pista Mágica



Kuva nro 2 - VolunTalenton ja Carryn vapaaehtoiset siivoamassa rantaa. Lähde: Pista Mágica



Kuva 3 - VolunTalenton vapaaehtoiset Agrupamento de Escolas de Pradosa. Lähde: Pista Mágica



Kuva 4 - VolunTalenton osallistuja tekemässä henkilökeskeistä suunnitelmaa. Lähde: Pista Mágica

Toisessa vaiheessa hyödynnämme Generic Volunteering Activities (GVA) -mallia, joka korostaa osallistujien kiinnostuksenkohteisiin ja yhteisön tarpeisiin vastaavaa ryhmävapaaehtoistoimintaa. Osallistujat saavat mahdollisuuden syventyä siihen, mistä he nauttivat eniten, ja havainnoida sekä jakaa muille toiminnan myötä heidän ajatuksiaan ja tunteitaan.

Kolmannessa vaiheessa jokaisella vapaaehtoisella on vähintään kaksi henkilökeskeisen suunnittelun ympärille rakentuvaa tapaamista työntekijän kanssa. Tapaamisissa osallistujat asettavat yksilöllisiä tavoitteita,

jotka tukevat heidän onnellisuutensa ja hyvinvointinsa lisääntymistä, määrittelevät konkreettisia unelmiaan sekä pohtivat muiden kanssa, miten vapaaehtoistyö voi osaltaan tukea tavoitteiden saavuttamista.

Näiden kolmen vaiheen jälkeen henkilö voi tavoitteidensa ja toimintakykynsä mukaan valita omat osallistumismuotonsa. Nuorille menetelmästä on tukea uusien oivallusten ja näkökulmien löytymisessä. Nuoret vasta muodostavat käsitystä itsestään ja kyvyistään suhteessa muihin, ja tuellasi voi olla pitkälle heidän tulevaisuutensa ulottuvat vahvistavat vaikutukset.

4. Kansainvälisen tuetun vapaaehtoistoiminnan edistäminen

Edellisissä luvuissa olemme jo **määritelleet**, että inklusiivinen vapaaehtoistoiminta tarkoittaa kaikille saavutettavaa vapaaehtoistoimintaa, riippumatta heidän iästään, kulttuuristaan, sukupuolestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, vammaisuudestaan, etnisestä taustastaan, uskonnostaan, sosiaalisesta asemastaan jne.

Cambridgen sanakirjassa **jonkin asian edistäminen määritellään** toiminnaksi tai toimiksi, jotka tekevät jostain asiasta tai ilmiöstä yleisesti ja julkisesti tunnetun. Edistäminen tarkoittaa tekoja, joilla rohkaistaan jotain tapahtumaan tai kehittymään.

Yleisesti ottaen **inklusiivinen vapaaehtoistyö** aletaan tunnistaa ja tiedostaa **ainutlaatuisena vapaaehtoistyön muotona** niin ammattilaisten kuin vapaaehtoistenkin keskuudessa. Nuorisotyöntekijöiden, vapaaehtoisten ja muiden sidosryhmien tietoisuutta tuetun vapaaehtoistyön käytännöistä voidaan lisätä tekemällä toiminnasta **saavutettavaa, ja tehostamalla synergiaa muiden inklusiivista toimintaa tarjoavien tahojen kanssa**. Tuetun vapaaehtoistoiminnan kehittä-

sen kannalta on tärkeää, että **kokemuksia jaetaan niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla**.

Tiedotus, näkyvyys ja toimintaesittelyt ovat merkittäviä tekijöitä vapaaehtoistyön tunnettuuden edistämiseksi. Tuettuja vapaaehtoistyömahdollisuuksia nuorille tarjoavat järjestöt voivat toimintansa kautta osoittaa **inklusiivisen vapaaehtoistoiminnan arvon yksilön vastuullisuutta ja sosiaalisuutta tukevana toimintamuotona, sekä lisätä nuorten vapaaehtoisten tietoisuutta inklusiivisuuden hyödyistä**. Erilaiset mahdollisuudet johtavat erilaisten hyötyjen saavuttamiseen:

- **Sosiaaliset hyödyt.** Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö voi parantaa kumppanuutta, edistää sosiaalista osallisuutta ja lisätä sosiaalista pääomaa. (Howlett, 2004)
- **Hyödyt fyysiselle terveydelle.** Vapaaehtoistyöllä voi edistää terveellisiä elämäntapoja ja parantaa koettua terveyttä.
- **Hyödyt mielenterveydelle.** Vapaaehtoistyöllä voi vahvistaa nuoren itseluottamusta ja lisätä hänen kokemustaan elämänsä ja tekojensa merkityksellisyydestä.

- **Hyödyt henkilökohtaiselle kasvulle.** Vapaaehtoistyöhön osallistuminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, myötätuntoa sekä taitoa kohdata uusia haasteita ja ylittää esteitä.
- **Välineelliset hyödyt.** Vapaaehtoistyöhön osallistuminen voi auttaa nuoria kehittämään työelämässään tarvittavia taitoja viestinnässä, verkostoitumisessa, tiedon hankinnassa ja tiimityöskentelyssä.

Miten voimme lisätä inklusiivisia vapaaehtoistyömahdollisuuksia? Miten luomme niistä houkuttelevia nuorille, joiden osallistumismahdollisuudet ovat muuten vähäisiä?

Inklusiivisten toimintamuotojen kehittäminen mm. mielenterveyden haasteiden tai kielitaidon puutteen vuoksi ulkopuolisuutta kokeville nuorille on jopa entistä tärkeämpää ajassa, jolloin yhteiskunta muuttuu nopeasti. Yhteiskunnalliset muutokset ja eriarvoistuminen ovat johtaneet siihen, että yhä useammat nuoret syrjäytyvät, eivätkä voi elää täyttä elämää erilaisista henkilökohtaisista, sosiaalisista tai psykologisista syistä johtuen. Sosiaalinen syrjäytyminen lisää tunnetta elämän epäreilueudesta ja tulevaisuuden näköalattomuudesta. Tuettu vapaaehtoistyö tarjoaa nuorille mahdollisuuksia kokea yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoa sekä vaikuttaa yhteiskuntaan. Matalan kynnyksen toiminta (kuten tuettu vapaaehtoistyö) viihtyisässä ympäristössä antaa nuorille mahdollisuuden kokea hyväksyntää, yhteenkuuluvuutta ja vertaisuutta ikätovereidensa kanssa.

Virtuaalinen vapaaehtoistyö

Yksi lisääntyneitä kiinnostusta herättänyt vapaaehtoisuuden muoto on virtuaalinen vapaaehtoistyö, jossa tukea tarjotaan virtuaalisten välineiden, kuten chat-alustojen kautta. Virtuaalisen vapaaehtoistyön lisääntyminen ei kuitenkaan ole vähentänyt tai ole korvaamassa perinteistä kasvokkain tehtävää vapaaehtoistyötä. Päinvastoin teknologian hyödyntäminen näyttää vain lisäävän kiinnostusta ja ymmärrystä vapaaehtoistyötä ja sen monipuolisia mahdollisuuksia kohtaan, ja houkuttelevan mukaan myös henkilöitä, jotka ovat aiemmin olleet kykenemättömiä tai haluttomia osallistumaan (Mesec, 2001).

Virtuaalinen vapaaehtoistyö on lisännyt toimintamahdollisuuksia ja tuen saavutettavuutta erityisesti covid-19-pandemian aikana, ja edesauttanut nuorten selviytymistä eristyksen ja poikkeusolosuhteiden aikana. Verkon kautta on tavoitettu tuen piiriin myös nuoria, jotka olivat syrjäytyneet ja eristäytyneet jo ennen pandemian alkua.

Avunsaajasta vapaaehtoiseksi

Yleisimmät inklusiivisen vapaaehtoistyön muodot vaikuttavat edelleen olevan eri syistä syrjäytyneen kohderyhmän (esim. kodittomat, maahanmuuttajat, työttömät tai mielenterveyden ongelmista kärsivät ihmiset) osallisuusmahdollisuuksia tukevissa hankkeissa, sekä yhteisöjen jäsenille erityisen tuen ja räättälöityjen tehtävien kautta mahdollistetussa toimijuudessa. Esimerkiksi aiemmin toiminnasta apua hakenut nuori voi ryhtyä vertaistukea tarjoavaksi vapaaehtoiseksi, ja olla mukana luomassa osallisuutta tukevaa turvallista ympäristöä ja yhteisöä. Inklusiivisuutta arvostavassa yhteisössä vapaaehtoisten kokemus hyväksytyksi tulemisesta ja ainutlaatuisesta roolista yhteisön jäsenenä vahvistaa heidän sosiaalista toimintakykyään ja itsetuntoaan. Yhteiskunnan kannattaa tukea inklusiivisia toimintamuotoja sillä ne tukevat mielen hyvinvointia ja lisäävät yksilön aktiivisuutta ja toimintakyvyn kehittymistä.

Suunnittelun merkitys

Tuettujen vapaaehtoistyömahdollisuuksien suunnitteluvaihe on tärkeä, jotta tehtävien kautta saadaan heräämään potentiaalisten nuorten vapaaehtoisten huomio ja kiinnostus. Ei ole helppo lähtökohta houkutellessa mukaan syrjäin jääneitä nuoria, joita ei ole ehkä pitkään aikaan kiinnostanut mikään, ja joiden käsitys sekä itses-tään että vapaaehtoistyön luonteesta saattaa olla virheellinen. **Toimintojen suunnitteluun kannattaakin kutsua mukaan nuoria, joilla on henkilökohtaista kokemusta ulkopuolisuudesta ja mahdollisuuksien vähyydestä.** Nuoret osaavat ammatillaisia tehokkaammin ideoita uusia toimintamuotoja ja tavoittamistapoja, jotka ovat **ajan hermolla ja vetoavat aidosti toisiin nuoriin**.

Tuettu vapaaehtoistyö vaikuttaa herättävän suurta kiinnostusta, ja uusia nuoria halutaan tavoittaa jatkuvasti. Vapaaehtoisjärjestöjen toive on perinteisesti ollut saada mukaan toimintaan "korkean osallistumispotentiaalin" omaavia vapaaehtoisia, eli henkilöitä, joilla on jo valmiiksi positiivisia kokemuksia vapaaehtoisena toimimisesta ja vapaaehtoistyöhön sitoutumisesta. **Nuorisotoimijat voivat kuitenkin luoda yhteiskuntaan valtavasti lisää osallisuutta, jos vapaaehtoisten rekrytointi kohdistetaankin tietoisesti yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa oleviin nuoriin** (Meijs, 2021).

Saavutettavilla toimintamuodoilla vahvistetaan kansalaisyhteiskuntaa ja luodaan olosuhteita, joissa syrjäytyneet nuoret pääsevät aktiivisina toimijoina vaikuttamaan heille tärkeisiin asioihin.

Mieti keinoja, joilla voit lisätä toimintasi saavutettavuutta ja houkuttelevuutta, mm. **viestimällä kanavilla ja sovelluksissa, joita nuoret käyttävät.**

- **Jaa kokemuksiasi** tuetun vapaaehtoistyön myönteisistä vaikutuksista verkostoissa, lisätäkseen kiinnostusta ja avoimuutta inklusiivista ja monimuotoista toimintaa kohtaan.
- **Vie toiminnastasi kertovia julisteita ja esitteitä** julkisiin tiloihin, kuten nuorisotiloille, terveyskeskuksiin, kirjastoihin, linja-autoasemille ja rautatieasemille, työvoimatoimistoihin ja nuorisotapahtumiin.
- **Käytä havainnollistavia kuvia ja selkokieltä** viestintämateriaaleissasi – se lisää toimintasi saavutettavuutta ja inklusiivisuutta.
- Vie mainoksia ja **kerro toiminnastasi tuen tarpeessa olevia nuoria työssään auttaville ammattilaisille**, jotta he osaavat mainostaa nuorille tarjoamiasi vapaaehtoistymämahdollisuuksia.
- Lähetä muutaman kerran vuodessa sidosryhmillesi **uutiskirje**, jossa kerrot toimintanne viimeaikaisista kuulumisista ja vaikutuksista.
- Tutustu muihin inklusiivisuutta edistävän kentän toimijoihin ja **verkostoidu.**
- **Tarjoo tukea ja osoita arvostusta** vapaaehtoisille.
- **Tarjoo erilaisia vaihtoehtoja ja jätä tilaa** myös toimintaan osallistuvien nuorten kehitysideoille.
- Tarjoo tukeasi ja reflektointimahdollisuuksia **myös vapaaehtoisten kanssa toimiville työtovereillesi.**
- Mieti, miten voit **auttaa vapaaehtoisia valmistautumaan** yksilöllisiin tehtäviinsä. Järjestä koulutusta ja kartoita, ketkä kokeneemmista vapaaehtoisista olisivat kiinnostuneita toimimaan mentorivapaaehtoisena. Ole avoin siitä, mitä vapaaehtoiselta odotetaan ja miksi.
- Laadi **inklusiivisuutta tukeva toimintasuunnitelma.** Käytä mahdollisimman selkeää kieltä kaikessa viestinnässäsi.
- Luo organisaatioosi inklusiivisempaa ilmapiiriä **tarjoamalla monimuotoisuuskoulutusta** työntekijöille ja vapaaehtoisille, ja määrittelemällä yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia koskevia toimintaperiaatteita.
- Huomioi yhteisötilojen **fyysinen saavutettavuus.**
- **Kartoita jo olemassa olevia resursseja**, joita voit hyödyntää toimintakulujen kattamisessa.
- **Anna huomiota jokaisen vapaaehtoisen ainutlaatuisille taidoille ja kokemuksille** ja mieti, miten voit sovittaa ja mukauttaa toimintaasi vastaamaan entistä tehokkaammin heidän tarpeisiinsa.
- Luo organisaatiollesi **pitkäaikaisten inklusiivisten vapaaehtoistoimintojen** toteuttamisstrategia. Mieti ydinarvojanne ja toimintanne keskeisiä elementtejä (tavoitteet ja tarkoitus, aiempi kokemus, vahvuudet ja heikkoudet).
- **Hyödynnä aiempia kokemuksia ja ota opiksi** (mikä toimi, mikä ei toiminut ja miksi).
- **Arvioi toimintaa säännöllisesti** työntekijöiden, vapaaehtoisten ja muiden osallistujien kanssa. Arviointi on prosessi, jossa toiminnan onnistumista tarkastellaan kriittisesti. Siinä kerätään ja analysoidaan tietoja toimintatapojen toimivuudesta ja tuloksista.
- Kun uusi potentiaalinen vapaaehtoinen osoittaa kiinnostusta toimintaa kohtaan, mieti yksilökohtaisesti, miten **kannustat juuri häntä osallistumaan.**

Virtuaalimaailma on hyvä väline inklusiivisten vapaaehtoishankkeiden hyvän maineen levittämisessä - nuoret voivat jakaa kokemuksiaan blogeissa, vlogeissa, podcasteissa ja muilla nuoria kiinnostavilla ja tavoitavilla alustoilla. Suuremmalle yleisölle ja toiminnan kannalta olennaisille sidosryhmille on kuitenkin suositeltavaa **jakaa tuetun vapaaehtoistyön hyviä käytäntöjä myös perinteisissä tiedotusvälineissä** paikallisella, alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Volunteer and Go! -hankkeen kenttätutkimus nosti esiin vapaaehtoistyön koordinaattoreiden kokemuksen, jonka mukaan **paras tiedotuskanava on edelleen ”puskaradio”**. Vapaaehtoiset levittävät sanaa toiminnasta ja heidän innostuksensa ja myönteiset kokemuksensa houkuttelevat uusia osallistujia mukaan. Kannattaa huomioida, että myös negatiivinen maine leviää samoin – on siis tärkeää, että varmistat vapaaehtoisten jaksamisen, viihtyvyyden ja hyvinvoinnin.

Kansainvälinen tuettu vapaaehtoistyö Erasmus+ -ohjelman kautta

Erasmus+ -ohjelma ja Euroopan solidaarisuusjoukot tukevat lukuisia inklusiivisia vapaaehtoistymämahdollisuuksia, sillä Euroopan komissio haluaa varmistaa vapaaehtoistyön kautta osallisuusmahdollisuuksia nuorille, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia. Osallisuus- ja moninaisuusstrategia vuosille 2021-2027 rakentuu ohjelmien eri sektoreilla saatuihin kokemuksiin ja kannustaa toimijoita myös jakamaan ja levittämään onnistumisiaan ja kokemuksiaan. Strategia tarjoaa puitteet osallisuutta ja moninaisuutta edistävälle Erasmus+ ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen hankkeille seuraavasti:

1. Luodaan yhteinen käsitys henkilöistä, joilla voidaan katsoa olevan muita vähemmän mahdollisuuksia, ja luodaan johdonmukainen kehys näiden henkilöiden sisällyttämiseksi ohjelmiin;
2. Lisätään kaikkien toimijoiden sitoutumista osallisuuteen ja moninaisuuteen ohjelmien toimissa ja noudatetaan hankkeissa myönteistä lähestymistapaa kaikenlaiseen moninaisuuteen;
3. Tuetaan tuensaajaorganisaatioita sellaisten laadukkaampien hankkeiden luomisessa, joihin osallistuu henkilöitä, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia (esimerkiksi tarjoamalla koulutusta, välineitä, rahoitusta ja valmennusta);
4. Vähennetään sellaisten henkilöiden osallistumisen esteitä, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, ja autetaan hakijoita ja mahdollisia hakijoita selviämään näistä esteistä sekä luodaan asianmukaiset olosuhteet oppimiselle, työskentelylle tai vapaaehtoistoiminnalle vastaamalla

”Erasmus+ -ohjelma ja Euroopan solidaarisuusjoukot tukevat lukuisia inklusiivisia vapaaehtoistymähankkeita, sillä Euroopan komissio haluaa varmistaa vapaaehtoistyön kautta osallisuutta nuorille, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia.”

heidän tukitarpeisiinsa;

5. Edistetään henkilöiden, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, ja heidän kanssaan työskentelevien henkilöiden kokemusten ja osaamisen huomioon ottamista ohjelmissa;
6. Varmistetaan, että osallisuuteen ja moninaisuuteen keskittyminen otetaan huomioon ohjelmien hallinnon ja hankkeen elinkaaren kaikissa vaiheissa: ennen hanketta (kuten edistämisen, tiedotus- ja tukitoimet sekä arviointi), hankkeen aikana (osallistujien valinta, valmistelu, täytäntöönpano, tulokset jne.) ja hankkeen jälkeen (hankkeiden tulosten arviointi, levittäminen ja hyödyntäminen, seuranta jne.);
7. Lisätään osallisuuden ja moninaisuuden näkyvyyttä ja roolia Erasmus+ -ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen laadukkaassa täytäntöönpanossa.

Erasmus+ -ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuutta ja moninaisuutta tukevat ohjelmien mekanismit:

- 1 Osallisuus ja moninaisuus arviointiprosessin painopisteinä;
- 2 Ohjelmien saavutettavuus ja käyttäjäystävällisyys;
- 3 Valmistelevat vierailut;
- 4 Tehostettu mentorointi;
- 5 Taloudellinen erityistuki:

- Lisärahoitus, jonka tarkoituksena on kattaa sellaisten osallistujien erityistarpeista aiheutuvat kustannukset, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, jotta he voivat osallistua tasavertaisesti muiden osallistujien kanssa, mukaan lukien esimerkiksi tehostettu mentorointi, tai mukautettuun matkustamiseen ja majoitukseen, henkilökohtaiseen apuun tai erityiseen kulttuurien väliseen tai kielelliseen valmennukseen liittyvät kustannukset;
- Lisärahoitus organisaatioille, jotka toteuttavat osallisuutta ja moninaisuutta aktiivisesti edistäviä hankkeita erityisesti vaikeasti tavoitettavia ryhmiä varten mahdollisen ylimääräisen työmäärän vuoksi ja sellaisten henkilöiden, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, täysipainoista osallistumista ohjelmaan tukevaa henkilöstöä varten;
- Joustavat ja helposti ymmärrettävät rahoitusmekanismit, jotta voidaan paremmin mukautua eri kohderyhmien tarpeisiin kansallisella tasolla ja ottaa huomioon mahdolliset synergiat muun kansallisen tai EU:n rahoituksen kanssa; mahdollisuus rahoittaa etukäteen tai jatkuvasti henkilöiden tarpeisiin liittyvät kustannukset, jotta henkilöiden, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, ja hakijaorganisaatioiden taloudellinen taakka poistetaan tai jotta kansallisen tuen siirrettävyyttä edistetään ulkomailla tapahtuviin liikkuvuustoimiin osallistumista varten;
- Erityisrahoitus, jonka tarkoituksena on tukea pienempiä organisaatioita, joilla on vain vä-

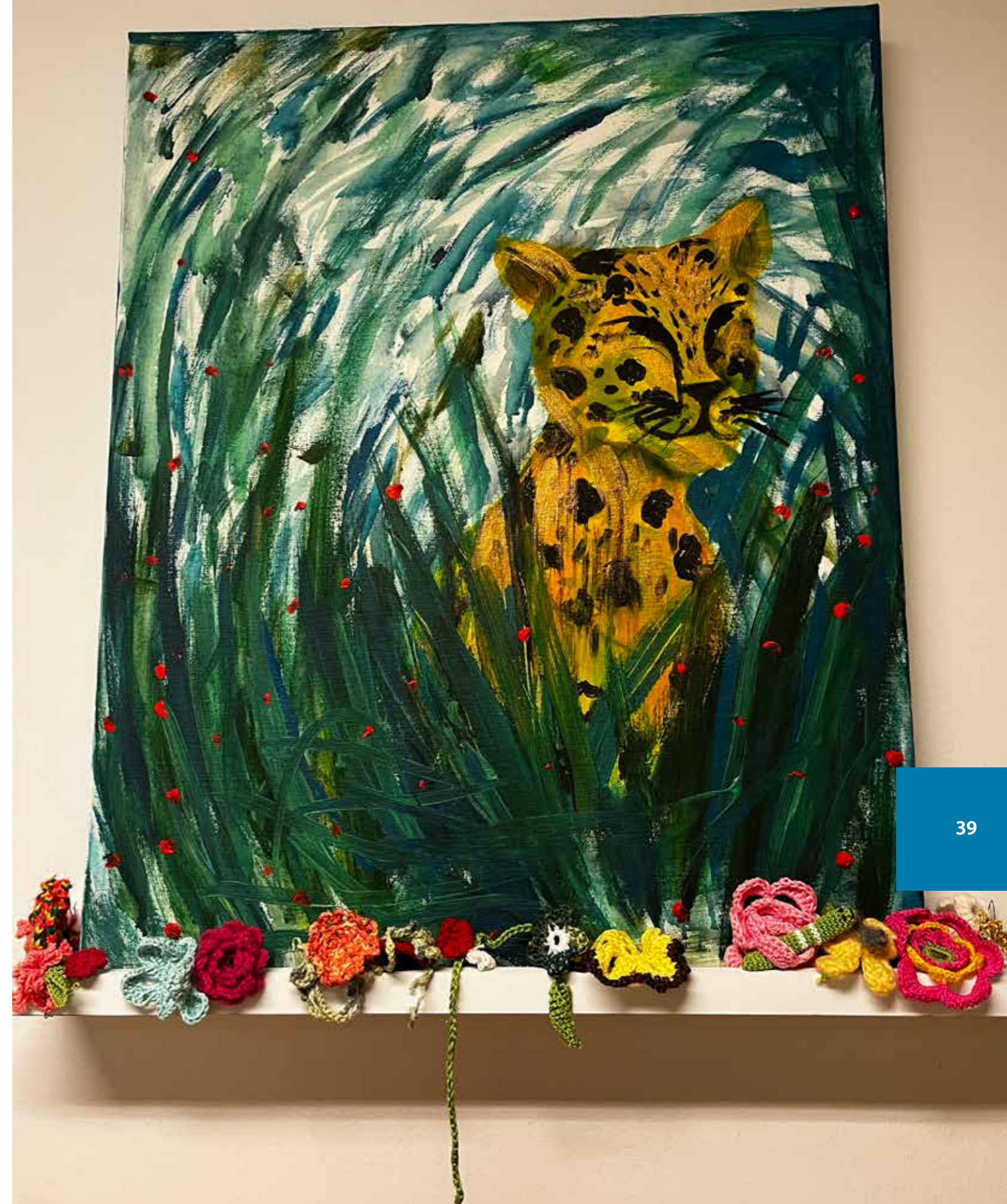
hän tai ei lainkaan kokemusta hakemusten jättämisestä ohjelmien puitteissa, mukaan lukien yksinkertaistettu ja joustavampi rahoitusmenettely.

- 6 Pienimuotoisemmat ja helppokäyttöisemmät toiminnot;
- 7 Vaiheittaiset valmiuksien kehittämisreitit;
- 8 Hankemuoto ja liikkuvuuden kesto;
- 9 Eurooppalaiset toimet paikallisella tasolla;
- 10 Vaihdon tarjonta verkossa;
- 11 Kielivalmennustuki.

Tiedotustoimenpiteet ovat erittäin tärkeitä ohjelmille, jotta varmistetaan, että kaikki mahdollisuudet tunnetaan ja että tavoitetaan myös ne kohderyhmät, joilla on vaikeuksia osallistua ohjelmiin. Konkreettisia lähestymistapoja ja toimenpiteitä, joilla tavoitetaan ihmiset,

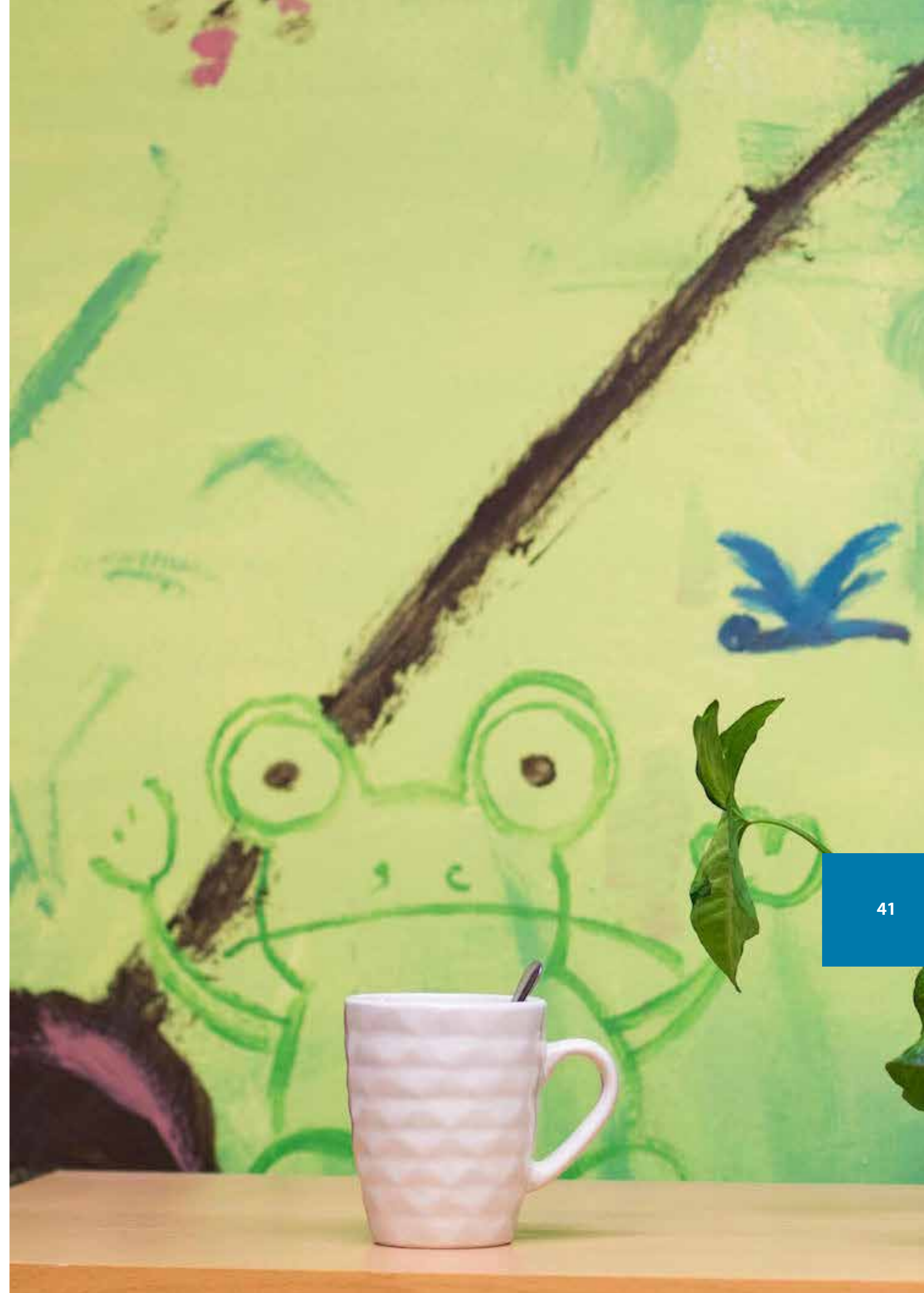
joilla on vähemmän mahdollisuuksia, ovat mm.:

- **Henkilökohtaiset tapaamiset tai tapahtumat** tiettyjen kohderyhmien kanssa, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia;
- **Yhteistyö** sellaisten järjestöjen ja henkilöiden kanssa, jotka toimivat niiden henkilöiden kannalta merkityksellisillä aloilla, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia;
- **Kohdennettu tiedotusaineisto ja asiaankuuluvat kielet**, viittomakieli mukaan lukien, ja asianmukaisissa muodoissa, kuten suurella kirjainsinkoolla, helppolukuisella tekstillä ja pistekirjoituksella laaditut julkaisut;
- **Selkeä ja ymmärrettävä kieli** tiedotusta ja viestintää varten;
- **Kokemuksista kertominen, "lähettiläät"** ja roolimallit: entiset osallistajat, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, ja entisten opiskelijoiden verkostot ja organisaatiot, kuten Erasmus Student Alumni Alliance (ESAA), Erasmuslähettiläät tai EuroPeers-verkosto, voivat auttaa suosittamaan ohjelmia henkilöille, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, jakamalla omia kokemuksiaan ystävien, muiden opiskelijoiden, organisaation henkilöstön, toimittajien tai koulujen kanssa.



Lähteet & Liitteet

- Blazinšek, A., Oblak, A., Gornik, J., Jamšek, P., Kronegger, S., Novak, T., & Pinosa, R. (2007). ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij.
- Campbell, J. (2014). Sankarin matka. San Francisco: New World Library.
- Clark, S. (2003). Voluntary work benefits mental health. *A Life in the Day*, 7(1), 10–14.
- Falvey, M.A. et al. (2011). *Toda a minha vida é um Círculo*. ASSOL Edition.
- Fernandes, S. (2016). *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado*.
- Howlett, S. (2004). Volunteering and mental health: a literature review. *Voluntary Action*, Volume 6, Number 2.
- Inclusion and Diversity Strategy 2021-2027, SALTO-YOUTH <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/>
- Martinelli, F. (1999). *Strategic Planning Manual*. Milwaukee: Center for Public Skills Training.
- McCurley, S. e Lynch, R. (1996). *Volunteer Management. Mobilizing all the Resources of the Community*. Illinois, Heritage Arts Publishing.
- McCurley, S., Lynch, R. (2011). *Volunteer Management: Mobilizing All the Resources of the Community* (3. painos). Toronto: Interpub Group.
- McCurley, S., Lynch, R. & Fernandes, S. (2019). *Manual Completo de Gestão de Voluntariado*. Pista Mágica – Associação Edition.
- Meijs C. P. M., L. (2021). You shall (not) pass: Strategies for Third-party gatekeepers to enhance volunteer inclusion. *Voluntas: International Journal of Voluntary and non-profit organizations*.
- Mesec, B. (2001). Nova generacija prostovoljcev, ki prihaja, *Revija Socialno delo*, Volume 40, Number 6.
- Knez, P. (2022). Prostovoljstvo: možna pot do boljšega počutja. <https://pamina.si/2022/03/29/prostovoljstvo-mozna-pot-do-boljsega-pocutja/>
- Pearpoint, J. et al. (2001). *PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança*. ASSOL Edition.
- Pereira, M. (2014). *Apoios Centrados nas Pessoas*. ASSOL Edition.
- Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Ending Fulfillment*. New York: Simon & Schuster.



Liite nro 1 - Esimerkki vapaaehtoistehävän kuvauksesta

Vapaaehtoistehävän kuvaus

Otsikko:
Vapaaehtoistyö puutarhanhoidossa

Tehtävän tarkoitus:
Vanhainkotiin kuuluvan puutarhan ja hedelmätarhan ylläpito; kauniin asuin ympäristön luominen vanhainkodin asukkaille ja hyvien kasvuolosuhteiden varmistaminen puutarhan kasveille.

Tehtävät:
Kukkapenkkien kitkeminen ja puutarhan siivous
Ruusujen hoito
Hedelmien poimiminen

Indikaattorit:
Tehtävien suorittamisen taso (väliarviointi, jossa arvioidaan, onko tehtävät suoritettu ja ovatko ne ajan tasalla).

Vapaaehtoiselta edellytetyt ominaisuudet/taidot:

- Osaa käyttää ja huoltaa puutarhanhoitovälineitä (ei koneita);
- Kyky ja halu tiimityöhön puutarhurin kanssa;
- Yhteydenpitoon ja tehtävien sopimiseen tarvittavat vuorovaikutustaidot

Tehtävän kesto:

- Kuusi kuukautta, voidaan uusia seuraavaksi kuudeksi kuukaudeksi. Jos tehtävä lopetetaan ennen sovittua määräaikaa, toivotaan 30 päivän ennakointia molemmilta osapuolilta.
- Aikataulu: Keskiviikkoisin klo 10-16, lounastauko 1 tunti.
- Ennen tehtävää vapaaehtoisen tulee osallistua viikon kestävään perehdytysjaksoon.

Vapaaehtoistyöpaikka:
Vanhainkoti.

Toiminnan arviointi:

- Puutarhuri on vapaaehtoisen tukena toimiva yhteyshenkilö, joka jakaa tehtävät ja arvioi vapaaehtoisen suoriutumista tehtävästään sekä yhdessä asetettujen tavoitteiden toteutumista.

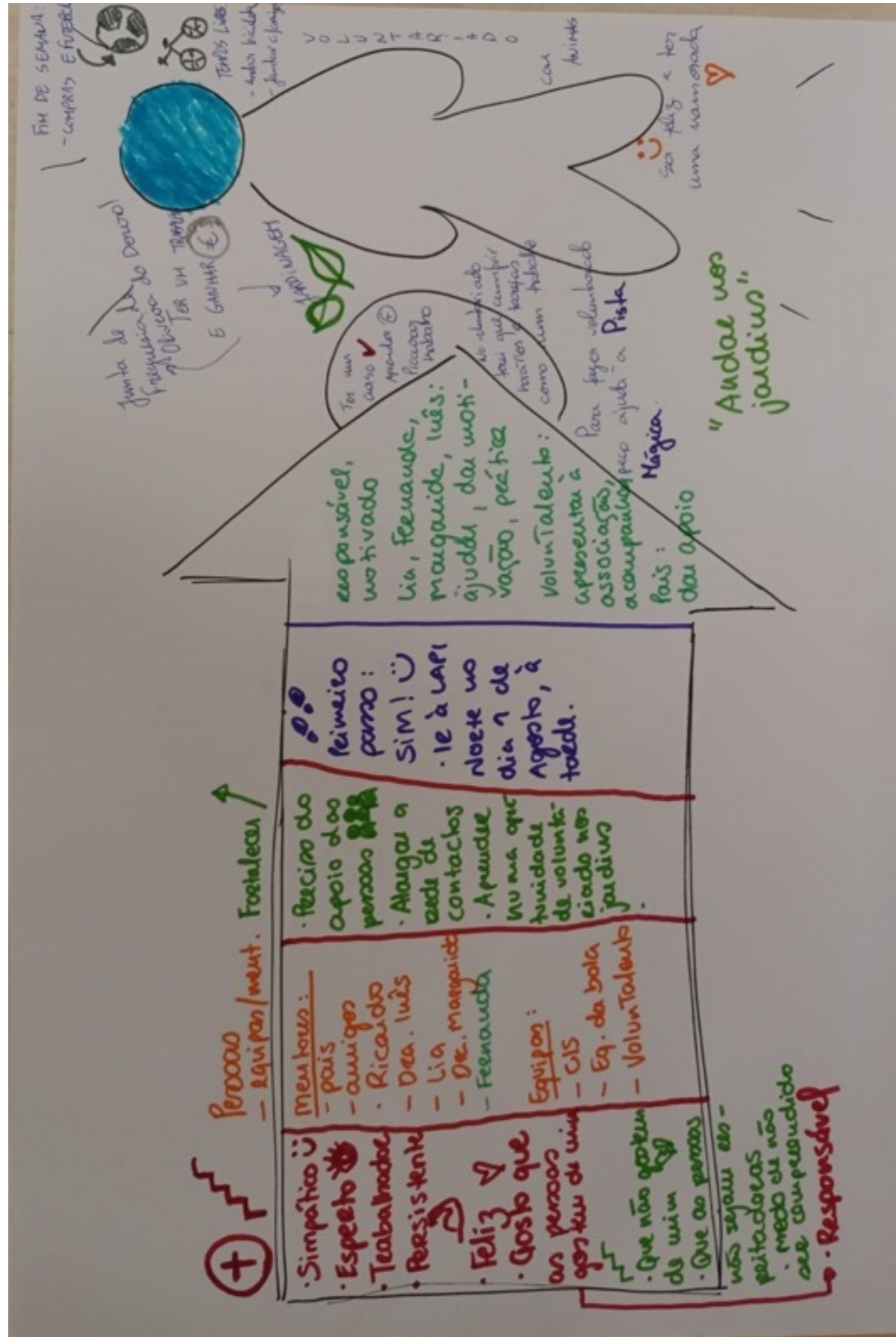
Hyödyt vapaaehtoiselle:

- Lounas- ja välipalaetu;
- Vakuutukset;
- Koulutustilaisuudet;
- Virkistystapahtumat (joulujuhlat jne.).

Liite nro 2 - Esimerkki vapaaehtoisen profiililomakkeesta

Lyhyt kuvaus

Vapaaehtoisin nimi	Vapaaehtoinen A
Syntyäaika	PP/KK/VVVV
Asuinpaikka	Porto
Vapaaehtoistehävä/projektin nimi	Puutarhan hoito
Vapaaehtois työt tarjoava tahon nimi	Vanhainkoti / puutarhuri
Terveystiedot tai muun tuen tarpeeseen vaikuttavat tekijät	Sydänsairaus, ei kestä kovaa fyysistä rasitusta. Ei osaa kirjoittaa tai lukea.
Ominaisuudet ja taidot	Toivoo vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Erittäin yhteistyöhaluinen. Osaa käyttää julkista liikennettä itsenäisesti.
Kiinnostuksen kohteet	Puutarhan hoito ja jalkapallo
Yhteydet	Sähköposti ja puhelinnumero



Taulukko 2 - Henkilökeskeisen suunnitelma, esimerkki

Miten vapaaehtoinen näkee itsensä tulevaisuudessa? (esimerkkikysymyksiä):	Miten tavoitteet saavutetaan? (esimerkkikysymyksiä):
Millaista toivoisit elämäsi olevan 10 vuoden kuluttua?	Mitkä ovat ensimmäiset askeleet, jotka voit ottaa juuri nyt, jotta siirryt kohti tavoitteidesi saavuttamista?
Mitä tavoitteita ja välitavoitteita sinulla on?	Mitkä vahvuutesi ja taitosi voivat auttaa sinua tavoitteidesi saavuttamisessa?
Millaista sisältöä kaipaat arkeesi? Entä vapaa-ajallesi?	Keitä ovat sinulle läheiset ihmiset ja mentorit, jotka voivat tukea sinua tavoitteiden saavuttamisessa?
Mikä auttaa sinua jaksamaan?	Yhteisöt, jotka tukevat sinua tavoitteidesi saavuttamisessa?
Mitä taitoja sinulla on?	Minkälaisesta vapaaehtoistyöhön haluat osallistua?
	Miten vapaaehtoistyö tukee muiden tavoitteidesi saavuttamista?
	Mitä esteitä sinun on voitettava, jotta voit saavuttaa tavoitteesi?

Taulukko 3 - Henkilökeskeisen suunnitelman arviointi, esimerkki

Arviointivaiheen tukikysymyksiä:
Ovatko suunnitelmasi tavoitteet toteutuneet odotusten mukaisesti?
Ovatko tavoitteesi edelleen samoja?
Oletko huomannut kehittämistarpeita?
Haluatko muuttaa jotain?
Tuntuuko sinusta, että sinulla on tarvittava tuki, jotta voit saavuttaa unelmasi ja tavoitteesi?
Millaista lisätukea tarvitset/haluatko vähentää tuen määrää?
Jne.

volgo.eu



48



Co-funded by
the European Union



SOSPED

Pista Mágica
VOLUNTARIADO & INOVAÇÃO



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.