

Selvitys Etvo-
vapaaehtoisohjelman
hyödyistä etelän
järjestöille

Heidi Jäntti

Kepa/Etvo

2015

Selvitys Etvo-vapaaehtoisohjelman hyödyistä etelän järjestöille

1. Johdanto.....	2
2. Selvityksen tavoitteet ja metodit.....	4
3. Etvo-ohjelmasta saatuja hyötyjä.....	6
3.1. Vapaaehtoisen töihin omistautuminen ja työtehtävät.....	6
3.2. Kumppanuus.....	10
Vapaaehtoinen yhteydenpidon kasvattajana ja helpottajana.....	11
Vapaaehtoinen kumppanuuden vahvistajana.....	13
3.3. Vapaaehtoisen tietotaito.....	16
3.4. Vapaaehtoisen sulautuminen osaksi paikallista yhteisöä.....	19
3.5. Vapaaehtoinen kulttuuritulkkinä.....	21
4. Ongelmat, haasteet ja parannusehdotukset.....	22
4.1. Vapaaehtoisten valinta ja orientoiminen.....	22
4.2. Vapaaehtoinen ja haasteet etelässä.....	25
5. Johtopäätökset.....	30
6. Liite: raportointipohja.....	33

Selvitys Etvo-vapaaehtoisten hyödyistä etelän järjestöille

1. Johdanto

Etelän vapaaehtoisohjelma Etvo oli Kepan hallinnoima vapaaehtoisohjelma, jonka kautta on voinut tehdä vapaaehtoistyötä Kepan jäsenjärjestöjen paikallisissa yhteistyöjärjestöissä Aasiassa, Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa. Viime vuosina maailmalle on lähetetty vuosittain 20-30 vapaaehtoista. Etvon kaksikymmentävuotisen taipaleen varrella Etvo-vapaaehtoisia on lähetetty yhteensä noin 650.

Vuoden 2015 lopulla päättyneen ohjelman aikana on nähty monia vaihteita: Etvo on pystynyt uudistumaan elinkaarensa varrella useita kertoja. Alun alkaen Etvo perustettiin vuonna 1995 nimellä Nuorten kehitysmaavaihto-ohjelma. Perustajajärjestöt olivat Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi, Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry KVT, Maailmanvaihto ICYE, Suomen Tinku ja Kepa. Nämä viisi järjestöä muodostivat työryhmän valmistelemaan ohjelmaa jo vuonna 1993, ja ensimmäiset vapaaehtoiset lähtivät maailmalle kaksi vuotta myöhemmin. Ohjelman taustaideana toimi ajatus tarjota suomalaisille omakohtaisia kokemuksia kehitysmaiden arjesta sekä mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä paikallisissa järjestöissä. Yleisesti toivottiin, että ohjelma herättäisi osallistujissa kiinnostuksen kehityskysymyksiä kohtaan.¹

Ohjelmaa koordinoitiin sen ensi askeleiden ajan Maailmanvaihto -järjestössä, josta se siirtyi Kepan hallinnoitavaksi vuonna 1997. Ohjelman nimi vaihdettiin Etelän vapaaehtoisohjelmaksi vuonna 1999, sillä alkuperäinen nimi ei kuvannut ohjelman yläikärajatonta ajatusta. Ajan myötä myös kahdeksantoista vuoden alaikäraja päätettiin nostaa kahteenkymmeneenkahteen vuoteen.²

Seuraavat suuret muutokset Etvo- ohjelma koki vuonna 2005, jolloin ohjelma evaluoitiin perusteellisesti. Arvioinnin pohjalta Etvoa lähdettiin kehittämään yhä tavoitteellisempaan suuntaan. Tarkoituksena oli, että vapaaehtoisuus hyödyttäisi entistä enemmän sekä vastaanottavia järjestöjä kohdemaissa, että kehityskysymysten kanssa työskenteleviä järjestöjä Suomessa.³ Vapaaehtoisia

1 etvo.fi/esittely/historia

2 etvo.fi/esittely/historia

3 etvo.fi/esittely/ohjelman-kehittaminen

päädettiin lähettämään vain järjestöihin, joilla oli suomalainen yhteistyökumppani. Useimmiten järjestöt toteuttavat Suomen ulkoasiainministeriön rahoittamaa kansalaisjärjestöhanketta (Mäkäräinen, 2014). Toki ohjelman kautta oli jo aiempina vuosina lähtenyt vapaaehtoisia myös sellaisiin järjestöihin, joilla oli ollut suomalaisia kumppaneita. Tämän tyyppiseen kumppanuusjärjestelyyn päätettiin kuitenkin keskittyä kokonaan, koska kokemukset siitä olivat olleet positiivisia, ja menettelytavassa nähtiin paljon potentiaalia.⁴

Suoran yhteistyösuhteen muodostuminen suomalaiseen järjestökenttään mahdollisti vapaaehtoisten vahvemman nivoutumisen linkeiksi yhteistyökumppaneiden välille. Samalla tämä edesauttoi molempien järjestöjen omaa työtä ja lisäsi vaikuttavuutta. Ohjelman keskeiset tavoitteet yhteistyösuhteiden edistämisestä ja etelän ja pohjoisen välisestä dialogista vahvistuivat. Etvo-ohjelman osapuolien määrän kasvaessa vapaaehtoisjakson suunnittelu yhdessä suomalaisen järjestön ja vastaanottavan järjestön kanssa tuli entistä tärkeämmäksi. Pyrkimys työtehtävien yhteissuunnitteluun kaikkien osapuolien kesken tuki myös sitä, että vapaaehtoisjakso muodostui mahdollisimman hyödylliseksi kaikille osapuolille.⁵

Suomalaisten järjestöjen ja näiden kehitysyhteistyöhankkeiden tiiviimpi sitoutuminen Etvoon on helpottanut maailmalta palaavan vapaaehtoisen osallistumista suomalaiseen järjestötoimintaan. Hankkeiden seuraaminen on tarjonnut monelle vapaaehtoiselle entistä syvemmän ymmärryksen kehitysyhteistyön ja kulttuurien kohtaamisen haasteista sekä onnistumisista. Etvon tavoitteena on ollut Kepan jäsenjärjestöjen ja niiden kumppanijärjestöjen välisen yhteistyön vahvistamisen ohella vahvistaa suomalaista kansalaisyhteiskuntaa sekä tukea globaalikasvatusta ja asennevaikuttamistyötä Suomessa. Palanneita vapaaehtoisia onkin rohkaistu toimimaan suomalaisjärjestöissä myös varsinaisen vapaaehtoistyöjaksonsa jälkeen. Näin on varmistettu vapaaehtoistyössä saatujen kokemusten laajempi hyödyntäminen suomalaisessa järjestökentässä.⁶

Etvo-ohjelman 20-juhlavuotistaival päättyi äkillisesti ohjelman lopettamiseen Suomen hallituksen ajamien rajujen kehitysyhteistyörahoitusleikkausten vuoksi. Muiden kehitysyhteistyötä tekevien

4 Mäkäräinen, S. (2014). Kokemuksena Etvo– Selvitys Etelän vapaaehtoishjelman merkityksestä palanneiden vapaaehtoisten kansalaisaktiivisuuteen.

www.etvo.fi/sites/www.etvo.fi/tiedostot/selvitys-palanneiden-vapaaehtoisten-kansalaisaktiivisuudesta-2014_0.pdf

5 etvo.fi/esittely/ohjelman-kehittaminen

6 Etelän vapaaehtoishjelman internetsivut www.etvo.fi sekä www.etvo.fi/sites/www.etvo.fi/tiedostot/selvitys-palanneiden-vapaaehtoisten-kansalaisaktiivisuudesta-2014_0.pdf

kansalaisjärjestöjen vanavedessä Kepa on joutunut tekemään suuria säästöjä toimintaansa. Käytännön tasolla tämä tarkoitti myös Etvon kokonaisvaltaista alasajoa syksyllä 2015.⁷

2. Selvityksen tavoitteet ja metodit

Tämän selvityksen tarkoituksena on valottaa hyötyjä, joita etelän järjestöt ovat kokeneet saaneensa Etvo-vapaaehtoisista. Selvitys tuo samalla ilmi parannusehdotuksia, haasteita ja ongelmia, joita etelän järjestöillä on tullut eteen Etvo-vapaaehtoistyöohjelman hyödyntämisen kannalta. Kaiken kaikkiaan tämä selvitys kokoaa systemaattisesti yhteen etelän järjestöiltä Etvo-ohjelmasta saadun palautteen.

Pohjana selvitykselle on etelän järjestöjen Kepalle tekemät raportit (aikaisempina vuosina nimellä Southern Non-governmental Organisation Reports [SNGO], myöhemmin nimellä Southern Civil Society Organisation Reports [SCSO Reports]). SCSO-raporteilla on ollut helposti täytettävä pohja, joka sisältää perustatiedot (vapaaehtoisen ja organisaation nimen, vapaaehtoistyön koordinaattorin tiedot ja vapaaehtoisuusajan), kuvauksen vapaaehtoistyöstä (muun muassa vapaaehtoisen työtehtävät, vapaaehtoisen sitoutumisen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, vapaaehtoistyön hyödyllisyyden organisaatiolle sekä etelän järjestön roolin vapaaehtoisen työn koordinoimisesta perehdyttämiseen, työnohjaukseen ja -suunnitelmiin). Lisäksi SCSO-raportissa pyydetään valottamaan Etvo-ohjelman tavoitteiden täyttymistä eli tässä tapauksessa suomalaisen ja etelän järjestön kumppanuuden tukea ja kehittymistä. Vapaaehtoistyön käytännön järjestelyitä pyydetään myös valottamaan majoitus- ja viisumijärjestelyiden osalta. Tietoa on myös pyydetty globaalikasvatukseen liittyen vapaaehtoisen kulttuurisesta ja sosiaalisesta oppimisesta. Raporttiin on odotettu arviointia yleisestä tyytyväisyydestä Etvo-ohjelmaan, parannusehdotuksia sekä vapaaehtoisten valintaan liittyviä toimintaehdotuksia.

Etelän järjestöjä on kannustettu raporttien kirjoittamiseen korvaamalla heille Etvo- vapaaehtoisesta koituneita hallinnollisia kuluja (100€) vasta täytetyn raportin lähettämisen jälkeen. Kaiken kaikkiaan raportin on ollut tarkoitus tuoda esiin Etvo-ohjelman kehittämistarpeita ja kerätä rakentavaa, mutta kriittistäkin palautetta. Raporttien on toivottu saapuvan tuoreeltaan jokaisen vapaaehtoisen vapaaehtoisjakson päättymisen jälkeen, mutta niitä on otettu vastaan myös

⁷ etvo.fi/uutiset/2618

jälkeenpäin. Tuoreet raportit ovat mahdollistaneet nopeamman reagoinnin mahdollisesti ilmenneisiin parannusehdotuksiin tai ongelmiin.

Etelän SCSO-raportin lisäksi Etvo-ohjelma on edellyttänyt vapaaehtoisten työstävän alku- ja loppuraportit. Raporttien on ollut tarkoitus saada vapaaehtoiset reflektoimaan itselleen kulunutta kokemusta ja seurata sekä arvioida Etvon tavoitteiden toteutumista. Myös ongelmien ja kehittämisehdotusten löytäminen on ollut tärkeää. Vapaaehtoinen on tämän lisäksi kirjoittanut raportin etelän järjestölle. Tätä on voitu käyttää loppukeskustelun pohjana ennen vapaaehtoisen Suomeen paluuta. Raporttien tarkoituksena on ollut auttaa järjestöjä tulevien vapaaehtoisten vastaanottamisessa ja pohtia vapaaehtoisen roolia järjestöjen yhteistyössä ja kumppanuudessa. Eri osapuolten raportoinnilla on pyritty takaamaan kehittämisehdotusten ja -näkemysten laajuus.

Tämä selvitys on ottanut huomioon ainoastaan etelän järjestöjen raportit Kepalle, vaikka muutkin Etvon raportoinnit olisivat voineet tuoda esille Etvo-ohjelman hyötyjä etelän kumppanijärjestöille. Oli kuitenkin tärkeää varmistaa, että etelän järjestöjen näkökulma saatiin tarpeeksi vahvana esiin selvityksessä. Selvitystä varten käytiin läpi yhteensä 72 raporttia. Vuodesta 2007 vuoteen 2014 vapaaehtoisia on valittu yhteensä 167. Tässä selvityksessä on hyödynnetty pääsääntöisesti Afrikasta ja Aasiasta tulleita raportteja kielen takia.⁸ Näille alueille lähteneitä vapaaehtoisia vuosien 2007 ja 2014 välillä on ollut 106. Raportteja ei ole yhtä paljon kuin vapaaehtoisia, sillä monilta etelän järjestöiltä raporttien lähettäminen on jäänyt, vaikka Etvo-ohjelmasta on pyritty muistuttelemaan asiasta. Näin on käynyt erityisesti sellaisten järjestöjen osalta, jotka ovat olleet ohjelmassa mukana vain yhden kerran. Raporttien määrää vähentäneen muutamien valittujen Etvo-vapaaehtoisten kohdalla se, että vapaaehtois aika on voinut peruuntua tai keskeytyä; lisäksi kaikki viime vuotiset raportit eivät ole vielä saapuneet. Otos oli silti melko laaja, vaikka kaikilta järjestöiltä raportteja ei saatukaan. Raporteista päädyttiin anonymisoimaan kaikkien tekstissä esiintyneiden henkilöiden ja järjestöjen nimet (sekä suomalaiset että etelän järjestöt) kyseessä olleiden henkilöiden yksityisyyden suojelemiseksi.

Osa raporteista oli pidempiä, osa lyhyempiä. Tämä riippui paljolti etelän järjestön Etvo-koordinaattorin kirjoitustyylistä - osa oli syväluotaavampia ja analyttisempiä tuoden paljon uusia ajatuksia ja ideoita; toiset taas napakkatekstisempiä ja hyvinkin lyhyesti toteavia. Selvitykseen päädyttiin ottamaan paljon sitaatteja suoraan raporteista, jotta etelän ääni pääsisi suoraan kuuluviin.

⁸ Latinalaisesta Amerikasta tulleet raportit ovat pääsääntöisesti espanjan kielellä, joka ei kuulu selvityksen tekijän kielivalikoimaan.

3. Etvo-ohjelmasta saatuja hyötyjä

Raporttien lukemisen ja läpikäynnin aikana ilmeni, että Etvo-ohjelmasta saadut hyödyt etelän järjestölle muodostavat selkeästi erilaisia kokonaisuuksia. Ne voidaan jaotella seuraavasti: 1) vapaaehtoisen töihin omistautuminen ja työtehtävät 2) kumppanuus -vapaaehtoinen yhteydenpidon kasvattajana ja helpottajana sekä vapaaehtoinen kumppanuuden vahvistajana 3) vapaaehtoisen tietotaito 4) vapaaehtoisen sulautuminen osaksi paikallisyhteisöä 5) vapaaehtoinen kulttuuritulkkina.

3.1. Vapaaehtoisen töihin omistautuminen ja työtehtävät

Raporteista henkii yleinen tyytyväisyys vapaaehtoisen antiin järjestölle. Vapaaehtoisen sitoutumista järjestön missioon ja arvoihin kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

” [Vapaaehtoinen] showed a lot of respect and commitment to the mission and values of the organization. This has also been echoed in the reports from the project communities he visited.”
(Sambia, 2014)

”[Vapaaehtoinen] was in fact more than committed to the organisation which lead us to extend her stay to December, for she was supposed to have left by October month end.” (Sambia, 2010)

”We found the volunteer very committed and respecting the organizational missions and values [järjestön nimi]. Yes, the volunteer performed well with the assigned responsibilities.” (Nepal, 2014)

”[Vapaaehtoinen]remained committed to the values and mission of the organization. He undoubtedly surpassed the expectations of all the members of staff helpful to the entire office.”
(Sambia, 2012)

”[Vapaaehtoinen]she was aware on human rights and uses her human right perspective which also

matches to our organization's mission and values.” (Nepal, 2010)

”[Vapaaehtoinen] is very committed person; she was committed to her responsibilities in — and respected —'s values, mission and all the staff members. She cared for communities and —'s values and mission and also adjusted herself accordingly.” (Nepal, 2010)

”Being a Scout, [vapaaehtoinen]demonstrated a good understanding of the mission and values of the organization. She was dedicated to her work and always eager to learn and take up new responsibilities and challenges. She is an outgoing person with great motivation for work.” (Kenia, 2014)

Vapaaehtoisen sitoutuminen järjestön toimintaan näkyi myös usein vastuullisesti ja huolellisesti suoritetuissa työtehtävissä hyvän asenteen lisäksi.

”The performance of the volunteer was very beneficial to the organisation and we benefited from her commitment as she assisted a lot also in the office work. She also participated in outreach programmes such visiting and having meetings with the DWDAs in their districts. She also participated in monitoring some of the community sensitization workshops in villages.” (Sambia, 2008)

”Whilst with us the volunteer was committed and dedicated to her work and always on time when executing her assignments. She also embraced team work and we found her to be dependable, conscientious and courteous at all times.” (Sambia, 2010)

”She was very innovative in terms of new projects that the volunteer initiated at personal level and she is always remembered for such initiatives.” (Sambia)

”Her commitment to work and attitude towards everyone was a great inspiration to every one in the office. She will always be remembered for her unending desire to see ‘the next issue’ of the Green Times come out.” (Sambia, 2008)

”[Vapaaehtoinen]was usefully to [järjestön nimi] although he stayed for short time (three month and two weeks), he has been doing different activities for the development of our organization, he was ready to help — staffs to achieve the goals for the planned activities. Furthermore, and he

showed good cooperation with all--- staffs, authorities and become a party of ---family. Also --- was good link between --- and our partner [kumppanijärjestön nimi]. From that point of view he has managed to learn more things from us and he uses his skills to improve our organization.” (Tansania, 2012)

”[Vapaaehtoinen] made field visits and interacted with [järjestön nimi]team in the district and also the members. She understood the work that [järjestön nimi] has been doing and the goals and objectives of the organization. She maintained the ideology and the culture of the organization in interacting with the members. She came up with some precise case studies of the members. She also did research to document the tribal culture.” (Intia, 2011)

Vapaaehtoisen työtehtävät vaihtelivat paljon järjestön toiminnan mukaan. Etvon kautta vapaaehtoistyötä on tehty paikallisissa kansalaisjärjestöissä esimerkiksi ympäristönsuojelun, lasten- ja naisten oikeuksien tai yhteisökehityksen parissa.⁹ Työt ovat olleet järjestöjen normaalia, päivittäistä arkea, johon vapaaehtoiset ovat päässeet osallistumaan. Osa työtehtävistä on ollut enemmän konkreettista toimintaa, kuten ohjaamista, opettamista tai esimerkiksi kierrätyskeskuksella tavaroiden lajittelua. Useisiin vapaaehtoisten työtehtäviin on kuulunut tutkimuksen tekemistä, raporttien kirjoittamista ja hankehallinnossa avustamista. Etvo-ohjelmalle ominaista on vapaaehtoiseksi hakeutuneiden henkilöiden jo valmiiksi korkea ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus.

Alla on vain muutamia esimerkkejä vapaaehtoisten työtehtävistä. Useat järjestöt totesivat raporteissaan, että vapaaehtoisille osoitetut työt olivat olleet sellaisia, että ne olisivat ilman vapaaehtoisen antamaa työpanosta jääneet kokonaan tekemättä. Vapaaehtoisen saapuminen järjestöön oli muutamissa tapauksissa auttanut myös pääsemään yli kiireisessä projektitilanteessa tapahtuneesta työntekijävajeesta. Vapaaehtoistyöntekijällä ei kuitenkaan ole tarkoitus korvata paikalta palkattua työntekijää. Usein Etvo-vapaaehtoisten työnkuvassa on ollut myös Suomen päähän liittyviä tehtäviä, joissa tarvitaan suomen kielen taitoa.

”The volunteer was involved in preliminary study of tracer study. She also developed questionnaire for the teachers, Non Formal Education graduates and former Domestic Child Laborers. The volunteer was responsible for overall reporting of the tracer study.” (Nepal, 2014)

”Her work was very beneficial to our organisation as she brought in some expertise i.e. assisted in upgrading of our website. She also filled in gaps to run the day to day administration of the organisation.” (Sambia, 2010)

”The Volunteer was involved from grass root based activity involvement and monitoring, observation to National level training workshop and preparation of policies and strategy documents of the organisation.” (Nepal, 2015)

”Volunteer's tasks were followings: Assisting office personnel to teach different sports in schools of Lindi region during Haiba/Michezo lessons. Teachings Finnish games which motivate the pupils to go to school. Sharing his experience in sports with office personnel and the teachers in school.” (Tansania, 2013)

”[Vapaaehtoinen] wrote material for our website and also the bi-annual sponsors’ letter that is sent to all – sponsors. We could also use some of the many photographs that she sent from the field in our materials. She also shared with us up to date information from the field, the kind of information that is very difficult for us to otherwise get, e.g. about the working culture in the organisation, the staff and the daily management of the work.” (Nepal, 2010)

”In addition to writing and photographing about refugee issues [vapaaehtoinen] used social media as a tool for informing about [järjestö]’s activities and refugee situation in Uganda. She also updated two blogs [järjestön nimi]another one was in the web-pages of Svenska Yle.” (Uganda, 2015)

“[Vapaaehtoinen] joined our team of staff at a time when the office experienced a shortage in staff especially to work on the Food for Life project. During her time with us, she provided valuable support and contribution towards the project’s success. This made it possible to ensure that the project activities were implemented as planned and to the satisfaction of our partners.” (Kenia, 2014)

“One of the main contributions of [vapaaehtoinen] was to participate in the final evaluation of one on [kumppanijärjestö]’s and [järjestö]’s Ministry-funded projects. She supported the Finnish consultant hired to do the evaluation and received a lot of praise from her for her contributions.”(Nepal, 2010)

”[Vapaaehtoinen] was involved in preparing plans, policies and participated in executing and monitoring and evaluating the project activities, especially Community Development project and Regional Leadership Training along with the project coordinators. She also conducted different class during the Regional Leadership Training as a facilitator and shared her experienced among the participants. She also had a change to travelled to five development regions of Nepal during the implementation of regional leadership training. She also created audio visual material for Messenger of Peace and project. Besides above all, she played a very important role in coordinating Nepal and Finland.” (Nepal, 2015)

“[Vapaaehtoinen] worked at [järjestö] supported mainly on the technical part such as developing E-news letter, Report Writing and developing volunteer which helped to share [järjestö] programmes and Campaigns at national and International level. Similarly, Manuals for volunteer helped other volunteers to envision about [järjestö] work and environment. Teaching English helped domestic workers children at DIC center whereas Training for youth generated new advocate on Human Rights campaign. Besides that we also benefited with technical skills.” (Nepal, 2009)

Eräissä raportissa ilmeni kiitollisuus vapaaehtoisen joustavuudesta: vapaaehtoisen taitojen laajuuden selvittyä hänelle annettiin lisää työtehtäviä, jotka hän otti ilolla vastaan.

”[Järjestö] clearly benefited more from [vapaaehtoinen] than what was generally expected. Although there were terms of reference that were prepared for him in the contract, he was always willing to undertake any task outside of the contract whenever he knew he would manage it. ” (Sambia, 2014)

3.2. Kumppanuus

Kepan vuonna 2005 tehdyn evaluaation jälkeen vapaaehtoisia ryhdyttiin lähettämään vain niihin etelän järjestöihin, joilla oli yhteistyökumppani Suomessa. Tarkoituksena on ollut, että vapaaehtoisuus hyödyttää entistä enemmän sekä vastaanottavia järjestöjä etelässä, että suomalaisia kehityskysymyksiensä kanssa työskenteleviä järjestöjä. Vapaaehtoisen ollessa kumppanijärjestöjen

“yhteisprojekti- ja ponnistus” myös vapaaehtoisjakson varsinainen suunnittelu annettiin yhdessä suomalaisen järjestön ja vastaanottavan järjestön kanssa tehtäväksi. Yhteistyösuhde suomalaiseen järjestöön ja työtehtävien yhteissuunnittelu on parhaimmillaan mahdollistanut vapaaehtois kokemuksen hyödyllisyyden kaikille osapuolille ja samalla yhteydenpidon lisääntyessä tiuhemman yhteistyösuhteen rakentamisen partnereiden välille.¹⁰

Ennen vapaaehtoisen saapumista tapahtuvien yhteisjärjestelyiden lisäksi kumppanuuden on toivottu vahvistuvan vapaaehtoisten osallistumisella yhteistyökumppaneiden väliseen vuoropuheluun. Raporteista kävi ilmi, että tämä on usein lähentänyt suhteita kumppaneiden välillä. Tavoitteena onkin ollut edistää yhteistyösuhteita ja parantaa dialogia etelän ja pohjoisen välillä. Sen sijaan tarkoitus ei kuitenkaan ole ollut, että vapaaehtoinen olisi toiminut etelässä rahoittajan edustajana tai ammattimaisena kehitysyhteistyön virkamiehenä, suomalaisten järjestöjen ja näiden kehitysyhteistyöhankkeiden tiiviimmällä sitoutumisella Etvoon on vapaaehtoisen toivottu sitoutuvan helpommin maailmalta palattuaan myös suomalaiseen järjestötoimintaan.¹¹

Vapaaehtoinen yhteydenpidon kasvattajana ja helpottajana

Useissa raporteissa kuvattiin vapaaehtoisen merkitystä kumppanijärjestöjen yhteydenpidon kasvattajana ja helpottajana. Yhteydenpidon tasoa ja aiheita vapaaehtoisuusjakson aikana kuvattiin muun muassa seuraavasti:

”We have shared about her work, progress and benefits we accessed with the availability of volunteer with the Finnish partner NGO.” (Nepal, 2015)

Yhteydenpidon määrässä järjestöjen välillä oli melko paljon vaihtelua.

”The correspondence between the Finnish partner is three times during the volunteering period.” (Nepal, 2015)

Skype ja muut sosiaalisen median keinot tulivat useasti esiin yhteydenpidon välineenä.

10 etvo.fi/esittely/ohjelman-kehittaminen

11 etvo.fi/esittely/ohjelman-kehittaminen

”Normally the executive director of [järjestö] communicate with our Finnish partner every week. The digital media like Skype were also used to discuss on ongoing projects. ” (Nepal, 2013)

”[Järjestö] and Finnish partners have a well-developed communications practice using several media including Google group, Facebook, reports, Skype etc. Every communication before and after receiving the volunteers provides an opportunity to review the process and make any relevant amendments. Ideas and views would be changed whenever deemed necessary by both parties. ” (Sambia, 2014)

Jossain tapauksissa yhteydenpidon määrää myös toivottiin edelleen lisättävän.

”Yes, there was communication during the times of emergency when the most organisation team members were having difficult times with the loss of lives and homes. However, this could be opened up more with communications regarding the volunteer activities and further improve it. ” (Nepal, 2015)

Viestintä välitti myös Suomeen tietoa etelän kentän tilanteesta .

”Volunteer has been a great source of information straight from the field to the [kumppanijärjestö]communications unit in Helsinki.” (Uganda, 2015)

Yhteyden pitäminen vapaaehtoisen työstä ja roolista keskustelemalla lisäsi järjestöjen yhteistyötä muutenkin. Raporttien perusteella vaikutti siltä, että vapaaehtoinen oli ”mukava tekosyy” avata kumppanijärjestölle omaa työtä ja aktiviteetteja sekä keskustella mahdollisista kehittämistarpeista.

”Generally we listed out some of the requirements in a volunteer and their work and our partner organisation recommended for the specific volunteer. Then during the volunteering period we shared and talked in a casual way about her works and way of doing things. For the project activities, quarterly reports and annual reports and discussing on them and ways to improve.” (Nepal, 2013)

Vapaaehtoisen saavuttua yhteydenpito toimi joissakin kumppanuussuhteissa aivan konkreettisestikin ensisijaisesti vapaaehtoisen kautta.

”We did our communication with [kumppanijärjestön nimi] mostly by e-mail directly with me, but after our volunteer came they communicated mostly with our volunteer.” (Thaimaa, 2012)

Ongelmista keskusteleminen muuttui helpommaksi vapaaehtoisen myötä.

“Yes, presence of volunteers at our office makes us much easier to understand the interest, expectation and working style of people living and working there. At the same time she makes easier for better communication communicating about the problems and situation here.” (Nepal, 2008)

Vapaaehtoinen saattoi myös toimia linkkinä (kumppanijärjestön lisäksi) toisiin järjestöihin ja rakentaa kontakteja laajemmin järjestökentällä.

”Yes, he was on a number of occasions assigned to represent [järjestön nimi] at various meetings. He also, on his own initiative, established contact with other NGOs.” (Sambia, 2014)

”In this case it is Finnish NGO working in South hence no Southern NGO involved. The link was with refugee associations operating in Kampala, who were better linked to [järjestö etelässä] and partially to [järjestö Suomessa] due to volunteer covering their stories and doing some training. ” (Uganda, 2013)

Vapaaehtoinen kumppanuuden vahvistajana

Yhteydenpitoon ja viestintään liittyvän kumppanuussuhteen muuttumisen lisäksi kumppanuuden vahvistumista kuvattiin useissa seuraavissa kommentteissa. Vapaaehtoinen nähtiin esimerkiksi tavallista vahvempana, erityissiteenä, ”normaaliin” kumppanuuteen verrattuna.

”As [kumppanijärjestön nimi] has sent quite many ETVO volunteers already to [järjestö], it is difficult to say what the specific role is that — has had in our partnership and communication. However, each volunteer brings something new to the partnership. [Järjestö] values the ETVO-programme very much and the programme is for them a sign of trust and a sign that we value our partnership by having this extra bond. When this year’s (2012) volunteer cancelled, [järjestö] was clearly upset about it.” (Nepal, 2010)

Kumppanuuden vahvistuminen näkyi usein muun muassa toisen järjestön ajattelu- ja tekemistavan paremmalla ymmärtämisellä.

”Yes it has been improving. The partnership and communication between [kumppanijärjestö] and [järjestö] is strong and probably also getting stronger. The [kumppani] representative have meeting with ETVO volunteer in their each visits to Nepal and discussed about ETVOs works to [järjestö]. There is now better and more open communication between the two organisations, and both have learnt more about each other’s way of working and thinking.” (Nepal, 2013)

Vapaaehtoinen syvensi yhteistyötä toimimalla kumppaneiden välillä. Hän paransi paikallisten realiteettien ja haasteiden sekä työn alla olevan projektin tilanteen ymmärtämistä myös Suomen päässä.

To a great extent, yes. This is because of the vast realities between the two partners. So working at the Regional Office and experiencing at first hand some of the local realities and challenges gave a better understanding and strengthened cooperation. (Kenia, 2014)

”Yes indeed the cooperation was strengthened by having a volunteer who communicated regularly with our partner organisation through email and blogging. She also participated during the monitoring by our Finnish partner organisation which enabled them to understand more about the project and how things are happening on the ground when the volunteer explained to them.” (Sambia, 2013)

Eräässä etelän järjestössä kumppanuussuhteen arvioitiin parantuneen etenkin palanneiden vapaaehtoisten suomalaisessa kumppanijärjestössään jatkaman vapaaehtoistyön kautta. Heidän tietonsa paikan päältä nähtiin auttaneen konkreettisesti todenmukaisen kumppanijärjestökuvan ja toimintaympäristön ymmärtämisen kautta toimintaa Suomessa.

”Tavoitteiden asettaminen ja arvojen jakaminen on parantunut vapaaehtoisten ansiosta, sillä kun he takaisin Suomeen mennessään ottavat osaa [järjestö]ry:n toimintaan, vievät he mukanaan täsmätietoa nykytilanteesta ja tavallaan auttavat Suomen päättä pitämään jalat maassa suunnitelmissa. Toisin sanoen Suomen pää pysyy ajan hermolla. Sanon näin, koska Suomen ja Brasilian realiteetit ovat erilaisia, ja vaikka [järjestö] ry:n jäsenet tuntevatkin Brasilian realiteetit,

sumentuvat tietyt faktat väistämättä jonkun ajan kuluttua Suomeen palaamisesta. Lisäksi vapaaehtoisia pyydetään kertomaan meille oma näkemyksensä projektista ja antamaan kehitys/parannusehdotuksia. Näin mekin saamme uusia ideoita emmekä jää polkemaan paikoillemme. Monesti näkökenttä kapenee kun tekee tarpeeksi kauan samaa asiaa.” (Brasilia, 2008)

Uusien ideoiden ja ajatusten luominen kumppanijärjestöjen välillä oli myös helpompaa vapaaehtoisen kautta.

”Yes, the volunteer did act as a link between the NGOs. The exchange of the information, ideas between the two organization was easier through her.” (Nepal, 2015)

Vapaaehtoisen luoma syvempi yhteys kantoi niin arkisissa tilanteissa kuin ongelmien syntyessä.

”Yes, this has happened since the volunteered supported us by communicating with the Finnish NGO, translating any document which was necessary, supported both the coordinators for any difficult situation (both with [järjestö] and [kumppanijärjestö]).” (Nepal, 2011)

Joskus myös syventynyt kumppanuus auttoi ymmärtämään toista osapuolta yksityiskohtaisemmissakin asioissa.

”She did improve our understanding of the partnership between [kumppani] and us, specifically in communication and understanding the accounting system better.” (Thaimaa, 2012)

Raporteista kävi ilmi, että kumppanuuden vahvistumisen, kulttuurisen oppimisen ja tiedonvaihdon lisäksi yleinen tietoisuus kehitysyhteistyösektorista kasvoi kumppanijärjestön työn ymmärtämisen lisäksi.

”Gain some insights, knowledge and ideas about working procedure in Finnish NGO in general though one doesn’t know much about the partner organization of Finland much. It has indeed been a wonderful experience for culture exchanges, exchange knowledge about the development scenarios, work culture in the development sector of Northern and southern countries. (Nepal, 2010)

Etvo-ohjelman kautta vapaaehtoisia on ollut mahdollista hakea Suomeen myös heidän kumppanijärjestöstään etelästä. Hakemus on kirjoitettu yhdessä kumppanijärjestön kanssa. Tavoitteena on ollut edelleen vahvistaa järjestöjen yhteistyötä, molemminpuolista oppimista sekä kumppanuutta. Etelästä tulevalla vapaaehtoisuudella on ollut tarkoitus tuoda etelän ääntä vahvemmin esiin erityisesti järjestöjen tekemässä globaalikasvatustyössä.

Mahdollisuus vahvistaa kumppanuutta lähettämällä työntekijä Suomeen oli otettu myös hyödyksi eräässä järjestössä. Vapaaehtoisen panos ja apu tämän mahdollisuuden toteuttajana oli koettu huomattavaksi.

”Our staff as mentioned [etelän järjestön työntekijä] is one example who got an opportunity to work as Volunteer in partner Organisation [kumppanijärjestö]. This was also possible because Volunteer worked on it and helped her” (Nepal, 2010)

3.3. Vapaaehtoisen tietotaito

Monin paikoin vapaaehtoisen tuoma tietotaidon lisäys, erikoistaidot ja kiinnostuksen kohteet olivat tervetullut ja tärkeä lisä etelän järjestöön. Tämän lisäksi suomalaisista vastaavista käytännöistä oltiin kiinnostuneita. Vapaaehtoinen koettiin myös inspiroivaksi, hänen tuovan uusia näkökulmia töihin ja tehostavan järjestön toimintaa.

”Yes, after started the ETVO volunteer program in [järjestö], we are able to utilize the skills of volunteer in different activities and that makes more effective.” (Nepal, 2013)

”Yes, she really helped in post earthquake situations. Her confident and learning attitude helped in essential mobilization in different centers. She also supported in developing literature review in the study of psychosocial counselling in schools.” (Nepal, 2015)

”The volunteer was very much supportive. She supported the project in every possible way. She also played a vital role in planing of the activities and conducting monitoring and evaluation making the project run better.” (Nepal, 2015)

“Yes, she was very useful for us. Her writing skills were excellent and the communications material

that she produced for us was of very high standard. Her participation in the evaluation was also very beneficial for us. “(Nepal, 2010)

Konkreettisen työpanoksellisen avun lisäksi läheinen yhdessä oppiminen molempiin suuntiin - myös vapaaehtoiselta oppiminen - nähtiin suurena hyötynä.

“She shared some of her personal and professional work experience which helped us in developing a closer insight to new ideas. We strongly felt that the having a volunteer assisting at our works was very productive as it created room for innovation and added a new perspective to our work.” (Nepal, 2010)

Pienillä resursseilla toimivassa järjestössä kaikki ylimääräinen ammatillinen apu oli tarpeen henkilökunnan henkilökohtaisen ja ammatillisen oppimisen lisäksi.

”Yes having a additional human resource is always beneficial for an organization like [järjestö] as we have less financial and human resource and lot to accomplish. Staffs of [järjestö] surely got different perspectives and insights on personal and professional level by frequently working with a foreign volunteer that too from a totally different working tradition and culture.” (Nepal, 2010)

”Her contribution towards the project was extremely valuable. She worked as a helping hand to the project coordinators and helped implement the activities effectively and efficiently. Sharing of culture, working environment and knowledge also helped the project coordinators and other staffs of the organization to learn a lot from the volunteer.” (Nepal, 2015)

Vapaaehtoisen työpanos auttoi myös erästä järjestöä pääsemään yli vaikeasta pattiilanteesta, josta olisi ollut lähes mahdotonta edetä ilman apua.

“[Vapaaehtoinen]’s attachment to the Green Times project came at a time when the project was struggling to stand on its feet due to funding problems for the project. Her input into the paper became a big relief to the paper as she was able to undertake most of the work in the production of the paper which otherwise would have required being paid for. She undertook tasks which at the time would have seemed impossible under the circumstances.” (Sambia, 2008)

Vapaaehtoisen tekemät parannukset olivat [järjestön]n tapauksessa jääneet elämään.

“[Järjestö] greatly benefited from the performance of [vapaaehtoinen]. She showed a lot of passion for the organization and its course and always worked closely with members to ensure that her skills were shared. E.g. Her work on the communication strategy has increased communication, collaboration and cohesion in the office. Everyone in the office currently is up to date with what everyone else is doing. This has also improved planning for different activities in the operations of [järjestö].” (Sambia, 2013)

Vapaaehtoinen kehitti järjestöä myös sisältä päin saamalla työyhteisön näkemään omat vahvuutensa ja heikkoutensa uusien taitojen lisäksi.

“We are benefited a lot in terms of reflecting our institutional and programmatic strength and weaknesses, sharing of our workload, giving us new skills and professional system, as well as making [järjestö] programs one step more ahead.” (Nepal, 2008)

Vaikka vapaaehtoinen ei ollut alan ammattilainen hänen antamaansa tiedollista panosta pidettiin hyödyllisenä.

“She’s not been in professional life of above mentioned sector much she as student has read, heard and talked much regarding the topics however. So the answer to the question is yes in some way or other.” (Nepal, 2010)

Eräässä tapauksessa vapaaehtoisen tietotaito ja hyvät toimintatavat oli ymmärretty, mutta hänen täyttä potentiaaliaan ei jostain syystä kuitenkaan oltu saatu täysin hyödynnettyä.

”The good practises of the Finnish NGOs and know-how and expertise of volunteer knowledge and skill, interest were explored. It was beneficial to have some concrete works done, still the full potential of volunteer and her willingness to contribute were not being able to tap. ” (Nepal, 2015)

Vapaaehtoisen tietotaitoa oli myös kokemus ja mahdollisuus viestiä etenkin sosiaalisessa mediassa globaaleista kysymyksistä ja toimia globaalikasvattajana Suomeen päin. Vapaaehtoinen edesauttoi myös viestimään järjestön työn tuloksista – tämä oli tärkeää järjestön työn seuraajakunnan kasvattamisen ja markkinointityön kannalta.

”Nature of commitment involved proving that [järjestö] and the volunteer have mutual commitment to each other. Through the ETVO volunteer the people in Finland who are interested in global issues were provided with realities on the ground on what was happening in the project in order for them to influence as change agents for global justice. The volunteer created a social media (facebook page) and blog which presented visible works carried out by [järjestö] that would drive awareness, share the project stories, cultivate partner relationships and open up two-way communication with advocates in Finland. These tactics strengthened cooperation and many marketing efforts already in place and in some cases expand those efforts exponentially by reaching an entirely new audience with a creative and unique approach.” (Sambia, 2015)

3.4. Vapaaehtoisen sopeutuminen osaksi paikallista yhteisöä

Useassa tapauksessa vapaaehtoinen oli innokas oppimaan ja sulautumaan uuteen työympäristöön ja onnistuikin siinä hyvin. Vapaaehtoinen sai uusia ystäviä mahdollisista kielellisistä muureista huolimatta niin järjestön kollegoista kuin paikallisista sidosryhmistä.

”[Vapaaehtoinen] has been so flexible and independent that has been able to cope with the Culture in Mtwara –Tanzania through learning new local values. She has a greater ability to learn and speak new languages (Kiswahili- the national language) that enabled her to interact easily with the new friends and accomplish the office work without facing language barriers. She have been such a good example in the learning and working environment in spite of the cultural differences.” (Tansania, 2013)

”[Vapaaehtoinen] is among of very usefully volunteers that KEPA sent to [järjestö], she has been doing different tasks for the development of our organization. She was ready to help [järjestö] staff to achieve the best for planned activities. Furthermore, she showed good cooperation with all [järjestö] staff and authorities. We know her good heart enabled her to integrate with different sex and age groups and became part of [järjestö] society. From that point of view she has managed to learn more things from us and she used her skills to improve our organization. ” (Tansania, 2010)

”[Vapaaehtoinen] was a valuable asset to the organization. He worked with professionalism and he blended well with colleagues at the office.” (Kenia, 2013)

”[Vapaaehtoinen] fitted very well with everyone in the office and everywhere she worked. She showed a lot of respect for local traditions and culture and always showed interest to learn through constantly asking questions on issues she did not understand. Everyone in the office felt free with her and were more than happy to take up any responsibilities or duties with her. ” (Sambia, 2010)

”[Järjestö] greatly appreciated having worked with [vapaaehtoinen]. Her commitment to work and attitude towards everyone was a great inspiration to every one in the office. She will always be remembered for her unending desire to see work done, constantly reminding her colleagues about responsibilities and deadlines until work was done. She will surely be missed by all” (Sambia, 2010)

”The families she lived with appreciated the time they stayed together and described her as one person who lived just like any other person who grew up in the village. She had great respect for traditions and customs of the local people and always showed willingness to learn from others.” (Sambia, 2008)

Vapaaehtoisen tietous järjestön toiminnasta etukäteen todettiin vahvuudeksi ja erityiseksi sopeutumisen edistäjäksi.

”[Vapaaehtoinen] was committed to the work and the organizations values and missions. Being a Scout herself is was easy for her to adjust herself to the scouting values and environment accordingly. ” (Nepal, 2015)

Vapaaehtoinen toimi myös ylipäättään hengen luojana ja ilostuttajana.

”Paitsi että [vapaaehtoinen]suoriutui hyvin annetuista työtehtävistä helpottaen siten pienen projektin työtaakkaa huomattavasti, hän onnistui myös välittämään eteenpäin iloa ja huomiota favelan yhteisön jäsenille.” (Brasilia, 2008)

3.5. Vapaaehtoinen kulttuuritulkkina

Parhaassa tapauksessa sulautuminen osaksi työyhteisöä tapahtui myös kulttuurisen oppimisen tasolla. Tällöin vapaaehtoinen ei ottanut hallintaan pelkästään kohdemaan kulttuuria, vaan ammensi

ja tutustutti omaan kulttuuriinsa, suomalaisuuteen. Vapaaehtoinen toimi tällöin ”kulttuuritulkkina” auttaen ymmärtämään suomalaisen kumppanijärjestön ajatusmaailmaa suomalaisuuteen tutustuttamisen kautta, mutta samalla oppien itse uutta paikalliskulttuurista. Tämä molemminpuolinen oppiminen on myös yksi tekijä, joka on vahvistanut kumppanuutta. Erilaisten kulttuuristen kokemusten ja arvojen jakaminen nähtiin tärkeäksi puoleksi vapaaehtoisuudessa.

” We had the best of the sharing about the culture. She even had a tutor to learn the Nepalese language showed how truly interested she was. She was invited to the religious and cultural events which she enjoyed so much and had fun and learning. The organisation team members also learnt lot about Finnish food and culture more.” (Nepal, 2015)

”She was totally committed and even cherished and enjoyed the Nepali culture.” (Nepal, 2015)

”I have learned more to understand Finnish culture and hopefully after she returned back to Finland she can share more about our Thai culture and our organization/ministry and our goals from her first-hand experience here..” (Thaimaa, 2012)

”For [järjestö] working with volunteers is about exchanging cultural experiences and strengthening social and economic values.” (Peru, 2012)

”There is great value in getting or exchanging volunteers. [Järjestö] attests to the fact that working with volunteers has enhanced the understanding and appreciation of values and communication between the North and the South. Volunteers have given an offhand clarification of perceived cultural differences and this has culminated in better understanding and appreciation of one another.” (Sambia, 2012)

”Yes because as we continue to benefit of each others services, this strengthens our mutual understanding including access to working in a foreign land. Through this interaction we at [järjestö] also learn things that fall under the socio-economic, educational, cultural, and political lines of your country.” (Sambia)

”Having a finish Volunteer at [järjestö] made us easier to learn the interest, people’s working and living condition, practical issue, thinking and working pattern in Finland which helped us to communicate and presenting ourselves in such manner.” (Nepal, 2009)

“She also shared her knowledge about Finnish culture and traditions and her experiences. Above anything else it was her flexibility and adaptability to new cultures and situations that made her admirable to many of the people she came into contact with.” (Sambia, 2008)

”It is always important to have people who stay longer time in the foreign culture, and can get deeper understanding about the culture which they can then further try to share when back in Finland. on the other hand, it is important also for Malians to learn to understand the Finnish culture, civil society (especially volunteering) etc.” (Mali, 2012)

4. Ongelmat, haasteet ja parannusehdotukset

Etelän järjestöjen Kepalle kirjoittamissa raporteissa tuli ilmi useita hyötyjä, joita Etvo-ohjelmasta on saatu. Raporteissa tuli lisäksi ilmi myös parannusehdotuksia, ongelmia ja haasteita, jotka ovat joissain tapauksissa olleet järjestöjen Etvo-ohjelman täyden hyödyntämisen tiellä.

4.1. Vapaaehtoisten valinta ja orientoiminen

Muutaman järjestön osalta toivottiin suurempaa etelän järjestöjen osallistamista ja toiveiden kuulemista vapaaehtoisten valintaprosessissa.

”[Kumppanijärjestö] and ETVO consulted with [järjestö] at the time of selection. That's why we were able to participate sufficiently in the selection of the volunteer, but still need to improve by ETVO to take SNGO's opinions sufficiently into account.” (Nepal, 2012)

Eräässä järjestössä toivottiin tasaisempaa sukupuolijakaumaa vapaaehtoisten suhteen. Idea on hyvä, mutta käytännössä vaikea toteuttaa, sillä valtaosa vapaaehtoisiksi hakeutuvista on ollut naisia.

”If possible there must be a balance of gender, for example, if an institution receives male the next should be female.” (Sambia, 2007)

Ennen vapaaehtoisten lähettämistä kohdemaahan Etvo-ohjelmassa pyydetään vapaaehtoiselta lääkärintodistusta. Silti jossakin tapauksissa vapaaehtoisen terveydentila on heikentynyt kesken vapaaehtoisuusjakson ja hän on joutunut palaamaan takaisin Suomeen.

”Volunteer’s health check up should well be considered as crucial so that they can be able to cope with African environment.” (Tansania, 2013)

Etvo-ohjelmassa on pyritty päivittämään vapaaehtoisille jaettavaa opasta sen mukaan, mitä kokemuksia vapaaehtoisilta ja etelän järjestöiltä on konkreettisesti saatu. Erään järjestön kokemuksen mukaan parannettavaa kuitenkin vielä löytyi ja opas olisi saanut sisältää enemmän entisten vapaaehtoisten kokemuksia. Etvo-ohjelman perehdyttämisiiklopuissa uusien vapaaehtoisten on annettu lukea aikaisempien vuosien vapaaehtoisten raportteja. Näin he ovat voineet poimia itselleen vinkkejä vapaaehtoisuusaikaa varten. Vapaaehtoisten raporttien ja kokemusten julkaiseminen itse oppaassa olisi ollut kuitenkin vaikeaa esimerkiksi ihmisten yksityisyyden suojaamisen vuoksi. Entisten vapaaehtoisten avoimia blogeja on linkitetty etvo-fi-sivuille, josta on voinut käydä lukemassa laajan kattauksen aikaisempia kokemuksia. Lisäksi aikaisemmat vapaaehtoiset ovat usein olleet omalta osaltaan perehdyttämässä lähteviä.

”The volunteering manual and the ETVO programme should constantly be updated with input from the experiences of volunteers as these are discussed with volunteers during their period of attachment. ” (Sambia, 2012)

Vapaaehtoisen työtehtävien suunnittelu koettiin jossain tapauksessa vaikeaksi, sillä hakuprosessissa ei ollut tullut ilmi tarpeeksi selvästi vapaaehtoisen osaamisen määrää.

”[Järjestö] fully participated in the selection and the opinions were fully considered. Perhaps there is need to broaden the information collection base about the volunteer more. In the case of [vapaaehtoinen] there was more in terms of skills than was actually learnt during the preparation stage. Although it may not be possible to clearly state everything the volunteer is capable of, it would help [järjestö] to plan to get the most out of volunteers.” (Sambia, 2014)

Muutamissa kommentissa toivottiin valmistauduttavan vahvemmin järjestön työhön jo Suomesta käsin, esimerkiksi järjestön kumppanilleen lähetettyihin dokumentteihin voisi tutustua etukäteen.

”Generally we provide our project documents which were submitted to MFA Finland that's why ETVOs could have more information to support some responsibilities during their volunteering period. We expect some remarkable effort from ETVOs for projects too. So this kinds of communication will done in mutual correspondence with [kumppanijärjestö], volunteers and [järjestö].” (Nepal, 2015)

”To avail volunteers with key [järjestö] documents particularly the Strategic Plan, constitution and organisation policies prior to their arrival at the organization. This will deepen the volunteers' understanding of the organisation and will reduce the time taken for volunteers to appreciate the philosophy, operational practices and work culture of the organisation.” (Sambia, 2013)

Vapaaehtoisen toivottiin myös valmistautuvan aktiivisemmin etukäteen järjestössä tehtävään työhön ja sen perusteella ehdottavan oma-aloitteisesti itse työtehtäviä, jotka häntä kiinnostaisivat. Tähän on myös kannustettu Etvon lähtövalmennuksissa ja tarjottu vapaaehtoisille 'psykologista sopimusta', joka toisi jo ennen vapaaehtoisuusaikaa ilmi kaikkien kolmen osapuolen odotuksia ja sitä, mitä he voivat tarjota vapaaehtoisajalle. Etvo-vapaaehtoistyötä ohjaavassa *Volunteering Manualissa* on lisäksi työtehtävien suunnittelutaulukko, mutta tämä on useimmiten otettu käyttöön vasta etelän järjestöön saapumisen jälkeen.

”The immediate room for improvement could be when there is selection of Volunteer made, some regular correspondence or talking in Skype about one or two concrete specific work of interest before arriving. This might speed up the things when one arrives and some specific output comes in the time period of volunteering period. There is a good scope and possibility for learning for both parties and should be utilised to the maximum benefits. In the case of [järjestö] its a growing organisation with youth work team and always open with ideas of Volunteers and could be more open and flexible. So it might be the whole working experience can be different in organisation like ours taken the initiatives from Volunteers too.” (Nepal, 2010)

4.2. Vapaaehtoinen ja haasteet etelässä

Vapaaehtoisen saapumisajankohdan päättäminen on yksi tärkeistä asioista, jonka kanssa sekä vapaaehtoinen että vastaanottava järjestö puntaroivat. Jossain tapauksissa vapaaehtoisen saapumisaika organisaatioon oli huono työpanoksen hyödyntämisen kannalta.

”Yes, she was but she did not get enough chance to work for the organization due to delay in project implementation” (Nepal, 2013)

Vapaaehtoisen saapumisajankohta saattoi olla vaikea järjestön oman sekavan tilanteen ja henkilövaihdosten vuoksi. Eräs järjestö myös koki, että se ei ollut tarpeeksi hyvin informoitu omista vastuistaan ennen vapaaehtoisen saapumista.

”The volunteer came in at a time when the organization was undergoing a restructuring process, and the Head of Human Resource Management had just left. By the time the volunteer was arriving there was a communication gap that resulted in a delay in the orientation process. We were also not quite informed on our role in terms of helping the volunteer find accommodation, and work permit issues. In future, we will try to familiarize ourselves with all requirements for international volunteers. ” (Kenia, 2009)

Vapaaehtoisen työpanosta oli yksittäisissä tapauksissa vaikea hyödyntää resurssien puutteen takia, muun muassa toimiston internetin toimimattomuuden vuoksi.

”At the time she arrived [järjestö] did not have adequate resources to take her around and make her work be done successfully. The internet service was not available in the [järjestön nimi] office hence the training was done in a partner's office which had its own limitations in term of access to try out the skills the volunteer provided.” (Sambia, 2010)

Jossain tapauksessa vapaaehtoisen saapumisaika ei ollut otollinen syystä, että vapaaehtoisen toivottiin saapuvaan samaan aikaan kuin järjestön muiden harjoittelijoiden, jotta orientaation järjestäminen heille olisi helpompaa. Yleensä Etvo-ohjelman puitteissa ollaan pyritty siihen, että vapaaehtoisia ei lähetettäisi ainakaan heidän koko vapaaehtoistyöajakseen samaan aikaan samaan järjestöön muiden vapaaehtoisten kanssa. Tällä ollaan varmistettu, että kaikille riittää tehtävää. Jos näin on päädytty tekemään, ollaan pyritty varmistamaan, että vapaaehtoistyötä on varmasti riittänyt kaikille osapuolille.

”For us it would be best that all the interns arrive at the same time (best time is in October), so that the orientation period would be at the same time for everyone. the time when Etvo volunteer arrived was very busy for us, and there was not enough time for the orientation work. fortunately

another intern was helping a lot in the orientation but this is not always the case.” (Mali, 2008)

Vaikka vapaaehtoisuutta on pidennetty historian varrella aikaisemmasta parista kuukaudesta vähintään noin puoleen vuoteen, ovat jotkut järjestöt kokeneet ajan turhan lyhyeksi perehdytyksen ja paikalliseen elämänmenoon sopeutumisen kannalta.

”Yes, volunteers have been a good practice but the time is short, they leave when they are about to understand the organizational mechanism.” (Nepal, 2015)

”[Järjestön nimi] was very happy with the volunteer nine month volunteer period. This was a longer period than the previous volunteers. Though we can always welcome a longer volunteer period because it enables the volunteer good learning period and do more for the host organisation” (Sambia, 2010)

”Yes we were satisfied with the coordination though six months is a short time as the first months are spent trying to learn about the organisation and other factors such as adapting to the way of life of the place and climate.” (Sambia, 2008)

Kielitaidon ollessa heikko lyhyen vapaaehtoisuusajan koettiin myös haittaavan sopeutumista työhön. Jatkossa vapaaehtoisen toivottiin hallitsevan paikallista kieltä sujuvammin.

”For the voluntary to be able to work more successfully in the environment it’s necessary that they know the language a bit better. It is also important that the voluntary stays for several months.” (Peru, 2012)

Vapaaehtoisuuden lyhytaikaisuus yhdistettynä vapaaehtoisen elämäntilanteesta johtuviin erityistarpeisiin koettiin vaikeaksi järjestelyksi kumppanijärjestössä.

”We were satisfied with the coordination but we realised that the 6 months volunteer period was not enough. In this case the volunteer did not manage to visit [järjestön nimi]’s branches because of the child. She found it difficult either to move with the child or leave the child behind because some of the monitoring trips demands that we are out of town for more than one day.” (Sambia, 2012)

Järjestöt toivoivat Kepan puolelta avoimempaa viestintää etelään, mikäli tulisi ilmi, että

vapaaehtoisella on ongelmia vapaaehtoistyössään.

”It would be really appreciative if ETVO also update us in mid the middle about volunteer work and difficulty/challenges the volunteer are facing. It is because if there are any problems we can learn and resolve. We look for recommendations and suggestions from ETVO.” (Nepal, 2010)

Muutamassa raportissa ilmeni, että vapaaehtoisen tekemät työtehtävät olivat tärkeitä, mutta itse vapaaehtoisen työhön omistautumiseen ei oltu loppupeleissä täysin tyytyväisiä. Näätä aiheutti jossain paikoin vapaaehtoisen halu matkustaa ja kokea ympäröivää koledemaata.

”Yes, the collected case stories were very important for reporting purpose. But due to not concentrating in her work performance, she could not performed well and it made not satisfactory to us.” (Nepal, 2013)

”Actually we are not much satisfied with [vapaaehtoinen]engagement in [järjestö]. She was not much concentrated in [järjestön nimi] task rather than extra personal leave and visits different places in Nepal.” (Nepal, 2013)

Myös vapaaehtoisen lomapäivien ja matkailun ilmoittamisessa etukäteen järjestölleen oli parannettavaa.

”We consider that the volunteering period is a good possibility for the volunteer to travel in the country and visit different areas, but it would be good that these trips would be well planned ahead so that the work at the institution would not be interrupted.” (Peru, 2012)

”However, at times when he needed time off which he was entitled to as per the staff regulations, he did not always follow the right procedure to apply for the days off.” (Kenia, 2013)

Muutamassa tapauksessa järjestön valmiiksi järjestelmä perhemajoitusratkaisu ei ollutkaan vapaaehtoisen kannalta paras mahdollinen. Harmia se aiheutti etenkin niissä tapauksissa, joissa majoituksen valmisteleamiseen oli käytetty paljon aikaa.

”We would like to be very clear on the accommodation of the volunteer. We know that volunteers have different preferences. If the volunteer prefers to stay alone not to be hosted by a family they

should let us know. It might not be easy to find accommodation that is already furnished, most people rent out empty houses and she needs to provide all household necessities.” (Sambia, 2013)

Etvon historian aikana ei olla säilytty ilman kulttuurillisia konflikteja.

”The project staffs did not satisfy [vapaaehtoinen]’s volunteering work because she was not able to cope with Tanzania’s culture especially the local family that she has been staying..” (Tansania, 2014)

Eräessä raportissa kommentoitiin kulttuuristen erojen aiheuttaneen pieniä käynnistymisongelmia vapaaehtoisajalle. Tämän vuoksi vapaaehtoisajan toivottiin olevan pitempi, jotta ”sisäänajettua” työaikaa olisi enemmän. Vapaaehtoiselta olisi myös toivottu enemmän sensitiivisyyttä paikallisjärjestön erilaista moraalista koodistoa kohtaa.

”Yes, she was our first volunteer, so we did learn some things. First of all, she was a great help to us in many ways and was a very hard worker. We feel because of the many cultural differences and the time it takes to understand our work and systems, it would be more beneficial next time to have a volunteer for a longer period of time. Also, as she stayed in our house which is a residence for teenagers in difficult home situations, we will next time inform the volunteer ahead of time about guidelines for living in the house, such as no visitors of the opposite sex allowed to visit in the bedrooms, as we are trying to teach principles for healthy living by example to our young people. ” (Thaimaa, 2012)

Joskus työntekijöiden väliset henkilökohtaiset kemiaat tai kenties kulttuuriset eroavaisuudet näkyivät luottamuspulana järjestön ja vapaaehtoisen välillä.

”The volunteer’s commitment to the organisation mission and values was fairly good. She may need though to improve on trusting workmates. Some of the people she worked with in [järjestö] felt she did not trust the information they provided to her on various issues such as immigration, travel etc. She was also unable to accomplish one of her tasks (conducting community training in [järjestö]project areas on environmental management).” (Sambia, 2013)

Kepa on järjestänyt Etvo-foorumin kaksi kertaa vuodessa Suomessa toimiville Etvo-järjestöille. Etvo-foorumissa on käyty läpi haasteita ja onnistumisia, Etvo-ohjelmaan liittyviä uusia asioita sekä

kehitetty ohjelmaa paremmaksi yhdessä oppien. Parissa raportissa ideoitiin myös vastaavanlaista kokoontumista etelän järjestöjen kesken.

”It may be better to organize a Seminar among SNGO's those who are participating in ETVO program. So that we can talk and discuss more to make effective ETVO volunteer program.”
(Nepal, 2010)

”We think this is a very good program, but at the same time if ETVO could organize an annual meeting of counterpart of SNGO and have a orientation for them on working with Finnish volunteer under ETVO program.” (Nepal, 2010)

Vapaaehtoisten motivointia toivottiin kasvatettavan osallistumistodistuksien antamisella vapaaehtoistyöstä. Osallistumistodistuksia on mainostettu vapaaehtoisille, mutta heidän on pitänyt itse pyytää niitä ja lähettää tarvittavat tiedot Etvon työntekijöille.

”ETVO to give service certificate to the volunteers to increase their motivation. ” (Sambia, 2008)

Etvoja toivottiin myös kannustettavan vahvemmin vapaaehtoistyöhön lähettävässä järjestössä paluunsa jälkeen. Tähän toivottiin jonkinlaista ohjeistusta. Tähän on sittemmin panostettukin etenkin sen jälkeen kun Etvo-ohjelman globaalikasvatuspainotus kasvoi vuodesta 2013 alkaen. Työn jatkamista lähettäneessä suomalaisessa järjestössä on tuotu esiin kaikissa Etvon koulutuksissa. Tänä päivänäkin näkee, että työ on kantanut hedelmää, sillä vanhat vapaaehtoiset ovat erittäin hyvin edustettuina suomalaisessa järjestökentässä.

”ETVO to present a detailed operations programme of the hosting organisation to the volunteer during orientation back in Finland and allow the volunteer to make a proposal on how he or she could participate in the organisation.” (Sambia, 2008)

Kaiken kaikkiaan tuoreimmissa raporteissa ilmeni suuri pettymys Etvon lopettamispäätöksestä. Etvon katoaminen kansainvälisen vapaaehtoistyön kartalta nähtiin suurena menetyksenä. Etvon uudelleen käynnistämistä jatkettiin toivoa tapahtuvaksi tulevaisuudessa.

”Although we have learnt with sadness on the final and official close down the ETVO programme. With our past voluntary work experience we hope shall continue with this programme in a different

dimension.” (Sambia, 2015)

*”[järjestö] is well satisfied with the ETVO programme. It is established and its supporting mechanisms such as selections process as well as volunteer trainings are well organized. We see it as a great loss as ETVO program is getting to an end. Hopefully it can be re-opened at some point.
“ (Uganda, 2015)*

”[Järjestö] is very satisfied with ETVO programme and it is privileged to be a part of the program. We also thank ETVO for involving us from the initial phase of selection and placement of volunteer.” (Nepal, 2010)

5. Johtopäätökset

Etelän vapaaehtoisohjelma on kokenut 20-vuotiaan uransa aikana useita eri vaiheita. Sitä on pyritty kehittämään jatkuvasti järjestöiltä ja vapaaehtoisilta saadun palautteen sekä toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten pohjalta. Etvon pitkäksi edennyt taival noin 650 lähetetyn vapaaehtoisen sekä useiden yhteistyöhön osallistuneiden järjestöjen voimin on kertonut siitä, että ohjelmalle on ollut tilausta.

Kuten tämän selvityksen pohjalta voi lukea, etelän järjestöt ovat kokeneet Etvo-ohjelman pääsääntöisesti hyödylliseksi. Vapaaehtoiset ovat olleet suuri voimavara niin järjestön toiminnassa ylimääräisenä työresurssina kuin linkkinä kumppanijärjestöön. Vapaaehtoisen antama työpanos on vapauttanut usein työntekijöiden resursseja muihin tehtäviin, jotka olisivat ilman vapaaehtoista jääneet kokonaan tekemättä. Lisäksi vapautunut työaika on voitu käyttää järjestön työn kehittämiseen – mahdollisesti myös Etvo-vapaaehtoisen tuomien uusien näkemysten pohjalta. Uudet, erilaiset, taidot, suomalainen kulttuuri ja erilaiset näkemykset ovat asioita, jotka ovat aktivoineet rikkomaan myös omia tuttuja kaavoja ja intoutumaan järjestön kehittämisestä. Vapaaehtoisen antama tietotaito ja järjestön työntekijöistä poikkeava erikoisosaaminen on koettu hyödylliseksi.

Vapaaehtoisen toimiminen linkkinä kumppanijärjestöön oli yksi suurimmista ohjelmassa koetuista hyödyistä: suomalaisen ja Etvoon osallistuvan kumppanijärjestön välinen yhteistyö kehittyi ja

kumppanuus kasvoi monessa tapauksessa. Yksi konkreettisesti tähän vaikuttanut asia on ollut se, että vapaaehtoisen työtehtäviä ja erinäisiä järjestelyjä tehtäessä myös järjestön yhteydenpito lisääntyi. Yhteydenpidon lisäys muokkasi suhdetta kumppaniin konkreettisemmaksi ja läheisemmäksi - henkilökohtaiset suhteet järjestöjen välisessä yhteistyössä kasvoivat. Vapaaehtoinen oli hyvä ”tekosyy” lisätä yhteydenpitoa myös Etvo-järjestelyjen ulkopuolisissa asioissa ja kasvatti yhteistyösidosta läheisemmäksi. Myös vaikeista asioista oli näin helpompi puhua yhdessä.

Vapaaehtoisen toiminta välittäjänä toi kumppanijärjestön suomalaista työ- ja toimintakulttuuria sekä ajattelu- ja toimintatapoja helpommin ymmärrettäväksi. Välittäjän työ on kuitenkin kahdensuuntaista: etelän järjestön hankeketän todellisuuden kuvaaminen avasi myös suomalaisjärjestön silmiä ja auttoi syventämään kumppanien yhteistoimintaa. Vapaaehtoiset toimivat kulttuurisen välittäjän roolin lisäksi myös viestinviejinä, sillä joissakin järjestöissä viestintä liukui vapaaehtoisen yhdeksi vastuualueeksi. Tätä tuki monesti vapaaehtoisen kielitaito, joka tasoitti kumppanijärjestöjen väärinymmärrysten mahdollisuutta.

Raporteista ilmenneiden etelän järjestöjen kokemusten perusteella voi sanoa, että Etvo-ohjelmaan vaikutettiin olevan hyvin tyytyväisiä. Haasteina oli kuitenkin ajoittain vapaaehtoisen saapumisajankohta, jolloin vapaaehtoisen työpanoksesta ei saatu parhaita puolia esille. Joissain tapauksissa vapaaehtoisen toivottiin myös olevan jo Suomesta lähtiessään paremmin perillä järjestön työstä, jolloin työtehtäviin perehtyminen olisi nopeampaa. Kaiken kaikkiaan vapaaehtoisen työpanosta söi vapaaehtoistyön lyhytkestoisuus, joka vähensi myös työn vaikuttavuutta, sillä ”sisäänajovaihe” uuteen kulttuuriin vei aina oman aikansa. Vapaaehtoisten spontaani lomailu tuotti myös joskus päänvaivaa etelän järjestöille.

Pienistä puutteistaan huolimatta syksyllä 2015 päättynyt ohjelma on ollut onnistunut. KaVan eli Kansainvälisen Vapaaehtoistyön Verkoston jäsenenä se on täyttänyt kansainvälisen vapaaehtoistyön kriteerit, joissa painotetaan esimerkiksi sitä, että vapaaehtoistyön merkitys ei ole taloudellisen hyödyn tavoittelu, vaan muun muassa kulttuurien välinen oppiminen sekä globaalin vastuun ja aktiivisen kansalaisuuden vahvistaminen. Tämä on kriteeri, joka yhtenä Etvon kantavana tavoitteena piti huolta siitä, että Etvo hyödytti ja huomioi yhtä lailla myös globaalin etelän järjestöjen tarpeet.

”We are very satisfied with the ETVO program as it gives us and the volunteer insights on each

other's working habits, social culture, working conditions etc. It prepares the volunteer very well and in every aspect before sending them here. We feel the difference in ETVO and other volunteers.” (Nepal, 2010)

6. Liite: raportointipohja

Liitteenä on etelän järjestöille lähetetty englanninkielinen raportointipohja (2015).

Kepa

2015

Finnish Volunteer Programme ETVO

GUIDELINES ON REPORTING

Southern Civil Society Organisation's (SCSO) reports are used for developing the ETVO programme and therefore ETVO values honest and critical, but constructive feedback on the volunteering. Reporting ought to be done soon after the volunteer has finished his / her volunteering period at the SCSO. You are encouraged to write also about any other matters you find important.

Background information

- Name of the volunteer
- Name of your organisation
- Name of your volunteer coordinator
- Volunteering period (dates)

Voluntary work

Work performance of the volunteer

- What kind of work did the volunteer do at your organisation?
- Was the volunteer committed to your organisation's mission and values?
- Was the work performance of the volunteer beneficial to your organisation? If not, why?

The role of the SCSO in coordination of volunteers

- Did you prepare a work plan for the volunteer? (You may attach the work plan in the report.)

- Who were involved in the planning of the volunteer's tasks?
- Did you have regular meetings to discuss the volunteer's work plan, the work performance, and personal well-being?
- Did the volunteer have a counterpart?
- Did your organisation provide the volunteer with orientation at the beginning of his/her volunteering period? What kind of orientation was it?
- Were you satisfied with the coordination of the volunteer's period or is there anything you should do in a different way?

Goals of ETVO-programme

Etvo-programme aims at supporting the partnership between Finnish CSOs and Southern CSOs.

- Did the volunteer act as a link between the CSOs? In what ways?
- Is the communication, mutual understanding, setting goals or sharing of values strengthened by getting a volunteer (human resource)? How?
- What kind of communication did you have about the role of the volunteer and about your projects and activities with your Finnish partner CSO?
- Approximately how often do you change ideas and views with your Finnish partner?

Accommodation and visa

- How was the volunteer accommodated? How did the arrangement work?
- Were you able to arrange a visa or work permit for the volunteer?

Global education

- What do you think the volunteer learnt about your culture and society?
- What kind of issues should the volunteer have learnt?
-

Support of Etvo and suggestions

- Are you satisfied with the ETVO programme?
- Do you have suggestions to improve the volunteering manual and ETVO programme?

- Were you able to participate sufficiently in the selection of the volunteer, were your opinions taken sufficiently into account?
- Any other suggestions?