

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kahdenkymmenen vuoden talkoot

Mitä voimme oppia vapaaehtoistyöstä Jelmu ry:ssä?

Rauli Ylitalo

Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op
5/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Rauli Ylitalo	Sivumäärä 45 + 1 liitesivu
Työn nimi Kahdenkymmenen vuoden talkoot – Mitä voimme oppia vapaaehtoistyöstä Jelmu ry:ssä?	
Ohjaava(t) opettaja(t) Molla Walamies, Hannu Sirkkilä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys Jelmu ry.	
Tiivistelmä <p>Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys Jelmu ry. on yli 20 vuotta toiminut yhdistys, mikä tunnetaan parhaiten Jyväskylässä sijaitsevan Tanssisali Lutakko –rockklubin toiminnan ylläpitämisestä. Jelmu ry. on kolmannen sektorin toimija, minkä toiminta perustuu vapaaehtoistyöhön. Sen toiminnassa on mukana nykyään noin 100 vapaaehtoista työntekijää.</p> <p>Työni tavoitteena on selvittää vapaaehtoisuuden taustalla olevia syitä ja motiiveja, sekä nostaa esille ja osoittaa Jelmulle ne seikat, mistä syistä yhdistyksen toiminta on ollut menestyksekkästä. Työni tarkoituksena on myös antaa muille työyhteisöille ajatuksia ja ideoita työntekijöiden motivoimiseen ja toimintansa kehittämiseen.</p> <p>Toteutin työni haastatteleamalla kuutta Jelmun vapaaehtoista työntekijää. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodina käytin valmiin kysymysrungon ympärille rakennettua teemahaastattelua. Haastateltavat valittiin yhdistyksen toiminnassa mukanaoloajan perusteella siten, että mukana oli sekä vasta vähän aikaa työskennelleitä kuin myös yli kymmenen vuotta Jelmun toiminnassa mukana olleita. Ainoa yhdistävä valintakriteeri oli, että kaikki haastateltavat ovat työskennelleet aktiivisesti Jelmussa. Haastateltavista kaksi on jo lopettanut vapaaehtoistyöt ja toiminnan Jelmussa, joten tätä kautta hahmotettiin myös vapaaehtoistyön lopettamisen syitä.</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, musiikkikulttuuri, kolmas sektori, teemahaastattelu, kvalitatiivinen tutkimus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
The Degree Programme in Cultural Management

ABSTRACT

Author Rauli Ylitalo	Number of Pages 45 + 1 annex page
Title Twenty-year voluntary work – What we can learn about voluntary work from Jelmu ry.?	
Supervisor(s) Molla Walamies, Hannu Sirkkilä	
Subscriber and/or Mentor Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys Jelmu ry.	
Abstract <p>Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys Jelmu ry. is over 20-years old organization, which is best know for managing the rock club Tanssisali Lutakko. Jelmu ry. functions on third sector and its occupation is based on voluntary work. Today there are about 100 volunteers working at Jelmu.</p> <p>The objective of my work is to clarify the causes and motives that induces one to the field of voluntary work and to point out the reasons why Jelmus functionss has turned out so successful. The other objective of my work is to give other organizations some ideas about improve the ways of motivating employees.</p> <p>I interviewed six of Jelmus volunteers. The work is qualitative research and I used themed interview as the method of my study. The duration of working career at Jelmu was an important attribute; I interviewed volunteers that had worked for Jelmu from six moths to over ten years. Only common circumstance for the selection of interviewees was that they have worked actively in Jelmu. Two of interviewees has quit working as a volunteer in Jelmu and as follows I perceived reasons to quit voluntary work.</p>	
Keywords voluntary work, music culture, third sector, theme interview, qualitative research	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 JELMU RY.	6
2.1 Jelmun toiminta	7
2.2 Jelmun historia	8
2.3 Vapaaehtoistyö Jelmussa	9
2.4 Jelmukulttuuri	11
2.5 Vapaaehtoistyö Suomessa	14
3 AINEISTON HANKINTA JA TOTEUTUS	15
3.1 Menetelmät	15
3.2 Teema-alueet ja haastattelurunko	18
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	18
4.1 Haastatellut vapaaehtoistyöntekijät	19
4.2 Vapaaehtoistyön aloittamisen motiivit	20
4.3 Vapaaehtoistyön jatkamisen motiivit	23
4.4 Jelmuyhteisönä	26
4.5 Vapaaehtoistyön lopettaminen	30
4.6 Pohdinta	32
5 YHTEENVETO JA LOPPUTULOS	33
5.1 Motiivit	34
5.2 Yhteisön merkitys	35
5.3 Lopettamisen syyt	37
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	39
6.1 Tuloksien vertailu Komppulan työhön	41
6.2 Mitä muut yhteisöt voivat oppia Jelmusta	41
LÄHTEET	44
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyöni käsittelee vapaaehtoistoimintaa, sen luonnetta ja motiiveja. Aiheen olen kiteyttänyt tutkimusongelmaan: miksi jotkut ihmiset uhraavat jatkuvasti vapaa-aikaansa – viikosta toiseen, jotkut jopa vuosikausia – tekemällä työtä, mistä eivät saa minkäänlaista näkyvää tai työpanokseen verrattavaa korvausta. Tarkoitukseni on selvittää syitä vapaaehtoistyön takana. Mikä saa ihmisen ryhtymään vapaaehtoistyöhön ja mikä tärkeämpää; mikä saa pysymään samassa työssä pitkiäkin aikoja.

Vapaaehtoistyötä tarkastelen Jelmu ry:n kautta haastatteleamalla yhdistyksessä toimivia vapaaehtoisia. Jelmu ry. on lyhenne Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys ry:stä ja se on jyväskyläläinen kolmannen sektorin toimija ja vaikuttaja elävän musiikin saralla. Jelmu tunnetaan parhaiten Jyväskylässä sijaitsevan Lutakko-rockklubin toiminnan pyörittämisestä. Yhdistyksen ja etenkin Lutakon toiminta perustuu vapaaehtoistyöhön.

Työssäni esittelen Jelmua ja sen toimintaa sekä tutkin vapaaehtoistyön motiiveja. Työni keskeisenä materiaalina käytän tekemiäni kuuden Jelmun vapaaehtoistyöntekijän teemahaastattelua sekä kahta Jelmun toiminnan keskipisteessä toimivan palkallisen työntekijän haastattelua. Tavoitteenani on selvittää motiiveja Jelmun liittymisen ja yhdistyksessä toimimisen takana.

Opinnäytetyöni tavoite on synnyttää uutta tietoa vapaaehtoisuuden motiiveista nimenomaan Jelmua peilaten. Jelmussa on jotain merkityksellistä, koska yhdistys on toiminut jo yli 20 vuoden ajan ja sen suosio vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa kasvaa. Tavoitteena on avata onnistumisen kaavaa Jelmulle itselleen, mutta myös muiden toimijoiden on mahdollista oppia työntekijöiden motiivoinnista työni kautta.

Jelmusta on aikaisemmin tehty kaksi opinnäytetyötä. Jenna Lahtisen työ Taistelu jatkuu: Lutakko Liekeissä -festivaalin kehittämissuunnitelma (2012) käsittelee Jelmun toiminnan osana olevaa Lutakko Liekeissä -festivaalia, kun taas Anna-Liisa Kompulan Kahvia ja onnistumisen kokemuksia: Vapaaehtoistyö ja sen

motiivit Jelmussa (2008) käsittelee vapaaehtoisuutta ja sen motiiveja Jelmussa laajemmin. Komppulan työn tuloksena syntyi vapaaehtoistyön kehityssuunnitelma Jelmulle, kun taas oma työni pyrkii tarkastelemaan vapaaehtoistyötä Jelmussa myös muita yhteisöjä ajatellen. Mielestäni Komppulan työssä motiivien selvittäminen jäi liian pintapuoliseksi, mitä pyrin työssäni syventämään.

Itse olen toiminut vapaaehtoisena Jelmussa syksystä 2001 lähtien. Aktiivisesti työskentelin Jelmussa vuosina 2001-2003.

2 JELMU RY.

Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys ry., josta käytän työssäni sen virallista lyhennettä Jelmussa, on jyväskyläläinen, vapaaehtoistyöllä toimiva elävänmusiikinyhdistys. Se on ideologisesti sitoutumaton, yleishyödyllinen ja voittoa tavoittelematon yhdistys. Jelmun toiminnan kulmakivenä on Tanssisali Lutakko – nimisen rockklubin toiminnan ylläpito ja kehittäminen. Tanssisali Lutakko tunnetaan paremmin pelkkänä Lutakkona ja se sijaitsee Jyväskylän sataman vieressä, Lutakon kaupunginosassa. 530 asiakaspaikkainen rockklubi sijaitsee vanhan nelikerroksisen leipomorakennuksen toisessa kerroksessa. Keikkailtoja järjestetään vuodessa 125 – 140 ja niissä käy 35 000 – 40 000 ihmistä per vuosi. Näistä illoista yli 90 prosenttia on avoimia myös alaikäisille. (Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys ry. 2012.) Jelmun toiminnassa tärkeässä roolissa onkin juuri ikärajattomien keikkailtojen järjestäminen, koska alaikäisille suunnattuja elävänmusiikintapahtumia ei juuri muualla Jyväskylässä järjestetä. Nuoret ovatkin Jelmun kannalta elintärkeä kohderyhmä, koska aikuisiän vakioasiakkaat ovat usein aloittaneet Lutakossa keikoilla käymisen jo alaikäisinä, ja monet Jelmun vapaaehtoistyöntekijät tulevat samasta ryhmästä.

Lutakon leipomorakennuksen omistaa Kiinteistö Oy Schaumaninkadun Leipomo, missä Jelmussa on suurin osakas. Kiinteistössä toimii myös muita yhdistyksiä, joista nuorisotyön kannalta merkittävin on huumeiden vastaista työtä tekevä YAD – Youth Against Drugs. Leipomorakennuksessa on vuokralla myös muita pienempiä toimijoita.

Kakkoskerroksen rockklubin lisäksi Jelmun hallinnoi leipomorakennuksen kellarissa sekä kolmannessa ja neljännessä kerroksissa sijaitsevia bänditreenikämppejä. Näillä treenikämppeillä onkin syntynyt monia Suomessa ja maailmallakin menestyneitä yhtyeitä. Treenikämppeiden alhainen vuokrahinta ja Jelmun puolelta ymmärtäväinen toiminta on jotain sellaista, mitä muualta Jyväskylästä ei löydy. Lutakon ovet ovat auki vuorokauden ympäri bändeille; treenata saa vaikka keskellä yötä. Ei siis ole ihme, että tällaisessa ympäristössä on syntynyt lukuisia tunnettuja yhtyeitä, etunenässä Timo Rautiainen & Trio Niskalaukaus, jonka viidestä albumista kolme ylitti kultarajan, yksi platinarajan (Timo Rautiainen & Trio Niskalaukaus 2012) sekä Swallow the Sun, jonka tuorein, helmikuussa 2012 ilmestynyt Emerald Forest and The Blackbird -albumi nousi ensimmäisellä viikolla Suomen virallisen listan sijalle 2 (Musiikkituottajat 2012). Lutakossa treenanneiden bändien joukosta löytyy myös sellaisia kestopuosikkejakin kuin YUP ja Miljoonasade.

2.1 Jelmun toiminta

Jelmun toiminnan kulmakivenä on keikkailtojen järjestäminen Lutakossa. Jelmun saakin tulonsa noiden keikkailtojen lipunmyynnistä ja baarin anniskelusta. Jyväskylän kaupunki tukee yhdistyksen toimintaa osin nuorisotukirahastosta myönnettävillä avustuksilla, mutta käytännössä Jelmun toimii omavaraisesti. Koska Jelmun on yleismaallinen yhdistys, sen ei tarvitse maksaa veroja.

Lutakon arkea pyörittää viisi Jelmun palkollista työntekijää. He ovat vastuussa kiinteistön siisteydestä ja kunnosta sekä muista päivittäisistä rutiineista, joita Lutakon toiminta edellyttää. Näiden viiden palkollisen lisäksi Jelmun kuuluu satakunta vapaaehtoista työntekijää, joista noin puolet on aktiivisia. Vapaaehtoiset työntekijät osallistuvat pääasiassa keikkailtojen käytännöntoteutukseen esim. järjestyksenvalvojina, narikkatyöntekijöinä, baarimikkoina tai tiskaajina. Työvuorot ovat yleensä noin kuusituntisia

Jelmun ylin päättäväelin on vuosikokous, mikä perinteisesti pidetään joka vuoden ensimmäisellä neljänneksellä. Vuosikokouksessa vahvistetaan tulevan

vuoden toimintasuunnitelma, minkä toteutumista seuraa ja toimeenpanosta huolehtii Jelmun valtuusto. Valtuustoon kuuluu puheenjohtajan lisäksi kahdeksan varsinaista jäsentä sekä kahdeksan varajäsentä. Jelmun hallitus koostuu neljästä jäsenestä ja puheenjohtajasta. Hallitus päättää ja on vastuussa suurimmista taloudellisista asioista. Arkisemmista asioista ja toimintalinjoista vastaa Jelmun toiminnanjohtaja sekä muut yhdistyksen palkatut työntekijät.

2.2 Jelmun historia

Vuonna 1990 perustettu Jelmu ry. oli retuperäisesti hoidetun taloutensa ansiosta konkurssikypsä jo vuonna 1991. Tuolloin vaikuttaneen laman vuoksi yhdistyksen ajautuminen konkurssiin ei olisi ollut mikään skandaali tai edes kovin ihmeellinen asia, Jelmu kuitenkin halusi jatkaa ja taisteli tiensä siihen pisteeseen, missä se on nyt. (Tuomaala 2010, 25.)

Ensimmäiset viisitoista vuotta Jelmu joutui taistelemaan olemassa olostaan, eikä toiminnan jatkuminen ollut itsestäänselvyys. Tanssisali perustettiin alun perin taloon, joka oli määrä purkaa, se oli huomioitu jo yhdistyksen perustamisen aikoihin ja siitä muistutettiin mukana olleita ihmisiä tasaisin väliajoin. Jelmu kuitenkin päätyi lopulta taistelemaan Lutakon vanhan leipomorakennuksen säilyttämisestä, koska kaupunki ei löytänyt Jelmulle lupaamiaan korvaavia tiloja. Helmikuussa 1999 Jelmu organisoi talon säilyttämisen puolesta mielenosoituksen, johon osallistui arvioiden mukaan 1000-2000 ihmistä. Tämä ihmismassa kulki Lutakosta kohti keskustaa huutaen iskulauseita: ”Eläköön Lutakko, eläköön ihmiset!” Mielenosoittajat pysähtyivät Kirkkopuistoon Kaupungintaloa vastapäätä, jolloin mielenosoittajien edustaja, tuolloinen Jelmun toiminnanjohtaja Pantse Paunonen, luovutti kaupunginvaltuustolle 5200 ihmisen allekirjoittaman kansalaisaloitteen. (mt., 60-63.)

Lopulta monien mutkien kautta perustettiin Kiinteistö Oy Schaumaninkadun leipomo, joka osti leipomorakennuksen. Jelmun lisäksi tässä osakkaina olivat Youth Against Drugs (YAD) sekä Kauko Sorjosen säätiö. Osakkeista selvästi suurimman osan omistaa Jelmu: 75 prosenttia. Vaikka talo saatiin ostettua ja Jelmun toiminta näin turvattua, se kuitenkin vaati peruskorjausta, jonka budjetti

oli 2,9 miljoonaa euroa. Budjetista miljoona euroa tuli Euroopan aluekehitysrahastolta (EAKR) ja puoli miljoonaa Jyväskylän kaupungilta. Lyhyelläkin matkalla voi laskea, että peruskorjauksen budjetista uupui leijonan osa: 1,4 miljoonaa euroa. Tätä varten Jelmun otti lainan ja sitoutui vapaaehtoisjärjestönä kahdenkymmenen vuoden lainavelkaan. Yhdistys toteutti peruskorjauksen keväällä ja kesällä 2005, ensimmäinen keikka uudessa Lutakossa järjestettiin jo syyskuussa 2005. Merkittävää mittavassa remontissa on se, että se toteutettiin pääasiassa vapaaehtoisvoimin Jelmun oman väen kesken, vaikka toki siihen tarvittiin myös ammattilaisia. (mt., 73-77.) Talon peruskorjaukseen osallistui talkoohennessä myös sellaisia ihmisiä, jotka olivat aikaisemmin tukeneet Jelmun toimintaa vain asiakkaan ominaisuudessa. Monesta heistä tuli remontin myötä Jelmun vapaaehtoisia ja he aloittivat työskentelyn uudistuneessa rockklubissa syksyllä keikkakauden avauksen yhteydessä.

Vuoden 2005 taloremontin jälkeen Jelmun vakiinnutti toimintansa ja alkoi laajentaa sitä. Jelmun oma, Lutakossa ja sen pihalla järjestettävä ”puoliulkoilmafestivaali” Lutakko Liekeissä järjestettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2006. Tapahdumasta on muodostunut jokavuotinen perinne, mikä järjestetään loppukesästä ja se ikään kuin potkaisee Jelmun keikkakauden käyntiin syksyn osalta. Syksyllä 2006 Lutakon ykköskerrokseen avattiin myös nuorisokahvila Kahvila Lutakko. Tämä alaikäisille tarkoitettu vapaa-ajanviettopaikka aloitti yhteistyön mm. Walkers-kahviloista tunnetun Aseman Lapset ry:n kanssa alkuvuodesta 2008. Toiminnan laajenemista entisestään tuki päätös, jonka mukaan vuonna 2007 Lutakon leipomorakennuksesta tuli suojelukohde. (mt., 96-101.)

2.3 Vapaaehtoistyö Jelmussa

Jelmun koostuu viidestä palkallisesta työntekijästä ja reilusta sadasta vapaaehtoisesta työntekijästä. Lutakon rockklubin pyörittämisen ydin onkin ollut alkuajoista lähtien vapaaehtoistoiminnassa (Tuomaala 2010, 42). Vapaaehtoisilta ei vaadita mitään muuta kuin sitoutumista luvattuihin asioihin. Osa vapaaehtoisista käy vain muutaman kerran vuodessa antamassa työpanoksensa keikkailtoina. Keneltäkään ei vaadita jotain tiettyä vuosittaista työtuntimäärää, kunhan saapuessaan töihin hoitaa tehtävänsä kunnolla. Aktiivisuustaso vapaaehtoisten välillä

onkin huomattava. Suurin osa vapaaehtoisista käy Jelmun isännöimässä Tanssisali Lutakossa vain keikkailtoina töissä. He tulevat tuntia ennen ovien avaamista syömään ja juttelemaan kavereiden kanssa; valmistautumaan henkisesti työiltaan. Illan jälkeen he istuvat hetken muiden kanssa ja lähtevät sitten kotiin nukkumaan. Toisille vapaaehtoisille Jelmun kuitenkin on enemmän. Aktiivisimmat vapaaehtoiset kehittävät omia projektejaan Jelmun puitteissa, käyvät muulloinkin kuin keikkailtoina tekemässä Lutakossa erilaisia talousaskareita tai auttavat siivoamisessa sekä saapuvat Lutakkoon viettämään aikaa muiden jelmulaisten kanssa. On selvää, että vapaaehtoistoiminta antaa aktiivisimmille jelmulaisille sosiaalista pääomaa, yhteenkuuluvuuden tunnetta (Porkka 2009, 64).

Kun ajatellaan Jelmun kokoa, on selvää että mukaan mahtuu paljon erilaisia toimijoita. Äkkiseltään voisi kuvitella, että kaikki jelmulaiset ovat enemmän tai vähemmän samanhenkisiä, ehkä tietyssä suhteessa jopa samanlaisia. Näin ei kuitenkaan ole, vaan Jelmun koostuu niin sosiaalisilta lähtökohdiltaan kuin arvomaailmaltaan hyvin erilaisista ihmisistä. On hyvin haasteellista istuttaa joukko täysin erilaisia ihmisiä samaan pöytään ja odottaa, että he työskentelevät yhdessä saumattomasti. Toisin kuitenkin on.

Jelmun toiminnanjohtaja Jonna Paananen totesikin muutama vuosi sitten käymässämme kahvipöytäkeskustelussa, että jelmulaisia yhdistävä tekijä on suvaitsevaisuuden lisäksi moniarvoisuus. Tätä Paananen perusteli tekemällään havainnolla, kuinka Jelmussa vapaaehtoisina työskentelevät, täysin eri maailmoista tulevat, uusnatsi ja vegaanihippi tekivät yhdessä ruokaa, juttelivat ja nauroivat. Tämä oli mielestäni hyvin mielenkiintoinen havainto, sillä harvassa työyhteisössä tällaista tuskin näkee. Jelmussa toteutuu puhdas erilaisuuden hyväksyminen, jolloin kenenkään ei tarvitse tinkiä omasta arvomaailmastaan (Paunonen 2010, s. 24). Ihmisten hyväksyminen ja arvostaminen kumpuaa enemmänkin ”työurasta Jelmussa”, mitä enemmän töitä on tehty ja tietotaitoa asioihin löytyy, sitä enemmän ihmistä arvostetaan. Ahkeruus ajaa kaiken muun edelle; poliittisella tai uskonnollisella vakaumuksella ei ole merkitystä (Tuomaala 2010, 45).

Yhdessä tekemisen riemun kiteyttää Tuomaalan (2010) kirjassa hyvin entinen Jelmun vapaaehtoisista vastannut Annika Juvonen: *”Aina oli paljon kavereita ja*

aina oli mielekästä tekemistä”. Vapaaehtoistoiminnan merkittävänä tunnuspiirteenä pidetäänkin juuri yhdessä tekemistä, mistä sosiaalinen pääoma kumpuaa. Yhdessä tekemiseen liittyy myös itsensä kehittäminen (Porkka 2009, 66). Jelmussa on kautta aikojen arvostettu moniosaamista ja itsenäisyyttä. Tätä perinnettä myös vaalitaan jakamalla työtehtäviä ja vastuualueita ihmisille, jotka eivät ole näitä töitä aikaisemmin tehneet. Koulutus tehtäviin hoidetaan talonsisäisesti; yleensä joku vanha ja tehtävässä kokenut vapaaehtoinen kouluttaa uuden työntekijän tai jos kokemusta entuudestaan ei löydy, se opiskellaan yhdessä.

Marja Pihkala (2009, 45) mainitsee yhdeksi vapaaehtoistoiminnan periaatteista ei-ammattimaisuuden. Tämä ei nähdäkseni kuitenkaan toteudu Jelmussa. Jelmun vapaaehtoisista löytyy monen osa-alueen erikoisosaajia. On sähkömiehiä, rakennusalan ammattilaisia, ääniteknikkoja, kokkeja...monet vapaaehtoiset opiskelevat tai käyvät tahoillaan ”oikeissa töissä” tekemässä jotain, mistä on lopulta hyötyä myös Jelmulle. Jokaiselle pyritään löytämään tehtävä, josta hän itse nauttii ja jonka hän pystyy huolehtimaan (Porkka 2009, 65). Jelmun toimintaa aikoinaan vastustettiin argumentilla, ettei tällainen toiminta voi mitenkään toimia vapaaehtoisvoimin, koska ihmisille ei makseta siitä palkkaa. Jelmun vastasi tähän jotenkin näin: ”päinvastoin; mitä järkeä on tehdä työtä palkatta, jos sen tekee huonosti?” Vastaväitteet epäammattimaisuudesta loppuivat tähän.

2.4 Jelmun kulttuuri

Jelmua tarkastellessa ensimmäisenä törmää uskomattoman vahvaan mehenkeen. Jelmun on yksi iso elävä organismi, jota jotkut jelmulaiset kutsuvat perheekseen. Ja sitä se varmasti monelle onkin. Monet uudet ystävyysuhteet ovat saaneet alkunsa ja hitsautuneet erottamattomiksi Jelmun toiminnan puitteissa ja onpa yhdistyksen sisällä alkanut useita romanttisia suhteita, joiden hedelmiä voi nähdä tänä päivänä jälkikasvun muodossa. Kuten vapaaehtoistyöhön yleensä, myös Jelmussa jokaisen henkilön itsenäisyys on tärkeässä roolissa, toiminta yhdistyksessä ei lopulta sido tai velvoita ketään vahvasti (Pihkala 2009, 45). Ehkä nimenomaan valinnanvapauden ansiosta mukaan ovat jääneet vain ne, jotka tuntevat Jelmun tekemän työn sydämenasiana, eivätkä haaveile kuvitteel-

lisen glamourin perään, mitä monesti rockmusiikkiin liittyvään toimintaan saataan yhdistetään.

Jelmun hallituksen pitkäaikainen puheenjohtaja John Pajunen (2012) kuvailee Jelmua heimoksi. Jelmulaiset pukeutuvat usein – etenkin töissä ollessaan – Jelmuhuppareihin tai muihin Jelmuvaatteisiin. Tanssisali Lutakon piirissä on oma kulttuurinsa, joissa tietyt tavat ovat ikään kuin ”riittejä”, joita ei esiinny samassa muodossa muissa yhteisöissä. Jelmussa on myös monenikäisiä jelmulaisia virkaiässä luettuna, eli heimomaisesti yhteisössä on monta eri ”sukupuol-vea” edustettuna.

Heimon lisäksi Pajunen kuvailee Jelmua ”eräänlaiseksi mafiaksi”. Tätä hän selittää omanlaisella yhteenkuuluvuudella; jelmulaiset tuntevat olevansa samaa porukkaa, vaikkeivät tuntisi kaikkia kuin kasvoilta tai nimiltä. Jelmulaiset tekevät toisilleen myös palveluksia sen mukaan, mitä kukakin osaa. Kyse on kaveripalveluksista, mutta vain todella laajassa mittasuhteessa. Palveluksia tehdään myös yhdistykselle ja vapaa-aikaa uhrataan, mikäli omaa erityysoaamista tarvitaan Jelmun asioiden hoitamiseen. Mafiaan verrattavaa on myös lojaalius Jelmua kohtaan. Yhteisönä Jelmua on omistaan hyvin huolehtivainen, mutta toisaalta yhteisön sääntöjen rikkomisen tai yhteisön vaarantamisen koetaan todella vakavana ja rangaistavana asiana. Joskus ylilyönnit rangaistusten suhteen ovat olleet lähellä, sillä yhteisön hyvinvointia vaalitaan hyvin intohimoisesti. (Pajunen 2012.)

Jelmu-kulttuuri rakentuu vahvasti työnteon ympärille. Poliittisen vaikuttamisen ja Lutakon leipomorakennuksen säilyttämisen ja rockklubin pyörittämisen lisäksi Jelmua on myös saanut paljon muuta aikaan. Monen vuoden ajan Jelmua piti telttaa ja järjesti ilmaisen keikkaillan Yläkaupungin yö –tapahtumassa ja aloitti vuonna 2005 oman rockfestivaalin Lutakko Liekeissä (Tuomaala 2012, 33). Näiden lisäksi jelmulaiset käyvät vuosittain työskentelemässä erilaisilla festivaaleilla ympäri Suomea. Yhdessä tehdään paljon ja raskaita töitä, valvotaan todella pitkiä aikoja putkeen ja tehdään töitä vaikeissa olosuhteissa. Jelmulaisten sitoutumisesta työhönsä kertoo hyvin esim. lähes kaksi vuorokautta putkeen kestänyt työvuoro, jonka eräs jelmulainen suoritti Nummirockissa pari kesää sitten tai parin vuoden takainen poistuminen työpisteeltä vasta ambulanssilla

Jurassic Rockissa hypotermian takia. Kaikki jelmulaisten tekemät ratkaisut työtehtävien hoitamisen suhteen eivät aina ole viisaita, joskus jopa terveydelle vaarallisia, mutta tietyllä tavalla joukkoon kasvanut sisäinen kuri velvoittaa jokaista tekemään parhaansa. Toisinaan se tarkoittaa epäinhimillisten työvuorojen suorittamista, toisinaan ääriolosuhteissa työskentelyä, jolloin työpisteeltä haetaan kesken vuoron ambulanssilla, koska muuten ei työpistettä jätetä. Tästä voidaan päätellä motivaation olevan huipussaan ja tehdystä työstä ollaan ylpeitä (Pauonen 2010, 29).

Jotkut Jelmun vapaaehtoiset pitävät yhteisöä perheenään. Jelmun onkin monelle perheenkaltainen turvaverkko, missä vaikeista asioista on helppo puhua ja saada tukea. Jelmussa huolehditaan toisista ja apua annetaan, oli kyse mistä tahansa (Lahtinen 2012). Tämä nähtiin hyvin käytännössä alkuvuodesta 2008, kun kahdelle keskenään seurustelevalle jelmulaiselle syntyi yllättäen poika. Tiedon saatuaan Jelmussa organisoitiin keräyksen, mikä auttoi tuoreen perheen sopeutumaan muuttuneeseen arkeen. Jelmun vapaaehtoiset auttoivat alussa taloudellisesti, rakensipa joku kehdonkin, ja myöhemmin jelmulaiset ovat toimineet lapsenvahteina, kun vanhemmat ovat halunneet rauhassa viettää yhteistä aikaa.

Jelmun on pitkänlinjan yhdistys ja sen vapaaehtoisuskulttuuria on voitu kehittää kahdenkymmenen vuoden ajan. Vapaaehtoisuskulttuuri onkin Jelmussa mietitty viimeisen päälle ja sitä vaalitaan ja toteutetaan harkitusti. Vapaaehtoisia sitoutetaan yhdistykseen monella tavalla. Yksi tapa on se, että vapaaehtoisilla on mahdollisuus vaikuttaa: jokaisen mielipide otetaan huomioon toimintaa suunniteltaessa ja päätöksiä tehdessä. Tärkeäksi asiaksi sitoutumisen suhteen Jenna mainitsee ”yhteiset sodat” eli haasteet, joita Jelmun on kokenut. Kun jelmulaiset kohtaavat vastoinkäymisiä tai tarttuvat suuriin haasteisiin ja selviävät niistä, se hitsaa yhteisö tiukemmaksi, jolloin siitä tulee yksilölle entistä tärkeämpi ja siitä on vaikeampi luopua. Jelmussa on myös aivan oma tarinankerrontakulttuurinsa, missä vanhojakin tarinoita kerrotaan aina uudestaan, kun taloon tulee uusia vapaaehtoisia, jotka eivät näitä ole aikaisemmin kuulleet. Nämä legendoiksi muodostuneet tapahtumat ovat omiaan kasvattamaan Jelmun kulttuuria ja sen sisällä vallitsevaa henkeä. Tämä myös lisää uusien ihmisten motivaatiota, sillä hekin haluaisivat olla osa näitä tarinoita. (Lahtinen 2012.)

2.5 Vapaaehtoistyö Suomessa

Joka kolmas suomalainen on elämänsä aikana tehnyt vapaaehtoistyötä (Yeung 2003). Helpoimmin vapaaehtoistyöhön mukaan lähtevät aktiiviset ja monitaitoiset nuoret. Heille tärkeää ovat sosiaalisuus ja sosiaaliset verkostot sekä muiden auttaminen, yhdessä tekeminen ja me-henki. (Yeung & Grönlund 2005, 171-183.) Kiinnostus ja osallistuminen sosiaaliseen toimintaan onkin ollut nousussa suomalaisten keskuudessa (Nylund & Yeung 2005, 21).

Vapaaehtoistyöhön ryhdyttäessä motiivit ovat monet. Monelle vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö antavat vastapainoa arjen työlle, sillä vapaaehtoisuudessa henkiset arvot saavat enemmän tilaa (Sorri 2005, 137-138). Se myös tarjoaa mahdollisuuden konkreettisen hyvän tekemiseen jonkin ihmiselle itselleen tärkeän asian puolesta (Harju 2010, 45). Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa pysähtymisen ja levähtämisen erilaisissa elämänvaiheissa ja samalla mahdollisuuden suunnata omaa elämää uusille urille (Nylund ym. 2005, 15). Se siis toimii ikään kuin porttina itsensä toteuttamiselle sekä itsetutkiskelulle.

Toisille vapaaehtoistyön taustalla voi olla auttaminen, toisilla taas jokin muu, itsekkäämpi lähtökohta. Vaikka suomalaisille tärkeitä arvoja ovatkin vastuullisuus ja muista välittäminen, suurin osa vapaaehtoistyöhön liitettävistä taustatekijöistä ja motiiveista koskevat juuri tekijää itseään ja hänen tarpeitaan (Porkka 2009, 94-97).

Tutkija Anne Birgitta Yeung (2005, 109-117) onkin kehittänyt vapaaehtoistyön motiiveja kuvaavan timanttimallin. Tässä mallissa Yeung esittää neljä eri motivaation vastaparia, joista voidaan purkaa seuraavanlaisia syitä vapaaehtoistyön tekemisen taustalta: mahdollisuus toteuttaa itseään; henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistäminen sekä emotionaaliset palkinnot onnistumisten ja positiivisten kokemusten kautta; palkitseva toiminta, joka on mielekästä, merkityksellistä sekä konkreettista; auttamisen halu ja antamisen kautta mielihyvän saaminen; henkilökohtainen kasvaminen ja uuden oppiminen; sosiaaliset suhteet ryhmään

kuulumisen kautta ja uusien ihmisten tapaaminen; me-hengen kokeminen sekä; henkilökohtaisten arvojen toteuttaminen käytännössä.

Vapaaehtoistyön kenttä on täynnä erilaisia toimijoita niin yhdistys- kuin yksilötasollakin. Erilaiset organisaatiot vetävät puoleensa erilaisilla motiiveilla ja arvoilla varustettuja ihmisiä, eikä vapaaehtoisia osallistujia välttämättä karsita ennakoon. Lopulta on kuitenkin kyse siitä, että ihminen itse valitsee toiminnan, mihin osallistuu ja lopulta sitoutuu (Pihkala 2009, 46). Yksilöiden erilaisuus korostaa erillaisuuden hyväksymistä, missä omasta arvomaailmasta ei tarvitse tinkiä. Tällöin yhteisön arvojen keskiössä ovat sosiaalinen kanssakäyminen ja hyväksytyksi tuleminen. Hyvässä yhteisössä erillaisuutta ymmärretään, mikä synnyttää yhteisöllisyyttä, mikä motivoi ja antaa työniloa, jolloin tekemästään työstä on helppo ja mukava olla ylpeä. (Karman 2010, 24-29.)

Vapaaehtoistyö voi olla lyhytaikaista tai jatkuvaa. Sitoutumisen tason ja keston määrää yksilö itse. Vapaaehtoisuuden peruserätyyppisiin kuuluu jokaisen henkilön itsenäisyys (Pihkala 2009, 45). Jotkut vapaaehtoistyöntekijät saattavat viihtyä samassa työssä vuosikautia, mutta lyhytkestoinen – episodimainen – pätkävapaaehtoisuus on lisääntynyt selkeästi (Nylund ym. 2005, 28). Vapaaehtoisuuden piirissä ajanpuute onkin yleisin syy lopettaa aktiivitoiminta (Karreinen, Halonen & Tennilä, 2010).

3 AINEISTON HANKINTA JA TOTEUTUS

3.1 Menetelmät

Työssäni selvitän syitä vapaaehtoisuuteen. Miten tällaista aihetta voidaan lähestyä? Koska työni tulokseksi tulevat arvot eivät todellakaan tule olemaan numeroita tai muita taulukoitaviksi kelpaavia tunnuslukuja, on tutkimusmenetelmä valittava sen mukaisesti. On ilmeistä, että kyseessä on laadullinen tutkimus, keskittyhän opinnäytetyöni arkiseen ilmiöön. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 126-127, 151-152.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus vastaa laadullisiin kysymyksiin, jotka ovat liitoksissa tutkijan subjektiiviseen kokemukseen. Tulkinta pohjautuu valittuun näkökulmaan ja tutkijan omaan ymmärrykseen. Kvalitatiivinen tutkimus selvittää *millainen* tutkimuksen kohde on. Se siis pyrkii kuvaamaan todellista elämää, mikä ei aina ole selitettävissä suoriltaan pelkillä numeroilla tai muilla tunnusluvuilla. (mt., 151-152.)

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tutkimaan kohdettaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja löytämään tosiasioita sen luonteesta. Tutkimus on aina subjektiivista, esimerkiksi tutkijan vaihtuessa tutkimustulos muuttuu. Kvalitatiivinen tutkimus on siis aina riippuvainen tutkijan omista arvolähtökohdista ja tiedosta, joka hänellä on. (mt., 152.)

Tärkeässä osassa kvalitatiivista tutkimusta on aineiston kerääminen. Tietoa pyritään keräämään luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa suoraan tutkittavilta kohteilta, ja käyttämään sellaisia metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotoksella. Vastausten analysoinnissa pyritään paljastamaan odottamattomia seikkoja ja aineistoa tulkitaan sen mukaan, että jokainen tapaus on ainutlaatuinen. (mt., 155.)

Kvalitatiivinen tutkimus ei siis anna tulokseksi kiveen hakattuja totuuksia, vaan tutkijan oman käsityksen totuudesta. Tulokseksi siis saadaan vain rajoitettuja totuuksia, mitkä ovat sidonnaisia paikkaan ja aikaan (mt., 152). Kun havainto tutkimuskohteesta on tutkijan omien havaintojen mukainen, eikä muuttunut esimerkiksi sosiaalisen paineen ja mukautumistarpeen vuoksi, päästään käsitykseni mukaan lähimmäksi luotettavaa kvalitatiivista tutkimustulosta.

Parhaaksi aineistonkeräämismetodiksi totesin teemahaastattelun. Kyseessä on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, missä teema-alueet ovat tiedossa, mutta tyypillisesti kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei ole päätetty (mt., 197). Haastattelutilanteessa minulla oli haastattelun perusrunko (Liite 1) kirjattuna ylös, mutta saatoin poiketa siitä, mikäli haastateltava lähti itse viemään keskustelua toiseen suuntaan. Tarkoitukseni olikin saada haastateltavat puhumaan avoimesti ja avaamaan ajatuksiaan tarinoiden muodossa jäykän kysy-

mys-vastaus-linjan sijaan. Uskoin tämän rentouttavan ilmapiiriä ja näin saavani aktuaalimpaa tietoa. Tarinoita kerrottaessa haastateltavien tunteet ja asenteet tulivat hyvin esiin, mikä oli tärkeää työni kannalta (mt., 153).

Haastattelun etuna näin sen, että tällä tavalla haastateltavalla oli mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Pystyin samalla huomioimaan ilmeet ja eleet sekä äänenpainon, ja pystyin tekemään näin pohjalta päätelmiä. Haastattelu mahdollisti myös syventävien kysymysten esittämisen, mikä oli tärkeää, koska osa kysymyksistä oli henkilökohtaisia ja tieto ikään kuin piti kaivaa esille. Tärkeintä oli kuitenkin synnyttää rento ja keskusteleva ilmapiiri, jossa haastateltava oli aktiivinen osapuoli, joka loi merkityksiä. (mt., 194-195.)

Haastattelu koostui neljästä peruskysymyksestä, joiden jatkokysymykset vaihtelivat haastateltavan mukaan. Eri osa-alueet painottuivat eritavalla esimerkiksi vasta Jelmuun liittyneen ja talossa yli kymmenen vuotta työskennelleen välillä. Suurin osa kysymyksistä oli sellaisia, mihin haastateltavat joutuivat vastaamaan useammalla kuin yhdellä lauseella. Haastateltavat eivät nähneet kysymyksiä ennen haastattelua, mutta tiesivät etukäteen haastattelun teema-alueen. Monia kysymyksiä haastateltavat joutuivat pohtimaan ennen vastaamista ja useissa haastatteluissa vastauksiin tuli täydennyksiä keskustelun edetessä.

Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina. Haastatteluympäristö valikoitui jokaisen haastateltavan kohdalla heille sopivan paikan mukaan. Kahdessa haastattelussa ilmeni häiriöitä, jotka vaikuttivat haastattelun kulkuun. Yhden haastattelun jouduin suorittamaan puhelimitse. Haastattelut kirjasin ylös paperille.

Haastattelijana olin osallistuva ja pyrin saamaan tilanteista luontevia ja keskustelunomaisia. Osa haastateltavista ei ollut minulle tuttuja entuudestaan. Näissä haastattelutilanteissa huomasin pientä varautuneisuutta haastateltavissa, mikä saattoi vaikuttaa vastauksiin. Kysyin jokaiselta haastateltavalta erikseen, haluatko he esiintyä nimettöminä vai voiko heidän etunimensä mainita työssäni. Kaikki haastateltavat suostuivat nimen julkaisuun, enkä usko tämän vaikuttaneen vastauksien sisältöön.

3.2 Teema-alueet ja haastattelurunko

Työtäni varten haastattelin kuutta Jelmun vapaaehtoistyöntekijää, jotka valitsin tiettyjen kriteerien mukaan. Valintaan vaikutti eniten Jelmussa kertynyt ”virkaikä”, eli kuinka kauan haastateltava oli työskennellyt vapaaehtoisena Jelmussa. Mukaan valitsin henkilöitä, jotka olivat vasta aloittaneet Jelmussa, työskennelleet Jelmussa parista kymmeneen vuotta ja sellaisia, jotka ovat jo lopettaneet vapaaehtoistyön Jelmussa. Oleellista oli myös se, että jokainen haastateltava oli aktiivinen vapaaehtoistyöntekijä, joka kävi säännöllisesti tekemässä työvuoroja.

Haastateltavia vapaaehtoisia kysyin Jelmun sisäisellä internetfoorumilla. Sainkin monta vastausta, joista tein valintani. Haastateltavia valitessa olin miettinyt itse muutamia vaihtoehtoja, mutta lopullisen päätöksen tein konsultoituani Jelmun vapaaehtoisista vastaavaa henkilöä.

Ennen haastattelutilannetta selvensin jokaiselle haastateltavalle opinnäytetyöni aiheen ja tarkoituksen. Kerroin myös opinnäytetyöni julkaisusta, kun kysyin haastateltavien nimien julkaisusta. En kokenut tämän häiritsevän haastattelun luottamusta.

Haastattelurunko muodostui seuraavien asioiden kartoituksesta; vapaaehtoistyön aloittamisen motiivit, motiivien muuttuminen vapaaehtoisuuden jatkuessa, Jelmun kuvailu yhteisönä sekä pohdinta, mikä tekee Jelmusta tiiviin yhteisön. Näitä teemoja avasin jatkokysymyksillä yrittäen saada haastateltavat puhumaan aiheesta ilman, että heidän mielessään olisi juuri kysymykseen vastaaminen.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastattelin kuutta Jelmun vapaaehtoistyöntekijää, joista kaksi ovat jo lopettaneet vapaaehtoistyön Jelmussa. Haastattelut keskittyivät haastateltavien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Heidän lisäksi haastattelin laajem-

min vapaaehtoisuuteen liittyen Jelmun vt. toiminnanjohtaja Jenna Lahtista sekä Jelmun pitkäaikaista hallituksen puheenjohtaja John Pajusta.

Esittelen aluksi haastattelemani henkilöt, jonka jälkeen esittelen haastattelujen tulokset ja tarkastelen niitä. Vastauksia peilaan Lahtisen sekä Pajusen näkemyksiin sekä omiin kokemuksiini. Kaikki haastateltavat esiintyvät omilla nimillään.

4.1 Haastatellut vapaaehtoistyöntekijät

Inka on 18-vuotias opiskelija, joka on työskennellyt Jelmussa syksystä 2011 lähtien. Hän ei ole syntyperäinen jyvaskyläläinen, mutta on asunut nuoruutensa Jyväskylässä ja ennen vapaaehtoiseksi ryhtymistään Jelmun oli hänelle tuttu jo entuudestaan. Aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistyöstä Inkalla oli muutamilta musiikkifestivaaleilta.

Linda on 25-vuotias sairaanhoitaja, joka on työskennellyt Jelmussa noin puoli-toista vuotta. Hän on kotoisin Berliinistä, Saksasta ja muuttanut Suomeen vuonna 2008. Ennen vapaaehtoistyön aloittamista Jelmussa Linda ehti asua Jyväskylässä vajaat pari vuotta ja Jelmun tuli hänelle tutuksi asiakkaan ominaisuudessa.

Pauli on 25-vuotias korkeakouluopiskelija, joka aloitti työskentelyn Jelmussa syksyllä 2009. Hän muutti Uudestakaupungista Jyväskylään vuonna 2007 ja Jelmun toiminta on tullut Paulille tutuksi asiakkaan näkökulmasta. Aikaisempaa vapaaehtoistyötäustaa Paulilta löytyy erilaisista keikkatöistä järjestyksenvalvojana sekä luottamustehtävistä ainejärjestön hallituksessa.

Heini on 32-vuotias, nykyisin Tampereella asuva yrittäjä. Hän on lähtöisin Pyhäjoelta ja muuttanut Jyväskylään vuonna 1998, Jelmun Heini liittyi vuonna 1999. Hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistyöstä, mutta Jelmun toiminta oli tullut Heinille tutuksi, kun hän oli käynyt Lutakossa asiakkaana.

Piia on 35-vuotias siivousalan palveluesimies, joka työskenteli Jelmussa vuosina 1998-2008. Hän ehti asua Jyväskylässä vuoden ennen vapaaehtoistyön aloittamista Jelmussa, eikä tiennyt Jelmusta juuri mitään ennen liittymistään yhdistykseen. Piialla on aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistyöstä lin seurakunnan piiristä.

Heidi on 30-vuotias, nykyisin Seinäjoella asuva elintarvikealalla toimiva laadunohjaaja, joka työskenteli Jelmussa aktiivisesti vuosina 2000-2003, viimeisen vuoronsa Jelmun vapaaehtoisena hän teki vuonna 2006. Heidi on syntyperäinen jyväskyläläinen ja oli Jelmun vakioasiakas ennen vapaaehtoistyön aloittamista. Hänellä ei ollut aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistyöstä Jelmussa.

4.2 Vapaaehtoistyön aloittamisen motiivit

Vapaaehtoisuuden motiiveja selvittäessä oleelliseksi seikaksi nousee se perimmäinen syy, miksi ja mitä kautta vapaaehtoistyöhön on ylipäätään lähdetty mukaan. Haastatteluissani aivan ensimmäisenä selvitin jokaisen henkilön kohdalta Jelmun liittymisen tärkeimmät motiivit.

Inka oli käynyt pitkään Lutakossa asiakkaana ja hän tiesi Jelmun olevan merkittävä toimija Suomen elävänmusiikinkentällä. Musiikki näyttelee Inkan elämässä tärkeää roolia ja osaksi juuri tämän takia hän piti Jelmun tekemää työtä niin tärkeänä, että halusi itse myös antaa panoksensa. Hakiessaan Jelmun vapaaehtoiseksi Inka ei tiennyt osallistumisen velvoittavan täysi-ikäisyyttä, mikä oli sattumaa, sillä hän oli aikaisemmin samana vuonna täyttänyt 18. Aikaisemmin Inka oli työskennellyt vapaaehtoisena musiikkifestivaaleilla, joten hänellä oli realistiset odotukset siitä, mitä työskentely Jelmussa tulisi olemaan; hän ei odottanut ”supersiistiä” työtä, vaan osasi asennoitua siihen, että vapaaehtoistyö olisi ihan oikeaa työtä.

Ennen vapaaehtoistyön aloittamista Jelmussa Linda oli käynyt jo monesti Lutakossa asiakkaana. Tiedustellessaan työmahdollisuutta hän ei tiennyt, että Jelmun toiminta perustui vapaaehtoisuuteen. Lindalle rockmusiikki oli tärkeää ja tästä syystä Jyväskylän ”ainoa oikeasta” rockklubista, Lutakosta, oli muodostu-

nut tärkeä paikka. Hän myös ajatteli työskentelyn rockklubilla olevan hienoa. Tärkeäksi motiiviksi Linda nostaa myös uusiin, samanhenkisiin ihmisiin tutustumisen, sillä hän ei tuntenut vielä kovinkaan montaa rockmusiikista kiinnostunutta jyväskyläläistä ennen Jelmun liittymistään.

Pauli muutti Jyväskylään vuonna 2007, mutta oli vuoden 2008 rauhanturvaajana Kosovossa. Syksyllä 2009 Pauli kaipasi tekemistä vapaa-ajalleen ja Jelmun tuntui luontevalta ratkaisulta, koska häntä kiinnosti elävänmusiikintapahtumat ja halusi olla mukana toteuttamassa sellaista. Tärkeäksi motiiviksi Pauli myös mainitsi uusiin ihmisiin tutustumisen, sillä aikaisemmin hän tunsi ihmisiä Jyväskylästä ainoastaan koulunsa kautta.

Heini kertoi olleensa todella ujo, ja hän keräsi rohkeutta vuoden, kunnes uskaltui soittamaan Lutakkoon ja kysymään mahdollisuutta päästä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Suurimpia motiiveja Heinille olivat yhteisöllisyys ja uusiin ihmisiin tutustuminen. Myös keikkojen näkeminen työn ohessa oli aluksi tärkeässä roolissa. Musiikki onkin ollut Heinille tärkeä asia nuoruudesta asti, joten kipinä elävänmusiikintoimintaan mukaan lähtemiseen löytyi jo entuudestaan.

Piia tiesi Jelmusta ja Lutakosta hyvin vähän, ennen kuin hänen hyvä kaverinsa puoliväkisin raahasi Piian mukanaan Lutakkoon ”katsomaan mistä oli kyse”. Piian ei ollut aikaisemmin käynyt Lutakossa kertaakaan, joten ensimmäisestä vapaaehtoistyöllästä tuli myös hänen ensimmäinen iltansa koko leipomorakennuksessa. Piia tiesi entuudestaan muutamia Jelmussa työskennelleitä ihmisiä, joten aivan täysin tuntemattomaan seuraan häntä ei viety. Vasta vuoden Jyväskylässä asuneena Piialla ei ollut kovinkaan montaa kaveria kaupungissa, joten Jelmusta löytynyt ”hyvä meininki” imaisi hänet heti mukaan.

Heidi kävi aktiivisesti Lutakossa katsomassa keikkoja ja viettämässä muuten viikonloppuiltoja kavereidensa kanssa. Lopulta hän päätti yhdessä toisen aktiivisen Lutakon asiakkaan kanssa liittyä Jelmun vapaaehtoiseksi, koska he ”viettivät Lutakossa muutenkin kaikki viikonloppuillat”. Lutakosta oli tullut Heidille tärkeä omanlaisenaan keikkapaikkana. Etenkin alaikäisenä Heidi koki Lutakon tärkeäksi, koska tuohon aikaan se oli käytännössä ainoa paikka Jyväskylässä, missä myös alaikäiset pääsivät katsomaan live-keikkoja. Heidille vapaa-

ehtoiseksi ryhtymisessä motiivina oli myös keikkojen näkeminen sekä se, että pääsi tutustumaan artisteihin ja musiikkialan kenttätööhön lähemmin kuin ”pelkänä yleisönä”.

Jelmun vt. toiminnanjohtaja Jenna Lahtisen mukaan Jelmun vapaaehtoiset voidaan motivaatiolähtökohtien mukaan jakaa kolmeen eri perustyyppiin. Ensimmäinen on ”musadiggari”, joka liittyy yhdistykseen, koska hänelle musiikki on tärkeää ja hän haluaa olla mukana toiminnassa ja antaa oman panoksensa keikkailtojen järjestämiseen. Toinen tyyppi on yhdistystoimija, jolle poliittinen vaikuttaminen koetaan tärkeäksi ja tämä mahdollistuu Jelmuissa. Kolmantena tyyppinä Jenna listaa turvallisuusalasta kiinnostuneet ihmiset, jotka pääsevät toteuttamaan itseään Jelmun toiminnassa. Määritelmä ei kuitenkaan ole täysin mustavalkoinen, vaan ihmiset saattavat kuulua kahteen tai jopa kaikkiin kolmeen näistä tyypeistä. (Lahtinen 2012.) Haastateltujen motiiveissa korostuu selvimmin ”musadiggari” –tyyppi, ei niinkään kaksi muuta Jennan mainitsemaa motivaatiotyyppiä.

Vuosituhaten vaihteessa Jelmuun oli tullut paikallinen ilmiö; musiikki- ja nuorisopiireissä Jelmuun kuuluminen koettiin jotenkin hienona asiana, eräänlaisena saavutuksena (Pajunen 2012). Itse liityin Jelmun vapaaehtoiseksi syksyllä 2001, hyvin pian saavutettuani täysi-ikäisyyden. Omalta kohdaltani Jelmuun liittyminen tapahtui siten, että Jelmuissa viitisen vuotta työskennellyt isoveljeni rekrytoi minut yhdistyksen toimintaan mukaan ”puoliväkisin”. Alaikäisenä Jelmun merkitys itselleni oli kasvanut merkittäväksi viikonloppuiltojen viettopaikaksi ja tietyllä tavalla koin myös jelmulaiset jotenkin erikoisiksi henkilöiksi ja jelmulaisuuden jollain tasolla tavoittelemisenarvoiseksi asiaksi. Noihin aikoihin yleinen kiinnostus vapaaehtoistyöskentelyyn Jelmuissa oli kasvanut ja musiikkiin myönteisesti suhtautuvalle ihmiselle oli luonnollista ”solahduttaa toimintaan mukaan” (Pajunen 2012).

Komppulan (2008) mukaan Jelmuun vapaaehtoiseksi hakeutuvien aloittamismotiivit ovat hyvin samankaltaisia. Musiikin merkitys, aikaisemmin Jelmuun syntynyt suhde asiakkuuden kautta sekä elämäntilanne ja uuden sisällön etsiminen korostuivat. Myös kaikki Komppulan haastattelemat ihmiset olivat selvästi Jennan luonnehtimia ”musadiggareita”.

4.3 Vapaaehtoistyön jatkamisen motiivit

Vapaaehtoisuuden syvempää olemusta selvitettäessä tärkeäksi seikaksi muodostuvat ne motiivit, jotka saavat vapaaehtoiset jatkamaan työskentelyä Jelmussa. Valitsin kaikki haastateltavani sen perusteella, että he työskentelevät, tai aikanaan työskentelivät, aktiivisesti Jelmussa. Siksi uskon heidän motiiviensa ja ajatustensa avaavan Jelmua, sen luonnetta sekä Jelmun synnyttämiä motiiveja hyvin.

Haastateltavista Inka on ehtinyt työskennellä Jelmussa vasta puolisen vuotta, joten hänelle ei ole vielä ehtinyt muodostua vahvoja siteitä yhteisöön. Jelmua hänelle yhteisö, johon voi palata kerran viikossa. Inka pitääkin työskentelyn Jelmussa erillään muusta elämästään. Hän toteaa työskentelyn Jelmussa olevan mielekästä; yhteisössä vallitseva hyvä ilmapiiri on muodostanut Jelmusta Inkalle paikan, missä hän tuntee olonsa kotoisaksi.

Linda toteaa Jelmun yhteisöllisyyden muuttuvan omalla kohdallaan koko ajan paremmaksi. Mitä kauemmin on ollut mukana yhteisössä, sitä paremmin tutustuu muihin jelmulaisiin ja Linda onkin löytänyt Jelmusta hyviä kavereita, joiden kanssa viettää aikaa myös Jelmun toiminnan ulkopuolella. Jelmua antaa myös hyvää vastapainoa arjelle ja sekä mahdollisuuden työskennellä hyvässä porukassa ja olla lähellä elävää musiikkia. Merkittäväksi seikaksi saksalaissyntyinen Linda mainitsee myös sen, että hän on oppinut Jelmussa työskennellessään paremmin suomenkieltä. Hän on myös käynyt järjestyksenvalvojakurssin Jelmun kautta ja päässyt tekemään töitä myös baaritiskin takana, minkä Linda kokee urakehityksenä. Tärkeiksi asioiksi Jelmussa työskentelyssä on nyttemmin noussut myös mahdollisuus olla osa organisaatiota, mikä tarjoaa keikkailtoja muille, myös kiinnostus festivaalien organisointia kohtaan on herännyt.

Pauli listaa toiminnassa jatkamisen motiiveikseen ammattitaidon kehittämisen järjestyksenvalvojana sekä paremman ja syvemmän tutustumisen yhteisön muihin jäseniin työuran edetessä.

Yli kymmenen vuotta talossa ollut Heini toteaa, että vuosien mittaan Jelmusta on tullut hänelle kuin toinen perhe. Tämä korostui etenkin vielä silloin kun Heini asui Jyväskylässä, jolloin Lutakko tuntui enemmän kodilta kuin asunto, missä Heini asui. Jelmusta antaa tukea ja turvaa sekä mahdollisuuden toteuttaa itseään musiikin parissa. Heini toteaa Jelmussa työskentelyn olevan omalla tavallaan hyvin koukuttavaa ja ehkä häntä ajaa edelleen tietynlainen velvollisuuden tunto yhdistystä kohtaan. Hän myös kuvailee työskentelyn Jelmussa olevan hyvää vastapainoa arjelle, tietynlaista terapiaa.

Piia toteaa, että hänellä ei ollut mitään ”yleviä motiiveja”, vaan kyse oli puhtaasti omasta hyvästä mielestä ja olostaan. Tärkeässä roolissa olivat yhdessäolo ja Jelmun toiminnan tuoma vaihtelu opiskelijan arkeen. Opiskelijan näkökulmasta Piia nostaa tärkeäksi asiaksi myös Jelmun työntekijöilleen tarjoaman ruoan, mikä oli tervetullut lisä tiukalla budjetilla elävälle opiskelijalle. Piian aktiivivuosi-
na Jelmusta rakensi mainettaan erilaisten festivaalien keskuudessa ympäri Suomea. Hän mainitseekin tämän olleen kunnia-asia hänelle, kun festivaaleilla huomattiin, että ”jelmulainen nainen” vastasi useampaa ”normaalista miestyöntekijää”. Myöhemmin Jelmusta ja jelmulaisista onkin tullut haluttua työväkeä kotimaisille musiikkifestivaaleille. Myös Jelmun saamat tunnustukset (ensimmäistä kertaa Jelmusta sai musiikkialan ammattilaisten myöntämän Vuoden Klubi –palkinnon vuonna 2003) kasvattivat motivaatiota, koska oma työ sai uutta arvoa ja merkitystä.

Heidi kertoo jatkaneensa vapaaehtoistyötä Jelmussa yhteisön takia. Aloittaessaan vapaaehtoisena Jelmun yhteisössä vallinnut ”yltiöpäinen suvaitsevaisuus” yllätti Heidän täysin, vaikka hän tiesikin Jelmun koostuvan avoimista persoonista. Työkavereista muotoutui pikkuhiljaa oikeita kavereita ja toiminta Jelmussa oli mukavaa. Hän saattoi tehdä opiskelujensa ohessa työiltoja Lutakossa myös arkisin, jolloin unta ennen seuraavaa koulupäivää ei välttämättä ehtinyt saada montaakaan tuntia. Työskentely Jelmussa saattoi väsyttää fyysisesti, mutta piristi mieltä antamalla tasapainoa opiskelijan arkeen. Toiseksi merkittäväksi motiiviksi Heidi mainitsee työn ohessa nähdyt keikat. Hän tarkentaa vielä, että nimenomaan uusien, Heidille itselleen entuudestaan tuntemattomien bändien keikkojen näkeminen oli mieluisaa.

Jelmun toimintaan liittyessä motiivien on pakollakin oltava hyvin itsekkäitä: Jelmun odotetaan antavan jotain toimijalle itselleen. Alkuperäiset motiivit saattavat kuitenkin muuttua matkan varrella ja itsekkäät tarkoitusperät muuttuvat yhteisöllisemmiksi, mitä syvemmälle yhdistykseen sukeltaan. Monella velvollisuudentunne yhdistyksen ja Lutakon toimintaa kohtaan saattaa olla se syy, miksi he jäävät Jelmuun vapaaehtoisiksi. Osalle ihmisistä Jelmuun jäämisen motiiveja voidaan peilata heidän henkilökohtaisista taustoistaan; joku voi olla kasvanut rikkinäisessä perheessä, toisella taustalla voi olla huono menestys koulussa tai elämässä yleisesti. Jelmu antaa vapaaehtoiselle toisen perheen, missä ihmisistä välitetään oikeasti ja sitä kautta he saattavat saada ensimmäistä kertaa elämässään onnistumisen tunteen – tai tunteen, että he kuuluvat oikeasti johonkin. (Lahtinen 2012.)

Jelmussa yhdessä tekeminen koetaan tärkeänä ja merkityksellisenä asiana. Joillekin Jelmu voi merkata niinkin konkreettista asiaa, kuin lämmin ruoka, mitä työntekijöille tarjotaan jokaisena työltä. Lämmin ruoka onkin yksi harvoista konkreettisista hyödyistä vapaaehtoisena työskentelystä. (Pajunen 2012.) Joillekin vapaaehtoisille jatkamisen motiivit konkretisoituvat ammatillisessa kehityksessä ja itsensä toteuttamisessa musiikkialalla (Komppula 2008).

Jelmun on erilaisille – ehkä yhteiskunnan normeista poikkeaville – persoonille avoin yhteisö. Jelmu on ennen kaikkea sosiaalinen yhteisö, missä on hyviä tyyppejä, joiden kanssa on helppo olla. Vapaaehtoisuuden syventyessä yhteisön etu kasvaa suurimmaksi vaikuttajaksi. Kun yhteisö voi hyvin, vapaaehtoiset saavat tyydytystä siihen kuulumisesta. Jelmusta on kehittynyt ”salonkikelpoinen” yhdistys, jolla on merkittävä rooli yhteiskunnassa. Jelmuun kuulumalla nuorella on mahdollisuus vaikuttaa näkyvällä ja konkreettisella tavalla yhteiskuntaan. Tämä vastaa ihmisen perustarpeeseen: kokea olevansa tärkeä. (Pajunen 2012.)

Itsekin Jelmussa työskennelleenä ajan mittaan huomasin, kuinka erilaisista – toisinaan ehkä jopa haastavista – persoonista yhdistys koostui. Itselleni kehittyi ylpeys tekemääni työtä kohtaan ja pidemmän päälle halu tehdä asioita Jelmun hyväksi kasvoi suuremmaksi motiiviksi, kuin oman vapaa-ajan mielekkyys. Toki

työskentely Jelmussa oli aina mukavaa, ja mikäli sitä ei sellaiseksi kokenut, pysyi aina jäämään kotiin.

Haastatteluista on nähtävissä, että mitä pidempään vapaaehtoinen on ollut mukana Jelmun toiminnassa, sitä suuremman merkityksen yhdistys ja sen hyvinvointi on saanut. Omat tarpeet eivät välttämättä katoa, mutta ne muovautuvat lähemmäksi Jelmun tarpeita. Tätä yhteisöllisyys on parhaimmillaan; kun yksilön tarpeet sulautuvat yhteisön tarpeisiin, on ”yhteen hiileen puhaltaminen” mahdollista ja se ajaa jokaisen etua. Toinen selkeästi nähtävä piirre on Jelmussa työskentelyn tuoma vaihtelu verrattuna normaaliin arkeen. Työnteon mielekkyys antaa ihmisille henkisiä voimia, eikä vie niitä, toisin kuin pakonomainen arjen raataminen. Jelmua siis antaa vapaaehtoistyöntekijöilleen sosiaalista pääomaa sosiaalisissa sidoksissa yhteisöllisyyden, yksilön vapaan tahdon ja itsensä toteuttamisen muodossa (Nylund & Yeung 2005, 17).

4.4 Jelmua yhteisönä

Pyysin haastateltavia kuvailemaan Jelmua yhteisönä ja toivoin saavani tällä tavalla uutta informaatiota heidän omista motiiveistaan. Tiesin entuudestaan, että Jelmua on hyvin tiivis yhteisö, joten kysyin haastateltavien näkemystä siihen, miksi näin on.

Inkan mielestä Jelmua on mielenkiintoinen yhteisö, minkä toiminnassa on mukana paljon erilaisia, eri-ikäisiä ja eri lähtökohdista tulevia ihmisiä. Jelmussa on avoin ja tukeva ilmapiiri, pienistä ei lannistuta ja työnteossa on aina mukana hyvä meininki sekä humoristinen pohjavire. Jelmussa erilaisuus hyväksytään, eikä mahdollisesti ristiriitaisten arvojen anneta vaikuttaa työhön, koska Jelmun työ itsessään ei painotu arvoihin. Inkan mukaan Jelmussa vallitsee korkea työmoraaali: ihmiset tulevat tekemään töitä, eivätkä vain viettämään aikaa yhdessä. Tähän hän viittaa myös pohtiessaan, mikä tekee Jelmusta niin tiiviin yhteisön; vapaaehtoisilla on halu ja he keskittyvät siihen työhön mitä Jelmussa tehdään. Kotoisa yhteisö sitouttaa ihmisiä mukaan Jelmun toimintaa ja tätä kautta vapaaehtoisuudesta tulee tapa.

Linda kuvailee Jelmua rennoksi ja auttavaksi yhteisöksi, missä työskentelevät ihmiset ovat pääasiassa ystävällisiä ja huumorintajuisia. Jelmulaisia yhdistää musiikki ja siitä kumpuava samanhenkisyys. Työntekoon ei suhtauduta ryppyot-saisesti, vaan kaikki tehdään pilkesilmäkulmassa. Lindan mukaan tiiviin yhteisön Jelmusta tekee se, että ihmiset viettävät paljon aikaa yhdessä. Hän kokee myös työntöön ja yhdessäolon merkittäväksi tekijäksi. Tähän liittyen Linda nostaa esille myös kuukausittaiset ”läheisyysillat” eli arkena järjestettävät vapaailat, jolloin jelmulaisilla on mahdollisuus nähdä toisiaan Lutakossa muutenkin kuin työn merkeissä.

Paulin mukaan Jelmua on hyvin tiivis, mutta samalla avoin yhteisö. Työnteko Jelmussa ei ole liian muodollista, vaan jokaisen persoona pääsee työntöön esille. Jotkut työtehtävät kuitenkin Paulin mukaan hoidetaan liiankin kaavamaisesti, eikä uusille variaatioille anneta välttämättä tarpeeksi tilaa. Merkittäviä seikkoja työntöön ovat myös se, ettei töitä koskaan tehdä minimimiehityksellä, jolloin työntöön ei muodostu liian raskasta. Jelmussa myöskään ei tarvitse hoitaa asioita yksin, vaan neuvoa ja ohjeistusta saa varmasti joltain kokeneemalta työntekijältä, mikäli työtehtävät tuntuvat liian haastavilta. Pauli mainitsee, että Jelmussa on korkeampi työmoraali kuin oikeastaan missään työpaikassa, jossa hän on ollut aikaisemmin. Pauli kokeekin, että hän voi olla ylpeä Jelmussa tekemästään työstä. Hän pohtii, että yhteisön tiiviyden kumpuaa tekemisen rentoudesta ja hyvästä työilmapiiristä. Avoin ja erilaisuutta hyväksyvä yhteisö on omiaan kasvattamaan velvollisuudentuntoa yhdistystä kohtaan.

Heini mainitsee Jelmua kuvailemistaan monia kertoja kuullun fraasin ”tekemisen meininki”. Tällä hän tarkoittaa sitä, että Jelmussa tehdään töitä; ollaan hommissa asian itsensä vuoksi. Jelmua on myös huolehtiva yhteisö, mikä toimii tarvittaessa jäsenilleen tukiverkkona. Yhteisön moraalista Heini kuvailee, että Jelmussa seistään selkä suorana ja jalat maassa. Turhalle leijumiselle ei anneta sijaa ja Jelmussa tehdään aidosti töitä, eikä vain leikitä rokkiklubia. Tiiviin yhteisön Jelmusta tekee tietynlainen kova kuri. Jelmulla on tietty suuntansa, mihin tähdätään yhteisönä, eikä linjasta poikkeavaa sooloilua katsota hyvällä. Heinin mukaan myös tietyt jäsenten jakamat samanlaiset humanit arvo vahvistavat yhteisöä. Hän näkee myös, että Jelmussa huolehditaan vahvasti yhdistyksen kulttuurista ja periaatteista.

Piian mukaan Jelmun on tasa-arvoinen yhdistys, mihin pääsee mukaan, jos osoittaa olevansa yhdistyksen arvoinen. Jelmussa vallitsee reilu meninki, eli asiat tehdään niin kuin on sovittu, eikä kiristellä turhia. Jelmun työmoraalia Piian kuvaa ”perkeleelliseksi”, mistä muodostuu kova ryhmäpaine, mikä tiputtaa heikot yksilöt pois. Heikoilla yksilöillä hän tarkoittaa niitä ihmisiä, jotka eivät ole tarpeeksi sitoutuneita yhdistyksen toimintaan. Piian vertaa Jelmun työmoraalia ”normaaleihin töihin” siten, että tavallisissa palkkatöissä ”kuljetaan kellon kanssa” ja ansaitaan, kun taas Jelmussa töitä tehdään, jotta tehtävät oikeasti saataisiin tehtyä. Yhteisön tiivyydestä puhuttaessa Piia kuvailee, että omana aktiivianaan Jelmun kuului vähemmän ihmisiä, jolloin kaikki tunsivat toisensa ja kaikki viettivät aikaa toistensa kanssa vapaa-ajallakin. Tuohon aikaan myös yhteinen huoli purku-uhan alla olleen Leipomorakennuksen tulevaisuudesta teki Jelmusta entistä yhtenäisemmän. Yhteisöön sitouttamisesta Piia mainitsee, että ”festarit on kuolonsuudelma”. Tällä hän tarkoittaa, että festivaaliolosuhteissa työskentely nostaa Jelmun yhteishengen enemmän esille ja samalla sitouttaa yhteisöön sellaisella tavalla, mitä normaaleina Lutakon keikkailtoina ei voi kokea.

Jyväskylästä pois muuttanut Heidi kuvailee Jelmua ja jelmulaisia sanoilla ’ystävällinen’ ja ’jyväskyläläinen’. Tätä hän perustelee sillä, ettei ole muualla tavannut niin avoimia ja helposti lähestyttäviä ihmisiä kuin Jyväskylässä. Jelmussa paistaa rentous ja omalaatuinen huumorintaju. Yhteisö on Heidin mukaan huolehtiva, eikä ketään jätetä yksin vaikeissa tilanteissa. Mikäli työkaverilla on työt kesken muiden lopetellessa hommia, mennään häntä auttamaan, eikä kenenkään tarvitse asiasta mainita erikseen. Heidinkin mainitsee ”tekemisen meiningin”, jota hän tukee sanomalla, että Jelmussa töidenteko ei ollut peukaloiden pyörittelyä. Työmoraalia kuvastaa hyvin myös se, että Jelmussa ollaan avoimia työtehtäville, vaikeivat ne olisikaan miellyttäviä. Yhteisön tiivyydestä puhuttaessa Heidi mainitsee, että hänen aktiiviaikoinaan jelmulaiset olivat yksi iso kaveriporukka, mikä vietti aikaa yhdessä myös Jelmun toiminnan ulkopuolella. Suurimmaksi yksittäiseksi tekijäksi Heidi mainitsee jokavuotisen Provinssirockmatkan, minne jelmulaiset lähtivät töihin ja juhlimaan miltei viikon kestäväälle matkalle.

Yhteisönä Jelmun on hyvin voimakas. Tiukka yhteisöllisyys on synnyttänyt poikkeuksellisen kovan ryhmäkurin, missä ”perseilyä” tai lipsumisia ei hyväksytä. Jelmulaisilla onkin kova työmoraali; luontaisesti löysä ja laiska ihminenkin muuttuu särmäksi tehdessään töitä Jelmussa. ”Asialliset hommat hoidetaan, muuten ollaan kuin Ellun kanat” -sanonta kuvaakin hyvin Jelmun luonnetta. Tämä kulttuuri siirtyy perimätietona ”sukupolvelta” toiselle, eikä tätä ole kirjoitettu mihinkään sääntöihin. Jelmun vahvaan kulttuuriin kuuluu myös se, että asioita opetetaan eteenpäin, vaikka sitä ei varsinaisesti vaadita. Virkaiältään vanhempi jelmulainen opastaa nuorempiaan niin konkreettisissa työtehtäviin liittyvissä käytännönasioissa, kuin asenteellisissakin seikoissa. (Lahtinen 2012.)

Vapaaehtoisina Jelmussa työskentelee monenlaisia ihmisiä, mikä tuo asioihin ja keskusteluihin monia näkökulmia. Jelmulaisia kuitenkin yhdistää suvaitsevaisuus ja moniarvoisuus; ymmärretään, että muilla on erilaisia arvoja ja he tarvitsevat oman tilansa ollakseen sellaisia kuin ovat. Jelmussa siis osataan arvostaa toisia ja huomioida heidän tarpeensa. (Pajunen 2012.) Jelmun kaltaisen tiiviin yhteisön muodostama kuva yhtenäisestä rintamasta saattaa ulkopuolisesta näyttää sisäsiittoisuudelta. Voidaan todeta, että Jelmun ei ole työ, vaan se on elämäntapa. Jelmun on yhteisö, missä huolehditaan toisista. Ihmisarvoa arvostavassa yhteisössä aina autetaan, oli kyse mistä tahansa. Tarvittaessa lainaan löytyy auto tai rahaa. Tämä myös sitouttaa hyvin vahvasti yhteisöön. (Lahtinen 2012.)

Jelmun puheenjohtaja John Pajunen mainitsee, että Jelmussa on kehitetty oma vapaaehtoisjärjestelmä sanan väljässä mielessä. Tätä hän avaa niin, että vapaaehtoisiin ja heidän tarpeisiinsa kiinnitetään huomiota. Jelmun järjestääkin vuosittain työntekijöilleen syyskauden päättävät pikkujoulut sekä kevätkauden päättäjät. Kuukausittaiset ”läheisyysillat” keräävät jelmulaisia yhteen talon puolesta tarjotun ruoan ja rennon yhdessäolon merkeissä. Jelmussa vapaaehtoisilla on myös mahdollisuus vaikuttaa; heidän mielipiteitään kysytään ja ne vaikuttavat ihan oikeasti päätöksiin. Vapaaehtoiset voivat myös osallistua vuosikokoukseen sekä erityisesti vapaaehtoisille tarkoitettuihin ”orjapalaverihin”, eli tilaisuuksiin, missä nimenomaan vapaaehtoisten mielipiteitä tiedustellaan ja kuunnellaan. Jelmun myös ”pukee” työntekijänsä, eli joka vuosi lahjoittaa vapaa-

ehtoisille jonkin Jelmua-aiheisen tekstiin, kuten t-paidan tai hupparin. (Pajunen 2012.)

Näen haastateltujen vastauksissa hyvin paljon samoja piirteitä, jotka itse yhdistän Jelmukseen. Minun mielestäni Jelmussa korostuu moniarvoisuus ja aivan omanlaisensa hyväksyminen. Ihmiset otetaan vastaan sellaisena kuin he ovat heikkouksineen päivineen, eikä heidän arvoaan kyseenalaisteta, vaan jokainen saa olla oma itsensä. Tärkeintä on, että jokainen yhteisön jäsen hyväksyy Jelmun yhteiset arvot ja sitoutuu noudattamaan niitä. Toisin sanottuna kykenee unohtamaan itsensä ja asettamaan yhteisön omien tarpeidensa edelle. Myös Jelmun työmoraali on merkittävä seikka, sillä jelmulaiset tunnetaan ympäri Suomea sisukkaana ja työtä pelkäämättömänä porukkana, joilta hoituvat tehtävät kuin tehtävät. Tätä kuvaa hyvin vuoden 2010 Tuska Open Air –festivaaleilla kuulemani kommentti, kun eräs esimiestehtäviin kysytty järjestyksenvälvoija oli ennen festivaaleja pohtinut suostumistaan tarjottuun tehtävään, mutta kuultuaan että hänen alaisensa olisivat jelmulaisia, hän suostui välittömästi. Paikanpäällä hän totesikin ”te tiedätte varmaan paremmin kuin minä, mitä täällä pitää tehdä”, jonka jälkeen Jelmun osasto sai itse suunnitella työtehtävien toteuttamisen. Jelmussa onkin opittu oikea työn tekemisen taito, kun vapaaehtoistyössä ihmisiltä vaaditaan tiettyä työpanosta, eikä toiminta ole pelkkää puuhastelua (Porkka 2009, 60). Moniarvoisuuden ja työmoraalin lisäksi haastatteluissa nousi esille yhteisön huolehtivaisuus jäsenistään. Jelmua onkin kuin iso perhe, missä ketään ei jätetä yksin, etenkin hädän sattuessa. Uskon, että nimenomaan tämä tuen ja turvan tunne liitettynä työtehtävien vastuullisuuteen on omiaan sitouttamaan yhteisöön ja tekemään Jelmusta niin tiiviin kuin se on. Kun toimitaan yhdessä, se tuo elämään sisältä, merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä (Harju 2010, 59).

4.5 Vapaaehtoistyön lopettaminen

Vapaaehtoistyön motiiveja kartoittaessa tärkeinä seikkana ovat myös vapaaehtoisen työsuhteen lopettaminen ja sen syyt. Kuudesta haastateltavastani kaksi olivat lopettaneet vapaaehtoistyöt Jelmussa ja selvitin heidän osaltaan syitä lopettamiseen. Nämä haastateltavat valitsin sen perusteella, että he ovat tehneet aktiivisesti töitä Jelmussa, eikä heidän lopettamiseensa ollut ilmiselvää tai

näkyvää syytä, kuten muutto toiselle paikkakunnalle tai työt, joiden vuorot ovat päällekkäin Jelmun keikkailtojen kanssa.

Noin kymmenen vuotta Jelmussa vapaaehtoisena työskennellyt Piia nostaa päällimmäiseksi lopettamisen syyksi yhteisön muutokseen liittyvät seikat. Vuosien varrella monet Piian alkuvuosien työkaverit, joiden kanssa hän oli tullut läheiseksi, olivat lopettaneet työskentelyn Jelmussa. Uusia vapaaehtoisia liittyi Jelmuun koko ajan enemmän ja lopulta tilanne saattoi olla se, ettei jonain työltä vuorossa välttämättä ollut yhtään työntekijää, jonka Piia olisi tuntenut. Yhteisöllisyyden tunne katosi. Jelmun vapaaehtoisten määrän nopeaan kasvuun liittyi myös toiminnan organisoitumisen tarve sekä uusien vapaaehtoisten vaikutus yhteisön kulttuurissa. Toiminta muuttui ammattimaisemmaksi, eikä uusi tyyli ollut Piian mielestä yhtä rento kuin aikaisemmin; Piia ei enää kokenut Jelmussa työskentelyä yhtä mielekkääksi kuin aikaisemmin. Opinnäytetyöni kannalta huomioitavaa on se, että lopettamisen aikoihin Piian elämäntilanne ei kokenut minkäänlaista muutosta, joten ulkoisia vaikuttimia lopettamispäätökseen ei ollut.

Vuonna 2006 viimeisen työltänsä Jelmussa tehnyt Heidi lopetti Jelmussa työskentelyn niin sanotusti pikkuhiljaa. Hän työskenteli aktiivisena vuosina 2000-2003, jonka jälkeen jättäytyi vähitellen vapaaehtoistoiminnasta. Heidin lopettamiseen vahvasti liitoksissa oleva seikka on vuonna 2004 saatu vakituinen päivätyö. Vuosilukuja katsottaessa tähän on nähtävissä selkeä yhteys. Heidi mainitsee, että päivätyöiden alettua hän alkoi kaipaamaan enemmän vapaa-aikaa itselleen. Heidn aktiivivuosina Jelmun eli murrosvaihetta, jolloin toisinaan vapaaehtoisista työntekijöistä oli pulaa ja toiminnan jatkuminen oli epävarmaa. Kuitenkin toiminnan vakiintuessa ja vapaaehtoisten määrän kasvaessa Heidi huomasi, ettei yhdistyksen toiminnasta tarvinnut enää samalla tavalla kantaa huolta. Aikaisemmin Heidn puhelin oli soinnut usein Jelmun vapaaehtoisista vastaavan soittaessa ja ilmoittaessa, että työntekijöitä tarvittiin kipeästi jollekin keikalle. Nyt tilanne oli muuttunut ja Heidi huomasi Jelmun toiminnan jatkuvan ennallaan myös ilman hänen panostaan. Oli helppo hetki lopettaa. Heidi kuitenkin mainitsee, että mikäli vapaaehtoistyöntekijöitä olisi edelleen ollut vähän, hän olisi varmasti pysynyt aktiivisena Jelmun toiminnassa mukana.

Jelmussa lopettamisesta keskusteltaessa Heidi toteaa, ettei ajattele lopettaneensa työskentelyä Jelmussa, vaikkei ole käynyt Lutakossa töissä kuuteen vuoteen ja asuu tällä hetkellä noin kahdensadan kilometrin päässä Jyväskylästä. Vanhojen jelmulaisten piirissä onkin vakiintunut sanonta ”ihminen voi lähteä Jelmusta, mutta Jelmua ei ihmisestä”. Monet aikoinaan aktiiviset, jo lopettaneet jelmulaiset pitävätkin Lutakkoa edelleen paikkana, minne kokevat aina olevansa tervetulleita. Tanssisali Lutakko on heille kuin koti.

Itse työskentelin Jelmussa aktiivisesti vuosina 2001-2003. Tuolloin kävin työskentelemässä Lutakossa useita kertoja kuukaudessa, jona aikana kiinnynin Jelmun yhteisöön ja Lutakkoon rakennuksena hyvin paljon. Tammikuussa 2004 aloitin asepalveluksen suorittamisen, joten työskentely Lutakossa jäi vähemmälle ymmärrettävistä syistä. Koko vuoden 2004 kestäneen asepalvelukseni aikana kävin kerran Lutakossa työskentelemässä vapaaehtoisena. Asepalveluksen jälkeen aloitin päivätyöt, mitkä veivät sen verran voimia ja aikaa, etten enää viikonloppuiltaisinkin jaksanut lähteä Lutakkoon tekemään vapaaehtoistyötä. Kuten Heidi, kaipasin oikeaa vapaa-aikaa. Päivätöiden osalta tilanteeni muuttui aloitettuani opiskelut, mutta samalla aloin tehdä viikonloppuisin palkkatöitä Jyväskylän keskustassa sijaitsevilla ravintoloilla. Työvuoroni olivat siis päällekkäin Lutakossa järjestettävien keikkojen kanssa viikonloppuisin. Pyrin käymään vuosittain tekemässä ainakin illan tai kaksi vapaaehtoisena Lutakossa ja pidän itseäni ”ikuisena jelmulaisena”. Voin kuitenkin rehellisesti todeta, että uusien, itselleni tuntemattomien vapaaehtoisten lisääntyminen Jelmussa on vaikuttanut negatiivisesti omaan innokkuuteeni. En koe enää samanlaista yhteisöllisyyttä, kuin aktiivivuosiinani.

4.6 Pohdinta

Haastattelut olivat onnistuneita ja antoivat vastauksia tutkimusongelmani selvittämisen kannalta keskeisiin kysymyksiin. Valitsemani lähestymistapa oli oikea, sillä teemahaastattelut antoivat tärkeää informaatiota arvoista ja asenteista konkreettisten vastausten lisäksi. Tällaista en olisi pystynyt saavuttamaan esimerkiksi lomakekyselyllä. Vastauksista on nähtävissä, että jokaisella haastatell-

tavalla on omanlaisensa motiivit vapaaehtoistoiminnan suhteen, mutta taustalla olevassa arvomaailmassa heiltä kaikilta löytyy yhdistäviä tekijöitä.

Koska Jelmu on suuri organisaatio, haluaisin tehdä tutkimuksen samasta aiheesta suuremmalla otannalla. Mielestäni myös haastattelut olisivat voineet olla laajempia, jotta aiheeseen olisi voitu pureutua syvemmälle. Työn edetessä etenkin vapaaehtoistyön lopettamisen syyt nousivat mielestäni seikaksi, mihin olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota. käytännössä tämä tarkoittaa useamman Jelmussa lopettaneen haastattelua.

Koska kyseessä on kuitenkin opinnäytetyö ja aikaa työn tekoon oli käytössä rajallisesti, näen tutkimuksen onnistuneena. Haastateltavat antoivat tarpeeksi laajan näkökulman vapaaehtoisuuteen ja haastattelut olivat tarpeeksi laajoja selvittääkseen tutkimusongelmaa pintaraapaisua syvemmältä. Voidaan siis todeta, että haastateltavien valinnassa ja määrässä oltiin onnistuttu. Kokonaisuudessaan totean tutkimuksen olleen onnistunut ja vastaavan tutkimusongelmasa esittämäni kysymykseen.

5 YHTEENVETO JA LOPPUTULOS

Miksi siis jotkut ihmiset uhraavat jatkuvasti vapaa-aikaansa tekemällä työtä, mistä eivät saa minkäänlaista näkyvää tai työpanokseen verrattavissa olevaa korvausta? Jotta tähän kysymykseen löydetään vastaus, on otettava monta asiaa huomioon. Huomioitava on vapaaehtoistyöntekijä itse sekä hänen elämäänsä ohjaavat arvot, sillä kiinnostus ja innostus tämän kaltaiseen toimintaan kumpuaa tekijästä itsestään. Tekijän lisäksi toiminnan kohde on merkittävässä roolissa ja kohteen suhde tekijän arvomaailmaan. Lisäksi merkittäviä seikkoja ovat vapaaehtoistyön aloittamiseen johtaneet motiivit sekä näiden muutos toiminnan jatkuessa. Työn kannalta on oleellista punnita myös syitä vapaaehtoistyön lopettamisen taustalla.

5.1 Motiivit

Vapaaehtoistyön aloittamisen motiivit olivat kaikilla kuudella haastateltavallani henkilökohtaisempia ja itsekkäämpiä, kun vertaa motiivien muutokseen ajan saatossa. Toki yksi haastateltavistani oli ehtinyt olla Jelmun toiminnassa mukana vain puolenvuoden ajan, mutta muiden haastateltavieni ja omien kokemusteni perusteella näen hänenkin motiiveissaan tietyn kehityssuunnan. Itsekkäät aloitusmotiivit ovat täysin normaaleja, sillä syvempää yhteyttä yhteisöön ja sen toimintaan ei ole vielä voinut muodostua. Ja olisihan se luonnotonta, mikäli ihminen ryhtyisi tekemään palkatta ja täysin vapaaehtoisesti työtä, mikä ei merkitisi hänelle mitään, eikä ajaisi millään tavalla hänen omia tarkoitusperiään.

Työn perusteella Jelmun vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtevä ihminen edustaa tietynlaisia pehmeitä arvoja. Heille on tärkeää etenkin yhteisöllisyys ja ihmisten kanssa tekeminen, mitkä ovat yleisestikin suomalaisille merkittäviä asioita (Harju 2010, 64). Heitä yhdistää myös halu tehdä jotain merkityksellistä ja he kokevat pystyvänsä toteuttamaan itseään Jelmun toiminnan kautta. Musiikki on näin ihmisten elämässä merkittävässä roolissa, vaikeivät he itse soittaisi mitään instrumenttia tai olisi lainkaan musikaalisia. Todennäköisesti myös Jelmun toiminta itsessään ja etenkin Tanssisali Lutakko keikkapaikkana ovat merkityksellisiä vapaaehtoistyöntekijäksi ryhtyvälle. Hänellä on jo asiakassuhde Lutakoon ja hän pitää tätä toimintaa arvossa ja haluaa tukea sitä aktiivisesti itse osallistumalla.

Vapaaehtoistyöntekijän motiivien muutos alkaa nopeasti Jelmuun saapumisen jälkeen. Motiivien muutokseen toki vaikuttavat jokaisen vapaaehtoisen taustat, heidän arvomaailmansa sekä heidän kokemuksensa Jelmun toiminnassa ja niiden peilaaminen odotuksiin sekä aikaisempaan elämään. Muutos on nähtävissä ”henkilökohtaisten ja itsekkäiden motiivien” väistyessä yhteisön tarpeiden tieltä. Vahvana yhteisönä Jelmu niin sanotusti sulauttaa nopeasti jäsenensä osaksi yhteisö ja sitouttaa heidät sen toimintaan ja tavoitteisiin vahvasti. Kun toiminnan merkityksellisyys löytyy yhteisön saavutuksien kautta, eikä pienistä omista teoista, on se omiaan kasvattamaan yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työni tulokset osoittavat myös sen, että oma kehitys ja nousu yhteisön sisäisessä työhierarkiassa – jolloin työntekijät saivat vastuulleen vaativampia työtehtäviä – kasvattivat motivaatiota. Myös vapaaehtoistyön mielekkyys ja tietynlainen keveys koettiin merkittävänä seikkana antamaan vastapainoa normaaleihin arkirutiineihin.

5.2 Yhteisön merkitys

Kaikilla haastatelluilla oli lähes yhteneväinen käsitys Jelmusta yhteisönä. Ensimmäisistä Jelmua kuvailtiin tiiviinä yhteisönä, jonka jäsenet viettävät paljon aikaa yhdessä. Tämä pitää sisällään sekä työskentelyn Jelmun toiminnan piirissä sekä tapaamiset vapaa-ajalla. Tiiviiden lisäksi Jelmua pidettiin hyvin avoimena ja lämpimänä yhteisönä, missä uudet ihmiset otetaan mukaan toimintaan heti. Jelmua ymmärtää ja hyväksyy erilaisuuden, jolloin yhteisöön on helppo mukautua, oli persoona millainen tahansa, kunhan uusi jäsen ymmärtää ja sitoutuu Jelmun tavoitteisiin ja yhteisön sääntöihin sekä arvoihin.

Jelmusta puhuttaessa käytetään usein termiä ”tekemisen meininki”. Tällä tarkoitetaan korkeaa työmoraalia, mikä vallitsee jelmulaisten keskuudessa. Työtehtävät pyritään hoitamaan parhaalla mahdollisella tavalla ja tehdystä työstä ylpeitä. Korkeaa työmoraalia ylläpitää ryhmäpaine, joka kumpuaa vuosien saatossa syntyneestä Jelmua-kulttuurista. Tunnusomainen piirre Jelmussa on se, että yhteisön hyvinvointi ja tavoitteet nousevat kaiken muun yläpuolelle. Yhteisöön sitoutuminen tarkoittaa myös tämän ymmärtämistä. Ehkä juuri tämän takia Jelmua onkin säästynyt vuosien saatossa isommilta yksilötason konflikteilta: ihmisten välisten erimielisyyksien ei anneta nousta yhdistyksen päämäärien tielle. Jos joku vapaaehtoisista poikkeaa linjasta, asiaan puututaan välittömästi, usein jopa vertaistason tasolla.

Haastateltavien mukaan Jelmua on rento ja humoristinen yhteisö. Tämä pätee myös työntekoon, kuten haastatteluista kävi ilmi. Työtä tehdään aina pilkesilmäkulmassa ja huumoria unohtamatta, vaikka työtehtävä olisi kuinka rankka ja vaativa. Tietty lapsenmielisyys ja käytännönpilailu näkyy etenkin miespuolisten jelmulaisten toiminnassa lähes päivittäin. Työnteko onkin pysynyt rentona var-

mastikin juuri siitä syystä, että Jelmussa töitä tehdään yhdessä. Harvaa työtehtävää joutuu tekemään yksin ja työtehtävien laatu on usein sellainen, että resursseja on riittävästi tehtävän suorittamiseen. Yhtäkään työntekijää ei siis ”hukuteta” töihin. Jelmussa työnteon pitää rentona varmasti myös se, että vapaaehtoisiin luotetaan hyvin paljon. Työtehtäviä suoritettaessa esimiehet eivät hengitä niskaan ja kysele jatkuvasti työn etenemisestä, vaan luottavat siihen, että sovittu työ valmistuu sovittuun aikamääreeseen mennessä. Jelmussa keskitytään myös työn lopputulokseen enemmän kuin tekotapaan, mikä tekee työnteosta rentoa, eikä liian muodollista. Tällöin työntekijä saa valita itselleen mielekkään työtavan, kunhan saavuttaa tavoitteen.

Merkittävä piirre Jelmussa on myös humaaneista arvoista kumpuava toisista huolehtiminen. Jelmussa ei jätetä ketään yksin myöskään töiden ulkopuolella. Apua ja tukea annetaan niin arkisissa, kuin vähän suuremmisakin asioissa ja murheissa. Jelmulaisuus tarkoittaa yhteenkuuluvuutta, vaikkei tuntisikaan toista henkilökohtaisesti. Toiselta jelmulaiselta saatetaan pyytää muuttoapua, ammat-tiosaamista sähkötoisissa tai vaikka juttuseuraa, jolle puhua vaikeista asioista, ja apua on aina tarjolla. Tällainen tuki ja turva sitouttaa yhteisöön ja saattaa joillekin aiheuttaa jopa riippuvuutta. Ei ihmeikään, että monet jelmulaiset kutsuvat Jelmua ”toiseksi perheekseen”.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että ainoa jelmulaisia yhdistävä asia on Jeltu ja rakkaus yhdistyksen toimintaa kohtaan. Jelmulaiset eivät jaa yhteisiä arvoja tai aatteita, mikä opettaa Jelmun tulevalle suvaitsevaisuutta erilaisuutta kohtaan. Ihmisyys ja humanisuus nousevat voimakkaiksi arvoiksi, joita voisi luonnehtia jelmulaisia yhdistäviksi tekijöiksi. Jelmussa toista ihmistä kunnioitetaan ihmisenä ja toisesta opitaan välittämään aidosti hänen arvoista ja mielipiteistään huolimatta. Jelmulainen kykenee nousemaan erimielisyyksien yläpuolelle ja hyvällä tavalla ohittaa eriävät mielipiteet ja arvot. Jelmussa ymmärretään, että toimeen on tultava erimielisyyksistä huolimatta, jotta yhdistyksen toiminta ei vaarantuisi. Jelmun toiminta nähdään itseisarvona ja tärkeämpänä kuin omat näkemykset. (Lahtinen 2012.)

5.3 Lopettamisen syyt

Työni tulos antoi kahdenlaista tietoa lopettamisen syistä. Molemmat syyt liittyvät yhteisöön, toinen positiivisesti ja toinen negatiivissävytteisesti.

Ensimmäinen syy liittyy vahvaan velvollisuuden tuntoon. Jelmun toiminta on ollut vapaaehtoiselle niin tärkeää, että töitä on tehty hartiavoimin ehkä jopa siinä pelossa, että ilman omaa työpanosta toiminta saattaisi kärsiä tai jopa loppua kokonaan. Kuitenkin kun on huomattu, että toiminta jatkuu myös ilman omaa panosta, on uskallettu jättäytyä pois yhdistyksen toiminnasta. Tämä on positiivinen ilmiö, jossa rakkaasta toiminnasta osataan luopua vasta kun sen turvallinen jatkuminen on todettu itse. Luopumisen perimmäinen syy on toki oman vapaaajan toisenlainen käyttö, mutta päätös vapaaehtoistyösuhteen päättämisestä liittyy itse yhteisöön ja sen vaiheisiin. Tällaisessa tilanteessa vapaaehtoinen jää yhdistyksen toimintaan mukaan henkisellä tasolla, eikä välttämättä selvää pesäeroa tehdä. Poistuminen yhteisöstä ei välttämättä tapahdu konkreettisesta päätöksestä, vaan lopettaminen huomataan itsekin vasta kun viimeisestä työvuorosta on kulunut tarpeeksi pitkä aika.

Toinen lopettamisen syy liittyy myös yhteisöön, mutta siinä yhteisön muutosta ei ole koettu positiivisena. Vapaaehtoinen on kokenut yhteisöllisyyden katoamisen ja ehkä tavallaan itsensä ulosajautumisen nopean muutoksen tieltä. Tässä tapauksessa muutos koettiin kahdella tavalla; sekä yhteisön jäsenissä että sen toiminnassa. Kun yhdistyksen toimintaan alkoi liittyä enemmän uusia vapaaehtoisia, vanhat vapaaehtoiset alkoivat jättäytyä toiminnasta pois. Tämä synnytti tilan, missä uudet vapaaehtoiset ”valloittivat” Lutakon ja jo pidempään töitä tehneet muodostivat opposition, mikä johti vanhojen vapaaehtoisten ”syrjäytymiseen” ja tätä kautta lopettamispäätökseen. Taustalla vaikuttavat muutokset toiminnan mielekkyyden suhteen ja sopeutumisvaikeus uusiin olosuhteisiin, kun vanhat ja tutut työkaverit poistuvat nopean ”sukupolvenvaihdoksen” myötä. Toinen muutokseen liittyvä seikka oli toiminnan ammattimaistuminen, jolloin samalla toiminnasta katosi rentous ja ”kotikutoisuus”.

Syy tähän juontaa juurensa tilanteeseen, missä vapaaehtoinen on aloittanut toimintansa Jelmussa sellaisena aikana, jolloin vapaaehtoisten määrä pyöri

muutamien kymmenien pääluvussa. Tuolloin toiminta oli tiiviimpää, aktiivisempaa ja tietyllä tavalla epäammattimaista. asiat hoidettiin hyväksi havaitulla tavalla, eikä toiminnan kehitystä suunniteltu aktiivisesti. Kuitenkin uudelle vuosituhan- nalle tultaessa ja leipomorakennuksen säilyttämispäätöksen myötä Jelmuun alkoi liittyä enemmän ja enemmän uusia vapaaehtoisia. Yhdistyksen toiminnan ja henkilöstön määrän kasvun myötä Jelmun koki tarpeen uudistua ja organisoitua tehokkaammin. Tämä aiheutti usean Jelmu-aktiivin lopettamisen syystä tai toisesta.

Tavallaan lasken myös itseni lopettaneisiin jelmulaisiin, vaikkon suoranaisesti sitä niin ajattelekaan. Käyn tekemässä työiltoja vain satunnaisesti, pari kertaa vuodessa, joten ainakaan aktiiviseksi vapaaehtoiseksi minua ei millään mittarilla voi laskea. Omat lopettamisen syyt liittyvät tavallaan molempiin yllä esitettyihin näkemyksiin. Uusien vapaaehtoisten räjähdysmäinen lisääntyminen Jelmun toiminnassa sai aikaan tietynlaisen vieraantumisen. Toiminta ei enää tuntunut samalta, niin kotoisalta ja omalta, kun töissä saattoi olla enemmän minulle tuntemattomia naamoja kuin tuttuja. Koska kävin harvemmin Lutakossa suorittamassa vuoroja, tuntui muutos voimakkaalta, kuin mitä se todellisuudessa oli. Tavallaan annoin myös itselleni luvan jättäytyä pois, koska koin ettei juuri minun työpanostani välttämättä tarvittu niin kipeästi, kuin ehkä olisin toivonut tarvittavan. Rehellisesti voin kuitenkin myöntää, että merkittävimpänä taustalla olevana syynä oli kasvanut tarve omalle vapaa-ajalle. En kuitenkaan missään vaiheessa kokenut työskentelyn Jelmussa muuttuneen yhtään vähempi arvoiseksi, kuin aloittaessani.

Lopettamisen syyt sain vain kahdelta haastateltavalta. Työn edetessä tajusin, että syvimpien vapaaehtoistyössä mukanaolon motiiveja olisi ehkä kannattanut lähteä selvittämään nimenomaan lopettamissyiden kautta. Ei ole kuitenkaan kiveen kirjoitettua, että juuri lopettamisen syyt olisivat olleet niitä syyt, jotka vahvimmin pitivät vapaaehtoiset mukana Jelmun toiminnassa. Selvää kuitenkin on se, että mikäli nämä syyt olisi voitu jollain tavalla eliminoida, eivät vapaaehtoiset suuremmalla todennäköisyydellä olisi lopettaneet toiminnassa mukanaoloa.

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Vaikka Jelmussa vapaaehtois-kulttuuri onkin tänä päivänä harkittua ja viimeisen päälle toteutettua, on hyvä aika ajoin tutkia kehityssuuntia ja pohtia mitä siinä pitäisi muuttaa. Työni tuloksista Jelmulla on mahdollisuus nähdä vapaaehtois-ten motiivien syitä tänä päivänä ja päivittää toimintaansa sen mukaisesti. Vaikka vapaaehtoisten motiivit varmasti ovat pysyneet hyvin samankaltaisina vuosien saatossa, on niihin hyvä palata ja muistuttaa itselleen, mihin asioihin tulisi keskittyä.

Yleisöstä huolehtiminen

Jelmun on hyvä muistaa, että valtaosa heidän vapaaehtoisistaan ovat alun perin olleet Jelmun asiakkaita ja Lutakon vakiokävijöitä. Onkin elintärkeää, että Jelmun pitää huolen yleisölle itsestään antamasta kuvasta. Kun yleisö rakastaa Jelmua, on sen toiminnan tukeminen myös helppoa ja mukavaa. Tätä asiaa on hyvä teroittaa vapaaehtoistyöntekijöille, sillä Lutakossa työskentelevien ihmisten ja asiakaskohtaamisten kautta muodostuu mielikuva Jelmusta myös yhdistyk- senä. Näin pidetään huoli, että myös jatkossa yhdistyksen toimintaan hakeutuu uusia vapaaehtoisia.

Yhteisöön sitouttaminen

Työni osoittaa, että Jelmussa on hoidettu hyvin yhteisöön sitouttaminen ja sulauttaminen, sillä ihmiset kokevat yhteisön avoimeksi ja helposti lähestyttäväksi. Yhteisöön sulauttaminen onkin yksi kriittisimmistä asioista puhuttaessa mistä tahansa yhteisöstä, sillä mikäli ihminen ei koe itseään tervetulleeksi yhteisöön, hän ei todennäköisesti jää siihen. Jelmun on hyvä pitää mielessä, että vapaaeh- toisille annetaan jatkossakin vastuuta ja mahdollisuus nousta yhdistyksen sisäi- sessä ”hierarkiassa”. Pidempään talossa olleille on hyvä antaa entistä vastuulli- sempia tehtäviä etenkin ”normaaleina työiltoina”, jolloin he voivat toimia ikään kuin esimiehinä. Tämä sitouttaa ja lisää mielenkiintoa yhdistyksen toimintaa kohtaan, kun pidempään talossa ollut näkee työnteon pitkäjänteisyydellä olevan merkitystä. Tämä saattaa myös vähentää yhteisön muutokseen liittyviä vapaa-

ehtoisuuden lopettamisia, kun uudella sukupolvella ei ole mahdollisuutta ”jyrätä” vanhoja. Samalla vähemmän aikaa talossa olleet näkevät ”ylenemismahdollisuuksia”, mikä varmasti motivoi omaa työntekoa entisestään.

Työnteonkulttuuri

Jelmussa on kova työmoraali, mistä ei tingitä. Tämän on synnyttänyt Jelmun oma kulttuuri ja sitä on hyvä vaalia. On kuitenkin muistettava, että Jelmussa tehdyn työn mielekkyys perustuu ahkeraan työskentelyyn, mutta samalla yksittäisten työtehtävien keveyteen. Keveys syntyy siitä, että ympärillä on koko ajan ihmisiä, eikä kenenkään tarvitse tehdä töitä yksin. Ihmisiltä on kuitenkin vaadittava paljon ja työlle on annettava merkitys, sillä kukapa haluaisi tehdä työtä, minkä lopputuloksella ei ole mitään väliä.

Arvomaailma

Humaanit arvot ovat olennainen osa Jelmun luonnetta. On varmaan sanomattakin selvää, että yksi suurimmista Jelmua kasassa pitävistä voimista on nimenomaan aito huolenpito sen jäsenistä. Väittämisenkulttuuria on hyvä vaalia ja opettaa eteenpäin uusille vapaaehtoisille, sillä työni osoittaa, että Jelmusta saatava tuki ja turva ovat merkittävässä roolissa vapaaehtoisten arvottaessa Jelmua.

Lopettamisen syiden kartoitus

Vapaaehtoistyönteon motiiveja selvitettäessä ja vapaaehtoistyötä kehitettäessä on huomioitava etenkin lopettamisen syyt ja kehitettävä toimintaa sen mukaisesti. Jelmun olisi tärkeää selvittää entisten, pitkäaikaisten ja aktiivisten vapaaehtoistyöntekijöiden lopettamisen syyt ja peilata näitä omaan toimintaansa. Näin Jelmua voisi kehittää toimintaansa entisestään vapaaehtoislähtöisemmäksi ja pitkittää aktiivisten vapaaehtoisten ”uraa” Jelmussa.

6.1. Tuloksien vertaus Komppuna työhön

Komppulan (2008) Jelmulle tekemä kehityssuunnitelma sisältää lähes identtiset huomiot omaan työhöni verrattuna. Komppula puhuikin vapaaehtoisten vastuuttamisesta ja tätä kautta voimakkaammasta sitouttamisesta yhdistyksen toimintaan. Näen itsekin tämän tärkeimpänä kehitysalueena Jelmun toiminnassa. Toiseksi merkittäväksi yhtäläisyydeksi nousee uusien ja vanhojen vapaaehtoisten välisen kuilun syntymisen ehkäiseminen. Tämä saattaa nousta merkittävään rooliin sisäisten ristiriitojen ja negatiivisen ilmapiirin syntymisen ehkäisyssä ja tätä kautta vapaaehtoisten lopettamisen ennaltaehkäisyssä.

Komppula nostaa esiin myös yhdistystoiminnan muutokset ja sen tuomat haasteet sekä ajanhermolla pysymisen tärkeyden ja toiminnan jatkuvan kehittämisen. Myös vapaaehtoisista huolehtimisen lisäksi Jelmun olisi painotettava uusien vapaaehtoisten rekrytointiin.

6.2 Mitä muut yhteisöt voivat oppia Jelmusta

Jelmun lisäksi myös muut työyhteisöt voivat hyötyä tekemästani tutkimuksesta. Työni tuloksia voidaan yleistää Jelmun toiminnan ulkopuolelle niin vapaaehtois- kuin palkkatyöhönkin perustuviin organisaatioihin. Tuloksia tarkastellessa on kuitenkin otettava huomioon, että tutkimuskohteena on ollut elävänmusiikinyhdistys ja ihmiset, jotka työskentelevät sen parissa. Tulokset eivät ole siis suoraan yleistettävissä, vaan on huomioitava yhteisö, sen toimiala ja tavoitteet. Kaikilla haastattelemillani henkilöillä on ollut vahva suhde musiikkiin jo ennen Jelmun liittymistään, ja suurimmalle osalle heistä Jelmun toiminta ja Tanssisali Lutakko ovat olleet entuudestaan tuttuja ja näihin on jo ollut olemassa vahva side. Eli esimerkiksi elokuvaan liittyvässä vapaaehtoistyössä vastaavasti vapaaehtoisilla on suurella todennäköisyydellä jo entuudestaan harrastuneisuutta elokuvien suhteen.

Mikä kuitenkin tekee Jelmusta erikoislaatuisen yhdistyksen? On aina muistettava, että jotain Jelmun on tehnyt oikein, sillä se on toiminut menestyksekkäästi jo yli kahdenkymmenen vuoden ajan ja sen toiminta on ollut jatkuvasti nousujo-

teista. Tässä kolme merkittävintä seikkaa, joita muiden työyhteisöjen kannattaa pohtia:

Ihmiset ensin

Töitä tehdessä aina tähdätään johonkin tiettyyn, ennalta määrättyyn lopputulokseen. Useissa työorientoituneissa organisaatioissa työntekoa ohjaakin lopputulos niin voimakkaasti, että unohdetaan pitää huoli työtä tekevistä ihmisistä. Jelmussa pidetään huoli työntekijöiden hyvinvoinnista. Tämä ei tarkoita sitä, että esimies käy tietyin väliajoin kysymässä alaiseltaan, onko kaikki hyvin, vaan on työntekijästä aidosti kiinnostunut ja selvittää tilanteen keskustelemalla, ei suoria kysymyksiä esittäen.

Jelmu on demokratia, niin kuin jokaisen hyvän yhteisön tulisi olla. Toki toimintaa on ohjattava ylhäältä käsin, mutta ihmisillä on oltava mahdollisuus vaikuttaa omiin oloihinsa ja työtapoihinsa. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että tuloksesta olisi tingittävä, päinvastoin. Kun työntekijä saa päättää itseensä liittyvistä asioista, hän on motivoituneempi ja todennäköisesti tekee suurempia ponnisteluja tavoitteen saavuttamiseksi.

Työnteonkulttuuri

Kuten Piia haastattelussaan totesi, palkkatöissä ”kuljetaan kellon kanssa”, jolloin suurimpana motivaationlähteenä toimii raha, jota saadaan tehtyä työtä vastaan. Jelmussa taas töitä tehdään, jotta tehtävät saadaan tehtyä ja tavoitteet saavutettua. Tällaista ajattelua tunnustavalla yhteisöllä on menestymisen avaimet käsissään. Työntekijöitä on motivoitava, heidän on nähtävä, mitä tehty työ vaikuttaa käytännössä. Tehdylle työlle on annettava merkitys.

Omien kokemuksieni mukaan useissa työpaikoissa hyvin ja nopeasti tehtyä työtä ei palkita. Mikäli kahdeksan tunnin työpäivälle suunniteltu tehtävä saadaankin valmiiksi kuudessa tunnissa, saavat työntekijät usein ”palkkioksi” uusia, merkityksettömiltä tuntuvia puhdetöitä, jotta kiintiötuntimäärä saadaan täytettyä. Jos jokin, niin tämä tiputtaa työntekijän motivaatiota ja kertoo hänelle suoraan, ettei työtehtävistä suoriutuminen ennen määräaikaa ole kannattavaa. Pahimmassa

tapauksessa tästä seuraa lörvimisen ja ajanhukkaamisen kulttuuri, jolloin työtä tehdään puoliteholla ja asiat jätetään viimetippaan, jotta uusilta ja merkityksettömiltä työtehtäviltä säästyttäisiin. Jokaisella työpaikalla olisikin hyvä pohtia, kuinka vaalia työntekijöiden kulttuuria ja voisiko työntekijöille antaa vaikka loppupäivän vapaaksi, kun sovitut tehtävät on suoritettu.

Tunnustus ja palkitseminen

Osaltaan edelliseen liittyy tehdystä työstä tunnustuksen antaminen sekä siitä palkitseminen. Jelmussa on ymmärretty, että ihmiselle on annettava tunnustusta tehdystä työstä. Tällöin ihminen saa oikeutuksen olemiseen, kokee olleensa tärkeä ja että tehdyllä työllä on ollut merkitystä. Pajusen (2012) mukaan pahinta mitä ihminen voi kokea, on tuntee itsensä turhaksi. Jelmussa tunnustusta saadaan niin esimieheltä kuin vertaisiltakin, bändeistä ja asiakkaista puhumatta. Tässä mielessä Jelmussa eroaa joistakin ”oikeista työpaikoista”, missä työntekijä saattaa saada ainoan tunnustuksensa palkan muodossa. (Pajunen 2012.)

Palkitsemisen ei tarvitse olla mitään konkreettista tai käsin kosketeltavaa. Toki tällainenkin palkitseminen on aika ajoin paikallaan, mutta tärkeintä on, että työntekijä kokee esimiehensä arvostavan hänen työpanostaan. Joskus pelkkä kiitos hyvin tehdystä työtehtävästä voi olla arvokkaampi kuin marginaalinen palkankorotus. Lahtisen (2012) mukaan Jelmussa vapaaehtoisille ei anneta tunnustusta tarpeeksi. Tämä peilaa käsitykseen, ettei ihmistä voi kiittää tarpeeksi. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että kiitoksella on aina oltava syy; mikäli jokaisesta asiasta kiitellään, se menettää merkityksensä ja muuttuu yhdentekeväksi sanahelinäksi.

LÄHTEET

Harju, Aaro 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistys ry. 2012.
Viitattu 28.2.2012. <http://www.jelmu.net/jelmu-ry>

Karman, Taina 2010. Yhteisöllisyydestä Tampereen Tyttöjen Talolla 21-28. Teoksessa Avauksia yhteisöllisyyteen, toim. Merja Kylmäkoski. Vaajakoski: Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK.

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

Komppula, Anna-Liisa 2008. Kahvia ja onnistumisen kokemuksia. Vapaaehtoistyö ja sen motiivit Jelmu ry:ssä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon linjan opinnäytetyö.

Lahtinen, Jenna 2012. Taistelu jatkuu. Lutakko Liekeissä - festivaalin kehittämisuunnitelma. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon linjan opinnäytetyö.

Lahtinen, Jenna 2012. Haastattelu 12.2.2012. Jyväskylä.

Musiikkituottajat 2012. Tilastot. Suomen virallinen lista – Albumit 6/2012.
Viitattu 28.2.2012. <http://www.ifpi.fi/tilastot/virallinen-lista/albumit/2012/6>

Pajunen, John 2012. Haastattelu 11.2.2012. Jyväskylä.

Paunonen, Laura 2010. Yhteisöllisyys nuorisotyössä. Teoksessa Merja Kylmäkoski (toim.) Avauksia yhteisöllisyyteen. Vaajakoski: Humanistinen ammattikorkeakoulu. 29-31.

Pihkala, Marja 2009. Arviointi vapaaehtoistoiminnassa. Teoksessa Pirjo Koskinen-Ollonqvist, Leea Pajja, Juha A. Pantzar, Paula Saikkonen ja Nella Savolainen (toim.) Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: JÄRVI-hanke. 45-54.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SMS-Tuotanto.

Sorri, Harri 2005. Elämän käänteet. Arvojen ja identiteetin muutokset 126-140. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus, toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung. Jyväskylä: Osuuskunta Vastapaino.

Timo Rautiainen & Trio Niskalaukaus 2012.
Viitattu 28.2.2012. <http://netti.nic.fi/~mattlar/niskalaukaus/frames.html>

Tuomaala, Tomi 2010. Schaumaninkatu 3. Tanssisali Lutakko 1990-2010. Saarjärvi: Jyväskylän elävän musiikin yhdistys Jelmury.

Yeung, Anne Birgitta 2003. Esitelmä Kansalaisareena ry:n 10-vuotisjuhlaseminaarissa 15.5.2003. Kansalaisareena.
Viitattu 7.3.2012. <http://www.kansalaisareena.fi/puhe.pdf>

Yeung, Anne Birgitta & Grönlund, Henrietta 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus 167-191. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus, toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung. Jyväskylä: Osuuskunta Vastapaino.

Yeung, Anne Birgitta & Nylund, Marianne 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa 13-38. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus, toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung. Jyväskylä: Osuuskunta Vastapaino.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? 104-125. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus, toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung. Jyväskylä: Osuuskunta Vastapaino.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko

1. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta vapaaehtoistyöstä?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt Jelmussa?
3. Kuinka paljon teet vapaaehtoistyötä Jelmussa? Kuvaile normaaleja työtehtäviäsi.
4. Minkälainen kuva sinulla oli Jelmusta ennen vapaaehtoiseksi liittymistäsi? Mitkä olivat liittymisesi syyt?
5. Vastasiko todellisuus mielikuvaasi Jelmusta? Jos ei, niin millä tavalla?
6. Mitkä syyt ovat saaneet sinut pysymään Jelmussa? Ovatko motiivit muuttuneet ajan myötä?
7. Kuvaile Jelmua yhteisönä
8. Mitä Jelmua antaa sinulle?
9. Mitkä tekijät sinun mielestäsi pitävät Jelmun yhdessä ja tiiviinä yhteisönä?
10. Millainen on mielestäsi ”perusjelmulainen”?