

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Miesten motivoiminen mukaan Parasta Lap- sille ry:n toimintaan

Siiri Pakkala

Kansalaistoiminnan ja nuoristyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuoristyön koulutusohjelma

Tekijät: Siiri Pakkala
Opinnäytetyön nimi: Miesten motivoiminen mukaan Parasta Lapsille ry:n toimintaan
Sivumäärä: 51 ja 17 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Antti Pelttari
Työn tilaaja(t): Parasta Lapsille ry

Opinnäytetyöni tilaajana toimii valtakunnallinen lastensuojelujärjestö Parasta Lapsille ry. Opinnäytetyössäni paneudun vapaaehtoistyön taustoihin. Tutkin sen merkitystä niin yhteiskunnalle, kuin tietyille ryhmälle sekä vapaaehtoistoiminnassa toimijalle itselleen.

Opinnäytetyöni aihe kumpuaa tarpeesta saada lisää miespuolisia vapaaehtoisia Parasta Lapsille ry:lle. Järjestön vapaaehtoisista vain 20% on miehiä, ja viestintävas-
taavan mukaan järjestön sosiaalinen media tavoittaa viestinnässään 85% naisia.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda Parasta Lapsille ry:n toimintaan uusia keinoja innostaa ja motivoida miesvapaaehtoisia heidän toimintaansa, sekä tarkastella niitä syitä, mikä on saanut jo toimintaan osallistuneet miehet jäämään toimintaan mukaan. Ymmärryksen kasvattaminen aiheesta hyödyttää tilaavaa tahoa ja parhaimmillaan koko vapaaehtoistoimintaa järjestävää kenttää sekä yhteisöpedagogien alaa.

Vapaaehtoistyön kenttä sekä siihen liittyvät ilmiöt ovat moninaisia, ja vapaaehtois-
toimintaa voi järjestää ja toteuttaa monenlaisilla eri tavoilla. Vapaaehtoistyön suurin toteuttava taho on kolmas sektori.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, järjestö, motivaatio

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Siiri Pakkala
Title: Miesten motivoiminen mukaan Parasta Lapsille ry:n toimintaan
Number of Pages: 51 and 17 attachment pages
Supervisor(s): Antti Pelttari
Subscriber(s): Parasta Lapsille ry

I am making this thesis for Parasta Lapsille ry, which is the national child protection organisation. In my thesis I enter into the background of volunteer work. I explore it's meaning to the society, as well as to certain groups and to the voluntary themselves.

The subject of my thesis springs from the need to reach and recruit more male volunteers for Parasta Lapsille ry. Only 20% of the volunteers are men, and according to the communication manager their social media's audience consists of 85% of women.

The goal of my thesis is to bring new ways to excite and motivate male volunteers to the organisations activities. Additionally, I review the reasons behind male volunteers decision to participate in this area. Educating peoples understanding on this subject benefits not only the organisation themselves, but also the whole voluntary field, not to speak of the community educators branch.

The voluntary field and its phenomenons are manifold, and voluntary work can be arranged and implemented in many different ways. The biggest executing authority is third sector.

Keywords: volunteerwork, organization, motivation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TAVOITTEET	7
2.1	Parasta Lapsille ry.....	7
2.2	Tavoitteet ja tarkoitus	8
3	VAPAAEHTOISTOIMINTA	8
3.1	Vapaaehtoistoiminta yhteiskunnallisesta näkökulmasta	8
3.2	Mitä vapaaehtoistoiminta on?	11
3.3	Yhteisöllisyys ja verkostoituminen.....	13
4	MOTIVAATIO JA INNOSTAMINEN.....	14
4.1	Työn mielekkyys ja merkityksellisyyden tunne.....	14
4.2	Motivaatioteoria - Maslowin tarvehierarkia	17
4.3	Martin Fordin motivaatioteoria	17
4.4	Motivointi ja palkitsemisjärjestelmät.....	20
5	MARKKINOINTI.....	25
5.1	Mistä lisää miehiä?	25
5.2	Vapaaehtoistyöntekijöiden motivoiminen markkinoinnin ja yhteisöllisen median keinoin.....	26
5.3	Viestintä	28
5	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	29
5.1	Aineisto ja tutkimusmenetelmä.....	29
5.2	Haastattelumenetelmän valinta	30
5.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	32
6	HAVAINNOINTI JA POHDINTA MIESTEN OSALLISTUMISEN MERKITYKSESTÄ.....	33
6.1	Havainnointi leiritoiminnassa.....	33
6.2	Miesten osallisuuden merkitys vapaaehtoistoiminnassa	37
6.3	Miehen arvot, rooli ja tunteet	39
7	TULOKSET JA HAASTATTELUIDEN PURKU	43
8	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	48

8.1 Kehittämistehtävä – 7 kohdan lista miesten motivoimisen ja tavoittamisen tueksi 49

9 LÄHTEET 52

LIITTEET 55

1 JOHDANTO

Teen opinnäytetyöni valtakunnalliselle lastensuojelujärjestölle Parasta Lapsille ry:lle. Aiheena on ”Miesten motivointi Parasta Lapsille ry:n vapaaehtoistoimintaan” ja aihe valikoitui tilaavan tahon omasta tarpeesta kehittää tätä osaa toiminnassaan.

Miehet vapaaehtoistojoina on aihe, josta löytyy Suomesta verrattain vähän tietoa. Tästäkin syystä aiheeseen on hyvä paneutua ja opinnäytetyötä voi hyödyntää Parasta Lapsille ry:n lisäksi muutkin vastaavat vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahot, jotka ovat kohdanneet samat ongelman – Miesten vähäisyyden ja naisvaltaisuuden vapaaehtoistoinnassa.

Tämän opinnäytetyön kehittämistavoitteena on tehdä konkreettisia kehittämissuhteita Parasta Lapsille ry:lle. Kehittämissuhteet koskevat pääasiassa järjestön leiritointia. Kehittämiskohde kumpuaa järjestön omasta toiveesta saada lisää miespuolisia vapaaehtoisia. Järjestön vapaaehtoisista vain 20% on miehiä, ja heidänkin löytymisessään on haastetta. Toiveena olisi löytää uusia keinoja motivoida ja sitouttaa miehiä heidän vapaaehtoistoimintaansa. Tässä opinnäytetyössä käyn läpi keskeisiä motivaatioteorioita, keinoja miesten innostamiseen ja motivointiin sekä vapaaehtoistoimintaa ja sen merkitystä eri näkökulmista.

Päädyin käyttämään opinnäytetyössäni aineiston keräämiseen menetelmänä haastatteluja sekä havainnointia. Haastattelut ovat tapahtuneet kasvotusten, puhelimitse sekä kyselylomakkeen avulla. Puhelimitse ja kasvotusten käydyt haastattelut ovat olleet puolistrukturoituja, avoimia haastatteluja. Päädyin käyttämään tiedonkeruussa vielä Google Formsissa täytettävää kyselylomaketta, sillä halukkaita haastateltavia olikin odotettua enemmän, ja ajallisista syistä minun ei ollut mahdollista toteuttaa puhelinhaastattelua kaikkien kanssa. Halusin kuitenkin antaa kaikille halukkaille mahdollisuuden osallistua.

Osallistuin osana opinnäytetyöprosessia Parasta Lapsille ry:n viikonlopputoimintaan sekä yhdelle kesäleirille, jossa toteutin havainnointia. Leireillä osallistuminen oli viimeinen harjoitteluni yhteisöpedagogin opinnoissa. Leireillä oli vain naisohjaajia, joten havainnoin tämän vaikutusta lapsiin, ohjaajiin sekä toimintaan yleensä.

Kehittämistehtäväni on ”7 kohdan lista miesten motivoimisen tueksi” ja se löytyy opin-
näytetyöni loppuosasta. Kehittämistehtävän tarkoitus on tarjota Parasta Lapsille ry:lle
jotain konkreettista, millä miesten mukaan saamista voisi edesauttaa.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TAVOITTEET

2.1 Parasta Lapsille ry

Parasta Lapsille ry on vuodesta 1945 asti toiminut valtakunnallinen lastensuojelujär-
jestö. Järjestö perustettiin heti toisen maailmansodan loppumisen jälkeen. Parasta
Lapsille ry:n toiminta nojaa vahvasti vapaaehtoisuuteen. Järjestön tavoitteena on tu-
kea ja vahvistaa perheiden ja lasten jaksamista. Toiminta on monikulttuurista. Parasta
Lapsille ry:llä on keskusjärjestö sekä noin kymmenen paikallisyhdistystä ja toiminta-
ryhmää. Järjestö on tullut ensisijaisesti tunnetuksi järjestämistään lasten ja perheiden
leireistä, ja se onkin heidän keskeinen toimintamuotonsa. Järjestöltä löytyy kaksi
omaa leirikeskusta; Lomakeskus Pukkila Virroilla sekä Leirikeskus Koivuhaka Hauki-
putaalla. Vuosittain toimintaan osallistuu noin 200 vapaaehtoista. Kaikki järjestön va-
paaehtoiset koulutetaan, ja he yhdessä järjestön työntekijöiden kanssa mahdollistavat
toiminnan toteutumisen. Kaikkea järjestön toimintaa ohjaa YK:n lapsen oikeuksien
sopimus. Rahoitus tulee pääasiassa Veikkaukselta ja Lasten Päivän Säätiöltä. (Parasta
Lapsille ry 2018)

Parasta Lapsille ry:n toimintaa ohjaavat seuraavat arvot:

- yhteisöllisyys
- suvaitsevaisuus
- lapsuuden kunnioittaminen
- luotettavuus
- avoimuus

(Parasta Lapsille ry 2018)

Suoritin yhteisöpedagogin opintojeni viimeisen harjoittelun Parasta Lapsille ry:llä.
Osallistuin kevään 2019 lasten viikonlopputoimintaan sekä kesän ”intiaanikesä” – ni-
miselle viikon kestäväälle lasten leirille.

2.2 Tavoitteet ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Parasta Lapsille ry:lle keinoja miespuolisten vapaaehtoisten motivoimiseksi toimintaan. Tavoitteena on tuottaa Parasta Lapsille ry:lle uutta tietoa, jota he voivat hyödyntää tulevaisuudessa uusien, erityisesti miespuolisten vapaaehtoisten mukaan saamisessa. Viitekehyksen lisäksi tärkeää tietoa tulee tekemistäni Parasta Lapsille ry:n miesvapaaehtoisten haastatteluista.

Opinnäytetyön tuloksena on kartoitus tärkeimmistä motivaatiotekijöistä vapaaehtoistoiminnassa sekä konkreettisia keinoja, joilla tavoittaa, motivoida ja sitouttaa miehiä. Nämä keinot voivat olla esimerkiksi markkinointi- tai viestintäkeinoja, uusia väyliä tavoittaa vapaaehtoisia, tai tapoja saada miehet sitoutumaan toimintaan. Osana opinnäytetyötä pohdin myös sitä, miksi miesten vapaaehtoistoiminta ylipäätään on tärkeää ja mitä merkitystä sillä voi olla eri konteksteissa. Tämän kysymyksen pohtiminen lisää työn merkityksellisyyttä.

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

3.1 Vapaaehtoistoiminta yhteiskunnallisesta näkökulmasta

Vapaaehtoistyö tai vapaaehtoistoiminta nähdään tärkeänä yhteiskunnallisena kysymyksenä kolmannen sektorin lisääntyneen merkityksen myötä. Vapaaehtoistyö on ikään kuin palkkatyön vastinpari. Vapaaehtoistyö on rinnastettavissa myös käsitteeseen ”palkaton työ”. Nämä kaksi käsitettä erottaa toisistaan se, että vapaaehtoistyöllä nähdään olevan suurta merkitystä ja se on niin sanotusti ajatuksellisesti enemmän kuin palkaton työ. Esimerkiksi kriisin keskellä olevan lähimmäisen tukeminen ei oikein ole asia, jota voi rinnastaa varsinaiseen työntekoon. Se nähdään enemmänkin tärkeänä vapaaehtoistoimintana. Vapaaehtoistoiminta itsessään on melko kattava käsite, ja vapaaehtoistyön katsotaan kuuluvan siihen. (Rissanen & Puumalainen 2016)

Sitä mukaa, kun yhteiskuntamme on kehittynyt, myös hyvinvoinnin tuottamistavat ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat muuttuneet mukana. Hyvinvointiyhteiskuntaan kuuluu kansalaisten hyvinvoinnista huolehtiminen, ja tätä taakkaa ei saa olla kantamassa vain julkinen sektori, vaan siihen tulisi osallistua muitakin toimijoita. (Lindfors 2014.

4)

Vapaaehtoistyötä voidaan tutkiskella myös sosiaalisen tuen aukkoina. Näihin havaittuihin ongelmiin pyritään vastaamaan vapaaehtoistyöllä. Puutoksiin voivat reagoida yksittäiset ihmiset, järjestöt, organisaatiot sekä jopa julkinen hallinto vedoten ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun. Vapaaehtoistoiminta nähdäänkin eräänlaisena sosiaalisen vastuun ilmenemismuotona. Siihen liittyvät toimintatavat, ilmiöt ja muodot ovat moninaisia, ja tarkoituksena on monesti vaikuttaa ihmisyyhteisöjen toimivuuteen ja jatkuvuuteen. (Hokkanen 2003. 5)

Tällä hetkellä eniten näkyvillä oleva taho vapaaehtoistyötä tarkastellessa on kolmas sektori. Tällä tarkoitetaan lukuisia järjestöjä. Suomessa järjestöjen kirjo onkin laaja ja kattaa sisälleen suuren skaalan inhimillisen elämän kirjoa. (Hokkanen 2003. 5) Perinteistä vapaaehtoistoimintaa esiintyy monissa eri muodoissa, ja järjestöjen rinnalla vapaaehtoistyön organisoijina toimivat mm. kunnat ja seurakunnat. Valtio tukee toimintaa esimerkiksi STEA:n rahoitusten kautta. Rahoitus tulee Veikkauksen kautta, ja STEA vastaakin omalta osaltaan siitä, että Veikkauksen tuottoja käytetään oikeaan tarkoitukseen: eli tulokselliseen kansalaisjärjestöjen toimintaan. STEA:n toimintaa ohjaavat vuosittaiset painotukset, strategia sekä valtionavustuslaki. Avustetun toiminnan strategisia tavoitteita ovat:

- *vähentää eriarvoisuutta ja lisätä yhdenvertaisuutta sekä osallisuutta elämäntilanne ja tausta huomioiden*
- *vahvistaa yhteisöllisyyttä ja suvaitsevaisuutta sekä lisätä erilaisten ihmisten kohtaamista ja keskinäistä ymmärrystä*
- *vahvistaa ihmisten voimavaroja ja auttaa pitämään huolta itsestä, toisista ja ympäristöstä.”*

(Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA 2019.)

Vapaaehtoistoiminnan juuret ulottuvat Suomessa pitkälle, ja sillä on tärkeä paikka täydentämässä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Monet auttamisen muodot, jotka on aloitettu vapaaehtoistoiminnalla, on sittemmin säädetty varsinaisiksi yhteiskunnan velvoitteiksi. (ETENE 2014) Suomessa sosiaali- ja terveyssektorilla järjestöt voidaan nähdä merkittävänä toimijana jo ihan määränsäkin vuoksi. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjä on Suomessa rekisteröity n. 13000. (Lindfors 2014. 5)

Vapaaehtoistoiminta on yksi osa kansalaisyhteiskunnan toimivuutta. Aktiiviset kansalaiset mahdollistavat kansalaisyhteiskunnan. Aktiivisella kansalaisuudella tarkoitetaan ikään kuin kaikista tavoiteltavinta kansalaisuuden ilmentymää. Aktiivinen kansalaisuus näkyy laajana osallistumisena, vaikuttamisena ja toimintana yhteiskunnassa tai omassa yhteisössään. Aktiivista kansalaisuutta voisi kuvailla myös neljällä seuraavalla sanalla: Identiteetti, osallistuminen, kohtaaminen ja välittäminen. (Nylund & Yeung 2005. 68)

Kun ihminen on osana kansalaisyhteiskuntaa ja osallistuu, hän voi kokea kuulumisen, kokemisen ja mukanaolon tunnetta. Tällöin ihminen on myös osallisena jossakin. Osallisuus on ihmiselle tärkeä, identiteettiin asti ulottuva kokemus. Ihminen on sosiaalinen olento, joka kaipaa osallisuuden eli kuulumisen ja vaikuttamisen tunnetta sekä keskustelua, mielipiteiden vaihtoa ja yhteisiä kokemuksia, joita voi jakaa toisten kanssa. Ennen kaikkea osallisuus on tunneperäinen asia. Yksi hedelmällisimmistä tavoista kokea osallisuutta on vapaaehtoistoiminta. (Nylund & Yeung 2005. 69)

Pohjoismaisissa vapaaehtoistyön tutkimuksissa on keskitytty suurilta osin sosiaalityöhön, ja se on varsin ymmärrettävää, sillä se onkin yksi vapaaehtoistoiminnan laajimmista alueista. Lisäksi sosiaalialalla tehtävässä vapaaehtoistyössä olisi nimenomaan erityisen tärkeää, että vapaaehtoiset olisivat sitoutuneita ja toiminta olisi jatkuvaa ja pitkäaikaista. (Nylund & Yeung 2005. 86)

Voimme todeta, että yksi yleisesti vapaaehtoistoimintaan ajava tekijä on auttamisen halu. Tässä tulee ottaa huomioon, että ihmisen auttamishalun takana voi olla myös itsekkäitä, egoistisia syitä, joka tarkoittaa sitä, että loppujen lopuksi auttamisen halu on kasvanut tarpeesta saada sisältöä omaan elämään. Tämä ei kuitenkaan vähennä vapaaehtoistoiminnan merkitystä tai arvoa. On kuitenkin tärkeää ymmärtää vapaaehtoistyöhön lähtijöiden motiiveja, sekä sitä, että ihmisillä voi olla monia erilaisia tiedostettuja tai täysin tiedostamattomia tarpeita ja haluja, jotka vaikuttavat motivaatiotekijöihin. (Rissanen & Puumalainen 2016)

Naisten osuus sosiaalialan ja kirkon vapaaehtoistoiminnassa on korostunut useiden tutkimusten mukaan. Jos katsomme historiaa, jopa sosiaalityön ammatti on aikoinaan kehittynyt naisten tekemästä vapaaehtoistoiminnasta ja hyväntekeväisyydestä. (Nylund & Yeung 2005. 19)

Sosiaalityöhön liittyy paljon asioita, jotka vaatisivat nykyistä suurempaa käsittelyä sukupuoleen liittyvissä asioissa. Siitä huolimatta, että sosiaalityöstä puhutaan monesti modernin ammatillisuuden nimissä ”sukupuolettomasti”, ammatin harjoittajista edelleen suurin osa on naisia. Tämä voi juontaa juurensa historiasta. Ammatti itsessään on kehittynyt naisten harjoittamasta vapaaehtoisesta hyväntekeväisyystyöstä. (Granfelt, Kuronen & Petrelius, Nyqvist 2004) Koen, että on huomioimisen arvoista, että Parasta Lapsille ry:n toiminta voidaan mieltää sosiaalityöksi, mikä jo itsessään voi olla karkotettava tekijä joillekin miehille. Itse näkisin, että asenne voi johtua mainitsemastani historiasta.

3.2 Mitä vapaaehtoistoiminta on?

Vapaaehtoistyö nähdään osana kansalaisyhteiskuntaa, ja sitä on perinteisesti määritelty palkattomuuden ja vapaaehtoisuuden kautta. Yleisesti nähdään, että vapaaehtoistyötä tehdään yksilön tai yhteisön hyväksi. (Tilastokeskus 2011) Vapaaehtoistoiminta tähtää yleisesti ottaen auttamiseen ja ongelmien ratkaisemiseen, ja toimii ammattivun rinnalla. Toteutustavat ja aikataulutukset poikkeavat kuitenkin ammattiauttamisesta. Vapaaehtoistyötä on monenlaista; se voi olla esimerkiksi nuoriso- tai vanhustyötä, syrjäytymisen tai lastensuojelun tarpeen ehkäisyä, ja kesto voi olla mitä tahansa yhdestä kerrasta vuosiin jatkuvaan työhön. (ETENE 2014) Vapaaehtoistoiminta tehdään aina jossain tietyssä kontekstissa. Toiminta voi olla yhdistysten, järjestöjen ja kunnan ohella myös vaikka naapuriapua tai läheisten auttamista. (Nylund & Yeung 2005. 58)

Vapaaehtoistoiminta on yhdenlainen yhteiskunnan sara: se saa aikaan uusia murroksia ja trendejä, ja seuraa niitä myös itse. Vapaaehtoistoiminnassa yhdistyy antamisen ja auttamisen arvot, yhteinen osallisuus sekä yksilöiden perinteiset yhteistoiminnan tavat ja kaipuu. Vapaaehtoistoiminnasta voi saada yllättäviäkin elämyksiä ja se tarjoaa merkitystä sekä yksilöllisestä että yhteisöllisestä näkökulmasta. Vapaaehtoistoiminnan voi nähdä myös eräänlaisena pysähdys- ja levähdyspaikkana erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. Osallistamalla yhteisölliseen toimintaan ja kohtaamalla kanssaihmiä voi jopa suunnata yksilön elämän uudelleenlaisille urille. (Nylund & Yeung 2005. 13-15)

Monissa Euroopan maissa on erillinen laki vapaaehtoistyötä koskien, mutta ikävä kyllä Suomessa tätä ei ole. Vapaaehtoistyöhön liittyvät säädökset ovat hajaantuneet muutamien eri lakien alle, ja ne ovat myös jonkin verran epäselviä ja puutteellisia. Täten ongelmatilanteissa ratkaisut riippuvat kyseistä asiaa käsittelevästä virkamiehestä, sillä laki on jonkin verran tulkinnanvarainen. Tämä saattaa aiheuttaa hankaluuksia organisaatioille jotka järjestävät vapaaehtoistoimintaa, sillä ne joutuvat käyttämään aikaa lakisäädäntöjen selvittelyyn, ja tämä voi omalta osaltaan vaikeuttaa vapaaehtoistyön tekemistä. Tässä on yhteiskunnallinen ongelma ja ristiriita – vapaaehtoistyötä pitäisi tukea ja siihen tulisi kannustaa, mutta tällä hetkellä lait pikemminkin hankaloittavat sitä. (Sademies & Kostiainen 2019) Tämä on myös asia, mikä tulee huomioida, kun pohditaan mahdollisia palkitsemisjärjestelmiä ja motivoinnin keinoja Parasta Lapsille ry:n toimintaan.

Laissa ei siis suoranaisesti määritellä sitä, minkälaisia töitä vapaaehtoiset saavat tehdä. Verohallinto on kuitenkin laatinut erillisen ohjeen verotuksesta koskien ”talkootyötä” eli vapaaehtoistyötä. Tästä huolimatta jokainen tapaus katsotaan ja arvioidaan tapauskohtaisesti ja sitä tarkastellaan kokonaisuutena. Verohallinnon sääntöjen mukaan vapaaehtoistyön on oltava tilapäistä. Työn suorittaminen ei myöskään voi edellyttää erityistä ammattitaitoa. Verottajan linjauksen mukaan pienen rahallisen korvauksen antaminen on mahdollista, mutta se ei saa tapahtua säännöllisesti ja korvauksesta ei saa olla etukäteen sovittu. Niin sanottu ”vähäinen naapuriapu” voidaan nähdä verottomana. Monesti kuitenkin vapaaehtoistyöorganisaatiot haluavat tarjota kiitoksena vapaaehtoisilleen joitain pieniä etuja. Näin tehdessä vapaaehtoisorganisaation on huomioitava verolainsäädäntö. Se määrittelee, minkälaisia etuja on mahdollista tarjota verottomasti. Hyvä pääsääntö on, että etuja katsottaessa samat säännöt pätevät niin veronalaisille työntekijöille kuin myös vapaaehtoisille. Tuloverolaista (30.12.1992/1535) löytyy joitain tarkennuksia vapaaehtoistyöntekijöitä koskien. Esimerkiksi julkisilla kulkuneuvoilla kuljetut matkat kodin ja vapaaehtoistyöpaikan välillä voidaan korvata. (Sademies & Kostiainen 2019)

Kansalaisareenan vuonna 2018 julkaisussa todetaan, että suomalaisista noin puolet on tehnyt vapaaehtoistyötä viimeisen vuoden aikana ja 42 prosenttia viimeisen neljän viikon aikana. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin noin 15 tuntia kuukaudessa. Eniten vapaaehtoistyötä tekevät nuoret ja naiset. Ikäihmisten ja miesten tekemä vapaaehtoistyö taas on vähentynyt verrattuna vuoteen 2015. Naiset ja nuoret tekevät eniten

tuntimääräisesti. Ikäihmisten ja miesten tekemä vapaaehtoistyön määrä on vähentynyt verrattuna vuoteen 2015. (Hirvonen & Puolitaival 2018)

Kansalaisareenan julkaisussa ”Vapaaehtoistoiminta Suomessa” mukaan naisista 64 % naisista ja 53 % miehistä haluaisi tehdä vapaaehtoistyötä työajalla. Osana opintoja vapaaehtoistyötä haluaisi kokeilla 96% naisista ja 64% miehistä. (Kansalaisareena 2019)

3.3 Yhteisöllisyys ja verkostoituminen

Nyky-Suomessa on valloilla termi ”yksilöllinen yhteisöllisyys”. Tällä tarkoitetaan ihmisen yksilöllisyydelle tilaa jättävää yhteisöllisyyttä. Tämä mahdollistaa moniarvoisuuden, monikulttuurisuuden ja erilaiset yhteisöllisyyden muodot. Myös koko ajan kehittyvä viestintäteknikka on mahdollistanut erilaisten yhteisöjen muodostamisen jopa maailmanlaajuisesti. Ihmisillä on tarve samaistua muihin, esimerkiksi samat kiinnostuksenkohteet omaaviin henkilöihin. (Nylund & Yeung 2005. 73)

Myös joukkoviestintä voi olla yhteisöllistä ja luoda sosiaalisia siteitä. Joukkoviestinnän voi nähdä kahtena peruskäsityksenä: sosiaalis-kulttuurisena yhteisyyden tuottamisena tai tiedon siirtoprosessina. Joukkoviestintä voi siis olla informaation jakamista tai ihmisten välistä vuorovaikutusta ja yhteisyyden tuottamista. Joukkoviestinnällä voidaan koota yhteen erilaisia yhteisöjä tai ryhmiä, ja yleisönä tai viestin vastaanottajana toimiminen voi olla sosiaalista toimintaa. Joukkoviestinnällä voidaan rakentaa jopa identiteettejä. (Kangaspunta 2011. 20)

Verkostoituminen on nykypäivänä paljon puhuttava aihe, ja tietyissä konteksteissa, esimerkiksi nykypäivän työelämässä, verkostoituminen on jopa välttämätöntä. Silloin kun toimijat pystyvät sopimaan tarvittavasta yhteistoiminnasta, verkostoitumisen toiminnalliset hyödyt ovat kiistattomat. Näen verkostoitumisen myös hyvin tärkeänä tapana tavoittaa uusia vapaaehtoisia Parasta Lapsille ry:n toimintaan. Verkostoitumisen tärkeimmät kohdat voisi listata seuraavasti:

1. Toimijat selkeyttävät itselleen, mitä edistetään ja miksi se on heille tärkeää.
2. Toimijat etsivät asian edistämisen kannalta oleelliset tahot ja oikeat henkilöt.
3. Toimijat pyrkivät ymmärtämään yhteistä päämäärää, tavoitetta ja toimintatapoja ja erityisesti sitä, mikä on toisille asian edistämiseen liittyen tärkeää.
4. Toimijat etsivät yhdistävää kohdetta asian edistymiseen, yhteisen hyödyn pohjalta

5. Toimijat kehittävät toimintaansa yhteisen näkemyksensä tavoitteista
6. Toimijoilla on käsitys kunkin osapuolen rooleista ja yhteistoiminnan kokonaisuudesta
7. Toimijoilla on selvät pelisäännöt viestinnässä, johtajuudessa, vastuussa ja tiedon jakamisessa
8. Toimijat toimivat me-hengen mukaisesti
9. Toimijat ottavat vastuun niin kokonaisuuden onnistumisesta kuin omasta toiminnastaan

(Nylund & Yeung 2005. 76)

Verkoston tulisi aina hyödyntää kaikkien osallistujien toimintaa, ja sen on kyettävä tuottamaan jotakin lisäarvoa. Muuten motiivi ylläpitää verkostoa puuttuu. Verkoston rakentaminen ja ylläpitäminen vaatii aina aikaa ja henkistä energiaa. Verkostoyhteistyö ei välttämättä ole etenkään meille Suomalaisille helppoa – me arvostamme omaa reviiriämme. Tästä syystä verkostoitumisesta hyötyvän tahon on hyvä tietoisesti harjoitella verkostoyhteistyötä. (Nylund & Yeung 2005. 77)

4 MOTIVAATIO JA INNOSTAMINEN

4.1 Työn mielekkyys ja merkityksellisyyden tunne

Koska Parasta Lapsille ry:n tarkoituksena on löytää lisää miesvapaaehtoisia, olisi oleellista, että miehet myös kokisivat toiminnan jollain tapaa mieleiseksi tai merkitykselliseksi.

Jotta työ koettaisiin mieleiseksi, työntekijän on tunnettava, että hänen työllään on merkitystä ja se on kytköksessä johonkin suurempaan. ”Jollain suuremmalla” voidaan tarkoittaa jotain itseään merkityksellisempää. Tämän toteutuessa motivaatio voi olla huipussaan. ”Jokin itseään merkityksellisempi” on asia, mikä on kytköksissä ihmisen omiin arvoihin. Arvoilla tarkoitetaan juuri niitä tekijöitä ihmisen elämässä, jotka ovat itselle kaikista pyhimät. Niiden kautta ihminen peilaa omaa merkityksellisyyttään ja arvoaan. Arvot kehittyvät läpi ihmisen elämän ja perustuvat jatkuvasti muokkautuvaan hyvekäsitykseen. Ihmisen eläessä omien arvojensa mukaista elämää, hän voi ikään kuin kukoistaa. (Carlsson & Järvinen 2012. 55)

Pohjimmiltaan kaikilla ihmisillä on halu saavuttaa tavoitteensa ja tehdä parhaansa. Jokainen haluaa tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti sekä tuntea, että työssä ponnistelulla on suurta merkitystä. Tämä vaikuttaa suuresti työmotivaatioon sekä työpaikan ilmapiiriin. (Alaräisänen 2014. 33)

2012 tietoa nuorista - nuorisobarometrissä on tutkittu nuorten vapaaehtoistoiminnan motiiveja sekä esteitä, ja julkaisussa todetaan, että vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiivit voivat olla hieman erilaisia. Osa syistä on ikään kuin välineellisiä, kuten hyöty opintojen kannalta. Toisaalta taas jotkut syyt liittyivät suoraan auttamisen haluun sekä siihen liittyvään arvomaailmaan. (Nuorisobarometri 2012)

Motiiveja tutkittaessa kuitenkin korostuu auttamisenhalu sekä sosiaalisuus. Sosiaalisuudella tarkoitetaan uusien ihmisten tapaamista, hauskuus, yhdessä tekeminen ja kaverit. Nämä ovat vahvoja syitä osallistua vapaaehtoistoimintaan. Näitä samoja syitä sain myös kuulla haastatteluiden tuloksena. Nuorisobarometrian aineistossa todetaan, että erityisen vahva kiinnostus vapaaehtoistoimintaa kohtaan on niillä, joilla taustalla vaikuttaa uskonnollinen motiivi, halu tuoda omia arvojaan käytäntöön, halu käyttää aikansa järkevästi sekä niillä, joille vapaaehtoistoiminta on ikään kuin elämäntapa. Kuitenkin niistä nuorista, joilla korostui välineellisen arvon tärkeys kuten hauskanpito ja kaverit, lähes puolelle auttaminen on myös erittäin tärkeä motiivi. Auttamismotiivi on kaikkein heikoin niillä henkilöillä, joiden osallistumisen taustalla on toisen henkilön painostus. (Nuorisobarometri 2012)

Työn tekeminen saattaa olla yksi tapa hakea merkityksellisyyttä elämään. Merkityksellisuuden tarve on varsin inhimillinen tunne. Seligmanin onnellisuustutkimuksessa (Seligman, 2002) tuodaan esille, että yksilön löytäessään omat henkilökohtaiset vahvuutensa ja voidessaan hyödyntää niitä omassa työnteossään työ muuttuu entistä tyydyttävämmäksi. Työn merkityksellisuuden kokemusta lisää se, että työn koetaan olevan muille hyödyllistä, ja voidaan nähdä, miten oma toiminta vaikuttaa suurempaan kokonaisuuteen. Kun pyrkimyksenä on löytää itselleen mielekäs työ, sen edellytyksenä on myös omien vahvuusalueiden tunnistaminen. (Carlsson & Järvinen 2012. 43)

Yleisesti voidaan todeta, että ”kutsumuksena” tehtyä työtä voidaan pitää merkityksellisenä. Tämänkaltaista työtä tehdään usein ja mielellään, vaikka rahallinen korvaus

olisi minimaalinen tai sitä ei olisi ollenkaan. Täten siis työstä saatu mielihyvä voi voittaa materialistiset edut. (Carlsson & Järvinen 2012. 32-33)

MIPA-hankkeen (2005) järjestötyöpajaan osallistuvat henkilöt kuvailivat useita erilaisia syitä olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. Esille nousi mm. auttamisen halu, rytmin ja sisällön saaminen elämään, johonkin kuulumisen tunteen saavuttaminen, mielekäs tekeminen, sekä halu kehittyä ja muuttaa maailmaa. (Rissanen & Puumalainen 2016)

Oman kerätyn aineistoni eli haastatteluiden perusteella tuli ilmi, että monet miesvapaehtoiset kokivat yhtenä toimintaan osallistumisen motivaationa uusien asioiden oppimisen tai jonkinlaisen henkilökohtaisen tai ammatillisen kehittymisen. Oppimismahdollisuudet ja kehittyminen on myös tapa sitouttaa henkilöstöä tiettyyn ryhmään tai organisaatioon – tässä tapauksessa järjestöön. (Pahkala 2016. 19) Tässä on siis kohta, minkä vahvistamisesta voisi olla hyötyä uusien tai vanhojen vapaaehtoisten motiivoinnissa.

On monia erilaisia keinoja oppimisen motivointiin. Sellaisia motivoinnin tapoja, jotka rakentuvat osittain sosiaalisten suhteiden varaan tai jossa näiden vaikutus näkyy, voidaan kutsua sosiokonstruktiivisiksi. (Kauppila 2007) Esimerkiksi Parasta Lapsille ry:n vapaaehtoisten koulutusten voitaisiin nähdä tällaisina tilaisuuksina, missä oppimisen motivaatio on osittain liitoksissa ympärillä olevaan ryhmään. Esittelen alla muutaman oppimisen motivoinnin keinon:

1. Parityöskentely. Osallistujat keskustelevat pareittain siitä, minkä he kokevat olevan vallitsevan opetuksen positiivisin oppimiskokemus, ja kertovat tästä myös koko ryhmälle.
2. Miellekartta eli mindmap. Omien positiivisten oppimiskokemusten muistaminen edistää omaa motivaatiota. Miellekarttaan voi palauttaa mieleen hyviä kokemuksia, ihmisiä tai paikkoja jotka liittyvät oppimiseen.
3. Mielikuvatyöskentely. Suljetaan silmät, ja edetään omassa mielessä sellaiseen tulevaisuuteen, jossa on jo olemassa oleva tieto tai taito, mistä on haaveillut. Kuvitellaan päämäärä saavutetuksi, ja ajatellaan, minkälainen on se sosiaalinen asema ja ympäristö, missä ollaan. Kun tämä nähdään mahdollisena, se lisää henkilökohtaista motivaatiota. (Kauppila, A. Reijo 2007 145)

Näitä keinoja voisi hyödyntää Parasta Lapsille ry:n koulutuksissa tai ohjaajien suunnittelupalavereissa. Täten uuden oppimisen mahdollisuutta voitaisiin korostaa, ja sitä myöten lisätä motivaatiota.

4.2 Motivaatioteoria - Maslowin tarvehierarkia

Maslowin hierarkiateoriassa motivaatiota ymmärretään tarkastelemalla ihmisen erilaisia tarpeita. Tarpeet jaetaan kolmeen osioon: Perustarpeisiin, psykologisiin tarpeisiin sekä henkilökohtaiseen täyttymyksen tarpeeseen. Tarpeet muodostavat pyramidin, ja jotta pyramidin huipulla olevat tarpeet voivat toteutua, tulee pyramidien alimmaisten osien toteutua edes jossain määrin – ei tosin välttämättä täydellisesti. Pyramidin alimmainen osio, perustarpeet, sisältää mm. ruoan, juoman, levon, turvallisuuden ja lämmön. Psykologisiin tarpeisiin kuuluu läheiset ihmissuhteet, ystävät, maine ja saavutukset. Ylimpään osioon pyramidissa kuuluu ihmisen koko potentiaalinen käyttöönotto mukaan lukien luovat aktiviteetit. (McLeod 2018)

Tämä teoria on hyvin erilainen, kun seuraavassa luvussa esittelemäni Martin Fordin motivaatioteoria. Maslowin tarvehierarkia on hieman enemmän suoraviivainen teoria eikä siten välttämättä pysty kunnolla kuvaamaan vapaaehtoistoimintaan osallistujien motiiveita, sillä ne ovat paljon monitahoisempia ja tunteisiin perustuvimpia. Halusin kuitenkin tuoda myös tämän teorian opinnäytetyöhöni mukaan, sillä mielestäni siinä on myös hyvä pointti ja tausta-ajatus – ilman ihmisen perustarpeiden toteutumista hän ei voi toimia koko potentiaalillaan. Näen tässä yhteyden myös Parasta Lapsille ry:n leiritoimintaan siten, että toiminnassa olisi tärkeää huomioida perustarpeisiin liittyvät asiat, kuten ruoka, juoma ja tilojen mukavuus. Tämänkaltaisten asioiden merkitykseen paneudun lisää kohdassa ”Tulokset ja haastatteluiden purku.”

4.3 Martin Fordin motivaatioteoria

Motivaatio ja sen käsitykset ovat historian saatossa muuttuneet ja vaihdelleet runsaastikin. Nykypsykologiassa pyritään kokonaisvaltaisempaan näkemykseen motivoimisesta, kun taas psykologian alkuaikoina pyrittiin enemmänkin reaktioiden erittelyyn. Kaikista varhaisimmissa, 1950-1960 – luvuilla kehitetyissä motivaatioteorioissa ihmistä pidettiin havainnollisesti reaktiivisena organismina. Tällä tarkoitettiin sitä, että

ihminen vaan tottelee sisäisiä ja ulkoisia voimia, kuten tarpeita. Viime vuosina motivaatiota tutkittaessa on alettu yhä enemmän painottaa emootioita, tunteita sekä sosiaalisia siteitä, jaettuja tavoitteita ja arvoja. (Nylund & Yeung 2005. 84-85)

Martin Ford on kehittänyt vuonna 1992 motivaatioteorian (*Motivational Systems Theory, MST*), jota siteerataan vielä nykypäivänäkin. Tässä teoriassa pyritään nimenomaan huomioimaan tunteet motivaation osana. Teoriaan kuului motivaatiopsykologian tarve integroida yleisesti yhteensopivat, mutta kuitenkin erilliset sekä toisiaan täydentävät käsitykset yhdeksi kokonaisuudeksi ja systemaattiseksi ymmärrykseksi. Fordin motivaatioteoria on kehitetty kattamaan seuraavat kolme motivaation elementtiä: Käyttäytymisen suunta, energisointi (energian saaminen) ja säätely. Fordin mukaan motivaatio koostuu itseä koskevien käsitysten ja uskomusten, henkilökohtaisten päämäärien sekä tunteiden ”organisoiduista kuvioinneista”. Tämä teoria sopii paremmin vapaaehtoistoiminnan tutkimukseen, sillä tämä teoria ei sisällä hierarkiaa, kuten Maslown tarvehierarkiamalli. Tämä motivaatioteoria sisältää enemmänkin ajatuksen, että ihmisen käyttäytymistä ajavat monet eri tekijät samanaikaisesti. Tämä on myös ihan arkisesti ajateltuna helppoa ymmärtää: Jos toimintaan on monta eri syytä, motivaatio kasvaa. Keskeinen huomio vapaaehtoistoiminnan motiiveista on se, että siihen vaikuttaa oleellisesti myös ympäristö ja yksilön suhde siihen. Motivaation ja sitoutumisen käsitteen liittyvät myös vahvasti toisiinsa. Ne ovat limittäisiä ilmiöitä, ja toista ei voi katsoa ilman toista. Kuitenkin, jotta kykenisimme ymmärtämään juuri vapaaehtoistoimintaan liittyvää motivaatiota, on huomioitava myös menneisyyteen ja nykyisyyteen liittyvät tekijät tulevaisuuden tarkastelun rinnalla. (Nylund & Yeung 2005. 87)

Ford painottaa motivaatioteoriassaan ennen kaikkea kannustamisen ja toiminnan mahdollistamisen tärkeyttä. Hänen mukaansa vapaaehtoisten motivoimisessa tulisi myös pyrkiä pitkän tähtäimen motivationaaliin muutoksiin. Motivaatiota ajatellessa tulisi aina muistaa sen monitahoisuus ja kokonaisvaltaisuus – jos ihmisellä on samaan aikaan useampia samanaikaisia tavoitteita, se johtaa yhtä tavoitetta parempaan motivaatioon. Fordin motivaatioteorian mukaan tärkeitä elementtejä vapaaehtoisten motiivoinnissa ovat myös yhtenäisyys, kannustaminen, joustavuus, konkretia, haasteellisuus, tunteiden läsnäolo ja kunnioittava asenne. (Nylund & Yeung 2005. 97)

3.5 Työssä palkitseminen ja innostaminen

Innostus on ikään kuin onnellisuuden kokemus. Siitä ei voi tehdä tulostavoitteita tai laittaa mihinkään muottiin, mutta se on yksi tekijä elämässämme. Intohimo ja innostus ovat edellytyksiä kaiken uuden aloittamiselle. (Saarinen & Aalto-Setälä 2016. 18)

Palkitseminen voi olla aineetonta tai aineellista. Koska opinnäytetyöni keskittyy vapaaehtoisuuteen, näen tärkeäksi tutkia ensisijaisesti aineetonta palkitsemista. Aineetonta palkitsemista työelämässä voi olla esimerkiksi joustavat työajat, urakehitys, koulutusmahdollisuudet, työn merkityksellisyys, vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuudet sekä myönteisen palautteen saaminen. Aineellista palkitsemista taas ovat esimerkiksi palkka ja edut. (Alaräisänen 2014. 28)

Nykyään aineeton palkitseminen nähdään olevan nuoren sukupolven keskuudessa toivotumpaa ja arvostetumpaa kuin esimerkiksi rahallinen palkitseminen. Tulevaisuuden työssä on huomioitava ihmisten tarpeet ja kyettävä motivoimaan heitä niiden mukaan. Helpoin tapa motivoida ja palkita ihminen on huomion ja arvostuksen osoittaminen. Palkitsemisen tulisi liittyä ensisijaisesti henkilöiden osaamiseen ja potentiaaliin. (Alaräisänen 2014. 29) Itse näkisin, että jonkinlainen palkitsemisjärjestelmä Parasta Lapsille ry:n toiminnassa tai toimintaan osallistumisen jälkeen voisi toimia motivaatiotekijänä. Eräänlaisena palkitsemisena voisi toimia esimerkiksi yhteinen tapahtuma tai juhla. Näen myös henkilön potentiaaliin ja osaamiseen liittyvän palautteenannon tärkeänä pointtina – tämä todetaan myös Fordin motivaatioteoriassa. Jos Parasta Lapsille ry:n toimintaan osallistuva, mahdollisesti miespuoleinen vapaaehtoinen, saisi tällaista tunnustusta, voi olla, että motivaatio osallistua toimintaan jatkossakin kasvaisi.

Näen Parasta Lapsille ry:n järjestämän koulutuksen tärkeänä osana vapaaehtoisten sitouttamista. Kuten edellisessä kappaleessa totesin, oppimismahdollisuudet voivat sitouttaa tiettyä ryhmää tahdottuun toimintaan. Näkisin siis koulutuksen ja sen kehittämisen yhtenä tärkeänä osana vapaaehtoisten sitouttamista. Koulutuksen ei välttämättä tarvitsisi olla vain yhden kerran tapahtuva, vaan halukkaille voisi olla tarjolla esimerkiksi lisäkoulutusta mahdollisesti tulevaan toimintaan osallistumiseen liittyen. Samalla vapaaehtoiset voisivat henkilökohtaisesti kertoa kokemuksistaan toiminnassa, mikä taas mahdollistaa Parasta Lapsille ry:n toiminnan kehittämisen.

4.4 Motivointi ja palkitsemisjärjestelmät

Lähtökohtaisesti ihmisiä motivoivat henkilöstä riippuen hyvin erilaiset asiat, ja tämä on hyvä ottaa huomioon. Ihmisillä motivaatio perustuu ihmislajimme perustarpeisiin, yksilön perinnölliseen temperamenttiin sekä yksilön kokemuksiin ja niistä oppimiseen. Ihmisen perustarpeisiin voi kuulua esimerkiksi tarve sosiaalisuudelle, nälkä tai jano. Temperamenttiin voimme luokitella esimerkiksi ihmisen aktiivisuuden. Motivaation voi kuitenkin määritellä siten, että se on ihminen sisäinen tila, joka määrää ikään kuin vireystason, millä ihminen toimii kohti jotakin päämäärää tai jonkin asian toteuttamista. Käsitteellä työmotivaatio taas tarkoitetaan ihmisen sisäistä tilaa pitää yllä yksilön ponnisteluja työn tekemiseksi. (Pahkala 2016. 14)

Kun tarkastellaan yksilön tekemiä ponnistuksia yhteisen hyvän eteen, voidaan todeta, että seuraavien asioiden toteutuessa yksilön motivaatio työskennellä parhaansa mukaan kasvaa:

- Yksilö uskoo, että hänen ponnisteluidensa avulla ryhmän suorittama tulos paranee
- Yksilö uskoo, että hänen ponnistelunsa huomataan ja hänet voidaan palkita
- Yksilö arvostaa, haluaa ja pitää tärkeänä mahdollisesti työstä saatavaa palkintoa

(Pennington 2005. 60)

On olemassa sisäistä ja ulkoista motivaatiota, ja näillä kahdella käsitteellä on eroa. Siitä huolimatta nykyään nämä käsitteet nähdään toisiaan täydentävinä, ikään kuin toistensa jatkumona. Tähän liittyy myös ihmisten yksilöllisyys – jollekin toiselle ulkoiseen motivaatioon liittyvät asiat voivat olla sisäisen motivaation lähteitä. Ulkoisesti motivoitunut ihminen toimii toiminnan seuraukset etunenässä. Sisäisesti motivoitunut ihminen taas toimii toiminnan itsensä vuoksi. Kaikista yleisin ulkoinen motivaatiotekijä on raha. Yksi ulkoisen motivaation muoto on myös tietyn statuksen saavuttaminen. Sisäisiä motivaatiotekijöitä taas voivat olla esimerkiksi henkinen kasvu tai saavutukset. (Pahkala 2016. 16)

Kun ihmiset tekevät yhteistyötä, sillä voi olla työn kannalta monia positiivisia vaikutuksia. Yhdessä toisten kanssa toimiminen voi tuottaa parempia ratkaisuja ongelmiin ja synnyttää luovempia ideoita, sekä lisätä varmuutta itse työhön. Yhteistyö ja porukassa tekeminen ja toteuttaminen voi muutenkin olla ihmiselle kokemuksena miellyttävä, sillä näissä tilanteissa ihmiset tuottavat toisilleen sosiaalisia palkintoja. (Pennington 2005. 50-51)

Voinakin siis kaiken tämän tiedon nojalla todeta, että mitä miellyttävämmäksi ja kehittävämmäksi ryhmän jäsen, eli tässä kontekstissa voisimme ajatella Parasta Lapsille ry:n toimintaan saapuvaa uutta miesvapaaehtoista, toiminnan ja olonsa kokee, sitä todennäköisemmin hän saattaisi toimintaan jäädä. Tätä teoriaa tukee myös ryhmäsosialisatiion malli. Ryhmäsosialisatiion mallin ovat esittäneet Moreland ja Levine (1948; 1989), ja se tarkoittaa viisivaiheista mallia. Mallin viiteen vaiheeseen kuuluu:

1. Tutkiskelu. Tutkiskeluvaiheessa hankitaan ryhmään uusia jäseniä.
2. Sosiaalistaminen. Sosiaalistamisvaiheessa uusi jäsen perehdytetään ryhmän sääntöihin, tavoitteisiin ja normeihin. Samalla ryhmä mukautuu ja sopeutuu uuteen tulokkaaseen.
3. Ylläpitovaihe. Ylläpitovaiheessa pohditaan yksilöiden rooleja.
4. Uudelleensosialisatio. Rooleja ei aina pystytä jakamaan oikein tai niitä ei voida muokata uuden tulokkaan tarpeiden mukaisiksi. Tällöin uusi jäsen saattaa syrjäytyä ryhmästä. Jotta syrjäytynyt ryhmäläinen pääsisi taas mukaan ja tuntisi olonsa ryhmässä turvalliseksi, hänet tulisi sosiaalistaa uudelleen.
5. Muistelu. Ryhmän toiminnan loppuessa tapahtunutta muistellaan ja yksilöt pyrkivät myös oppimaan kokemuksistaan.

(Pennington 2005. 76)

Altruismi on sana, mikä liittyy vapaaehtoistoimintaan. Se tarkoittaa käyttäytymistä, jossa otetaan toinen ihminen huomioon. Sillä tarkoitetaan ensisijaisesti tekoja: ne voivat liittyä auttamiseen tai se voi olla sosiaalista toimintaa. Tähän liittyy myös määritelmä:

”toiminta, jota tehdään toisen hyväksi, ilman odotusta palkkiosta ulkoisista lähteistä”

(Pessi & Saari 2011. 72)

Tähän määritelmään kuuluu sisäiset palkkiot, kuten esimerkiksi syyllisyyden tunteen väheneminen, itsetunnon paraneminen tai henkilökohtaisen hyvän olon ja mielen tavoittelu. Altruismi aiheuttaa hyvin usein hyötyä ja iloa vastaanottajalleen. Perimmäinen tavoite on toisen ihmisen hyvinvointi ja siinä toimitaan toisen tai toisten ihmisten puolesta. Kyseessä on aitoa toisen ihmisen hyvinvoinnista välittämistä. Eri tieteenalat, kuten esimerkiksi taloustieteet ja biologia ovat kyseenalaistaneet altruismia ja ovat pyrkineet osoittamaan, että kyseessä on yksilön oman hyödyn ja edun tavoittelu. Nykyään eri tieteenaloilla tutkimusta on kohdistettu enemmän niin sanottuun pyyteettömään altruismiin. Tämän nojalla ihminen voidaan katsoa kykeneväksi täysin epäitsekkääseen altruismiin. (Pessi & Saari 2011. 72)

Sosiaalipsykologi Daniel C. Batson on kehittänyt empatia-altruismiteorian. Tutkimus on tehty laboratorioskokeiden perusteella. Tutkimuksessa tarkasteltiin muun muassa opiskelijoiden auttamisvalmiutta ja empatiaa. Batson esittää, että empatian tunne herättää ihmisessä auttamishalun ja altruistiset motiivit. No, miten empatiaa sitten herätetään? Se edellyttää kahta tekijää: toisen näkemistä apua tarvitsevana eli toisen tarpeiden huomioimista, sekä toisen ihmisen perspektiiviin samaistumista. Ihminen on siis kykenevä altruismiin, mutta tästä huolimatta eri ihmiset eivät ole yhtä kiinnostuneita auttamaan kuin toiset. Tähän voi vaikuttaa yksilötasolla esimerkiksi seuraavat tekijät:

1. Ympäristötekijät. Esimerkiksi pienissä maaseutuyhteisöissä auttamiseen ollaan totuttu ja se nähdään vahvempana normina.
2. Vuorovaikutukseen liittyvät elementit: Ihminen on sitä valmiimpi auttamaan, mitä samankaltaisempana hän autettavan näkee ja miten hän pystyy tähän samaistumaan. Kriteereinä voi toimia esimerkiksi kieli ja kulttuuri.
3. Yksilön mielentila. Yksilö auttaa sitä todennäköisemmin, mitä onnellisempi hän itse on. Tähän vaikuttaa myös, millä tuulella ihminen on – mitä paremmalla tuulella ja mitä enemmän sympatiaa ja myötätuntoa hän tuntee ja kokee, sitä todennäköisemmin hän haluaa auttaa.

4. Yksilön henkilökohtaiset piirteet. Sosiaaliset vuorovaikutustaidot ja terve itsetunto sekä omakuva edistävät auttamista. Joidenkin tutkimusten mukaan uskonnollisuutta sekä feminiinisiä piirteitä korostava kasvatus voi vaikuttaa yksilön auttamishaluun.

Motivaatioon vaikuttaa myös yksilön oma moraalitietäminen sekä arvot. Yksi iso korostunut tekijä yksilön arvoissa on se, millainen käsitys hänellä on oikeudenmukaisuudesta, eli esimerkiksi eriarvoisuudesta. Arvot ovat myös oleellinen osa ympäristötekijöitä, sillä ihmisen moraalitietäminen muokkautuu sitä mukaa, minkälaisessa yhteisössä hän aikansa viettää. (Pessi & Saari 2011. 72-73)

Kun tarkastellaan, mikä motivoi juuri miehiä, tulee katsoa miesten arvomaailmaan. Miesten yleisimmät arvot eroavat jonkin verran naisten arvoista. Karkeasti katsottuna miesten tärkeisiin arvoihin kuuluu esimerkiksi uusien virikkeiden etsiminen ja löytäminen, suoriutuminen, valta sekä henkilökohtainen mielihyvä. Miesten tärkeiden arvojen ollessa tämänkaltaisia, ne ohjaavat miehiä voimakkaammin eteenpäin kuin naisia. (Huilla 2009. 21) Miehillä ja naisilla on myös erilainen johtamistyyli ja he toimivat työympäristössä eri tavoilla. Naiset ovat johtamistyyliältään enemmänkin demokraattisia ja osallistavia, ja miesten tyyli taas ohjaavampaa ja autoritaarisempaa. On myös todettu, että miehet toimivat tehokkaammin miesvaltaisissa organisaatioissa. (Pennington 2005. 143)

Ihmiset ylipäätään voidaan jaotella erilaisiin auttajatyyppisiin, ja tämä voi auttaa eri ihmisten motivaation synnyn hahmottamisessa. Tästä tehdyn tutkimuksen hahmottamisen pohjalla on käytetty Suomalaisten auttamisen asenteet ja teot – aineistoa. Syitä, miksi ihminen auttaa, on monia erilaisia. Näitä voivat olla esimerkiksi periaatteellinen auttaminen, itsekkäät auttamismotiivit tai auttamisesta saatu palkitsemisen tunne. Tutkimuksen mukaan motivaatiotekijänä auttaa muita voi toimia muiden ihmisten arvostus itseä kohtaan. Myös mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin motivoi isoa joukkoa. Tutkimuksessa todettiin, että enemmistö vastaajista kokee itsekkäiden motiivien olevan jossain määrin heidän auttamismotivaationsa taustalla. Vaikka motiiveja kutsutaankin itsekkäiksi, siihen voi sisältyä myös epäitsekkäitä elementtejä. Tutkimus perustuu loppukädessä ihmisten omiin arvioihin itsestään, ei todistettuihin auttamisen tekoihin.

Tutkimuksessa tehtiin jaottelu kolmeen auttajatyyppiin. Näitä ovat iloiset auttajat, varaukselliset auttajat sekä itsenäiset auttamismyönteiset. Iloiset auttajat ovat tyyppisiä, joiden arvomaailmaan kuuluu vahvasti toisten auttaminen. He tulevat tästä aidosti onnellisiksi. Tätä ihmistyyppiä motivoi myös mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin auttamisen kautta, muiden ihmisten odotukset sekä auttamisesta saatava arvostus.

Varaukselliset auttajat taas eivät koe tarvetta hakea arvostusta muilta ihmisiltä oman auttamisensa varjolla. He suhtautuvat auttamiseen myönteisesti, mutta kuitenkin tietyn varauksin. Tämä auttajatyyppi ei koe auttamista varsinaisesti luonteenomaisena itselleen, mutta tuntevat kuitenkin myötätuntoa muita ihmisiä kohtaan. Heitä ei motivoi samalla tavalla uusiin ihmisiin tutustuminen tai odotus siitä, että heitäkin joskus tarvittaessa autettaisiin vastavuoroisesti.

Itsenäiset auttamismyönteiset on tutkimuksen mukaan kaikkein isoin ryhmä ihmisistä. Tähän auttamistyyppiin kuuluu auttamisen kokeminen omakohtaisesti miellyttävänä, ja he suhtautuvat auttamiseen myönteisin mielin. Erona iloisiin auttajiin on kuitenkin se, että he eivät koe sosiaalisia palkkioita eivätkä muiden ihmisten odotukset motivoi heitä yhtä paljon. (Pessi & Saari 2011.)

Kun tarkastellaan vapaaehtoistoimintaan osallistuneiden motiiveja, voidaan myös todeta, että joissain tapauksissa aihepiirin tuttuus sekä toiminnan asiasisällön etukäteen tiedostaminen lisäsi halua osallistua vapaaehtoistoimintaan. Myös vanhemmilla ja kasvatuksella saattaa olla roolia vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa – yksilön elinkaari ja henkilökohtainen elämänkulku voivat vaikuttaa motivaation syntymiseen. Vapaaehtoistoiminta voi joillekin muodostua jopa ikään kuin osaksi itseä ja omaa identiteettiä. Osallistumalla voi kanavoida oikein omaa aktiivisuuttaan tai empaattisuuttaan. (Nylund & Yeung 2005. 113) Uskon, että Parasta Lapsille ry toivoisi toimintaansa mukaan nimenomaan aktiivisia ja empaattisia tyyppisiä, joten kohdentaminen tällaisten tyyppien etsintään voi olla positiivinen asia. Aktiiviseksi kuvailtuja tyyppisiä voisi löytyä esimerkiksi eri urheiluseuroista tai jo jostain toisesta vapaaehtoistyötä tarjoavasta organisaatiosta, ja empaattisia taas voisi kuvitella löytyvän juurikin sosiaali- ja terveysalalta tai erilaisten järjestöjen piiristä.

5 MARKKINOINTI

5.1 Mistä lisää miehiä?

Keskustellessani miesvapaaehtoisten kanssa heidän omista kokemuksistaan vapaaehtoistoiminnasta sekä miesten motivoimisesta, miehiltä itseltään nousi esiin yhteneväinen idea: Alan opiskelijoiden hyödyntäminen. Tämä sisältää kuitenkin ongelman: Yleisesti ottaen sosiaali- ja terveysalalla opiskelee enemmän naisia kun miehiä. Nämä suhteet ovat kuitenkin muuttumassa pikkuhiljaa, ja oman kokemukseni mukaan miesten kynns hakeutua perinteisesti ajateltuihin ”naisten aloihin” on madaltumassa.

Uskon, että miesvapaaehtoisten kannustaminen olemaan markkinoinnissa apuna, voisi omalta osaltaan tuoda enemmän näkyväksi miesten tekemää vapaaehtoistoimintaa. Tarkoitan tällä esimerkiksi Parasta Lapsille ry:n omia blogipostauksia, tai yhteisöllisen median (josta kerron enemmän seuraavassa luvussa) esimerkiksi Facebookin hyödyntämistä. Uskon, että hyvien kokemusten jakaminen muillekin saattaa herättää kiinnostuksen toimintaa kohtaan.

Vaikka erilaiset mediat ovat todella hyviä väyliä tavoittaa isoja massoja, myös tapahtumamarkkinoinnilla, eli kasvokkain tapahtuvalla kohtaamisella on myös oma tärkeä paikkansa. Henkilökohtaisella kohtaamisella voi saavuttaa kohderyhmän jakamattoman huomion, mikä ei taas ole mahdollista muita medioita käytettäessä. (Heikkinen & Muhonen 2003. 51) Tällaisia kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia voisivat olla esimerkiksi kouluvierailut tai erilaisten tapahtumien järjestäminen. Tapahtumissa käytetään monesti ”promoottoreita”, ja näiden avulla voidaan kohdentaa markkinointia erityisesti jollekin kohderyhmälle – tässä tapauksessa esimerkiksi miehille. Esimerkiksi erilaiset kulttuuritapahtumat ovat hyviä paikkoja markkinoinnille ja viime vuosina näiden hyödyntäminen onkin ollut vahvasti nousussa. Tähän liittyy se, että hyvinvointi ja kulttuuri nähdään olevan nykyään tärkeässä asemassa yhteiskunnassamme. Myös erilaiset messut ovat loistava tapa tavoittaa uusia ihmisiä. (Heikkinen & Muhonen 2003. 95)

5.2 Vapaaehtoistyöntekijöiden motivoiminen markkinoinnin ja yhteisöllisen median keinoin

Vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa huomioon otettavia asioita ovat käytettävät olevat resurssit, kiireellisyys sekä kohderyhmä. Mediajulkisuus on osa rekrytointiprosessia ja sitä voi hakea erilaisilla keinoilla. Vapaaehtoisuuteen liittyvät tehtävät voi esimerkiksi esittää markkinoinnissa ”repäisevästi”. Vapaaehtoisten rekrytoinnin apuna voi myös toteuttaa erilaisia tempauksia. (Toimeksi.fi)

Monochromen vuonna 2019 julkaiseman ”Vaikuttajamarkkinoinnin trendit” - julkaisun mukaan yli 25-vuotiaille miehille suunnatun markkinoinnin sisällön tulisi olla viihdyttävää, relevanttia ja laadukasta. Erityisestä miehiä kiinnostava markkinointi sisältää musiikkia, mediaa, urheilua tai retkeilyä. Myös kaikenlainen ajankohtaisuus vetoaa miehiin. (Naumanen & Laurila 2019)

Monochromen vuonna 2019 julkaiseman ”Vaikuttajamarkkinoinnin trendit” - julkaisun mukaan yli 25-vuotiaille miehille suunnatun markkinoinnin sisällön tulisi olla viihdyttävää, relevanttia ja laadukasta. Erityisestä miehiä kiinnostava markkinointi sisältää musiikkia, mediaa, urheilua tai retkeilyä. Myös kaikenlainen ajankohtaisuus vetoaa miehiin. (Naumanen & Laurila 2019)

Mainostamisessa ja markkinoinnissa on syytä kiinnittää huomiota innostavuuteen, sillä monella motivaatio vapaaehtoistoimintaan syntyykin juuri siitä, että pääsee tuottamaan iloa toisille. Jos tehtävää ei onnistuta markkinoimaan tätä mielikuvaa tukien, eikä tehtävänkuvauks toisaalta ole tarpeeksi ”repäisevä” ja poikkeuksellinen, mainostaminen saattaa vaatia enemmän suunnittelua. Vapaaehtoistoiminnassa viihtyminen on myös iso osa uusien vapaaehtoisten löytymistä – monesti tyytyväinen ja työstään innostunut vapaaehtoinen mainostaa toimintaa myös tutuilleen ja ystävilleen. (Toimeksi.fi)

Sosiaalinen media on toki nykypäivänä eri organisaatioille tärkeä viestinnän väylä. Vuonna 2010 tehdyn yrityksiin kohdistuvan tutkimuksen mukaan sekä Facebookissa että Twitterissä yritystä seuraavat asiakkaat ostavat yrityksen tuotteita yli 50% todennäköisemmin kuin ne, jotka seuraavat vain ”perinteisiä” medioita. (Soininen 2010. 22)

Parasta Lapsille ry:n vapaaehtoisille tärkeäksi teemaksi ja syyksi osallistua toimintaan on noussut yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyttä voi kokea myös verkossa. Tällöin voidaan

käyttää termiä ”yhteisöllinen media”. Hyvä esimerkki yhteisöllisestä mediasta on Facebook. Tässä yhteydessä käytetty sana ”yhteisö” edellyttää, että media tai väline tuo jollakin tasolla yhteisönsä näkyviin säilyttäen oman ydinrakenteensa. Yhteisöllisen median käyttäjistä jää aina jälki, ja he jakavat paljon muutakin kun vaan oman mielipiteensä. Käyttäjistä tallentuu tietoa muun muassa linkkien, kommenttien, ystävien, seuraajien ja äänestysten kautta. Tällaisten jälkien avulla on mahdollista päätellä esimerkiksi minkälaiset ideat ovat nyt kasvussa, miten eri palveluiden tilanne on kehitymässä ja mitä piileviä potentiaaleja voi olla löydettävissä. (Leponiemi & Soininen & Wasenius 2010. 31)

Yhteisöllisessä mediassa vaikuttamiseen ja osallistumiseen liittyy myös erilaisia motivaatiotekijöitä. Vaikuttimina voi olla selkeä tarve auttaa muita, saada uutta tietoa sekä jakaa saamaansa, hyväksi havaittua tietoa eteenpäin. Vaikuttimina voi toki joissain tilanteissa olla myös esimerkiksi egoismi tai vallanhalu. Kun tarkastellaan aktiivista yhteisölliseen mediaan osallistujaa, voidaan todeta, että tällaisen henkilön motivaatiotekijät ovat uteliaisuus ja epäitsekkyys. Yhteisöllisissä medioissa paljon osallistuvat voivat saada osallistumisen kautta aikaansaamisen ja kokemuksen tunteita, ja nämä taas ovat tärkeitä sisäisen motivaation lähteitä. (Leponiemi & Soininen & Wasenius 2010. 45) Samankaltaisia tai jopa täysin samanlaisia ”oikeassa elämässä tapahtuvassa” yhteisöllisyydestä saatavia tunteita voi kokea myös osallistumalla netissä yhteisölliseen mediaan.

Näen, että Parasta Lapsille ry voisi hyödyntää näitä tietoja esimerkiksi luomalla verkkoon erilaisia ryhmiä tai verkostoja vapaaehtoisilleen. Yhteisöjä voisi rakentaa esimerkiksi tiettyjen teemojen mukaan: Vuoden 2019 vapaaehtoiset, Parasta Lapsille ry:n miesvapaaehtoiset tai vaikka joka vuosi toiminnassa olevat vapaaehtoiset. Ryhmissä voisi olla mahdollisuus halutessaan toimintaan osallistumisen jälkeenkin pitää yhteyttä muihin vapaaehtoisiin, järjestää yhteistä tekemistä tai muuta vastaavaa. Varsinkin ryhmästä ”Parasta Lapsille ry:n miesvapaaehtoiset” voisi tässä kontekstissa olla hyötyä. Mitä vahvempi yhteisöllisyyden tunne, sitä todennäköisemmin vapaaehtoinen osallistuu uudelleen. Tämä ei myöskään vaadi järjestöltä itsestään varsinaisesti mitään resursseja – ryhmän jäsenillä itsellään olisi vastuu ryhmän pyörimisestä, mahdollisista tapaamisista tai muun tekemisen järjestämisestä. Jos vapaaehtoistoiminnan kautta onnistuttaisiin luomaan aitoja ystävyssuhteita, toimintaan voisi olla helpompi jatkosakin lähteä vaikka porukalla.

Yhteisöllinen media on myös helppo tapa viestiä ja tarkastella, mitä muut tekevät. Tällöin jaettu ilo voi olla kaksinkertainen ilo ja voidaan synnyttää tunne jakamisen nautinnosta. Yksi ulkoinen vaikutin yhteisöllisen median käyttäjälle voi olla ryhmän tai yhteisön antama arvostus ja tunnustus – tällöin aktiivisen osallistujan vaikutusvalta ja kontaktien määrä yhteisössä voi kasvaa. Toinen tärkeä motivaatiotekijä on yhteistyö muiden aktiivisten osallistujien kanssa sekä vastavuoroisuuden kokemus. (Leponiem & Soininen & Wasenius 2010. 45)

Monochromen vuonna 2019 julkaiseman ”Vaikuttajamarkkinoinnin trendit” -julkaisun mukaan yli 25-vuotiaille miehille suunnatun markkinoinnin sisällön tulisi olla viihdyttävää, relevanttia ja laadukasta. Erityisestä miehiä kiinnostava markkinointi sisältää musiikkia, mediaa, urheilua tai retkeilyä. Myös kaikenlainen ajankohtaisuus vetoaa miehiin. (Naumanen & Laurila 2019)

5.3 Viestintä

Viestintä on tärkeä osa organisaatioiden toimintaa, ja tehokkaalla ja oikeaoppisella viestinnällä voidaan tehostaa merkittävästi esimerkiksi myyntiä ja markkinointia. Kun pohditaan, miten voidaan edistää jonkun asian näkyvyyttä tai saada ihminen ottamaan osaa johonkin, oikeanlainen viestintä on avainasemassa.

Osallistuin 10.9.2019 Timo Hyvärin pitämään copywriting – aiheiseen koulutukseen, ja yllätyksekseni sain koulutuksesta paljon uusia näkökulmia myös vapaaehtoisten osallistumisen taustalla oleviin syihin.

Parasta Lapsille ry toimii aktiivisesti internetissä ja sosiaalisessa mediassa, joten viestintään liittyvät asiat ovat osa toimintaa motivoimiseen liittyvää kokonaisuutta. Pääpiirteittäin ihmisten käyttäytymistä liittyen ostamiseen, osallistumiseen ja asioista ylipäänsä kiinnostumiseen ohjaa hyvin samankaltaiset asiat. Käytän tässä yhteydessä sanaa ”osallistuja” sillä se kuvaa mielestäni parhaiten tätä kontekstia.

Timo Hyvärin mukaan halutessa herättää mielenkiinto jotain tiettyä asiaa kohtaan, täytyy monesti käydä läpi monivaiheine prosessi, missä jokaisessa on mahdollista menettää potentiaalinen osallistuja. Jotta ihminen saadaan osallistumaan johonkin tiettyyn toimintaan tai ostamaan tietty tuote, on alun kiinnostuksen herättämisen jälkeen

tärkeää saada ihminen tekemään päätös osallistumisesta. Ihminen ei kuitenkaan pääsääntöisesti halua osallistua mihinkään turhaan aikaa vievään tai vaivaa aiheuttavaan asiaan ilman selkeää hyöty suhdetta hänelle itselleen. Mahdolliselle osallistujalle tulee kuitenkin siis selkeästi osoittaa, miksi hänen kannattaa osallistua vapaaehtoistoimintaan. Mitä hän saa siitä itselleen? Miksi juuri hänen olisi tärkeää osallistua? Mihin asioihin hänen osallistumisensa vaikuttaa laajemmassa skaalassa? On myös tärkeää määritellä, mihin ihminen oikeastaan onkaan osallistumassa. Mitä asioita se osallistujalta vaatii ja minkälaisia käytännön asioita siihen liittyy? Kaikenlainen epämääräisyys olisi hyvä kitkeä pois, ja asiat tulisi esittää mahdollisimman positiivisessa valossa, kuitenkin rehellisesti. (Hyväri, Timo 2019)

Kun viestitään organisaatiosta ulospäin tarkoituksena markkinoida jotakin, on tärkeää tulla ulos ”omasta kuplastaan”. Viestintää tulisi tehdä empatia edellä. Tällä tarkoitetaan sitä, että pidetään mielessä, kenelle yritetään markkinoida ja mitä. Ihmisillä on hyvin erilaiset tiedot, taidot ja käsitykset asioista, joten saadakseen yksilön lähtemään johonkin tulee mennä ikään kuin heidän tasolleen. Tähän tarvitaan empatiaa ja ymmärrystä siitä, että kuulijan käsitys esitettävästi asiasta voi olla jopa täysin olematon. (Hyväri, Timo 2019)

Loppujen lopuksi ihminen on energiatehokas olento, joka yrittää maksimoida nautinnon ja välttää kipua. Koulutuksessa tuli ilmi seuraava teema: ”Kivun välttäminen on noin kolme kertaa tehokkaampi motivaattori kun pelkkä nautinto.” Jokainen kysyy alitajunnassaan päätöksiä tehdessä ”mitä hyötyä tästä on minulle?” Tämä tulisi myös huomioida järjestön viestinnässä. (Hyväri, Timo 2019)

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

5.1 Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Haastattelin tätä opinnäytetyötä varten yhdeksää, ikäluokaltaan 24-72-vuotiaita Parasta Lapsille ry:n miesvapaaehtoista. Osan haastatteluista toteutin puhelimitse, osan kasvotusten ja osan sähköpostitse lähetettävän kyselylomakkeen avulla. Haastattelumetodina kasvokkain ja puhelimitse tehdyissä haastatteluissa toimi ”avoin haastattelu”.

Synonyymeja avoimelle haastattelulle ovat kliininen -, strukturoimaton - ja kliininen haastattelu. Avoin haastattelu on ajan myötä muotoutunut esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja psykologien haastattelumetodiksi, ja tämän tutkimushaastattelun juuret ovat pappien ja lääkäreiden käyttämässä menetelmässä. Avoimessa haastattelussa keskustelun etenemistä ei ole aivan täysin lukkoon lyöty, vaan se saa edetä aihepiirin raamien sisällä melko vapaasti. Haastattelijan tulee toki olla hyvin orientoitunut tutkimuksensa aihepiiriin. Tässä haastattelumenetelmässä haastattelijaa voidaan nähdä keskustelukumppanina, jonka tarkoitus on ohjata keskustelua varsinaiseen aiheeseen. Avoimessa haastattelussa haastattelijalla tulee olla taito kuunnella herkäällä korvalla ja viedä keskustelua eteenpäin siten, että aineistona saadaan mielenkiintoista materiaalia. On siis mahdollista, että valmiiksi mietittyjen kysymysten lisäksi haastattelu lähtee hieman sivuraiteille, sillä mahdollisuus tarkentaville kysymyksille on olemassa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Haastatteluja toteuttaessani minulle kävi välillä juuri edellä kuvatulla tavalla, eli keskustelu lähti ikään kuin sivuraiteille. Tämä ei haitannut haastattelun etenemistä millään tavalla, ja aina kun haastateltavalla esiintyi tarve kertoa jostain hänen kokemastaan asiasta, annoin hänen tehdä niin. Avoimen haastattelun onnistumiseksi onkin tärkeää, että itse keskustelutilanteessa puhetta ja vastauksia ei ruveta sensuroimaan. Kerrotun asian merkittävyydestä voi päättää sitten, kun kirjoittaa aineistoa puhtaaksi ja tekee analyysia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Esitin kaikille haastateltaville samat, etukäteen mietityt kysymykset, mutta koska tilanne oli osassa haastatteluja hyvin keskustelunomainen, aiheet saattoivat välillä poiketa hieman varsinaisesta kysymyksestä. Sähköpostitse lähetetyssä kyselyssä sain vastaukset tekstin muodossa vain juuri niihin kysymyksiin, mitä olin esittänytkin ilman keskustelunomaista tilannetta.

Haastateltavien vastaukset olivat melko yhdenmukaisia, ja ne myös mukailivat jo olemassa olevia tutkimuksia. Vastauksissa toki tuli esille myös yksilöllisiä, kokemuksiin liittyviä eroja ja selkeästi erilaisia motivaatiotekijöitä osallistua toimintaan.

5.2 Haastattelumenetelmän valinta

Valitsin haastattelumenetelmäksi juuri avoimen haastattelun siitäkkin syystä, että se soveltuu erityisen hyvin kokemuksellisuutta tavoitteleviin tutkimuksiin. Valitsin tämän menetelmän myös siksi, sillä halusin pitää haastattelun keskustelunomaisena ja luoda haastateltaville rennon ilmapiirin, jolloin heidän olisi helpompi kertoa kokemuksistaan avoimesti. Tutkimukseni onnistumisen edellytyksenä oli rehelliset kokemukset ja avoin keskusteluyhteys. Avoimessa haastattelussa toki puhutaan tietyistä, tutkimuksen tekijän etukäteen miettimistä teemoista, mutta tarkoituksena on antaa tilaa haastateltavan kokemuksille, mielipiteille, perusteluille ja tuntemuksille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Koin juuri näiden olevan tärkeitä asioita, jotta saan kerättyä arvokasta tietoa siitä, miksi miehet osallistuvat Parasta Lapsille ry:n toimintaan ja mitkä asiat vaikuttavat motivaation syntyyn kielteisesti.

Avoimessa haastattelussa korostuu haastattelijan persoonallisuus ja vuorovaikutus sekä haastattelutaidot. Onnistuakseen haastattelijalla tulee olla aito kiinnostus aiheeseen sekä riittävästi aikaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Olinkin varannut jokaiseen haastatteluun puoli tuntia aikaa, vaikka todellisuudessa haastattelun kesto oli noin kymmenestä kahteenkymmeneen minuuttiin haastateltavasta riippuen. Haastattelumenetelmän valintaan vaikutti myös oma näkemykseni omasta persoonallisuudestani, ja siitä, minkälainen haastattelumetodi sopii juuri minulle saadakseni mahdollisimman tutkimusta hyödyttäviä vastauksia. Koin, että minulta löytyy edellytykset avoimen haastattelun toteuttamiselle.

Keräsin aineistoa myös kyselylomaketta. Päädyin tähän, koska halusin tarjota mahdollisimman monelle halukkaalle mahdollisuuden osallistua haastatteluun. Päädyin tekemään 13 kysymystä sisältävän kyselylomakkeen Google Formsin avulla. Kysymykset olivat samoja kuin kasvotusten ja puhelimitse esittämäni, mutta toki lomakkeen käyttö poistaa mahdollisuuden lisäkysymyksiltä ja keskustelevalta tilanteelta. Huomion lomakkeen tekemisessä kohtuullisen pituuden sekä ulkoasun selkeyden. Pyrin asettelemaan kysymykset loogiseen järjestykseen. Jotta sisällöstä saadaan jäsenneiltyä, kysymysten tulee olla selkeitä, tasapainoisia sekä sisällöllisesti kattavia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

5.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen uskottavuuden perusta on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Keskeisiä käsitteitä luotettavuutta arvioidessa ovat realibiliteetti ja validiteetti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Olen käyttänyt tämän opinnäytetyön tekemisessä triangulaatiota, eli moninäkökulmaisuuutta. Tällä voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Triangulaatiolla tarkoitetaan eri tutkijoiden, tietolähteiden, teorioiden tai menetelmien yhdistämistä. Tässä opinnäytetyössä käytin menetelmätriangulaatiota. Sillä tarkoitetaan erilaisten tiedonhankintamenetelmien käyttämistä tutkimusaineiston hankinnassa. Käytin aineiston hankinnassa kyselylomaketta kasvotusten ja puhelimitse käytyjen haastattelujen lisäksi. Varsinaisten haastatteluiden lisäksi aineistoni tukena on leireillä tekemäni havainnointi.

Tutkimuksen pätevyyttä mittaa validiteetti, ja luotettavuutta reliabiliteetti. Pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan seuraavia asioita:

- Mittaako menetelmä sitä, mitä sen kuuluukin mitata?
- Pystyykö aineiston perusteella tekemään johtopäätökset?
- Onhan tutkittava ymmärtänyt kysymyksen oikein pätevyyden varmistamiseksi?

Reliabiliteetillä taas tarkoitetaan luotettavuuden lisäksi käyttö- ja toimintavarmuutta, sekä kvantitatiivisen tutkimuksen kielessä mittareiden johdonmukaisuutta, eli sitä, että ne mittaavat aina ja kokonaisuudessaan samaa asiaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Haastatteluissa pyrin käyttämään hyvää, selkeää yleiskieltä sekä luomaan luotettavan ilmapiirin pätevien vastausten saamiseksi. Tarkensin aina kysymystäni, jos minusta tuntui, ettei haastateltava osannut vastata tai hän ei täysin ymmärtänyt kysymystä. Kyselylomakkeessa käytin samoja kysymyksiä mahdollisimman selkeästi ilmaistuna, ja tarjosin vaihtoehdon ottaa vielä minuun yhteyttä, jos jotain kysymystä ei ymmärrä

tai haluaa kertoa jotain, mitä ei kyselyssä tule ilmi. Pysin myös suunnittelemaan sellaiset kysymykset, että niistä on aitoa hyötyä tutkittavan asian kannalta ja ne mittaavat niitä asioita, mitä on tarkoituskin mitata. Ennen haastattelulomakkeen lähettämistä, testasin sen toimivuuden lähettämällä sen itselleni ja vastaamalla siihen. Näin varmistuin sen toimivuudesta ja siitä, ettei lomakkeessa ole virheitä tai puutteita.

6 HAVAINNOINTI JA POHDINTA MIESTEN OSALLISTUMISEN MERKITYKSESTÄ

6.1 Havainnointi leiritoiminnassa

Osallistuin osana yhteisöpedagogin opintojani viimeiseen harjoitteluun Parasta Lapsille ry:n leiritoimintaan. Osallistuin kevään 2019 lasten viikonlopputoimintaan Hauholla, sekä Oulun seudun viikon kestäväälle lasten kesäleirille nimeltä ”intiaanikesä.” Olen ollut aikaisemminkin mukana Parasta Lapsille ry:n toiminnassa, mutta sain taas näistä leireistä paljon uutta oppia.

Tein leireillä tähän opinnäytetyöhön kuuluvaa havainnointia. Tarkoituksena oli saada konkreettista tietoa ja havaintoja siitä, miten miesvapaaehtoisten puuttuminen vaikuttaa leiritoimintaan. Molemmilla leireillä kävi niin, että mukana ei ollut yhtään miesvapaaehtoista. Tarkastelin asiaa kolmesta näkökulmasta:

1. Lasten näkökulma
2. Ohjaajien näkökulma
3. Toiminta yleisesti

Olin kirjoittanut itselleni muutamia havainnollistavia kysymyksiä havainnointia varten, jotta osasin observoida oikeissa tilanteissa. Kirjoitin leirien ajan itselleni ylös ajatuksia, havaintoja ja mietteitä näiden kysymysten perusteella. Kirjoitin myös jonkin verran havaintoja näiden kysymysten ulkopuolelta. Itselleni kirjoitetut havainnointikysymykset olivat:

1. Miten pelkkien naisohjaajien läsnäolo vaikuttaa a) Lapsiin b) Ohjaajaporukkaan c) Toimintaan yleisesti?
2. Kommentoivatko lapset jotain miesohjaajiin liittyvää?
3. Minkälaisissa tilanteissa miesohjaajille voisi olla tarvetta, vai onko?

4. Miten ohjaajaporukan monimuotoisuus tulee näkyväksi ja olisiko monimuotoisuutta/diversiteettiä tarvetta saada lisää? Jos, niin miten?
5. Minkälaista roolimallia pystymme antamaan lapsille ja olisiko ns. ”miehen mallille” tarvetta?

Lasten näkökulmasta havainnointi merkitsi sitä, että havainnoin, onko lapsille merkitystä sillä, ovatko ohjaajat naisia vai miehiä. Ohjaajien näkökulma tarkoitti ohjaajaporukamme ja sen toiminnan tarkastelua siitä näkökulmasta, että kaikki ohjaajat ovat naisia. Toiminta yleisesti – kohta sisältää kaiken konkreettisen ja käytännön toiminnan, mihin miesvapaaehtoisten puute vaikutti.

1. Lasten näkökulma

Jo ennen leireille lähtöä minua mietitytti, miten miesvapaaehtoisten poisjääminen vaikuttaa toimintaan, vai vaikuttaako mitenkään. Havainnoin asiaa lasten näkökulmasta enemmänkin luonnollisena tarkkailuna kuin suoria kysymyksiä esittämällä. Kuuntelin myös herkällä korvalla, tuleeko lapsilta itseltään mitään kommentteja siitä, että kaikki ohjaajat ovat naispuolisia. Kirjasin ylös seuraavat lasten suusta kuullut kommentit:

”Miksi täällä ei ole yhtään miesohjaajaa?”

”Olisipa täällä joku miesohjaaja.”

”Me ei haluta saunaan/suihkuun naisohjaajien kanssa.”

Viimeisin kommentti liittyy suoranaisesti konkreettiseen toimintaan leireillä ja sen haasteisiin, ja palaan tähän kohdassa ”3. Toiminta yleisesti.” Kommentteja miesohjaajien puutteesta tuli lapsilta itseltään verrattain vähän, ja jos niitä tuli, ne liittyivät yleensä johonkin stereotyyppisesti ”miesten hommia” sisältäviin toimintoihin sekä peseytymiseen. Saimme hoidettua leireillä pelkkien naisohjaajien kesken kaiken tarvittavan, ja havaintojeni mukaan lapsetkin olivat loppujen lopuksi tyytyväisiä, mutta näissä tietyissä tilanteissa olisi ollut lasten kannalta helpompaa ja mukavampaa, jos paikalla olisi ollut mies.

2. Ohjaajien näkökulma

Koska ohjaajaporukassamme molemmilla leireillä oli vain naisia, sain näkökulmaa siitä, mitä merkitystä sillä on ohjaajien kannalta.

Tietynlainen diversiteetti leiritoiminnassa olisi ollut omasta mielestäni paikoittain toivottavaa. Työyhteisön diversiteetillä tarkoitetaan sen monimuotoisuutta. Monimuotoisuuden voivat vaikuttaa esimerkiksi eri kulttuuritaustat, ikä, toimintakyky, sukupuolijakauma tai luonteet. Osa monimuotoisuudesta voi olla ulkoisesti havaittavissa, osa taas ei. Diversiteetillä voi olla myönteisiä vaikutuksia työntekijöihin ja työn tuloksiin. Parhaimmillaan sen hyödyntäminen voi vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. Motivoituneet ja työssään viihtyvät työntekijät lisäävät omalta osaltaan työorganisaation tehokkuutta. Työpaikan diversiteetin hyödyntämisellä voidaan myös saavuttaa innovatiivisuutta, kun asioita tarkastellaankin monista erilaisista lähtökohdista ja näkökulmista. (Jamk.fi, 2015)

Monimuotoisuus ja monimuotoisuuden johtaminen organisaatiossa ovat laajoja käsitteitä. Monimuotoisuuden johtaminen yhdistetään monesti organisaation kehittämiseen. Siihen voi liittyä työhyvinvoinnin lisääminen, osaamisen hallinta sekä henkilöstön jaksaminen. Viime kädessä monimuotoisuuden johtamisen on katsottu lisäävän innovaatioiden syntyä sekä tehostavan organisaation toimintaa. (Monikko-hanke 2005-2007. s.112)

Kun tarkastellaan diversiteettiä organisaatiokontekstissa, yksilöiden välillä voi olla eroavaisuuksia esimerkiksi kommunikointitavoissa sekä kyvyssä oppia ja motivoitua. Eroja saattaa löytyä myös esimerkiksi tavoista ratkaista konflikteja. Tällaista arvoihin ja asenteisiin liittyvää diversiteettiä voidaan kutsua ”syvemmän tason monimuotoisuudeksi”. Ryhmässä tällainen syvemmän tason monimuotoisuus voi olla myös näkymätöntä. Se voi siitä huolimatta tulla näkyväksi erilaisissa toimintatavoissa ja eroissa vuorovaikutuksessa.

Parasta Lapsille ry:n omanakin toiveena olisi vapaaehtoisten monimuotoisuus. Moni Parasta Lapsille ry:n toimintaan hakeutuva miesvapaaehtoinen on sosiaalialan opiskelija. Tämä on hienoa, mutta voisimmekin ajatella, että diversiteettiä olisi hyvä löytyä

myös miesvapaehtoisten koulutustaustoista. Tämä mahdollistaisi monenlaisen osaamisen ohjaajaporukassa vielä miestenkin kesken, mistä on aina toiminnassa hyötyä. Eroja voi löytyä vapaehtoisten tiedoissa ja taidoissa. Tällaista monimuotoisuutta voidaan kutsua toiminnalliseksi monimuotoisuudeksi. (Teronen 2017. 6)

Ryhmädynamiikkamme ohjaajaporukan kesken toimi hyvin niin kevään 2019 viikonlopputoiminnassa kuin kesäleirillä. Koen silti, että ryhmän moninaisuus tuo ryhmän toimintaan uusia ulottuvuuksia, ja välillä myös miesnäkökulma olisi ollut tervetullutta.

3. Toiminta yleisesti

Miesten puuttuminen aiheutti pohdintaa myös leirien käytännön toimiin liittyen. Leirit toimintaan kuuluu paljon erilaisia aktiviteetteja, ja välillä huomasimme kaipaavamme miesohjaajaa. Näin tapahtui erityisesti yhden toiminnon kohdalla: peseytyminen ja saunominen. Miesohjaajan puuttuessa poikien sauna- ja peseytymisvuorolle ei ollut mahdollista saada miesohjaajaa, ja tämä aiheutti ajoittain ongelmatilanteita. Lapset esittivät ääneen toiveen, että haluaisivat saunaan miesohjaajan, ja kertoivat, että naisohjaajan läsnäolo oli heille epämukavaa.

Välillä olisin myös toivonut, että pojat olisivat saaneet mahdollisuuden kokea myös miesohjaajan läsnäolon. Lapset tulevat hyvinkin erilaisista kodeista ja lähtökohdista, ja välillä ohjaajaporukamme kanssa pohdimme, että varsinkin joidenkin poikalasten kohdalla olisi ihan hyvä, että leiriltä saisi kehittävän ”miehen mallin”. Monesti myös tuntui, että miesohjaaja olisi saanut poikaryhmät paremmin kuriin. Nämä ovat toki vain omia ajatuksiani ja havaintojani. Havaintoni perustuu myös sivustaseuraamiseen, sillä Hauholla ollessamme leirikeskuksessa oli samaan aikaan käynnissä toinenkin leiri. Heillä oli vapaehtoisorukassaan miesohjaaja mukana, ja omien huomioideni mukaan nuoret pojat viihtyivät erityisesti hänen seurassaan, ja myös tottelivat ajoittain häntä paremmin, verrattaen naisohjaajiin. Myös havainnointikysymykseni 5 ”*Minkälaista roolimallia pystymme antamaan lapsille ja olisiko ns. ”miehen mallille” tarvetta?*” Mietitytti minua aika ajoin, ja huomasin monesti poikien kanssa ollessani toivovani miesohjaajan läsnäoloa, jotta pojat saisivat juurikin tätä niin sanottua miehen mallia. Omien havaintojeni mukaan pojat saattavat porukassa ollessaan hieman ”esittää” ja huomasin myös monesti tarpeen olla niin sanottu ”kova jätkä”, varsinkin poikaporukalla ollessa. Ilmiö tuli näkyväksi etenkin Etelä-Suomessa järjestetyssä viikonlopputoiminnassa. Tämä jopa hieman suretti minua, ja sai aikaan pohdintaa miehen

roolista, ja siitä, miten jo kovin nuorena pojilla tuntuu olevan tietynlainen ajatus siitä, minkälainen pojan/miehen kuuluu olla. Näissä tilanteissa olisin toivonut avuksi fiksumia miesohjaajia, joka olisi voinut omalla esimerkillään mahdollisesti hieman rauhoittaa tilannetta sekä avartaa poikien kuvaa siitä, minkälaisia heidän ”kuuluu” olla.

6.2 Miesten osallisuuden merkitys vapaaehtoistoiminnassa

Tässä luvussa paneudutaan vielä syvemmin miesvapaaehtoisen merkitykseen niin Parasta Lapsille ry:llä kuin vapaaehtoistoiminnassa ylipäänsä. Miesten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan voidaan nähdä yhteiskunnallisena osallisuutena. Tällä taas on merkitystä niin miehen itsensä kuin yhteiskunnan kannalta. Voimmekin siis ajatella, että miesten osallistumisesta eri organisaatioiden vapaaehtoistoimintaan voi olla laajempaa merkitystä.

Yksi tapa lähteä tarkastelemaan miesten osallisuuden ja osallistumisen merkitystä on syrjäytymisen näkökulma. Syrjäytyminen ja sen ehkäisy on ollut viime vuosina paljon esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa, ja erityisesti keskustelua on herättänyt miesten syrjäytyminen ja sosiaalinen osallisuus. Parasta Lapsille ry:n toimintaan osallistumisella voi olla myös miehelle itselleen hyötyä. Syrjäytymisen taustalla voi olla erilaisia asioita, kuten työttömyys, koulutuksen tai toimeentulon puute, mielenterveyden ongelmat, sairastuminen tai päihteiden käyttö. Monesti kyseessä on prosessi, jossa ongelmat kasaantuvat ja huonot valinnat seuraavat toisiaan. Keskeistä tässä prosessissa on ajautuminen yleisesti hyväksytyjen ja hyvänä pidettyjen järjestelmien, resurssien hallinnan ja elämäntapojen ulkopuolelle. Keskeistä on kuitenkin myös ottaa huomioon, että ihminen voi tuntea itsensä syrjäytyneeksi ja ulkopuoliseksi, vaikka hän olisi hyvin koulutettu ja varakas. (Euroopan nuorisoportaali 2014) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan 15-29-vuotiaiden ikäluokasta noin 5 prosenttia on syrjäytyneitä. Tästä joukosta kaksi kolmasosaa on miehiä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018)

Yksi tärkeä osa ihmisen hyvinvoinnin kokemuksesta on hänen osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuutensa. Osallisuuden kokemus liittyy yksilön osaksi yhteiskuntaa, ja yksi tärkeä osa kokea osallisuutta on järjestötoiminta. Parasta Lapsille ry:n toimintaa voidaan siis ehdottomasti nähdä osallisuuden kokemuksen lisäämisestä. Osallisuuteen

kuuluu myös vastuun ottaminen asioista sekä vaikuttaminen asioiden kulkuun. Osallisuus voidaan ajatella syrjäytymisen vastakohtana. (Euroopan nuorisoportaali 2014)

Parasta Lapsille ry:n toimintaan osallistuminen voi siis itsessään olla syrjäytymistä ehkäisevä tekijä – varsinkin niissä tilanteissa, joissa vapaaehtoinen on sitoutunut toimintaan. Tekemässäni haastatteluaineistossa yhdessä vastauksessa todetaan, että paras asia toiminnassa on se, että siihen voi osallistua silloin kun haluaa ilman vaatimusta jatkamisesta tai sitoutumisesta. Tämän perusteella voitaisiin todeta, että mahdollisesti juuri toiminnan sitouttamattomuus voikin olla sitouttava ja motivoiva tekijä.

Kuten leiritöiminnassa tekemässäni havainnoinnissa totesin, välillä ohjaajaporukassa yhteisesti toivoimme, että toiminnassa olisi edes yksi miesvapaaehtoinen. Nämä olivat kuitenkin meidän omia toiveitamme vailla sen kummempia perusteluita, kuin että kaipaisimme apua jossakin tekniikkaan liittyvässä asiassa tai esimerkiksi saunan lämmittämisessä tai poikien saunottamisessa. Myös jotkut lapset kommentoivat toivomuksestaan miesvapaaehtoisesta, mutta nämäkin olivat vain toivomuksia ja kommentteja vailla syvällisempää merkitystä, ja kommentit liittyivät lähes poikkeuksetta joihinkin sellaisiin tilanteisiin, missä lapset kokivat, että miesvapaaehtoista olisi tarvittu johonkin käytännön asian toteuttamiseen – kuten juuri peseytymiseen. Voisiko kuitenkin miesvapaaehtoisen läsnäololla olla suurempaakin merkitystä lasten kannalta?

Lapselle ihmissuhteet ja vuorovaikutus tarkoittavat uutta tietoa ja erilaisia kokemuksia. Lapsi oppii esimerkiksi moraaliin ja etiikkaan liittyviä asioita vuorovaikutteisten kokemusten kautta. Tunne-elämän tasainen kehittyminen edellyttää ihmisten välistä vuorovaikutusta. Kun ihmisellä on erilaisia vuorovaikutussuhteita, kaikki ihmisyyteen liittyvät tunteet pääsevät kehittymään ja niiden kanssa opitaan elämään. Tällaisia tunteita ovat esimerkiksi rakkaus viha, kateus, ja pelko. Kaikki ihmiset, myös lapset, kaipaavat sosiaalisia suhteita monenlaisten ihmisten kanssa. (Huila 2009. 11-13)

Ensisijaisesti lapsi oppii erilaisista arvoista ja asenteista vanhemmiltaan. Vanhemmiltaan lapsi oppii erilaisia käyttäytymiseen liittyviä rooleja, esimerkiksi hyvän ja huonon käytöksen eroja. Lapsen sosiaalinen kehitys perustuu siis osaltaan hänen kotonaan nähtyjen eri henkilöiden oppeihin. Kotoaan lapsi myös oppii ensimmäisen kerran tunnistamaan, millä tavoilla mies ja nainen eroavat toisistaan. Lapsi oppii

vuorovaikutustaitoja myös erilaisista vertaisryhmistä. Myös lapsen koulu ja mahdolliset kerhot tai vastaavat voivat olla tilanteita, joissa lapsi oppii uudenlaisia taitoja ja rooleja. Tällaisissa ryhmissä lapsi ikään kuin testaa kotona oppimiaan tapoja. (Vile'n ym. 2006: 156.) Parasta Lapsille ry:n leiritoiminta voidaan nähdä eräänlaisena vertaisryhmänä ja mahdollisuutena vertaisoppimiselle. Tällöin olisi erityisen tärkeää, että ryhmää olisi ohjaamassa ammattitaitoiset ohjaajat, joilla on erilaisia näkemyksiä ja taitoja. Miesohjaajien merkitys voidaan nähdä tärkeänä juuri siitä syystä, että lapset saavat moninaisesta ohjaajaporukasta enemmän irti, ja vuorovaikutustaidot pääsisivät kehittymään tehokkaammin.

Miesten osallisuuden vapaaehtoistoimintaan voidaan nähdä olevan myös miestä itseään koskeva ja hänen asemaansa parantava asia. Holger Rotkirch on kuvannut alun perin 1990-luvulla toimineen järjestön Yhdistys 9:n esille tuomaa tavoitetta miesten oikeuksiin liittyen seuraavasti:

”Olennaista on, että kukin nainen ja mies voi tasa-arvoisista lähtökohdista yhdenvertaisin mahdollisuuksin toteuttaa omia pyrkimyksiä ja toiveitaan – rakentaa itselleen sopivaa elämää ilman perinteisistä sukupuolirooleista aiheutuvaa painolastia.”

(Jokinen 2012. 33)

6.3 Miehen arvot, rooli ja tunteet

Ymmärrys sukupuolten erilaisuudesta tai samanlaisuudesta on länsimaisessa kulttuurissa vaihdellut aikakaudesta toiseen. (Saresma & Rossi & Juvonen 2010. 26) On tärkeää, että eri sukupuolten välisiä eroja pohdittaessa otetaan huomioon, että poikia ja miehiä on valtavasti erilaisia – näin voidaan purkaa sukupuolistuneita käytäntöjä. Kun ymmärrämme miessukupuolen moninaisuuden, voimme avata portin myönteisiin yhteiskunnallisiin seurauksiin. Kun roolit pidetään avoinna, mahdollistetaan esi-

merkiksi miesten parantuneita tunnetaitoja tai monipuolisempaa harrastusvalikoimaa. Tällä voidaan saada aikaan tulevaisuudessa myös vähemmän sukupuolistuneet työmarkkinat. (Kivijärvi & Huuki & Lunabba 2018. 9)

Kun tarkastellaan arvoja, rooleja ja tunteita, on nähtävissä eroavaisuuksia miesten ja naisten välillä. Miehet todistavat kyvykkyyttään ja valtaansa omilla saavutuksillaan eri tavoin kun naiset. Tietystikään kaikki miehet eivät ole samanlaisia, eikä kaikkia miehiä voi käyttäytymiseltään niputtaa samaan kategoriaan. Kuitenkin riittävän suurta joukkoa miehiä ja naisia tutkitaan, on löydettävissä johdonmukaisia arvoeroja. Eroja on nähtävissä niin harrastuksissa, elämäntavoissa, onnettomuustilastoissa kuin ammattijakaumissakin. (Nyman & Puohiniemi 2007. 3-4) Naisten ja miesten erilaista käyttäytymistä selitetään niin evoluutiolla kuin sosialisatiolla eli ympäröivän kulttuurin vaikutuksella. (Halko & Mikkola & Ruuskanen 2010. 41-46) On kuitenkin huomioitava, että monesti erot saman sukupuolen eri yksilöiden välillä ovat suurempia kuin erot eri sukupuolten välillä tilastoja katsoessa. (Mickwitch & Nordgren 2008. 75) Täten esimerkiksi se, mikä motivoi erityisesti miehiä, ei välttämättä eroa oleellisesti siitä, mikä motivoi naisia.

Ihmisen arvot voidaan nähdä tietynlaisina motiiveina. Arvoissa on kaksi komponenttia: tieto ja tunne. Arvoihin liittyy myös erilaiset roolit, mitä voi etenkin miehillä olla tilanteesta riippuen useita. Tunteissa limittyä ikään kuin kulttuuriset, psykologiset, filosofiset, yhteiskunnalliset ja biologiset ilmiöt. Rooleissa taas kyse on enemmänkin yhteiskunnallisista tai siihen sidonnaisista ilmiöistä. Voimmekin ajatella, että tunteet ja tunne-elämä määrittelevät jossain määrin ihmisen käyttäytymistä. Miehet, naisista poiketen, eivät välttämättä näytä tunteita yhtä avoimesti ja ovat hyviä kätkemään tunteensa eräänlaisen ”kulttuurisen kilven” taakse. Tällaista käyttäytymistä voi selittää se, että katsottaessa historiaan, miehiä on kautta aikojen palkittu tunteiden kätke- misestä. (Nyman, & Puohiniemi 2007. 10)

Mielestäni on myös kiinnostavaa ja hyödyllistäkin pohtia, halutaanko vapaaehtoistoimintaan miehiä vain sen vuoksi, että he edustavat tiettyä sukupuolta, vai onko tälle tarpeelle järkeviä perusteluja.

On otettava huomioon, että kaikki miehet ovat yksilöitä, ja vaikka miessukupuolesta on löydettävissä yhteneväisiä piirteitä, miesten moninaisuuden kunnioittaminen yhteiskunnassamme ei ole vielä edennyt kovin pitkälle. Tulee myös ottaa huomioon, että miehet eivät vaan synny niin sanotusti kovempina kuin naiset – monesti pojat joutuvat valitsemaan sukupuoleen kohdistuvien vaatimusten sekä kiinnittymistarpeidensa välillä. Maskuliiniset vaatimukset voivat olla pojille tai miehille raskaita kantaa, ja yhteiskunnan korostaessa poikien maskuliinisia piirteitä, samalla painetaan alas poikien ja miehien selviytymiskeinoja torjumalla ja kieltämällä haavoittuvaisuutta ja tunteellisuutta. Haavoittuvuuden hyväksyminen on keskeistä sosiaalisen tuen antamisessa sekä vastaanottamisessa. (Kivijärvi & Huuki & Lunabba 2018. 201-203)

Vielä nyky-yhteiskunnassammekin on valloilla ajatus ”miesten aloista” ja ”naisten aloista”. Yksi tärkeä syy saada miehiä terveys- ja hoiva-alalle olisi se, että asiakaspalvelussa saataisiin paremmin esille paitsi miesten myös eri miesryhmien näkökulmat ja tarpeet. Jotta työelämä ei jakautuisi näin vahvasti, julkista hoivavastuuta tulisi jakaa. Tämä ei kuitenkaan ole näin yksiselitteistä, vaan ongelma pureutuu jo varhaiskasvatukseen ja koulutuspolitiikkaan. Sekä tyttöjen että poikien epätyypillisiä koulutus- ja uravalintoja tulisi tukea. Tarvitsemme myös lisää keskustelua miesten ja poikien moninaisuudesta. (Jokinen 2012. 26-27)

Arto Jokisen vuonna 2012 julkaistussa kirjassa ”Mieskysymys – Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka” todetaan, että sosiaali-, terveys- ja opetussektoriin liittyvässä toiminnassa on viime vuosina tultu mieslähtöisyydessä paljon eteenpäin. Myös miesnäkökulmainen tiedontarve on ollut muutoksessa. Tästä tarpeesta lähtöisin on muun muassa miesjärjestöjen keskusliiton perustaminen vuonna 2011. Liiton tavoitteena on yhteiskunta, jossa hyvinvointi- ja tasa-arvotarpeita ei laiteta arvojärjestykseen sukupuolen perusteella, vaan yhteistyötä vahvistetaan kuuntelevan vuorovaikutuksen kautta, toisia kunnioittaen. Liitto edustaa myös tarvittaessa miesnäkökulmaa erilaisissa yhteistyökuvioissa ja tuo esille uusia näkökulmia siitä, miten asioita voidaan tarkastella suhteessa siihen, miten ne vaikuttavat poikiin ja miehiin, ja millä tavoin voidaan toimia heidän tukemiseksi. (Jokinen 2012. 81-82) Järjestön kautta on eittämättä tavoitettavissa paljon miehiä – näen, että Parasta Lapsille ry voisi mahdollisesti hyödyntää tätä kanavaa miesten tavoittamiseksi.

Ympäröivällä kulttuurilla on merkitystä sukupuoliroolien muokkautumiseen. (Uusi-kylä, Kari 2008. 234) Tästä syystä olisi tärkeää, että Parasta Lapsille ry:n leiritoimintaan osallistuisi moninaisia miehiä tarjoten erilaisia roolimalleja. Erityisesti lapset ovat monenlaisten yhteisöjen ja instituutioiden piirissä, joissa monesti pojille on tarjolla on vaan perinteisiä maskuliinisuuksia korostavia identiteettejä – monet pojat voivat kuitenkin kokea tällaiset roolit ahdistaviksi. (Kivijärvi & Huuki, & Lunabba 2018. 14)

Maskuliinisuutta ei voi rajata vain biologiseen ruumiiseen tai kulttuuriin, vaan kyseessä on laaja-alainen asia johon liittyy edellä mainittujen asioiden lisäksi myös esimerkiksi psyyke, instituutiot ja ilmiöt. Tutkijat eivät ole löytäneet persoonaan kytkeytyvää ruumiillista, evoluutiosta kytkeytyvää ydintä, vaan on havaittu, että maskuliinisuus rakentuu pikemminkin jokapäiväisessä sosiaalisessa toiminnassa. Toisin sanoen maskuliiniset piirteet ja ominaisuudet ovat tilannesidonnaisia, muuttuvia ja yksilöllisiä. Eric Andersonin (2009) teorian ”inklusiivinen maskuliinisuus” mukaan länsimaisissa kulttuureissa eriarvoisuus on vähentynyt, joka on aiheuttanut sallivampaa ilma-
piiriä miesten moninaisuudelle. Tämä on avannut tilaa ”pehmeämmille” arvoille ja maskuliinisuuden muodoille. (Kivijärvi & Huuki & Lunabba 2018. 13-15)

RAY:n kesällä 2010 tuottaman vapaaehtoistutkimuksen mukaan järjestöihin tarvitaan ennen kaikkea lisää miehiä. Järjestöissä tarvitaan niin heitä, jotka ajattelevat asioita teoreettisesta näkökulmasta, kuin heitä, jotka ovat valmiita tarttumaan mitä erilaisempiin käytännön töihin. Tarvitaan myös niin nopeasti reagoivia, kun pitkällä tähtäimellä asioita pohtivia ihmisiä. Tarvitaan puhujia ja kuuntelijoita. Järjestöjen tuleekin pohtia sitä, minkälaisen teemojen ja tavoitteiden puolesta ihmiset ovat valmiita toimimaan. On myös tärkeää kehittää toimintaansa muuttuvassa toimintaympäristössä ja pitää huoli siitä, että tulevaisuudessakin järjestöt ovat kiinnostava väylä osallistua ja vaikuttaa. Ihmiset voivat haluta toimia vapaaehtoistoiminnassa vain lyhyenkin ajan, ilman sitoumuksia, ja tähän tarpeeseen Parasta Lapsille ry on mielestäni vastannut erinomaisesti. Jotta järjestöt kykenevät ottamaan haltuun kaiken edellä mainitun, tarvitaan myös miesnäkökulmaa. Tällä turvataan aidosti hyödylliset ratkaisut eri-ikäisille, toimintakyvyltään ja kiinnostuksenkohteiltaan erilaisille miehille ja naisille. (Jokinen 166-167)

7 TULOKSET JA HAASTATTELUIDEN PURKU

Haastattelin Parasta Lapsille ry:n vapaaehtoisia miehiä tarkoitukseni saada selville, mikä heitä on ensisijaisesti motivoinut toimintaan osallistumisessa, ja mitkä asiat ovat mahdollisesti syöneet motivaatiota. Keskustelimme myös toiminnasta yleisesti, ja halusin antaa haastateltaville tilaa tuoda omia kokemuksiaan avoimesti esille. Haastattelut toteutettiin anonyymina. Haastateltavat olivat 24-72 – vuotiaita ja he olivat osallistuneet Parasta Lapsille ry:n leiritoimintaan yhdestä kahteentoista kertaa. Haastattelin yhteensä yhdeksää vapaaehtoista. Haastatteluista neljä tapahtui puhelimitse, yksi kasvotusten ja neljä kyselylomakkeen avulla. Merja Kaivolainen kontaktoi haastattelupyynnöllä yhteensä 54 Parasta Lapsille ry:n toimintaan osallistunutta miesvapaaehtoista. Näistä 18 eli 33% vastasi myöntävästi.

Kuten Seligmanin (Seligman, 2002) onnellisuustutkimuksessa todetaan, yksi tapa hakea merkityksellisyyttä elämään on työ, ja työstä saatu mielihyvä ja onnellisuuden tunne saattaa voittaa materialistiset edut, kuten palkan. (Carlsson, Maria & Järvinen, Kati 2012) Välillä saattaa kuitenkin käydä niin, että ihminen ei ole sellaisessa vakituksessa palkkatyössä, mistä hän saisi tämän onnellisuutta lisäävän merkityksellisyyden tuntea. Silloin sitä saattaa lähteä hakemaan jostain muualta. Tällaisen tilanteen tullessa eteen, vaihtoehtona saattaa olla esimerkiksi vapaaehtoistyö. Haastatteluissani ensisijainen esille noussut motivaatiotekijä tuntuikin olevan jokin onnellisuuteen ja/tai merkityksellisyyteen liittyvä aspekti. Työ koetaan vieläkin merkityksellisemmäksi, jos sen nähdään vaikuttavan suurempaan kokonaisuuteen. (Carlsson & Järvinen 2012) Uskon, että tässä piilee myös avain yhteen tärkeään motivaatiotekijään järjestöjen ja erityisesti Parasta Lapsille ry:n toimintaan osallistumisessa.

Haastatteluissa tuli esille ajatuksia siitä, että toiminnan parhaita puolia on kokemus merkityksellisyydestä sekä toiminnasta saatu hyvä fiilis. Merkityksellisyyden tunne muodostui vastaajille esimerkiksi seuraavista asioista:

”Saan tuntea olevani avuksi ja tekeväni merkityksellistä työtä.”

”Saan toiminnasta itselleni hyvää mieltä, kun voin olla avuksi muille.”

Haastateltavat kuvailivat melko yksimielisesti omasta vapaaehtoistoinnastaan saatua ”hyvää mieltä”. Tarkentavilla kysymyksillä kävi ilmi, että hyvä mieli muodostuu juurikin siitä, että saa auttaa toista ihmistä.

Haastatteluissa nousi esille myös itselle saatu hyöty toimintaan osallistumisesta. Hyödyksi koettiin opiskeluun ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvät asiat, esimerkiksi opiskeluiden eteneminen ja uusien asioiden oppiminen ammatillisessa mielessä. Asia ilmeni esimerkiksi seuraavasta vastauksesta:

”Opiskelen sosiaali- ja terveysalalla, joten hain toiminnasta oman ammattitaitoni kehittymistä. Sain myös arvokasta työkokemusta. Tarvitsin myös ”kielikylpyä” eli Suomen kielen käyttämistä eri olosuhteissa.”

Tätä keräämääni tietoa tukee jo olemassa oleva tieto siitä, että uusien asioiden oppiminen voi toimia selkeänä motivaatiotekijänä. (Pahkala 2016. 19)

Haastatteleman miessvapaehtoiset kuvasivat myös toiminnan hyviä ja huonoja puolia. Koin etenkin huonojen puolien kysymisen tärkeäksi, sillä tällä voidaan saada hyödyllistä tietoa siitä, mikä mahdollisesti estää osallistumasta toimintaan uudelleen. Vastauksista oli löydettävissä yhteneväisiä piirteitä. Toiminnan huonoiksi puoliksi kerrottiin mm. huono, ei tarpeeksi ravitseva ruoka sekä toiminnan rankkuus, johon liitettiin esimerkiksi lapsiryhmien käyttäytymiseen liittyviä asioita sekä taukojen puuttuminen ja vapaaehtoisten vähäisyys. Yksi monikulttuuriselle perheleirille osallistunut vastaaja kertoi myös, että koki ainoana miessvapaehtoisena roolinsa osittain rankaksi. Hänen kokemuksensa mukaan leirillä olevat isät ja poikalapset viettivät selvästi mieluiten aikaa juuri hänen kanssaan hänen sukupuolensa takia, ja jotkut tietyt, perinteisesti ”miesten töiksi” mielletyt asiat lankesivat aina hänen tehtäväkseen, kuten esimerkiksi saunan lämmitys ja kalastaminen. Hän siis koki roolinsa ikään kuin ”ahtaana” ja toimintaan osallistuminen olisi ollut mielekkäämpää, jos mukana olisi ollut toinenkin miessvapaehtoinen jakamassa tätä roolia hänen kanssaan. Haastatteluissani kysyin myös, ovatko miehet kokeneet ohjaajien sukupuolijakauman jotenkin ongelmallisena. Vastauksia tuli sekä puolesta että vastaan:

”Toisinaan, mutta harvoin. Joskus on vähän akkavaltaa ja liikaakin puhetta, mutta se nyt kuuluu asiaan. Tärkeintä on, miten itse suhtaudun siihen”

”En koe sukupuolijakaumaa ongelmallisena. Tunnen enemmänkin itseni toisen sukupolven edustajaksi ja se antaa joitakin oikeuksia.”

Tärkeänä motiivina vapaaehtoistyöhön monelle on niin katsottu me-henki eli yhteishenki. Hyvällä yhteishengellä voidaan myös helpommin päästä eteen tulevien haasteiden yli. Kun onnistutaan luomaan tällainen hyvä yhteishenki, se rakentaa perustan mahdollisuudelle tuntea itsensä ryhmässä hyväksytyksi. Tällöin saadaan myös inhimillisiä kohtaamisia muiden kanssa sekä voidaan esimerkiksi jakaa yhteinen huumori ja uusia kokemuksia. (Nylund & Yeung 2005. 115) Haastatteluissa monissa vastauksissa korostui yhteisöllisyydestä nauttiminen ja porukalla tekemisen ilo. Eräs haastattelemani miesvapaaehtoinen esimerkiksi kertoi näin:

”Toiminta itsessään oli ajoittain rankkaakin. Lasten kanssa touhuaminen ja tietynlainen saatavilla olo kävi pidemmän päälle raskaaksi. Mutta koska meillä oli niin hyvä porukka vapaaehtoisia, kaikesta aina selvittiin ja pystyttiin tukemaan toisiamme. Yhteishenki oli tosi hyvä ja onneksi oli.”

Myös tässä saamassani vastauksessa korostui yhteisöllisyyden merkitys:

”Suurimpana motivaatiotekijänä toimii muut vapaaehtoiset, leirin johtaja sekä perheet ja lapset leireillä. Toiminnasta sai tunteen kuuluvansa johonkin. Suurimpana motivaationa itselleni näkisin siis yhteisöllisyyden ja sen kokemisen kaikkien leirille osallistuvien kanssa.”

Yhteisöllisyyden tunne tuli esille monessa vastauksessa, joten voimmekin todeta, että jotain on Parasta Lapsille ry:llä tehty oikein yhteisöllisyyden saavuttamiseksi. Näen tämän ehdottomasti aspektina jota kannattaa ylläpitää ja siihen kannattaa panostaa jatkossakin.

Yksi motivaatiota lisäävän aineettoman palkitsemisen keino on antaa osallistujalle mahdollisuus vaikuttamiseen ja päätöksentekoon. (Alaräisänen 2014. s.28) Tätä mukailee erään haastateltavan kertomus toimintaan vaikuttamiseen liittyen:

”Toiminnassa parasta on se, että siihen saa itse vaikuttaa. Myös yhdessä tekeminen ja ylipäänsä leirit toiminta on minulle mieluista. Saa olla yhdessä muiden vapaaehtoisten ja perheiden kanssa ja osallistua yhdessä toiminnan suunnitteluun ja leirin kulkuun.”

Kuten Anne Birgitta Yeung ja Marianne Nylund ovat kirjassaan ”Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus” todenneet, vapaaehtoistoimintaan voi olla helpompaa lähteä mukaan, jos aihepiiri on entuudestaan tuttu ja toiminnan sisältö on jo entuudestaan tiedossa. (Nylund & Yeung 2005. 113) Tätä tietoa tukee kahden miesvapaaehtoisten vastaukset kysymykseen: ”Minkä asioiden kokisit houkuttelevan toimintaan enemmän miesvapaaehtoisia?” Vastaukset olivat esimerkiksi seuraavat:

”Tällaisia vanhoja voisi käyttää juuri johonkin ennalta määrättyyn tehtävään, vaikka saunan lämmitykseen, ja kun tehtävän luonteen tietää etukäteen, on kynnys helpompi ylittää”

”Vastuualueista voisi olla puhetta etukäteen. Minua ei esimerkiksi niinkään kiinnosta lasten hoitaminen tai leikkiminen, mutta perheleirillä isien kanssa toimiminen sopi minulle. Kun tietää etukäteen, mitä sinulta odotetaan ja mitä lähdet tekemään, on kynnys toimintaan lähtemiseen helpompaa. Minua toiminnassa houkutteli luonto, saunominen, ja mahdollisuus kalastaa. Näitä voisi käyttää enemmän mainonnassa, esimerkiksi kuvien muodossa.”

Tämän tiedon perusteella näkisin, että miesvapaaehtoisille voisi houkuttimena määrittellä etukäteen toivottavat työtehtävät. Työtehtävät voisivat olla sellaisia, jotka ovat vapaaehtoiselle jo ennestään tuttuja Parasta Lapsille ry:n toiminnasta tai perustuvat hänen osaamiseensa ja henkilökohtaisiin vahvuuksiin. Esimerkkejä mahdollisista etukäteen määritellyistä tehtävistä voisi olla:

1. Jonkin urheilulajin valmentaminen / ohjaaminen / opettaminen
2. Saunan lämmitys / uinnin valvonta
3. Jonkin tietyn taidon opettaminen lapsille omiin henkilökohtaisiin vahvuuksien liittyen, esimerkiksi maalaaminen, shakin pelaaminen, majojen rakentaminen, musiikki tai retkeilytaidot
4. ”Miesvahvistuksena” toimiminen, eli selkeästi vapaaehtoiselle osoittaminen, että ohjaajaporukassa tarvittaisiin nyt miesvapaaehtoista ja hänen paikallaolonsa olisi tärkeää niin lasten kuin ohjaajien kannalta

Viimeiseen kohtaan viitaten myös eräs haastateltava kertoi jotain tämän suuntaista. Kysyessäni seuraavan kysymyksen:

”Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?” Sain vastauksena tämän:

”Enemmän mainontaa ja sen korostaminen, että miehiä tarvitaan.”

Haastateltavalla oli siis ajatus siitä, että korostamalle juuri miesten tarvetta toiminnassa, toiminta voitaisiin kokea houkuttelevammaksi.

Joissain vastauksissa tuli myös ilmi, että toimintaan osallistumisen motiivit liittyvät myös leirillä olemiseen itsessään – tarkemmin sanottuna konkreettisiin asioihin. Esimerkkejä tällaisista asioista oli hyvä ruoka, saunominen ja selkeä päiväohjelma ja -rytmi. Nämä asiat voivat vaikuttaa vapaaehtoisen kokemukseen joko negatiivisesti tai positiivisesti, sillä toisaalta haastateltavien mukaan esimerkiksi huono ruoka tai nukkumisjärjestelyt vähensivät halukkuutta osallistua toimintaan uudelleen.

Yhdessä vastauksessa kritisoitiin myös toiminnan järjestelyitä ja käytännön toteutukseen liittyviä asioita. Haastateltava vertasi myös Parasta Lapsille ry:n toimintaa jonkin toisen vapaaehtoistoiminta järjestävän organisaation toimintaan.

”Kävin äskettäin toisen organisaation järjestämällä leirillä, ja siellä toiminnassa oli ammattimaisempi ote. Parasta Lapsille ry:llä tavoitetaso oli melko korkealla, ja tällä tavalla vapaaehtoistoimin rakennettu toiminta ei ollut kovin toimiva. Tuntui että toiminnassa jäätiin ”puolitiehen”. On sattuman kauppaa, minkälainen ohjaajaporukka on kasassa, ja tämä on haaste. Ohjaajille olisi voitu järjestää enemmän tapaamisia ennen leiriä, jotta oltaisiin voitu miettiä etukäteen jokaisen vahvuusalueita. Ohjaajia olisi myös pitänyt olla yksi lisää. Näiden asioiden toteutuessa osallistuisin toimintaan enemmän mielelläni uudelleen.”

Hänen kertomuksestaan jäi hieman epäselväksi, mitä hän tarkoittaa ammatillisuudella tai toiminnassa ”puolitiehen” jäämisellä. Pysin saamaan tarkennusta näihin, ja parhaan ymmärrykseni mukaan haastateltava koki suurimmaksi kompastuskiveksi juurikin ohjaajien liian pienen määrän sekä ohjaajien henkilökohtaiset valmiudet. Näen tässä leirinjohtajan tärkeän roolin, sillä tapaamiset ja leirien suunnittelut tapahtuvat hänen luotsaaminaan. Leirien onnistuminen ja ohjaajien myönteinen kokemus toiminnasta on osittain myös leirinjohtajan käsissä, joten uskon, että leiriohjaajien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen jo ennen toimintaa voisi edesauttaa leirien onnistumista ja ohjaajien positiivista mielikuvaa toiminnasta.

Keräämästäni aineistosta käy ilmi, että pidempään mukana olleet vapaaehtoiset korostivat yhteisöllisyyden merkitystä ja hyviä kokemuksia yhteistoiminnasta. Vain kerran toimintaan osallistuneet kertoivat enemmänkin hakeneensa toiminnasta hyötyä opiskeluun tai ammattitaidon kehittämiseen.

8 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Motivaatiotekijöitä osallistua vapaaehtoistoimintaan löytyy monia erilaisia. Motivaatioteoriat ja motivaatioon liittyvät tutkimukset ovat hyviä tapoja analysoida ihmisten käyttäytymistä ja oman organisaation toimintaa voi hyvin kehittää näihin tietoihin nojautuen. Ihmiset ovat kuitenkin aina yksilöitä, joiden käyttäytymistä ohjaa motivaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi lukuisat eri asiat, joihin ei välttämättä ulkopuolisena pysty vaikuttamaan. Miehiä ja naisia motivoivat pääpiirteittäin samankaltaiset asiat, mutta on myös mahdollista pyrkiä kehittämään organisaation toimintaa erityisesti miehille houkuttelevammaksi. Motivaatiota voi lisätä toiminnan kehittämällä, viestinnällä ja markkinoinnilla sekä vapaaehtoisten kokemuksia kuuntelemalla.

Kuten olen tässä opinnäytetyössä todennut, Parasta Lapsille ry on jo hyvin onnistunut luomaan toiminnastaan yhteisöllistä toimintaa, mihin on helppo palata uudelleen. Koska motivaatiotekijät toimintaan osallistumiseen voivat olla niin moninaisia, on hyödyllistä hahmottaa yleisimpiä tekijöitä motivaation taustalla. Haastatteluista tuli myös hyvin ilmi sellaisia asioita, joita miesvapaaehtoiset ovat kokeneet toiminnassa vaikeiksi. Näitä asioita kehittämällä olemassa olevien resurssien puitteissa Parasta Lapsille ry:n toiminta voitaisiin kokea yhtä miellyttävämmäksi.

Uskon, että uusia miesvapaaehtoisia kannattaa etsiä ja pyrkiä löytämään mahdollisimman erilaisista paikoista, jotta toiminta ja ohjaajaporukat pysyisivät mahdollisimman moninaisina. Yhteistyö erilaisten organisaatioiden tai esimerkiksi urheiluseurojen kanssa voisi myös poikia joitain uusia kontakteja – kuten tässä opinnäytetyössä on todettu, tehtävän luonteen etukäteen tietäminen voi lisätä motivaatiota osallistua.

Toimintaan lähtemistä voi helpottaa se, että tietää tehtävät etukäteen. Vielä jos kyseessä on tehtävä, jossa tietää olevansa etukäteen hyvä, kynnys lähteä toimintaan ei välttämättä nouse niin korkeaksi. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta voisi olla vaikka jonkin tietyn urheilu- tai harrastusseuran toimintaan osallistuva mieshenkilö. Jos vapaaehtoinen saisi kokea lähtevänsä leirille tietyssä roolissa, vaikka ”jalkapallovalmentajana” hän saisi tuntea roolinsa leiritoiminnassa merkitykselliseksi ja lähtemisen helpoksi, sillä tutun asian tekeminen ei vaadi niin paljon kun tuntemattomaan hyppääminen. Toki tässä tulee ottaa huomioon leiritoiminnan realiteetit ja se, että

kokonaisuuden onnistumiseksi on jokaisen oltava avoin monenlaisiin tehtäviin. Pääasia kuitenkin olisi saada miesvapaaehtoiset lähtökohtaisesti paikalle, ja tässä voisi auttaa nimenomaan omiin vahvuuksiin liittyvien toimintojen mahdollistaminen ja kannustaminen.

Miehillä on selkeästi paikkansa vapaaehtoistoiminnassa ja heidän tavoittamisensa on perusteltua. Toki tulee huomioida sukupuolen lisäksi muita tekijöitä, ja on myös aiheellista pohtia, minkälaisia miehiä Parasta Lapsille ry toivoo toimintaansa ja ovatko kaikki motiivit toivottuja.

Näen, että miesten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on myös jonkinasteinen tasa-arvo kysymys. Kuten Arto Jokinen kirjassaan ”Mieskysymys – Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopoliittikka toteaa, miesnäkökulman saaminen järjestöjen toimintaan turvaa aidosti hyödylliset ratkaisut moninaisille ryhmille. (Jokinen, Arto 2012. 166-167) Miesten merkitys Parasta Lapsille ry:n vapaaehtoistoiminnassa näkyy niin ohjaajien keskinäisessä toiminnassa, leirille osallistuvissa lapsissa ja toiminnan toteutuksessa ylipäätään.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä olen todennut, että miestutkimusta löytyy melko vähän ja tämänkaltaiselle tutkimukselle olisi tarvetta. Miesten vapaaehtoistyö on vielä melko huomaamaton ja tuntematon asia Suomessa, joten asiaan olisi syytä paneutua enemmänkin.

8.1 Kehittämistehtävä – 7 kohdan lista miesten motivoimisen ja tavoittamisen tueksi

1. Toiminnan tarkoituksen ja käytännön selkeyttäminen. On tärkeää, että vapaaehtoistyöhön osallistuminen ei ole kokemuksellisesti vain jokin abstrakti asia, joka ei vaikuta millään lailla mihinkään. Motivoitumisen kannalta on tärkeää, että vapaaehtoinen tietää, mihin hän on ryhtymässä, milloin, miten ja miksi. Työtehtäviä voisi avata ja kohdentaa tarvittaessa hieman etukäteen. Tämä voi tarkoittaa käytännön tasolla esimerkiksi rekrytointivaiheessa pyytämistä jonkin tiettyyn työtehtävään, toiminnan merkityksen avaamista niin lapsille/perheille kuin vapaaehtoiselle itselleen sekä käytännön asioiden selkeyttämistä. Kaikenlainen epämääräisyys olisi hyvä kitkeä pois jo rekrytointivaiheesta. Tämä näkökulma on tärkeä erityisesti miehiä ajatellen.

2. Yhteistyötahojen kontaktointi. Kuten tästäkin opinnäytetyöstä on tullut ilmi, Parasta Lapsille ry:n miesvapaaehtoisissa olisi hyvä näkyä monimuotoisuutta. Tätä voitaisiin saavuttaa ehdottamalla yhteistyötä tai kohdistamalla markkinointia paikkoihin, jotka eivät välttämättä ensimmäisenä tule mieleen. Leirillä on saatavilla yhteisöllisyyttä ja tietynlaista leikkimielisyyttä, mitä miehet eivät välttämättä aina tunnista kaipaavansa tai tarvitsevansa mutta joista voi olla miehille suurta iloa ja hyötyä. Tällaisia paikkoja voivat olla esimerkiksi erilaiset yritykset, kalastus- tai kamppailulajiseurat,
3. Korostaminen, että miehiä tarvitaan. On oleellista, että toimintaan osallistuvat vapaaehtoiset miehet ovat tietoisia, että heidän osallistumisensa on tärkeää. Miesten osallistumisen tärkeyttä voi korostaa viestinnässä ja markkinoinnissa. Miesvapaaehtoiselle voisi tuoda tietoisesti ilmi sen, että miesnäkökulmalle on tarvetta toiminnassa ja hänen osallistumisensa on juuri tästä syystä erityisen tärkeää.
4. Uudet nimikkeet. Vapaaehtoiseksi voisi lähteä erilaisella statuksella tai nimikkeellä, mikä korostaa jotain tiettyä osaamisaluetta tai tehtävää leirillä. Esimerkkejä: Jalkapallo- kalastus- tai eräkummi, maalausvaari, kokkimestari.
5. Positiivisten kokemusten korostaminen. ”Hei, haluaisitko lähteä kesällä saunomaan, uimaan ja pelaamaan jalkapalloa?” Voi toimia miehille huomattavasti paremmin kuin ”Haluatko tarjota aikaasi lapsiperheiden hyväksi?” Jälkimmäinen on melko epämääräinen ja helposti sivuutettava pyyntö, ensimmäinen taas herättää positiivisia mielikuvia ja kertoo kuulijalle jo valmiiksi, mitä kivoja asioita hän pääsisi osallistuessa kokemaan.
6. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen. Kuten on todettu, miehille olisi hyvä selkeyttää tulevaa mahdollisimman hyvin ja konkreettisesti. Myös jonkinlainen leirin päätteeksi tapahtuva palkinto eli niin sanottu ”porkkana” voitaisiin tuoda konkreettisemmin esiin jo rekrytointivaiheessa. Miehille toimivia teemoja voisi olla saunaillat, luonto ja eräily, tai ihan vaikka juhlat nautintoaineiden. (kiitosdiplomi)
7. Jonkinlainen kampanja kohdentaen markkinointia nimenomaan miehille. Markkinointiin voisi kuulua Parasta Lapsille ry:n resursseista riippuen esimerkiksi facebookmainoksia – kohderyhmänä miehet. Aihetta voisi muutenkin

yleisesti nostaa esiin Parasta Lapsille ry:n sosiaalisessa mediassa ja vaikka paikallislehdissä – tuoda esille sitä näkökulmaa, että tällainen ongelma on olemassa ja ratkaisuksi siihen miesten mukaan lähteminen olisi tärkeää. Markkinoinnissa voisi myös ottaa huomioon esimerkiksi kuvien ja videoiden merkityksen ja korostaa siinä niitä asioita, mitä tässäkin opinnäytetyössäkin on tullut esille eli asioita, joita mahdollisesti juuri miehet voisivat kokea mieluisiksi. Esimerkkinä tällaisista asioista voisi olla saunominen, joukkuepelit, ”kummitoiminta”, luonnossa oleilu, mies ”asiantuntijana” toimiminen ja niin edelleen. Monella miehellä voi olla vaan tilanteena se, että tämänkaltaiseen, toistaiseksi naisvaltaiseen toimintaan lähteminen ei edes tule mieleen, ellei joku suoraan pyydä tai ehdota.

9 LÄHTEET

Aalto-Setälä, Pauli & Saarinen, Mikael 2016. Innostus, myötämanipuloinnin aakko-
set. Talentum Media Oy.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäope-
tuksen tietovaranto. verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 06.09.2019

Alaräisänen, Pekka 2014. Palkitseminen työelämässä. Palkitsemisen todellisuus suo-
malaisilla työmarkkinoilla johtavassa asemassa työskentelevien näkökulmasta. Lapin
yliopisto. Rovaniemi.

Burns, Eila 2015. jamk.fi. Diversiteetistä dynamiikkaa duuniin. [https://erityisopet-
taja.fi/diversiteetista-dynamiikkaa-duuniin](https://erityisopet-
taja.fi/diversiteetista-dynamiikkaa-duuniin). Viitattu 19.3.2019

Carlsson, Maria & Järvinen, Kati 2012. Mielekäs työ, uuden ajan uraopas. Sanoma
Pro Oy, Helsinki.

Heikkinen, Laura & Muhonen, Riikka Mari 2003. Kohtaamisia kasvokkain – tapahtu-
mamarkkinoinnin voima. Helsinki: Talentum.

Hirvonen, Sini & Puolitaival, Satu 2018. Kansalaisareenan julkaisu. [http://www.kan-
salaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-
tulevaisuudessa-web.pdf](http://www.kan-
salaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-
tulevaisuudessa-web.pdf). Viitattu 23.07.2019

Hokkanen, Liisa. Vapaaehtoisuus – pala elämää. [http://www.sosiaalikal-
lega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaisu_6.pdf](http://www.sosiaalikal-
lega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaisu_6.pdf) Viitattu 3.6.2019

Huilla, Karoliina 2009. Mieskaveritoiminta – mieskaveri pojan kasvun ja kehityksen
tukena. Laurea ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/han-
dle/10024/4879/huilla_karoliina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/han-
dle/10024/4879/huilla_karoliina.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 13.8.2019

Kangaspunta, Seppo 2011. Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muu-
toksen ymmärtämiseen. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere. Viitattu 14.11.2019

Kansalaisareena 2019. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. [http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon liittyvat lait suomessa VETY verkko.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf) Viitattu 13.9.2019

Kivijärvi, Antti & Huuki, Tuija & Lunabba, Harry 2018. Poikatutkimus. Vastapaino Oy, Tampere.

Kuronen, Marjo & Granfelt, Kuronen & Petrelius, Nyqvist (toim.) 2004. Sukupuoli ja sosiaalityö. PS-kustannus Jyväskylä.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 05.09.2019.

Leponiemi, Tero & Soininen, Jesse & Wasenius, Reidar 2010. Yhteisöllinen media osana yrityksen arkea. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Lindfors, Anne 2014. Kun simpukka aukeaa - Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96666/GRADU-1423742987.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 24.6.2019

Mickwitch, Agneta von Essen & Nordgren, Elisabeth 2008. Roolien murtaajat. Helsinki: Gaudeamus.

Naumanen, Emma & Laurila, Nita 2019. Monochrome. <https://monochrome.fi/vai-kuttajamarkkinoinnin-trendit-2019/>. Viitattu 6.11.2019

Pahkala, Mari 2016. Asiantutkijaorganisaatioiden palkitsemisjärjestelmät ja niiden yhteys henkilöstön motivaatioon ja oppimiseen. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48475/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201601271292.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 14.08.2019

Parasta Lapsille ry 2018. Parasta Lapsille vuodesta 1945! <https://www.parastalapsille.fi/info> Viitattu 1.4.2019.

Pennington, Donald C 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Raudaskoski, Pirkko 2013. Helsingin yliopisto, Avoin yliopisto. Verkko-oppimateriaali. <http://www.mv.helsinki.fi/home/praudask/artikkeliKTkasitteet.pdf>. Viitattu 6.2.2019

Rissanen, Päivi & Puumalainen, Jouni 2016. Kuntoutussäätiö. Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. https://kuntoutussaatio.fi/files/2208/KUN1601_katsaus_vapaaehtoisuus.pdf. Viitattu 6.2.2019

Simply psychology 2018. Maslows hierarchy of needs. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html> Viitattu 02.06.2019

Teronen, Eeva 2017. Monimuotoisuus ja sen johtaminen organisaatioissa. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, kandidaatin tutkielma. https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/27738/bachelor_Teronen_Eeva_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 2.8.2019

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Syrjäytyminen. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/hyvinvointi/hyvinvointi-ja-terveyserot/syrjaytyminen> Viitattu 14.8.2019

Tilastokeskus 2011. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus. https://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_kat_002_fi.html Viitattu 1.7.2019

Toimeksi.fi 2018. Vapaaehtoistoiminta. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistysoimijoille/vapaaehtoistoiminta/> Viitattu 1.7.2019

Vapaaehtoistoiminnan etiikka – etenen kannanotto. <https://etene.fi/documents/1429646/1556041/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf/699021fo-dbca-4a81-8fc9-2f91ce31221f/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf.pdf>. Viitattu 31.1.2019

Vilen, M., Vihunen, R., Vartiainen, J., Siven, T., Neuvonen, S. & Kurvinen, A. 2006. Lapsuus, erityinen elämänvaihe. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

LIITTEET

Haastattelukysymykset

Haastattelu 1 (Kasvotusten tehty haastattelu)

Haastateltavan Ikä: 30

1. Mihin toimintaan olet osallistunut?

Olen osallistunut perheleireille sekä kesäleireille, yhteensä 6 kertaa. Olen ollut muidenkin järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa mukana.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Löysin järjestön Googlen kautta. Halusin lähteä nimenomaan monikulttuuriseen vapaaehtoistoimintaan.

3. Miksi päätit alun perin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Halusin lähteä mukaan juuri monikulttuuriseen toimintaan, ja Parasta Lapsille ry tarjosi juuri sitä.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Kaksi vuotta.

5. (Jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa? (motivaatiotekijät)

Suurimpana motivaatiotekijänä toimii muut vapaaehtoiset, leirin johtaja sekä perheet ja lapset leireillä. Toiminnasta saa tunteen kuuluvansa johonkin. Suurimpana motivaationa näkisin siis yhteisöllisyyden.

6. (Jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?
7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Työkokemusta ja kokemusta ihmisten kanssa toimimisesta. Paljon hyvää mieltä sekä tunnetta yhteisöllisyydestä.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Toiminnassa parasta on se, että siihen saa itse vaikuttaa. Myös yhdessä tekeminen ja ylipäänsä toiminta on minulle mieluista. Saa olla yhdessä muiden vapaaehtoisten kanssa ja perheiden kanssa.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Haasteena on vapaaehtoisten pieni määrä leireillä. Vapaaehtoisia tarvittaisiin lisää, sillä toiminta käy näillä resursseilla välillä liian rankaksi.

10. Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?

Enemmän mainontaa ja sen korostaminen, että miehiä tarvitaan.

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

Kyllä ja en. Tulen kaikkien kanssa toimeen, mutta silloin kun olen ollut ainoa miesohjaaja leirillä, pojat ovat turvautuneet täysin minuun. Perheleireillä isät ovat olleet tyytäväisiä miesohjaajasta ja hakeutuneet paljon seuraani. Ongelmia syntyy siitä, että kaikki pojat tai isät eivät välttämättä saa kaipaamaansa huomiota.

12. Meinaatko tulevaisuudessa osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Aion osallistua toimintaan jatkossakin, todennäköisesti perheleirille.

Haastattelu 2 (Puhelinhaastattelu)

Haastateltavan ikä: 24

1. Mihin toimintaan olet osallistunut?

Olen osallistunut kerran Parasta Lapsille ry:n kesäleirille Oulussa vuonna 2017.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Opiskelin lastenohjaajaksi ja Parasta Lapsille ry:n koordinaattori tuli esittelemään heidän toimintaansa kouluumme.

3. Miksi päätit alun perin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Opiskelen sosiaali- ja terveystieteillä, joten hain toiminnasta oman ammattitaitoni kehittymistä. Sain myös arvokasta työkokemusta. Tarvitsin myös ”kielikylpyä” eli Suomen kielen käyttämistä eri olosuhteissa.”

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

2017 osallistuin kerran.

5. (Jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa? (motivaatiotekijät)

-

6. (Jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

Lähtisin mielelläni uudestaan mutta minulla ei ole aikaa. Koen että leiritoiminta vie paljon, jopa vähän liikaa aikaa.

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Tykkään toimia tiimissä. Toiminnasta itsestään saa paljon hyvää mieltä. Teimme porukalla asioita yhdessä ja pidän siitä, että toimintaa saa suunnitella itse. Muut ohjaajat olivat mukavia ja saimme yhteistyön toimimaan hyvin.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Yhteisöllisyyden kokemus. Sain myös arvokasta työkokemusta lasten ja nuorten kanssa. Koen että Parasta Lapsille ry tekee tärkeää työtä ja oli hienoa olla osana sitä. Myös tärkeä osa toimintaa oli toimiva ohjaajaporukka jonka kanssa oli helppoa ja mukavaa tehdä yhteistyötä.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Leirien pitkä kesto ja oman ajan vähäisyys. Olisin kaivannut taukoja sekä omaa aikaa edes välillä.

10. Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?

Uskon, että kouluvierailut opetus- ja kasvatusalalla voisivat edistää asiaa.

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

Ei minulle ole väliä mitä sukupuolta ohjaajat ovat, mutta lasten kannalta olisi kiva, jos olisi tarjolla enemmän miehen roolimallia.

12. Meinaatko osallistua toimintaan jatkossa?

Jos minulla on aikaa, aion osallistua.

Haastattelu 3 (Puhelinhaastattelu)

Haastateltavan ikä: 33

1. Mihin toimintaan olet osallistunut?

Olen osallistunut toimintaan yli kymmenen kertaa. Olen ollut toiminnassa mukana vuodesta 2006 asti.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Kuulin toiminnasta kaveriltani, joka oli itse ollut vapaaehtoisena.

3. Miksi päätit alun perin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Kaverini kertoi minulle hyvistä kokemuksistaan, ja suositteli, että toiminta voisi sopia minulle.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Vuodesta 2006 asti, eli 13 vuoden ajan.

5. (Jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa? (motivaatiotekijät)

Kaipasin jotain tekemistä ja halusin käyttää aikani hyvin. Minua kiinnostaa toiminnan vapaaehtoisaspekti ja toiminnan hyödyllisyys. Minusta on mukava olla avuksi. Viihdyn myös hyvin porukassa ja tykkään tehdä asioita yhdessä.

6. (Jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

-

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Hauskoja kokemuksia, hyvää mieltä, yhteisöllisyyden kokemusta sekä liikuntaa.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Yhdessä tekeminen ja ryhmäytyminen. Ryhmäytyminen on todella tärkeä osa toimintaa.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Toiminta on ajoittain melko raskasta. Onneksi toimintaan liittyi koulutus, sain siitä paljon irti ja koin sen hyödylliseksi.

10. Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?

Minulla ei ole mitään ideaa tähän, mutta näen että ongelma sukupuolijakaumassa koskettaa koko sosiaalialaa.

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

Alkuaikoina toiminnassa oli enemmän miehiä, nykyään heitä näkee vähemmän. En oikeastaan koe ongelmaa miesten vähäisyydessä, pystyn toimimaan kaikkien ihmisten kanssa.

12. Meinaatko osallistua toimintaan jatkossa?

Kyllä. Olen menossa ensi viikolla leirille.

Haastattelu 4 (puhelinhaastattelu)

Ikä: 72

1. Mihin toimintaan olet osallistunut?

Olen ollut mukana sekä lasten että perheiden leireillä, ensimmäisen kerran kymmenen vuotta sitten. Silloin oli vielä käytössä ”leirivaari ja -muori” konsepti.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Minulta löytyy kiinnostus auttamiseen ja perheiden ja lasten kanssa toimimiseen. Olen toiminut tukiperhetoiminnassa ja olen ollut myös tukihenkilönä. Parasta Lapsille ry:n toiminnan löysin internettiä selaamalla. Etsin silloin uusia haasteita.

3. Miksi päätit alun perin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Haluan auttaa ihmisiä. Pidän leirien ympäristöstä, luonnosta ja saunasta.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Kymmenen vuotta, olen osallistunut leireille yhteensä kuusi kertaa.

5. (Jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa? (motivaatiotekijät)

Toiminta on mennyt minulle ikään kuin ”veriin”. Odotan kesää ja kevättä jotta pääsisin taas leirille. Olen osallistunut tavallaan vanhasta tottumuksesta. Olemme myös tuttu-
jen ohjaajien kanssa sopineet, mille leirille lähdetään minäkin vuonna.

6. (Jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

-

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Olen saanut toiminnasta uusia kavereita ja paljon hyvää mieltä. En viihdy kotona, leirillä on ollut hyvä olla. Olen saanut kivoja kokemuksia ja hyviä muistoja.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Selkeä päivärytmi ja päiväohjelman noudattaminen.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Nuoremmat ohjaajat käyttivät liikaa puhelimia. Olisin myös toivonut lisää koulutusta, toivoisin selkeämpää johtamista. Ala on mielestäni liian naisvaltainen ja miespuolisten ääni ei välttämättä pääse niin kuuluviin.

10. Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?

-

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

En välttämättä aina, mutta joissain tilanteissa pelkkänä miehenä on hieman haastavaa, sillä esimerkiksi saunahommat ja perinteisiksi ”miesten töiksi” mielletyt asiat jäävät aina minun tehtäväkseni.

12. Meinaatko osallistua toimintaan jatkossa?

Meinaan osallistua toimintaan jatkossa, jos vaan ehdin. Tosin minulla on paljon muuta hommaa.

Haastattelu 5 (puhelinhaastattelu)

Ikä: 64

1. Mihin toimintaan olet osallistunut?

Pukkilassa pidetylle perheleirille tämän vuoden (2019) kesäkuussa.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Etsin itse netistä vapaaehtoistoiminnan eri vaihtoehtoja, ja törmäsin Parasta Lapsille ry:n toimintaan.

3. Miksi päätit alun perin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Ihan vaan koska siihen tarjoutui mahdollisuus. Hain alun perin lasten leirille, mutta ne olivat jo täynnä, joten päädyin perheleirille. Minulla oli tarve päästä haastamaan itseäni ja kokeilemaan, mihin omat rahkeet riittävät. Myös ajatus lasten ja perheiden kanssa toimimisesta tuntui mielenkiintoiselta.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Vain tämän yhden perheleirin verran.

5. (Jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa? (motivaatiotekijät)

-

6. (jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

Minusta tuntuu, että minulla ei ole näille leireille mitään annettavaa. Ainakaan niin paljon kun leiritoiminta vaatisi onnistuakseen. Minulla ei riitä osaaminen tuon kaltaisen toiminnan suunnitteluun eikä toteutukseen. Toiminnassa rajoittavia tekijöitä ovat resurssit ja se, ettei vapaaehtoisporukkaan saa itse vaikuttaa. Jos nämä asiat parantuisivat, voisin osallistua uudelleen. Viikonlopputoimintaa voisin harkita mieluummin, kun tällaista pidemmän pätkän osallistumista.

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Opin itsestäni uusia asioita eli itsetuntemukseni kehittyi. Oli hienoa ja opettavaista nähdä läheltä vapaaehtoistoimintaa tarjoavan organisaation toimintaa.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Erilaisten ihmisten kohtaaminen. Pukkila on kiva ja viihtyisä paikka olla. Hyvää on myös se, että järjestön toimintaan pääsee mukaan ilman sitoumuksia, oman panostuksen mukaan.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Kävin äskettäin toisen organisaation järjestämällä leirillä, ja siellä toiminnassa oli ammattimaisempi ote. Parasta Lapsille ry:llä tavoitetasoni oli melko korkealla, ja tällä tavalla vapaaehtoistoimin rakennettu toiminta ei ollut kovin toimiva. Tuntui että toiminnassa jäätiin ”puolitiehen”. On sattuman kauppaa, minkälainen ohjaajaporukka on kassassa, ja tämä on haaste. Ohjaajille olisi voitu järjestää enemmän tapaamisia ennen leiriä, jotta oltaisiin voitu miettiä etukäteen jokaisen vahvuusalueita. Ohjaajia olisi myös pitänyt olla yksi lisää. Näiden asioiden toteutuessa osallistuisin toimintaan enemmän mielelläni uudelleen.

10. Miten toiminnasta saisi houkuttelevampaa miehille?

Vastuualueista voisi olla puhetta etukäteen. Minua ei esimerkiksi niinkään kiinnosta lasten hoitaminen tai leikkiminen, mutta perheleirillä isien kanssa sopi minulle. Kun tietää etukäteen, mitä sinulta odotetaan ja mitä lähdet tekemään, on kynnys toimintaan lähtemiseen matalampi. Minua toiminnassa houkutteli luonto, saunominen ja mahdollisuus kalastaa. Näitä voisi käyttää enemmän mainonnassa, esimerkiksi kuvien muodossa.

11. Oletko kokenut sukupuoliyhteyden ongelmana?

Olin harjoittelijan lisäksi ainoa mies leirillä, mutta en kokenut tätä lainkaan ongelmaksi.

12. Meinaatko osallistua toimintaan jatkossa?

Mahdollisesti, mutta en ole vielä varma.

Google Forms kyselyiden vastaukset:

Vastaaja 1

1. Mihin Parasta Lapsille ry:n toimintaan olet osallistunut?

Perheleirille Pukkilassa.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Jobiilista.

3. Miksi päätit alunperin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Opintojen vuoksi.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Keväästä lähtien.

5. (Vastaa, jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatka-
maan toiminnassa?

-

6. (Vastaa, jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistu-
maan toimintaan uudelleen?

Lisääntynyt vapaa-aika.

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen
myötä?

Opintojen eteneminen ja hyvä mieli.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Hyvä henki ja aito ilo.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Henkilöstöressurit.

10. Minkä asioiden kokisit houkuttelevan toimintaan enemmän miespuolisia va-
paaehtoisia?

-

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

En ole.

12. Meinaatko tulevaisuudessa osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Mahdollisesti.

Vastaaja 2

1. Mihin Parasta Lapsille ry:n toimintaan olet osallistunut?

- Leirin ohjaamiseen, tapahtumiin, koulutuksiin, epävirallisen viestintävas-
taavan tehtäviin

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Otin yhteyttä 2015 paikallisiin vapaaehtoisjärjestöihin.

3. Miksi päätit alunperin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Halusin silloin kokea mitä vapaaehtoistyö on, ja onko se minun juttuni. Taru soitti puhelimesta ja sovimme ensimmäisen tapaamisen. Tiesin jo puhelimesta, että tämä on se oikea juttu.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Syksystä 2015.

5. (Vastaa, jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkaamaan toiminnassa?

-

6. (Vastaa, jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

-

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Hyviä kokemuksia ja muistoja, henkilökohtaista kasvua.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Sydänlähtöisyys.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Omat haasteet ja rajoitteet.

10. Minkä asioiden kokisit houkuttelevan toimintaan enemmän miespuolisia vapaaehtoisia?

-

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

Toisinaan, mutta harvoin. Joskus on vähän akkavaltaa ja liikaakin puhetta, mutta se kuuluu asiaan, ja tärkeintä on se miten itse suhtaudun.

12. Meinaatko tulevaisuudessa osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Toki.

Vastaaja 3

1. Mihin Parasta Lapsille ry:n toimintaan olet osallistunut?

Kesäleiri lintukodossa.

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Leirin lehti-ilmoitus.

3. Miksi päätit alunperin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Olen innokas kaikenlaiseen vapaaehtoistyöhön ja minulla sattui olemaan kyseinen viikko vapaana.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

n. 11 vuotta.

5. (Vastaa, jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa?

Hyvät kokemukset ja muistot, oman kasvun ja kehittymisen tavoitteet.

6. (Vastaa, jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

-

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Viikko toisenlaista elämää leiriolosuhteissa.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Omatekemä ruoka.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Ikä tulee vastaan. Valvominen ja jatkuvasti käytettävänä oleminen luo haasteita.

10. Minkä asioiden kokisit houkuttelevan toimintaan enemmän miespuolisia vapaaehtoisia?

Miehet voisivat kertoa enemmän kokemuksistaan. Aion itse tehdä aiheesta videon piakkoin.

11. Oletko kokenut sukupuolijakauman ongelmana?

En. Tunnen itseni enemmänkin toisen sukupolven edustajaksi ja se antaa joitakin oikeuksia.

12. Meinaatko tulevaisuudessa osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan? Todennäköisesti jos samalla tavalla asiat sujuu. Vielä on ehkä muutama vuosi voimia.

Vastaaja 4

1. Mihin Parasta Lapsille ry:n toimintaan olet osallistunut?

Nhm-leiritoiminta

2. Mistä kuulit Parasta Lapsille ry:n toiminnasta?

Ystävän kautta

3. Miksi päätit alunperin osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Ystävän kertomat tarinat kuulostivat mielenkiintoiselta. Olen myös innokas oppimaan uutta ja tutustumaan toisiin.

4. Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Vuoden verran.

5. (Vastaa, jos olet osallistunut useamman kerran) Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa?

Viikko on ollut mielenkiintoinen ja tunnen olevani avuksi.

6. (Vastaa, jos et ole osallistunut aiemmin) Mitkä asiat saisivat sinut osallistumaan toimintaan uudelleen?

-

7. Mitä hyötyä/hyviä asioita olet saanut itsellesi toimintaan osallistumiseen myötä?

Mahtaviin ihmisiin tutustuminen ja ohjaustaitojen kehittyminen.

8. Mikä on toiminnassa parasta?

Ryhmähenki ohjaajien kesken.

9. Mitkä ovat toiminnan haasteet?

Liian vaikeat lapsiryhmät ja liian sokeripitoisen ateriat.

10. Minkä asioiden kokisit houkuttelevan toimintaan enemmän miespuolisia vapaaehtoisia?

Tällaisia vanhoja voisi käyttää johonkin ennalta määrättyyn tehtävään, kuten saunanlämmitykseen. Kun tehtävän luonteen tietää etukäteen, on kynnys helpompi ylittää.

11. Oletko kokenut sukupuoliyhteistyön ongelmana?

En.

12. Meinaatko tulevaisuudessa osallistua Parasta Lapsille ry:n toimintaan?

Todennäköisesti kyllä.