



MIPA

Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma

## **YHTEENVETO KYSELYISTÄ JÄRJESTÖJEN TYÖNTEKIJÖILLE VAPAAEHTOISISTA SEKÄ VERTAISISTA JA KOKEMUSASIAANTUNTIJOISTA**

**Jouni Puumalainen 28.2.2017**

### **1. Johdanto**

Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma eli MIPA-hanke on vuodesta 2015 lähtien tuottanut tietoa näiden järjestöjen toiminnasta ja hanke jatkuu vielä vuoden 2018 loppuun. MIPA-hankkeessa tuotetaan tietoa kolmesta eri aihepiiristä: 1) järjestöjen toiminnasta, 2) järjestöjen toimintaan osallistuvien kansalaisten hyvinvoinnista sekä 3) järjestöissä tapahtuvasta vapaaehtoisten, vertaisten ja kokemusasiantuntijoiden toiminnasta. Tutkimustyö alkoi käsitetarkastelusta (Rissanen ja Puumalainen 2016) ja jatkui sitten määrällisillä kyselyillä. Tämä katsaus koskee vuoden 2016 kesällä tehtyjä kyselyitä. Vuonna 2017 ja 2018 hankkeen kolmannen osatehtävän selvittämistä jatketaan laadullisella otteella.

### **2. Kyselyjen toteuttaminen ja vastanneet**

Kaikkiaan tehtiin neljä eri kyselyä: 1) työntekijöille vapaaehtoisten toiminnasta, 2) työntekijöille vertaisten/kokemusasiantuntijoiden toiminnasta, 3) vapaaehtoisille heidän kokemuksistaan sekä 4) vertaisille/kokemusasiantuntijoille heidän kokemuksistaan. Vertaisten/kokemusasiantuntijoiden osalta kyselyssä määriteltiin, että vertaisia ja kokemusasiantuntijoita toimii eri järjestöissä erilaisilla nimityksillä ja kyselyissä tarkoitetaan niitä kaikkia. Esimerkiksi A-killoissa toimivat vertaiset kutsuvat itseään A-kiltalaisiksi.

Kyselyjä jaettiin mukana olevien organisaatioiden yhdyshenkilöiden kautta sekä Facebook-ryhmissä. Kyseessä on ns. lumipallo-menetelmä, jota käytetään silloin, kun on mahdotonta kohdistaa kyselyä tarkkaan määriteltyyn ryhmään. Ei nimittäin ole tarkkaan tiedossa, kuinka moni työntekijä järjestöissä tekee yhteistyötä vapaaehtoisten tai vertaisten/kokemusasiantuntijoiden kanssa ja varsinkin vapaaehtoisten määrä vaihtelee jatkuvasti.

Neljään kyselyyn kertyi vastauksia seuraavasti:

- 1) Työntekijät vapaaehtoisista (n= 27)
- 2) Työntekijät vertaisista/kokemusasiantuntijoista tms. (n= 60)
- 3) Vapaaehtoiset (n=89)
- 4) Vertaiset/kokemusasiantuntijat tms. (n=76)

Tässä raportoitavien kyselyiden työntekijöiden vastaukset analysoidaan yhdessä, koska vapaaehtoisista kertyi työntekijöiden vastauksia varsin vähän. Jos muuttuja koskee vain ainoastaan toista ryhmää, raportoidaan sen tulokset.

### 3. Järjestöjen työntekijät

Vastanneista työntekijöistä 69 % (n=60) kommentoi järjestönsä vertaisten/kokemusasiantuntijoiden roolia ja toimintaa ja loput 31 % (n=27) järjestönsä vapaaehtoisten roolia ja toimintaa. Analyysyä varten aineistot yhdistettiin, mutta jotkin jakaumat esitetään sen mukaan, kumpaa ryhmää vastaaja kommentoi; vapaaehtoisia vai vertaisia/kokemusasiantuntijoita.

#### 3.1. Vastaajien perustiedot

Vastanneista työntekijöistä valtaosa oli naisia (taulukko 1) ja vastaajien keski-ikä oli 45 vuotta. Esimiesasemassa heistä oli runsas neljännes ja työntekijöitä 60 %. Kolmetoista prosenttia ilmoitti olevansa jossakin muussa asemassa järjestössään tai yhdistyksessään. (Taulukko 2) Näistä yhdestätoista 7 ilmoitti olevansa vapaaehtoistehtävissä kuten hallituksen jäsenenä, varapuheenjohtajana tai sihteerinä, muut olivat joko opiskelijoita (osa oppisopimuksella) tai työharjoittelijoita.

Taulukko 1. Vastanneiden työntekijöiden sukupuoli.

	n	%
Nainen	74	85
Mies	13	15
Yhteensä	87	100

Taulukko 2. Vastaajien asema työpaikalla.

	n	%
Esimiesasemassa	24	27
Työntekijä	52	60
Muu asema	11	13
Yhteensä	87	100

Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei heidän yhdistyksessään ole yhtään palkattua työntekijää ja korkeintaan 3 palkattua oli 31 %:ssa vastaajien järjestöistä. Neljäsosassa vastanneiden järjestöistä oli palkattua henkilökuntaa 50 tai sitä enemmän, joukossa muutama, joissa oli satoja työntekijöitä. Nämä muutammat nostivatkin keskimääräisen työntekijämäärän vastanneiden järjestöissä korkeaksi: 137. Mediaani oli kuitenkin 8 ja puolet vastanneista edusti järjestöjä tai yhdistyksiä, joissa oli alle 10 palkattua työntekijää.

Taulukko 3. Vastanneiden järjestöjen tai yhdistysten toimiala. Vastaja on voinut valita useamman vaihtoehdon.

	n	%
Päihdeet/päihdeettömyys	59	68
Mielenterveys	39	45
Omais	5	6
Muu	7	8

Valtaosa vastanneista toimi päihdejärjestössä tai -yhdistyksessä, 45 % mielenterveysjärjestössä tai -yhdistyksessä. Omaisorganisaatiossa toimi pieni määrä vastanneista. (Taulukko 3) Muina aloina mainittiin kriisityö, muut riippuvuudet, nuoret ja rahapeliongelmat.

### 3.2. Vastaajien kokemukset toiminnasta

Vastanneet pitivät vapaaehtoisten ja vertaisten/kokemusasiantuntijoiden merkitystä erittäin tärkeänä, sillä jopa 30 % heistä totesi, ettei toiminta ilman heitä olisi mahdollista. Erityisesti vapaaehtoisia kommentoivat arvioivat heidän panoksena elintärkeäksi järjestölle tai yhdistykselle. Vertaisia ja kokemusasiantuntijoita kommentoivissa taas oli eniten niitä, jotka pitivät heidän toimintaansa erittäin merkityksellisinä. (Taulukko 4)

Taulukko 4. Vastanneiden käsitys vapaaehtoisten ja vertaisten/kokemusasiantuntijoiden merkityksestä järjestölle tai yhdistykselle (%).

	Vapaaehtoisia kommentoivat (n)	Vertaisia/kokemusasiantuntijoita kommentoivat (n)	Kaikki (n)
Ilman heitä toiminta olisi mahdotonta	48	21	30
Erittäin merkityksellisiä	37	54	49
Melko merkityksellisiä	11	16	14
Vähän merkitystä	4	7	6
Ei lainkaan merkitystä	0	2	1
Yhteensä (n)	100 (27)	100 (57)	100 (84)

Taulukko 5. Onko järjestöllä/yhdistyksellä kirjallinen suunnitelma vapaaehtoisten tai vertaisten/kokemusasiantuntijoiden toiminnasta.

	n	%
Ei ole	28	33
On	37	43
Ei tiedä	20	24
Yhteensä	85	100

Vastanneista 43 % totesi, että järjestöllä tai yhdistyksellä on kirjallinen suunnitelma siitä, miten vapaaehtoiset tai vertaiset/kokemusasiantuntijat toimivat järjestössä. Kolmasosa totesi, ettei kirjallista suunnitelmaa ole ja noin neljännes ei tiennyt oliko sellaista suunnitelmaa vai ei. (Taulukko 5)

Taulukko 6. Tehdäänkö vertaisten tai kokemusasiantuntijoiden toiminnasta kirjallinen sopimus?

	n	%
Ei tehdä	23	43
Kyllä	31	57
Yhteensä	54	100

Taulukko 7. Palkitaanko vapaaehtoisia (n=27) jollakin tavoin? Palkitsemistapoja on voinut valita useita.

	n	%
Ei palkita	3	11
Kulukorvaus	13	48
Ateria	13	48
Vapaaehtoiselle aiheutuneet kustannukset	13	48
Lahjakortti	1	4
Muulla tavoin	14	52

Yli puolet vastaajista ilmoitti, että vertaisten tai kokemusasiantuntijoiden toiminnasta tehdään kirjallinen sopimus, kaikkien kohdalla sitä kuitenkin ei siis tehdä (taulukko 6). Työntekijöiden mukaan vapaaehtoisia yleensä palkitaan jollakin tavoin, vain 3 vastaajaa totesi, ettei palkita mitenkään. Noin puolet vastaajista totesi, että vapaaehtoisia palkitaan kulukorvauksilla tai aterioilla tai korvaamalla vapaaehtoiselle aiheutuneita kustannuksia. Kaikkein yleisintä oli kuitenkin muun muotoinen korvaus. (Taulukko 7) Tällaisina lueteltiin esim. kustantaminen erilaisiin virkistystapahtumiin, koulutukset, pienet välipalat, pienet palkkiot, pienet muistamiset, kahvitukset, edulliset kesäretket tai mahdollisuus osallistua järjestön tai yhdistyksen yhteisiin tilaisuuksiin.

Taulukko 8. Järjestetäänkö vapaaehtoisille tai vertaisille/kokemusasiantuntijoille työnohjausta?

	n	%
Ei	23	26
Kyllä	53	62
Ei tiedä	10	12
Yhteensä	86	100

Taulukko 9. Pyydetäänkö vapaaehtoiselta tai vertaiselta/kokemusasiantuntijalta vaihtololupaus.

	n	%
Ei	25	29
Kyllä	46	54
Ei tiedä	14	17
Yhteensä	85	100

Vastaajista suurin osa arvioi, että vapaaehtoisille tai vertaisille/kokemusasiantuntijoille järjestetään työnohjausta (taulukko 8) ja heiltä pyydetään vaihtololupaus (taulukko 9). Samoin suurin osa vastaajista totesi, että järjestöllä/yhdistyksellä on käytössään menetelmiä sen varmistamiseksi, etteivät vapaaehtoiset tai vertaiset/kokemusasiantuntijat uuvu työssään (taulukko 10).

Taulukko 10. Onko käytössä menetelmiä, joilla varmistetaan, ettei vapaaehtoinen tai vertainen/kokemusasiantuntija uuvu työssään?

	n	%
Ei	24	29
Kyllä	58	71
Yhteensä	82	100

Vastaajia pyydettiin vielä vapaamuotoisesti kertomaan käytössä olevista menetelmistä uupumisen välttämiseksi. Suuri osa (23 vastaajaa) korosti vielä avovastauksessaankin, että työnohjausta käytetään. Yhdessä vastauksessa jopa todettiin, että heillä on käytössään samat menetelmät kuin muidenkin työntekijöiden kohdalla. Erittäin usein mainittiin myös työtä tukevat keskustelut, joko kahden kesken toiminnan vetäjän (yleensä esimiehen) kanssa tai ryhmämuotoisena. Ylipäätään avoin keskustelu ja avoin ilmapiiri mainittiin tärkeiksi, jotta mahdolliset ongelmat tai vaikeudet on helppo ottaa esille. Myös muiden työntekijöiden antama tuki mainittiin yhtenä keinona ehkäistä uupumista. Vapaaehtoisten työmäärää voidaan myös seurata konkreettisesti raportoinnin avulla eli vapaaehtoinen kirjaa ylös tehdyt toiminnot.

#### 4. Yhteenveto

Kyselyt eivät siis muodosta edustavia otoksia vapaaehtoisisten, vertaisten tai kokemusasiantuntijoiden kanssa työskentelevistä päihde- tai mielenterveysjärjestöjen tai yhdistysten työntekijöistä.

Vastanneiden joukkoa lienee pidettävä lähinnä näytteenä näistä ryhmistä. Koska ei ollut varmuutta keitä tällaiset työntekijät ovat, päädyttiin käyttämään niin sanottua lumipallo-otosta. Järjestöjen yhdyshenkilöitä pyydettiin jakamaan kyselylomakkeiden linkkejä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Vastanneista työntekijöistä valtaosa oli naisia, mikä lienee luonnollista, sillä oletettavasti sosiaali- ja terveysalan järjestöt ovat naisvaltaisia. Suurin osa vastanneista oli työntekijäasemassa ja runsas neljäsosa oli esimiesasemassa. Puolet vastanneista edusti yhdistystä tai järjestöä, jolla oli alle 10 palkattua työntekijää. Samoin yli puolet vastanneista edusti päihdealaa.

Vastanneet työntekijät arvostivat erittäin paljon vapaaehtoisten ja vertaisten/kokemusasiantuntijoiden toimintaa. Miltei kolmannes heistä totesi jopa, ettei järjestö/yhdistys pystyisi toimimaan ilman vapaaehtoisten tai vertaisten/kokemusasiantuntijoiden panosta. Kaikilla vastanneiden järjestöillä/yhdistyksillä vapaaehtoisten tai vertaisten/kokemusasiantuntijoiden toiminta ei perustu kirjalliseen suunnitelmaan, sillä vain vajaalla puolella oli toiminnan tukena kirjallinen suunnitelma. Kirjallisia sopimuksia vapaaehtoisten toimijoiden kanssa tehdään hieman useammin.

Vapaaehtoisia palkitaan yleensä jollakin tavoin ja palkitsemistavat ovat hyvinkin kirjavia.

Vastanneiden työntekijöiden mukaan vapaaehtoisille ja vertaisille/kokemusasiantuntijoille järjestetään melko hyvin työnhjausta. Myös muita vapaaehtoisten uupumista ehkäiseviä toimenpiteitä tehdään ja joissakin tapauksissa on käytössä samat työkyvyn tukemisen keinot kuin muullakin henkilöstöllä.