

# Näin käynnistät hoivakodin vapaaehtoistoiminnan



Linnan  
Kehitys Oy



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

  
Karreinen.org

# Sisällysluettelo

|                                        |   |
|----------------------------------------|---|
| Vapaaehtoistoiminta hoivakodeissa..... | 3 |
|----------------------------------------|---|

## **Ennen aloitusta:**

|                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------|---|
| Työntekijöiden perehdytys vapaaehtoistoimintaan .....         | 4 |
| Selkeistä tehtävistä on helpompi aloittaa.....                | 5 |
| Vastaa vapaaehtoisen motivaatioon kun kerrot tehtävästä ..... | 6 |
| Viisi asiaa innostavan vapaaehtoistehtävän kuvaamiseen .....  | 7 |
| Rekrytointi verkostojen kautta.....                           | 8 |
| Pieni rekrytointikampanja .....                               | 9 |

## **Aloittaessa**

|                  |    |
|------------------|----|
| Perehdytys ..... | 10 |
|------------------|----|

## **Toiminnassa**

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Vapaaehtoisten ohjaus ja koulutus .....                             | 10 |
| Yhteiset tilaisuudet.....                                           | 10 |
| Sitouta ottamalla vapaaehtoiset mukaan tehtävien suunnitteluun .... | 11 |
| Kiitä ja kerro työn tuloksista .....                                | 11 |

## **Lopettaessa**

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Kun vapaaehtoinen lopettaa ..... | 11 |
|----------------------------------|----|

ISBN 978-952-6625-26-3 (nid.)

ISBN 978-952-6625-27-0 (PDF)

Tämä työkirjanen on kooste hoivakodeille järjestetystä teemavalmennuksesta, joka toteutettiin yhteistyössä vapaaehtoisjohtamisen valmentajan Lari Karreisen kanssa keväällä 2015. Valmennuksen mahdollisti Linnan Kehityksen Vetovoimainen hyvinvointiala Hämeenlinnassa –hanke (VHH).

VHH –hanke etsi keinoja hyvinvointipalvelujen tuottavuuden nostamiseksi ja palveluorganisaatioiden valmiuksien vahvistamiseksi toimintaympäristön muuttuessa ikärakenteesta johtuen. Hankkeen toimenpiteitä 2012-2015 olivat teemavalmennukset, selvitykset, monituottaja –mallin edistäminen ja teknologiakokeilut. VHH –hanketta rahoittivat Hämeen ELY –keskus, ESR, Hämeenlinnan kaupunki ja yksityisen sektorin toimijat hyvinvointialta.

# Vapaaehtoistoiminta hoivakodeissa

Vapaaehtoistoiminta on kuin lääkkeetöntä kivunhoitoa, totesi eräs vapaaehtoistoinnin valmennuksen osallistujista. Se virkistää hoivakotien asukkaita ja tekee heidän elämästään rikkaampaa. Vapaaehtoisten työ täydentää ja tuo lisää ammattilais-ten työhön, mutta he eivät osallistu hoitotyöhön eivätkä korvaa hoitohenkilökuntaa. Vapaaehtoisen tärkein tehtävä hoivakodissa onkin antaa aikaansa asukkaille.

Työyhteisössä on yhtäkkiä uusia jäseniä, jotka eivät ole henkilökuntaa, eivätkä asukkaita. Vapaaehtoinen tekee, jos häntä huvittaa. Työntekijän työ on luoda vapaaehtoiselle tehtäviä, jotka tämä kokee mielekkäiksi. Vapaaehtoisten kanssa on neuvoteltava tehtävistä ja osallistuminen tapahtuu vapaaehtoisen ehdoilla, mikä on työn ohjauksen kannalta paljon monimutkaisempi tilanne. Toisaalta, hyvä vuorovaikutus työntekijöiden ja vapaaehtoisten välillä on kaiken pohja.

## Vapaaehtoistoiminnan kaari

### Ennen aloitusta

- työntekijöiden perehdytys ja käytäntöjen sopiminen
- tehtävien kartoitus
- rekrytointi

### Aloitettaessa

- haastattelu
- tutustuminen
- tehtävän tarkennus
- perehdytys talon tapoihin
- autettavien erityistarpeet

### Toiminnassa

- vertaistukea
- virkistystä
- jatko-koulutusta
- tehtävien suunnittelu yhdessä työntekijöiden kanssa
- palaute onnistumisesta
- kiittäminen

### Lopetettaessa

- palaute
- kiittäminen
- mahdollisuus vaihtaa tehtävää
- mukava lopettaminen

## Työntekijöiden perehdytys vapaaehtoistoimintaan

Keskustelu vapaaehtoisten tehtävistä, toimintatavoista ja näihin liittyvistä huolista kannattaa käydä henkilöstön kanssa ennen kuin vapaaehtoiset aloittavat. Uusien toimijoiden tulo työyhteisöön voi muuten hämmentää. Kun vapaaehtoistoiminnan prosessit ovat kunnossa, toiminta on mielekkäämpää ja sitouttaa vapaaehtoiset paremmin. Ensin kannattaa keskustella vapaaehtoistoiminnan hyödyistä ja vaikutuksista asukkaisiin ja omaan työhön ja vasta sitten miettiä prosesseja.

## Mitä hyötyä vapaaehtoisista on asukkaiden näkökulmasta?

## Hoivakodin henkilökunnan sanomaa

*"Rauhallisuus, elämyksiä, toimintakyky nousee"*

*"Leipoessa tutut tuoksut toivat silmiin loistetta ja paloa"*

*"Ennen täysin puhumaton muistisairas alkoi laulaa tuttuja lauluja"*



## Mitä hyötyä vapaaehtoisista on työntekijöiden näkökulmasta?

## Hoivakodin henkilökunnan sanomaa

*"Asukkaat ovat rauhallisempia kun vapaaehtoinen on ehtinyt jutella heidän kanssaan. Pukeminen, ruokailut ja pesut hoituvat helpommin."*

*"Kukaan ei koko ajan huuda hoitajaa. On tunne, että riittää itse."*

*"Soittokello hiljenee. Säryt vähenevät, kun ei ajattele kipua niin paljon."*

## Etukäteen sovittavaa:

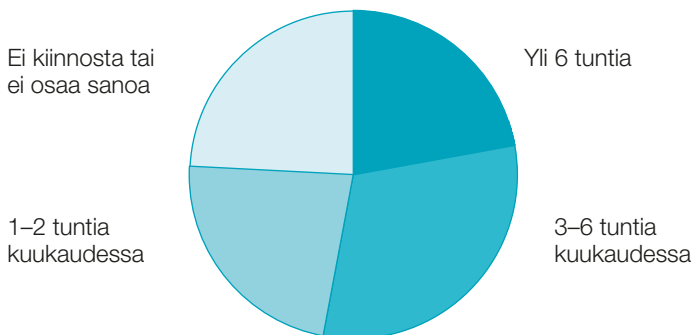
- Kuka ottaa vapaaehtoiset vastaan, tervehtii, kysyy kuulumiset ja opastaa tehtäviin
- Voivatko vapaaehtoiset käyttää henkilökunnan taukotiloja
- Tarjotaanko vapaaehtoisille ruoka tai kahvit
- Huolehditaanko vapaaehtoisten varusteiden säilytyksestä
- Hygieniakäytäntöjen ja muiden rutiinien opastaminen
- Apuvälineiden käytön opastaminen
- Mistä vapaaehtoisen tunnistaa? Onko nimikyltti, liivi tai muu
- Henkilökunnan työaikaan laskettava vapaaehtoisten perehdytykseen ja ohjaukseen kuluva aika
- Vapaaehtoistoiminnasta kertominen omaisille

## Selkeistä tehtävistä on helpompi aloittaa

Vapaaehtoistoiminta kilpailee yhä enemmän muun ajankäytön kanssa, joten olennaista on laskea osallistumiskynnystä. Osa vapaaehtoisista pystyy ja haluaa sitoutua pidemmäksi aikaa, osa ei.

On helpompi sanoa tulevansa pariksi tunniksi kuin määrittelemättömäksi ajaksi. Puoleksi vuodeksi on helpompi sitoutua kuin koko vuodeksi. Vapaaehtoistyöntahtajan on oltava joustava ja houkutteleva. Se, että vapaaehtoinen tekee vain tietyn ajan, voi lopettaa tai vaihtaa tehtäviä, on normaalia. Esimerkiksi pääsiäisenä toteutettu virpomistapahtumassa vapaaehtoinen osallistuu vain kerran vuodessa, mutta siitä saattaa tulla hänelle myös toistuva perinne.

### Lyhyet tehtävät kiinnostavat



### Montako tuntia olisit valmis käyttämään vapaaehtoistoimintaan kuukaudessa?

Vapaaehtoistoiminnan vuoden tutkimus, RAY 2011

# Vastaa vapaaehtoisen motivaatioon kun kerrot tehtävästä

Mikä motivoi vapaaehtoista tulemaan hoivakotiin? Miten erilaisille vapaaehtoisille voi suunnitella heille sopivia tehtäviä?

Timanttimalli (Anne Birgitta Pessi 2004) kuvaa erilaisia asioita, joita vapaaehtoiset odottavat toiminnalta. Ulottuvuudet eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan vapaaehtoinen voi olla samaan aikaan esim. vähän kiinnostunut **toiminnasta** ja jonkin verran kiinnostunut **pohdinnasta**. Vapaaehtoisen motivaatiot voivat myös erota eri tehtävissä. Vapaaehtoistehtävän kuvausta kirjoitettaessa kannattaa nostaa esille niitä ulottuvuuksia, jotka sopivat kyseiseen tehtävään.

Sijoita itsesi janalle jokaisen ulottuvuuden keskipisteen ja maksimin välille. Lopuksi yhdistä pisteet ja vertaa kaverin kanssa miten motivaatiotimanttinne eroaa.

Hyödynnä timanttimalia rekrytoinnissa sijoittamalla tehtävästä kertovia avainsanoja kuvaukseen. Onko tehtävä toiminnallinen? Kerro se. Voiko siinä oppia uutta? Tai hyödyntää suurten ikäluokkien rekrytoinnissa jo vuosien varrella kertynyttä osaamista?



# Viisi asiaa innostavan vapaaehtoistehtävän kuvaamiseen

Selkeästi ja hyvin kuvattuihin vapaaehtoistehtäviin on helpompi tarttua. Samalla tehtäväkuvaus auttaa perehdytyksessä. Hyvä tehtäväkuvaus on lyhyt ja innostava. Houkuttelee ja motivoi tehtävään kertomalla kuvin ja sanoin vapaaehtoisen työn merkityksestä ja mitä tekijä voi siitä itse saada.

Tehtävän saat kuvattua helposti vastaamalla lyhyesti alla oleviin kysymyksiin.

## Innostava tehtävän nimi

**1. Mitä pitää tehdä? Millaisia taitoja tai ominaisuuksia on hyvä olla?**

**2. Kuinka paljon aikaa vie?**

Noin \_\_\_\_ kertaa/tuntia/iltaa viikossa/ kuukaudessa

**3. Mitä tukea ja perehdytystä on tarjolla? Keneltä?**

**4. Mitä tehtävässä voi oppia ja saada itselleen?**

Hyvän mielen lisäksi saa

**5. Miksi tämä on tärkeää?**

**Kerro mitä hyvää tämä vapaaehtoistehtävä voi tuottaa asukkaalle?**

- ☐ ajattelee kipua vähemmän
- ☐ iloa ja sisältöä päiviin
- ☐ osallistumisherkkyyks kasvaa
- ☐ rauhallisuus
- ☐ silmiin tulee iloa ja loistetta
- ☐ toimintakyky nousee
- ☐ uusia ihmissuhteita
- ☐ virkistää
- ☐ voimauttaa
- ☐ ahdistus vähenee
- ☐ vuorovaikutus paranee

# Rekrytointi verkostojen kautta

Tuttavien, muiden yhdistysten ja verkostojen kautta rekrytointi on usein tehokas tapa tavoittaa vapaaehtoisia. Tee viesti, joka leviää.

Tee rekrytointiviesti tai -mainos, jota heidän on helppo levittää

Tunnista sopivat verkostot ja ota yhteyttä niiden yhteyshenkilöihin

Sana kiertämään verkostojen kautta (järjestöt, nykyiset vapaaehtoiset jne.)

Kerro tuloksista verkostolle, kiitä ja vahvista antamalla myönteistä palautetta

Nopea yhteydenotto vapaaehtoisen ilmoittauduttua! Ilmoita verkostoille, kun tehtävä on täytetty.

Keskustellaan, mitä vapaaehtoinen odottaa, mitä häneltä odotetaan ja mitä tukea ja koulutusta hän voi saada.

## Mitä verkostoja voisit käyttää?

(yhdistykset, seurat, kuorot, yritykset, nykyiset vapaaehtoiset, työntekijöiden omat verkostot)

Mitä hyötyä ja iloa vapaaehtoistoinnasta olisi tälle verkostolle ja sen jäsenille?

## Uuden vapaaehtoisen tervetulohaastattelu

Mitä odotat tältä tehtävältä?

Mitä sinulta odotetaan, on että...

Perehdytys...

Koulutusta ja ohjausta...

Voit aina kysyä apua...

Mikä sinua kiinnostaa?

Mikä tästä tekisi kiinnostavan sinulle?

Jos pääsisit toteuttamaan jotain unelmaasi tässä tehtävässä, niin mikä se olisi?

# Pieni rekryointikampanja

Kun halutaan mainostaa avoimia vapaaehtoistehtäviä edullisesti, kannattaa käyttää useita eri kanavia ja toistoa. Hyödynnä myös hoivakodin tilat!

Tiedotetaan  
tehtävästä kanavalla,  
joka tavoittaa  
kohderyhmän



Käytä kuvaa, toistoa

Jos vastauksia ei  
saada, vaihdetaan  
viestiä tai kanavia



Nopea yhteydenotto,  
kun vapaaehtoinen  
ilmoittautuu!  
Ilmoitus pois, kun  
tehtävä on saatu  
täytettyä.



Keskustellaan, mitä  
vapaaehtoinen  
odottaa, mitä häneltä  
odotetaan ja mitä  
tukea ja koulutusta  
hän voi saada.

Käytän  
nyt

☐☐☐☐☐

Voisin  
kokeilla

☐☐☐☐☐

Kanava

verkkosivut

sähköposti

Facebook

Twitter

Muu sosiaalinen media

\_\_\_\_\_

suurellasydamella.fi

vapaaehtoistyo.fi

toimeksi.fi

tapahtumat

jäsenlehti

muut lehdet

ilmoitustaulut

Mistä saan kuvan?  
Taittajan?

# Perehdytys

Tehtäviin ja hoivakodin ympäristöön perehdytys voidaan hoitaa joko yhteisenä vapaaehtoistoiminnan kurssina tai henkilökohtaisesti vapaaehtoisen aloittaessa. Kurssija on helppo mainostaa ja niillä saadaan pienemmällä panoksella koulutettua kerralla isompi määrä vapaaehtoisia. Vapaaehtoisen näkökulmasta henkilökohtainen opastus voi olla toimivampi. Vapaaehtoinen ei halua odottaa puolta vuotta seuraavaa kurssia vaan jättää helposti tulematta tai menee muualle. Kuvitettu perehdytyskansio taukotilan pöydällä on hyvä keino varmistaa, että ohjeisiin voi aina palata.

## Vapaaehtoisten ohjaus

Vapaaehtoisten ohjaamisessa tärkeintä on hyvä vuorovaikutus: kuulluksi tuleminen ja tutustuminen. Nämä ovat samoja asioita kuin työyhteisössäkin.

## Vapaaehtoisten kannustavan ohjauksen kuusi kulmakiveä

(Pessi ja Orava 2010).

Toimijoille osoitetaan konkreettisesti arjessa

- hänestä ollaan kiinnostuneita; jaksamisestaan, intresseistään, ideoistaan
- häntä kuunnellaan aidosti; kohdataan, ollaan läsnä, annetaan aikaa
- hänen toimintaansa arvostetaan ja panoksestaan kiitetään, ja tämä osoitetaan sanoin ja teoin
- hänen omaa erityistä panostaan tarvitaan ja pidetään tärkeänä, ja tämäkin osoitetaan
- hänen muutostarpeitaan kuunnellaan; miten toiminta voi elää mukana elämäntilanteissa?
- hänet nähdään osana yhteisöä; jos toimija esimerkiksi jättäytyy yhtäkkiä pois, hänen jaksamisestaan ja voinnistaan kysytään. Kukaan ei jää haluamattaan yksin.

## Hoivakodin henkilökunnan sanomaa

*"Pidetään huolta vapaaehtoisista, tarjotaan kahvia ja ruokaa, keuhataan ja annetaan palautetta."*

*"Tervehditään ja kysytään kuulumiset, heilutellaan ja toivotellaan tervetulleeksi takaisin. Servitetään kaikkien nimet, jotta vapaaehtoinen huomaa olevansa tärkeä kun tulee".*

*"Huolehdlitaan vapaaehtoisista. Sanotaan terve."*

## Yhteiset tilaisuudet ja koulutukset

Vapaaehtoisten yhteiset hetket, virkistystilaisuudet tai vertaistapaamiset ovat hyvä paikka jakaa kokemuksia vapaaehtoisten kesken. Näihin voi lisätä osion vaikkapa muistisairaana tai mielenterveysongelmanaisen potilaan kanssa toimimisesta tai apuvälineiden käytöstä. Koulutus sitouttaa ja motivoi käyttämään uusia taitoja. Kokemuksien jakaminen vertaisten kesken tai työnohjaus auttavat jaksamaan.

## Sitouta ottamalla vapaaehtoiset mukaan tehtävien suunnitteluun

Kerran vapaaehtoinen ja hoivakodin työntekijä olivat jutelleet kahvipöydän ääressä. Vapaaehtoinen kertoi pitävänsä kirjoittamisesta. Työntekijä sai idean. Oli hyvin yksinäinen vanhus, jota elämäkerran kirjoittaminen voisi piristää. Tehtävä innosti sekä vapaaehtoista että vanhusta. Vanhuksen ryhti parani ja päälle puettiin vähän paremmat vaatteet. Vapaaehtoinen kirjoitti innokkaasti ja kävi arkistoissakin. Valmistunut elämäkerta annettiin lahjaksi omaisille.

Vapaaehtoistehtävien suunnittelu voi alkaa hyvin pienestä yhteisestä juttelusta. Tällaisten syntymistä auttaa, kun henkilökunta ja vapaaehtoiset voivat jutella yhdessä päivän aikana. Kaikki lähtee kysymyksestä vapaaehtoiselle: Millainen tekeminen juuri sinua innostaisi? Juuri itselle sopivat tehtävät sitouttavat vahvasti toimintaan. Pa-laute ja juttuhetket henkilökunnan kanssa vahvistavat sitoutumista.

## Kiitä ja kerro työn tuloksista

Kiittäminen ja työn tuloksista kertominen on olennainen osa vapaaehtoisten sitouttamista ja motivointia. Vapaaehtoinen ei välttämättä näe toimintansa hyötyjä, jotka taas hoitohenkilökunta huomaa parantuneena hoitomyönteisyytenä tai vanhuksen virkeytenä. Ota siis tavaksi kertoa vapaaehtoiselle, mitä hänen autettavansa ovat hyöttyneet avusta. Tai kokoa vapaaehtoisten luettavaksi vihkonen, jossa kerrotaan sanoin ja kuvin työn tuloksista.

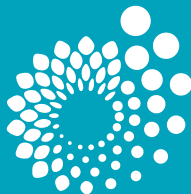
## Kun vapaaehtoinen lopettaa

Hyväksy se, että osa vapaaehtoisista käy vain lyhyenä ajanjaksona ja että vain pienestä osasta vapaaehtoisia saattaa tulla pitkäaikaisia toimijoita. Mitä useamman saa osallistumaan, sen useampi saa toiminnasta hyvän kokemuksen ja voi jäädä siihen.

Kiitä vapaaehtoista ja pyydä palautetta. Joskus vapaaehtoinen saattaa haluta vain pitää taukoa, joten pidä ovet auki paluulle. Vapaaehtoinen saattaa myös joutua lopettamaan, koska hänen oma kuntonsa ei enää mahdollista vapaaehtoistoimintaa. Millainen voisi olla kunniakas vapaaehtoisuran päätös?

*"Säryt vähenevät kun vapaaehtoinen on siinä läsnä. Vanhus ei ajattele sitä kipua niin paljon. On muisteltavaa ja hyvää mieltä. Vanhat taidot palautuvat ja laulut tulevat mieleen. Ilo viipyy. On semmoinen iloinen hetki. Ja kun vapaaehtoiset lähtevät, niin heidänkin tekee mieli tulla uudelleen. Soittokello hiljenee. Kukaan ei koko ajan huuda hoitajaa. On semmoinen tunne, että riittää itse. Pystyy tekemään sen, mitä on tullut tekemään. Ei ole se tunne, että vaikka juoksee koko ajan, niin ei ehdi tekemään sitä mitä pitää."*

Näin hoivakotien työntekijät kuvasivat vapaaehtoisten vaikutusta asukkaisiin ja omaan työhönsä. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnasta iloitsevat sekä vapaaehtoinen, autettava että työntekijä. Tässä vihkossa on koottu käytännönläheisiä harjoituksia ja malleja vapaaehtoistoiminnan käynnistämiseen hoivakodeissa.



Julkaisija: Linnan Kehitys Oy, 2015

Käsikirjoitus: valmentaja Lari Karreinen, [Karreinen.org](http://Karreinen.org)

Kiitokset: Hämeenlinnalaisten hoivakotien työntekijöille osallistumisesta Linnan Kehityksen järjestämään valmennukseen vapaaehtoistyöntekijöiden kohtaamisesta ja ohjaamisesta

Lisätietoja: Lari Karreinen, [www.karreinen.org](http://www.karreinen.org) ja Pia Niemikotka, Linnan Kehitys Oy, [www.linnan.fi](http://www.linnan.fi)

Taitto: Grano Oy

Valokuvat: Lari Karreinen ja Robert Kneschke / Fotolia