

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Motivaation liekki, mikä sitä ruokkii?

Herttoniemen seurakunnan vapaaehtoisten kerhonohjaajien motiivit

Rose-Marie Rantanen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op

5/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Rose-Marie Rantanen	Sivumäärä 60 ja 7 liitesivua
Työn nimi Motivaation liekki, mikä sitä ruokkii? Herttoniemen seurakunnan vapaaehtoisten kerhonohtajien motiivit.	
Ohjaava opettaja Reijo Viitanen	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Herttoniemen seurakunnan nuorisotyö, Jari Mäki-Arvela	
Tiivistelmä <p>Vapaaehtoiset työskentelevät palkatta ja ovat organisaatiolleen suuri siunaus sekä usein toiminnan onnistumisen kannalta merkittävä resurssi. Vapaaehtoisen saa liikkeelle jokin muu kuin raha. Mikä vapaaehtoista motivoi toiminnassa mukana oleminen? Onko se yhteisöllisyys, mahdollisuus tavata uusia ihmisiä, osallisena oleminen ja ryhmään kuulumisen vai onko toiminta väylä oppia uusia asioita, saada työkokemusta vai keino vaihtaa toiselle kanavalle arjen, läksyjen ja muiden töiden alta?</p> <p>Opinnäytetyö kartoittaa Herttoniemen seurakunnan vapaaehtoispuolelta työskentelevien nuorten (15-21-vuotiaiden) varhaisnuortenkerhojen ohjaajien motivaatiotekijöitä. Motivaatio on liikkeelle paneva voima ja muodostuu ihmisessä itsessään; Emme voi motivoida, mutta voimme tukea motivoitumista sekä motivoitumiseen vaikuttavia osatekijöitä (Rasila & Pitkonen 2010, 5). Jotta voimme tukea motivoitumista, tulee olla selvillä motivaation vaikuttavista tekijöistä. Mistä vapaaehtoiset kerhonohtajat saavat motivaationsa sitoutua palkatta? Mikä vapaaehtoistyössä houkuttaa, koukuttaa entä karkottaa?</p> <p>Teemahaastattelulla kerätty tieto tuo esiin mitkä tekijät ruokkivat vapaaehtoisten motivaation liekkiä. Tapaustutkimuksena tämän opinnäytetyön kärki on kuvata ja selittää ilmiötä (Laine ym. 07,31) eli mistä Herttoniemen seurakunnan kerhonohtajien vapaaehtoisuuden motivaatio koostuu. Työkaluna haastattelumateriaalin jäsentelyssä käytettiin Anne Birgitta Yeungin ilmiötason motivaatiotutkimukseen luomaa vapaaehtoisuuden motivaation- timanttia (Nylund, Yeung 05,104-125).</p> <p>Opinnäytetyö on tehty tilaustyönä työelämän hyväksi ja sen tilaaja on Herttoniemen seurakunnan nuorisotyö (työelämäohjaajana nuorisotyöohjaaja Jari Mäki-Arvela). Varhaisnuorisotyön kerhotoiminnan kehittäminen on tällä hetkellä ajankohtaista Herttoniemen seurakunnassa. Lisäksi tulevaisuuden uhkakuvat toimintamäärärahojen pienentymisestä korostavat vapaaehtoisten merkitystä seurakunnan toiminnassa. Kerhonohtajien motivoitumista pidetään tärkeänä, sillä muodostavathan he merkittävän, varhaisnuorten viikkotoiminnan toteuttajien joukon. (Toimintakertomus 2011).</p> <p>Haastatteluja tehtiin 21 eli yhtä lukuun ottamatta kaikille kerhonohtajille. Haastattelussa tuli ilmi, että kerhonohtajia motivoi perinteinen vapaaehtoistyön ajatus eli antaessaan saa. Merkittävintä juuri tässä toiminnassa oli jatkuvuus seurakunnan rippikoulu- ja nuorisotoiminnasta ja kokemus merkityksellisen työn tekemisestä. Kerhonedosta saa hyvän mielen ja kerhonohtaja haluaa edistää tärkeää toimintaa. Arvostuksen kokeminen muodosti motivaation kivijalan. Ohjaajaksi päätymisessä korostettiin henkilökohtaisen kutsun merkitystä. Sosiaaliset suhteet ja itse toiminta olivat tärkeässä roolissa. Kerhonohtajien nähtiin positiivisesti koukuttavana.</p> <p>Kerhonohtajille arvostuksen näyttäminen on Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimin vahvuuksia. Tämä opinnäytetyö suosittelee tähän vahvuuteen luottamista. Perusteltuna ehdotuksena nostetaan esiin kerhonohtajien kotiväen informoiminen nuoria kerhotoimintaan vuodeksi sitouttamisessa. Opinnäytetyön haastatteluista esiintyneiden näkökulmien perusteella suositellaan myös kerhotoiminnassa pitkään olleiden, kenties jo mielestään ikänsä vuoksi kerhonohtajien tien päähän tulleiden vapaaehtoisten hiljaisen tiedon, taidon ja innon kanavoimista kerhotoimintaan. Voisiko isokoulutuksesta hyväksi koettua isokurssin isonen - ja rippikouluista hyväksi koettua (handy) apuohjaaja- käytäntöä hyödyntää myös kerhotoiminnassa?</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, vapaaehtoiset, motivaatio, motiivi, seurakunta, varhaisnuorisotyö, kerhot	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work (210 ECTS)

ABSTRACT

Author Rose-Marie Rantanen	Number of Pages 60 +7
Title The spirit of motivation, how to support it? The motives behind young leaders volunteer work in the Parish of the Herttoniemi.	
Supervisor Reijo Viitanen	
Subscriber and Mentor Jari Mäki-Arvela, Youth Work, The Parish of the Herttoniemi.	
Abstract Many organizations are grateful to have volunteers, people who work for an organization without being paid. Volunteer participation is high in Finland. Why people do volunteer work? Motivation can be seen as a key to participation and volunteer work. What motivates? What are the main things which can motivate people to participate in volunteer work? Just fun? Relatedness, the desire to feel connected to others, to love and care and to be loved and cared for? The feeling of being mentally away from the work or studying situation and of 'switching from studies? In Parish of Herttoniemi are 22 young (aged 15 to 21) club leaders as volunteers. They work every week without being paid. Why they do that? What makes they stay involved? How to support volunteers? What is their motivation to work as volunteer in Church? This final thesis is made for Youth workers of the Parish of the Herttoniemi: I surveyed 21 volunteers to get aspects, which are the most important motivational factors for doing volunteer work for this person in this organization. This Case study explores what motivates club leaders the most and how Youth workers could support them. The octagon model of volunteer motivation – tool made by Anne Birgitta Yeung was really useful for this survey. Jari Mäki-Arvela (Youth Worker of the Herttoniemi Parish) is subscriber of this final thesis.	
Keywords Voluntary work, Volunteers, Motivation, Motive, Parish, Youth Work, Club activity	

SISÄLLYS

1	ALUKSI	5
2	KÄSITTEISTÄ	7
2.1	Mikä motivaatio	7
2.2	Vapaaehtoistyöstä	8
2.3	Vapaaehtoistyön timanttimalli- Työkalu motiivitutkimukseen	10
3	OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ, HERTTONIEMEN SEURAKUNTA	15
3.1	Kirkko Helsingissä, Herttoniemen seurakunta	16
3.2	Toiminta-ajatus	18
3.3	Jäsenet	18
3.4	Organisaatio ja hallinto	19
3.5	Talous	19
3.6	Työntekijät	19
3.7	Varhaisnuorisotyö toimintamuotona ja kerhonohjaajien kenttänä Herttoniemen seurakunnassa	20
3.8	Kerhonohjaaja vapaaehtoistyöntekijä Herttoniemen seurakunnassa	22
4	MENETELMÄT JA OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
4.1	Aineiston keruu	23
4.2	Haastatteluprosessista	25
4.3	Haastattelijan ja haastateltavan välinen suhde	26
4.4	Analyysin eteneminen	27
4.5	Aineiston kanssa työskentelystä	27
5	KERHONOHJAAJIEN HAASTATTELUISTA	28
5.1	Saaminen – Antaminen	29
5.2	Jatkuvuus – Uuden etsintä	34
5.3	Etäisyys – Läheisyys	38
5.4	Pohdinta – Toiminta	41
5.5	Timanttimallin ulkopuoliset löydökset	43
6	NÄKÖKULMIA HAASTATTELUAINEISTON VALOSSA	48
6.1	Vapaaehtoisen kerhonohjaajan tukeminen	49
6.2	Suosituksia ja ehdotuksia	51
6.3	Ideoita jatkoon	53
7	LOPUKSI	54
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	61
	1. Haastattelupohja	
	2. Taulukko 1. Aineettomat hyödyt.	
	3. Taulukko 2. Motivaatiotani syö.	
	4. Taulukko 3. Yksi syy joka motivoi minua.	
	5. Taulukko 4. Aineettomat hyödyt.	

1 ALUKSI

Tein tämän opinnäytetyön seurakunnalle, joka on minulle jo entuudestaan tuttu. Herttoniemen seurakunta on kuulunut elämääni rippikoulusta lähtien, jolloin minusta tuli mm. kerhonohjaaja vastavalmistuneelle Herttoniemenrannan kappelille. Seurakunnan toiminta on ollut pitkään kanava aktiivisuudelleni, vain toimintamuodot ovat muuttuneet. Koska juureni opiskeluvallinnalleni ovat juuri tällä kentällä, niin koen ympyrän sulkeutuvan tämän opinnäytetyön kautta.

Edellisestä kuvauksesta huolimatta ei opinnäytetyöni ole väkisin väännetty opintopisteiden kartuttaja tutulle organisaatiolle, vaan tarvelähtöinen selvitys Herttoniemen seurakunnan kerhonohjaajien motiiveista toimia vapaaehtoisuuspohjalta. Opinnäytetyön idea nousi loppuvuodesta 2011 kehittämisprojektini aikana, jolloin myös Herttoniemen alueella toimivan Vartiokylän rovastikunnan monikulttuurisen varhaisnuorisotyön- projektin kautta olin kehittämässä alueen kerhonohjaajien kompetenssia monikulttuuristen varhaisnuorten kohtaamiseen. Projekti päättyi maaliskuussa 2012, mutta jo tammikuussa oli Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimin edustaja, opinnäytetyön tilaaja Jari Mäki-Arvela ja Humanistisen ammattikorkeakoulun edustaja, opinnäytetyöni ohjaajani Reijo Viitanen istuneet kanssani kolmikantapalaveriin luomaan opinnäytetyön suuntaviivoja; Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimi oli jo vuodesta 2010 ollut varhaisnuorten kerhotoiminnan kehittämisenpolulla. Vuonna 2011 oli otettu käytäntöön uudistettu kerhonohjaajien koulutusrakenne ja jo vuonna 2010 oli kerhoihin mm. lisätty nuorisotyöntekijöiden kontaktia joka kuukautisen työntekijä hartauden kautta. Kerhonohjaajat muodostavat tärkeän vapaaehtoisten joukon varhaisnuorisotyön toteuttajina ja tämän opinnäytetyö toimii välineenä heidän kuulemisessaan. Vapaaehtoisten motiivien kartoitus on tärkeä osa vapaaehtoistyön kehittämisessä. Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorisotyön vuoden 2011 toimintakertomuksessa nostettiin esiin kerhonohjaajien motivaation tukemisen merkitys ja vuoden 2012-2014 Helsingin seurakuntayhtymän toimintasuunnitelmassa on yhdeksi painopisteeksi nostettu vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja vastuunkannon laajentaminen. Tämä opinnäytetyö kytkeytyy kahteen ajankohtaiseen teemaan: Kerhonohjaajatoimintaan ja vapaaehtoistoimintaan.

Suomalainen nuoriso on vapaaehtoistoiminnan voimavara, sillä juuri 15-25-vuotiaista vapaaehtoistoiminnan aktiivisuus on keskiarvoa korkeampi (Yeung 2002, 56). Tämä tapaustutkimus on puheenvuoro Herttoniemen seurakunnan vapaaehtois pohjalta työskentelevien 15-21-vuotiaiden kerhonohjaajien motivaatiotekijöistä; Mikä innostaa heitä suunnittelemaan ja toteuttamaan nuoremmilleen (7-12-vuotiaille) kerhoja seurakunnassaan ja vielä mikä saa heidät sitoutumaan tähän toimenkuvaan yhdeksi kerhovuodeksi kerrallaan palkatta?

Opinnäytetyö on muodoltaan selvitys Herttoniemen seurakunnan kerhonohjaajien motiiveista toimia (vapaaehtoisina) kerhonohjaajina. Kerhonohjaajien motivaation kartoitus tehtiin teemahaastatteluilla. Haastatteluilla saadun uuden tiedon jäsentelyn apuna käytettiin vapaaehtoistyön timanttimalia . Tämä opinnäytetyö ei pyri olemaan kattavin ja ainoita oikeita valmiiksi pureskeltuja työtapoja ylhäältä alaspäin syöttävä vapaaehtoistyön työmenetelmien opus. Olkoon tämä enneminkin haastatteluiden pohjalta nousseitten näkökulmien perusteella luotujen suosituksien ja ehdotuksien kautta puheenvuoro kerhonohjaajien vapaaehtoistoiminnan kehittämisen poluilla navigointiin.

Suuri kiitos kaikille haastattelun antaneille kerhonohjaajille ja muille, jotka ovat omalta osaltaan olleet mahdollistamassa tämän opinnäytetyön toteutumista. Tämän opinnäytetyön takana olevan vanhan Herttoniemen seurakunnan aktiivin, pitkänlinjan kerhonohjaajan sydän suli sen vilpittömän innostuneisuuden edessä, jota kerhonohjaajat edustivat. Haastateltavien saaminen oli vaivatonta ja haastattelut antoisia. Olen iloinen, että tartuin tähän teemaan.

Rose-Marie Rantanen

Yhteisöpedagogi opiskelija

Humanistinen ammattikorkeakoulu

2 KÄSITTEISTÄ

Opinnäytetyön avainsanat ovat: motivaatio, motiivi, vapaaehtoistyö, vapaaehtoiset, seurakunta, varhaisnuorisotyö ja kerhot. Ennen työntoteutukseen menemistä on paikallaan avata termien taustoja sekä mitä näillä käsiteillä tässä opinnäytetyössä tarkoitan.

2.1 Mikä motivaatio

Motivaatio- mikä meitä liikuttaa?

Kärjistetyksi sanottuna, jos ihmisellä ei ole ollenkaan motivaatiota, on hän paikallaan oleva. Sekä motiivi että motivaatio ovat sanoja, joilla ihmiset kuvaavat toisille tekojaan ja niiden syitä (Yeung 2010 84; C. Wright Mills 1940). Motivaatio on tekemisiemme taustalla oleva moottori, joka koostuu motiiveista. Motiivit voidaan jakaa niin ulkoisiin (esimerkiksi palkka) ja sisäisiin (kuten hyvä mieli) ja ne ovat tekijöitä, jotka saavat ihmisen toimimaan. (Yeung 2005, 84; Mischel 1999,489). Toiminnan taustalla vaikuttaa harvoin vain yksi syy vaan ajatus, että useat päämäärät ohjaavat käyttäytymistä samanaikaisesti, kuten Yeung toteaa (2005, 86).

Motivaatio kasvaa, jos toimintaa on monta syytä. (Yeung 2005, 86)

Kun työn motiivina ei ole raha, korostuu sisäinen motivaatio. Tuolloin toiminta itsessään korostuu ja yksilö saa jotain toimiessaan. Motivaation vaikutuksista ihmisten käyttäytymiseen on tehty monia tutkimuksia, jotka yhtyvät kaikki siihen faktaan, että motiiveilla ja motivaatiolla on vaikutusta ihmiseen ja hänen liikkeelle saamiseensa. (Salmela- Aro& Nurmi 2002, 10-213) Motiiveja hahmottamalla ja motivaatiota ruokkimalla organisaatio voi sitouttaa vapaaehtoisia toimintaansa. (Väisänen 2010, 29) ja juuri siksi organisaatioiden, joilla vapaaehtoisia on, kannattaa niin tarjota kuin ylläpitää erilaisia motivoivia tekijöitä sekä niiden yhdistelmiä (Karreinen ym. 2010, 35).

Yeung yhtyy M. Fordin motivaation määritelmään (Yeung 2005, 86; Ford 1992, 3, 73-75,78) siitä, että motivaatio koostuu henkilökohtaisten päämäärien, tunteiden sekä itseä koskevien käsitysten ja uskomusten organisoiduista kuvioinneista, ilman niiden keskeistä arvotusta eli hierarkiaa (Yeung 2005,86). Vapaaehtoisten motivaatiota tarkastellessa ja sitä ymmärtääksemme emme voi kuitenkaan voi nähdä motivaatiota

vain tulevaisuuteen kurkottavana ja vain tulevaisuutta koskevana vaan on sen ohella huomioitava myös tekijät, jotka liittyvät nykyisyyteen ja menneisyyteen (Yeung 2005, 87). Motivaatio ja sitoutuminen ovat Yeungin mukaan limittäisiä ilmiöitä. Ihmistä ei voi motivoida, mutta hänen motivoitumistaan voidaan tukea näin hän sitoutuu toimintaan.

2.2 Vapaaehtoistyöstä

Yeungin mukaan motivaatio muodostaa vapaaehtoistyön kivijalan (2005, 83). Vapaaehtoistoiminnan keskeiset piirteet ovat vapaaehtoisuus, vapaamuotoisuus, joustavuus ja riippumattomuus (2005, 83). Vapaaehtoistyötä tekevää kutsutaan vapaaehtoiseksi tai vapaaehtoistyöntekijäksi. Myös sana aktiivi liitetään usein edellä mainittujen termien rinnalle. Käsitteenä vapaaehtoinen ja sen synonyymi vapaaehtoistyöntekijä viestivät vapaaehtoisuudesta, ilman pakkoa toimimisesta tai työskentelystä. Vapaaehtoisuuteen kuuluu ilman rahallista korvausta vastaan tehtävä työ. Vapaaehtoinen ei kuitenkaan ole työntekijä, vaikka samalla areenalla toimisikin, kuin palkattu työntekijä. Vapaaehtoisuudesta saadaan jotain muuta, kuin rahaa. Tätä tarkasteltaessa viitataan niin sosiaaliseen pääomaan, sisäiseen motivaatioon liittyviin motiiveihin, henkiseen ja sosiaaliseen puoleen sekä niin verkostoihin kuin kontakteihin. (Yeung 2001, 56)

Nuoret 15-24-vuotiaat ovat aktiivisia vapaaehtoistoimijoita Suomessa. Tutkimusten mukaa lähes kaksi viidestä on mukana jollakin vapaaehtoistoiminnan saralla. Suositua nuorten keskuudessa on osallistuminen lasten ja nuorten parissa tapahtuvaan vapaaehtoistoimintaan (35 %), joka on muihin suomalaisen ikäluokkiin verrattuna korkea. Myös vapaaehtoisuus urheilutoiminnassa (35%) on nuorten mieleen. Yeungin mukaan (2002, 56) nuoret vapaaehtoiset ovat kiinnostuneempia ennemminkin yleisen tason ja globaalintason kysymyksistä, kuin lähialueensa, sillä mm. asuinalue-toiminta ei herätä nuorissa niinkään kiinnostusta, kuin terveys- ja sosiaalipalvelu (19%) kulttuuri ja taide (14%) eläinten- ja ympäristön- ja luonnonsuojelu (19%) ja ihmisoikeusasiat (8%). (Yeung 2002, 56)

Suomalaiset nuoret eivät erotu vapaaehtoistyön kentältä vain aktiivisuutensa takia vaan myös yleisen asenteensa takia siksi, että verrattuna muihin ikäluokkiin olisi va-

vapaaehtoistyön ulkopuolelle jäävistä nuorista 58% valmiita lähtemään vapaaehtoiseksi, jos vain pyydettäisiin. (Yeung 2002,57)

Tilastojen mukaan Suomi on niin tuhansien järven maa, kuin vapaaehtoistoiminnan luvattu maa. (Karreinen ym. 2010, 5). Ei siinä kaikki, että runsas joka kolmas suomalaisista on joskus ollut vapaaehtoisena, mutta kun suuri osa niistä, jotka eivät ole vielä osallistuneet, osallistuisivat - jos vain pyydettäisiin (Karreinen ym. 2010,5).

Vapaaehtoistyöstä tai – toiminnasta puhuttaessa liitetään siihen mielikuvia talkootyöstä, naapuriavusta ja sukulaistenkin auttamisesta. Vaikka Harjun ym. (2001) mukaan vapaaehtoistoiminnan ydin on yhtä kun arjessa toisten hyväksi tehdyt teot, niin Yeung (2002) määritelmän mukaisesti omaehtoisen vapaaehtoistoiminnan tulee kuitenkin olla palkatta jonkin organisaation kautta kanavoitua hyötyä tois(t)en hyväksi. Lapsen jalkapallojoukkueen vapaaehtoisena rahaston hoitajana toimiminen on vapaaehtoistyötä, kun taas lapsen talouden hoitajana oleminen ei. Auttaminen ja vapaaehtoistyö eivät taivu synonyymeiksi.

Vapaaehtoistyön toimintakenttä on monipuolinen. Oli toimintamuoto mikä tahansa, yhdistää niitä ihmisten vapaasta tahdosta ja joistain muista motiiveista kuin raha, kumpuava halu olla hyödyksi (Väisänen 2010). Tutkimusten mukaan (Yeung 2002, 24) joka kolmannes suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä eli toimii palkatta (Yeung 2005) jonkin organisaation kautta yhteiseksi tai toisten hyväksi. Tutkimustulokset paljastavat suomalaisten vapaaehtoisten motiivien eroja niin eri ikäisten kuin eri sukupuolten välillä; Naisia innostaa miehiä enemmän vapaaehtoistyössä sosiaalisuus, mahdollisuus oppia uutta ja auttamishalu. Tutkimustulosten valossa nuorten motiiveissa korostuvat taas ystävien kannustus, halu oppia uutta ja paremman maailman tekeminen (Karreinen ym. 2010, 36).

Menneitä katsoessa nähdään vapaaehtoistyön korostuneen ja saaneen arvostusta sekä tunnustusta laman aikaan (Yeung 2004). Vapaaehtoistyö on voimavara, joka syntyy yksilöitten resursseista yhteiseksi hyväksi (Utti 08, 3). Tämä talousnäkökulmasta kuvattu resurssi on voimavara niin pienissä mittakaavoissa kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Yeungin (02, 24) mukaan vapaaehtoistyö onkin tärkeä yhteiskunnallinen voimavara. Kukapa (heikkona hetkenä) ei auttavaa kättä arvostaisi?

Vapaaehtoistyötä tarkastellaankin helposti etupäässä taloudellisesta näkökulmasta; Kun rahalliset resurssit hupenevat ja taloudellisia voimavaroja on niukasti niin korostuvat vapaaehtoiset (Nylund & Yeung 2005; Sorri 2005). Tästä huolimatta vapaaehtoistyö on enemmän, kuin pelkkä taloudellinen kysymys. Vapaaehtoistyön luonnetta ei voi täysin ymmärtää ilman sosiaalista ja yhteisöllistä näkökulmaa ja sitä, miksi vapaaehtoinen on toiminnassa mukana. Vaikka todellinen saivartelija voisi taloudellisuus ajattelun kytkeä sillekin: ”Miten paljon yhteiskunta voi säästää vapaaehtoistyön kautta tapahtuvan sosiaalisen vahvistamisen ja elämänlaadun mielekkyyden ammentamisen sekä yhteisöjen kautta voimaantumisen kautta tässä maassa, jossa syrjäytyminen, masentuminen ja (ikäihmisten) yksinäisyys ovat ottaneet paikkansa?” Sorri huomauttaa (Nylund & Yeung; 2005,126), että vaikka vapaaehtoistyön kysymyksen asettelut ovat olleet usein taloudellisia, niin on olennaista tarkastella niitä merkityksiä, joita vapaaehtoistoiminnalla on sille yksilölle, joka tekee vapaaehtoistyötä toisten hyväksi. Sorri tuo esille (2005,126), että tämänlainen merkityksien tarkastelu avaa silmiä vapaaehtoistyön luonteen ymmärtämiseksi sekä on tarpeellista ymmärtääkseen vapaaehtoistyön sisältöä ja panoksia.

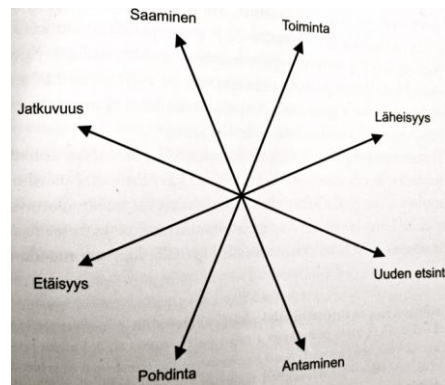
Vapaaehtoistyölle ominaiseen tapaan antaessaan myös saa jotain; Vapaaehtoistyö ei vain ole vapaaehtoisen antaman käsiparin tuottama resurssi tois(t)en hyväksi vaan se antaa samalla jotain yksilölle, joka on toiminnassa mukana. Vapaaehtoistyö luo yhteisön, johon kuulumisen merkitsee jotakin tälle yksilölle. Me kaikki tarvitsemme yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä (Lundbom, Herranen 2011, 9).

Vapaaehtoisen tulisi saada tukea työlleen. Tukea saava yksilö jaksaa olla aktiivinen yhteisönsä jäsen (Lundbom & Herranen 2011,6) ja näin ollen jatkaa toiminnassa jatkossakin. Vapaaehtoistyön toteutumisen ja sen jatkuvuuden ytimessä on vapaaehtoisen henkilökohtainen motivaatio (Yeung 2005,83).

2.3 Vapaaehtoistyön timanttimali- Työkalu motiivitutkimukseen

Kun henkilökohtainen motivaatio on vapaaehtoistyön toteutumisen kannalta merkittävää ja vapaaehtoistyön jatkuvuuden ydin, kuten Yeung sanoo (Nylund, Yeung 05,83-

84) niin vapaaehtoisilta kannattaa kysyä suoraan mikä heitä toiminnassa motivoi. Selvityksen tuoman tiedon kautta osataan vapaaehtoisten odotuksiin myös vastata helpommin. (Karreinen ym. 2010, 35). Mutta entä kun haastatteluissa tulee esille lukuisia erilaisia motiiveja? Aineiston kanssa työskentely menee monimutkaiseksi ja herää kysymys: Miten



Kuva 1 Timanttimalin ja sen neljä ulottuvuutta liittäin.

näitä motiiveja voisi eritellä ja muokata sellaiseen muotoon, että niitä voisi välittää eteenpäin? Motiivitutkimus on vaativa tutkimusalue (Yeung 2005, 83). Onko tutkijalle kehitetty työkaluja jaotella ja jäsentää monia erilaisia motiiveja ja saada otetta vapaaehtoismotivaation mysteeriiin?

Anne Birgitta Yeung on laatinut vapaaehtoistyön timanttimalin avuksi vapaaehtoisten motiivien jäsentelyyn. Timanttimalin on rakentunut fenomenologisella lähestymistavalla eli on kiinnostunut ilmiöstä ja sen tulkitsemisesta (Yeung 2005, 89-91, Metsämurtonen 06, 92). Näin ollen vapaaehtoismotivaation timanttimalin palvelee ilmiötason motivaatiotarkastelussa. Vapaaehtoisen henkilökohtaisen toiminnan ja kokemusten merkitykset ovat vapaaehtoismotivaation ymmärryksen lähteenä. (05, 104-124)

Yeungin luoman timanttimalin rakentui vapaaehtoisten kokemusten pohjalle, perustana on hänen tutkimuksensa evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistyöstä. Tutkimuskohteen valintaan vaikutti kiinnostus uskonnollisuuden ja arvojen vaikutus vapaaehtoismotivaatioon. Tutkimuksessa haastateltiin Suomen evankelisluterilaisen kirkon sekä kirkollisten yhdistysten vapaaehtoisia. Laadulliselle tutkimukselle ominaiseen tapaan otanta oli pieni (18 henkilöä), mutta mahdollisesti silti syvällisen haastattelun kautta. Haastatteluiden kautta timanttimalin pohjaksi löytyi 767 motivaation elementtiä, joista tutkimuksessa muodostui timanttimalin 47 vapaaehtoismotiivien

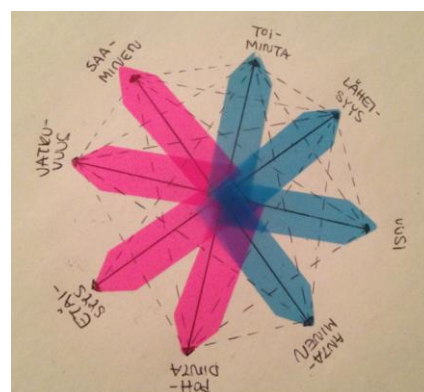
kattoteemaa. Haastatteluissa saadut yksittäiset motivaation kuvaukset ja kokemukset ja niistä muodostuva motivaatioteemojen luettelo teemoiteltiin saaden neljä eri ulottuvuutta (saaminen-antaminen, jatkuvuus- uuden etsintä, etäisyys - läheisyys, pohdinta – toiminta). Niin ääripäiden saaminen-antaminen, pohdinta-toiminta, kuin eri ulottuvuuksien kesken havaittiin vuorovaikutusta. Nämä ulottuvuudet limittyvät ja muodostavat yhdessä kokonaisuuden: kahdeksankulmaisen timanttimallin. (05, 104-124)

Timanttimallissa eri motiivit siis ryhmitellään ulottuvuuksiksi eri akseleille ja ääripäille. Akselien ja ääripäitten kautta työskennellessä tarkkailun kohteeksi tulevat motivaatioelementtien keskinäinen vuorovaikutus; Timantti-

malli motivaation tutkimustyökaluna havainnollistaa motivaation dynaamisuuden sekä monitahoisuuden (Yeung 2005, 154). Timanttimallin salaisuus piilee motiivielementtien vuorovaikutuksen kostamisessa.

(Yeung 2005,109) Oheisissa kuvissa (1,2) neljä ja-naa muodostavat limittäin kahdeksankulmaisen kokonaisuuden, jossa on neljä ääripäätä eli ulottuvuutta. Timanttimallin neljän ulottuvuuden kahdeksan ääripäätä ovat keskenään sekä sisäisiä että

vuorovaikutteisia, niistä muodostuu kaksi metaulottuvuutta (kuva 2), toinen niistä on vapaaehtoista kohti eli itse päin (saaminen, jatkuvuus, etäisyys, pohdinta) ja toinen taas vapaaehtoistoimijuuden ulospäin suuntautuneisuutta (antaminen, uuden etsintä, läheisyys, toiminta) eli itsestä poispäin. Näillä ulottuvuuksilla ei ole arvoasetelmaa. (Yeung 2005, 107- 108)



Kuva 2 Timanttimalli. Neljä ulottuvuutta ja niiden vuorovaikutus viivoilla ja katkoviivoilla merkittynä. Metaulottuvuudet on merkitty värein: oikealle osoittavat siniset ääripäät itsestä poispäin ja vasemmalle osoittavat punaiset itseä kohti.

Saaminen – Antaminen

Vapaaehtoisen motiiveissa työskennellä yhteisten asioiden hyväksi voi painottua saaminen sekä antaminen. Vapaaehtoinen työssään antaa aikaa sekä omia taitojaan, muttei saa siitä rahallista palkkaa. Mitä kaikkea vapaaehtoinen voi saada? Tähän liittyvät niin, että saa kehittää omia taitojaan, kuin vastuutehtävät, maine, työkokemus, neuvottelutaidot sekä vaikuttaminen päätöksentekoon (Karreinen ym. 2010, 36) sekä itsensä toteuttaminen, työkokemus, ryhti ajankäyttöön, emotionaaliset palkinnot, toimintamuotojen palkitsevuus ja henkilökohtainen hyvinvointi muodostavat saamisen (Yeung 05,124).

Antamiseen liittyvät taas niin altruistinen luonne eli selkärangasta kumpuava halu auttaa, vastavuoroinen sosiaalinen tuki ja elämäkokemukset. Saamisen ja antamisen yhdistyttyä saadaan hyvää mieltä, kasvetaan ihmisenä, koetaan keskinäistä apua. Kun antaa niin saa.

Jatkuvuus- Uuden etsintä

Vapaaehtoisten motiiveissa voi esiintyä halu kokeilla jotakin uutta (uuden etsintä) tai mieltymys jatkaa toiminnassa vapaaehtoisena, joka on ennestään jo tuttu ja turvallinen. Turvallisuushakuiselle tuntemattoman organisaation toimintaan hakeutuminen voi olla kynnyks (Karreinen ym. 2010, 37) kun taas vaikka oman lapsuuden kerhon, rippikoulun sekä nuorten toiminnan kautta voi jatkuvuus tutussa seurakunnassa, ympäristössä, rutiineissa ja toimintakulttuurissa motivoida toimimaan vapaaehtoisena juuri vanhassa jo tutussa. Jatkuvuus merkitsee turvaa. Jos ilmenee, että vapaaehtoista motivoi hakeutua vapaaehtoiseksi samankaltaisiin tehtäviin, kuin missä työskentelee

palkattuna (Karreinen ymm. 2010, 37) on kyse jatkuvuudesta. Kokeilunhaluinen ja muutoshakuinen etsii taas vaihtelua, jotain muuta, kuin arki tarjoaa.

Läheisyys- Etäisyys

Lundbomin ja Herrasen mukaan (2011,5) ryhmään kuulumisen ja osallisena oleminen sellaisenaan voi olla yksilölle voimaannuttava kokemus. Tarvitsemme kokemuksen kuuluvamme johonkin porukkaan ja tämä voi olla motiivi ryhtyä vapaaehtoiseksi osaksi vapaaehtoisten porukkaa. Me ihmiset tarvitsemme yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä. Vapaaehtoistoimintaan on monenlaisia funktioita ja yksi niistä on mahdollisuus tavata ihmisiä ja kuulua ryhmään. Vapaaehtoista voi motivoida yhdessä tekeminen ja seura (läheisyys) ja tunne olevansa kontaktissa toisiin ja mahdollisuus olla rakastettu ja rakastaa.

Toisaalta vapaaehtoisen motiivina ei aina ole ryhmään kuulumisen, voi olla, että hän haluaisi työskennellä yksinkin. (Karreinen ym. 2010, 38-39). Vapaaehtoisuus voi myös kiinnostaa, mutta siihen sitoutuminen ei miellytä. Jotkut ovat valmiita osallistumaan yhteiseen hyvään, mutta vain pikkurillin verran. Myös aikaisempi kokemus ns. vapaaehtoistyön työn kuormittamisesta voi olla jarruna. Toisaalta kuka määrittelee mikä määrä vapaaehtoistyötä on arvokasta? Eikö jo pienilläkin teoilla saada aikaan hyvää? Tulee varoa, ettei vapaaehtoisorganisaatiossa toisteta hölmöläisen kärkyjen vetämistä eli ”Jos jaksat vetää tämän karryn, niin jaksat varmaan tämän kuormankin. Jos jaksat tämän kuorman niin jaksat varmaan vielä tämänkin ja jos jaksat tämän, niin varmaan jaksat vielä tämänkin”. Toisaalta tulee myös varoa ylilyöntejä toiseen suuntaan ja tarjota mahdollisuuksia tarttua pieniin vapaaehtoistyön paketteihin. Hölmöläisten ajattelussa taas ”Jos et jaksata tätä, niin et jaksata varmaan tätäkään, ja jos et jaksata tätä, niin et varmaan tätäkään ja jos et jaksata tätä niin et varmaan tätäkään, ja loppujen lopuksi vapaaehtoinen istuukin itse karryyssä”. (Taipale 2011)

Pohdinta- Toiminta

Pohdinnalla tarkoitetaan vapaaehtoisen henkilökohtaista aate- ja arvomaailmaa, joka on mahdollisesti yksi vapaaehtoistoiminnan taustavaikuttajista. Yeung listaa tähän yhteyteen uskonnollisen vakaumuksen. Toiminta taas on helppo ymmärtää itse työskentelynä. Pohdinta ja toiminta voivat myös esiintyä päällekkäisinä. Tällöin vapaaehtoisen motiivina on oman aatemaailmansa todeksi eläminen eli pohdinta ja toiminta yhdessä.

3 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ, HERTTONIEMEN SEURAKUNTA

Koska opinnäytetyö on kiinnostunut Herttoniemen seurakunnan kerhonohjaajien motiiveista toimia vapaaehtoisina varhaisnuorisotyönkentällä, käydään seuraavaksi läpi tämä toimintaympäristö.

Herttoniemen seurakunta on yksi Helsingin hiippakunnan ja Helsingin seurakuntayhtymän (ev.lut.) seurakunnista. Uusi Herttoniemen seurakunta perustettiin tammikuussa 2011, jolloin Kulosaaren seurakunta ja vanha Herttoniemen seurakunta yhdistyivät. Seurakunta kattaa alueellisesti sisäänsä niin Kulosaaren, Herttoniemenrannan, Herttoniemen kuin Myllypuronkin seurakuntapiirit. Herttoniemen seurakunnan toimipisteistä keskeisin on Herttoniemen kirkko, jossa sijaitsee kirkkoherranvirasto sekä muita keskeisiä toimitiloja kuten mm. seurakunnan ainut liikuntasali, auditorio ja nuorisotoimisto.



Kuva 3 Herttoniemen kirkko sijoittuu Länsi-Herttoniemeen, Herttoniemen metroaseman välittömään läheisyyteen.

Herttoniemen seurakunnan visiossa maalataan kuvaa seurakunnasta, jossa jokainen löytäisi paikkansa ja jossa seurakuntalaisissa löytyisi yhteyttä ja halua auttaa toisia.

Seurakunta palvelee entistä paremmin alueellaan asuvia. Ihmiset löytävät paikkansa kirkkopiirien ja koko seurakunnan yhteydestä. Yhä useammat uskovat kolmiyhteiseen Jumalaan. Kristillinen rakkaus seurakuntalaisissa luo yhteyttä ja halua huolehtia apua tarvitsevista.
(Herttoniemen seurakunnan visio)

Vapaaehtoistyössä on kyse toisen auttamisesta tai omien kykyjen ja ajan antamisesta yhteiseksi hyödyksi. Aktiiviset seurakuntalaiset ja vapaaehtoistoiminta ovat yksi toimivan seurakuntatoiminnan edellytys, etenkin talouden taantuman aikana. Seurakuntien tulevaisuutta ja niiden tulevaisuutta ajatellen on vapaaehtoistyön kehittämisen rooli otettu keskusteluun Herttoniemen seurakunnassakin, niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöidenkin läsnä ollessa (Perkiö 2011, puheenvuorosta tehty muistutinpäätös). Herttoniemen seurakunnan suunnittelukauden 2012-2014 erityishaasteissa ja painopisteissä mainitaan mm. vapaaehtoisten määrän lisääminen. (Toiminta – ja taloussuunnitelma 2012-2012), myös Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorisotyön vuoden 2011 toimintakertomuksessa nostettiin esiin vapaaehtoisten kerhonohjaajien motivaation tukemisen merkitys. Vapaaehtoisten ja vapaaehtoistoiminnan tukemisen linjoilla on myös Helsingin seurakuntayhtymä, sillä vuoden 2012-2014 toimintasuunnitelmassa on yhdeksi painopisteeksi nostettu vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja vastuunkannon laajentaminen.

3.1 Kirkko Helsingissä, Herttoniemen seurakunta

Seurakuntana Herttoniemen seurakunta kuuluu Helsingin seurakuntayhtymään, kuten kaikki muutkin Helsingin seurakunnat. Yhteiskunnallisella tasolla tämä opinnäytetyö ajoittuu jaksolle, jota varjostaa valtakunnallisesti evankelis-luterilaisten seurakuntien huono taloustilanne. Helsingin seurakuntayhtymän talouden tulevaisuuden näkymät eivät ole ruusuiset, eikä tämän vaikutusta Herttoniemen seurakuntaan voi välttää. Tämä konteksti tuo uusia haasteita. (Yhteinen kirkkoneuvosto 2011,6-8) Oli verotulojen vähenemisen syy (kärjistettynä) ikäväestön luonnollisen poistuman, nuoremman väestön säästöjä tekevä ”verosuunnittelu”, taantuma tai jokin muu, tulee toimiin ryhtyä (Reinikainen 2011). Toimintakulujen vähentäminen ja joissakin seura-



Kuva 4 Logo viestittää laajemmasta yhteisöstä. Herttoniemen seurakunta on hallinnollisesti osa Helsingin seurakuntayhtymää.

kunnissa jopa kiinteistöistä luopuminen helpottavat, mutteivät ratkaise ongelmaa. Budjetin valossa katse kääntyy helposti myös työntekijäkuluihin ja eläkkeelle jäävien virkojen jäädyttämiseen ja näin ollen työntekijämäärän vähentämiseen. Talouden näkymät edellyttävät, että Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstömäärää vähennetään hallitusti tulevina vuosina. (Yleinen kirkkoneuvosto 2011,7)

Seurakunta on yhteisö. Aktiiviset seurakuntalaiset ja vapaaehtoistoiminta ovat yksi toimivan seurakuntatoiminnan edellytys, etenkin taantuvan talouden näkymien aikana. Seurakuntien tulevaisuutta ja sen toimintaa ajatellen on vapaaehtoistyön kehittämisen rooli otettu keskusteluun Herttoniemen seurakunnassakin, niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöiden läsnä ollessa (Perkiö 2011).

Talouden poikkeuksellinen epävarmuus seurakunnissa tulee koskettamaan henkilöstömäärän lisäksi itse toimintaa. Helsingin seurakuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelman (2012-2014) mukaan paljasti viime vuosi (2011) vuoden 2008 seurakuntayhtymän verorahojen vähenemisen kehittyneen poikkeukselliseen epävarmuuden tilaan. (Yhteinen kirkkoneuvosto 2011, 7-8) Uhkaavat talouden näkymät kiristävät seurakuntien toimintamäärätahojen kukkaroita. Vaikutukset tästä tuntuivat jo mm. Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorisotyön toimintaan syksyllä 2011,

Talouden kiristyminen ---- aiheuttaa jatkossa yhden suurimmista uhkaku-
vista ala-koululaisten parissa tehtävää työtä koskien. Kerhonohjaajien
motivoinnin ylläpitäminen on myös havaittu tärkeäksi. (Varhaisnuorisotyön
Toimintakertomus 2011)

Helsingin seurakuntayhtymä panee tänä vuonna (2012) alulle vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyvän työskentelyn luoden järjestelmällistä mallia vapaaehtoistoiminnalle. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2012-2014) Työntekijäpainotteisuuden sijasta kannustetaan tarjoamaan tilaa vapaaehtoisille vastuunkantajille. Merja Kylmäkosken (2010,10) mukaan yhteisöllisyyden kehittyminen on liian tärkeä asia jätettäväksi sattuman varaan. Näin on mielestäni vapaaehtoistyönkin laita. Kirkon on mietittävä tapoja, jolla se voi parhaiten palvella tässä ajassa (Reinikainen 2011), mutta kuten tiedämme: vain sanakirjassa *menestys* tulee ennen *työtä* ja *toimeen* ryhtymistä. Vapaaehtoisten tukeminen ja vapaaehtoistyön kehittyminen on liian tärkeä asia jätettäväksi sattuman varaan. Parhaimmillaan seurakuntalainen ei ole kohde vaan

toimiva yhteisönsä jäsen. (Yhteinen kirkkoneuvosto 2011, 4-5). Tilan antamisen ja osallistamisen rinnalla tulee muistaa tukeminen; Tukea saava yksilö jaksaa olla aktiivinen yhteisönsä jäsen (Lundbom & Herranen 2011,6) ja näin ollen jatkaa toiminnassaan jatkossakin. Vapaaehtoistyön organisointi ja vapaaehtoisten tukeminen vaativat tekijänsä.(2010,10).

3.2 Toiminta-ajatus

Herttoniemen seurakunnan toiminta-ajatus on seuraava:

Herttoniemen seurakunta julistaa Kristusta, kutsuu uskoon, joka antaa kestävästi perustan elämässä ja toivon kuolemassa sekä kannustaa rakkauteen.

3.3 Jäsenet

Parhaimmillaan seurakuntalainen eli seurakunnan jäsen ei ole kohde vaan toimiva yhteisönsä jäsen. (Yhteinen kirkkoneuvosto 2011, 4-5). Seurakunnan jäsenistö koostuu alueensa kirkkoon kuuluvista asukkaista. Asukkaita Herttoniemen seurakunnan alueella on 29 880 (2012) , joista seurakunnan jäseniä on 17 550 (2012). Vuonna 2011 seurakunnan jäseniksi liitettiin eli kastettiin 164 lasta. Herttoniemen seurakunnan alueella kirkkoon liittyi vuonna 2011 92 henkilöä, joista 24 kpl. oli 18-29-vuotiaita ja 13 kpl. 30-39-vuotiaita.

Ikärakenteeltaan seurakuntalaisista suurimman ryhmän muodostavat 40-64-vuotiaat 34% (5 970). Toiseksi yltävät 19-39-vuotiaat 29,6% (5 190) ja kolmanneksi yli 64-vuotiaat 17% (2 980). 7-18-vuotiaiden osuus seurakuntalaisista on 12% (2 110). Pienimmän ikäryhmän muodostavat alle 7-vuotiaat 7,4% (1300). (Helsingin seurakuntayhtymä, toiminta ja taloussuunnitelma 2012-2014)

Kristillisenä yhteisönä seurakunnan ovet ovat avoinna kaikille, myös kirkkoon kuulumattomille.

3.4 Organisaatio ja hallinto

Seurakuntana Herttoniemen seurakunta kuuluu Helsingin seurakuntayhtymään, johon kuuluvat kaikki Helsingin seurakunnat. Yhtymänjohdossa ovat kirkkovaltuusto. Herttoniemen seurakunnan organisaation ja hallinnon ylin esimies on kirkkoherra, jolla on vastuu seurakunnan toiminnasta ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Seurakunnassa valtaa käyttää kirkkoherran lisäksi seurakuntaneuvosto, jonka kokoonpano äänestetään joka neljäs vuosi. Uusin kokoonpano aloitti vuonna 2011; Vuoden 2010 vaalit olivat ensimmäiset, joissa myös 16-vuotta täyttäneet saivat antaa äänensä.

3.5 Talous

Helsingin evankelis- luterilaisen seurakunta saa seurakuntaan kuuluvilta ns. jäsenmaksua eli jokainen kirkkoon kuuluva maksaa ansiotulostaan kirkollisveroa yhden prosentin. Tämä prosentti on Suomen alhaisin. Rahoitus Herttoniemen seurakunnan toimintaan ja palkkoihin tulee kirkollisveroista; Helsingin Seurakuntayhtymä kanavoi verorahat jäsenmäärän perusteella Helsingin seurakunnille. Seurakuntaneuvosto päättää seurakunnan sisäisten rahavirtojen liikkumisesta ja sen summan, jonka mikäkin työmuoto saa vuosittain. (Tervetuloa Herttoniemen seurakuntaan, lehtinen)

Toimintatuotot syntyvät mm. leirimaksuista ja retkistä. Nämä tuotot harvemmin kuitenkaan kattavat kokonaan edes kyseisen toimintatapahtuman kokonaiskuluja.

3.6 Työntekijät

Herttoniemen seurakunnassa on (vuonna 2012) 40 työntekijää. Omien työntekijöiden lisäksi on seurakuntaa siunattu yhtymätaustaisilla projektiviroilla, jotka vahvistavat seurakunnan työntekijäryhmää niin diakonian kuin monikulttuurisen toiminnan tahoilta. Herttoniemen seurakunnan moni ammatillinen työryhmää koostuu kirkkoherran lisäksi papeista, diakoniatyöntekijöistä, lapsi- ja nuorisotyöntekijöistä, kanttoreista, vahtimestareista sekä sihteereistä. Tämän joukon lisäksi toimii seurakunnassa vapaaehtoisten joukko, joista diakonian kautta mainittakoon mm. pitkänlinjan aktiivi, moneen otteeseen mediassakin noteeratun Myllypuron Liikuntamyyllyn ruoanjakelun

vastaavan. Herttoniemen seurakunnan organisoima ruuanjakelun rooli on merkittävä yhteiskunnallisellakin tasolla.

3.7 Varhaisnuorisotyö toimintamuotona ja kerhonohjaajien kenttänä Herttoniemen seurakunnassa

Käytettiin käsitteenä kouluikäisten tyttöjen- ja poikien toimintaa tai sen vanhempaa synonyymiä eli varhaisnuorisotyötä, tarkoitetaan sillä kuitenkin toimintamuotoa, joka kattaa 7-14-vuotiaiden kanssa tehtävän työn. (Ritokoski 2010,20) Tämä toimiala jää lapsityön ja nuorisotyön väliin ja Herttoniemen seurakunnassa siitä vastaa (7 henki- nen) nuorisotiimi. Seurakunnan varhaisnuorisotyön ja nuorisotyön alojen välisen rajan voisi luonnehtia lähes saumattomaksi, sillä ovathan samat työntekijät vastuussa niin varhaisnuorisotyöstä, kuin osaltaan tiimissään nuorisotyöstä ja rippikoulutyöstäkin. Tiimin neljästä nuorisotyönohjaajasta jokaisella on vastuullaan jokin seurakunnan (neljästä) alueesta. Tiimin papit sekä siihen istutettu koko Itä-Helsingin seurakunta alueella toimiva Vartiokylän rovastikunnan varhaisnuorten monikulttuurisuustyöntekijä tukevat toimintaa ilman nimettyjä vastuualueita tai viikkotoiminnan vastuita.

Varhaisnuorisotyön työmuodosta merkittävimmän osuuden kattavat (sekä nuorten kerhonohjaajien että nuorisotyöntekijöiden vetämät kerhot) jotka ovat luonteeltaan säännöllisesti kokoontuvia pienryhmiä. Alueellinen viikkotoiminta toteutuu siis koko seurakunnan alueella kerhojen puitteissa ja etupäässä kerhonohjaajien mahdollistamana. (Toimintakertomus 2011) Toiminnan toteuttajina kerhonohjaajat eivät ole kuitenkaan yksin, vaan jokaisella seurakunnan kerhojen toimipisteellä kerhonohjaajien tukena toimivat vastuunuorisotyöntekijät. Seurakunnan varhaisnuorisotyön kerhoihin osallistumisella joko kerholaisen tai ohjaajan roolissa on tutkimusten perusteella nähty vaikuttavan myös osallistujan myöhempään sitoutumiseen kirkkoon. (Ronkainen 2010; Jansa 2010, 268)

Varhaisnuorisotyön maksuttomien kerhojen kautta 7-12-vuotiaat kerholaiset saavat mahdollisuuden toistuvaan kasvuympäristöön, jossa he tulevat nähdyiksi, kuuluiksi ja kohdatuiksi ja pitkäaikaisen, säännöllisen kontaktin vanhempaan kerhonvetäjään tai aikuiseen nuorisotyöntekijään (Ronkainen 2010, 9; Ritokoski 2010, 39-42). Alkuil-



Kuva 5 Esimerkki kerhotilasta. Herttoniemenrannan kappelin kerhuhuone.

toihin painottuvat kerhot kattavat monipuolisesti erilaisia kerhomuotoja: Kulosaassa sekä Herttoniemen kirkolla toimivat kokkikerhot, Herttoniemen rannassa sekä Herttoniemen kirkolla (työntekijä vetoisesti) sählykerhot. Herttoniemen kirkolla toimii myös suosiota kyntänyt erityisluonteinen temppukerho. Myllypurossa toimii puuhailupainotteiset yyykaa-koo - ja monitoimikerhot. Herttoniemen

rannassa on myös sinne jo perinteeksi muodostunut draamakerho sekä puuhakerho. Kerhoja järjestetään siis kaikissa Herttoniemen seurakunnan toimipaikoissa (Kulosaaren kirkko, Herttoniemenrannan kappeli, Herttoniemen kirkko, Myllypuron kirkko) sekä rannassa myös alueen ala-koulussa, jossa liikuntaviraston jumppasali tarjoaa puitteet sählykerholle. Kerhojen luonteet heijastavat sekä tilojen mahdollisuuksia että kerhonojajajien omia kiinnostuksia.

Maksuton kerhotoiminta tarjoaa kerhoikäisille (7-12-vuotiaille) mahdollisuuden arkea elävöittävään harrastustoimintaan taustoista huolimatta. Tämä on osaltaan ehkäisemässä mm. rahan takia harrastustoiminnan ulkopuolelle jäävien syrjäytymistä (Ronkainen 2010, 9; Helsingin NMKY ja Helsingin seurakuntayhtymä 2009,10). Kaikki ovat tervetulleita toimintaan (myös uskonnollisesta vakaumuksesta huolimatta). Tästä hyvänä esimerkkinä mm. Herttoniemenrannassa koulun tiloissa toimiva sählykerho, jossa kerholaisista merkittävä osa on somali-taustaisia.

Kerhojen lisäksi järjestää varhaisnuorisotyö lapsille ja heidän vanhemmilleen suunnattuja retkiä sekä lasten leirejä. Varhaisnuorten leiritoiminta painottuu kesään ja seurakunnan omaan leirikeskukseen Sammattiin. Vuonna 2012 Sammatissa järjestetään 2 varhaisnuorten leiriä. Nuorisotyöntekijät kanavoivat myös kirkon varhaisnuorisotyön tukijärjestön Poikien ja Tyttöjen keskuksen (PTK) organisoimia erilaisia virikkeellisiä leirejä ja tapahtumia. Seurakunnan varhaisnuorisotyölle ominaiseen tapaan (Ritokoski 2010, 27) muodostavat seurakunnan alueen koulut Herttoniemen seurakunnan kouluikäisten tyttöjen- ja poikien toiminnan vastaavien vahvimman yhteistyötahon mm. päivänavauksien muodossa.

Haasteena varhaisnuorisotyössä on tällä hetkellä kouluikäisten tyttöjen ja – poikien osallistujamäärien lasku, haaste ei ole vain Herttoniemen seurakunnan. (Ritokoski 2010,20) Uusia toimintatapoja etsitään parhaillaan ja pahimmillaan tämä voi johtaa kerhojen alas ajamiseen ja iltapäivätoiminnan aloittamiseen. Iltapäivätoiminnalle kun tarvetta tuntuu olevan (Perkiö).

3.8 Kerhonoijaaja vapaaehtoistyöntekijä Herttoniemen seurakunnassa

Herttoniemen seurakunnassa on toimikautena 2011-2012 ollut 22 kerhonoijaajaa. Kerhonoijaajat muodostavat merkittävän joukon Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorten (7-12-vuotiaat) viikkotoiminnan toteuttamisesta kerhotoiminnan kautta. Kerhonoijaajat ovat kullanarvoinen voimavara, ja omalla panoksellaan yhteiseksi hyväksi Herttoniemen seurakunnan kerhonoijaajat kuuluvat siihen valtakunnalliseen seurakuntien kerhonoijaajien ryhmään, joka muodostaa suurimman kirkon parissa työskentelevistä vapaaehtoistyön ryhmistä (Ronkainen 2010, 9; Jokela & Pruuki (toim.); Jansa Kati 2010).

Kerhonoijaajat ovat 15- vuotta täyttäneitä nuoria koulutettuja aktiiveja, jotka ovat syystä tai toisesta päättäneet ryhtyä ohjaamaan varhaisnuorille, 7-12-vuotiaille harrastekerhoja. Herttoniemen seurakunnan kerhonoijaajat ovat vapaaehtoisia, eivätkä he siis saa työstään rahallista korvausta. Kuten Ronkainen (2010,16) opinnäytetyössään kuvailee, on kerhonoijaajien työ vaativaa ja edellyttää vahvaa motivaatiota ja sitoutumista.

Ohjaajia hankkiessa ei tarvitse mennä merta edemmäs kalaan, vaan verkkoihin on jäänyt aina tarpeeksi aktiiveja omasta seurakunnasta ja oman seurakunnan toiminnan kautta. Hyvän linkin potentiaalisten nuorten tavoittamiselle ja kerhonoijaajien rekrytoimiselle tarjoaa nuorten toiminta nuorteniltoineen sekä retkineen mutta myös rippikoulut; Onhan Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorisotyön ja nuorisotyön alojen välinen



Kuva 6 Kerhonoijaajat ovat eri ikäisiä tyttöjä ja poikia. Yhdessä kerhossa on yleensä 2 tai kolme ohjaaja, mutta kerhojen ohjaajat ystävystyvät usein muidenkin kerhonoijaajien kanssa.

raja on luonteeltaan lähes saumaton. Näin ollen esiintyvät samat työntekijäkasvot niin varhaisnuorten, rippikouluikäisten kuin nuortentoiminnan keskuudessakin.

Kerhonohjaaja toiminta mahdollistaa niillekin nuorille vastuun jakamisen, jotka eivät hakeudu isoskoulutukseen tai kokevat olevansa jo liian vanhoja isosiksi. Samoin kerhonohjaajien toiminta nähdään nuorten sitouttamisena niin seurakuntatoimintaan.

Kerhoista vastaavat ja kerhonohjaajien tukena toimivat alueen vastuu nuorisotyöntekijät, joista osalla on myös pyörittää kerhotoimintaa itse. Osa taas kerhonohjaajien kautta.

4 MENETELMÄT JA OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni on laadullinen (kvalitatiivinen) ja keskittyy tarkkaan rajattuun ilmiöön on se luonteeltaan tapaustutkimus (case study); lähtökohtana on tuoda esiin seurakunnan kerhonohjaajien motiivit toimia vapaaehtois pohjalta ja teorian kautta tehdä ne ymmärrettäväksi (Vehkaperä 2002) kansantajuksen raportoinnin kautta ilman ns. munkkilatinaa (Metsämuuronen 2006, 90; Cohen & Manion 1995, 123). Opinnäytetyölle tyypilliseen tapaan ei pyritä tuottamaan uutta tietoa tieteentaivaalle vaan tarjoamaan hyötyä juuri työelämän hyväksi eli Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimille.

4.1 Aineiston keruu

Aineistoa kerättiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluilla, onhan haastattelu tämän haastattelu yhteiskunnan yleinen tiedonhankinta muoto (Ruusu vuori, Nikander, Hyvärinen 2010, 10). Uutta haastatteluiden kautta saatua tietoa peilattiin taas valmiiseen teoriaan.

Haastatteluja saatiin lähes kaikilta (21) kohderyhmään kuuluvilta (22) eli aktiiveilta kerhonohjaajilta. Haastateltavissa oli neljä poikaa ja kuusitoista tyttöä. Kohderyhmänä olivat Herttoniemen seurakunnan nykyiset 15-21-vuotiaat kerhonohjaajat. Haastattelussa tavoitettiin yhtä lukuun ottamatta kaikki kohderyhmään kuuluvat, joten ai-

neiston määrä asiallinen. Tutkittavia ei ollut kovin suurta määrää, mutta suhteutettuna laadulliseen tutkimusmenetelmään oli aineiston laatu määrää merkityksellisempi (Vehkaperä 2002). Haastattelut olivat tyyliltään puolistrukturoituja teemahaastatteluita (Liite 1.). Haastateltavilla on mahdollisuus puhua avoimesti omaan tahtiin kaikki aiheeseen liittyvä. Tämä mahdollisti sellaisenkin aineiston saannin, jota ei haastatteluvaiheessa osannut odottaa ja mahdollisti syvällisen aiheen tarkastelun jokaisen haastateltavan kohdalla, motivaatiotekijäthän toimia vapaaehtoisena voivat olla hyvin erilaiset. Haastattelun lopuksi täydennettiin saatuja näkökulmia motivaatioon vaikuttavilla väitteillä, joihin vastaajat ottivat kantaa asteikolla 1-5 niin, että 1 oli täysin eri mieltä, 5 täysin samaa mieltä, neljä jokseenkin samaa mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 3 neutraali, ei osaa sano tai ei halua ottaa kantaa. Väitteiden tarkoitus oli myös nostaa mahdollisia uusia ajatuksia, joten kerhonohtajilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan ja kommentointiin myös tässä osassa. Haastattelun lopuksi kysyttiin vielä mahdollisia mieleen tulevia ajatuksia. Koko haastattelutilanteen aikana vastaajaa kannustettiin tuomaan esiin omia ajatuksiaan. Lupasin kuunnella kaiken esitin myös tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastateltavalla oli mahdollisuus täydentää aikaisempia sanojaan ja vastauksiaan koko haastattelun ajan, tämä onkin yksi haastattelun vahvuuksista tiedon keruun välineenä (Vehkaperä 2002).

Olisi harhaanjohtavaa puhua minkäänlaisista aineistonkeruun ongelmista, sillä niin yhteistyökykyisesti kohderyhmäni sopi kanssani haastatteluajat. Tämä oli minulle suuri ilo, sillä edellinen opinnäytetyö (yritykseni) oli juuri kaatunut tähän haasteeseen; kamppailin opintopisteisiin nähden liian pitkän ajan haastatteluiden saamisella lähes tuloksetta. Nyt tilanne oli aivan eri ja olenkin edelleen hyvin kiitollinen jokaiselle haastattelun antaneelle aktiiville kerhonohtajalle, jotka valoivat minuun täysin uuden uskon aineistonkeruun ja uuden tiedon hankinnan onnistumiselle ilman tuskaa ja ahdistusta. Eihän opinnäytetyön tekeminen olekaan tuskan ja hien takana.

Haastatteluiden sopiminen oli sujuvaa. Menin tilanteisiin joissa kerhonohtajia oli, joko kerhojen alkutilanteisiin, lopetuksiin, retkelle ja soittelin niille, joita en tavannut. Koska opinnäytetyöni kumpusi kehittämisprojektistani sen harjoittelun aikana, hyödynsin myös kehittämisprojektiin kuuluvan harjoittelun aikana tapaamisia kerhonohtajien kanssa haastatteluajojen sopimiseen. Haastatteluajat oli helpoin sopia tavatessa, kun pystyi avaamaan kalenterit ja kasvokkain sopimaan ajan. Parista pe-

ruutuksesta ja aikataulujen uudelleen sopimisesta huolimatta sovitut haastatteluajat pitivät ja haastattelut onnistuivat. Aineisto tallennettiin ääninauhoituksin, jota seurasi aineiston litterointi (Ruusuvuori, Nikander, Hyvärinen 2010,13) kolmea poikkeusta lukuun ottamatta, joissa nauhuri teki tenän ja haastatteluista saatu aineisto tallennettiin kirjaten haastattelun kulkiessa. Tämä tarjosi myös haastateltaville eräänlaisen rauhan mieltä ja tuoda ajatuksia julki haastattelijan kirjatessa muistiinpanoja oli tunnelma seesteinen.

alkaa tästä



Kuva 7 Haastattelut suoritettiin etupäässä yksilöhaastatteluina kahta ryhmähaastattelua lukuun ottamatta.

4.2 Haastatteluprosessista

Haastattelut tapahtuivat Herttoniemen seurakunnan tiloissa, niissä tiloissa, joissa kerhot toimivat. Haastateltavia oli informoitu ennakkoon haastattelun kysymyksiä luonteesta; haastattelussa kysyttäisiin vain relevantteja kyseiselle motivaatiota käsittelevälle selvitykselle eikä lopullisessa työssä mainittaisi nimiä, joten sai turvallisesti puhua rehellisesti; Kysyisin mm. Sitä tarinaa, kuinka oli kerhonohjaajaksi tullut. Haastateltava saisi rauhassa jutella ajatuksiaan ja minä haastattelijana kuuntelin ja mahdollisuuksien tullen esitin täydentäviä kysymyksiä. Luottamuksellisuuteen sekä aineiston käyttötarkoitukseen ja säilyttämiseen liittyvät asiat käytiin läpi ennen haastattelun alkua. (Ruusuvuori ym ; Kuusala, Tiitinen 2010, 450)

Haastateltavilla oli laadulliselle tutkimukselle ominaiseen tapaan mahdollisuus puhua sekä omin sanoin että vapaasti (Ruusuvuori ym. 2010, 447). Lupasin kuunnella kaiken mitä haastatteluun liittyen tuli mieleen ja tämän lisäksi myös pumppasin mahdollisia jatkokysymyksiä. Kertasin välillä poimintoja, mitä haastateltava oli kertonut ja näin yhdistelin ja tiivistin, joka olisi voinut tuoda lisää, ja toikin uusia jatko ajatuksia. Näin oli mahdollisuus sekä paikata aukot ja lisätä omaan tarinaansa ; Mitä vielä? Tekemäni yhteenvedot myös toimivat uuteen keskustelun aiheeseen siirtymisinä. Tämän kaltainen takaisin heijastuksen tarkoitus oli rohkaista kertomaan lisää sekä välittää haastateltavalle, että olen kuulolla. (Timo Renfors 2009)

Pyrin luomaan jokaiseen haastatteluun luottavaisen, turvallisen tunnelman. Kertasin mistä oli kyse ja selitin nauhurin olemassa olon omana apuvälineenä ja pyysin juttelemaan kaikki ne asiat, mitä kysymyksistäni ja keskusteluistamme nousi esiin. Haastattelut olivat ilmapiiriltään rentoja, yleensä kahvikupin ja pienen purtavaan sekä alku kuulomisten vaihdon lämmittelemiä.

Uskallan väittää, että olen tavallista opinnäytetyöntekijää kokeneempi haastattelija, kokemusta olen kerännyt Taloustutkimuksen tutkimushaastattelijana useamman vuoden aikana. Haastattelemisen ja siihen liittyvät eettiset käytännöt ovat minulla selkärangassa. Otin vastaan haastateltavan kaikki vastaukset mielenkiinnolla ja pyrin katsomaan haastateltavaani ja viestittämään myös elekielellä, että olen kuulolla ja kiinnostunut. Ainut poikkeus oli ensimmäisissä haastatteluissa, joissa nauhuri ei toiminutkaan ja jouduin kirjoittamaan kynä sauhuten paperia katsellen, mutta silloinkin kerroin tilanteen ja viestitin, että: kuuntelen ja olen kiinnostunut, vaikka katseeni onkin välillä paperissa, koska nauhuri ei yllättäen toimi, niin kirjoitan samaan aikaan.

Haastatteluissa oli rauha, mutta jälkeinpäin ajateltuna olisin voinut antaa vielä enemmän tilaa taukojen pitämiseen. Kestoltaan haastattelut vaihtelivat haastateltavan puhemäärän mukaan, lyhyin haastattelu kesti noin 20 minuuttia, kuin taas pisin puolitoista tuntia. Ryhmähaastatteluun tulleilla aikaa meni myös pidempään, kuin yksin haastatteluun tulleella.

4.3 Haastattelijan ja haastateltavan välinen suhde

Tunsin tai tiesin kaikki haastateltavani ennakkoon, joka osaltaan myös vaikutti tuttavalliseen ja helppoon kanssakäymiseen. Olin haastateltavilleni tuttu mm. seuraavista ”rooleista” seurakunta aktiivina, vapaaehtoinen, leirityöntekijänä, ohjaajana, vanha kerhonohjaaja kaveri, nuorisotyönohjaajan viransijainen. Koska olin tuttu, painotin haastatteluiden anonyymisyyttä ja sitä, etten edes minä loukkaannu. Kannustin rehellisyyteen.

4.4 Analyysin eteneminen

Aloitin aineiston kanssa työskentelyn jo ennen litterointia, sillä tein eräänlaisia havaintoja aineistosta jo haastatteluiden aikana sekä niiden jälkeen: mikä yksittäinen haastattelun kohta jäi hyvin mieleen, mikä tunnelma jäi haastattelusta, miksi jokin haastattelu tuntui onnistuneemmalta kuin toinen (Ruusuvuori ym. 2010, 13). Analyysin vaiheet limittyivät toisiinsa ja vaikka ennen analysointia tulisikin luoda vahva perusta tälle analysoinnille ensin aineistoon tutustumalla ja luokittelemalla se, niin tapahtui mielessäni jo eräänlaista analysointia ja ns. Osa-aineistolla luokittelua aineiston litteroinnin puolivaiheessa, kun on jo alkanut saamaan jonkinlaista käsitystä aineistosta ja sen puheista (Ruusuvuori ym. 2010, 13). Eikä kirjalliseksi muuttunut aineisto ollut muutenkaan täysin tuntematonta, sillä olinhan kohdannut sen jo nauhoitusvaiheessa. Pyrin litteroimaan aina haastatteluiden jälkeen, vaikka välillä nauhurista löytyikin kerralla useamman päivän aineistot. Vertaistukena muille litteroijille voin sanoa, että aikaa meni, mutta oli sen arvoista.

4.5 Aineiston kanssa työskentelystä

Haastatteluiden aikana keräsin aineistoa nauhoittamalla ja muistiinpanoja tekemällä. Haastatteluiden jälkeen purin nauhoittamani aineiston litteroimalla tekstimuotoon ja arkistoin muistiinpanot puhtaaksikirjoittamani haastattelun kanssa. Ennen kuin saa aineiston ja teorian dialogiin keskenään, tulee aineisto oppia tuntemaan (Ruusuvuori ym. 2010, 13).

Litteroinnin jälkeen pääsin sekä teemoittelemaan timanttimallin neljän ulottuvuuden kautta (Nylund, Yeung 2005, 107) ja ihmettelemään keräämääni uutta aineistoa.

Tutkijan litteroidessa aineistoa itse, työvaihe on paitsi aineistoon tutumista, myös alustavan koodauskeeman rakentelua ja esitulkintojen koettelua. (Ruusuvuori ym. ; Nikander 2010, 435).

Nauhoitettu haastatteluaineisto ja litteroinnit säilytettiin opinnäytetyön julkistukseen asti. Vaikka Keckman - Koivuniemen ja Peuterin mukaan (Ruusuvuori ym. 2010, 454; Corti & Thompsom 2007, 301; Keckman - Koivuniemi & Peutere 2007, 8) mistä

tahansa haastatteluaineistosta voi tulla vuosien saatossa merkittävä historiallinen aineisto, jota voisi käyttää jatkossakin, jos ei muuten, niin aikakautensa tutkimiseen, niin ei tämän opinnäytetyön haastatteluista arkistoitu. Tutkimusaineiston kohtalo on olla tietopohjana opinnäytetyön tekemiselle, joten aineistoa ei ole tarve säilyttää opinnäytetyön tarkistuksen ja julkistuksen jälkeen.

5 KERHONOHJAAJIEN HAASTATTELUISTA

Haastattelut on tehty ja kerhonojajaajat ovat avanneet ajatuksiaan osallisuudestaan varhaisnuorten kerhotoimintaan vapaaehtoisena kerhonojajaan työskennellen. Sain haastatteluilla niin laajan määrän erilaisia motiiveja kerhonojajaksi ryhtymisestä ja syistä toimia kerhonojajana tänä päivänä sekä niistä henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka kerhonojajia ajavat työskentelemään toisten hyväksi tai tarttumaan vapaaehtoistyöhön. Nyt minun tulisi saada teille tämä tieto jonkinlaisessa selkeässä paketissa.

Työkaluna käytän timanttimalia; Se jakaa motiivit: saamisen - antamisen, jatkuvuuden - uuden etsimisen, läheisyyden - etäisyyden sekä pohdinnan ja toiminnan ulottuvuuksiin. (Harju 2007, 154; Yeung) Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorten kerhonojajien osalta näistä ulottuvuuksista korostuivat eniten saaminen, läheisyys, jatkuvuus ja uuden etsintä sekä saamisen- antaminen eli ”antaessaan saa”. Vaikka motiivit painottuivatkin enemmän saamisen ääripäähän kuin antamisen ulottuvuuteen, niin piirtyi antaminenkin monipuoliseen kuvaan vapaaehtoisten kerhonojajien motiiveista, kuten toimintakin ja etäisyyskin. Mielenkiintoinen havainto on, ettei pohdinta tullut esiin lainkaan, mutta pohdinta- toiminta eli arvojen todeksi eläminen taas kyllä. Vaikka etäisyys vapaaehtoistoiminnan motivaatioon liitettynä voi kuulostaa erikoiselta, esiintyi sitäkin, mutta hyvin paljon enemmän korostui etäisyys- läheisyys ulottuvuuden läheisyys.

Herttoniemen seurakunnan kerhonojajien vapaaehtoisten motivaatio on monitahtoinen. Suuri määrä haastatteluiden yksilöllisiä kuvauksia paikoitettuna timanttimalin neljän ulottuvuuden luomaan kahdeksankulmaiseen malliin ryhmittelee motiiveja ää-

ripäihin tai niiden välimaastoon, mutta samalla tulee muistaa, että timanttimallassakin visuaalisesti piirrettynä ulottuvuudet ovat myös kontaktissa toisiinsa

neljä ulottuvuutta ovat keskenään sisäisiä ja vuorovaikutteisia. (Harju 2007, 154; Yeung)

Seuraavat neljän ulottuvuuden kautta jäsennellyt motiivit eivät ole arvoasetelmassa eikä jokin toinen ulottuvuus ole toista parempi siitäkään huolimatta, että toiset ulottuvuudet ja niiden sisäiset teemat olivat kehonohjaajien kannalta tyypillisempiä kuin toiset.

Timanttimallin informatiivisuus painottuu myös sille, korostuuko vapaaehtoisten motivaatioilmiössä itseä kohti - vai itsestä poispäin (meta)ulottuvuus. (Nylund & Yeung 05, 108) Kuten aikaisemmin kerroin mitkä timanttimallin ulottuvuudet korostuivat, niin sen perusteella kehonohjaajien vapaaehtoisuus suuntautuu hieman enemmän itsestä ulospäin. Tämä havainto ei sisällä arvo-asetelmaa, eihän timanttimalli pyri arvotamaan vaan vain kuvastamaan monipuolisten motiivielementtien keskinäistä vuorovaikutusta. (05, 108-109) Vaikka saaminen ja jatkuvuus olivatkin vahvoja ja niiden mukaan vapaaehtoisuus suuntautuisi enemmän kohti vapaaehtoista itseään, niin etäisyyden ja pohdinnan asema suhteessa läheisyyteen ja toimintaan näyttäytyy vapaaehtoisuuskäsitteelle monipuolisuudesta huolimatta kallistuvan enemmän toimintaan, kontakteihin, uusiin asioihin ja antamiseen.

Koska kehonohjaajien taustalla vaikuttaa samaan aikaan useampi motiivi, näkyy suorissa lainauksissakin eri ulottuvuuksia käsiteltäessä samoja vastaajia. Jokainen haastattelussa ollut kehonohjaaja on numeroitu, nimiä ei käytetä. Suorissa lainauksissa vastaajan perässä oleva numero on tuo vastaajan numero. Pisteet suorien lainauksien yhteydessä kertovat, että lainauksesta on jätetty joitain sanoja pois. Numerot suluissa motiiviteemojen jälkeen kuvaavat, montako kertaa kyseinen teema nousi esiin haastatteluissa.

5.1 Saaminen – Antaminen

Vapaaehtoistyölle ominaiseen tapaan antaessaan myös saa jotain; Vapaaehtoistyö ei vain ole vapaaehtoisen antaman käsiparin tuottama resurssi tois(t)en hyväksi vaan

se antaa samalla jotain yksilölle, joka on toiminnassa mukana. Mitä kerhonohjaaja saa, kun hän antaa aikaansa yhteiselle hyvälle kerhon kautta? Tätä ihmettelee tämän oppinäytetyön lisäksi myös jotkut kerhonohjaajien ystävät ja tuttavat.

Joskus multa kysytään, että ”Miks sä teet sitä, kun sä et saa siitä mitään?”

Mutkun mä saan (naurahtaa) siitä kaikkee muut kun sitä aineellist palkkaa, niin kaikkee kokemust ja tällast. (Vastaja 4)

Kerhonohjaajana toimimisessa oli läsnä myös ulkoinen motivaatio eli mitä ohjauksesta tai kerhon ansiosta ”jää käteen” kuten työkokemus ja CV merkintä. Reilusta kahdestakymmenestä vastaajasta 5 kertoi kerhonvedossa motivoivan juuri nyt hakeutuminen alalle, jossa lasten kanssa työskentelystä on hyötyä niin käytännössä kuin kokemuksen tuomana arvostuksena. Todellisuus ei ole kuitenkaan näin kapeakatseinen, sillä ne, jotka kokivat saavansa työkokemusta, kokivat saavansa myös paljon muuta.

Herttoniemen seurakunnan kerhonohjaajat saavat kerhonvetämisestä työkokemusta, mutta lisäksi kerhonohjaajana saa mahdollisuuden toteuttaa itseään. Tähän kuuluu niin halu toimia lasten kanssa, suunnittelemisen ja toteuttamisen tuoma nautinto ja into, omana itsenä oleminen sekä aktiivisuuden kanavoiminen kerhon kautta. Kerho tarjoaa nuorelle mahdollisuuden olla seurakunnassa osallistujan tai ”työnkohteen” lisäksi myös osallistuja ja vaikuttaja. Kerhosta nuori saa kanavan jakaa omaa aktiivisuuttaan ja toteuttaa itseään. (Dennis Jim Frederiksen 2011)

Mussa asuu pieni sisäinen johtajan rooli, joka halua itsenäisesti suunnitella ja tehdä yhdessä. (Vastaja 17)

Mä koen itseni aktiiviseksi. Se (sana) kertoo mitä mä koen tekeväni, koska mä en koe millään tavalla sitä (kerhonohjausta) työks... okei se on vapaaehtoista, mutta mä koen itteni enemmän aktiiviseksi. Kerho on väylä käyttää mun aktiivisuutta hyväks.. (Vastaja 5)

Saa toteuttaa itseään ja olla oma itsensä. Et en mä varmaan kirkon kirjanpito projektiin lähtis mukaan. (Vastaja 14)

Viikoittaisesta kerhotoiminnasta saa myös ryhtiä ajankäyttöön. Moni vastaaja kuvailikin kerhon merkitystä heidän viikko-ohjelmassaan. Kerhon kuvailtiin olevan viikon kohokohta, tarjoavan koulutyön ohella muutakin illoille kuin läksyjen tekemistä sekä

muodostuneen luonnolliseksi osaksi viikkotoimintaa. Kerhon poisjääminen koettiin jopa outona ajatuksena.

Se on hyvä kun on muutakin tekemistä kuin sitä normaalia oravanpyörää. (Vastaja 13)

...ku tietää, et on sit jotain tekemistä aina kerho päivisin tai sillee. (Vastaja 6)

Se on jotenkin yks viikon kohokohdistista kun on kerho. Jotenkin ei sitä osais enää edes elää ilman että olis kerhoo. (Vastaja 10)

Suureksi motivaatiota ruokkivaksi koettiin kerhosta saatavat emotionaaliset tunneperäiset palkinnot, kokemus kerhotoiminnan palkitsevuudesta sekä kerhon merkitys henkilökohtaiselle hyvinvoinnille.

Se on niin kiva kun saa semmosen kerholaisen, joka tulee ite puhumaan sillei ”tiedätkö mitä on tänään tapahtunut” se halua jakaa sillee just sun kaa ja se tuntuu tosi kivalta. (Vastaja 1)

Tunne, että kerhonohjaajana on onnistunut toimissaan, kuten voittanut kerholaistensa luottamuksen ja osannut suunnitella kerholaisille miellyttävää ohjelmaa. Tunne, että on saanut paikkansa ja että häntä tarvitaan, jotta toiminta voisi olla mahdollista, auttaa lisäämään omanarvontunnetta. (Nylund, Yeung 05, 110) Kiitoksen merkitys korostui tässä, sillä se nähtiin arvostuksen näyttäjänä.

Se on koukuttavaa niin siks me ollaan täällä (naurahtaa samalla), just et huomaa et sitä arvostetaan, kun me tullaan tänne. (Vastaja 12)

Kun ne (kerholaiset) tulee sun luo ja kertoo ihan omasta tahdostaan... Et ne niin ku pitää sua luotettavana ihmisenä. Niin totta kai se on itselle sellanen, että tulee tosi hyvä fiilis. (Vastaja 7)

Sitä sit jaksakin olla ja kiinnostaakin olla (kerhonohjaaja) ku sitten ihmiset on kiinnostuneita myös meistä, ku me tehdään tätä hommaa. Niin sen takii jaksaa sit olla täällä. (Vastaja 13)

Siin tulee aina kiva fiilis, et kun se on sellasta, ettei oleteta et me tullaan sinne joka viikko ja tehdään homma ja lähdetään pois, vaan nimenomaan tullaan sanomaan et ”kiva homma, et te osaatte vetää, hoitakaa homma kotiin ja tälleen”. Se on tosi kivaa. (Vastaja 19)

Motivoi, kun työ tuntuu tärkeältä. Opetellaan lasten kanssa parityötä ja vuorovaikutustaitoja, jotka ovat tärkeitä lapsille. (Vastaja 17)

Kerhon kautta tulleet ilon kokemukset ja sitä kautta saatava positiivinen mieliala kannustivat jatkamaan. Kerhot ovat oikeastaan kerhonohjaajien sosiaalisia vahvistajia, ne tukevat niin yksilöiden kuin yhteisöjen hyvinvointia kuin toimintakykyisyyttä (Lundbom, Herranen 2011). Vapaaehtoistoiminnan kautta vapaaehtoinen voi vahvistua, kun kerho tukee henkilökohtaista hyvinvointia kasvattaa se samalla kerhonohjaan henkilökohtaista vireyttä. Näin vapaaehtoistyölle annettu aika taas jaksaa auttamaan omassa arjessa. Kun on vapaaehtoinen, niin siihen vaikuttaa positiivisesti, kun huomioidaan ja ollaan kiinnostuneita annetaan tukea.

Se et mulla on sellanen tunne, et musta välitetään ja mun osaamista arvostetaan ja saa aina tukea täältä. (Vastaja 14)

En mä tiedä, että haenko mä täältä nyt sitä hyväksyntää tai hyvänolon tunnetta, mutta kyl se on kiva. (Vastaja 20)

Vaikka olis kuinka pa*ka viikko, niin sit tulee tänne (kerhoon) ja joku lapsi on sillee ”moi mitä sulle kuuluu? Niin sit tulee semmonen tosi hyvä fiilis, et jee, jotkut arvostaa mua, ehkä vähän edes. (Vastaja 11)

Motivaation takana näkyi myös toimintamuotojen mielekkyys, juuri yhdessä muiden kanssa lapsille vedettävä kerho innosti. Kerhotyö itsessään mahdollisti vastuunkannon sekä vanhempienkin nuorten osallisuuden; Kerho tarjoaa kanavan olla osallisena seurakunnan nuorten ja varhaisnuorten parissa tehtävän työnparissa. Moni kerhonohjaaja nosti tämänhetkiseksi motivaation lähteeksi juuri kerholaiset itsessään ja kerhon toimintamuotona. Tämä motiivi näkyi selkeänä juuri nyt, kun kerhokausi ei ole enää alkuvaiheessa vaan lapsiin, omiin kerholaisiin on jo tutustunut ja huomannut, kuinka he viikosta toiseen palaavat kerhoon uudestaan. Lasten kanssa on mukava olla tekemisissä, mutta myös kerhotyön luonne suunnitteluineen motivoivat. Isoa asia oli myös, että kerholaiset näyttivät pitävän suunnitellusta toiminnasta. Kerhon vetäminen kaikkine suunnitteluineen ja juuri 7-12-vuotiaille kerholaisille nähtiin palkitsevana.

Et ei se oo sellasta, et suunnitellaan hirveesti ja kaikki on stressaantuneita, van nimenomaan, et saadaan tehdä yhdessä asioita. Saadaan järjestää juttui, että kaikil muilla tulee ole kiva. (Vastaja 19)

Kerhonohjaus mahdollistaa vanhempien nuorten osallistumisen näihin juttuihin. (Vastaja 14)

Saa ottaa vastuuta. (Vastaja 17)

Must on kiva olla noitten lasten kanssa tekemisissä. (Vastaja 9)

Antaminenkin tuli esille kerhonojajilla mm. auttamisena. Auttaminen yleensäkin nähtiin luonnollisena tapana elää tässä maailmassa ja altruistinen luonne koettiin joidenkin haastateltavien osalla olevan selkärangassa.

...esimerkiks tää kerhojen pyörittäminen sitten esimerkiks kun tekee jotain hyvää, niin se tulee ihan selkärangasta. Jos pystyy auttamaan jotakin, niin sen sit vaan tekee miettimättä... se on automaatio.(Vastaja 13)

Kun auttaa toisia joissain tilanteissa, se ja tietää tekevänsä oikeesti hyvää ja jotain niin ku tälle maailmalle. Kun tietää ihmisii jotka vaan, no. (tauko) Kyllä tälle maailmalle pitäis tehd jotain eikä jäädä vain puoli-tiehen.(Vastaja 21)

Myös tieto, että voi omalta osaltaan olla hyödyksi nostatti tunteen, että kun minua tarvitaan, niin haluan olla hyödyksi.

Mä tykkään sillai tehdä hyvää, en mä oikeestaan osaa sanoa mikä se syy on... on kiva antaa ja kokea olevansa hyödyksi. (Vastaja 21)

Lapset on onnellisia, kun ne pääsee kerhoon. (Vastaja 15)

Halu auttaa, tukea ja tuoda iloa toisille tulivat haastatteluissa esiin: on kiva auttaa kun voi olla hyödyksi. Tiettyjen ryhmien erityistarpeet (Yeung 05,110) eli tunne sekä tieto, että joidenkin kerholaisten tarvitsema tuki mm. syrjäytymisen ehkäisyssä koettiin vahvaksi. Tietoisuus, ettei kaikilla omilla kerholaisilla ole mahdollisuutta osallistua muuhun vastaavaan toimintaa mm. häiriökäyttäytymisestä johtuvien porttikieltojen takia, ruokki omaa halua tarjota heille mahdollisuus omaan kerhoon. Myös tunne siitä, että voi olla työskentelemässä sellaisten kanssa ja sellaisten kerholaisten hyväksi, joita on kiusattu tai joilla on vaikeaa sopeutua nuorisotalon toimintaan, motivoi merkittävän paljon kerhonojajia. Vaikka tämä motiivi korostui tietyissä kerhopaikoissa, tuli se esiin kuitenkin joka puolella: halu auttaa ja tukea lasta kerhonkautta tuottaa itselle iloa etenkin silloin, kun näkee, että kerholainen todella tarvitsee kerhonomaisen paikan olla.

Jostain syystä on sillei vaan kun tietää, että on tehnyt jotain hyvää sellasta että, niinku lapset pääsee koulun jälkeen tekee jotain, niiltäkin kuulee sitä kun, ei välttämättä löydy kavereit, mut sitten ku ne on tullu tänne niin sitten ne on löytäny kavereita ja sitten ne aina sanoo sitä, että "voi vitsi ku oli kivaa". (Vastaja 1)

Ku huomaa, että ne (kerholaiset) tarvii sitä....osa niist on sellasii, et niille on annattu kokonaan porttikielto jonnekin niiden nuorisotaloille ja muihin paikkoihin, niin se on varmaan tosi tärkeetä, että ne pääsee käymään

siellä meidän kerhossa... Niit (kerholaisia) ei välttämättä kuunnella kauheesti, niin sit on kiva, kun ne tulee mulle kertoo. (Vastaaja 7)

Näillä ei välttämättä olis muuten paikkaa mennä, kun osalla porttikieltoja muihin paikkoihin. Hyvä tietää, että ne pääsee tänne. (Vastaaja 18)

Vastavuoroinen sosiaalinen tuki, yksi timanttimallin (47) kattoteemoista tuli myös esiin eräässä haastattelussa. Tämän haastateltavan osalla kokemus siitä, että on saanut joskus apua ruokki hänen haluaan olla myös auttajana.

Kun seurakunta pitää musta huolta, niin on kiva auttaa kanssa. Se on se suurin syy, miks halua olla osa tätä suurempaa juttu. (Vastaaja 14)

Saamisen ja antamisen yhdistyttyä saadaan hyvää mieltä (Harju 2007; Yeung). Kun kerhonojaja toteuttaa kerhoa, tuottaa se itsessään hyvää mieltä.

Et suurin houkutin täällä on nuo lapset ja hyvä mieli, minkä ne (lapset) tuo vaikka olis huono päivä. (Vastaaja 11)

Lapsiryhmän kanssa työskentelystä, auttamisesta ja toisten hyväksi työskentelystä kasvaa kerhonojajille auttamisen antoisuutta, joka motivoi.

Saa tehdä jotain konkreettista ihmisten kanssa niin, että saavat jotain irti, niin itsekin saan. (Vastaaja 15)

Kun näkee, että kerholainen viihtyy ja nauraa ja iloitsee, niin saa itsekin energiaa. Antaa paljon, että lapset saivat, ja itse saa siitä. (Vastaaja 17)

Tuntuu hyvältä antaa mahdollisuus toisille tehdä jotain, mitä ne ei muuten vois tehdä. (Vastaaja 18)

Et siin tulee sellanen fiilis, että se onnistuu, kun me ollaan siellä. (Vastaaja 19)

5.2 Jatkuvuus – Uuden etsintä

Varmaan myös, kun tästä on jo kerrottu riparilla, niin on sitten helppo lähteä, ku sit etsimään jostain muualta jotain tietoa, että mihin vois mennä (vetämään kerhoa)? (Vastaaja 8)

Vapaaehtoistyön motivaatio voi kytkeytyä tuttuuteen ja jatkuvuuteen. (Nylund, Yeung 2005, 112). Tutuus Herttoniemen seurakuntaan joko rippileirin tai nuorisotoiminnan

kautta korostui merkittävästi haastatteluissa. Myös oma kerhokokemus loi jatkuvuuden tunteen.

... ku mä olin ite ollu kans pienenä kerhos... se on varmaan tullut siit "wow" mäkin haluan olla joku päivä kerhonojaja. (Vastaja 9)

Mä en oo ollu oikeestaan itse missään muissa kerhoissa, vaan jossain seurakunnan kerhoissa... Mulla ei oo okein mitään muita kokemuksii, niin sitten tää on vaan ainoa oikee kerho. (Vastaja 8)

Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorisotyön kerhotoiminnan yksi vahvuuksista onkin samojen työntekijöiden näkyminen niin rippileireillä kuin nuorisotoiminnassa. Kerhonojajien haastatteluissa seurakunta nousi esiin merkittävänä, niin perheenä, pitkään rinnalla kulkeneena kannustavan yhteisönä tai selkeänä jatkumona hyvältä tuntuneen rippikoulun jälkeen; Kun on saanut hyviä kokemuksia seurakunnan kautta niin haluaa olla myös jakamassa hyvää eteenpäin.

Tää on kotoisa koti, paikka, josta ei olis mitään tolkkua lähteä ylipäättäen... Kerhonojajaus on luonnollinen osa mun suhdetta seurakuntaan, enemmänkin se on se suhde seurakuntaan. (Vastaja 14)

Mun mielestä se (seurakunta) on jotenkin tuttu ja turvallinen... Tää on niin ku se hyvä ja uus puoli elämästä, niin se on sellanen niin ku tavallaan antaa itselleen samal tukee, kun on kirkon toiminnassa mukana. (Vastaja 21)

Seurakuntatoiminnan tuttuus kannusti ja alensi kynnyksiä osallistua myös seurakunnan kerhotoimintaan, mutta myös tuttujen ihmisten kanssa työskentely nähtiin merkittävä.

Näkee näitä tuttuja kenen kaa vetää kerhoa, kuitenkin kun ollaan oltu samalla leirillä. (Vastaja 21)

Vapaaehtoistyönkoordinaattorien eli nuorisotyöntekijöiden tunteminen etukäteen nuoris- ja rippikoulutyöaloilta mainittiin hyvin merkityksellisiksi. Kerhonojajamiseksi tunnettiin liittyvän muutakin, kuin kerran viikossa kerhonojajamiseksi: Kerhonojajamiseksi liitettiin jatkuvuuteen ja tunteissa kaikkeen siihen, mitä nuori muutenkin kokee ja kohtaa seurakunnan kautta. Kun organisaatio on tuttu ja turvallinen niin tuntuu myös turvalliselta ja hyvältä toimia valmiiksi tuttujen toimijoiden kanssa.

Jos mä en tuntis kaikkii nuorisotyöntekijöit täällä ja kaikkee, ni mulla olis paljon heikommat niin ku ehkä lähtökohdat vetää sitä kerhoa. Jos mä vaan tuun tänne kerran viikos vetää kerhoo tyhjälle, niin ku et mä en tunne yhtään naamaa täältä, niin ei se olis sama asia. (Vastaja 5)

Valmis sosiaalinen verkosto ja siinä toiminnan jakaminen vaikuttaa motivaatioon toimia juuri vapaaehtoisena tässä seurakunnassa.

Ja sit jotenki se, että et ku tuntee kaikki muut kerhonoahjaajat ja niin ku tehhään juttui yhdessä ja niin ku järkätään kerhonoahjaajakoulutuksii, niin se on tosi jees. (Vastaja 5)

Kerhonoahjaajilla esiintyi aktiivisuutta myös muilla vapaaehtoistyön kentillä joko palkatta tai palkattuna, kuten kouluissa oppilaskunnassa, nuorisotoimessa, urheiluseurassa sekä järjestöissä. Positiiviset kokemukset aikaisemmasta aktiivisuudesta ja luottamustehtävistä motivoivat joitakin vastajia toimimaan myös kerhonoahjaajina.

Mä olin ollu kesällä leirinoahjaajana... sit mä ajattelin et mä meen kerhonoahjaajaks... sit se oli tosi kätevää kun oli tarjolla Hertarikan seurakunnassa tää. (Vastaja 7)

Nuoren halu toimia vapaaehtoisena kerhonoahjaajana voi perustua myös nuoren oman luonteenpiirteen tai identiteetin toteuttamiselle kuten aktiivisuuden tai empaattisuuden kanavoimiselle käytäntöön. Haastateltavista osa koki vaan olevansa sellaisia ihmisiä, jotka ovat monessa mukana ihan automaattisesti. Tällöin vapaaehtoistoiminnan voi kokea jopa elämäntapana (Nylund, Yeung 2005, 112).

Mä oon muutenkin sellanen et mä lähden kaikkeen mukaan... Mä tykkään kaikesta niin sit mä oon ain kaikes mukana niin, se on vähän osa mun luonnetta, niin si mä olin, et kai mä voin kerhonoahjaajakin olla ja sit mä vaan lähdin siihen mukaan. (Vastaja 1)

Ihan suoraan sanottuna mä oon tosi sellanen persoona, että mä haluan olla kaikessa mukana... Mä oon vähän tällanen, että haluan olla kaikes mukana ja happeningissa ja sillee meiningeissä. (Vastaja 19)

Kerhonoahjauksella on myös vaikutuksensa kerhonoahjaajan arkeen. Kerhonoahjus motivoi, koska sitä kautta saa elämäänsä aineksia, jotka ylläpitävät omaa hyvinvointiaan.

Vaikka olis ollu kuinka huono päivä ja sit tuntuu et ei jaksais tulla yhtään kerhoon eikä oo yhtään sellanen fiilis ja paljon koulujuttuja ja näin, mutta sitten kun on täällä ja sitten kun lähtee pois, niin sitten on kuitenkin hirveen hyvä fiilis... eikä oo yhtään semmonen fiilis, että oisin tuhlannu mun aikaa, vaan hyvä fiilis sen kerhon jälkeen... ehkä se niin kun motivoi kaikista eniten... (Vastaja 12)

Piristää elämää. (Vastaja 7)

Kerhonohjaus tarjoaa vastapainoa kerhonohjaajien arkeen eli eräänlaista psyykkistä irrallisuutta. Kerhonohjaajista suurinta osaa motivoi mahdollisuus ”vaihtaa eri kanavalle” ja sellainen tunne, että on irti niin koulusta kuin muista töistä ja velvollisuuksista. (Dennis Jim Frederiksen 2011) Vapaaehtoistyö voi siis tarjota vastapainoa omaan kenties hektiseenkin arkeen tai stressaavaan elämäntilanteeseen.

Niin se on varmaan se, et minkä takii mä oon vieläkin (kerhonohjaajana), se on semmonen, et siinä pääsee vähän niin ku irti koulunkäynnistä. (Vastaaja 6)

...kun on koeviikko, niin ei ajattele kotona et maalaan, mut sit kun tulee tänne maalaa ja puhuu lasten kaa niin sitten kokonaan se kaikki muu, ettei siit enää stressaa, et ”apua mun pitäsi tehdä jotain muuta nytten, vaan sitten on siinä hetkessä ja saa sellasta, että unohtuu kaikki tollaset koulujutut ja kaikki muut. (Vastaaja 12)

Ja sit kun oot siellä (kerhossa), niin sä et niin ku ajattele sitä, et apua koht mun pitää valita joku lukio minne mennä ja ei niin ku ajattele sellasii painostavia asioita, mitkä sulla on sillä hetkellä elämässä, vaan voit vaan nauttii siit tilanteest, mikä sul on. (Vastaaja 7)

Kun on paljon kaikkia kouluhommia ja sellasii niin kun s vakavii asioita, että pitää opiskella ja pitää tehdä kaikkee. Kerhoon on kiva tulla, kun tietää, että nyt on kerhopäivä ja tänään pääsee sinne käymään. (Vastaaja 19)

Ja just sillee, et maalaat siel lasten kaa jotain, niin se on oikeesti sellanen... semmonen parin tunnin loma siit sun arjesta. (Vastaaja 7)

Uuden etsiminen esiintyi kerhonohjaajien haastatteluissa niin uuden teeman kiinnostavuutena kuin uuden oppimisena. Kerhonohjaajaksi hakeutumiseen vaikutti uuden teeman viehätys ja kiinnostavuus.

Mä vaan halusin tehdä kaikkee ja kerhonohjauskin kuulosti kivalta. (Vastaaja 6)

Sit se (kerho) alko kiinnostaa ja muutenki, ku ei oo pienempii sisarruksii niin jaksaa sillais lapsia niin yleensä ne on jaksanu mua.... Se on ihan kivaa.(Vastaaja 21)

Kun mä olin riparilla, ja kaikki oli siellä sillee, et mä lähden isoseks ja mä lähden kerhonohjaajaks, niin mä ajattelin, et kai mä voin mennä sinne (kerhoon) kattoo. (Vastaaja 8)

Meil oli kaverin kans diili, et se tulee mun kans isoskoulutukseen ja sit mä tuun sen kans kerhonohjaajakoulutukseen. Ja sitten mä vaan hurahdin koko juttuun (naurahtaa). (Vastaaja 10)

Toiminnassa jo oleminen mahdollistaa oppimista. Moni kerhonoahjaaja toi esiin kerhon väylänä oppimiselle; Käytännön käden taitojen ja askarteluiden lisäksi oppii kerhonoahjaajana, kuinka olla ihmisten kanssa ja vetää ryhmää. Kerhonoahjaaja vapaaehtoisuus kiinnostaa ja motivoi, kun siinä saa kohdata haasteita ja oppia uutta, kerhonoahjaus voi olla uusien tietojen ja taitojen omaksumista.

Motivoi se haaste, joka meillä on ton porukan ryhmäylytämässä. (Vastaaaja 18)

Saa kehittää samalla tavallaan itseensä, ku pitää kehittää samalla kaikkee niin ku luovaa tekemistä niille lapsille ja kaikkee tällasta. (Vastaaaja 6)

Kun oppii uutta, niin ku kehittää sitä kuuntelemisen taitoo ja just sillee et pystyy auttamana ihmisii. (Vastaaaja 7)

Kerhonoahjaajana oppii tulemaan paremmin toimeen ihmisten kanssa, vuorovaikutustaitoja sekä etenkin, miten olla ja toimia lasten kanssa. Taitojen hankkiminen juuri ryhmänohjauksesta ja lapsien kanssa työskentelystä nousivat usean kerhonoahjaajan motiiveiksi toimia kerhonoahjaajana. Tulevaisuus orientoitunut näkökanta mahdolliseen uraan opettajana tai nuortenoahjaajana ruokki halua saada niin kokemusta ja varmuutta lasten kanssa työskentelystä, sellaista mitä ei koulunpenkiltä tai kirjoja lu-kiessa voi saada.

Tääl just oppii sitä, et miten vetää isompaa porukkaa ja toimii ryhmässä ja on erilaisten ihmisten kassa samaan aikaan toimimassa. Siitä kyllä oppii itekin, kehittyä kokoajan ja huomaa. (Vastaaaja 1)

Kehittynyt silmä näkemään kauanko leikit kestää, saanut paljon leikkejä takataskuun. (Vastaaaja 17)

5.3 Etäisyys – Läheisyys

Miten etäisyys esiintyy vapaaehtoisen motivaatiossa? Herttoniemen seurakunnan kerhonoahjaajien motivaatioon toimia vapaaehtoisena vaikuttaa etäisyys vain vähän. Kerhonoahjaajatoiminta nähdään kiinnostavampana, kun ei tarvitse sitoutua sata prosenttisesti eikä toiminnasta tarvitse ottaa yksin kokonaisvastuuta.

Mulla ei loppujen lopuks oo kauheesti vastuuta, mun mielest se on hyvä. (Vastaaaja 20)

Ja sit kun meille selitettiin, ettei se oo tavallaan niin sitovaa, sitte että jos nyt tulet, niin olet ikuisesti. ..Se oli tosi kiva rento (painottaa) alustus.(Vastaja 19)

Ehkä se just et, niin ku haluu sillai tehdä vähän töitä, muttei liikaa, etten mä puistotyöntekijäks pystyis...Sit kun ei tarvii sillei jokapäiväisesti tehdä niin jaksaa. Et just ku silloin ku aloitti sen kerhon oli tosi hauskaa, niin ku se oli sillain kerran viikossa. (Vastaja 21)

Me kaikki tarvitsemme yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä. (Lundbom, Herranen 2011, 9) Kerhotoiminta luo yhteisön ja mahdollistaa ryhmään kuulumisen. Kerhonohjaus on monin tavoin sosiaalinen ilmiö. Kuten Lundbom ja Herranen toteavat (2011,5) vapaaehtoistoimintaan osallistumilla on erilaisia funktioita eri ihmisille: siinä kun toiselle vapaaehtoisuus organisaatiossa on väylä uusien asioiden oppimiselle tai keino vaikuttamiselle, niin toiselle vapaaehtoistoiminta voi ollakin mahdollisuus tavata ihmisiä. Kerhotoiminta on sosiaalista vapaaehtoisuutta, ja siinä painottuu vuorovaikutus muiden kerhonohjaajien ja nuorisotyöntekijöiden kanssa. Ei ihme, että kerhonohjaajia motivoi kerhonohjauksessa juuri mukavien kerhonohjaajien kanssa toimiminen ja sosiaaliset suhteet; Meillä on tarve kuulua porukkaan (Aaltonen ym. 2003,210) Lähes kaikki vastaajista tunnisti yhteenkuuluvuuden eli halun olla rakastettu ja rakastaa (Fredriksen 2011).



Kuva 8 Yksi syy, joka motivoi ohjaamaan kerhoa on mukavat kerhonohjaajakaverit.

Kerho vois olla silta tehdä jotain muutakin niiden ihmisten kanssa, joiden kanssa vetää kerhoa. (Vastaja 14)

Saa tukea, ei siis välttämättä sanallisesti, vaan se energia ja niin ku yhteishengestä ja ylipäätän ihmisistä ketä sit on. (Vastaja 21)

Sosiaalinen puoli motivoi enemmän. (Vastaja 20)

Kuitenkaan ryhmään kuulumista ei koettu niin tärkeäksi, kun sosiaalisia suhteita. Osa koki kuuluvansa kerhonohjauksen kautta kerhonsa ryhmään, osa näki ryhmän koko kerhonohjaajien ryhmänä ja pari koki ryhmän olevan koko seurakunnan kokoinen.

On se niinku kiva, että on kavereitten kans. (Vastaaja 20)

Tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä. (Vastaaja 16)

Alussa motivoi päästä osaksi hyvää porukkaa... Yhteistyöstä nauttii. (Vastaaja 17)

Lähes kaikki kerhonohjaajia tuli toimintaan mukaan jo ennestään tuntemansa kanssa tai kautta, niin löytyi niitäkin, jotka halusivat päästä mukaan juuri hyvää porukkaa.

Olin just muuttanut tänne, niin sit halus niit kavereit ja sit kun on aina tykänny lapsista. (Vastaaja 11)

Kokemus yhteishengestä sekä toisten vapaaehtoisten kanssa että palkattujen nuorisotiimin jäsenien kanssa nähtiin tärkeänä. Kerhotoimintaa ja sosiaalisuutta ei nähty vain itse kerhoon sidottuna vaan sen ympärille muodostuvana sosiaalisena piirinä. Kerhon kautta kohdataan ja saadaan kontaktia myös nuorisotyöntekijöihin.

Kyl se on välil tärkeätä, että siel on ohjaaja paikalla...Kun se nuorisotyönohjaaja käy siellä, niin se tarkoittaa, et se ohjaaja on tavallaan kiinnostunut siitä, et kerhonohjaajat pärjää siel. (Vastaaja 19)

Just nuorisotyöntekijät kerhossa, jos ne on tosi innostuneita ja muut kerhonohjaajat on tosi innostuneita niin sillai se (innostus) sit levii. (Vastaaja 9)

Mikä saa mut pysymään toiminnassa mukana? (tauko) Ihmiset, noi hoo-pot, ketä tääl (viittaa nuorisotyöntekijöihin), en mä tiedä, kun se ei oo pelkästään kerhonvetämisestä vaan se on kaikki tää, koko paketti mitä tääl olemiseen liittyy. (Vastaaja 5)

Kerhonohjaajan saa olla osana jutusteluita ja keskusteluita ja osana sosiaalista toimintaa.

Paitsi, että puhutaan kerhotarvikkeista ym. niin on tärkeää, että myös kysytään kuulumisia ja tarjotaan apua kerhoon. (Vastaaja 14)

Se on just se ihana mikä meillä on just et alussa me tullaan sinne (kerhopaikkaan) hyvissä ajoin ... niin sit se on meil semmonen niin ku nopee kuulumisten vaihto samal kun laitetaan kerhotilaa kuntoon. (Vastaaja 7)

Se motivoi nyt eniten, kun tapaa ihmisii, et tapaa kavereit, ku juttelee niiden kanssa...Mä oon niitten kerholaisten kanssa huomannu, että kun ne on käyny sitä samaa koulua kuin minä, niin sekin on mun mielest ihan kiva. Saa jutella niitten kerholaistenkin kanssa, ku vähän tietää samoist asioist. (Vastaaja 20)

5.4 Pohdinta – Toiminta

Pohdintaa eli kerhonohjauksen taustalla olevien arvojen merkitystä motivaatioon ei ilmennyt ollenkaan, mutta pohdinnan ja toiminnan yhdistyminen eli ne oman arvomaailman todeksi elämistä esiintyi haastatteluissa jokseenkin. Voi tietenkään olla, etteivät nuoret osanneet sanoittaa ajatuksiaan, toisaalta ne nuoret jotka osasivat, toivat selkeästi esiin miten motivoivaa se on, kun saa elää omaa arvomaailmaansa.

On arvo, että saa auttaa muita ja tuottaa iloa muille ja pääsee toteuttamaan tätä (kerhoa)... saa opettaa hyvää käyttäytymistä, joka itselle tärkeää. (Vastaja 17)

Tykkään nähdä käteni jälkeä. (Vastaja 18)

Yksi on kanssa, että pääsee vaikuttamaan niiden lasten elämään, et niistä ei tuu, anteeksi nyt vaan, lellittyi inhottavii kakaroita. Niin tavallaan toivoisi, että saisi autettua sitä leikkisyyttä ja mahdollistaa sellasta lapsuutta. Et ne ei sit liian aikaisin lähde aikuistuu. Se on kans sellanen, joka auttaa tosi paljon pysyy siellä (kerhossa) (Vastaja 21)

Uskonto ei sinänsä tullut vastauksissa esille, paitsi yhden vastajan (vastaja 21) kohdalla hieman asian vierestä, kun hän mietti tulevaisuuttaan mahdollisena lähetystyöntekijänä. Hengellisyys ei tullut suoraa esille, mutta heijastui seurakunnan arvojen ja hengellisyden todeksi elämisestä eli välittämistä, rakastamisesta ja arvostamisesta.

Kerhojen toiminta, asioiden tekeminen ja toiminnallisuus itsessään motivoi olemaan kerhonohjaajana arjen keskellä pitkin vuotta.

Tekovaihe ja suunnitteluvaihe ovat paras osuus, nautinnollista. (Vastaja 17)

Se on niin hauskaa, kun saa itekin tehdä niin kuin niiden lasten kaa, saa tehdä niitä juttuja. (Vastaja 6)



Kuva 9 Vaikka kerhoa ei nähtykään evankeliointikanavana, punoutuu siihen kuitenkin kristillisyyttä taustaorganisaationsa kautta.

Mahdollisuus askarrella ja tehdä kerhonohjauksen lomassa itsekin innosti ohjaajia. Kerhon kautta tuli tehtyä asioita, joita ei kotona olisi yksin tullut tehtyä. Mm. leikkiminen koettiin kerhon tarjoamaksi mahdollisuudeksi hullutella ja palata omien lapsuuden leikkien pariin.

Oon aina tykänny tehdä käsillä, niin tota ihan mielellään askartelea ja pelailee ja ym. Vastaavaa täällä näiden lasten kanssa. (Vastaaja 11)

Sekin on kivaa kun leikkii niitten kans ja tällasii niin ku ihan leikkei, mitä sä et yleensäkkään tee vapaa-aikana enää. Sekin on sellanen kiva lisä. (Vastaaja 20)

Myös tapa jolla kerho oli organisoitu ilahdutti ja motivoi toimimaan kerhonohjaajana. Tässä nousi esille myös sen tärkeys, että on itse mahdollista vaikuttaa kerhonsa luonteeseen ja valita seurakunnan eri kerhorakenteista itselleen sopiva.

Kun puhuttiin, että voi tehdä minkäläistä kerhoo vaan, niin sitten se oli jotenkin niin houkuttelevaa. (Vastaaja 6)

Mä luulen, että olisin lopettanut kerhonvetämisen, ellei olisi ehdotettu muuta kerhoa edellisen peruuntuneen sijalle. En olisi lähtenyt suoraan ollenkaan, mutta kun kerho kehittyi siihen muotoon, että sai itse vaikuttaa. En olisi lähtenyt, jos olisi kysytty johonkin valmiiseen kerhoon. (Vastaaja 14)

Kivaa, kun erilainen kaava, kuin muissa kerhoissa... itse luotu konsepti, kivaa kun kerholaiset mukana luomisessa. (Vastaaja 17)

Nuoret kerhonohjaajien motiivit ovat monipuolisia. Motiivit vaihtelevat ja muuttuvatkin kerhonohjaajan uran matkan varrella. Oikeata yhtä tapaa tukea kaikkia kerhonohjaajia tuskin on. Eräät tarvitsevat enemmän tukea kerhonrungon suunnitteluun, etenkin vasta-alkajina. Konkariit voivat taas kokea paremmaksi toteuttaa ja suunnitella annettujen raamien sisällä, mutta omia ideoitaan ja taitojaan jakaen. Joskus voi käydä, ettei kerhoformaattia koekaan omaksi. Eräs kerhonohjaaja mainitsi (vastaaja 17) että jos hänelle ei olisi mahdollistettu kerhokauden alkaessa kerhoa toisessa formaatissa, ei hän olisi jatkanut. tse luotu kerhokonsepti motivoi, se on jotakin omaa ja kallisarvoista, kun on saanut määritellä mitä tehdään.

Musta on hauskaa, kun kerhoon mahtuu kaikkee. Tosi vapaata. Kukaan työntekijä ei sano, että tehkää näin ja näin. (Vastaaja 17)

5.5 Timanttimallin ulkopuoliset löydökset

Timanttimallin kautta haastatteluaineistoa käsitellen tiedämme nyt mitkä teemat ruokivat kerhonojajien motivaatiota. Vaikka kattava malli timanttimalli olikin jäi mallin ulkopuolelle niin kerhonojajaksi ryhtymisen syyt, haastatteluissa esiintyneet motivaation nakertajat sekä palkintojen merkitystä motiivin liekin ruokkijana.

Tarinat, kuinka nuorista tuli kerhonojajia, mikä heitä veti toimintaan ja mikä heitä motivoi siihen, olivat erilaisia, mutta niistä löytyi yhteisiä elementtejä. Joillakin innostus alkoi jo rippikoululeirillä isosten ja/tai seurakunnan nuorisotoiminnan esittelyn kautta, kun taas osalla innostus alkoi nuorten illassa tapahtuneen mainostuksen tai henkilökohtaisen kutsun kautta.

Henkilökohtaisen kutsun merkitys painottui monen kerhonojajan kohdalla ja haastatteluiden mukaan moni olisi jäänyt toiminnasta pois ilman suoraa kutsua. Henkilökohtainen kutsun tärkeys esiintyi haastatteluissa useasti ja eräs kerhonojaja (vastaaja 14) tokaisi, ettei ole yhtään sama, että yleisesti sanotaan, että tarvitaan kerhonojajia. Hänen mukaansa juuri henkilökohtainen kutsu on se, joka häneen vetosi.

Kun kysytään henkilökohtaisesti, niin alkaa miettimään, et miks en menis?(Vastaaja 14)

Henkilökohtaisen kutsumisen koettiin olleen imarteleva, ja idean siirtämistä ajatuksen tasolta todellisuuteen ”mitäpä jos olisin kerhonojaja oikeasti”. Henkilökohtaisen kutsun merkitys nähtiin sinäkin, että nuorelle tuli tunne, että häneen uskotaan ja tämä valoi uskoa, että hän pystyy täyttämään kerhonojajan saappaat. Epäily katoaa ja kutsu on kuin ratkaiseva sytyke motivaation liekille.

Kyl se oli aika iso tekijä, jopa imartelevaa jollain taval, ku nuorisotyöntekijä tuli siihe, et haluisitteks te kokeilla? (Vastaaja 19)

Idearikkautta ei voi syyttää nykyisille - ja tuleville vapaaehtoisille arvostuksen osoituksessa. Ilkka Taipaleen mukaan (2011) vapaaehtoisille, heidän asemaansa ja arvostustaan voi osoittaa neljällä eri kielellä; Yksi niistä on puhekieli sisältäen myös kirjoitetun, jolla kerrotaan, että halusin sinut kerhonojajaksi tai kiitos hyvästä työstä kerhonojajana.

Meidän tää tavallaan tää meidän kerhon yhteishenkilö ohjaaja, ni se on kyl ihan ihana ihminen. Se kiittää meit usein ja tulee käymään siellä ja sanoo meille, et ”hei hienoo, ku te ootte tääl” ja siin tulee aina kiva fiilis. (Vastaaja 19)

Toinen kielistä on elekieli, eli se että käännyt nuoren puoleen ja sanot saman henkilökohtaisesti katsoen silmiin.

...kiva, ku *tullaan* pyytämään ja *tullaan* sanomaan, et ”hei hienoo, kun sä oot täällä ja kiva, et näin teette tätä”. (Vastaaja 19)

Kolmas kieli, jolla viestii toiselle arvostusta on ympäristön kieli sisältäen esimerkiksi sen tilan, jossa kerhonohjaajia koulutetaan ja ne penkit, joille heidät ohjataan kerhonohjaajina istumaan.

Sohville voi tulla nukkumaan, jos tulee etukäteen hyvissä ajoin, niin voi katsella tv:tä. (Vastaaja 13)

Neljäs kieli on tekojen kieli.

Ja sit kun kirkon kerhopaikan tiloissa on muutakin seurakunnan ulkopuolista toimintaa, niin siellä oli yks henkilö, joka ei oikein arvostanut meitä.... Kerhonohjaajien arvostus muiden silmissä laski ... meidän tueksi tultiin. (Vastaaja 5)

Tekojen kieli voi olla myös nuoren käsiin etsiminen nuorten illasta tai retkeltä tai vaikka ruuan tarjoaminen Särkänniemen retkellä, missä kasvokkain kutsumiset seurakunnan kerhonohjaajaksi mainittiin merkittäväksi. Eräs kerhonohjaaja mainitsi hänen vapaaehtoiseksi rekrytoinnin tietynlaisen kaupankäynnin ruuan kautta; Nuorisotyöntekijä kysyi retkellä, josko hän sitoutuisi kerhoon, jos hänelle tarjottaisiin ruokaa? Kerhonohjaaja painotti kuitenkin idean kerhonohjauksesta olleen jo hänen mielessään:

Se oli sellanen varmistusnaula, kun tarjottiin ruoka. (Vastaaja 14)

Herttoniemen seurakunnassa on kerhonohjaajille luotu tietynlaisia virkistäviä virvokkeita eräänlaisia porkkanoita, joilla halutaan tukea kerhonohjaajien jaksamista vuoden aikana; Näitä ovat pienet aineelliset huomiot juhlassa ”joulupussukoiden ” muodossa, vertaistuen ja virkistäytymisen hetket niin (kerhokauden päättämässä) ruokailussa sekä (vuoden päättämässä) kerhonohjaajien retkellä (omakustanteinen). Herttoniemen seurakunta on retkeilevä seurakunta, joten kerhonohjaajilla on myös mahdollisuus saada vuoden aikana yhdestä vapaavalintaisesta retkestä tai matkasta alennusta ns. koulutustukena. Otin nämä vapaaehtoisen tueksi luodut ulkoiset kannustimet esiin haastatteluissa saadakseni selville, mikä niiden merkitys on kerhonoh-

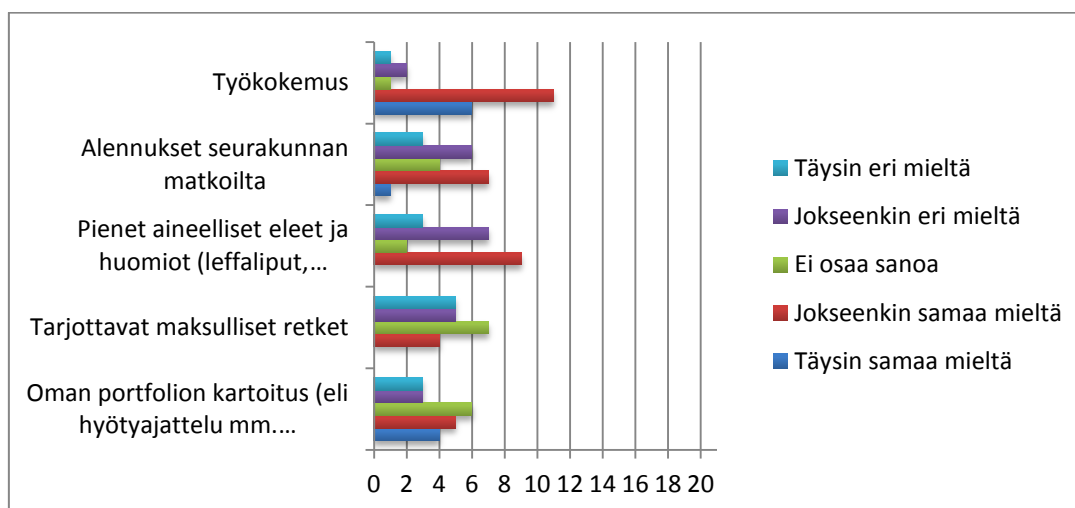
jaajien motivaatiolle. Havaintona on, etteivät aineelliset eleet itsessään olleet niinkään kerhonohjauksen motiivien takana, vaan ennemminkin aineellisen eleen takana oleva arvostuksen osoitus. Retket ja leirit nähtiin mukavina lisinä, muttei kerhotoiminnan syinä.

Ja tietty sekin, että saa sen alennuksen (seurakunnan järjestämiltä matkoilta tai retkistä) niin se on tietenkin plussaa, mutta ei se ehkä oo sellainen asia, jonka takia mä oon täällä vaan niin ku se on hyvä asia. (Vastaaaja 9)

Lähestulkoon jokainen vastaaja ryhtyi selittämään, ettei se materia ole merkityksellistä. Tuntui, että he kokivat kysymyksen asetellun tietynlaisena oikeiden ja väärin motiivien tunnusteluna ja heidän motiiviansa arvottamisena. Muodostin kysymyksen uudestaan ja kysyin: Jos nuorisotiimi päättäisi luopua joulupussukoiden ja matkialennuksien antamisesta, niin olisiko sillä mitään merkitystä? Kysymys jakoi mielipiteitä, koska materiaa ei nähty syynä olla kerhonohjaaja. Silti sen tunnustettiin näyttävän arvostusta, mikä sinällään oli taas hyvin merkityksellistä.

Kun saa jotain jouluna, tulee sellanen fiilis, että kun saa ne jutut, että arvostetaan, eikä ne (nuorisotyöntekijät) ajattele sillai, et se olis niille pieni asia, vaan et ne myös arvostaa sitä, et me ollaan täällä näin. Niin sen takii se motivoi että saa jotain, eikä sen takii, että nyt mä pääsen leffaani (tällä lipulla) tai nyt mä saan suklaarasian. (Vastaaaja 12)

Taulukko 1 Yksi syy joka motivoi minua... Aineelliset hyödyt.



Mut ei se sinäänsä oo se materiaali, vaan et se annetaan meille just sen takii, et niin ku meit halutaan huomioida, et näyttää, et meitä arvostetaan. (Vastaaaja 9)

Maksulliset retket, ihan kiva, mut ei se niin ku oo se pääasia...alennus seurakunnan retkiltä, se on tärkeä, koska siin on aika suuri alennus kuitenkin. (Vastaaaja 7)

Haastatteluista nousi esiin, että kerhonohjaajat kokivat hyvänä, että heihin laitettava raha ei ole ”käteinen käteen” vaan on ennemminkin juuri virkistykseen, yhteiseen tekemiseen, elämyksiin kuten seinäkiipeily tai elokuvailta. Haastatteluissa tuli esille huoli niiden kerhonohjaajien motiiveista, jotka olisivat kiinnostuneita kerhonohjauksesta vain käteisen takia.

Jouluateria on tosi tärkeä, kun kootaan porukka joka tekee työtä, jota tehdään laajemmin. (Vastaaja 14)

Mutta kun saa palkkaa, niin on ihan eri motivaatio. (Vastaaja 12)

Sitten sellaisetkin ihmiset, jotka ei siedä lapsia, niin ku pa*kan vertaa, ni tulis tänne...Se söis todennäköisesti meidän motivaatiota, jotka tykkää olla lasten kanssa. (Vastaaja 11)

Oma motiivi toimia kerhonohjaajana voisi laskea kerhossa, jossa olisi muita ohjaajia pelkän helpon rahan perässä, kuten haastatteluissa esiintyi. Toinen timanttimalin ulkopuolelle jäänyt teema on motivaation nakertaja eli mitkä asiat syövät kerhonohjaajien motivaatiota. Toki sen mikä motivoi voi kääntää käänteiseksi, mutta riittääkö se, jos kerran voi kysyä samalla, mikä olisi motivaation liekille vettä? Itse haastatteluissa esiin tuli kaksi seuraavaa kommenttia:

Ehkä ainut miinus on se, kun työntekijä pitää harden ja sen piti olla 15 minuuttia ja sitten se onkin 25 minuuttia... et mä olisin ehkä halunnut lähteä jo kotiin silloin 10 minuuttia sitten...(Vastaaja 11)

Joskus käy tilanteita, jolloin jää vahingossa yksin sinne suuren määrän lasten kanssa ja siin tulee pieni ylikuormittuminen, ku kerho on just se irtautumismahdollisuus just kaikesta muusta ja kun on kouluhommia ja sit tulee sinne seit jos joutuu ole yksin nini ku monen lapsen kansa, niin siin tulee sellanen niin ku, et miks mä olen täällä. (Vastaaja 19)

Esitin kerhonohjaajille mahdollisesti motivaation laskuun vaikuttavia teemoja ja kysyin, jos vaikuttaisiko niiden esiintyminen kerhossa heidän motivaatioonsa millään tavalla. Siinä kuin haastattelu niin myös sen pohjalta tehty ohessa oleva taulukko kuvastaa tilannetta ”jos” eli jos kerhonohjaustoiminnassa esiintyisi mainittuja teemoja, niin vaikuttaisiko se kerhonohjaajan motivaatioon vetää kerhoa. Tuskin voin tarpeeksi painottaa sanaa jos, sillä taulukko ei ole lainkaan informatiivinen sen suhteen, esiintyykö näitä teemoja kerhoissa. Poikkeuksena tästä on tietenkin rahallinen palkka (jota vapaaehtoisilla ei luonnollisestikaan ole). Haastattelun pohjalta saatu tieto tarjoaa

varmistuksen siitä, ettei Herttoniemen seurakunnan palkaton, vapaaehtois pohjaisuus itsessään vaikuta motivaatioon työskennellä kerhonohtajana.

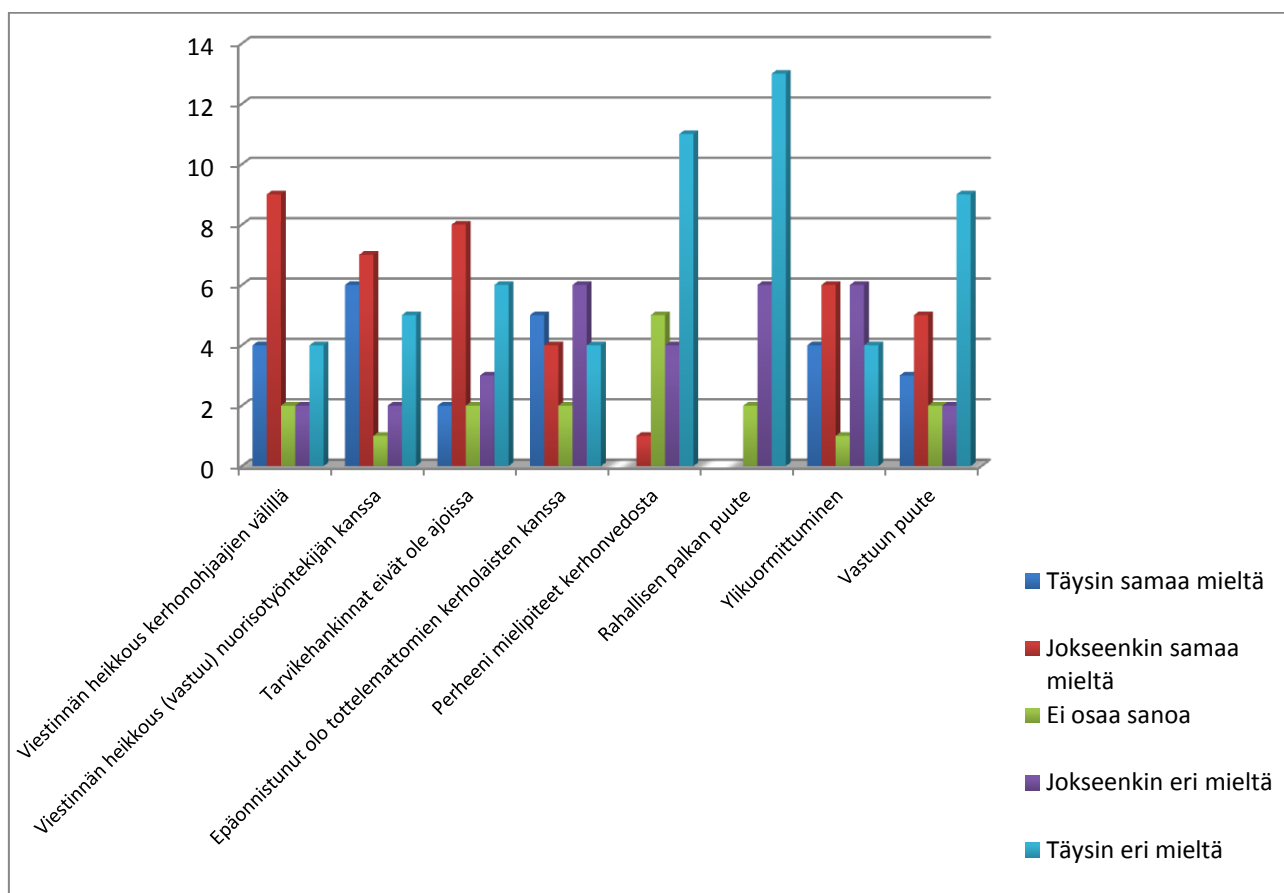
...et ei se mun motivaatiot voi syödä, kun en mä oo koskaan olettanutkaan, että mä saisin mitään rahaa. (Vastaaaja 9)

Yli puolet (13) kerhonohtajista ovat (joko jokseenkin tai täysin) sitä mieltä, että viestinnän heikkous niin heidän ja kerhonohtajakavereitten kuin heidän ja vastuunhoitajien välillä söisi heidän motivaatiotaan toimia kerhonohtajana.

Tällä tarkoitetaan, että informaatio kulkemista eri ihmisten välillä niin suullisesti kasvokkain kuin puhelimitse kuin kirjallisesti tekstiviestien ja sähköpostienkin kautta.

Jos meillä ei toimis, niin kyl hän se olis sellasta, että toinen sanois et ei tehdä sitä ja toinen sanois et tehään, niin kyl se söis motivaatiota. Kyl se syö (motivaatiota), jos porukka ei toimi. (Vastaaaja 1)

Taulukko 2. Motivaatiotani syö.



Lähes puolet (10) kerhonohtajista ovat (joko jokseenkin tai täysin) sitä mieltä, että myöhässä tulevat tarvikehankinnat syövät heidän motivaatiotaan. Toisaalta kerhonohtajat tiedostivat myös oman vastuunsa tarvikkeiden tilauksissa.

No sitten on kyl kans se, että itellä on se vastuu, niin ku huolehtii...
(Vastaja 13)

(Pulpahtava nauru, joka jatkuu puheen päälle) No se on sit ihan meidän vika... se on meidän oma moka jos nuorisotyöntekijälle ei oo ilmoitettu mitä me tarvitaan. (Vastaja 7)

Vähiten vettä motivaation liekille oli rahallisen palkan puute sekä perheen mielipiteet kerhonvedosta. Toisaalta kerhonojajien kotiväki nousi haastatteluiden perusteella kannustavaksi ja kerhonojauksen nuorelleen hyväksi näkeväksi.

Perheeni on aina kannustanut minua vetämään kerhoa. (Vastaja 8)

Mun vanhemmat on ihan innoissaan siitä, et mä en istu kotona aina vaan tekemässä läksyjä (hymähtää) (Vastaja 7)

Ne (vanhemmat) on oikeestaan hyvää mieltä että vetää kerhoa, tykkää kauheesti, että tekee sellasta mistä tykkää. Että mä oon ollu tosi pitkään sillei, että oon olu kotona että mulla on ollu aina hyvii kavereita, mutta on ollu, ettei vaan oo päässy ulos ja sit kun mä löysin kirkkoporukan, ja pääsin ulos, niin mun vanhemmat on ollu siit tosi onnellisii. (Vastaja 1)

Nuorisotyöntekijöiden ja kaverien tuki verrattuna kotiväen tukeen tunnustautui myös korkeaksi.

Niin varsinkin jos kotona on joku faija joka on niin, et ettet sä lähde mihinkään kirkolle jeesustelemaan, kyl se vois vähä niin ku... (tauko) en mä tiä. Ehkä mulla se ainakin lisäis motivaatiota...(Vastaja 13)

Aikuisten suhtautuminen ja ilmapiiri kotona voi vaikuttaa nuoren mielialaan vetää kerhoa. Haastatteluissa esiintyi yksittäinen poikkeus vanhempien epäilevästä kannasta kerhonojaukseen. Tässäkään tapauksessa ei haastateltava kokenut vanhempien kantaa niinkään suurena, muttei voinut täysin kieltääkään, etteikö vanhempien mielipide vaikuttanut.

Ei se kauheesti oo mun motivaatiota syöny, vaik vanhemmat on vähän sanonu, ”et hei, mikä tää meininki on, että tavallaan vedät kerhoa, etkä saa siitä mitään ja vähän niin ku silleen, mikä juttu tää on?”. Kyl mä edelleen oon tuolla ollu, että ei tää kauheesti... kyl tää tietenkkin silleen, tietenkkin, on kiva, jos vanhemmat tykkäis siit. Et, et, ehkä se mitä enemmän toivois on tavallaan, et ois jotain niin ku infoa vanhemmille mitä antaa. Koska tavallaan nyt tää on ollu vähän niin ku sillee, et pyydetään kerhonojajaks, sitten on koulutus, sit käydään se ja ollaan kerhonojajii. (Vastaja 19)

6 NÄKÖKULMIA HAASTATTELUAINEISTON VALOSSA

Tämän opinnäytetyön ei ole tarkoitus olla tutkimuksellinen vaan tuoda esiin löydettyjä soveltamiskelpoisia suosituksia ja ehdotuksia. Haastattelun pohjalta nousevat johtopäätökset ovat siis luonteeltaan Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimille suunnattuja suosituksia, eivät ainoita oikeita ylhäältä alaspäin syötettyjä totuuksia.

6.1 Vapaaehtoisen kerhohjaajan tukeminen

Kun etsitään suuntaa ja kehitetään toimintaa, on hyvä hahmottaa myös vahvuudet ja pyrkiä vahvistamaan niitä. Haastatteluiden perusteella Herttoniemen seurakunnan kerhohjaajat ovat enimmäkseen tyytyväisiä siitä tuesta, jota he ovat saaneet. Kokemus siitä, että on joku johon voi tukeutua tarpeen vaatiessa kerhon haastavissa tilanteissa, mutta myös on joku, joka on kiinnostunut kerhohjaajasta. Vapaaehtoisten tukeminen on Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimin vahvuuksia. Kerhohjaajia on myös riittävästi. Vapaaehtoisten pitkänlinjan pysyvyys toiminnassa vaatii tukeamista ja arvostuksen osoittamista. Yleisenä syynä vapaaehtoistoimijan liukumisesta toiminnasta pois pidetään juuri arvostuksen tunteen puuttumista (Väisänen 2010, 29; Esmond, J. & Dunlop P. 2004).

Teemahaastattelut joista saatiin tietopohjaa tähän opinnäytetyöhön tarjoavat tietoa ja välähdyksiä kerhohjaajien todellisuudesta. Haastattelutilanteet taas tarjosivat kerhohjaajille kokemuksen kuulluksi tulemisesta ja sitä kautta osallisuudesta (Kylmäkoski toim.; Kemppainen- Koivisto 2010,98) ja vaikuttamisesta. Moni kerhohjaaja oli selvästi mielissään heihin liittyvään kiinnostukseen. Heijastaako tätä myös se, ettei haastateltavien saaminen ollut lainkaan vaikeaa. Kun on vapaaehtoinen on merkittävää, että huomioidaan ja ollaan kiinnostuneita. Lisäähän kerhohjaajan kuulluksi tuleminen heidän arvostuksen tunnetta. (Ronkainen 2010, 17; Silvo 1997, 280)

Niin, just se et arvostetaan sitä, että tulee tänne. (Vastaaja 12)

Kun mietimme vapaaehtoisten kerhohjaajien tukemista, sitouttamista ja palkitsemista emme tarvitse ylitsepääsemättömiä resursseja. Pienet teot oikein ajoitettuina ja kokonaisvaltaisen arvostuksen välittäminen ovat tärkeitä. Pohdi annatko arvostuksen näkyä vain juhlassa vai myös arjessa? (Ilkka Taipale 2011) Yeungin mukaan (Harju 2007; Yeung 164) vapaaehtoistoiminnan arjessa paras palaute on muodoltaan väli-

töntä, spontaania, henkilökohtaista ja arkisuudeltaan epämuodollista. Luota. Kannusta. Tue. Ole. Mahdollista. Kuuntele. Kiitä. Nuorisotyöntekijöiden rooli on suuri sekä kerhonojastoiminnan tunnustamisessa, tukemisessa ja arvostamisessa mutta myös toiminnan näkyväksi tekemisessä. Näkyvä arvostus yhdessä henkilökohtaisen palautteen kanssa ovat toiminnassa pysymisen kannustimia. (Väisänen 2010, 31) Vaikka kerhonojajien rekrytoimismainos nuorten lehdessä ei välttämättä tuotaisikaan tusinaa uutta ohjaajaa, on se keino tehdä jo olemassa olevaa näkyväksi.

Kerhotoiminta tarjoaa nuorille osallisuuden ja vaikuttamisen kanavan eli itse toiminta on jo nuorille palkitsevaa. (Yeung 2002, 56) Heidän palkitsemisensa kauden jälkeen juhlassa on toki nuorille, kuten he itse toivat asian esiin on plussaa ja tuntuu mukavalta.

Jos ajattelee sen (joulupussukan) puuna mun motivaation liekkiin, niin joo motivoi, muttei ole se syy. (Vastaja 17)

...toi vaan kannustaa (painokkaasti) niin ku jatkamaan Mut ei se sinäänsä oo se materiaali vaan et se, niin ku, niin ku et se annetaan meille just sen takii, et niin, ku et meit halutaan huomioida, et näyttää, et meitä arvostetaan. Ajatus sen tavarana takana. (Vastaja 9)

Koska kerhotoiminta on viikoittaista ja itse kerhonetäminen on kerhonojajille palkitsevaa, on hyvä mahdollistaa kerhonetämiselle mahdollisimman hyvät puitteet ja selkeät käytännöt mm. kerhonojajien tuuraajien saamiselle.

... sellanen fiilis, kun joudun panikoimaan, että soitanko mä poikaystäväille, että tulee helppaa mua, tänne vai soitanko mä ympäri kyliä... Et ehkä jotain sellasta yhteystietolappua, joka vaik jonnekin sinne kerhon hyllylle, sit jos tulee, niin ku juttu, että yks on Bahamalla ja toinen on 40 asteen kuumeessa, niin tietää, tavallaan, et pystyy soittaa jollekin, et joku tulee auttaa. Mäkin oon kuullu, et sellasii henkilöitä on, jotka tuuraa, mutta mulla ei oo mitään hajuu ketä ne on tai sille, just. (Vastaja 19)

Tulee muistaa, että tukea saava yksilö jaksaa olla aktiivinen yhteisönsä jäsen (Lundbom & Herranen 2011,6) ja näin ollen jatkaa toiminnassaan jatkossakin. Kerhonojajien sosiaaliseen vahvistamiseen liittyy myös koulutuksen tarjoaminen ja sitä kautta osaamisen vahvistaminen. Kun on työkaluja, menetelmiä ja taitoja, voi kerhonojaja ylittää mahdollisia kompastuskiviä.

sen huomaa aina kun nuorisotyöntekijä tulee aina pitää sinne hardee, niin sillä on ihan nää omat menetelmät miten se niin ku saa ne hiljasiks

sillee et ... Se on jotenkin sillei hirveen et rupee ajattelee sitä, et ei vitsi toi saa sillei et mä haluun kans ton saman auktoriteetin... (Vastaja 7)

...niin ku tehään juttui yhdessä ja niin ku järkätään kerhohjaajakoulutuksii, niin se on tosi jees. (Vastaja 5)

6.2 Suosituksia ja ehdotuksia

Herttoniemen seurakunnassa kerhotoimintaan on sitoutettu (kaudeksi 2011-2012) 22 nuorta palkatta. Tämä kertoo kerhohjausvapaaehtoistyön organisoinnin menestyksellisyydestä. Nuorille on annettu tilaa toteuttaa itseään eri kerhojen kautta ja turvalliset säännöt ja raamit, joissa toimia. Jokaisella Herttoniemen seurakunnan toimialueella on kerhoista vastaavat nuorisotyöntekijät, joilta kerhohjaajat saavat tukea tarvittaessa.

Kehittämisen ei tarvitse olla aina uuden luomista vaan se voi olla myös vanhan, hyväksi koetun vahvistamista tai käsillä olevien mahdollisuuksien jalostamista ja olemassa olevan toiminnan lisäravinteeksi. Nuorisotiimin on hyvä luottaa omaan taitoonsa; Taitonne osoittaa arvostusta ja kiinnostusta ovat haastatteluiden perusteella vahvalla pohjalla.

Kerhohjaajilla oli haastattelulla mahdollisuus tuoda omia toiveita nuorisotiimille. Toiveita esiintyi jokunen yksittäinen ja niidenkin kärki oli jo olemassa olevan vahvistamisessa tai lisäämisessä. Toiveita kerhohjaajilta:

- kerhohjaaja tuuraajatoiminnan selkeyttäminen kerhohjaajille,
- kerhohjaajien ryhmäyttäminen ja yhteisten aktiviteettien organisointi kaikille kerhohjaajille,
- tarvikehankintojen ja informaationkulun aikataulutuksen täsmäyttäminen.

Uusi tarvelähtöinen kehittämisidea nousi kerhohjaajan kokemuksista, ettei kerhotoiminnasta ollut tiedotekäytäntöä kerhohjaajien kotiin. Toiveena oli:

- vanhemmille infokirjeen lähettäminen.

Kotiväelle toivottiin jonkinlaista informaatiota kerhohjauksesta, esimerkiksi esitteen muodossa. Tällaisen kotiväen kontaktin kautta voisi vanhemmille viestittää myös sitä arvostusta, jota kerhohjaustoiminta nuorisotiimiltä saa. Kerhohjaajillahan on paikkansa Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorten viikkotoiminnan toteuttamises-

sa, mutta sitä ei viestitetä kerhonohjaajien taustaväelle. Kerhonohjaajat ovat 15-21-vuotiaita, heitä on siis alaikäisiä. Olisiko vanhempainilta paikallaan? Kontakti aktiivisen kotiin voisi olla osaltaan myös tukemassa seurakunnan tavoitteita kohdata jäseniään.

Haastatteluiden pohjalta nousi kerhonohjauksen merkitys vanhojen nuorten osallistumisen kanavana. Tähän yhtyi moni vanha kerhonohjaaja. Kuitenkin esiin nousi tunne, että ikää suhteessa nuorempiin ohjaajiin oli jo kertynyt. Eräs vastaaja kysyi haastattelutilanteessa itseltään, onko hän jo ikänsä takia velvollinen antamaan paikkansa nuoremmille? Uusien kerhonohjaajien etsimisen ja toimintaan kutsumisen hän näki innostavana. Toiminnasta irtautumisen suunnitelmat eivät siis olleet lähtöisin toiminnan epämielikkyydestä vaan kokemuksen ja iän tuoman aseman muuttumisesta.

Niin mul on vähän sellanen olo, et niin ku et, et mun niin ku kerhonohjaaja aika alkaa olla loppuillaan, et mä oon niin ku valmis antaa tilaa uusille.
(Vastaaja 5)

Rippikoulussa isosen eli ryhmänohjaajan on perusteltua olla nuori (isokoulutus 2010) mutta kerhonohjaustyö on juuri sitä, mitä nuoret aikuisetkin voisivat tehdä. WSOT- analyysin mukaan, jonka laadin Herttoniemen seurakunnan varhaisnuorten kerhojen aluevastaaville laatimani kyselyn pohjalta, opinnäytetyön taustatietoja ja teoriaa kartuttaessani on aikuisten saaminen kerhotoiminnalle mahdollisuus. Tulisiko toiminnassa kasvaneille ja mielestään täyteen ikään kypsyneille tarjota uusia haasteita varhaisnuorten vapaaehtoistoiminnan puitteissa? Vanhempien nuorten vastuuttamisella sitouttaminen on toiminnassa niin rippikouluissa handyn eli apuohjaajan kautta kuin isokoulutuksessa isokoulutuksen isosen tai handyn kautta. Pitkin koulutusvuotta koulutettavien tukena ja ilona häärivä isoskurssin isonen ja handy ovat vapaaehtoisia palkatta työskenteleviä. Luottamustoimeen kutsuminen on nuorista imartelevaa kunnianosoitus. Voisiko vanhojen kerhonohjaajien tiedon ja taidon ja innokkuuden valjastaa vaikka kerhonohjaajakoulutuksen lisäravinteeksi hiljaisen tiedon jakajaksi ja vaikka pilottikerhokerran vetäjäksi uusille kerhonohjaajille? Voisiko vanha kerho konkari toimia osaltaan jopa kerhonohjaajien koulutukseen sitouttajana ja eräänlaisena innostavana roolimallina ja tukena tai saada uudenlaisia vastuita joko kerhokaudentutorina ja virkistystoiminnan kehittäjänä tai varhaisnuorten leireiltä?

6.3 Ideoita jatsoon

Projektit ja opinnäytetyöt eivät kehity tyhjiöistä. Siinä kuin tämä opinnäytetyö sai ideansa yhteistyössä Vartiokylän rovastikunnan monikulttuurisen projektin kanssa toteutetusta kerhonoijaajien kompetenssin kehittämiseen liittyvästä – kehittämisprojektista, niin voi tämä opinnäytetyö luoda idean uudesta projektista. Koska mielessäni on jo joitain, tarjoan nämä ideoiden idut tähän loppuun:

Olisi luonnollista ja vaivatontakin mainita tässä vaiheessa, kuinka mielenkiintoista olisi jäädä odottamaan samankaltaista motivaatiotekijöiden kartoitusta ja verrata, ovatko ne muuttuneet kerhotoiminnan kehittämisen jälkeen. Siitä huolimatta, etteikö tämä pitäisi paikkaansa, niin mainitsen myös muita mieleeni tulleita opinnäytetyön tai vastaavan selvityksen paikoja. Koska opinnäytetyöni koskettaa Herttoniemen seurakuntaa kahdesta teemasta eli vapaaehtoistyöstä sekä (varhaisnuorisotyön) kerhotoiminnasta, niin jaoin idean idutkin kahteen kategoriaan: Kerhotyön kehittämiseen sekä vapaaehtoistyön kehittämiseen.

Kerholaisten näkökulmista

Opinnäytetyötä tehdessä on ilmennyt haaste joka on seurakuntien varhaisnuorisotyön yhteinen: Kerhoilla ei ole enää samanlaista imua, kuin niillä on ollut. Kerholaisten määrässä on tapahtunut muutosta (Nuojua 2012) ja verraten aikaisempaan on ollut jopa vaikeuksia saada kerholaisia kerhoon (Perilä 2012). Tutkimusten mukaan (Ritokoski 2010,39) haaste on varhaisnuorisotyön yhteinen. Olisi kiinnostava tietää, mikä saa nykyiset kerholaiset tulemaan juuri Herttoniemen seurakunnan kerhoon, ja millaisia motiiveja heillä on. Toisaalta olisi myös kiinnostava vieraila kouluissa, ja kysyä sieltä käsin, miksei seurakunnan toiminta tavoita tai jos se kiinnostaa, niin millainen toiminta olisi mielekkäintä? Ritokoskea (2010, 121) lainaten kysyn: Olisiko tarve nykytoiminnan kehittämiseksi, jalostamiselle vai jonkin uuden luomiselle?

Vapaaehtoistoiminnan kentällä

Olisi kiinnostava toistaa motiiveja kartoittava - tutkimus Herttoniemen seurakunnan vapaaehtoisille laajemminkin, jotta vapaaehtoistyön koordinoitua ja vapaaehtoisto-

mintaa sekä vapaaehtoisten tukemista voisi jatkossa kehittää (koko seurakuntatoiminnan hyväksi). Herttoniemen seurakunnassa ei ole vielä kartoitettu vapaaehtoisten motiiveja diakonian toimialalla (Pinja Niemi 2012, kirjeen vaihto). Tämä kartoitus olisi hyvä ja tukisi vapaaehtoistyön kehittämisessä.

7 LOPUKSI

Herttoniemen seurakunnan kerhonohjaajien motivaatio toimia kerhonohjaajan painotuu sisäiseen motivaatioon ja kaikkeen siihen aineettomaan, mitä kerhon vedosta saa: hyvä mieli, kaverit, itsensä toteuttaminen, tuttuus seurakunnassa, sosiaaliset kontaktit, tekeminen, työkokemus, ryhti ajankäyttöön, emotionaaliset palkinnot, toimintamuotojen palkitsevuus ja henkilökohtainen hyvinvointi muodostavat. Tärkein kuitenkin arvostuksen kokeminen.

... se (kerhonohjaus) on koukuttavaa niin siks me ollaan täällä (naurah-
taa samalla). Se että huomaa, että sitä arvostetaan, kun me tullaan tän-
ne, et jos se ois tota joillekin teille nuorisotyöntekijöille ihan sama juttu,
mitä me tehdään, niin sit se, niin ku, siit tulis huono fiilis tietty, jos kaikki
olis niin, et te tuutte sinne vapaaehtosesti, mut ihan sama. (Vastaaja 12)

Kerhonveto tarjoaa mahdollisuuden olla aktiivinen ja saada etäisyyttä arkeen. Kerhonohjaus koettiin merkitykselliseksi, sillä kerhonohjaajat haluavat olla edistämässä tärkeää toimintaa. Kerhojen haasteet koettiin ruokkivina kanavoida omaa aktiivisuutta, tavata ystäviä ja olla hyödyksi.

Tärkeä merkitys oli, että kerhojen taustaorganisaatio oli juuri Herttoniemen seurakunta, sillä se koettiin luonnollisena jatkumona rippikoulusta tai nuorisotyöstä tutussa toiminta- ja työntekijä ympäristössä. Tutun seurakunnan ja sen yhteisöllisyyden ja sosiaalisuuden merkitystä korostettiin.

Hertsika on niin ku koti... tääl on kuitenkin perusta ja turva...(Vastaaja 5)

Tää on kotoisa koti, paikka, josta ei olis mitään tolkkua lähtee ylipäätän.
(Vastaaja 14)

Sosiaalisella ilmapiirillä ja yhteisillä asioilla on suuri merkitys vapaaehtoisen yhteisöön kiinnittymiseen ja sitoutumiseen (Harju 2007;Yeung 163) mutta itse kirkko ker-

hon taustaorganisaationa ei painottunut. Pohdinta- Toiminta näkökulma eli kerho evankelointikanavana tai uskonnollisuuden harjoittaminen vapaaehtoistoiminnassa ei tullut esiin kerhonohtajien motiiveissa. Kerhoa ei nähty areenana hengellisenä välikappaleena olemiselle. (Yeung 2005, 116–117) Ainakaan teemat eivät esiintyneet haastatteluissa. Vaikka toki auttaminen ja antamisen kautta saaminen sinänsä ovat kristillisen uskon elämistä todeksi elämistä.

Herttoniemen seurakunnan vapaaehtoiset kerhonohtajat ovat toiminnassa muista syistä, kuin materiasta. Toki pienet aineelliset huomiot kannustavat, mutteivät ole syitä toimintaan ryhtymiselle. Monen kerhonohtajan uran alussa tapahtui sama ihmeellinen, voimakas, tehokas ja imartelevan pysäyttävä hetki: heidät kohdattiin ja heitä pyydettiin henkilökohtaisesti mukaan.

Se tieto, että oma työ on merkityksellistä ja että sitä arvostetaan niin kerholaisten ja heidän kotiväen kuin nuorisotyöntekijöiden sekä seurakuntalaisten taholta muodostivat vapaaehtoisten motivaationkivijalan. Tämä haastatteluissa esille tullut tieto tukee Yeungin (Harju 2007; Yeung 152-165) näkemystä vapaaehtoisen tukemisesta ja sitouttamisesta: Kun vapaaehtoinen, joka kokee tekevänsä arvokasta työtä sitoutuu hän toimintaan myös huomattavasti todennäköisemmin ja laadukkaammin. Herttoniemen seurakunnan nuorisotiimillä on vapaaehtoistyön organisoijina merkittävä rooli siinä, kuinka tärkeäksi vapaaehtoiset kokevat toimintansa ja panoksensa eli itsensä. (Harju 2007; Yeung 152-165)

Vapaaehtoistyö on hyvin organisoituna valtava voimavara. Ei vain organisaatiolle, vaan myös vapaaehtoiselle itselleen.

LÄHTEET

Painettu

Aaro Harju (toim.) 2007. Vapaaehtoistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF ry: Espoo

Anna-Liisa Komppula 2010. Kahvia ja onnistumisen kokemuksia – Vapaaehtoistyö ja sen motiivit Jelmu ry:ssä. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma.

Anne Birgitta Yeung 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa- Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry: Helsinki

Anne Birgitta Yeung 2004. Individually together, Volunteering in Late Modernity Social Work in the Finnish Church. The Finnish Federation for Social Welfare and Health: Helsinki

Dennis Jim Frederiksen 2011. EF & Fimcamp Next Step 16-23-10-2011: Taking Youth Participation and Intercultural Dialogue to the next level; My motivation: Why I do Volunteer Work- luentomateriaali, Strasburg

Emmi-Juulia Utti 2008. Vapaaehtoistyöntekijön sitoutuminen lastensuojelun tykhenkilötoiminnassa. Helsingin yliopisto Valtiotieteellinen tiedekunta Sosiaalipsykologia Pro gradu –tutkielma Toukokuu 2008

Eeva Salmi, Arto Lindholm, Reijo Viitanen 2011. Opinnäytetyöopas, Humak Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.4.2012

https://pro.humak.fi/document/humak/15626/humakin_keskeiset_asiakirjat/kasikirjat_oppaat_ja_ohjeet/opetus/opinnaytetyoopas/OPINNAYTETYOOPAS.pdf

Evl.fi. Viitattu 2.3.2012

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/0D561B292843BA27C22572E500369487?OpenDocument&lang=FI>

Hannele Nuojua & Riikka Tivinen. Startti kerhoon, Kerhonohjaaja- koulutus. Herttoniemen seurakunnan kouluikäisten toiminta. Herttoniemen srk: Helsinki

Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Edita. Helsinki: 2001

Herttoniemen seurakunta/ Varhaisnuorisotyö (Tytöt ja pojat). Toimintakertomus 2011

Herttoniemen seurakunnan nettisivut, viitattu 1.4.2012

www.helsinginseurakunnat.fi/herttoniemi

Ilkka Taipale & Pia Lundbom & Antti Halonen & Sanna Rekola 2011. Mikä vapaaehtoistyössä houkuttaa, kouruttaa entä karkoittaa?- seminaari, muistiinpanot. Taksvärkki: Helsinki

Isoskoulutus 2010, koulutusmateriaali. Herttoniemen seurakunnan nuorisotyö.

Jari Metsämuuronen (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerrus: Jyväskylä

Jenni Hakanen 2009. "Kun pystyy niin miks ei tekis" Kehitysvammaisten kanssa työskentelevien vapaaehtoisten motiivit ja sitoutuminen Lieksassa; Opinnäytetyö Humanistinen ammattikorkeakoulu Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op Marraskuu 2009

Joonas Miika Samuel Haataja 2010. Motiivit projektiluontoisen vapaaehtoistyön taustalla; Tuntuma Indiefestivaali. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

KansalaisAreena ry, viitattu 27.4.2012

<http://www.kansalaisareena.fi/tyokalupakki/#4>

Katariina Salmela- Aro & Jari- Erik Nurmi (toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus: Keuruu

Katri Tuukkanen 2011. "Miksen mäkin tähän voisi ruveta" Vapaaehtoistoiminnan kannattavat rakenteet. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö Sosiaalialan koulutusohjelma. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Kirkko Helsingissä, Herttoniemen seurakunta; Terveloja Herttoniemen seurakuntaan, miten voimme palvella? Esite.

Lari Karreinen & Maria Halonen & Meri Tennilä (toim.) 2010. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä Sivistysliitto ry: Eura

Marianne Nylund 2000. Varieties of Mutual Support and Voluntary Action, A Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers. The Finnish Federation for Social Welfare and Health: Helsinki

Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen 2007. Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus: Helsinki

Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta, anti arvot ja osallisuus. Vastapaino: Jyväskylä

Meri Vehkaperä 2002. Laadullinen tutkimus, diaesitys. Muistiinpanot

Minna Rasila & Maria Pitkonen 2010. Motivaatio, työnilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat
Kylmäkoski Merja (toim.); Kempainen- Koivisto 2010. Avauksia yhteisöllisyyteen.
Humanistisen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmasta
(YAMK) valmistuneiden mietteitä yhteisöllisyydestä. Sarja D. Opinnäytetyöt. Humak
Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Pertti Reinikainen. MTV3 – Keski-suomalainen. 18.08.2011 06:00. Viitattu 2.3.2012
<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/ks-seurakuntien-talous-surkeassa-kunnossa/2011/08/1375077>

Pia Lundbom & Jatta Herranen (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humak, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja C. Oppimateriaaleja 24. Humak: Juväskylä

Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen (Toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino

Sami Ritokoski 2010. Työ, jolla on tulevaisuus. Seurakunnallisen varhaisnuorisotyön ydin ja haasteet työntekijöiden kuvaamina. Diakonia- ammattikorkeakoulu, A tutkimuksia 28. Diak:Helsinki

Sanna Ronkainen 2010. Kerhossa on voimaa!: Kerhonojajakoulutusmateriaali Helsingin Mikaelin seurakuntaan. Opinnäytetyö. Diakonia ammattikorkeakoulu Etelä, Järvenpää, syksy 2010.

Santtu Perkiö 2011, Kokous muistiinpano: Herttoniemen seurakunnan luottamustyöntekijöiden ja työntekijöiden - Seurakunnan tilaa ja tulevaisuutta tarkastelevasta yhteinen ilta, Kulosaaren kirkko.

Tapio Aaltonen, Erika Heiskanen, Pekka Innanen 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Porvoo: WSOY

Tea Tulikallio & Heikki Malinen 2009. Vapaaehtoistoiminta; Hyvin organisoituna valtava voimavara Esimerkkejä vapaaehtoistoinnasta Helsingin kaupungin palvelukeskuksissa. Helsingin kaupunki sosiaalivirasto. Helsinki:2009

Timo Renfors 2009. Motivoiva haastattelu, viitattu 1.4.2012

<http://www.kansanterveys.info/kaste/MotivoivahaastatteluJoensuu.pdf>

Väisänen Mika 2010. Toimintamalli vapaaehtoistojien johtamiseen, viitattu 1.4.2012

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

Yhteinen kirkkoneuvosto 2011. Kirkko Helsingissä, Helsingin seurakuntayhtymä, Toiminta- ja taloussuunitelma 2012-2014 vuoden 2012 talousarvio.

Kirjeenvaihto

Hannele Nuojua 2012, Nuorisotyönohjaaja Herttoniemen srk., Kirjeenvaihto

Juha Perilä 2012, Nuorisotyönohjaaja Herttoniemen srk., Kirjeenvaihto

Jari Mäki-Arvela 2012, Nuorisotyönohjaaja Herttoniemen srk., Kirjeenvaihto

Pinja Niemi 2012, Diakoniatyön vastaava Herttoniemen srk., Kirjeenvaihto

Samuli Perkiö 2012, Nuorisotyönohjaaja Herttoniemen srk., Kirjeenvaihto

LIITTEET

LIITE 1.

HAASTATTELU
Opinnäytetyö.
Herttoniemen seurakunnan ker-
honojajien motivaatio.

Taustatietoja ”Okei, ihan aluksi laitan ylös joitain taustatietoja. ”

Nimi:

Ikä:

Kokemus kerhonojauksesta vuosina:

Kerho, jota vetää:

”Haastattelua ei kannata jännittää. Minulla on käytössä nauhuri, jotta voisin keskittyä kuuntelemaan sinua eikä aikani menisi täysin muistiinpanojen kirjoittamiseen. Teen kuitenkin välillä muistiinpanoja, ja vaikka katseeni on joskus paperissa, niin kuitenkin kuuntelen sinua. Kysymyksiin saat jutella mitä mieleen tulee, ei ole kiirettä, saat pohtia pidempääkin. Voi olla, että kysyn täsmentäviä kysymyksiä. Oikeita vastauksia ei ole. Voit olla vapaasti rehellinen, sillä vastauksesi käsitellään anonyyminä eikä kukaan loukkaannu. Lopulliseen opinnäytetyöhön ei tule esille nimiä, mutta voi olla, että käytän joidakin suoria lainauksia.

Vastauksesi ovat tärkeitä ja opinnäytetyön onnistumisen kannalta hyvin merkittäviä. Suuri kiitos, että olet tässä nyt. ”

- 1) Kerro tarinasi, kuinka sinusta tuli kerhonojaja (Herttoniemen seurakuntaan) ja miksi näin kävi? Mikä oli motivaatiosi/mikä saisi sinut siihen?
- 2) Miksi olet kerhonojaja tänä päivänä? Mikä motivoi sinua? Mistä saat motivaatiosi?
- 3) Mikä saa sinut pysymään toiminnassa mukana?
- 4) Onko olemassa jotain erityistä, mikä motivoi sinua liittymään projekteihin tai työskentelemään toisten eteen tai jonkin asian hyväksi?

- 5) Sanon seuraavaksi yksitellen väittämiä, jotka liittyvät motivaatioon vetää kerhoa. Miten seuraavat väittämät ovat sinun kohdallasi ja liittyvät sinun motivaatioosi vetää kerhoa?

Vastaa asteikolla 1-5 niin, että 1 ja 5 ovat ääripäät, 1 on täysin *eri* mieltä ja 5 erittäin paljon samaa mieltä. 2 ja 4 ovat lievemmat versiot eli 2 jokseenkin *eri* mieltä ja 4 jokseenkin *samaa* mieltä ja 3 on ei osaa sanoa, eli neutraali, jolla ei ota kantaa suuntaan tai toiseen.

(Aineettomat hyödyt, sisäinen motivaatio)

Yksi syy, joka motivoi minua vetämään kerhoa on, että ...

- saan vaikuttaa kerhon luonteeseen
- saan tehdä sitä mukavien kerhonohjaajien kanssa
- saan siitä harrastuksen
- saan energiaa elämäni
- saan olla osana ryhmää
- se on hauskaa
- se antaa minulle paljon

Yksi syy, joka motivoi minua vetämään kerhoa on...

- yhteenkuuluvuus (halu tuntea olevansa kontaktissa toisiin, "rakastaa ja olla rakastettu")
- itsemääräämisoikeus (saa tehdä itse, halu organisoida itse ja saada käyttää omia ideoita)
- psyykkinen irrallisuus (eli tunne, että on henkisesti irti koulujutuista tai muista töistä ja vaihtanut ns. eri kanavalle, kun on syventyy kerhon vetämiseen ja saa tehdä jotain erilaista)
- mestarifililis (eli kokemus, kun menestyksekkäästi selvittänyt kohtaamansa haasteen ja se tunne kun on menestyksekkäästi suorittanut haastavan tehtävän ja tunne että "I did it", tunne josta saa voimaa, että nyt tulevaisuudessakin voin ratkoa ongelmia omassa arjessanikin, kun selvisin tästä)
- hyvä mieli
- työkokemus
- halu edistää tärkeää asiaa/toimintaa
- sosiaaliset suhteet
- itsensä kehittäminen
- uusien asioiden oppiminen

- nuorisotyöntekijä(t) paikalla kun on kerho
- oman portfolion kartoittaminen eli mitä minä tästä hyödyn- ajattelu, esim. työkokemus, kontaktit, kavereita, cv-merkintä, todistus yms.

(Aineelliset hyödyt, ulkoinen motivaatio)

Yksi syy, joka motivoi minua vetämään kerhoa on...

- tarjottavat maksulliset retket
- aineelliset eleet eli pienet aineelliset huomiot (esim. leffaliput, ruokailut, joulupussukat)
- alennukset seurakunnan matkoilta

- 6) Äsken käytiin läpi asioita, jotka vaikuttivat kenties positiivisesti motivaatioosi eli tukivat motivoitumistasi; Olivat kuin puuta motivaatiosi liekille. Nyt seuraavaksi sanon väitteitä... negatiivisia seikkoja, jotka syövät motivaatiota eli niitä asioita, jotka ovat kuin vesipisaroita motivaatiosi liekille. Kun sanon väitteitä, niin vastaa taas käyttäen asteikkoa 1-5. 1 täysin eri mieltä ja 5 erittäin paljon samaa mieltä.

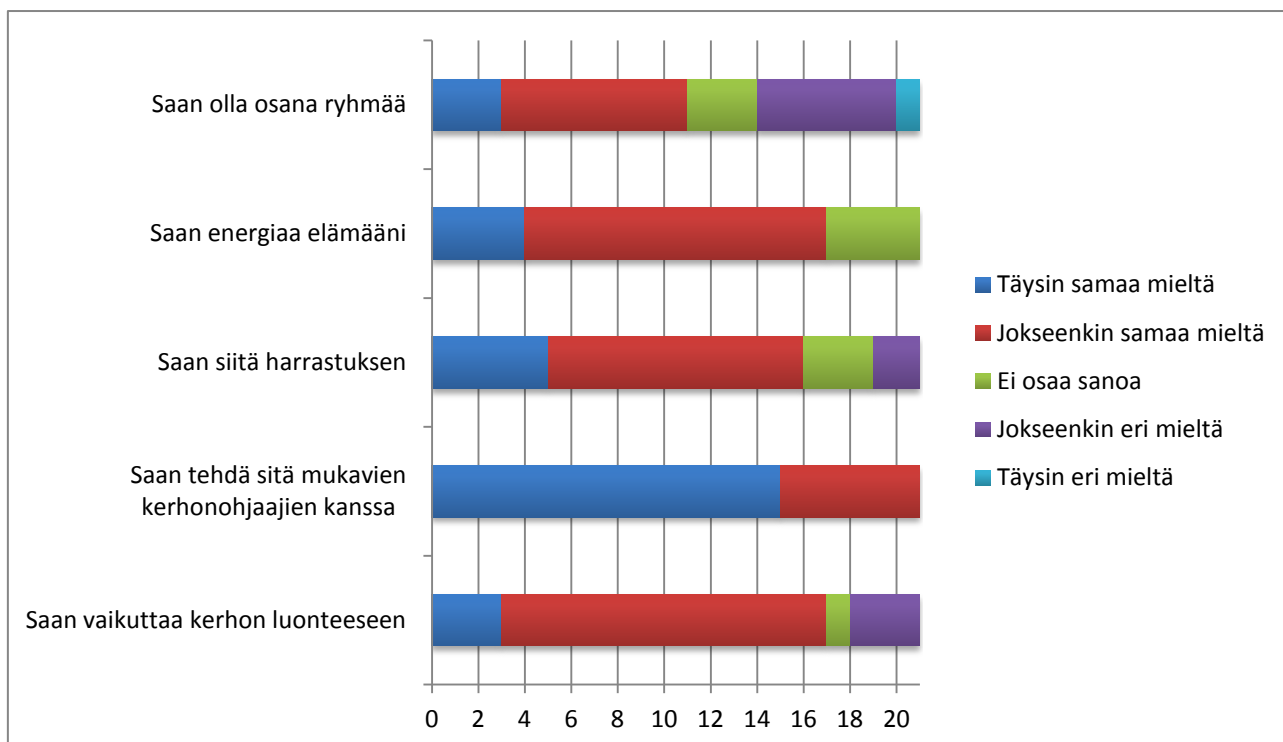
Motivaatiotani syö...

- sisäisen viestinnän heikkous kerhonohtajien kesken
 - sisäisen viestinnän heikkous vastuunuorisotyöntekijän ja kerhonohtajien välillä
 - rahallisen palkan puute
 - ylikuormittuminen
 - ettei kaikki tarvikkeet ole hankittuna ajoissa
 - vastuun puute
 - perheeni mielipiteet kerhonvedosta
 - epäonnistunut olo tottelemattomien lasten kanssa
- 7) Heräsikö jotain mieleen, mitä en sanonut tai kysynyt? Tuleeko muuta mieleen?
- 8) Lopuksi kysyn, että koetko olevasi vapaaehtoistyöntekijä vai koetko kerhonohtajauksen harrastuksena?

”Kiitos vastauksistasi! Opinnäytetyö johon tämän haastattelun aineisto menee, on valmistuttuaan julkinen ja voit oman halusi mukaan tutustua siihen sitten, kun se valmistuu.”

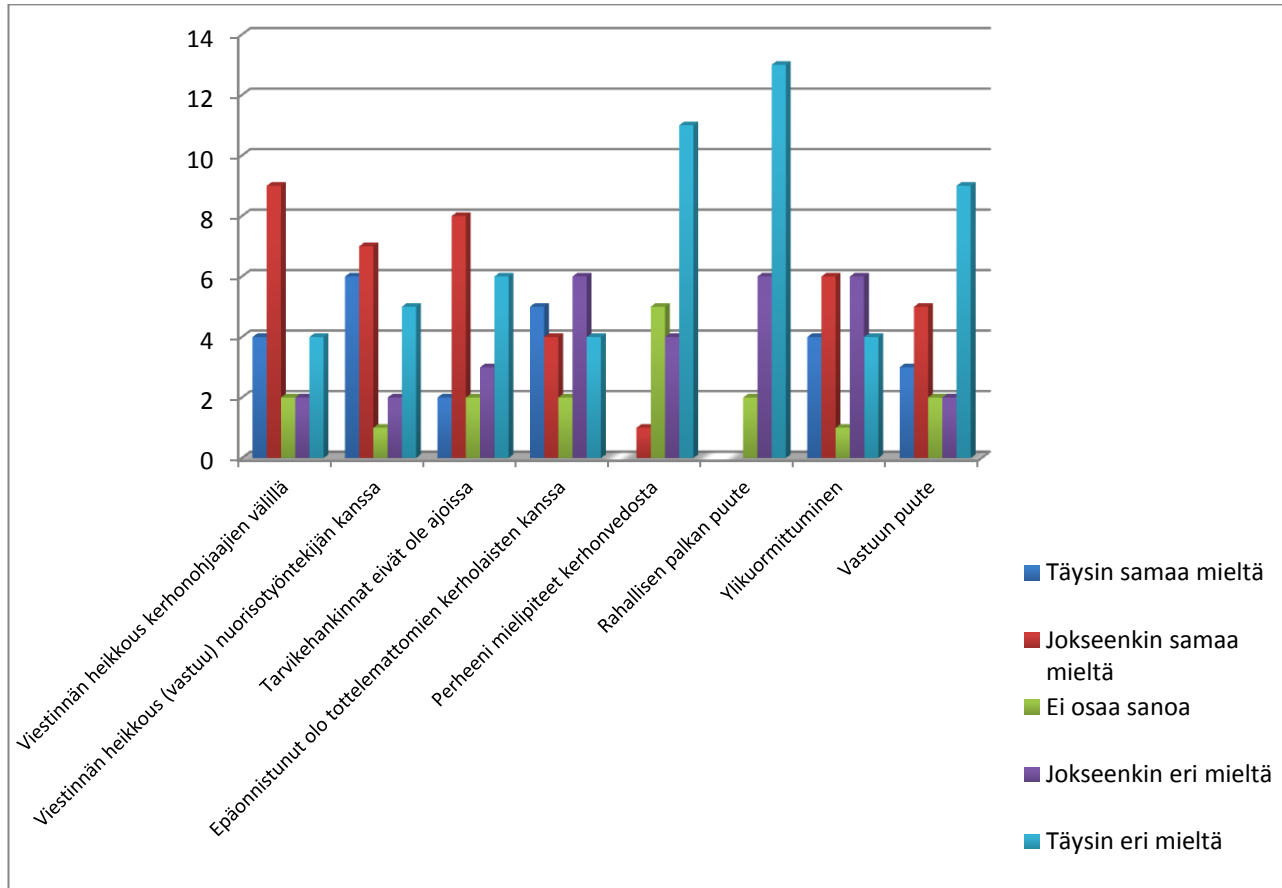
LIITE 2

Taulukko 1 Aineettomat hyödyt. Sisäinen motivaatio. ”Yksi syy, joka motivoi minua vetämään kerhoa on...”



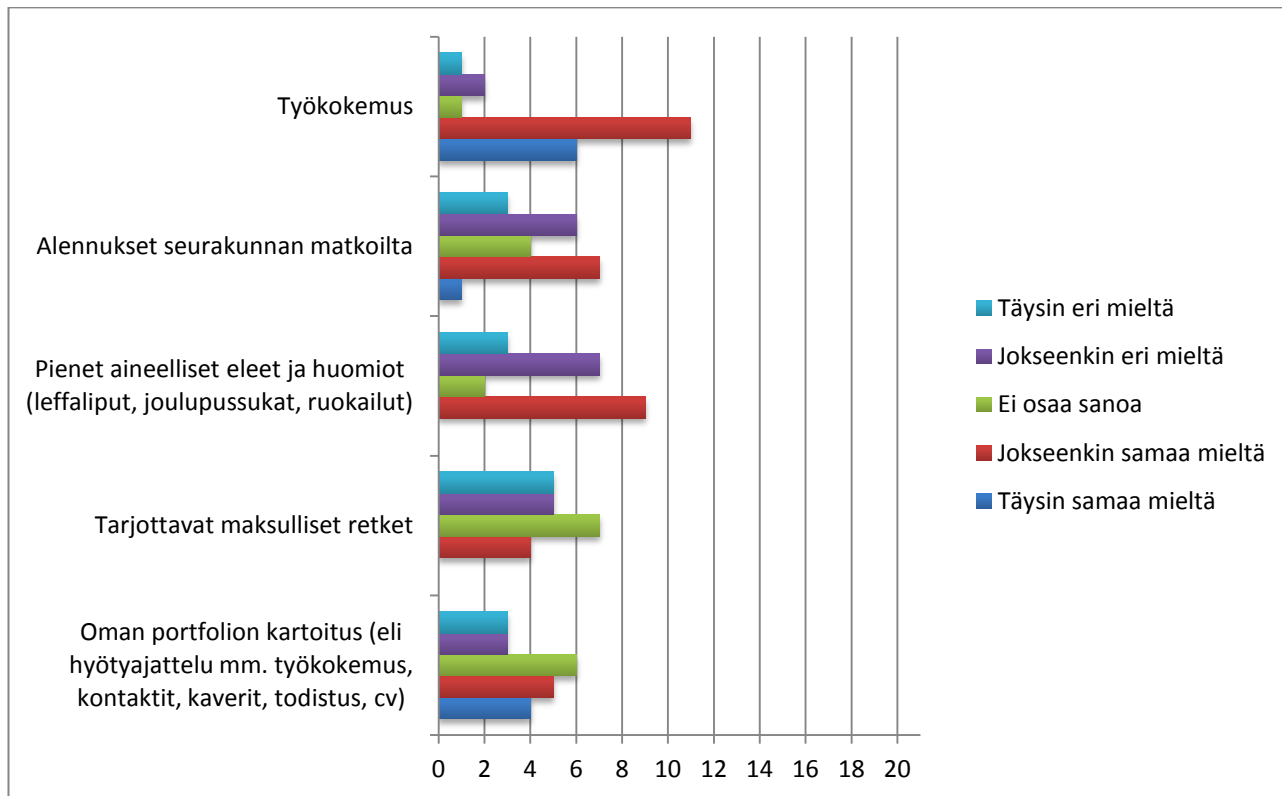
LIITE 3

Taulukko 2. Motivaatiotani syö.



LIITE 4

Taulukko 3 Yksi syy joka motivoi minua... Aineelliset hyödyt.



LIITE 5

Taulukko 4 Aineettomat hyödyt. Sisäinen motivaatio. "Yksi syy joka motivoi minua vetämään kerhoa..."

