

Minna Jyrkiäinen

## Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen johtaminen

Opinnäytetyö

18.11.2018

Tekijä Otsikko	Minna Jyrkiäinen Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta
Sivumäärä Aika	44 sivua + 4 liitettä 18.11.2018
Tutkinto	Sairaanhoidtaja YAMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen johtaminen
Ohjaaja(t)	TtT Yliopettaja Minna Elomaa-Krapu
<p>Yhteiskunnassa eletään muutosten aikaa. Väestön ikääntyminen, teknologian nopea kehittyminen ja ihmisten arvomaailman muuttuminen, heijastuu myös yhdistysten toimintaympäristöön. Muutokset asettavat haasteita toiminnan kehittämiseksi, mutta saattavat myös nostaa yhdistystoiminnan uuteen merkitykseen.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Helsingin akateemisten Naiset ry:n jäsenten kokemuksia ja odotuksia yhdistyksen toiminnasta. Tutkimuskysymyksinä olivat 1.) Minkälaisia kokemuksia yhdistyksen jäsenillä on Helsingin Akateemiset Naiset ry:n toiminnasta? ja 2.) Minkälaisia odotuksia heillä on yhdistystoiminnalle? Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla yhdistyksen toimintaa voidaan kehittää jäsenlähtöisesti. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tiedonkeruumenetelmänä toimi avoin verkkokysely. Kyselyyn vastasi 28 Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsentä. Aineisto analysoitiin induktiivista sisällön analyysiä hyödyntäen.</p> <p>Tulosten mukaan yhdistystoiminnan pariin hakeuduttiin sosiaalisten motiivien ohjaamina. Toiminta merkitsi jäsenilleen yhteisöllisyyttä. Yhdistystoimintaan lähdettiin useimmiten tuttavien suosituksista ja osallistumisaktiivisuus vaihteli elinkaaren vaiheiden mukana. Yhdistystoiminnan tärkeimpänä tehtävänä nähtiin naisten aseman edistämisen lisäksi verkostoituminen. Toiminnan vahvuuksia olivat monipuolinen ja vireä toiminta ja yhdistyksen ainutlaatuinen näkökulma. Jäsenet odottivat toiminnalta moninaisen jäsenkunnan huomioimista, monimuotoisen osallistumisen mahdollistamista, monipuolista toimintaa, selkeää visiota, yhteistyön lisäämistä ja viestinnän kehittämistä.</p> <p>Tulosten johtopäätöksinä voidaan esittää, että jäsenet sitoutuvat yhdistykseen, jolla on selkeä visio ja joka arvostaa jäseniään. Pysyäkseen elinvoimaisena yhdistystoiminnan tulee mahdollistaa jäsenten erilainen osallistuminen ja kehittää toimintaansa jäsenlähtöisesti, vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Yhteistyö ja arvostava ilmapiiri lisäävät toimintaan sitoutumista. Moninainen jäsenkunta mahdollistaa tiedon ja osaamisen jakamisen.</p>	
Avainsanat	akateemiset naiset, yhdistystoiminta, järjestötoiminta, kehittäminen, työelämä

Author(s) Title Number of Pages Date	Minna Jyrkiäinen The University Woman of Helsinki members' experiences of association activities 44 pages + 4 appendices 18.11.2018
Degree	Master of Health Care and Social Sciences
Degree Programme	Master's Degree Programme in Health Care
Specialisation option	Management of Social and Health Care Services
Instructor(s)	Principal Lecturer (TtT) Minna Elomaa-Krapu
<p>Society takes time to change. The aging of the population, the rapid development of technology and the transformation of people's values are also reflected in the operating environment of the associations. Others may pose challenges for the development of the operation but may also bring the association into a new meaning.</p> <p>The purpose of this thesis was to describe the experiences and expectations of the members of the University Woman of Helsinki. Research questions were 1.) What kind of experiences do the members have about the University Woman of Helsinki? 2.) What kind of expectations do they have for the voluntary work? The aim of this thesis was to provide information that can be used to develop the voluntary work on a membership basis. Qualitative research was used as a research method. Data collection was conducted as an open web survey. The questionnaire was answered by 28 members of the University Woman of Helsinki. The material was analyzed by inductive content analysis.</p> <p>According to the results, the voluntary work was driven by social motives. The activity meant a sense of community to their members. The driving factor of getting in to the voluntary work was a recommendation and the participation activity varied with life cycle phases. The most important tasks of the voluntary work were to promote the role of women and networking. The strengths of the operation were diverse and vibrant activities and the unique perspective of the association. The members expectations were versatile and diverse activities, an enablement of variety member participation, a clear vision, increased cooperation and the development of communication between the members and the association.</p> <p>As a result, it can be stated that the members are committed to an association which has a clear vision, and which appreciates its members. In order them to remain vibrant, the association should enable the members to participate in their different activities and develop them in a membership basis to meet the challenges of a changing environment. The more co-operation and an appreciative atmosphere there are the more engagement, and a multifaceted membership base enables sharing of knowledge and know-how between the members and the association.</p>	
Keywords	academic women, association, voluntary work, organization, development, working life

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yhdistystoiminta	2
2.1	Yhdistystoiminnan tehtävät	4
2.2	Yhdistystoimintaan osallistumisen motiivit	5
3	Toimintaympäristön muutos haastaa yhdistystoiminnan	8
3.1	Teknologian muutokset	9
3.2	Arvomuutokset	10
3.3	Työelämä	12
4	Yhdistystoiminnan merkitys naisten työelämän ja tasa-arvon edistämisessä	14
5	Toimintaympäristönä Helsingin Akateemiset Naiset ry	15
5.1	Helsingin Akateemiset Naiset ry	15
5.2	Toiminnan kehittäminen	16
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	17
7	Opinnäytetyön toteuttaminen	18
7.1	Tutkimusmenetelmä	18
7.2	Aineiston keruu	19
7.3	Aineiston analyysi	21
8	Tulokset	23
8.1	Jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta	24
8.1.1	Yhdistystoimintaan motivoivat tekijät	25
8.1.2	Yhdistyksen tärkeimmät tehtävät	26
8.1.3	Yhdistyksen merkitys jäsenilleen	27
8.1.4	Rooli yhdistysjäsenenä	28
8.1.5	Yhdistystoiminnan vahvuudet	29
8.2	Jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle	30
8.2.1	Jäsenten aktiivisuuden vahvistaminen	30

8.2.2	Tapaamisten sisältöjen monipuolistaminen	31
8.2.3	Viestinnän kehittäminen	31
8.2.4	Moninaisen jäsenkunnan huomioiminen	32
8.2.5	Toiminnan fokuksen tarkentaminen	33
8.2.6	Yhteistyön lisääminen	33
9	Pohdinta	34
9.1	Tutkimuksen eettisyys	34
9.2	Tutkimuksen luotettavuus	35
9.3	Tutkimustulosten tarkastelu	36
9.3.1	Jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta	37
9.3.2	Jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle	40
10	Jatkokehittämisen- ja tutkimussuositukset	43
	Lähteet	45

## Liitteet

Liite 1 Verkkokyselyn saatekirje

Liite 2 Sähköinen kyselylomake

Liite 3 Sisällönanalyysitaulukko (tutkimuskysymys 1.)

Liite 4 Sisällönanalyysitaulukko (tutkimuskysymys 2.)

## 1 Johdanto

Yhdistystoiminnalla on Suomessa tärkeä merkitys. Maassamme toimii noin 130000 yhdistystä ja vuonna 2017 yhdistystoimintaan osallistui 54 prosenttia väestöstämme. Osallistumisaktiivisuus on lisääntynyt yli 65-vuotiaiden kohdalla, mutta muuten aktiivisuudessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia 1980-luvun jälkeen. Yhdistystoiminta perustuu yhdessä tekemiseen, vapaaehtoisuuteen sekä pyrkimykseen ratkaista yhteiskunnassa esiintyviä ongelmakohtia. (Vanhapiha 2013:17, Tilastokeskus 2017.)

Vuonna 1927 perustettu Helsingin Akateemiset Naiset ry:n tehtävänä on toimia koulutettujen naisten työurien ja tasa-arvon edistäjänä, rakentaa kansainvälistä verkostoa sekä tukea oppimista ja monikulttuurisen yhteiskunnan syntyä. Yhdistys toimii jäsenilleen yhteyksien rakentajana ja ylläpitäjänä, tarjoten alustan, jossa akateemiset naiset voivat tavata ja tukea toisiaan sekä keskustella ja vaikuttaa naisten tasa-arvoon ja koulutukseen. Yhdistyksellä on 125 jäsentä pääkaupunkiseudulla. (Helsingin Akateemiset Naiset ry 2018.)

Väestön ikääntyminen, teknologian nopea kehittyminen ja muutokset ihmisten arvomaailmassa heijastuvat muiden yhdistysten tavoin myös Helsingin Akateemisten Naiset ry:n toimintaympäristöön. Muutokset voidaan nähdä myös yhdistystoiminnan mahdollisuutena. Väestö ikääntyy, mutta ikääntyvissä on kasvava joukko hyvä tuloisia ja aktiivisia eläkeläisiä. Teknologian nopea kehitys on lisännyt paikasta riippumatonta yhteisöllistä toimintaa sosiaalisessa mediassa ja kerää entistä laajemmin yhteen saman henkisiä ihmisiä, jotka eivät välttämättä muuten kohtaisi. Nuori sukupolvi haluaa tehdä merkityksellistä työtä eikä perinteiset osallistumisen muodot enää houkuttele. Yhteisöllisyys on muuttamassa muotoaan, etenkin kaupungeissa ja pohjautuu entistä enemmän yhdessä tekemiseen, vapaaehtoisuuteen ja ruohonjuuritason toimintaan. (Martela-Jarenko 2014: 6 – 7, Vanhapiha 2013: 15.)

Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset haastavat perinteisen yhdistystoiminnan tarkastelemaan toimintatapojaan. Toimintaa kehittäessä on hankittava syvälinen ymmärrys kohderyhmän tarpeista ja siitä mitkä ovat niitä asioita, jotka tänä päivänä kilpailevat ihmisten ajasta ja huomiosta. Tämän jälkeen on arvioitava kohtaako yhdistystoiminnan tarjonta kohderyhmän tarpeita vai vaatiiko yhdistyksen toiminta kehittämistä.

Kehittämistyön lähtökohtana tulee olla ymmärrys jäsenten tarpeista ja odotuksista, joita selvitetään tässä opinnäytetyössä. (Jalava 2014: 19)

Tämän opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia ja odotuksia yhdistyksen toiminnasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää yhdistyksen toiminnan kehittämisessä. Toiminnan kehittämisen toivotaan aktivoivan ja sitouttavan yhdistyksen jäseniä niin, että jokainen löytäisi itseään kiinnostavan toimintamuodon akateemisten naisten yhteisössä. Työn teoreettinen osuus käsittelee yhdistystoimintaa, yhdistysten toimintaympäristöä ja toiminnan kehittämistä. Laadullinen tutkimus toteutetaan avoimena verkkokyselynä. Vastausten analysoinnissa käytetään sisällönanalyysia. Aihetta ei ole tutkittu aiemmin akateemisten naisten lähtökohdista.

## 2 Yhdistystoiminta

Kolmannesta sektorista puhutaan niin Suomessa kuin kansainvälisestikin hyvin erilaisissa yhteyksissä eikä käsitteellä ole vakiintunutta sisältöä. 1900-luvulla Suomessa yhdistyksistä, säätiöistä ja osuuskunnista alettiin puhua kolmantena sektorina. Kolmas sektori on alue, joka jää julkisen sektorin sekä kotitalouksien väliin ja erottuu toiminnaltaan julkisesta ja yksityisestä sektorista. Yksityisellä sektorilla yritys toimii markkinoilla voittoa tavoitellen. Julkisella sektorilla toimintaa ohjaavat demokratia ja byrokraattinen hallinto, jossa julkiset palvelut tuotetaan vero varoin. Kolmannen sektorin ideaalityypisenä organisaatiomallina on yhdistys, jonka toimintaa ohjaavat tarkoitus ja missio. Kolmannen sektorin rekisteröidyistä yhdistyksistä ja järjestöistä muodostuu rakenne, jossa järjestö on valtakunnallinen yksikkö ja yhdistys toimii paikallisen tason yksikkönä. (Ruuskanen-Kontinen 2015:1, Pihlaja 2010: 21.)

Yhdistys ottaa osaa valitsemansa yhteisön toimintaan ja on demokraattinen muoto järjestäytyä. Suomessa yhdistystoiminta on moninaista ja yhdistykset eroavat toisistaan jäsenmääriltään, budjetiltaan ja toimintatavoiltaan. Paikallistason yhdistystoiminnan käynnistäviä voimia ovat aatteellisuus ja intressi. (Paju 2017: 46, Valliluoto 2014: 20). Yhdistys on jäsenten yhteistä toimintaa jonkin yhteisen asian, ajatuksen tai harrastuksen hyväksi. (PRH 2017). Yhdistystoiminta on tärkeä asia myös kansantaloudellisesta näkökulmasta. Yhdistystoiminnan osuus Suomen bruttokansantuotteesta on 3–7 prosenttia, mikä vastaa peräti 6–14 miljardia euroa (Myllymäki & Hinkka 2016, 17).

Yhdistys on olemuksellisesti riippumaton, mutta rekisteröityessään dialogissa julkisen vallan kanssa, joka pitää rekisteriä yhdistyksistä. Yhdistymisvapaus on Suomessa perustuslaillinen oikeus: ”Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan”. (Perustuslaki 1999/731, §13). Yhdistyksen saa perustaa aatteellisen tarkoituksen yhteistä toteuttamista varten. Tarkoitus ei saa olla lain tai hyvien tapojen vastainen. (Yhdistyslaki 503/1989, §1). Jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi. (Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999 art. 11,1).

Suurin osa Suomen yhdistyksistä on aatteellisia yhdistyksiä, joihin kuuluminen on vapaaehtoista. Näin ollen henkilö voi päättää yhdistykseen liittymisestä tai eroamisesta tai vastavuoroisesti yhdistyksellä on oikeus hyväksyä tai jättää hyväksymättä uusia jäseniä. (Myllymäki – Hinkka 2016:14, Rissanen & Puumalainen 2016.) Kolmannen sektorin merkityksen lisääntyminen, on nostanut vapaaehtoistoiminnan tärkeäksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi. Vapaaehtoistoimintana on yksilön kokemus toimia itselle tärkeän asian puolesta, omasta vapaasta tahdostaan. (Kansalaisareena 2018.) Vapaaehtoistoiminnalle on tunnusomaista valinnanvapaus, mutta myös vahva sosiaalinen sitoutuminen, joka erottaa sen muista harrastustoimista. (Ramos 2015, 164.) Vaikka vapaaehtoisuudelle on monia erilaisia määritelmiä, niitä yhdistävänä tekijänä on palkattomuus. Euroopan parlamentin mukaan, toiminta on vapaaehtoistyötä, mikäli kolme seuraavasta määritelmästä täyttyy: vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, siihen osallistuminen on vapaaehtoista, se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- tai ystäväpiiriin ulkopuolella tai se on kaikille avointa. (Euroopan parlamentti 2008.)

Suomen hallitusohjelman kymmenen vuoden tavoitteena on helpottaa vapaaehtoistoimintaa ja lisätä yhteisöllisyyttä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin palveluketjujen avulla. Myös Euroopan unioni korostaa yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa, haasteellisten palvelukysymysten ratkaisemisessa ja osallistavassa toiminnassa. Yksilöllistymisen kasvava suuntaus on muuttanut vapaaehtoistyön luonteen ja kansalaisten osallistumista koko Euroopassa. Yhteiskunta tarvitsee hyvinvointia tuottavia yhdistyksiä ja kolmas sektori on merkittävässä roolissa hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämisessä. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 20.)

Maailmalla korostetaan kolmannen sektorin tärkeyttä palvelujen järjestämisessä, mutta samaan aikaan julkisia hankintoja, valtiontukia ja kilpailuneutraaliteettia koskevissa



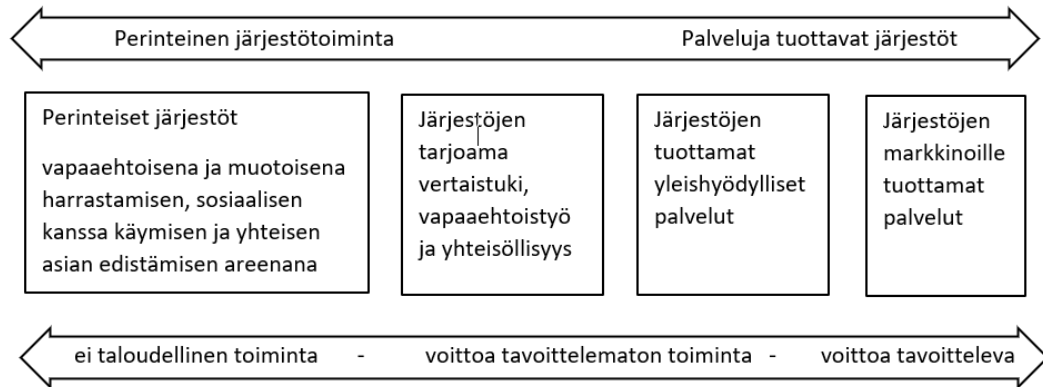
lainsäädännöissä on tapahtunut muutoksia. Muutokset heijastuvat kolmannen sektorin toimintaan muuttaen Raha-automaattiyhdistyksen avustus- ja verottajan tulkintalinjauksia sekä lisäksi yhteiskunnan ohjeistuksia, jotka lisäävät yhdistysten hallinnollista työtä. Odotukset ja rajoitukset ovat ristiriidassa keskenään ja aiheuttavat hämmennystä kolmannen sektorin toiminnassa. Säästötoimiin liittyvät politiikan muutokset voidaan havaita useissa Euroopan maissa merkittävänä vaikutuksena kolmannen sektorin kehitykseen. Ne näkyvät myös yhteiskunnallisissa keskusteluissa, jotka vaativat suurempaa vastuuvollisuutta. (Ristolainen 2015:12, Vanhapiha 2013:85, Pape ym.2016: 548.)

## 2.1 Yhdistystoiminnan tehtävät

Yhdistystoiminta voidaan jakaa perus- ja palvelutoimintaan. Perustoiminta on yhdistyksen sääntöjen mukaisen toiminnan toteuttamista sen jäsenille tai muille kohdejoukolle. Sen toiminta on ensi sijassa jäsenistöstä lähtevää ja jäsenistöön kohdistuvaa toimintaa. Paikallisesta toiminnasta saatavilla hyödyillä on vaikutusta ihmisten elämään laajemmin ja se on luonteeltaan yleishyödyllistä toimintaa. Toiminnasta seuraa sosiaalista lisäarvoa, joka voidaan jakaa tuloksiin (vaikuttamistyön tulokset), yhteisöllisiin hyötyihin (sosiaalinen pääoma, yhteisöllisyyden kokemukset) ja uusiin innovaatioihin. Yhdistysten perustoiminnan lisärahoituslähteenä toimii erilaisia projektirahoituksia ja se saa usein julkista avustusta. Yhdistys voi vaikuttaa sekä omana itsenään että verkostojen kautta. (Pihlaja 2010:35, Vanhapiha 2013: 20.)

Yhdistyksen palvelutoiminta tarjoaa erilaisia palveluja vapaalle asiakaskunnalle, yrityksille ja kunnille. Palvelutoiminta suuntautuu ulospäin, jäsenistöä laajemmalle kohderyhmälle ja antaa perustoiminnalle lisää resursseja, osaamista ja huomiota. Palvelutoimintaan voidaan lähteä kunnan kilpailutus käytäntöjen takia ja se nojautuu yhdistyksen tekemään linjaukseen tai päätökseen sekä osoitettuun tarve- ja kysyntälähtöisyyteen. Palvelutoiminta on vastikkeellista ja maksullista asiakkaille ja sitä tuotetaan ammattimaisemmin kuin perustoimintaa. Rahoituslähteinä voivat kehittämissvaiheessa olla erilaiset hankerahoitukset. Yhdistyksissä palvelutoiminnalla tartutaan tilauksesta ongelmien ehkäisyyn, mutta perustoiminta on itsessään ennaltaehkäisevää ja luo hyvinvointia. Järjestön toimiessa jäsentensä ja paikallisyhteisön tarpeiden edistäjänä, se tekee tärkeää työtä kuntien ja koko julkisen talouden näkökulmasta. Poliittisen puheen korostaessa järjestöjen palvelutuottajaroolia on uhkana, että perinteisempi järjestötoiminta jää vaille sitä huomiota ja tukea, jota se tarvitsee säilyäkseen ja vahvistuakseen. Tällaista kuntien palvelutoimintaa täydentävää ja ihmisten yhteistä sosiaalista vastuuta vahvistavaa järjestöjen

hyvinvointityötä pidetään tulevaisuudessa entistä tärkeämpänä. Järjestökentän moninaista toimintaympäristöä havainnollistetaan kuviossa 1. (Pihlaja 2010:35,69, Vanhapiha 2013: 21.)



Kuva 1. Pihlajaa mukailien kuvaus järjestöjen moninaisesta toimintaympäristöstä (Pihlaja 2010:35)

Palvelujen tuottaminen on vain yksi osa yhdistysten tärkeästä tehtävästä. Yhdistyksillä on suuri merkitys ihmisten fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn säilymiselle. Yhdistykset luovat verkostopohjaisia yhteisö rakenteita kokoamalla yhteen laajoja kansalaisryhmiä. Ne lisäävät toiminnallaan sosiaalista pääomaa ja hyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Toiminta perustuu paikallisten ihmisten omaan toimintaan ja vastaa joustavasti ihmisten todellisiin tarpeisiin. Yhdistyksillä on tärkeä rooli ihmisten hyvinvoinnin monipuolisena tukijana ja yhteisöllisyyden vahvistajana. Toimintaa ohjaavat arvot, yhdessä tekeminen, sosiaalisuus, hauskan pito ja viihtyvyyden lisääminen, ovat asioita, jotka erottavat yhdistystoiminnan yrityksistä ja julkisista organisaatioista. (Mäki- Palonen 2012:294, Pihlaja 2010: 73, Halava 2018:8.)

## 2.2 Yhdistystoimintaan osallistumisen motiivit

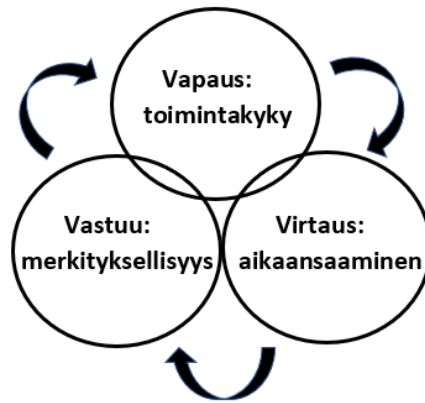
Kansalaistoiminnalla on yhä keskeisempi rooli toimia yhteiskunnan sidosaineena, joka on olennainen sosiaalisen hyvinvoinnin sekä yhteisöihin ja yhteiskuntaan kuulumisen motiivi. Yhdistystoimintaan osallistutaan eri syistä. Toiset kannattavat toimintaa maksamalla jäsenmaksut, toiset nauttivat yhdistyksen tarjoamista jäseneduista ja joillekin yhdistystoiminnan aate on kaikki kaikessa. Jäseniä ei voi pakottaa motivoitumaan eikä kailta voi vaatia samanlaista osallistumista. Yhdistystoiminnan tulisi mahdollistaa

monimuotoinen osallistuminen ja toiminnan kannalta on olennaista ymmärtää, miten motivaatio syntyy ja mikä toiminnassa motivoi (Myllymäki – Hinkka 2016:114, Halava 2018: 32.)

Ihminen voi motivoitua joko sisäisesti tai ulkoisesti. Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen on suoritus, jota ohjaa erilaiset palkinnot, kuten raha. Sisäisessä motivaatiossa toiminta itsessään toimii palkkiona. Se ohjaa aktiivisesti tekemään itseä innostavia asioita, riippumatta siitä liittyykö toimintaan ulkoisia palkkioita. Sisäinen motivaatio ei kuormita yksilöä samalla tavalla kuin ulkoinen vaan on lähtöisin yksilöstä itsestään ja seurausta etsiytymisestä niiden asioiden pariin, jotka tuntuvat mielekkäiltä ja innostavilta. (Martela & Jarenko 2015: 16.)

Sisäinen motivaatio koostuu omaehtoisuudesta, kyvykkyydestä ja yhteisöllisyydestä. Kyvykkyys on kokemus aikaansaamisesta ja sillä on yhteys parempaan lopputulokseen. Yhteisöllisyys syntyy yksilön kokemasta yhteydestä toisiin ihmisiin ja kokemuksesta siitä, että oma toiminta aiheuttaa hyvää muille. Yhtenä vahvana motivaation lähteenä toimii yksilön halu nähdä, että voimme omalla toiminnallamme vaikuttaa myönteisesti ympäristöön. Kun toiminta on yhteydessä johonkin itselle tärkeään ihmisryhmän tai arvon edistämiseen, annamme itsestämme parhaimpamme toiminnan eteen. (Martela & Jarenko 2015: 16, 31.)

Parhaimmillaan toiminta muodostaa positiivisen kehän, jossa jokainen tekijä seuraa toisiaan. Toiminnanvapauksia lisäämällä mahdollistetaan uusien haasteiden ja kokemusten etsiminen, joiden kautta oma osaaminen lisääntyy. Osaamisen lisääntyessä yksilön mahdollisuudet olla tuottava osa yhteisöään kasvaa. Mitä enemmän osaamme, sitä enemmän pystymme antamaan toisille. Kun osoitamme ympäröivälle yhteisölle pystyvämme palvelemaan tätä, on yhteisö halukkaampi antamaan meille lisää resursseja ja vapauksia. Näin mahdollisuudet omaehtoiseen toimintaan lisääntyvät entisestään. (Martela-Jarenko 2015: 32, Järvilehto, 2013.)



Kuva 2. Järvilehto mukailleen sisäisen motivaation kulku (Järvilehto 2013:)

Vapaaehtoistoiminta perustuu usein sisäiselle toiminnalle ja on tärkeää huolehtia, että tehtävä kytkeytyy yksilön sisäistämiin arvokkaisiin päämääriin. Mikäli päämäärä koetaan arvokkaaksi, se synnyttää sisäistä motivaatiota, vaikka se olisi yhdistyksen määrittämä. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa itseään ja sitä kautta kokea olevansa tärkeä. Tunne siitä, että voi olla hyödyksi muille, johtaa yksilön henkilökohtaiseen täyttymisen ja tyydytyksen tunteeseen. Motivaatiosta puhuttaessa onkin tärkeää tunnistaa myös itsekeskeisiä osallistumisen syitä. Ihmiset kaipaavat toiminnallaan myös sosiaalista arvostusta, huomiota ja valtaa. (Kuuluvainen 2015:48, Alfes 2016:76, (Lindfors 2015, Martela-Jarenko 2015: 14, 34,35.)

Vapaaehtoistoiminta on viime vuosina muuttunut yhä enemmän kohti yritysmaailman toimintatapoja. Osaa yritysmaailmaan suunnatuista käytännöistä, kuten henkilöstöhallinnon käytännöt, voidaan hyödyntää vapaaehtoistoiminnassa. Kuitenkin vapaaehtoisten ja palkatun henkilöstön väliset erot tulee huomioida toiminnassa. Vapaehtoiset eivät saa rahallista korvausta työstään. Yhdistyksissä ei ole muodollisia palkitsemis- ja valtakenteita ja toiminnan itsessään uskotaan lisäävän motivaatiota. Palkatulla ja vapaaehtoisella henkilökunnalla on usein erilaisia arvoja, asenteita ja motivaatio. Palkattua ja vapaaehtoista henkilöstöä verrattaessa, samassa tehtävässä työskentelevät vapaaehtoiset ovat usein motivoituneimpia sosiaaliseen vuorovaikutukseen muiden kanssa. (Alfes ym. 2016: 63.)

Eurooppalaista vapaaehtoistoimintaa selvittäneessä tutkimuksessa suomalaisten osallistuminen toimintaan on korkealla tasolla. Suomalaisten vapaaehtoistoiminnan motiiveina korostuvat yleisesti antaminen, toiminnallisuus ja jatkuvuuden etsintä. Erilaisissa elämänvaiheissa ihmisten motiivit ja mahdollisuudet osallistua vaihtelevat, minkä vuoksi

vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä on tarpeen huomioida myös elämänkaaren eri vaiheita. Toimintaan osallistumisen motiivit vaihtelevat myös sukupuolen ja iän mukaan. Naisilla toimintaan osallistumisessa korostuu sosiaalinen merkitys, kun taas miehillä halu vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin on hieman naisia yleisempää. Muita motiiveja ovat halu oppia uusia asioita, kansalaisvelvollisuuden täyttäminen, vapaaehtoistyön kuuluminen omaan elämäntapaan, sosiaaliset suhteet, samanhenkiset ihmiset, yhteisö sekä merkitykselliset tavoitteet. Vanhemmat ikäryhmät hakevat toiminnalta yhteisöllisyyttä ja nuoremmat mahdollisuuksia osallistua projektimaisesti ja kehittää toimintaa. Nuoret toivovat toiminnalta tehokkuutta ja aikaansaamista. (Mathou 2010: Jalava ym.2014:18, Pessi & Oravasaari 2010:170,175.)

Vapaaehtoistoiminnalla on myönteinen vaikutus myös yhteiskunnallisella tasolla. Se edistää yhteisvastuullisuutta, yhteiskuntavastuuta ja yhteisöllisyyttä. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on motivaation kannalta tärkeä asia. Tutkimukset osoittavat, että sosiaalinen toiminta ja pyrkimys auttaa omalla toiminnallaan muita hyödyttää omaa hyvinvointia. Vapaaehtoistoiminnan on todettu tasapainottavan työelämään sekä vähentävän stressiä ja riskiä sairastua burnoutiin. Eniten vapaaehtoistoiminnasta hyötyvät ikääntyvät ihmiset. Työelämässä olevat näkevät vapaaehtoistyön helposti pakollisena toimintana, kun taas eläkkeelle jäädessä toiminta nähdään tarkoituksenmukaisena ja elämää rikastuttavana tekijänä. (Ramos 2015, Martela & Ryan 2015)

Vapaaehtoistyö, kansalaisosallistaminen ja innovaatiot perustuvat kaikki sisäiseen motivaatioon eli yksilöiden omaehtoiseen innostukseen. Ymmärtämällä sisäisen motivaation vahvistamismekanismia, voimme lisätä keskinäistä välittämistä ja auttamista ja tätä kautta vahvistaa yhteisöllisyyttä. Kehittäessä näitä asioita, on tärkeää miettiä, miten sisäistä motivaatiota voidaan tukea. Tällöin ratkaisevassa roolissa on omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tukeminen. (Martela-Jarenko 2014:14.)

### **3 Toimintaympäristön muutos haastaa yhdistystoiminnan**

Suomalainen yhteiskunta on murrosvaiheessa. Teknologian kehittyminen, talouden globalisaation eteneminen, väestön ikääntyminen sekä muutokset arvoissa ja yhteisöllisyydessä heijastuvat yhdistysten toimintaympäristöön. Ihmisten lisääntynyt kiire ja vaihtuvat kiinnostuksen kohteet vähentävät pitkäaikaista sitoutumista yhteen toimintaan. Yhdistystoiminnassa tarvitaan pitkänlinjan toimijoita ja osallistumisen muuttuminen

projektiluonteiseksi asettaa haasteita yhdistystoiminnan jatkuvuudelle. Väestön ikääntyminen heijastuu yhdistyskenttään haasteena ja mahdollisuutena. Jäsenet ikääntyvät eikä nuoria jäseniä saada sitoutumaan toimintaan samalla tavoin kuin ennen. Toisaalta aktiiviset ja hyväkuntoiset eläkeläiset ovat yhdistystoiminnalle suuri mahdollisuus. Digitalisaation kehittyminen asettaa osaamiselle uusia haasteita, mutta tarjoaa myös uusia mahdollisuuksia vaikuttamiseen, asiakaspalveluun ja viestintään rutiininomaisten ja toistettavien tehtävien siirtyessä koneille. (Järjestöbarometri 2016: 26, 192, Alasoini ym. 2012: 5, Ruuskanen ym.2013: 18.)

### 3.1 Teknologian muutokset

Yhteiskunnassa eletään siirtymävaihetta paperin ja digitaalisen maailman välillä ja digitaalisuus voidaan nähdä yhdistystoiminnassa sekä uhkana että mahdollisuutena. Etenkin naiset hyödyntävät yhä enemmän internetiä, blogeja, sovelluksia ja sosiaalisen median kampanjoita. Vaikka henkilökohtaisilla kontakteilla on yhdistystoiminnassa tärkeä merkitys, teknologian nopea kehitys tarjoaa yhdistyksille jatkuvasti uusia mahdollisuuksia asiakaspalveluun ja viestintään. Kehitys vaatii uudenlaista osaamista, mutta samalla mahdollistaa ammattitaidon hyödyntämisen ja laajemman toimimisen verkossa. Sosiaalinen media toimii välineenä osallistumiselle, vaikuttamiselle ja markkinoinnille. Osallistumisen välineenä sosiaalinen media tarjoaa paljon ideoita, jota voi hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Markkinoinnissa se toimii tiedon ja hyvien kokemusten kerryttämässä ja jakamisessa. Vaikuttamisen välineenä sosiaalinen media toimii moniäänisen tiedon kerääjänä. (Vanhapiha 2013: 87, Hamilton-Spongberg 2016, Kaivo-oja ym. 2016: 19.)

Sähköisten viestintävälineiden kautta voidaan ylläpitää verkostoja ja edistää yhteisiä päämääriä. Järjestötoiminnassa digitalisaatiota voidaan käyttää tiedonsiirron apuna, verkostojen ylläpitoon ja vapaaehtoisten sosiaalisen pääoman ylläpitämisen kanavana. Lisäksi kansainvälinen toiminta ja yhteistyö helpottuu erilaisten verkkoyhteisöjen ja -toimintojen kautta. Sosiaalisen median kautta tietoa voidaan levittää nopeasti laajemmalle kohderyhmälle ja se voidaan laajentaa paikallisesta kansalliseksi ja kansainväliseksi. Näin mahdollistetaan myös sellaisten jäsenten osallistumisen, jotka pelkäävät jäsenyyden tai siihen liittyvien velvollisuuksien kaventavan vapaa-aikaa. Kun toimintaan voi osallistua sitoutumatta aikaan tai paikkaan, kynnys osallistumiselle madaltuu. Verkko mahdollistaa vaikuttamisen pienemmällä sitoutumisen asteella. (Ruuskanen 2013: 18, Stranius – Laaksonen 2011:14, Rochester 2017:7, Hamilton- Spongberg 2016.)

Teknologian kehittyessä ja mahdollistaessa yhdistyksille uusia toimintatapoja, se asettaa toiminnalle myös haasteita. Tekniikan hallitseminen laajenee tulevaisuudessa yhä iäkäämpään väestöön, mutta toiminnassa tulee huomioida myös verkon ulkopuolelle jäävät. Digitalisaation kasvu voi vaikuttaa ihmisten motiiveihin ja lisätä epätasa-arvoa. Mitä moninaisempi yhdistyksen ikähaitari on, sitä haasteellisempaa on tavoittaa viestinnällä samanaikaisesti kaikki jäsenet. Kaikilla ei ole mahdollisuuksia, halua tai osaamista sähköisten palvelujen käyttöön ja muutoksessa mukana pysyminen voi tuntua vaikealta. Tämä saattaa johtaa eriarvoisuuteen, jonka tunnistaminen on keskeinen asia yhdistyksessä. Digitalisaation myötä myös tiedon määrä on lisääntynyt huomattavasti ja olennaisen tiedon erottaminen valtavan tietotulvan keskeltä on haasteellista. Digitalisaatio voidaan toisaalta nähdä oppimista ja läsnäoloa lisäävänä kuormittavana tekijänä, toisaalta järjestön päämääriä aidosti edistävänä tekijänä. Digitalisaatio tarjoaa mahdollisuuden käyttää resursseja paremmin, hyödyntää tietoa, tuoda esiin vaikuttavuutta ja rakentaa järjestelmämme niin, että hallinnollinen työ vähentyy ja ihmisille jää enemmän aikaa olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Halava ym.2018: 5, Myllymäki & Hinkka 2016: 122, Kaivo-oja ym.2016: 19.)

### 3.2 Arvomuutokset

Arvot ohjaavat ihmisten toimintaa ja vaikuttavat voimakkaasti valintoihin. Suomalaisten työn arvojen moninaistumista selvittäneen tutkimuksen mukaan arvot ovat murroksessa ja haastavat yrityksiä arvostamaan ja johtamaan työntekijöitä uudella tavalla. Perinteiset arvot eivät muuttuvassa yhteiskunnassa enää toimi eivätkä vahvista yhteenkuuluvuutta samalla tavalla kuin ennen. Suomalaisten perinteiset arvot, kuten ahkeruus ja tunnollisuus eivät ole enää työn päämääriä vaan toimivat uusiin päämääriin, kuten arvostukseen ja asiantuntemukseen, johtavina arvoina. Murrosaika haastaa myös yhdenmukaisuutta, joka on yksi kansakuntaamme määrittelevistä arvoista. Moninaisessa maailmassa yksi ja sama ratkaisu ei sovi kaikille vaan aikakausi haastaa itsestään selvyyksien unohtamista ja avointa keskustelua päämääristä ja tarkoituksista. (Halava 2018:7, Suomalaisen työnlitto 2014: 5.)

Yhteisöjen keskeisenä rakennusaineena on sitoutumishalukkuus yhteisöönsä. Yhdistystoimintaan sitoutuminen tarkoittaa sitä, että toiminnassa halutaan pysyä mukana, siitä kannetaan vastuuta, toimintaan osallistutaan ja siitä motivoitutaan. Kiire, elämyksellisyiden vaatimus ja vaihtuvat kiinnostuksen kohteet ovat muuttaneet suomalaisten sitoutumista yhdistystoimintaan. Toiminnan painopiste on siirtymässä kohti lyhytaikaisempia

hankkeita, joissa on hyvin määritellyt tehtävät ja tavoitteet. Etenkin nuoret toivovat toiminnalta projektimaisuutta, johon osallistuminen on omaehtoista eikä liian valmiiksi ideoitua. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2013: 19, Seppo 2013: 14, Mathou 2010: 229.)

Maailman muutosten myötä myös ihmisten kiinnostus yhdistystoimintaan on erilaista. Omaehtoinen sitoutuminen on muuttanut muotoaan myös muilla yhteiskunnan sektoreilla. Vuonna 2006 ensimmäistä kertaa jopa 80 % yritysten ylimmästä johdosta olivat valmiita vaihtamaan kilpailijalle, kunhan korvaus on sopiva. Solmittujen avioliittojen määrä on kääntynyt laskuun yli kymmenen vuotta sitten. Sähköisissä yhteisöissä yhteisön jäsenten määrä on korvannut syvyyden ja keston (Halava 2018: 10). Lisääntynyt liikkuvuus on johtanut siihen, että yhteisöllisyys on muuttunut. Myös sukupolvien välisissä perhesuhteissa on tapahtunut muutoksia. Lapset eivät välttämättä enää tunne isovanhempiaan ja entisajan naapuruston yhteisöllisyys ja talkoohenki ovat muuttuneet. Sosiaalinen eristyneisyys ja työelämän pirstaloituminen saattaa nostaa yhdistystoiminnan uuteen valoon. Toiminnan koetaan tuovan kaivattua yhteisöllisyyttä jatkuvan kiireen keskellä. (Rochester: 2017,5, Kuuluvainen 2015:49.)

Yhdistystoiminnan jatkuvuuden kannalta muutokset ihmisten osallistumisessa voi muodostua haasteeksi. Mikäli toiminnassa ei ole mukana yhdistystoiminnan vuosikierron hallitsevia jäseniä, toiminta saattaa vaarantua. Kansalaisten osallistumisen hiipuesssa järjestöjen hallinnollista työtä kohtaan, tarvitaan jatkuvuuden turvaamiseksi palkkatyötä. Jatkossa tulisikin miettiä miten huomioidaan palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan erilaiset toiminnalliset roolit ja mahdolliset arvomaailmat. Nämä pitäisi kyetä yhdistämään siten, että työelämän ja kansalaisyhteiskunnan näkökulmat tulisivat huomioiduksi. Ihmiset haluavat enenevässä määrin olla mukana itselleen merkityksellisessä toiminnassa. Yhdistystoiminnan tulevaisuuden kannalta onkin tärkeää, kuinka tämä merkityksellinen side vahvistetaan liittymään yhdistysjäseniin. Haasteena on kehittää strategioita ja kannustimia pitämään jäsenet pitkällä aikavälillä yhdistyksissä. Strateginen lähestymistapa on tärkeä ja sen tulisi perustua enemmän laatuun kuin määrällisiin kysymyksiin. (Heikkala 2015: 30, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2013: 19, Mathou 2010: 229, Rochester 2017:16).



### 3.3 Työelämä

Suomen työelämän kehittämisstrategian tavoitteena on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuoteen 2020 mennessä. Meneillään oleva työelämän rakennemuutos uudistaa työn tekemisen. Työn muuttuminen kansainvälisemmäksi lisää monikulttuurisuutta ja vähentää aikasidonnaisuutta. Työpaikkojen ja työtehtävien rajat hälvenevät ja verkostojen ja yhteistyömallien merkitys kasvaa. Teknologian nopea kehittyminen nostaa työntekijöiden osaamisvaatimuksia ja synnyttää uudenlaisia työpaikkoja. Uudistumiskykyä tarvitaan kaikilla sektoreilla. Työtehtävien ja työurien pirstaloituminen lisää ns. epätyypillisiä työsuhteita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017: 14, Suomalaisen työnliitto 2014: 10, 12, Rochester Colin 2018: 6.)

Vaativan tietotyön lisääntyminen, jatkuva muutostilanne ja tulospaineet ovat johtaneet ihmisten kiireen tunteen lisääntymiseen ja sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeiden määrän lisääntymiseen. Työn ja perhe-elämän tasapainosta on tullut vakiintunut käsite suomalaisessa työelämässä ja aiheesta keskustellaan kaikilla yhteiskunnan aloilla. Viime aikoina positiivinen työpsykologia on korostanut työn imua, työn merkityksellisyyttä ja työssä jaksamista. Aineeton pääoma nähdään uutena kilpailutekijänä työelämässä ja ongelmien korjaamisesta ollaan siirtymässä ennaltaehkäisyyn. Työhyvinvointiin tehtyjen panostusten nähdään vähentävän sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja varhaiseläkkeiden kustannuksia sekä parantavan motivaatiota, sitoutumista, työtyytyväisyyttä, innovatiivisuutta ja työilmapiiriä, lisäten työntuottavuutta ja laatua. (Ramos 2015, Dufva ym.2016:5.)

Kolmannen sektorin merkitys työllistäjänä on kasvanut viimeisten vuosien aikana ja herättää ristiriitaisia tunteita. Yhdistyksissä kohdataan yhä vaativampia tehtäviä, joiden toteuttaminen ei onnistuisi ilman ammattimaista ja kohdennettua osaamista. Toisaalta palkattujen työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimiminen rinnakkain nostaa vapaaehtoistyön ja palkkatyön erot selvemmin esiin. Toiminnan motivaatiot moninaistuvat ja aktiivinen sitoutuminen ja arvomaailman erilaiset näkemykset saattavat poiketa toisistaan palkattujen ja vapaaehtoisten välillä. Myös kolmannen sektorin toimintaympäristö poikkeaa julkisesta ja yksityisestä sektorista. TEM:n (Ruuskanen ym. 2013) ja Kuntoutussäätiön (Parkkinen ym.2016) selvityksien mukaan kolmannella sektorilla työskentelevät kokevat enemmän kiirettä ja ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä verrattuna julkiseen tai yksityiseen sektoriin. Kolmannella sektorilla oli muihin verrattuna enemmän määräaikaisia työsuhteita, joka lisäsi työntekijöiden epätietoisuutta työn jatkuvuudesta sekä työn sisältöön liittyvissä

asioissa muita sektoreita enemmän. Kolmannen sektorin työntekijät pitivät työn merkityksellisyyttä palkkaa tärkeämpänä tekijänä. Moninainen toimintaympäristö asettaa haasteita kolmannen sektorin johtamiselle. (Mathou 2010:229, Ruuskanen ym. 2013: 24.)

Siirtyminen hierarkkisista muodoista kohti itseohjautuvaa toimintaa edellyttää johtamiselta uusia käytäntöjä ja erilaista suhtautumista työntekijöihin. Työntekijä ei ole enää resurssi, jota voi kontrolloida vaan vastuuta kantava tasavertainen toimija muiden organisaation jäsenten kanssa. Hierarkioista ja ylhäältä alaspäin annetuista toiminnan päämääristä ollaan siirtymässä verkostojohtamiseen. Yksittäisen työntekijän sijasta huomio kiinnittyy yhteisöihin ja verkostoihin. Toimintaa johdetaan osallistamalla ja tukemalla työntekijöitä. Avoimella viestinnällä, itsetietoisella ja mielipiteitä integroivalla johtamisella motivoidaan työntekijät tukemaan organisaation tehokkuutta. Autonomia nostaa työntekijän työn tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä. Työn mielekkyys, merkityksellisyys ja yhteisöllisyys lisää työnteon tehokkuutta ja innovatiivisuutta. Organisaatiot, joissa panostetaan näihin tekijöihin, sitouttavat työntekijänsä muita paremmin. Johtamisella voidaan luoda järjestelmiä ja rakenteita, joilla tuetaan samanaikaisesti organisaation suorituskykytavoitteita, edistetään yhteistyötä, jaetaan vastuuta sekä tuetaan yksittäisten jäsenten ainutlaatuisia kykyjä. Uusi sukupolvi odottaa johtamiselta vuorovaikutuksellisuutta, palautteen saamista, reilua kohtelua, molemminpuolista joustoa ja vastuuta. (Piha 2012: 70,72, Dufva ym. 2017:13,30, Cotrill ym. 2012:276,287.)

Väestön ikääntymisestä johtuva huoltosuhteen heikentyminen on yksi valtiontalouden suurista haasteista. Väestön ikääntyminen näkyy monen yhdistyksen omassa jäsenistössä. Kun jäsenten keski-ikä on korkea, herää huoli toimijoiden riittävydestä ja jaksamisesta. Kuitenkin suurissa ikäluokissa on kasvava joukko hyväkuntoisia ja aktiivisia eläkeläisiä, jotka saattavat muodostaa yhdistyksille kasvavan vapaaehtoisten potentiaalin. Yhdistystoiminnan kautta on mahdollista toteuttaa itseään, vastata haasteisiin ja tuntea itsensä hyödylliseksi. Toisaalta pitkäaikaisten järjestötoimijoiden ikääntyessä heidän tilalleen on vaikea löytää toimintaan pitkäaikaisesti sitoutuvia jäseniä ja yhdistyksistä katoaa paljon arvokasta kokemustietoa. Arvopohjan ja hiljaisen tiedon siirtäminen iäkkäiltä yhdistystoimijoilta nuoremmille ei käy hetkessä ja käytännöt sen toteuttamiseen muodostuvat entistä tärkeämmiksi. (Ristolainen 2015: 60, Peltosalmi ym.2016:136, Martela & Jarenko 2014: 53.)

#### **4 Yhdistystoiminnan merkitys naisten työelämän ja tasa-arvon edistämisessä**

Suomi on tunnettu korkeasta osuudesta poliittisessa päätöksenteossa, mutta taloudellisesti merkittävillä vaikutuspaikoilla naisia on edelleen hyvin vähän niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Naisten osuus Euroopan parlamentin jäsenistä, kansanedustajista ja hallituksen ministereistä on jo keskimäärin 40%. Toisaalta Suomi on yksi harvoista EU:n jäsenmaista, jolla ei ole vielä ollut naiskomissaaria. Myöskään Suomessa ei ole ollut yhtään naispääministeriä, joka olisi noussut asemaansa vaalien kautta ja pysynyt tehtävässään koko vaalikauden. Suomalainen työelämä on edelleen segregoitunutta ja ohjaa miehiä ja naisia niin sanotuille omille aloilleen. Myös työtehtävät ovat usein jakautuneet saman alan sisällä sukupuolten perusteella. Naisten euro on edelleen vain 83 senttiä ja palkkataso on n. 17 % alempi kuin miesten mikä kumuloituu heikompana eläkekertymänä. Suomessa naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja, mutta työskentelevät useammin epätyypillisissä työsuhteissa. Myös naisilla on miehiä useammin perusteettomia ja vastentahtoisia pätkä- ja osa-aikatöitä. Kuitenkin naisten etuna johtamistaidoissa, ovat ihmiskeskeiset taidot, joiden on todettu parantavan yrityksen arvoa, innovatiivisuutta, sosiaalista vastuuta ja taloudellista suorituskykyä. Lisäksi ihmiskeskeisten johtamistaitojen kysynnän uskotaan kasvavan tulevaisuuden liiketoimintaympäristössä. (Naisjärjestöjen keskusliitto 2015: 18, Lammers – Gast 2017: 28, Chisholm-Burns 2017:320.)

Työelämän laadun kehittäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ovat tärkeitä poliittisia tavoitteita niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Euroopan unioni määrittää useissa selvityksissä tehokkaiden koulutusjärjestelmien olevan perusta oikeudenmukaisille, avoimille ja demokraattisille yhteiskunnille sekä edistävän kestävän kehityksen kasvua ja työllisyyttä. Koulutus ja osaaminen ovatkin yksi eurooppalaisen yhteistyön prioriteeteista. Korkeakoulutus on tässä suuressa merkityksessä. Työn tekeminen moninaistuu ja digitalisaatiokehitys tekee työpaikoista yhä joustavampia ja monimutkaisempia. (Euroopan komissio 2017: 2.)

Koulutustasolla on suora vaikutus naisten ja miesten työllisyyteen sekä urakehitykseen. Työelämässä ollaan mukana sitä pidempään mitä korkeampi koulutus on. Vaikka työttömyystilanne vaihtelee voimakkaasti suhdannetilanteen mukaan, koulutustason vaikutus näkyy selvemmin naisilla kuin miehillä. Korkealla sosioekonomisella asemalla ja

koulutuksella ja omien vanhempien aktiivisuudella on selkeä yhteys yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumiselle. Järjestötoiminnalle on ominaista, että siihen osallistutaan helpommin, mikäli omat vanhemmat ovat olleet aktiivisia järjestötoimijoita. Aktiivisinta osallistuminen on yliopistokoulutuksen saaneiden keski-ikäisten keskuudessa. Järjestöjen jäsenistössä on laajaa osaamista ja ammattitaitoa, jota kannattaa hyödyntää toiminnan kehittämisessä sekä innovaatioiden luomisessa. (Pietiläinen 2013: 14-15, Ristolainen 2015: 60.)

Viimeaikaiset lehdistöissä voimakkaasti esillä olleet kampanjat naisten tasa-arvon puolesta ovat esimerkki siitä, että tasa-arvoon on vielä matkaa ja naisyhdistyksille tarvetta. Tämän päivän arvot korostavat yksilön menestystä ja naisyhdistykset ovat tärkeässä asemassa tarjotessaan vastapainoa työelämässä kamppailuun. Yhdistykset tukevat naisten välistä yhteisöllisyyttä mahdollistamalla kontaktit ja verkostot sekä tarjoamalla tukea urakehitykseen. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään perustuslaissa sekä tasa-arvolaisissa. Perustuslain mukaan ihmis- ja perusoikeudet ovat taattava kaikille tasapuolisesti ilman henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki puolestaan kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. (Naisjärjestöjen keskusliitto 2015: 20, Kempas 2018.)

Järjestöt voivat toiminnallaan edistää naisten johtajuusmahdollisuuksia laatimalla toimintatapoja ja ohjelmia, jotka kehittävät, kouluttavat ja tukevat naisia johtajuusrooleissa. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisilla mentorointi ja valmennusohjelmilla. Yksilötasolla aktiivinen verkostoituminen, sosiaalisen pääoman kasvattaminen ja itsensä kehittäminen auttavat uralla menestymiseen. Lisäksi taito markkinoida omia taitojaan ja uskallus vastaanottaa haastaviakin tehtäviä on mahdollisuus osoittaa omat kykynsä. (Chisholm-burns 2017:320.)

## **5 Toimintaympäristönä Helsingin Akateemiset Naiset ry**

### **5.1 Helsingin Akateemiset Naiset ry**

Suomen Akateemisten Naisten Liitto, Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund perustettiin vuonna 1922. Sen ensimmäiset paikallisyhdistykset Helsingin akateemiset naiset ja Akademiskt bildade kvinnor i Helsingfors perustettiin 1927. Aikuskoulutuksen puuttessa, yhdistykset toimivat naisten jatkokoulutuspaikkoina. Naisia tuettiin opiskelemaan

ja kannustettiin vaikuttamaan verkostoitumalla. Yhdistys nosti esikuvallisia naisia yleiseen tietoisuuteen yhteiskunnassa. Koulutuksen avulla naisilla oli mahdollisuus päästä työelämään ja tavoitella paikkaa yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Yhdistys teki kansainvälistä yhteistyötä, joka piti kielitaitoa yllä ja edisti pääsyä akateemiseen maailmaan. Merkittävin asia oli kuitenkin vastuun kantaminen. Koulutettujen naisten velvollisuus oli tehdä maailmasta parempi paikka. (Pohls 2013: 235-236.)

Helsingin akateemisten naisten toiminta-ajatuksena on toimia jäsenilleen yhteyksien rakentajana ja ylläpitäjänä, alustana, jossa eri-ikäiset ja eri taustoista tulevat akateemiset naiset tapaavat, tukevat toisiaan, keskustelevat ja vaikuttavat naisten tasa-arvoon ja koulutukseen. Yhdistys kannustaa jäseniään tutustumaan vahvoihin vaikuttajiin ja pääkaupunkiseudulla toimiviin yhteisöihin ja yrityksiin. Yhdistyksen tavoitteena on huomioida keskeiset kohderyhmät ja jäsenten yksilölliset tarpeet ja odotukset sekä tukea ikääntyvien naisten asemaa. Yhdistyksen arvot ovat yhteyksien rakentaminen, keskinäinen tuki ja osaamisen jakaminen, kansainvälisyys ja tasa-arvoinen nainen, koulutus ja työura. Yhdistyksen visiona on olla aktiivinen ja tunnettu toimija, joka rakentaa akateemisille naisille korkeatasoisia yhteyksiä pääkaupunkiseudun vahvoihin vaikuttajiin. Yhdistyksen jäsenistö koostuu akateemisen tutkinnon suorittaneista naisista ja yhdistyksessä on 125 jäsentä. Neljän vuoden aikana yhdistys on lähes kaksinkertaistanut jäsenmääränsä, mutta jäsenten vaihtuvuus on ollut huomionarvoisen suurta. (Helsingin Akateemiset Naiset 2018.)

## 5.2 Toiminnan kehittäminen

Helsingin akateemisten naisten yhtenä toiminnan tavoitteena on panostaa toiminnan kehittämiseen huomioiden jäsenten odotukset ja toimintaympäristön muutokset. Yhdistyksen tavoitteena on löytää uusia aktiivisia toimijoita. Tehokas toiminnan johtaminen edistää motivaatiota ja sitoutumista. Kehittämistyön perustana on yhdistysten moninaisen toimintaympäristön erityispiirteiden ja haasteiden ymmärtäminen. Yhdistykset ovat olemassa jäseniään varten ja toiminta on riippuvainen jäsenten motivoitumisesta. Arvioimalla toimintaa säännöllisesti, saadaan tietoa niistä toiminnoista, jotka vahvistavat jäsenten ja yhdistyksen välisiä siteitä. Toiminnan uudistaminen vaatii kriittistä tarkastelua ja uskallusta luopua toimintamalleista, jotka eivät toimi. (Riikonen – Nyman 2015:12,23-27,76, Jalava ym. 2014:15, (Nencini ym.2016.)

Proaktiivisessa kehittämisessä paneudutaan aktiivisesti uusien ratkaisujen kokeilemiseen ja kehittämiseen ennen kuin ongelma on syntynyt. Kun toimintatavat alkavat

muodostua enemmän esteeksi kuin mahdollistajiksi, täytyy toimintaa kehittää ajan henkeen ja tarpeisiin sopivilla ratkaisuilla. Proaktiivisessa kehittämisessä toimintaan osallistetaan ne ihmiset, joihin kehitystyö vaikuttaa. Toimintatapojen kehittäminen vaatii pitkäjänteistä yhteistyötä käytäntöä edustavien ihmisten kesken. Toiminta kehittyy koko muutosprosessin ajan ja siitä pyydetään säännöllistä palautetta, jonka mukaan tehdään tarvittavia muutoksia. Kehittämisessä ei sitouduta ratkaisuun etukäteen, vaan toimintaa kehitetään jatkuvasti säännöllisen palautteen avulla. Avoimesta ja käyttäjälähtöisestä toiminnasta on hyötyä yhdistystoiminnalle, joka omaa pitkät ja vahvat perinteet. (Poskela ym. 2015:12, Alasoini ym. 2012: 7.)

Yhdistystoiminnan kehittämisen kimmokkeena on usein havainto epäkohdasta, johon halutaan muutosta. Kehittämistyötä voidaan tarkastella sen mukaan mitä kehittämisessä halutaan painottaa. Jäsenlähtöinen kehittäminen aloitetaan siitä ajatuksesta, että yhdistys on olemassa jäseniään varten. Jos yhteinen suunta katoaa, koko yhdistyksen olemassaolo tulee kyseenalaiseksi. Kehittämistyö aloitetaan jäsenille suunnatuilla kyselyillä, jolla selvitetään jäsenten motiiveja, kokemuksia ja odotuksia yhdistyksen toiminnalle. Toimintaa kehittäessä tulee tiedostaa mahdollisuus siitä, että muutos voi olla aivan toisenlainen mitä prosessin alussa tavoitellaan tai se voi jäädä toteutumatta. Kehittämistyöllä saadaan kuitenkin esiin tärkeää tietoa asenteista tai kulttuurista, jotka eivät muuten ilmenisi. Jäsentutkimuksella tuotetaan aina uutta tietoa, vaikka käytännön muutokset jäisivät toteutumatta. (Riikonen- Nyman 2015:79, Ojansalo 2014:59.)

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata Helsingin akateemisten Naiset ry:n jäsenten kokemuksia ja odotuksia yhdistyksen toiminnasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla yhdistyksen toimintaa voidaan kehittää jäsenlähtöisesti. Toiminnan kehittämisen toivotaan aktivoivan ja sitouttavan yhdistyksen jäseniä niin, että jokainen löytäisi itseään kiinnostavan toimintamuodon akateemisten naisten yhteisössä. Kysymysten kautta halutaan selvittää, miksi jäsenet ovat liittyneet järjestöön, mitä he siltä odottavat ja mitä ovat jo saaneet, millaisia toiveita heillä on toimintaa kohtaan ja minkälaisissa toiminnoissa he olisivat valmiita ottamaan aktiivisempia rooleja itse esimerkiksi vapaaehtoisina.

Tutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisia kokemuksia akateemisilla naisilla on yhdistyksen toiminnasta?
2. Millaisia odotuksia akateemisilla naisilla on yhdistystoiminnalle?

## 7 Opinnäytetyön toteuttaminen

### 7.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään silloin kun tutkittavaa ilmiötä ei tunneta. Sen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Se korostaa ihmisten kokemusten, tulkintojen, käsitysten ja näkemysten kuvausta ja liittyy vahvasti uskomuksiin, asenteisiin ja käyttäytymisen muutoksiin. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, tulokset pätevät vain tutkimuskohteen osalta eikä niitä voida yleistää. (Kankkunen ym. 2013: 66, Kananen 2014:19, Ojansalo ym. 2014, 105.) Tässä opinnäytetyössä kuvattiin Helsingin Akateemisten naisten kokemuksia ja odotuksia yhdistystoiminnasta. Tavoiteltava tieto oli kokemusperäistä eikä pohjautunut aiempaan teorian tietoon. Tuloksilla ei haettu yleistettävyyttä vaan jäsenten omakohtaisia kokemuksia ja tulkintoja yhdistystoiminnasta. Vaikka järjestötoiminnasta löytyy tutkimustietoa, ei aihetta ole tutkittu aiemmin akateemisten naisten näkökulmasta.

Laadullisessa tutkimuksessa tiedon keruu ja analysointi suodattuu tutkijan kautta tutkimustuloksiksi. Fenomenologisen ajattelun mukaan jokaisella ihmisellä on erilainen historian muovaava perspektiivi, jonka kautta maailma koetaan. Kokemuksellisuus nähdään ihmisen maailman suhteen perusmuotona, joka rakentuu yhteisön synnyttämistä merkityksistä. Yhteisön jäsenenä koemme maailmaa yhteisten tapojen kautta. Toisaalta jokainen yksilö on erilainen ja osa jonkin yhteisön luomaa perinnettä. Jokainen yksilöiden kokemuksen tutkimus paljastaa myös jotain yleistä. Kvalitatiivinen tutkimus on induktiivista. Se etenee yksittäisistä havainnoista tuloksiin. Analyysi on koko tutkimusprosessin eri vaiheissa oleva toiminta, joka ohjaa itsessään tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta. (Valli – Aaltola 2015: 30-32, Kananen 2014:18.) Opinnäytetyö kohdistui Helsingin Akateemiset naiset yhteisöön, jossa jokainen jäsen tulkitsee toimintaa oman kokemusmaailmansa kautta. Nämä yksittäiset kokemukset kerättiin yhteen ja sisällön analyysin kautta niistä muodostui opinnäytetyön tulokset.

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmiä ovat havainnointi, haastattelut, kyselyt ja dokumentit. Kysymykset pyritään laatimaan, niin että vastaukset olisivat kuvailevia ja kertomuksenomaisia. Tällaisille kysymyksille ominaisia piirteitä ovat

konkreettisuus, kokemuksellisuus, toiminnallisuus ja havainnollisuus. Kysymys ohjaa tietylle alueelle, mutta ei määrää sitä miten sen sisällä puhutaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia on huomattavasti vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa, mutta analysoitavaa aineistoa syntyy usein runsaasti. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan kuva ilmiöstä. Koska ilmiötä ei vielä tunneta, etukäteen ei voida määrittellä tutkimusprosessin vaiheita. Laadullisen tutkimuksen kohteina voivat olla erilaiset ihmisten muodostamat ryhmät tai yksittäinen ihminen. Laadulliselle tutkimusmenetelmälle on ominaista joustavuus. Koska ilmiötä ei tunneta, mitään ei voi määrittää tarkasti etukäteen. Aineisto ohjaa tutkimuksen kulkua. Tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toimintatapojen samanlaisuuksia tai eroja. (Kananen 2014: 31, 46, Ojansalo ym.2014: 105, Valli – Aaltola 2015: 39.) Opinnäytetyön verkkokyselyn varsinaisten kysymysten lisäksi käytettiin tukevia kysymyksiä helpottamaan kuvailevaa vastaamista ja herättämään ajatuksia. Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, ettei tukikysymyksillä ohjata vastaamista vaan ohjattiin tietylle laajalle aihealueelle, jonka sisällä sai vastata haluamallaan tavalla. Vastaja sai itse määrittää kuinka laajasti ja miten kertoi aihealueesta.

Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa tutkimustoiminnan ymmärtäminen kehittää aineistoon liittyviä näkökulmia ja tulkintoja. Tutkimuksen eteneminen ei ole etukäteen jäsennettävissä selkeisiin vaiheisiin vaan ratkaisut muotoutuvat vähitellen tutkimuksen edetessä. Kun tutkija tiedostaa oman tietoisuutensa kehittymisen tutkimuksen kuluessa, on hänellä valmius mahdollisiin tutkimuksellisiin uudelleen linjauksiin. (Valli – Aaltola 2015: 75.) Opinnäytetyön edetessä sisällön analyysia tarkennettiin. Teoriaosuus sai uuden merkityksen kyselyn toteuttamisen jälkeen, jolloin vastaukset toivat teorialle syvällisemmän merkityksen opinnäytetyön tekijälle.

## 7.2 Aineiston keruu

Aineiston keruu menetelmänä käytettiin verkkokyselyä. Ihmiset viettävät internetissä yhä enemmän aikaa, jolloin heidän toimintansa tutkiminen verkossa on perusteltua. Verkkokyselyn vahvuuksia ovat taloudellisuus, nopeus ja vaivattomuus. Kyselyyn voidaan vastata tutussa ympäristössä ja vapaasti oman aikataulun mukaan. Kun vastaaja voi rauhassa tarkastella vastauksiaan, saadaan tuloksille luotettavampi pohja. Haastattelijan ja haastateltavan välinen etäisyys lisää avoimutta ja vastaajan saattaa olla helpompi vastata kriittisesti ja esittää mielipiteitä. Monet virtuaalihaastatteluja tehneet tutkijat ovat sitä mieltä, että verkkokyselyissä kieli on harkitumpaa ja suurempaa kuin suullisissa haastatteluissa. (Ojansalo ym. 2014: 128-129, Ruusuvuori – Tiittula 2009: 265.)



Digitalisaatio on mahdollistanut verkkopohjaisten työkalujen saatavuuden kaikille ja sen myötä digitaalisten kyselyjen määrä on kasvanut räjähdysmäisesti 2000-luvulla. Kyselytulva ja siitä johtuva vastausväsymys ovat mahdollisia selityksiä sille, että kyselytutkimusten vastausaktiivisuus on vähentynyt huomattavasti. Tästä johtuen kyselyn toteuttamiselle olisi tärkeää löytää moderni, uudenaikainen ja vaivaton vastaustapa, joka motivoi osallistumaan. (Kananen 2014:31, Ruskoaho ym. 2010: 279.)

Opinnäytetyön aiheen syventyessä valittiin tiedonkeruu menetelmäksi haastattelujen sijaa verkkokysely. Erilaiset internet pohjaiset kyselyt ovat viime aikoina lisääntyneet ja tiedonkeruumenetelmää valittaessa tiedostettiin tämän vaikuttaminen vastausprosenttiin. Verkkokysely toteutettiin sähköisellä Surveys Monkey-työkalulla. Tavoitteena oli luoda mahdollisimman yksinkertainen haastattelulomake, joka säilyttää vastaajan mielenkiinnon koko kyselyn ajan. Verkkokysely lähetettiin kaikille Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenille, joiden sähköpostitiedot löytyivät jäsenrekisteristä. Niille joiden sähköpostiosoite puuttui, kysely lähetettiin postissa. Jäsenrekisterin tietojen hyödyntäminen opinnäytetyössä varmistettiin juristilta. Toiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää, että kyselyyn osallistuvat jäsenet tuntevat yhdistyksen toimintaa mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti. Osallistujat, jotka tietävät tutkittavasta asiasta paljon tai joilla on aikaa asettua haastateltaviksi, antavat yleensä laadukasta, syvällistä ja laajempaa tietoa kuin kiireiset osallistujat. (Kankkunen ym. 2013: 110-111.)

Verkkokysely lähetettiin 101 jäsenelle sähköpostilinkkinä ja 16 jäsenelle paperisena. Kyselyt lähetettiin vastaajille yksittäin ja saatekirje liitettiin sähköpostin viestikenttään, johon sisällytettiin vastauslinkki kyselyyn. Näin pyrittiin minimoimaan riski siitä, että kyselyt jäisivät vastaanottajien roskapostisuodattimiin. Saatekirjeellä on suora vaikutus vastausprosenttiin. Saatekirje pyrittiin rakentamaan visuaalisesti houkuttelevaksi niin, että sillä herätettäisiin luottamusta ja vastausmotivaatiota. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, tavoitteista ja tulosten raportoinnista. Kysely toteutettiin 23.5 - 6.6.2018 välisenä aikana. Muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin viikon vastausajan jälkeen. (Ojansalo ym. 2014: 133.)

Verkkokyselyssä avoimella tiedottamisella on tärkeä merkitys sen onnistumisessa. Kyselyn aloittamisesta tiedotettiin yhdistyksen kotisivuilla, jäsenkirjeessä ja tapahtumissa. Esittelin tulevaa verkkokyselyä, opinnäytetyötäni sekä taustaani yhdessä Helsingin akateemisten naisten jäsentilaisuudessa, rakentaen luottamusta yhdistyksen jäseniä kohtaan. Korostin vastausten tärkeyttä kehitystoiminnalle sekä tilaisuudessa että

saatekirjeessä, pyrkien lisäämään jäsenten motivaatiota osallistua kyselyyn. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, tavoitteista ja tulosten raportoinnista. Verkkokyselyissä ei voida varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat suhtautuvat kysymyksiin tai miten onnistuneita kysymykset ovat. Kysymyksiin lisättiin pohdintaa helpottavia lauseita ja kysely esitettiin kahdella yhdistyksen ulkopuolisella vastaajalla. (Ruusuvuori – Tiitula 2009: 265, Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2013: 127, Ruskoaho ym. 2010: 282.)

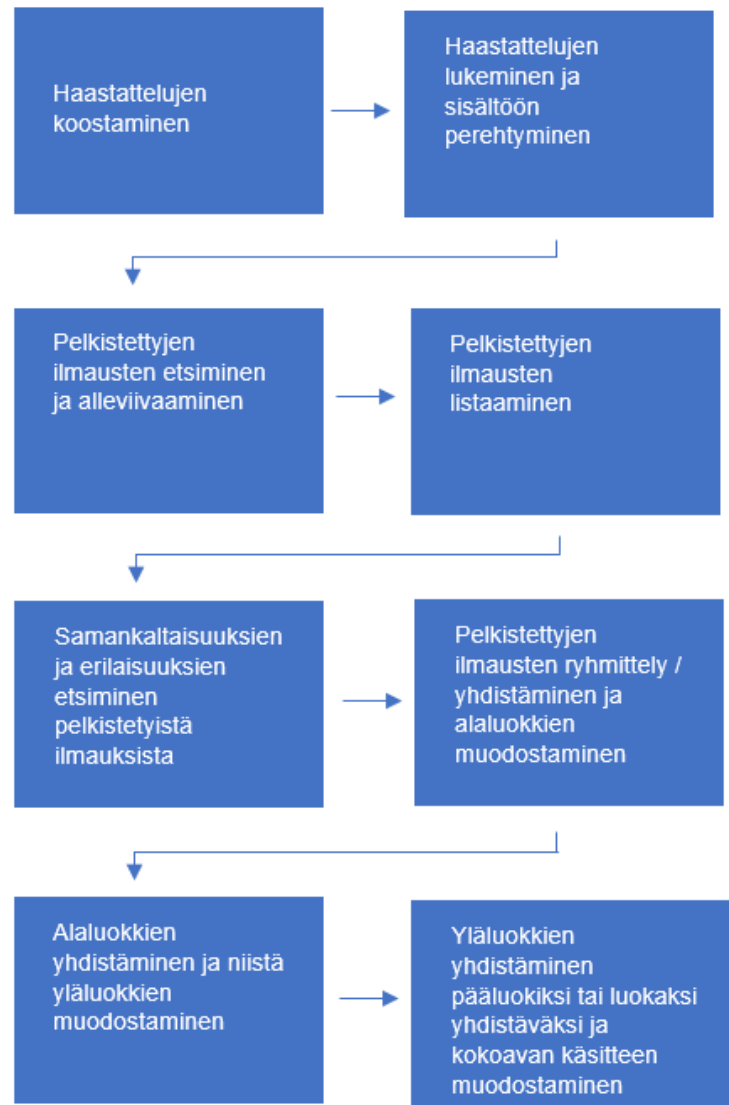
Kyselyn tavoite 15 vastaajaa ylittyi reilusti. Vastauksia saatiin 29. Kuitenkin vastaajamäärä oli suhteellisen pieni verrattuna lähetettyihin kyselyihin ja vastaukset ovat näin ollen suuntaa antavia. Aineistoista kerätyt havainnot olivat samansuuntaisia, joten yhdistystoiminnan kehittämisen kannalta ne ovat huomionarvoisia ja hyödyntävät toiminnan kehittämistä. Vaikka jäsenkyselyjen ongelmana usein onkin pieni vastausprosentti, jo pientäkin vastausmäärää analysoimalla järjestö voi tehdä uusia painotuksia tai kehittää toimintaansa. (Ojansalo 2014: 59.)

### 7.3 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysillä tarkoitetaan aineiston lukemista, tekstien pohtimista, vertailua, tulkintamista ja niihin liittyvää teoretisointia yhä uudelleen. Erilaisissa lähestymistavoissa käytetään erilaisia aineistoja ja käsittelyä. Kaikille tavoille on kuitenkin ominaista se, että ne vaativat tutkijalta aineiston luokittelua, vertailua ja tulkintaa. Prosessin vaiheita ovat aineiston pelkistäminen, aineistossa toistuvien rakenteiden tunnistaminen ja tulkinta sekä kaikkiin vaiheisiin liittyvä kriittinen tarkastelu. (Ojansalo ym. 2014: 138, Valli – Aaltola 2015: 110.)

Sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen menetelmissä. Sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Sisällön analyysi tiivistää aineiston niin, että tutkittava ilmiö voidaan kuvata lyhyesti ja ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille. Aineiston analyysi etenee vaiheittain ja on aineistolähtöistä. Tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet ja kuvaavien luokkien tulee olla toistensa poisulkevia ja yksiselitteisiä. Sisällönanalyysi voidaan jakaa joko aineistolähtöiseen tai teorialähtöiseen analyysiin. Jos tutkittavasta asiasta ei tiedetä juuri mitään tai tieto on hajanaisista, on perusteltua käyttää aineistolähtöistä lähtökohtaa. Tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus, siten etteivät aiemmat havainnot, tiedot tai teoriat ohjaa analyysia vaan analyysiyksiköt määrittävät tutkimustehtävän ja tarkoituksen mukaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastavaa on rajata tutkittava ilmiö tarkasti, kuitenkin

kertoen siitä kaiken mitä tutkimuksella saadaan irti. Tässä valintaa ohjaa tutkimuksen tarkoitus ja tavoite. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013, 166-167, Janhonen – Nikkonen 2003: 23, Tuomi-Sarajärvi 2018:108.)



Kuvio 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018,123.)

Opinnäytetyön sisällön analyysi eteni Tuomen ja Sarajärven kuvaaman aineistolähtöisen sisällön analyysin mukaisesti (kuvio 3). Verkkokyselyn vastaukset tallennettiin tekstimuodossa koneelle, josta ne saatiin sanatarkasti käsittelyyn ja litterointivaihe voitiin jättää pois. Aineistoa käsiteltiin sitä mukaa kun vastauksia saatiin. Tiedon välitön käsittely helpotti prosessia, sillä tieto oli tuoretta ja hyvin muistissa. Aineisto pelkistettiin ja sieltä nostettiin esiin tutkimuksen kannalta olennaisia asioita, muu tieto jätettiin pois. Pelkistetyistä vastauksista etsittiin samankaltaisuuksia tai erilaisuuksia. Pelkistetyt ilmaukset

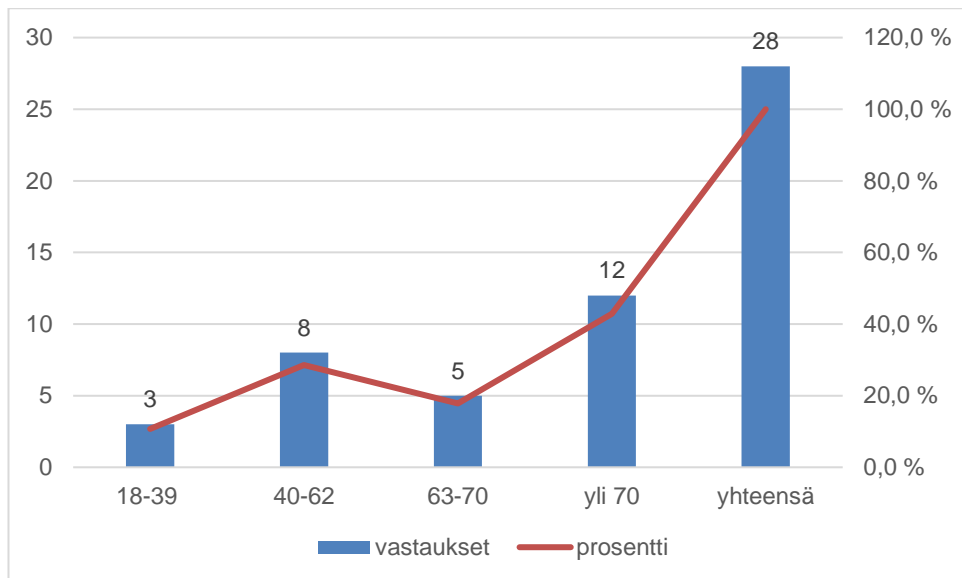
ryhmiteltiin teemojen mukaisesti ja näistä muodostuivat kyselyn alaluokat. Tämän jälkeen alaluokkia yhdistettiin ja niistä muodostettiin yläluokkia, jotka yhdistyivät pääluokiksi. Kokoaviksi luokiksi muodostuivat tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen vastauksista kirjoitettiin yhteenveto. (Tuomi- Sarajärvi 2018: 104,105, Ojansalo ym. 111.)

Taulukko 1. Esimerkki sisällön analyysin etenemisestä

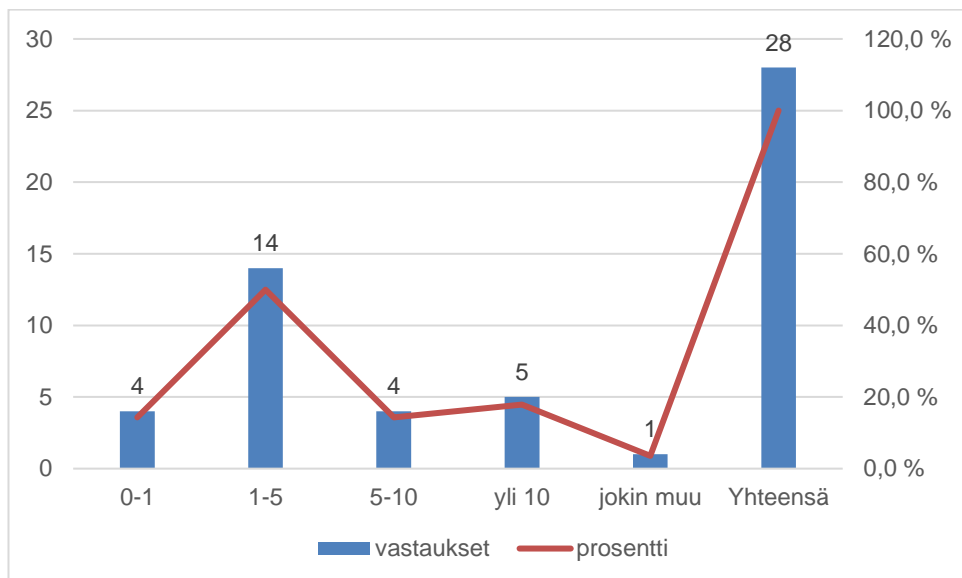
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Kokoava luokka
*tutustuminen mielenkiintosiin ihmisiin *verkostoitumisen mahdollisuus *halu löytää viiteryhmä ja mukavaa tekemistä	Halu verkostoitua	Sosiaaliset motiivit	Yhdistystoimintaan motivoivat tekijät	Yhdistyksen jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta

## 8 Tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tulokset. Verkkokyselyyn vastasi 29 yhdistyksen jäsentä, joista 28 sisälsi tutkimukseen tarvittavat tiedot. Kuviossa 2 on kuvattu vastaajat ikäryhmittäin ja kuviossa 3 vastaajien yhdistysjäsenyys vuosina. Kuvio 2 osoittaa, että enemmistö vastaajista edustaa ikäryhmää yli 70 vuotiaat. Tähän vinoon ikäjakaumaan vaikuttanee, yhdistyksen ikääntyvien aktiivinen osuus ja elämäntilanne, joka mahdollistaa ajan vastaamiseen. Jäsenten yhdistysjäsenyys vuosina kuviossa 3 puolestaan osoittaa, että enemmistö vastaajista on kuulunut yhdistykseen 1-5 vuotta. Yhdistyksen jäsenmäärä on kaksinkertaistunut viimeisen neljän vuoden aikana ja jäsenten vaihtuvuus on ollut suurta, mikä näkyy tämän kysymyksen vastausten jakautumisessa. Tulokset esitetään sisällön analyysin kautta muodostuneiden pääluokkien mukaan. Pääluokkia kokoavaksi yhteiseksi otsikoksi muodostuivat tutkimuskysymykset.



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet ikäryhmän mukaan



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden yhdistysjäsenyys vuosina

### 8.1 Jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta

Tämän opinnäytetyön ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta. Tutkimuskysymyksen avulla haluttiin selvittää, minkälaisia kokemuksia jäsenillä on yhdistyksen toiminnasta, jäsenyydestä tai yhdistystoiminnan merkityksestä. Tulosten avulla haluttiin saada tietoa jäsenten kokemuksista, joita voidaan hyödyntää tulevan toimintakauden suunnittelussa. Jäsenten kokemuksiin liittyen nousi esiin viisi pääluokkaa; yhdistystoimintaan motivoivat tekijät,

yhdistyksen tärkeimmät tehtävät, yhdistyksen merkitys jäsenille, rooli yhdistysjäsenenä ja yhdistystoiminnan vahvuudet.

### 8.1.1 Yhdistystoimintaan motivoivat tekijät

Yhdistystoimintaan motivoivien tekijöiden alaluokiksi muodostuivat sosiaaliset, henkilökohtaiset ja yhteiskunnalliset motiivit. (taulukko 2.) Sosiaalisista motiiveista tapahtumat, halu verkostoitua tai tuttavien suositukset saivat kiinnostumaan yhdistyksen toiminnasta. Yhdistyksen tapahtumat koettiin monipuolisina ja ainutlaatuisina, joille ei löytynyt vertaista muualta. Tapahtumista mainittiin erityisesti aikanaan järjestetty kirjallisuuspiiri ja kustantajien kirjaesittelyt, jotka saivat kiinnostumaan yhdistyksen toiminnasta. Jäseneksi saatettiin myös siirtyä toiselta paikkakunnalta mielenkiintoisen ohjelman perässä.

”Kiinnostavia ajankohtaisia tietoon ja tutkimukseen perustuvia aiheita, tutustumiskohteita sopivasti yhdistettynä kulttuuriin”

Yhdistysjäsenyyden odotettiin myös lisäävän verkostoitumismahdollisuuksia ja tukevan urakehitystä. Moniammatillinen jäsenyys ja halu löytää viiteryhmä saivat liittymään mukaan yhdistykseen. Myös tuttavien suosituksilla oli iso merkitys jäseneksi hakeutumiselle. Suosittelijoina toimivat useimmiten kollegat, ystävät tai läheiset.

Henkilökohtaisina motiiveina jäseneksi liittymiselle mainittiin yleinen kiinnostus vapaaehtoistoimintaa kohtaan tai sen hyöty oman uran kannalta. Vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet hakeutuivat omatoimisesti etsimään tietoa yhdistystoiminnasta ja löysivät yhdistyksen joko messuilta tai internetistä. Vastauksissa vapaaehtoistoiminnalla tarkoitettiin yleisesti yhdistystoimintaan osallistumista. Helsingin akateemisten naisten jäsenyyden odotettiin edistävän omaa urakehitystä tai jäseneksi liityttiin yhdistyksen myöntämän apurahan takia. Yhteiskunnallisista motiiveista yhdistyksen toiminnassa kiinnostivat sen yhteiskunnallinen merkitys akateemisuuden ja tasa-arvon näkökulmissa. Nämä mainittiin vain muutamassa vastauksessa.

Taulukko 2. Yhdistystoimintaan motivoivat tekijät

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Halu verkostoitua Tapahtumat Suosittelut	Sosiaaliset motiivit	Yhdistystoimintaan motivoivat tekijät
Yleinen kiinnostus vapaa- ehtoistoimintaa kohtaan Hyöty oman uran kannalta	Henkilökohtaiset motiivit	
Yhteiskunnallinen merkitys	Yhteiskunnalliset motiivit	

### 8.1.2 Yhdistyksen tärkeimmät tehtävät

Yhdistyksen tärkeimpien tehtävien alaluokiksi muodostuivat naisten aseman edistäminen, vertaistuki, tiedon jakaminen ja virkistystoiminta. (taulukko 3.) Jäsenet kuvasivat yhdistyksen tärkeimmiksi tehtäviksi naisten aseman edistämisen, vertaistuen, tiedon jakamisen ja virkistystoiminnan. Suurin osa vastaajista piti naisten asemaa edistäviä asioita yhdistyksen tärkeimpänä tehtävänä. Näitä olivat naisten tasa-arvo ja työelämäkysymykset, kuten akateemisten naisten esiin tuominen ja nuorten opiskelevien naisten tukeminen. Toiminnan koettiin koskettavan naisia, mutta sitä kautta myös koko yhteiskuntaa ja sen toimintaa. Naisten työelämässä nähtiin paljon kehityskohteita, joita yhdistyksen toivottiin toiminnallaan edistävän.

"Naisten verkosto, joka pyrkii edistämään naisten kouluttautumista ja sijoittumista työelämään akateemisen koulutuksen jälkeen"

Myös akateemisten ikääntyvien naisten asioiden ajaminen nähtiin yhdistyksen tärkeänä tehtävänä. Selkeimmin vastauksista nousivat esiin ikääntyville naisille suunnatut hankkeet sekä toiminnan sisältöjen monipuolinen kehittäminen kohderyhmälle.

"Kulttuuria, tietoa, yhdessäoloa: moniammatillista jakamista, se on ollut hieno juttu! - ja nyt pohditaan, miten huomioidaan vanhenevat akateemiset naiset -hyvä projekti!"

Lähes yhtä tärkeänä asiana pidettiin yhdistyksen tarjoamaa virkistystä ja vertaistukea. Yhdistysten järjestämien tilaisuuksien koettiin tarjoavan mahdollisuuksia verkostoitua erialoilla toimivien naisten kanssa ja tuovan näin elämänsisältöä ja virkistystä sekä

vertaiskontakteja eri-ikäisiin akateemisiin naisiin. Lisäksi erilaisia kulttuuritapahtumia pidettiin tärkeinä. Tapahtumat mahdollistivat yhdessäoloa samanhenkisessä porukassa.

Yhdistyksellä koettiin olevan tärkeä merkitys tiedon jakajana. Luentojen, vierailujen sekä eri alojen asiantuntijoiden työhön tutustumisen, koettiin lisäävän moniammatillista tietoa. Vaikka yhdistyksen järjestämällä tapahtumilla oli jäsenilleen suuri merkitys, osa vastaajista koki yhdistyksen toiminnan rakentuvan pitkälle vain niiden varaan.

Taulukko 3. Yhdistyksen tärkeimmät tekijät

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Ikääntyvien akateemisten naisten huomioiminen Naisten tasa-arvo ja työelämä	Naisten aseman edistäminen	Yhdistystoiminnan tärkeimmät tehtävät
Luennot, vierailut	Tiedon jakaminen	
Edistää verkostoitumista	Vertaistuki	
Kulttuuritapahtumat Yhdessäolo	Virkistystoiminta	

### 8.1.3 Yhdistyksen merkitys jäsenilleen

Yhdistyksen merkitys jäsenille alaluokiksi muodostuivat yhteisöllisyys, perinteet ja vähäinen merkitys (taulukko 4.) Yhdistyksen toiminta merkitsi jäsenilleen yhteisöllisyyttä, perinteitä tai sen merkitys koettiin vähäiseksi. Vastaajat kokivat moniammatillisen yhteisön tarjoavan mahdollisuuden tutustua erialoilla työskenteleviin akateemisiin naisiin.

”Antaa mahdollisuuden tutustua uudenlaiseen viiteryhmään, harvemmin missään muualla tapaa eri-ikäisiä, joita yhdistää akateemisuus”

Yhdistyksen toiminta koettiin tärkeänä henkisen vireyden kannalta. Vastaaja kokivat erilaiset tapahtumat ja luottamustoimet merkityksellisinä yhteisöllisyyden kannalta. Erityisen merkityksellisenä toiminnan kokivat ne yhdistyksen jäsenet, joilla oli pitkäaikainen kokemus järjestö- tai yhdistystoiminnasta. He arvostivat yhteiskunnallisten ja kulttuuristen tekijöiden yhteensovittamista ja olivat toimineet tai toimivat parhaillaan monissa yhdistyksissä aktiivisesti. Ne jäsenet, joille yhdistyksen toiminnalla oli vähäinen merkitys,



kokivat ettei sen toiminta vastannut odotuksia tai toiminnan koettiin olevan suunnattu vain tietyille ikäryhmälle.

Taulukko 4. Yhdistyksen merkitys jäsenilleen

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Yhteistyö Henkinen virkistäytyminen Tapahtumat	Yhteisöllisyys	Yhdistystoiminnan merkitys jäsenille
Aiempi kokemus järjestötoiminnasta	Perinteet	
Ei merkitystä Toiminta ei ole vastannut odotuksia	Vähäinen merkitys	

#### 8.1.4 Rooli yhdistysjäsenenä

Rooli yhdistysjäsenenä alaluokaksi muodostui osallistumisen muodot (taulukko 5.). Yhdistyksen jäsenten osallistumisaktiivisuus jakautui aktiivisiin, passiivisiin tai rivijäseniin. Aktiiviset yhdistystoimijat olivat pitkän linjan järjestötoimijoita, joilla oli kokemusta ja osaamista järjestötoiminnasta ja luottamustehtävistä. Osa toimi yhdistyksessä aktiivisessa roolissa

”Koen saavani sieltä paljon vapaaehtoistyöhön, toisaalta olen myös itse aktiivinen, joten minulla ja HANilla on win-win -suhde”

Osa vastaajista koki voivansa antaa yhdistykselle paljonkin osaamista, kun oma paikka yhdistyksen toiminnassa löytyy. Yhdistyksen rivijäsenet olivat ohjelman suhteen vastaanottajia tai satunnaisia osallistujia, joita kiinnostivat luentotyypilliset ohjelmat. Tähän ryhmään kuului myös jäseniä, jotka luokittelivat itsensä aktiivisiksi yhdistysjäseniksi, mutta kokivat vielä etsivänsä tapaa toimia tai hyödyntää vahvuuksiaan Helsingin Akateemisten Naisten ry:n toiminnassa. Yhtenä syynä yhdistyksen toiminnasta sivuun jäämiselle mainittiin myös se, että yhdistyksen toimintatapa oli jäänyt epäselväksi.

Passiiviset jäsenet kuvasivat itseään surkeiksi yhdistysihmisiksi. He olivat joko jo täyttäneet tehtävänsä yhdistyksessä tai eivät elämäntilanteen vuoksi ehtineet osallistua toimintaan. Vastuksissa pohdittiinkin jatkuvan ajankäytön haastetta työn ja vapaa-ajan

välillä. Osallistumismahdollisuudet vaihtelivat elämänkaaren eri vaiheissa ja passiivinen jäsen saattoi aktivoitua esimerkiksi eläkkeelle jäätyään.

Passiiviset jäsenet kokivat, ettei yhdistyksen toiminta ollut vastannut heidän odotuksiin. Lisäksi vastaajat kokivat, ettei yhdistys antanut osallistumiselle ja panostukselle tarpeeksi arvoa, jotta jäsenet kokisivat tekemisistään onnistumisen iloa.

”Muuten olen kokenut järjestötoimija, mutta tämän järjestön toimintaan aktivoituminen tuntuu vaikealta”

Taulukko 5. Rooli yhdistysjäsenenä

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Aktiivinen jäsen	Osallistumisen muodot	Rooli yhdistysjäsenenä
Rivijäsen		
Passiivinen jäsen		

#### 8.1.5 Yhdistystoiminnan vahvuudet

Yhdistystoiminnan vahvuuksien yläluokaksi muodostui yhdistystoiminta ja alaluokiksi muodostuivat vireä ja monipuolinen toiminta sekä ainutlaatuinen näkökulma (taulukko 6.) Yhdistyksen toiminnan vahvuuksina pidettiin vireää monipuolista toimintaa ja yhdistyksen ainutlaatuista näkökulmaa. Naisten akateemisuuden, tasa-arvon ja työelämän tehtävä nähtiin selkeänä ja erilaisia ihmisiä yhteen kokoavana.

”Yhdistyksen näkökulma akateemisuuteen ja sukupuoleen on erittäin mielenkiintoinen, mikä varmasti luo toiminnan mahdollisuuksia”

Taulukko 6. Yhdistystoiminnan vahvuudet

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Vireä monipuolinen toiminta	Yhdistyksen toiminta	Yhdistystoiminnan vahvuudet
Ainutlaatuinen näkökulma		

## 8.2 Jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle. Vastausten toivottiin antavan kokonaiskuvaa jäsenten odotuksista, joita voidaan hyödyntää toimintaa kehittäessä. Aineistoin analyysin pohjalta yläluokkia muodostui viisi, jotka olivat monimuotoisen osallistumisen mahdollistaminen, tapaamisten sisällön monipuolistaminen, viestinnän kehittäminen, moninaisen jäsenkunnan huomioiminen, toiminnan fokuksen tarkentaminen ja yhteistyön lisääminen (taulukko 7.)

Taulukko 7. Jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Vaihteleva sitoutuminen toimintaan	Jäsenten aktiivisuuden vahvistaminen	Yhdistystoiminnan kehittämistarpeet
Mahdollisuus verkostoitua Tiedon lisääminen	Tapaamisten sisällön monipuolistaminen	
Nykyaikaisemmat viestintä keino Oikea aikainen viestintä Palautteen kerääminen	Viestinnän kehittäminen	
Ikääntyvät jäsenet Uudet jäsenet Nuoret jäsenet	Moninaisen jäsenkunnan huomioiminen	
Kokonaiskuvan hahmottaminen Ydintehtävän puuttuminen	Toiminnan fokuksen tarkentaminen	
Lisää yhteistä keskustelua Jatkuvuutta toimintaan	Yhteistyön lisääminen	

### 8.2.1 Jäsenten aktiivisuuden vahvistaminen

Jäsenten aktiivisuuden alaluokaksi muodostui vaihteleva sitoutuminen toimintaan. Jäsenten sitoutumisen ja aktiivisuuden koettiin vaihtelevan jäsenten välillä. Aktiivisuuteen vaikuttivat jäsenten elämän tilanne ja jäsenyydet muissa yhdistyksissä. Yhdistystoiminnan koettiin nykyään olevan epämuodikasta muuten kuin harrastustoiminnan muodossa.

Yhdistysten määrän lisääntyminen nähtiin aiheuttavan kilpailua yhdistysten välillä ja toisten yhdistysten aktiivisuuden koettiin vaikuttavan myös Helsingin akateemisten naisten jäsenmäärään. Aktiivisuuden koettiin lisääntyvän, osallistamalla jäseniä yhdistyksen toimintaan ja toteutuksiin.

"Itsestä lähtevä on se mikä kantaa loppupeleissä"

Monessa vastauksessa pohdittiin toimintaan osallistumisen ja siihen käytettävän ajan olevan kuitenkin pitkälti itsestä kiinni.

"Minä näkisin, että tähän vapaaehtoistyöhön pätee vanha sääntö: ”niin paljon saa, kun itse antaa”

### 8.2.2 Tapaamisten sisältöjen monipuolistaminen

Tapaamisten sisältöjen monipuolistamisen alaluokiksi muodostuivat mahdollisuus verkostoitua ja tiedon lisääminen. Yhdistyksen tapaamisiin toivottiin monipuolisempia sisältöjä. Tapaamisilta toivottiin yhteistyötä mahdollisten työpaikkojen ja työhön ottajien kanssa sekä verkostotapaamisia erilaisten teemojen ympärillä. Verkostotapaamisten alkuun toivottiin lyhyitä alustuksia ennalta sovitusta aiheesta ja sen jälkeen vapaamuotoista keskustelua ja yhdessäoloa. Useat vastaajat toivoivat yhdistykseltä enemmän tiimityötä ja yhteen hiileen puhaltamista. Yhdessä vastauksessa ehdotettiin yhdistykselle omaa nettipohjaista keskustelufoorumia. Myös virkistys- ja kulttuuritapahtumien koettiin lisäävän verkostoitumista.

"Luulisi akateemisista naisista löytyvän eri alojen asiantuntijoita, eikä mitään julkaja, joita jäsenistö mielellään kuuntelisi."

Tapaamisten toivottiin myös lisäävän jäsenten tietoa. Tällaisena toimintana nähtiin erilaiset tutustumiskäynnit, asiapitoiset alustukset sekä poliittisten ja akateemisten aiheiden käsittely. Myös johtavassa asemassa toimivien naisten uratarinat koettiin kiinnostavina.

"Tutustumiskäynnit liikeyrityksiin ja toimialoihin ja johtavissa tehtävissä olevien naisten esittäytyminen ja urastaan kertominen kiinnostaisi"

### 8.2.3 Viestinnän kehittäminen

Viestinnän kehittämisen alaluokiksi muodostuivat nykyaikaiset viestintä keinot, viestinnän oikea-aikaisuus ja palauteen kerääminen. Jäsenet odottavat viestinnältä

systemaattisuutta. Yhdistyksen ohjelma toivottiin julkistettavan mahdollisimman aikaisin, jotta välttytäisiin päällekkäisiltä tapahtumilta. Tiedotteen toivottiin olevan vakiomuotoinen ja ilmoitusten toimivan kaikissa mobiililaitteissa.

Vastaajat kokivat yhdistyksen ilmoituksissa olevan usein puutteita. Tapahtumien yhteyteen ehdotettiin palautejärjestelmää, jonka kautta voisi kerätä palautetta tapahtumasta ja antaa ehdotuksia tulevien tapahtumien aiheiksi.

#### 8.2.4 Moninaisen jäsenkunnan huomioiminen

Moninaisen jäsenkunnan huomioimisen alaluokiksi muodostuivat ikääntyvät naiset, uudet jäsenet ja nuoret jäsenet. Yhdistyksen toiminta ikääntyvien naisten hyvinvoinnin eteen koettiin tärkeäksi. Yhdistyksen ikääntyvien jäsenten haasteena koettiin muut, kuten erilaisten sairauksien vertaisryhmät, jotka kilpailivat akateemisten naisten yhdistyksen ajasta ja olivat jäsenilleen läheisempiä. Yhdistyksen ohjelma koettiin monipuolisena, mutta iäkkäille toivottiin erityistarpeita huomioivaa kohtelua.

"Iäkkäille voisi antaa taksimatkoja osallistumisiin varsinkin pimeänä aikana ja kun on liukasta".

Ikääntyvien naisten saama perintö mainittiin useassa vastauksessa ja se toivottiin käytettävän johonkin erityisen merkitykselliseen.

Yhdistyksen toiminta nähtiin osin myös konservatiivisena ja vanhanaikaisena, johon on vaikeaa päästä mukaan. Vastaajat toivoivat, että uudet jäsenet otettaisiin paremmin vastaan ja tuntisivat olonsa tervetulleiksi.

"Sitä voi tuntea itsensä pitkään ulkopuoliseksi, kun kaikki muut tuntevat toisensa"

Toimintaan toivottiin mukaan nuoria jäseniä, mutta ohjelman koettiin puhuttelevan enemmän vanhempaa jäsenistöä. Nuoret jäsenet kokivat verkostoitumisen yhdistyksessä haasteellisena. Toiminnalta toivottiin myös enemmän rentoa yhdessäoloa.

### 8.2.5 Toiminnan fokuksen tarkentaminen

Toiminnan fokuksen tarkentamisen alaluokiksi muodostuivat kokonaiskuvan hahmottaminen ja ydintehtävän puuttuminen. Jäsenet kokivat yhdistykseltä puuttuvan jäsenistöä innostavan ja yhdistävän ydintehtävän ja toiminnan kokonaiskuvan hahmottaminen koettiin haasteelliseksi. Yhdistyksen tehtävä, toimia yhdistävänä foorumina sekä jäsenille keskenään, että yhdistyksenä eri toimijoille, nähtiin liian laveana tehtävänä.

Jäsenet kokivat yhdistyksellä olevan mahdollisuuksia moneen, mutta olennaisten toimintatapojen ja sisältöjen löytyminen nähtiin haasteena. Toiminnalta toivottiin vakiokokonaisuutta, josta kaikenikäiset jäsenet voisivat löytää mielekästä toimintaa ja yhteenkuuluvuutta. Jäsenet kokivat ydintehtävän selkeyttämisen houkuttelevan uusia ja sitouttavan vanhoja jäseniä.

### 8.2.6 Yhteistyön lisääminen

Yhteistyön lisäämisen alaluokiksi muodostuivat vähän yhteistä keskustelua ja vähän jatkuvuutta. Vastaajat kokivat yhdistyksessä olevan liian vähän yhteistä keskustelua ja toiminnan jatkuvuutta.

"Kuntarajoja voisi häivyttää ja yhteistyötä tiivistää pääkaupunkiseudun muiden yhdistysten kanssa esim. tapahtumien järjestelyissä"

Jäsenet toivoivat lisää yhteistä sisältö- ja tavoitekeskustelua ja toiminnan läpinäkyvyyttä. Satunnaistapahtumien katsottiin hankaloittavan uusiin ihmisiin tutustumista ja olevan esteenä toiminnan jatkuvuudelle. Kuitenkin yhdistyksen mahdollisuuksiin uskottiin, kun vain löydetään keinot ja muistetaan pysyä ajan hermoilla.

"Päteviä naisia ainakin! Profilia voisi nostaa edelleen"

## 9 Pohdinta

### 9.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettinen pohdinta käynnistyy jo aihetta valitessa. Se, mistä näkökulmasta tutkittavaa aihetta tarkastellaan, on eettinen valinta. Eettiseen pohdintaan kuuluu selkiyttää perustelut tutkimusaiheen valinnalle. Tutkimuskohde valikoitui sen ajankohtaisuuden, tarpeellisuuden ja merkityksen kannalta Helsingin Akateemiset Naiset ry:lle. Tutkimusmetodi valittiin tarkan harkinnan jälkeen, niin että se sopi kohderyhmälle ja tutkimuskohteelle. Opinnäytetyön tekijä on perehtynyt tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatiin periaatteisiin ja noudattanut niitä koko opinnäytetyön prosessin ajan. Opinnäytetyössä huolehdittiin tutkittavien itsemääräämisoikeudesta ja yksityisyyden suojasta eikä sillä vaarannettu tutkittavien hyvinvointia tai terveyttä. Opinnäytetyö toteutettiin Metropolian ohjeiden mukaisesti. Korkeakoulujen yleisesti käyttämät tieteellisen käytännön menettelyohjeet ovat tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyväksymiä. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2013: 221-223, Janhonen- Nikkonen 2003: 39-40, Tenk 2012)

Ennen opinnäytetyön aloittamista se hyväksyttiin yhdistyksen hallituksessa. Opinnäytetyön tekijä ei kuulu Helsingin Akateemiset Naiset ry:n, joten vastaajia ei tunnustettu eikä tutkimukselle ollut ennakko-odotuksia. Ennen opinnäytetyön aloittamista siitä tiedotettiin yhdistyksen jäsenille jäsenkirjeessä ja yhdistyksen tilaisuudessa. Opinnäytetyöhön osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittavilla oli mahdollisuus keskeyttää osallistuminen sekä esittää lisäkysymyksiä opinnäytetyöstä koko prosessin ajan. Opinnäytetyöhön osallistuneet saivat tiedot opinnäytetyön tekijästä, tutkimusaiheesta ja kerättävän aineiston käyttötarkoituksesta vastauslinkin yhteydessä. Kyselyyn vastattiin nimettöminä ja vastaukset raportoitiin ja opinnäytetyön suorat viittaukset valittiin niin, ettei vastaajia voi tunnistaa niistä. (Kankkunen ym.2015:227.)

Opinnäytetyön aikana kerätty aineisto on luottamuksellista ja sitä käytettiin vain tätä opinnäytetyötä varten. Aineisto säilytettiin lukitussa paikassa eikä ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta päästä siihen. Opinnäytetyöntekijä on sitoutunut hävittämään aineiston opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Aiempiin tutkimuksiin ja muihin lähteisiin on viitattu Metropolian kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyöhön osallistuvien osapuolten

oikeuksista, tekijänoikeuksien periaatteista sekä käyttöoikeuksista sovittiin sopimuksella ennen opinnäytetyön aloittamista. (Tenk 2012.)

## 9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä opinnäytetyön laadullisessa arvioinnissa käytetään apuna seuraavia kriteereitä: uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus (Kankkunen ym.2015: 198). Uskottavuus edellyttää tulosten selkeää kuvaamista. Tässä opinnäytetyössä uskottavuus huomioitiin, esittämällä tulokset mahdollisimman selkeästi. Analyysivaihe pyrittiin esittämään tarkasti ja lukijan havainnointia helpotettiin taulukoilla, kuvilla, liitteillä ja vastaajien suorilla lainauksilla. Analyysin otettiin mukaan vain aihealueita käsitelleet vastaukset, muu tieto rajattiin ulkopuolelle. Työn lähteet on lueteltu lähdeluettelossa Metropolian kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Verkkokysely saattoi vähentää opinnäytetyön uskottavuutta, koska vuorovaikutus kyselyyn vastaajiin puuttui. Näin ollen ei tiedetä, kuinka paljon vastaajat hyödynsivät tukikysymyksiä ja kuinka paljon ne ohjasivat vastaamista. Vastaajille ei myöskään voitu esittää tarkentavia kysymyksiä, joka saattoi vähentää vastaus-ten syvyyttä. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 162-163).

Riippuvuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen toteutus perustuu tieteellisen tutkimuksen toteuttamista yleisesti ohjaaviin periaatteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 139). Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen tarkoitus on pyritty kuvaamaan tarkasti. Aiheen valinta perustui Akateemisten naisten asettamaan tutkimustehtävään kerätä jäsenten odotuksia ja kokemuksia yhdistyksen toiminnasta. Teoreettisessa osuudessa kuvataan tutkimusaiheeseen vaikuttavat ilmiöt ja käsitteet. Tutkimukseen valittiin vain tieteellisiä lähteitä ja niiden valinnassa kiinnitettiin huomiota aineiston laatuun ja ajankohtaisuuteen. Tutkimukseen valittiin vain uusimmat lähteet. Lähteitä haettiin eri alojen tietokannoista sekä suomen että englannin kielellä. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmän sopivuus varmistettiin opinnäytetyön ohjaajilta sekä Akateemisten naisten yhteyshenkilöltä ennen kyselyn aloittamista. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus, sillä tavoitteena oli ymmärtää ilmiötä eikä luoda yleistettävää tietoa aiheesta. Aihetta ei myöskään ole tutkittu aiemmin tästä näkökulmasta. (Kankkunen ym. 2015:66,67.)

Tiedonhankintamenetelmäksi valittiin verkkokysely, parhaan mahdollisen tiedon saamiseksi. Haastatteluilla olisi saatu kerättyä kattavampaa tietoa, mutta verkkokyselyn uskottiin nostavan vastausprosenttia. Verkkokyselyn kysymykset pyrittiin luomaan niin, että ne ohjasivat mahdollisimman laajoihin vastauksiin. Tutkimuskysymykset esitettiin



kahdella vastaajalla ennen tutkimuksen aloittamista. Kysely lähetettiin kaikille yhdistyksen jäsenille, jotta tutkimuksella saataisiin mahdollisimman laajaa tietoa. Vastausprosentti oli 23.9 mikä oli odotettua enemmän. Vain yksi vastaus jouduttiin jättämään tutkimuksen ulkopuolelle, tyhjänä palautetun lomakkeen takia.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tulokset ovat siirrettävissä, johonkin muuhun tutkimusympäristöön. Tutkimus toteutettiin Helsingin akateemisille naisille, mutta sen tuloksia voidaan hyödyntää kaikessa yhdistystoiminnassa arvioitaessa yleisesti yhdistystoiminnan tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tuloksia voidaan käyttää vertailuaineistona toisiin tutkimuksiin. Näin ollen tulokset ovat siirrettävissä muuhunkin tutkimusympäristöön. Opinnäytetyön analyysimenetelmäksi valikoitui induktiivinen sisällönanalyysi. Tutkimuksen tekijä perehtyi ja toteutti analyysin yksin, joten inhimillisten virheiden mahdollisuus on suurempi. Analyysivaiheessa käytettiin apuna Metropolian tarjoamia työpajoja ja opinnäytetyön ohjaajaa. Tutkimusprosessi ja sisällön analyysin vaiheet on pyritty kuvaamaan vaihe vaiheelta, jotta lukija ymmärtää miten opinnäytetyön tekijä on edennyt. Lainaukset antavat lukijalle mahdollisuuden pohtia sisällönanalyysia. Opinnäytetyön tekijällä ei ollut aiempaa kokemusta tutkittavasta aiheesta eikä hän kuuluututkittavaan yhdistykseen, joten opinnäytetyöhön säilyi objektiivinen näkökulma. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 162-163, Kankkunen ym.2015:198.)

Tulosten vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset ovat yhdenmukaisia aiemman tutkimuksen kanssa. Yhdistystoiminnasta akateemisten naisten näkökulmasta ei löytynyt aiempaa tutkimustulosta, joten tuloksia ei voi verrata aiempiin tutkimuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 139)

### 9.3 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia ja odotuksia yhdistystoiminnalle. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka pohjalta voidaan arvioida yhdistyksen nykytilaa ja kehittää toimintaa. Yhdistystoiminnan kehittämiseksi esitetään opinnäytetyön tuloksiin pohjautuen kehittämisehdotuksia. Teoriatieto tuki verkkokyselyn tuloksia.

### 9.3.1 Jäsenten kokemuksia yhdistystoiminnasta

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella yhdistystoimintaan hakeuduttiin enemmän sisäisten kuin ulkoisten motivaatiotekijöiden ohjaamina. Vastauksissa korostuivat sosiaaliset tekijät kuten verkostoituminen ja erilaiset tapahtumat. Tapahtumia kuvattiin monipuolisiksi ja mielenkiintoisiksi, jollaisia oli vaikeaa löytää muualta. Erityisesti pidettiin luennoista ja vierailuista. Jäseneksi saatettiin liittyä osallistumalla ensin yhdistyksen järjestämään tapahtumaan, jossa yhdistyksen toiminta ja sen jäsenet herättivät kiinnostuksen yhdistykseen liittymisestä. Verkostoitumisen toivottiin tuovan tukea omalle työuralle ja tarjoavan saman henkisen viiteryhmän, jossa jaetaan osaamista. Myös suosituksilla oli iso merkitys yhdistyksen jäseneksi liittymiselle. Toimimme monilta osin moninaisessa ja hajautetussa toimintaympäristössä, jossa ihmiset ja ympäristöt vaihtuvat projektien mukaan. Verkostoituminen on suuressa merkityksessä uralla etenemissä ja tiedon jakamisessa. Yhdistystoiminta tarjoaa jatkuvuutta ja yhteisöllisyyttä vastapainona pirstaleiselle työelämälle.

Suosituksot toimivat niin työelämässä kuin yhdistystoiminnassakin uusia jäseniä houkuttelevana tekijänä. Tyytyväinen jäsen houkuttelee uusia jäseniä kertomalla hyviä kokemuksia yhdistyksen toiminnasta ja madalta näin kynnystä osallistua mukaan toimintaan. Toimintaan ohjaututtiin myös ulkoisten ja yhteiskunnallisten motiivien ohjaamina. Henkilökohtaisina ja yhteiskunnallisina motiiveina yhdistystoiminnan pariin hakeutumiseen mainittiin yhdistyksen jakamat apurahat, yleinen kiinnostus vapaaehtoistoimintakohtaan ja halu vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin, kuten akateemisuuteen ja tasa-arvoon. Aiemmat tutkimukset korostavat sisäisen motivaation merkitystä ihmisten toiminnassa, mutta huomioivat myös muiden motivaatiotekijöiden vaikutukset yhdistystoiminnalle. Sisäisesti motivoitunut ihminen hakeutuu aktiivisesti tekemään niitä asioita, jotka tuntuvat mielekkäiltä ja mielekäs toiminta itsessään lisää motivaatiota. Sisäistä motivaatiota voidaan ylläpitää tukemalla yksilön omaehtoisuutta, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä. Ei kuitenkaan tule unohtaa, että ihmiset hakevat yhdistystoiminnasta myös sosiaalista arvostusta, huomiota, valtaa ja muita itsekeskeisenä pidettyjä asioita. (Martela & Järnro 2014:14, Kuuluvainen 2013: 46, Alfes 2016: 63.)

Tulosten mukaan yhdistyksen tärkeimmät tehtävät olivat naisten aseman edistäminen, tiedon jakaminen, vertaistuki ja virkistystoiminta. Vastauksissa pohdittiin yhdistyksen tehtävää ikääntyvien jäsenten huomioimisessa sekä naisten työelämä ja tasa-

arvokysymyksissä niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Erilaisten luentojen ja vierailujen nähtiin olevan tärkeässä asemassa tiedon jakamisessa. Helsingin Akateemiset Naiset ry:n tavoitteena on toimia jäsenilleen yhteyksien rakentajana ja ylläpitäjänä, jossa eri-ikäiset ja eritaustoista tulevat akateemiset naiset tapaavat, tukevat toisiaan, keskustelevat ja vaikuttavat naisten tasa-arvoon ja koulutukseen (Helsingin Akateemiset Naiset 2017). Opinnäytetyön tulokset tukivat yhdistyksen toiminnan tavoitteita. Tasa-arvoon on vielä matkaa ja yhdistyksen toiminnalle tarvetta. Jakamalla tietoa voidaan vaikuttaa paitsi naisiin niin sitä kautta koko yhteiskuntaan ja sen toimintaan, kuten yksi vastaajista mainitsi. Aiempien tutkimusten mukaan yhteiskunnallisen vaikuttamisen on todettu lisäävän yksilön motivaatiota. Etenkin naisyhdistysten keskeinen solidaarisuus tuo vastapainoa yksilön menestystä korostaville arvoille ja verkostoituminen tarjoaa tukea työelämässä kamppailuun (Naisjärjestöjen keskusliitto 2015: 20, Kempas 2018.)

Yhdistyksellä koettiin olevan tärkeä merkitys virkistystoiminnan ja vertaistuen tarjoajana. Verkostoitumista pidettiin tärkeänä niin työssä etenemisen kuin kokemusten jakamisen kannalta. Verkostojen koettiin edistävän työelämässä etenemistä sekä tiedon ja osaamisen jakamista. Verkostojen avulla saatiin tukea ja koettiin yhteisöllisyyttä. Yhdistyksen koettiin tarjoavan henkistä virkistäytymistä, kulttuuritapahtumien ja yhdessäolon kautta. Yhdessäolo saman henkisessä porukassa koettiin tärkeänä oman hyvinvoinnin kannalta. Vastaukset olivat samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa, jossa vapaaehtoistoiminnan on todettu tukevan monipuolisesti yksilön hyvinvointia, vahvistamalla yhteisöllisyyttä ja tasapainottavan työelämää. Vertaistuki perustuu ajatukseen siitä, että ryhmän jäsenet antavat ja saavat tukea samaan aikaan, jolloin autetaan sekä itseä että toisia. Vertaistuki voi olla myös vaikuttamista, jolloin sillä tarkoitetaan konkreettista tukea ja mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin. (Ramos 2015, Martela & Ryan 2015, Rissanen- Puumalainen 2016: 4, Pihlaja 2010: 73.). Yhdistys voi tukea jäsentensä verkostoitumista rakentamalla erilaisia foorumeita ja järjestämällä erilaisia tapahtumia, joissa on mahdollista tavata myös yhdistyksen ulkopuolisia toimijoita. Verkostoilla on tärkeä merkitys niin yhdistyksen jäsenten kuin yhdistyksenkin kannalta, mikäli halutaan kasvattaa osaamista ja kehittää toimintaa.

Tulosten mukaan Helsingin akateemisten naisten toiminta merkitsi jäsenilleen joko yhteisöllisyyttä tai perinteitä tai sillä oli vähäinen merkitys. Niille jäsenille, joille yhdistyksen toiminnalla oli vähäinen merkitys, kokivat ettei yhdistyksen toiminta vastannut odotuksia. Yhdistystoiminnassa on tärkeää tiedostaa yhdistyksen jäsenten toiveet ja odotukset toiminnalle pettymysten välttämiseksi. Yhteisöllisyyttä vahvistamalla varmistetaan se, ettei yhdistyksen toiminta jää etäiseksi vaan siitä muodostuu jäsenilleen merkityksellistä

toimintaa. Yhdistyksen selkeä tavoite ja tehtävät sekä jäsenten tiedostaminen heidän merkityksestään yhdistyksen toiminnalle, lisää yhteisöllisyyttä ja sitä kautta toiminnan merkitystä yksittäiselle jäsenelle.

Yhteisöllä ja sosiaalisilla suhteilla on merkittävä vaikutus vapaaehtoisten motivaatioon. Yhteisöllisyys voi syntyä luonnostaan ja sitä voidaan syventää johtamisella. Tämä on hyvä huomioida suunnitellessa yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksen jäsenet toivoivat yhdistystoiminnalta enemmän vapaamuotoisia tapaamisia. Aiemman tiedon mukaan parhaiten sitouttavaa yhteisöllisyyttä syntyy luonnollisissa kohtaamisissa, mutta yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa myös sosiaalisen median ryhmissä. Ihmiset haluavat tulevaisuudessa olla yhä enemmän mukana itselleen merkityksellisessä toiminnassa. Merkityksen luominen korostuu etenkin yhdistysten johtamisessa, jossa yhdistyksen olemassa ololle ei ole mitään muuta tarkoitusta kuin niiden oma visio. (Kuuluvainen 2013:46, Heikkala 2015: 30.)

Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenet jakautuivat osallistumisaktiivisuudeltaan aktiivisiin, passiivisiin ja rivijäseniin. Aktiiviset jäsenet olivat aktiivisia yhdistyksen toiminnassa, rivijäsenet tapahtumien vastaanottajia ja passiiviset jäsenet saattoivat tukea yhdistyksen toimintaa vain maksamalla jäsenmaksun. Tunnistamalla oman jäsenistön osaaminen ja vahvuudet, yhdistys voi tukea jäseniään löytämään itselleen omimman paikan yhdistyksessä. Vastaajat pohtivat aktiivisuuden vaihtelevan elämänkaaren eri vaiheissa ja toiminnassa olisi tärkeää mahdollistaa erilainen osallistuminen. Tutkimusten mukaan ihmisten motiivit ja mahdollisuudet osallistua vaihtelevat erilaisissa elämäntilanteissa, mikä kannattaa huomioida yhdistystoiminnan suunnittelussa. Osallistumisaktiivisuuteen vaikuttavat myös sukupuoli ja ikä. (Jalava ym.2014:18, Pessi & Oravasaari 2010:170,175, Paju 2017:37.)

Muutama vastaaja määritteli itsensä aktiiviseksi yhdistysjäseneksi, mutta oma paikka yhdistyksen toiminnassa oli vielä löytymättä, joten rooli oli sen takia passiivinen. Tällainen jäsenkunnan piilevä aktiivisuus kannattaa hyödyntää, tarjoamalla jäsenille erilaisia tehtäviä ja kartoittamalla jäsenistön osaamista ja toiveita erilaisiin tehtäviin. Vahvistamalla yhteistyötä, voidaan käydä jatkuvaa vuoropuhelua jäsenten kanssa. Lisäksi yhdistystoiminnassa voidaan mahdollistaa myös erilaisiin tehtäviin kasvaminen, tukemalla nuoria jäseniä heidän kiinnostuksensa mukaan ja opettamalla heille erilaisia yhdistystoiminnan tehtäviä. Tehtävät voidaan toteuttaa yhteistyössä kokeneemman yhdistystoimijan kanssa, jolloin osaamista voitaisiin jakaa puolin ja toisin. Kuten tämän tutkimuksenkin tulokset osoittivat, yhdistys koostuu moninaisesta jäsenkunnasta ja jäsenyyksille

voidaan määritellä erilaisia lähtökohtia. Puhutaan sekkivihkojäsenyydestä, jossa jäsenyydellä ostetaan erilaisia ja tarkoin määriteltyjä edunvalvontapalveluja. Jäsenyydellä voidaan myös osoittaa luottamusta yhdistystoimintaa kohtaan hoidetuista asioista tai hyvän asian kannattamisesta, jolloin maksetaan vain jäsenmaksu. Usein jäsenyys on lähtökohta, josta toiminta voi saada muita muotoja (Valliluoto 2014:19,20).

Vastaajien mukaan yhdistyksen vahvuuksia olivat vireä monipuolinen toiminta ja ainutlaatuinen näkökulma, joita kannattaa pitää yllä ja korostaa strategiasuunnittelussa. Ainutlaatuisuus on kilpailutekijä, jatkuvasti kasvavilla yhdistysmarkkinoilla. Uusien nopeasti kasvavien yhdistysten rinnalle tarvitaan myös perinteisiä ja vahvat arvot omaavia yhdistyksiä, joiden tavoitteena ei välttämättä ole nopea kasvu vaan vahvaan ammattitaitoon ja pitkään historiaan perustuva toiminta.

### 9.3.2 Jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitettiin Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten odotuksia yhdistystoiminnalle. Tulosten mukaan toiminnalta toivottiin jäsenten aktiivisuuden vahvistamista. Sekä yhdistys, että jäsenet kokivat aktiivisuuden vahvistamisen tärkeänä. Yhteinen päämäärä on toiminnan toteuttamisen kannalta olennainen tekijä. Aktiivisuutta saadaan lisättyä houkuttelemalla jäseniä osallistumaan toiminnan suunnitteluun ja hyödyntämällä heidän osaamistaan yhdistyksen toiminnassa. Uudelta jäseneltä voisi kysyä jäsentietokaavakkeessa, hänen vahvuuksiaan ja toiveita roolista yhdistyksen toiminnassa. Näin saataisiin kerättyä tietoa yhdistyksen jäsenten osaamisesta.

Aiempien tutkimusten mukaan aktiivisuutta voidaan tukea tarjoamalla jäsenille mahdollisuuksia osallistua yhdistyksen ja oman jäsenroolin kehittämiseen sekä uuden oppimiseen ja kasvuun. Motivaatiota voidaan tukea luomalla merkityksellinen visio. Selkeä visio houkuttelee yhdistystoiminnasta kiinnostuneita ja samansuuntaiset arvot omaavia jäseniä mukaan toimintaan. Lisäksi motivaatioon vaikuttaa myös halu nähdä, että omalla toiminnallamme on myönteinen vaikutus ympäristöön. Annamme parhaimpamme, kun toiminta kytkeytyy jonkin itselle tärkeän ihmisryhmän tai arvon edistämiseen. (Martela & Jarenko 2015: 16, 31, Kuuluvainen 2015: 60, 48.).

Yhdistyksen tapaamisilta toivottiin sisällön monipuolistamista, kuten verkostoitumismahdollisuuksia ja tiedon jakamista. Verkostoitumisen tueksi toivottiin erilaisia keskustelufoorumeita ja vapaamuotoisia tapaamisia. Monessa vastauksessa toivottiin enemmän tiimityöskentelyä ja yhteen hiileen puhaltamista. Vastaajat kokivat erilaisten vierailujen

edistävän tiedon jakamista. Toiminnalta toivottiin enemmän yhdistyksen jäsenten uratarinoiden ja osaamisen jakamista. Tarinoita voisi jakaa tapaamisten lisäksi esimerkiksi yhdistyksen kotisivuilla. On tärkeää, että yhdistys huomioi toiminnassaan sen eri-ikäiset jäsenet ja toiminnan suunnitteluun tarvitaan mukaan koko yhdistys. Jäsenten moninaisuus haastaa yhdistystoiminnan suunnittelua ja vaatii laajaa ymmärrystä jäsenten tarpeista. Jäsenkunnan moninaisuus kääntyy parhaimmillaan yhdistyksen voimavaraksi ja strategian pohjaksi. Erilaisen osaamisen jakaminen, yhdessä tekeminen ja kokemusten vaihtaminen tiivistävät yhteistyötä ja syventävät luottamusta.

Eri-ikäiset jäsenet kaipaavat yhdistystoiminnalta erilaisia asioita. Naisilla toimintaan osallistumisessa korostuu sosiaalinen merkitys. Iäkkäämmät hakevat toiminnalta yhteisöllisyyttä ja nuoremmat mahdollisuuksia osallistua, ideoida toimintaa ja toiminnan tehokkuutta. Yhdistystoiminnan tulisi näin ollen tarjota hyvin laajaa toimintaa motivoitakseen kaikkia jäseniä. Motivaatioon vaikuttavat jäsenten muodostama yhteisö ja vapaaehtoisten sosiaaliset suhteet. Yhteisöllisyyttä voi luoda myös sosiaalisen median kautta, mutta parhaiten sitouttavaa yhteisöllisyyttä syntyy ihmisten välisissä kohtaamisissa. (Kuuluvainen 2015:63, Jalava ym.2014:18, Pessi & Oravasaari 2010:170,175.)

Vastaajat toivoivat yhdistyksen huomioivan paremmin moninaista jäsenkuntaa. Vastauksissa nousi esiin etenkin ikääntyvät, uudet ja nuoret jäsenet. Ikääntyvillä ja nuorilla oli erilaisia toiveita yhdistystoiminnalle. Ikääntyvät toivoivat yhdistyksen tukevan toimintaan osallistumista esimerkiksi taksimatkojen maksamisella. Yhdistyksen toiminnan tavoitteena oli saada toimintaan mukaan nuoria ja uusia jäseniä. Kuitenkin, jäsenet kokivat, että yhdistyksen toimintaan oli vaikeaa päästä mukaan uutena jäsenenä ja toiminnan koettiin olevan suunnattu enemmän ikääntyville jäsenille. Nuoret toivoivat toiminnalta enemmän urakehitystä tukevaa toimintaa ja rentoa yhdessä oloa. Monissa yhdistyksissä haasteena ovat ryhmät, jotka koostuvat keskenään saman ikäisistä jäsenistä. Muut jäsenet saattavat kokea itsensä ulkopuoliseksi. Yhteistyön lisääminen, auttaa tutustumaan toisiin jäseniin ja rakentamaan moninaista jäsenkuntaa. Sen etuja ovat erilaiset näkökulmat, innovointi- ja kehittämiskyvyn paraneminen ja osaamisen monipuolistuminen. Yhdistyksen toiminnan jatkuvuuden kannalta olisi tärkeää saada toimintaan mukaan eri-ikäisiä jäseniä ja mahdollistaa erilainen osallistuminen. Eri-ikäisistä koostuvalla jäsenistöllä varmistetaan toiminnan jatkuvuutta ja osaamisen jakamista. Eri-ikäiset jäsenet täydentävät toistensa osaamista. Bergbom (2016) toteaa yhdistystoiminnan pohjaavan uudentamiseen tarpeisiin. Vuosikymmeniä sitten liikuttiin vähemmän maailmalla, työt tehtiin saman työnantajan palveluksessa, ihmissuhteet olivat pysyvämpiä, ja uuden ammatin hankkiminen oli harvinaisempaa kuin nykyään. Nykyajan globaali maailma

perustuu kokemukseen elämästä muuttuvaisena ja monenlaisia mahdollisuuksia täynnä olevana. (Bergbom ym. 2016: 20,21.)

Helsingin akateemisten naisten yksi toimintakauden 2018 tavoitteista oli, digitaalisen osallistumisen kehittäminen. Myös jäsenet toivoivat yhdistyksen viestinnän kehittämistä. Viestinnältä toivottiin nykyaikaisuutta, oikea-aikaisuutta ja palautteen keräämistä. Järjestelmien toivottiin toimivan kaikilla laitteilla. Viestinnässä ja laskutustiedoissa koettiin olevan puutteita, mikä hankaloitti sujuvaa toimimista. Yhdistyksen aikataulujen toivottiin tulevan tietoon aiemmin, jotta mahdollisilta aikataulupäällekkäisyyksiltä vältyttäisiin. Viestinnältä toivottiin systemaattisuutta ja sen toivottiin mahdollistavan myös palautteen vastaanottamista. Palaute on tärkeä osa toiminnan kehittämistä. Palautetta voi kerätä systemaattisesti tapahtumien jälkeen tai myös jatkuvana palautemahdollisuutena esimerkiksi kotisivuilla. Bergbom (2016) toteaa jopa kömpelästi toimivien järjestelmien tai satunnaisen tiedottamisen antavan helposti vanhan aikaisen kuvan yhdistyksen toiminnasta. Toiminnan läpinäkyvyyden kannalta viestintä kannattaa pitää kahdensuuntaisena jäsenistön kanssa. Myös tiedottamisen systemaattisuus luo jatkuvuutta. (Bergbom 2016: 21.)

Aiemmat tutkimukset osoittavat teknologian nopean kehittymisen asettavan haasteita yhdistystoiminnalle. Yhdistysjäsenet eroavat toisistaan tekniseltä osaamiseltaan ja jäsenkunnan moninaisuus lisää viestinnän kehittämisen haasteita. Viestinnässä on käytettävä erilaisia tapoja, joilla varmistetaan viestin vastaanottaminen. Digitalisaation kehittyminen nähdäänkin yhdistyksissä sekä kuormittavana että yhdistyksen toimintaa helpottavana tekijänä. Sosiaalista mediaa voidaan hyödyntää yhdistyksen markkinoinnissa, tiedon jakajana ja tarinoiden sekä hyvien kokemusten kerryttämiseen ja jakamiseen. Digitalisaatio mahdollistaa resurssien paremman käytön ja tiedon hyödyntämisen. Sen avulla voidaan tuoda esiin vaikuttavuutta ja rakentaa järjestelmämme niin, että hallinnollinen työ vähentyy ja yhdistyksessä jää enemmän aikaa keskittyä olennaiseen ja olla vuorovaikutuksessa jäsenten kesken. Avoin tiedottaminen on hyvä käytäntö ja luo luottamusta. (Halava ym.2018: 5, Vanhapiha 2013: 86, Kuuluvainen 2015: 77, Bergbom 2016: 21.)

Yhdistyksen kehitystarpeena nähtiin myös toiminnan fokuksen tarkentaminen. Yhdistyksen ydintehtävän koettiin puuttuvan ja näin kokonaiskuvan hahmottaminen oli vaikeaa. Yhdistyksen tehtävän selkiyttäminen nähtiin tärkeänä asiana ja sen toivottiin tuovan toimintaan lisää uusia sekä sitouttavan vanhoja jäseniä. Piha (2012), Dufva ym. (2017) sekä Kuuluvainen (2015) toteavatkin yhdistyksen visiolla olevan tärkeä merkitys kaikessa yhdistyksen toiminnassa. Selkeä visio auttaa määrittelemään yhdistyksen

olemassa olon syyn ja päämäärän. Ihmiset sitoutuvat työhönsä, jossa arvot ja tavoitteet ovat yhteneväiset, toimintatavat johdonmukaiset, keskustelu avointa ja osallistavaa sekä on kehittymismahdollisuuksia. Yhdistystoiminnassa sitoutuminen liittyy vahvasti yhdistyksen toimintakulttuuriin, johtamiseen ja strategiaan. Toimintaan ei voida sitouttaa vaan kokonaisuuden on oltava sellainen, johon jäsenet haluavat sitoutua. Toimintaa johdetaan osallistamalla ja tukemalla työntekijöitä. Autonomialla voidaan nostaa työn tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä. Työnteon tehokkuutta ja innovatiivisuutta voidaan lisätä työn mielekkyydellä, merkityksellisyydellä ja yhteisöllisyydellä. Uusi sukupolvi odottaa johtamiselta vuorovaikutuksellisuutta, palautteen saamista, reilua kohtelua, molemminpuolista joustoa ja vastuuta. (Piha 2012: 70,72, Dufva ym. 2017:13,30, Kuuluvainen 2015: 50.) Yhdistyksen jäsenet toivoivatkin yhdistystoiminnalta yhteistyön lisäämistä. Toimintaan toivottiin enemmän jatkuvuutta ja yhteistä keskustelua.

Opinnäytetyön kyselyn johtopäätöksinä voidaan esittää, että yhdistystoiminnan pariin hakeudutaan enemmän sisäisen kuin ulkoisen motivaation ohjaamina. Toiminta merkitsee jäsenilleen yhteisöllisyyttä ja sillä on tärkeä tehtävä naisten aseman edistämässä, tiedon jakamisessa, vertaistuen ja virkistäytymisen tarjoajana. Yhdistyksen jäsenten aktiivisuus ja osallistumisen muodot vaihtelevat elinkaaren eri vaiheissa ja yhdistyksen tulisi tarjota jäsenilleen niin pitkäaikaisia kuin projektiluontoisia tehtäviä. Jäsenet sitoutuvat yhdistykseen, jolla on selkeä visio ja joka arvostaa jäseniään. Pysyäkseen elinvoimaisena yhdistystoiminnan tulee mahdollistaa jäsenten erilainen osallistuminen ja kehittää toimintaansa jäsenlähtöisesti, vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Yhteistyö ja arvostava ilmapiiri lisää toimintaan sitoutumista. Moninainen jäsenkunta mahdollistaa tiedon ja osaamisen jakamisen.

## **10 Jatkokehittämis- ja tutkimussuosituks**

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, ettei kiinnostus yhdistystoimintaan ole hiipumassa. Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset vaativat kuitenkin yhdistystoiminnan toimintatapojen kehittämistä. Tulosten pohjalta on kerätty seuraavia kehitysideoita Helsingin Akateemiset Naiset ry:n toiminnan kehittämiseen.

- ❖ Yhteinen selkeä visio ja strategia (ohjaamaan kaikkea toimintaa)
- ❖ Yhteistyön tiivistäminen (eri-ikäisten jäsenten osaamisen ja kokemusten jakaminen)



- ❖ Uusien jäsenten vastaanottaminen (tervetullut olo, matala kynnys tulla mukaan)
- ❖ Nuorten jäsenten aktivoiminen (projektit, yhdistyksen kehitystyö)
- ❖ Erilaisia osallistumismahdollisuuksia (skype tms. mahdollisuus tilaisuuksiin, keskustelufoorumit kotisivuilla, jokainen osallistuu mahdollisuuksien mukaan)
- ❖ Omat pienryhmät eri-ikäisten tarpeisiin (nuorille urakehitykseen suunnatut, mentorointiohjelmat ja osaamisen kehittäminen, iäkkäille vertaisryhmät, kokemusten jakaminen, osaamisen kehittäminen)
- ❖ Viestinnän kehittäminen (systemaattisuus, järjestelmät, palaute- ja aloitemahdollisuus, tarinat ja kuvat, kotisivujen päivittäminen)
- ❖ Benchmarking (poimitaan hyviä käytäntöjä toisten yhdistysten toiminnasta (kehitytään yhdessä)
- ❖ Säännöllinen kysely jäsenille (tulosten pohjalta toiminnan kehittäminen yhdessä, tulosten peilaaminen aiempiin vuosiin)

Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan käyttää yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Tämä tutkimus koski Helsingin Akateemiset Naiset ry:n toimintaa. Jatkossa tutkimus tulisi laajentaa koskemaan kaikkia Suomen akateemisia naisia ja verrata tuloksia eri paikkakuntien välillä. Jatkossa tulisi myös tutkia miten korkeakoulutettujen naisten yhdistysjäsenyys poikkeaa muista jäsenyyksistä tai minkälaisia odotuksia ja tarpeita yhdistystoiminnalle on eri maiden akateemisilla naisilla.

## Lähteet

Aaltola, Juhani – Valli, Raine 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin.

Alasoini, Tuomo – Järvensivu, Anu – Mäkitalo, Jorma 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja Miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä? Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alfes, Kerstin – Antunes, Bethania – Shantz, Amanda D .2016. The management of volunteers – what can human resources do? A review and research agenda. Artikkelit : The International Journal of Human Resource Management. ISSN: 0958-5192 (Print) 1466-4399 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/rih20>

Bergbom, Barbara – Toivanen, Minna – Airila, Auri – Väänänen, Ari 2016. Monimuotoisuusbarometri. Työterveyslaitos. Helsinki.

Brax Tuija 2016. Koulutus tie vapauteen ja vastuuseen. Suomen Akateemiset Naiset. Yhdistyksen sivujen pääkirjoitus / organisaation tarina. Internet lähde. <http://akateemisetnaiset.fi/organisaatio/tarina/>

Chisholm-Burns, Marie A. – Spivey, Christina -Hagemann, Tracy – Josephson, Michelle 2017. Women in leadership and the bewildering glass ceiling. Am J Health-Syst Pharm. 2017; 4:312-24.

Cottril, K; Lopez, P. D; Hoffman .C.C 2012. How authentic Leadership and inclusion benefit organizations. Equality Diversity and Inclusion. An International Journal. Vol.33 No.3, 2014.

Dufva, Mikko - Halonen, Minna - Kari, Mika - Koivisto, Tapio - Koivisto, Raija - Myllyoja, Jouko 2014. Miltä näyttää työn tulevaisuus? Tilannekatsaus ja kuusi muutospolkua. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta. Policy brief 19 / 2016

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999 art. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063>

Euroopan komissio 2017. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle.

Fields Marion 2014. Verkostoitumalla yhteisöllisyyteen. Pääkaupunkiseudun yhdistystoimijoiden näkemyksiä lähidemokratiasta, paikallisesta vaikuttamisesta ja verkostoista. Hämeenlinna: Kopijyvä.

Halava, Ilkka – Pantzar, Mika – Lukin Elisa 2018. Kansalaisjärjestö jälkiteollisessa artistiyhteiskunnassa.

Hamilton, Paula - Spongberg, Mary 2016. Twenty Years On: feminist histories and digital media. Women's History Review.

Harju, Aaro 2017. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat\\_kirjoitukset?737\\_m=1861](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset?737_m=1861)

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Satakunnan painotuote.

Heikkala, J. 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Helsinki: Winbase Oy.

Helsingin Akateemiset Naiset Ry 2017. Toimintasuunnitelma.

Jalava J, Borodulin K, Husu P, Härkönen J, Karvonen S, Koiso-Kanttila S, Koskela T, Koskinen S, Manderbacka K, Murto J, Mäki-Opas T, Nurmi-Koikkalainen P, Pentala O, Pitkänen T, Rinne H, Saares A, Shemeikka R, Sievänen H, Suni J, Suvisaari J, Teittinen A, Toikka S, Tokola K, Tourunen J, Wahlbeck K, Valkonen J, Vartiainen E, Vasankari T, Vesala H, Kaikkonen R. ATH-tutkimuksen tuloksia 2015. Järjestökentän tutkimusohjelma. Terveystieteiden tutkimuslaitos.

Janhonen, Sirpa – Nikkonen Merja 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell Oy.

Järvilehto, L. (2013). Upeaa työtä. Tammi

Kaivo-oja, Jari - Roth, Steffen - Westerlund, Leo 2016. Futures of robotics. Human work in digital transformation. International Journal of Technology Management.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes print.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen – Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanomapro Oy.

Kempas, Karla 2018: Helsingin sanomat artikkeli 27.3.2018 Miehillä suljetut sparrausryhmät auttavat naisia etenemään urallaan. luettu 2.5.2018

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: SKAF ry.

Lammers, Joris – Gast, Anne 2017. Stressing the Advantages of Female Leadership Can Place Women at a Disadvantage. Social Cognition Center Cologne, University of Cologne, German. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1027/1864-9335/a000292>

Martela, Frank – Ryan Richard M. 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence and the Enhancement of Well-Being. Journal of Personality 00:00, Month 2015VC 2015 Wiley Periodicals, Inc.DOI: 10.1111/jopy.12215

Martela, Frank – Jarenko, Karoliina 2015. Draivi Voiko sisäistä motivaatiota johtaa. Helsinki: Talentum.

Mathou, Cecile 2010. Volunteering in the European union. Final Report.

Mäki, Kimmo – Palonen, Tuire 2012. Johtamisen tilat ja paikat. Vantaa: Hansaprint Oy.

Myllymäki, Reino – Hinkka Toni 2016. Yhdistystoiminnan johtamisen opas. Karkkila: Karkkilan painopalvelu Oy.

Naisjärjestöjen keskusliitto 2015. Sanoista tekoihin. Naisten aseman ja sukupuolten tasa-arvon haasteet Suomessa 2015. Kansalaisjärjestöjen Peking +20 rinnakkaisraportti.

Nencini, Alessio – Romaioli, Diego- Meneghini, Anna Maria 2016. Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. Voluntas (2016) 27:618–639 DOI 10.1007/s11266-015-9593-z.

Oikeusministeriö 2009. Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikutamisen tilaan ja tutkimukseen. Edita Prima Oy.

Ojansalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Paju, Petri 2017. Syliä tähteeksi. Järjestöjen elämää ja elämää järjestöissä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Pape, Ulla - Chaves-Ávila, Rafael - Benedikt Pahl, Joachim – Petrella, Francesca – Pie-liński, Bartosz - Savall-Morera, Teresa 2016. Working under pressure: economic recession and third sector development in Europe. The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: [www.emeraldinsight.com/0144-333X.htm](http://www.emeraldinsight.com/0144-333X.htm)

Parkkinen, Maari – Shemeikka, Riikka – Saares, Aurora – Rinne, Hanna 2016. Vaihtelevaa, autonomista ja sisällöltään tärkeää työtä määräaikaisissa työsuhteissa. Kuntoutus 1 / 2016.

<https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumäärätyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>

Peltosalmi, Juha – Eronen, Anne – Litmanen, Tapio – Lónden, Pia – Ruuskanen, Petri 2016. Järjestöbarometri 2016. Vaasa: FRAM.

Pessi, Anne-Birgitta – Oravasaari Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Pietiläinen, Marjut 2013. Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus.

Piha, Kirsi – Liisa Poussa 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Helsinki: Talentum.

Pihlaja, Ritva 2010. Kolmas sektori ja julkinen valta. Kunnallisan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, nro 61. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Pohls, Maritta 2013. Korkeasti koulutetut naiset. Suomen akateemisten naisten liiton historia. Tallina: Meedia Zone Oy.

Poskela, Jarno – Kutinlahti, Pirjo – Hanhike, Tiina – Martikainen, Mikko – Urjankangas, Hanna- Maria 2015. Kokeileva kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Tem raportti 67/2015.

Ramos, Romualdo - Rauchli, Rebecca - Bauer, Georg- Wehner, Theo - H"ammig, Oliver 2015. Busy Yet Socially Engaged: Volunteering, Work–Life Balance, and Health in the Working Population.

Riikonen, Satu – Nyman, Tarja 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Kaarina: Winbase Oy.

Rissanen, Päivi – Puumalainen, Jouni 2016. Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Katsaus, Kuntoutus 1 / 2016.

Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä – Järjestötyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja työn tulevaisuudesta. Helsinki: Grano.

Rochester, Colin 2018. Trends in volunteering. <http://www.volunteer-now.co.uk/fs/doc/publications/trends-in-volunteering-final.pdf>

Ruskoaho, Juho – Vänskä, Jukka – Heikkilä, Teppo – Hyppölä, Hannu – Halila, Hannu- Kujala, Santero – Virjo, Irma- Mattila, Kari 2010. Postitse vai sähköisesti? Näkemyksiä tiedonkeruumenetelmän valintaan Lääkäri 2008 –tutkimuksen pohjalta. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 47 279–285.

Ruuskanen, Petri – Kontinen, Tiina 2015. Kansalaisyhteiskuntalehti, pääkirjoitus.

Ruuskanen, Petri – Selander, Kirsikka – Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20 / 2013. Verkkojulkaisu viitattu 21.8.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>

Ruusuvuori, Johanna – Tiittula, Liisa 2009. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovai-  
kut. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki:  
Tammi.

Valliluoto, Sari 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Helsinki: Ko-  
pioniini Oy.

Valtioneuvoston kanslia 2015. Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelma 29.5.2015. Rat-  
kaisujen Suomi. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Viitattu 26.1.2018. [http://valtioneu-  
vosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf](http://valtioneu-<br/>vosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf)

[http://akateemisetnaiset.fi/wp-content/uploads/2016/01/VM-2015-Vapaaeh-  
toisty%C3%B6-talkooty%C3%B6-naapurity%C3%B6-kaikki-k%C3%A4y.pdf](http://akateemisetnaiset.fi/wp-content/uploads/2016/01/VM-2015-Vapaaeh-<br/>toisty%C3%B6-talkooty%C3%B6-naapurity%C3%B6-kaikki-k%C3%A4y.pdf)

Vanhapiha, Elina – Tiilikainen, Taneli – Veikkolainen, Arsi – Tolvanen, Pirita – Kuokka,  
Nelli – Lidman, Jukka 2013. Yhdistykset toteuttamassa itseään ja palvelemassa yhteis-  
kuntaa. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

## Verkkokyselyn saatekirje

Arvoisa Helsingin Akateemiset naiset Ry:n jäsen,

Opiskelen Helsingin Metropolian ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä verkkokysely on osa opinnäytetyötäni aiheesta Helsingin akateemisten naisten kokemuksia yhdistyksen toiminnasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenten kokemuksia ja odotuksia yhdistyksen toiminnasta. Työn tavoitteena on kerätä tietoa yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyön aineisto kerätään avoimilla haastattelukysymyksillä, joka toteutetaan sähköpostitse.

Toivoisin, että tukisitte työtäni toteutumista vastaamalla tähän kyselyyn mahdollisimman monipuolisesti ja jakamalla arvokkaan kokemustietonne tärkeästä aiheesta. Vastauksia hyödynnetään toiminnan kehittämistyössä, joten Teillä on mahdollisuus vaikuttaa yhdistyksen tulevaisuuteen vastaamalla tähän kyselyyn. Tutkimukseen vastaaminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin tahansa. Takaan nimettömyyden eikä yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa opinnäytetyössäni. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen jälkeen.

Opinnäytetyöni valmistuu marraskuussa 2018. Lopullisen työn tulokset julkistetaan Helsingin akateemiset naiset Ry:n tapahtumissa ja nettisivuilla.

Mikäli teillä on kysyttävää kyselystä tai siihen vastaamisesta annan mielelläni lisätietoja.

Käyttämästäanne ajasta ja vastauksista kiittäen,

Minna Jyrkiäinen  
Opiskelija /Metropolia

Minna Elomaa-Krapu  
TtT, Yliopettaja / Metropolia



## Sähköinen kyselylomake

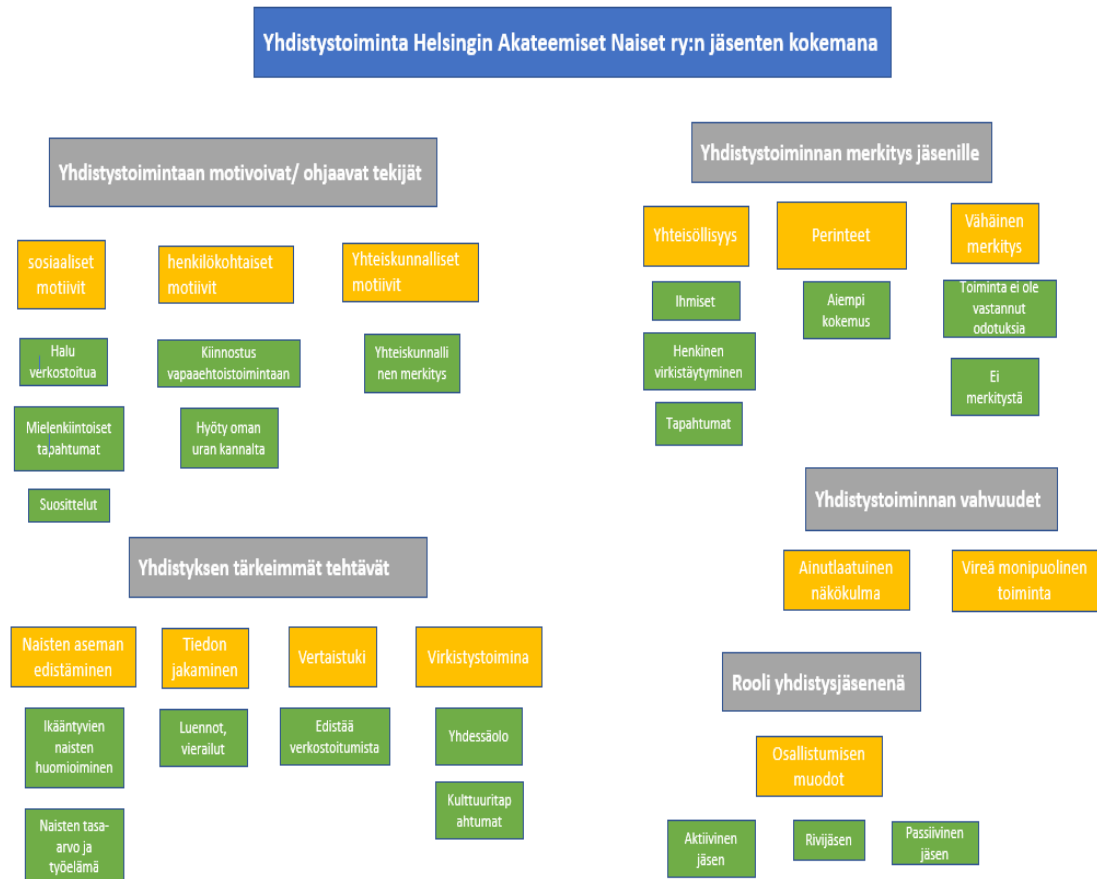
### Tausta tiedot

1. Ikä
2. Jäsenyys vuosina

### Avoimet kysymykset

3. Kerro asioista, jotka saivat sinut liittymään Akateemisiin naisiin?
4. (Vastatessasi voit pohtia seuraavia asioita; mitä kautta kuulit yhdistyksestä, miten ja miksi lähdit mukaan jne.) Kerro minkälaisia asioita pidät yhdistyksen tärkeimpinä tehtävinä?
5. Miten kuvailisit Helsingin Akateemiset Naiset ry:n toimintaa?
6. Kerro mitä Helsingin Akateemiset naiset ry:n jäsenyys sinulle merkitsee? (Vastatessasi voit pohtia mitä jäsenyys sinulle antaa, millaisia haasteita siihen liittyy, minkälaista tietoa ja kokemusta se kasvattaa jne.)
7. Kerro itsestäsi Helsingin Akateemiset Naiset ry:n jäsenenä? (Vastatessasi voit pohtia millainen yhdistystoimija olet? Mitä vahvuuksia sinulla on? Voisitko hyödyntää vahvuuksiasi yhdistyksen toiminnassa?)
8. Kerro millaisena näet Helsingin Akateemiset Naiset ry:n toiminnan? (Vastatessasi voit pohtia millaisia vahvuuksia näet yhdistyksen toiminnassa? entä heikkoudet? Millaisia asioita tulisi kehittää? jne.)
9. Kerro mitä toivoisit yhdistyksen toiminnalta tulevaisuudessa? (Vastatessasi voit pohtia millaisia tapahtumia toivoisit Helsingin Akateemiset Naiset ry:n järjestävän jäsenilleen? Miten yhdistyksen jäsenten aktiivisuutta voitaisiin tukea? jne.)
10. Jäikö jotain kysymättä, sanomatta? Tähän voit laittaa muita ajatuksiasi

## Sisällönanalyysitaulukko (tutkimuskysymys 1.)



## Sisällönanalyysitaulukko (tutkimuskysymys 2)

