



Yhdistyksen jäsenten oman osallistumisen mahdollistaminen tapahtumiensa järjestämisessä

Jukka-Pekka Mäkinen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhdistyksen jäsenten oman osallistumisen mahdollistaminen tapahtumiensa järjestämisessä

Jukka-Pekka Mäkinen

Restonomi (AMK)

Opinnäytetyö

11.12.2024

Jukka-Pekka Mäkinen

Yhdistyksen jäsenten oman osallistumisen mahdollistaminen tapahtumiensa järjestämisessä.

Vuosi

2024

Sivumäärä

27

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten MSC Finland Tom's Club voisi aktivoida jäseniään osallistumaan yhdistyksen tapahtumatuotantoon ja vapaaehtoistyöhön. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää jäsenten osallistumisen esteitä, löytää ratkaisuja niiden poistamiseksi sekä tarjota käytännönläheisiä suosituksia toimeksiantajalle.

Työssä perehdytään yhdistyksen historiaan, jäsenyysvaatimukseen sekä tapahtumatuotantoon. Teoreettinen viitekehys keskittyy motivaatio- ja johtamisteorioihin, jotka liittyvät vapaaehtoisten sitouttamiseen ja ryhmädynamiikan kehittämiseen. Aineisto kerättiin internetpohjaisella kyselylomakkeella, johon vastasi 52 yhdistyksen jäsentä tai toimintaan osallistunutta.

Tutkimustulokset osoittivat, että yleisimmät osallistumisen esteet ovat ajan puute ja tapahtumapaikan etäisyys. Näihin tekijöihin yhdistys ei voi suoraan vaikuttaa, mutta jäsenistön ujous ja epävarmuus omasta osaamisestaan ovat merkittäviä tekijöitä, joihin yhdistys voi puuttua. Tulosten perusteella kehitettiin toimintamalli, joka sisältää ohjeita tiedottamisen parantamiseen, ryhmädynamiikan luomiseen, vapaaehtoisten perehdytykseen ja palkitsemiseen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että aktiivinen ja selkeä viestintä, avoin ryhmäkulttuuri sekä huolellisesti suunnitellut tehtävät voivat madaltaa kynnystä osallistua yhdistyksen toimintaan. Tutkimuksen tulokset antavat konkreettisia suosituksia yhdistyksen toimintatapojen kehittämiseen.

Jukka-Pekka Mäkinen

Encouraging association Members' Participation in Organizing Events

Year

2024

Pages

27

The aim of this thesis is to explore how MSC Finland Tom's Club can encourage its members to participate in event production and volunteer activities. This thesis sought to identify barriers to participation, propose solutions to address these challenges, and provide practical recommendations for the client organization.

The study delves into the association's history, membership requirements, and event production. The theoretical framework focuses on motivation and leadership theories related to engaging volunteers and fostering group dynamics. The data was collected through an online survey, with responses from 52 members or participants of the organization's activities.

The results revealed that the most common barriers to participation were lack of time and geographical distance to event locations. While these factors are beyond the association's control, member shyness and uncertainty about their own skills were significant issues that the association can address. Based on the findings, a model was developed, including guidelines for improving communication, fostering group dynamics, providing volunteer orientation, and offering rewards.

In conclusion, active and clear communication, an open group culture, and carefully planned tasks can lower the threshold for participating in the organization's activities. The results provide concrete recommendations for improving the association's practices

Keywords: volunteer work, event production, motivation, association activities

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Toimeksiantajan ja sen jäsenten esittely	8
3	Yhdistys, jäsenyys, jäsenehdot.....	8
4	Tapahtuma, sen määritelmä, tapahtumatuotanto	10
4.1	Tapahtuman määritelmä.....	10
4.2	Vapaa-ajantapahtuma	11
4.3	Festivaalit	11
4.4	Tapahtumatuotanto	12
5	Motivaatio, vapaaehtoisten rekrytointi ja heidän huomiointinsa.....	12
5.1	Motivaatio	13
5.2	Tehtävien suunnittelu ja jakaminen	14
5.3	Vapaaehtoisten rekrytointi	15
5.4	Vapaaehtoisten huomioiminen.....	16
6	Tutkimusongelmaan vastaaminen	18
6.1	Kyselyn luominen.....	18
6.2	Vastausten analysointi ja tulkinta	20
6.3	Tulokset	20
6.3.1	Vastaajien tunteminen	21
6.3.2	Tiedotuskanavien seuraaminen	21
6.3.3	Osallistumisen esteet ja mielekkäys	22
6.3.4	Mikä saisi jäsenen osallistumaan aktiivisemmin toimintaan?.....	23
6.4	Johtopäätökset	24
6.5	Ehdotelma vapaaehtoisten mukaan saamiseen.....	25
	Lähteet	27
	Liitteet	29
	Johdanto.....	33
	Käyttöohje.....	34
	Vapaaehtoisten haku	35
	Tapahtumiin vapaaehtoisten haku	35
	Pienryhmätoimintaan vapaaehtoisten haku	37
	Vapaaehtoisten vastaanotto ja ohjaus	40
	Ryhmähengen luominen	40
	Vapaaehtoisten huomiointi	41
	Muokkaushistoria	42

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miksi MSC Finland Tom's Clubin jäsenet eivät halua osallistua yhdistyksen tapahtumatuotantoon ja pienryhmätoimintaan. MSC Finland Tom's Club on suomalainen rekisteröity yhdistys, joka toimii seksuaalivähemmistöjen fetish-kulttuurin edistämiseksi ja tarjoaa jäsenilleen turvallisen tilan yhteisöllisyyden rakentamiseen. Yhdistys järjestää vuosittain useita tapahtumia, joiden tuotanto vaatii merkittävää työpanosta sekä hallituksen jäseniltä että vapaaehtoisilta.

Yhdistyksen haasteena on ollut aktivoida jäsenistöä osallistumaan tapahtumiensa rakentamiseen ja pienjärjestö toimintaan. Ongelma on merkittävä, sillä vapaaehtoistoiminta on keskeisessä roolissa yhdistyksen toiminnan jatkuvuuden kannalta, ja koska järjestö on saanut palautetta, miksi muuta ei ole. On huomattu, että osa jäsenistä ei osallistu toimintaan ollenkaan, ja vapaaehtoisten määrä jää usein liian pieneksi. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat jäsenten osallistumishalukkuuteen ja miten näihin haasteisiin voidaan vastata käytännön ratkaisuilla.

Tutkimuksen viitekehys pohjautuu motivaatio- ja johtamisteorioihin, jotka käsittelevät vapaaehtoistyöhön sitoutumista ja ryhmädynamiikan merkitystä. Työssä tarkastellaan myös yhdistystoiminnan sääntelyä Suomen yhdistyslain näkökulmasta sekä tapahtumatuotannon periaatteita. Aineisto kerättiin jäsenistölle suunnatulla internetkyselyllä, jossa kartoitettiin osallistumisen esteitä, motivaatiotekijöitä ja vapaaehtoisten kokemuksia.

Keskeinen tutkimuskysymys on, miksi yhdistyksen jäsenet eivät osallistu aktiivisemmin tapahtumien järjestämiseen ja miten heidän osallistumistaan voisi edistää, ja miten MSC Finland Tom's Club voisi tukea ja rohkaista jäseniään osallistumaan. Erityistä huomiota kiinnitetään tiedottamisen, perehdytyksen ja ryhmädynamiikan kehittämiseen. Näiden tekijöiden parantaminen voi madaltaa kynnystä osallistua ja tehdä vapaaehtoistoiminnasta houkuttelevampaa jäsenille.

Tämä työ tarjoaa MSC Finland Tom's Clubille konkreettisia kehitysehdotuksia ja toimintamalleja, joiden avulla yhdistys voi lisätä jäsenistönsä osallistumista ja parantaa tapahtumien tuottamisen sujuvuutta. Tutkimuksen tavoitteena on tukea yhdistyksen toimintaa pitkäjänteisesti ja luoda puitteet, joissa vapaaehtoistyöhön osallistuminen on paitsi mahdollista, myös palkitsevaa ja motivoivaa. Tämä ei ainoastaan paranna tapahtumien laatua, vaan myös vahvistaa yhdistyksen yhteisöllisyyttä ja pitkäjänteistä kehitystä.

2 Toimeksiantajan ja sen jäsenten esittely

Kun mietitään yhdistyksen toiminnan kehittämistä, on hyvä tutkia sen historiaa, mitä Suomen laki määrää yhdistyksiin liittyen, miten yhdistys määrittää jäsen ehdot, ja mitä jäsen ehdoissa olevat ehdot tarkoittavat. Tässä luvussa kerron yhdistyksen historiasta, mitä Suomen laki kertoo yhdistyksistä, millä ehdoin yhdistyksen jäsenet valitaan ja miten nämä ehdot määritellään. Kappaleen päätermeinä on MSC Finland Tom's club, yhdistys ja jäsenyys.

MSC Finland Tom's Club on vuonna 1974 perustettu Suomen toiseksi vanhin seksuaalivähemmistöille tarkoitettu fetish-järjestö. Kerhon perustajana toimi turkulainen Tomi. Aluksi järjestö toimi LM Sweden nimellä, joka tuli sanoista Leather Men Sweden. Järjestö toimi 1970-luvulla perustettujen Scandinavian Leather Men-yhteisnimien, eli SLM lyhenteen alaisea omana järjestönä mutta vuonna 1975 maaliskuussa Tomi halusi muuttaa järjestön nimeä MSC Finland Tom's Clubiksi 1975, ja täten avasi postilokeron. Tomi järjesti Porvoossa 13.9.1975 ensimmäisen kokouksen ja MSC Finland Tom's club aloitti virallisen toimintansa 21.2.1976. Tämä avasi pääsyn isompaan MC-perheeseen, josta lyhenne MSC tulee sanoista Motor Sports Club.

MSC Finland Tom's Club on rekisteröity järjestö, joten sitä määrittää suomen yhdistyslaki. Yhdistyslaki myös sitoo järjestön toimintaa, joten on hyvä ottaa selvää, miten laki määrittää yhdistyksen toimintaa ja mitä sen sisällä saa tapahtua. Järjestöllä on myös oltava määritelmät ja ehdot jäsenyydelle, joten myös nämä on määriteltävä, että tiedetään millaisesta ryhmästä, on kyse.

MSC Finland Tom's club järjestää jäsenilleen vuosittain noin 11 erikokoista seksuaalivähemmistöille tarkoitettua fetish-tapahtumaa, joista 8 on kuukausittain tapahtuvaa pienempää "MSC Finland Fetish Night"-tapahtumaa ja 3 isompaa tapahtuma kokonaisuutta Winterization, Fetish Pride ja Finlandization.

3 Yhdistys, jäsenyys, jäsen ehdot

Suomen yhdistyslain (26.5.1989/503) mukaan yhdistys saa toteuttaa yhteisiä aatteellisia toimia, mutta sen on noudatettava hyviä tapoja ja Suomen lakeja. Laki ei kuitenkaan koske voittoa tai muuta suoraa taloudellista etua hankkivaa yhteisöä tai taloudellista yhteisöä yleensä. Erityisesti lain tai asetuksen perusteella järjestettyyn yhteisöön sovelletaan lakia vain, kuten erikseen on säädetty. Koska MSC Finland Tom's Club on määrittänyt itsensä yleishyödylliseksi yhdistykseksi, joka ei tavoittele erityistä taloudellista etua jäsenilleen, Suomen yhdistyslakia sovelletaan yhdistyksen toiminnan toteuttamisessa.

Jäseneksi pääsee homo- tai bi-seksuaalinen täysi-ikäinen mies henkilö. Jäseneksi valinta vaatii yhdistyksen hallituksen valinta, ja kulloisenakin vuotena määritelty jäsenmaksun maksu (MSC, 2013). Koska säännöissä määritellään ehdoiksi seksuaalisuus, ikä ja sukupuoli, on tärkeää avata mitä näillä tarkoitetaan. Jäsenmaksu pohjautuu hallituksen näkemykseen, joka pohjautuu vuosittain luodusta budjetista.

Seksuaalisuus määrittyy sen perusteella, mihin sukupuoleen tai sukupuoliin henkilö on seksuaalisesti ja/tai romanttisesti kiinnostunut (SETA, 2023). Homoseksuaalisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö on seksuaalisesti ja/tai romanttisesti kiinnostunut samasta sukupuolesta, jota hän itse edustaa. Biseksuaalisuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, että henkilö on kiinnostunut sekä omasta sukupuolestaan että eriävästä sukupuolesta (SETA, 20.03.2023).

Fetissi on seksuaalista tai muuta mielihyvää tuottava kohde. Kaalimadon Annun palstan mukaan fetissi voi olla erilaisia materiaaleja, kuten nahkaa, kumia tai PVC:tä, vaatteita tai objekteja (Annu ja Nina, 2023). Häkki ry nostaa myös esiin, että ruumiinosat, kuten parta, voivat olla fetissi (Häkki ry, 2023). Fetissinä voi toimia myös mikä tahansa muu objekti tai erite (Väestöliitto, 23.09.2019). Järjestön omissa säännöissä mainitaan lisäksi työvaatteet, erilaiset uniformut, urheiluvaatteet ja erilaiset koiramaskit (MSC, 2013).

Koska kyseessä on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille tarkoitettu yhdistyksestä, on hyvä myös määrittää sukupuoli ja mies. Sukupuoli ei ole yksiselitteinen tai helposti ulkoapäin määriteltävä osa henkilöä, vaan siihen sisältyy ihmisen geneettisiä, hormonaalisia ja kulttuurillisia tekijöitä (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, 2023). Henkilön fyysinen, sekä hänen sisäinen sukupuoli-identiteettinsä voivat olla ristiriidassa toisiensa kanssa. Tällöin puhutaan transsukupuolisesta henkilöstä. (SETA, 2023). Sukupuolen korjausprosessi on sekä lääketieteellinen, että juridinen prosessi, jossa henkilö korjaa sukupuolensa sekä juridisesti, että fyysisesti vastaamaan hänen sukupuoli-identiteettiään. (Trasek, 2023). Tämä siis tarkoittaa, että yhdistyksen jäsenen ulkoiset tekijät, eivät vielä määritä pääseekö hän yhdistyksen jäseneksi ja henkilö voi olla transsukupuolinen henkilö, jossain vaiheessa sukupuolenkorjaus toimenpiteitä. Henkilön täytyy siis ilmentää pukeutumisellaan ja käytöksellään olevansa mies. Järjestön säännöt eivät määritä myöskään, että henkilön täytyy olla suorittanut sukupuolenkorjaus toimenpidettä, vaan, että hän on juridisesti vaihtanut sukupuolensa mieheksi.

Suomen laki holhoustoimesta (442/1999) määrittää, että henkilö, joka on 18-vuotias tai vanhempi, on täysi-ikäinen, joten MSC Finland Tom's clubin kaikki jäsenet ovat yli 18-vuotiaita. Jäsenen ikä kysytään jäsen hakemuksessa, jossa hakijan allekirjoituksella vannotetaan siihen, että hänen antamansa tiedot vastaavat juridisia tietoja.

4 Tapahtuma, sen määritelmä, tapahtumatuo- tanta

Tapahtumia on ollut kautta-aikojen, ja niillä on ollut suuri merkitys ihmisille ja kulttuurille. Erilaisia tapahtumia on kuvattu niin muinais-Egyptin, kuin muinais-Rooman ajoilta. Nämä kuvaukset ovat kiinnostaneet filosofeja, ihmistutkijoita ja muita tutkijoita. Myös näiden kuvattujen tapahtumien merkitys ja vaikutus kulttuuriin on kiinnostanut historian tutkimuksessa. Osa näistä muinaisista tapahtumista on juurtunut moderneihin kaupunkeihin juhlittavaksi. Ajansaatossa tapahtumat ovat monipuolistuneet, ja on myös syntynyt uusia perinteikkäitä tapahtumia. Erilaisia asioita, kuten artistien keikat ja vaikka kirjallisuus juhlat tapahtuvat ovat rikastuttaneet nykyajan tapahtuma määrää (Mackellar 2014, 2).

Tapahtuman järjestäjällä on jokin syy järjestää yleisölle tapahtuma. Tämän syyn olisi hyvä olla konkreettinen, jotta voidaan mitata tapahtuman onnistuminen. Tapahtuman tavoitteen asettamiseen on hyvä käyttää aikaa, jotta saadaan aikaiseksi järkevästi toteutuva tapahtuma. (Wallo, Häyrinen 2022, 144).

Tapahtumayleisön tunteminen auttaa luomaan tapahtuman, joka on kooltaan ja visuaalisuudeltaan oikeanlainen. Tätä varten on hyvä tutkia kohderyhmän demograafisia tekijöitä, ja näin segmentoida heitä. (Wallo, Häyrinen 2022, 160).

4.1 Tapahtuman määritelmä

Tapahtuman määrittelyä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, kuten maksullisuudesta, yleisön saatavuudesta, ajankohdasta (työ- tai vapaa-aika), fyysisyydestä, sisällöstä sekä formaatista, kuten kilpailut, juhlat, festivaalit ja workshopit. (Wallo, Häyrinen 2022, 65). MSC Finland Tom's Club perii tapahtumista sisäänpääsymaksun ja rajaa selkeästi, ketkä voivat osallistua, mutta ei lähetä tapahtumakutsuja erikseen vieraille, eikä tapahtumiin liity yleisesti kytköksiä työelämään.

Koska tapahtumat ovat persoonallisimpia ja niissä kohtaa ihmisiä, tapahtumat ovat tärkeitä kävijöille, mutta järjestäjä hyötyy saamastaan huomiostaan suusta suuhun tiedon välittyessä ja sosiaalisessa mediassa syntyneestä huomiosta (Capell 2013, 8). Vaikka MSC Finland ei hae taloudellista voittoa, sen tarkoituksena on levittää sanaa fetismistä ja edistää fetish miesten yhteiselo.

Tapahtumille ominaista on niiden uniikkisuus, katovaisuus, vaativuus, tietty ajanjakso, aineettomuus, ihmisten välinen vuorovaikutus, tunnelma ja perinteikkyyks. Jokainen tapahtuma on oma uniikkinsa, vaikka tapahtuma toistuisi. Uniikkiuden luo kävijöiden vuorovaikutukset, kävijöiden osallistuminen sekä muuttuvat asiat, kuten sattumukset. Jokainen tapahtuma on katoava, joten kahta täysin samanlaista tapahtumaa ei tule tapahtumaan. Kun mennään tapahtumaan, sitä ei voi kokea samalla tavalla, kuin fyysistä tuotetta. Tapahtumissa koetaan

asioita, mutta et voi viedä tapahtumasta palaa kotiisi. Tapahtumat vaativat paljon työtä järjestäjältä. Tapahtumiin liittyy alusta loppuun ja jopa jälkikäteen paljon työtä. Tapahtumat ovat tietynä ajan jaksona tapahtuvia, joten ne ovat sidottuja tiettyyn aikaan. Tapahtumissa on, tai niihin syntyy perinteitä, joita voidaan pitää tietynlaisina rituaaleina tai seremonioina. Suuri avaus rituaali tai palkinnon jako seremonia voi olla osana tapahtuman kulkua. Jokaisella tapahtumalla on omanlaisensa tunnelma. Jos tapahtumassa on vääränlainen tunnelmansa, tapahtuma voi epäonnistua. (Shonen, Parry 2013, 20-23).

4.2 Vapaa-ajantapahtuma

Tapahtumaa määrittäessä on hyvä kysyä mitä, milloin, miksi, ketä ja kenelle. Kun mietitään mitä, tulee määriteltyä tapahtuman sisältöä. Jos ei ole pohtinut mitä tulee järjestämään, on tapahtuman tavoitteen saavuttamattomissa, eli se miksi järjestää tapahtumaa. Kun mietitään ketä järjestää ja kenelle, pohditaan tapahtumalle kohde yleisö ja organisoijan osallisuutta. Ilman näitä kysymyksiä tapahtumalta puuttuu kohdeyleisö ja kuka mahdollistaa tapahtuman onnistumisen. Koska tapahtuma on tietyssä aikajaksossa tapahtuva erityinen hetki, on hyvä miettiä, milloin tämä tapahtuma tapahtuu. Tapahtuman ajankohta määrittää kohde yleisön ja toteuttajan mahdollisuudet osallistua tapahtumaan ja sen järjestämiseen. (Watt 1998, 4-7).

4.3 Festivaalit

Festivaalit ovat juhlia, joilla on tietty juhlistava asia. Juhlistava asia voi olla mikä tahansa asia. Ihmisillä on kautta aikojen järjestää erilaisia festivaaleja juhliakseen ja tuodakseen esille omaa identiteettiään. (Quinn 2013,47). Ihmisten sosiaaliseen ja kulttuuri elämään on suuresti vaikuttanut festivaalit. Myös turismille festivaalien merkitys on suuri (Allen, O’toole Harris, McDonnel 2011, 15). MSC Finland Tom’s Clubin juhlit ovat monimuotoisia tapahtumia, joiden tarkoituksena on koota fetish-kulttuurista kiinnostuneet ihmiset yhteen juhlistamaan siihen liittyvää taidetta tai ilmaisemaan omaa persoonaansa tapahtuman luonteen mukaisesti.

Vapaa-ajan konferenssit ovat tapahtumia, joissa tietyn alan fanit kokoontuvat tapahtumakeskuksiin. Yleisimmät vapaa-ajan konferenssit keskittyvät sci-fi tai fantasia sarjojen sisältöön. Tapahtumissa on esillä puhujia, keräiltäviä tavaroita, ja muuta oheistoimintaa. (Mackellar 2014, 53). Vaikka MSC Finland Tom’s clubin tapahtumista puuttuu vapaa-ajan konferensseille tyypilliset puhujat, näyttelyt ja kaikissa tapahtumissa ei ole tarkkaa ohjelmaa, voidaan tapahtumia pitää löyhästi vapaa-ajan konferensseina, koska tapahtumissa on Tom of Finlandin innoittamia kävijöitä tai musta fetish kulttuurista ideoita hakevia kävijöitä.

4.4 Tapahtumatuotanto

Tällä hetkellä tapahtumien järjestelyihin sisältyvät seuraavat toiminnot, kuten MSC Finland Tom's Clubin jäsenille suunnattu kysely osoittaa: ajankohdan sopiminen, paikan varaaminen ja vuokran maksaminen, lippujen hintojen määrittäminen, markkinointi, DJ:n ja musiikin varaaminen, vapaaehtoisten rekrytointi ja ohjeistaminen, tapahtuma paikan tarkistus, paikan somistus tarjoilujen ja muiden tarvittavien asioiden, kuten narikassa käytettävien säkkien ostaminen, tavaroiden kuljetus varastolta, markkinointi, narikka säkkien valmistu ja pohjakassan laskeminen.

Saman kyselyn mukaan tapahtumien aikana pitää huolehtia lipunmyynnistä, siisteydestä, yleisestä turvallisuudesta ja tapahtuman toimivuudesta. Siisteyden ylläpito on tärkeää silloin, kuin tapahtuma tapahtuu tilassa, joissa ei ole omaa anniskelua tai siivoamista. Siisteydellä ylläpidetään kävijöiden viihtyvyys ja turvallisuus

Tapahtuman jälkeen hallitusten jäsenten mukaan tapahtumatila pitää purkaa, viedä järjestön omat tavarat takaisin varastoon, siivota paikka paikan omistajan toiveiden mukaan ja tilittää ja laskea pohjakassa.

Toimeksiannon tehtävänä on tutkia, mikä ja miten saisi järjestön jäsenet mukaan tuottamaan tapahtumia ja muuta sisältöä järjestölle, on tutkittava myös motivaatiota ja motivaation keinoja.

5 Motivaatio, vapaaehtoisten rekrytointi ja heidän huomiointinsa

Koska tämän opinnäytetyön tehtävänä on tutkia, kuinka saada yhdistyksen jäseniä mukaan enemmän tekemään tapahtumatoimintaa, ja tuottamaan oman näköistä toimintaa, tässä kapaleessa tutkitaan motivaatiota, vapaaehtoisten rekrytointia, ja mitä asioita huomioida heitä ohjeistetaan.

Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoisella tarkoitetaan niitä jäseniä, ja henkilöitä, jotka eivät kuulu MSC Finland Tom's clubin hallitukseen, mutta osallistuvat tapahtumien mahdollistamiseen omalla työpanoksellaan. MSC Finland Tom's clubin hallituksessa toimiminen on lähtökohteisesti jäsenilleen vapaaehtoista, mutta koska yhdistyslaki (26.5.1989/503) velvoittaa ilmoittamaan mm. yhdistyksen hallituksen minimi henkilömäärän, on yhdistyksellä oltava luonnollisesti hallitus.

5.1 Motivaatio

Motivaatio heijastaa henkilön tunteita, toiveita, tavoitteita ja intohimoja. Henkilö löytää motivaation vasta, kun hän on kiinnostunut asiasta. Motivaation synnyn määrittämiselle on useita teorioita, jotka jokainen tutkii omalla näkökulmallaan, kuinka henkilön motivaatio syntyy (Nurmi, Salmela-Aro 2017). Koska MSC Finland Tom's clubin jäseniä on yli 200, on vaikeaa nimetä yksittäistä motivaattoria, millä heitä saataisiin mukaan toimintaan.

Ihmisten motivaattorien ymmärtäminen on monimutkaista. Motivaattoreista on useita erilaisia teorioita, ja yksittäiseen teoriaan tukeutuminen ei ole suositeltavaa, mutta teorioiden käyttäminen selityksenä sille mikä motivoi, voidaan käyttää ymmärtämään paremmin mikä motivoi. Helga Drummondin (2000) teorian mukaan, kun henkilön tarpeet, tavoitteet, odotukset ihmiseltä ja hänen läheisiltään, itseensä uskomisen tai minäpystyvyys, työn organisointi ja omat ominaisuudet tulevat oteuksi huomioon, saadaan aikaan motivaatiota. (Beech, Kaiser ja Kaspar 2014, 83). Jotta saataisiin motivoitunut ihminen tuottamaan tapahtumaa, hänen tarpeensa, tavoitteensa ja odotuksensa tapahtumaa varten tarvitsee herätä, ja tehtävänannon pitää olla selkeää, ja hänen persoonallisuutensa pitää olla huomioituna.

Maslowin tarvehierarkia on tunnetuin motivaatio teoria. Tämän teorian mukaan kaikkein tärkein motivaattori on ihmisen fyysiset tarpeet, jonka jälkeen tulee ihmisen turvallisuuden tuntemuksen tarve. Kolmanneksi nousee yhteenkuuluvuuden tunne, ja neljäntenä on kunnioituksen saaminen. Ja viimeisempinä on itsensä toteuttamisen tarve. Jos jokin aiempi tarve ei toteudu, ihmisen motivointi ei onnistu teorian mukaan. Maslowin teoriaa on kuitenkin kritisoitu, koska on vaikea määrittää, millaista fyysistä ja psykologista turvallisuutta ihmiset tarvitsevat. Teoria ei myöskään huomioi ihmistä yksilönä. Osa ihmisistä ei halua välttämättä yhteenkuuluvuutta, mutta haluavat kuitenkin toteuttaa itseään, mikä ei Maslowin teorian mukaan ole mahdollista. (Beech ym. 2014, 83-84). Vaikka Maslowin teoriaa on kritisoitu, sitä voidaan käyttää ihmisten tarpeiden täyttämiseen, ja täten hyödyntää, että saataisiin herätettyä motivaatiota tapahtumien tuottamiseen.

Tavoitteiden saavuttamisen eteen ihmisen tarvitsee tehdä asioita, jotta tavoitteet täyttyvät. Tavoitteet voivat olla yrityksen tai yhdistyksen asettamia, mutta niistä on hyvä keskustella yksilön kanssa, jotta tavoitteet ovat hänelle sopivia, eikä tavoitteista tule epämotivoivia. Myös ei mitattavina olevista ja liian monesta tavoitteesta voi ihmisen motivaatio kärsiä. (Beech ym. 2014, 85). Tapahtuman tuottamiseen osallistuvalla työntekijällä, on hyvä selvittää mitkä ovat tavoitteet. Tavoitteiden ollessa mitattavissa, toteuttamiskelpoisia ja niitä on sopiva määrä työntekijää ajatellen, motivointi on mahdollista. Jos tapahtumassa oleva tavoite ei ole taloudellinen, on hyvä pohtia, mikä on sopiva mittari onnistumiseen.

Kun ihmisen toiminta johtaa hänen tavoitteisiinsa ja toiveisiin, sekä ihminen näkee näiden täyttävän hänen odotuksensa, ihmisen motivaation voidaan olettaa olevan korkea.

Todellisuudessa ihmisen pitää kuitenkin ottaa huomioon ajan, osaamisen ja omien sekä kulttuurinsa luomat rajoitteet, jotka voivat karsia kaikki ne mahdolliset tekemiset, jotka voisivat muuten täyttää hänen odotuksensa ja tavoitteensa. Ihmisillä on myös tapana kuunnella ja täyttää muilta ihmisiltä, kuten läheisiltä tulevia odotuksia. (Beech ym. 2014, 85). Motivaation korottamiseksi voidaan hyödyntää henkilön tai hänen läheisten luomiansa odotuksia.

Henkilöt, jotka uskovat omaan osaamiseen, onnistuvat todennäköisemmin. Ihmiset sitoutuvat ja työskentelevät työtehtäviin paremmin, jos heidän uskonsa omaan itseensä ja minäpystyvyyteen on korkea. (Beech ym. 2014, 86). Jotta henkilön motivaatio on korkeampi toteuttamaan tapahtumatuotannon tehtäviä, hänelle on hyvä löytää se hänen osaamistaan ja minäpystyvyyttä parhaiten vastaava työ. Täten hän myös todennäköisemmin sitoutuu hänelle määrättyyn työhön paremmin.

Työn organisointi on tärkeää, jotta työ onnistuu hyvin ja työ on motivoivaa. Työllä täytyy olla merkitys ja sen pitää olla tarpeeksi haastavaa, mutta ei mahdotonta suorittaa. On hyvä myös miettiä, miten työt suunnitellaan niin, että töiden rakenne ei aiheuta käyttäytymisestä johtuvia motivaatio ongelmia. (Beech ym. 2014, 86-87). Selkeät ohjeet, joilla on selkeä päämäärä, eikä niissä ole merkityksettömiä hommia on tärkeää. Se, että työ haastaa sopivasti, eikä ole täysin mahdoton, luo motivaatiota. Työtä suunnitellessa pitää myös muistaa, että töiden rakenne ei ole sellainen, joka kannustaisi käyttäytymään epämotivoituneesti.

Ihmisen käsitys maailmasta, minäpystyvyyden, elämän asenne ja moni muu asia, sekä heidän työhönsä tyytyväisyys on kytköksissä toisiinsa. Judge ym. (1998) teorian mukaan positiivinen asenne ja elämän näkemys luo enemmän tyytyväisyyttä ihmisen omaan työhönsä. (Beech ym. 2014, 87). Kun ihminen on tyytyväinen elämäänsä ja muutenkin omaa positiivisen näkemyksen maailmaan, hän on tyytyväisempi työhönsä. Ihmisten maailmankuvaan ei voi vaikuttaa, mutta positiiviseen tunnelmaan voi vaikuttaa tapahtumien tuotannossa, ja täten saada aikaiseksi motivaatiota.

5.2 Tehtävien suunnittelu ja jakaminen

Ennen kuin lähdetään hakemaan vapaaehtoisia tekemään tehtäviä, on hyvä miettiä erilaiset tehtävä paketit valmiiksi. Tällöin tehtävien tekemisestä tulee kaikille mukavampaa ja työt sujuvat paremmin. Kun vapaaehtoisille suunnitellut tehtävät ovat hyvin aikataulutettuja, huolellisesti suunniteltuja ja selkeästi ohjeistettuja, sekä uudet että kokeneet osallistujat saadaan helpommin mukaan. (Karreinen, Halonen, Tennilä, 2017, 9-10). Sanonnan mukaan hyvin suunniteltu, on puoliksi tehty. Kun tehtävät ja niiden ohjeet ovat hyvin suunniteltuina, niitä on helppo tehdä, vaikka aiempaa kokemusta ei olisi vielä paljoa.

Suunnittelun alkuvaiheessa kannattaa pilkkoa tehtävät pienempiin osiin. Hyvä työkalu voi olla mindmap, jonka perusteella hahmottelee tehtäväkokonaisuudet. Tehtävät on hyvä miettiä

mielenkiintoisiksi ja innostaviksi. Tehtäviä pilkkoessa kannattaa miettiä montako tekijää tarvitaan per tehtävä, jolloin tehtävien tekoon ei mene liikaa aikaa. Näille tehtäville on hyvä miettiä vastuuhenkilöt, jotka vastaavat tehtävien sujumisesta. Tehtäviin kuluva aikaa on myös hyvä pohtia. On hyvä olla pieniä ja suuria tehtäviä kokonaisuuksia, jolloin jokaisen motivaatioon sopivia tehtäviä löytyy. Avuksi voi ottaa myös kuvassa 1 olevaa nelikenttää

Kun tarvittavat tehtävät on suunniteltu, on aika pohtia mitä taitoja kyseiset tehtävät vaativat, ja millaisille henkilöille nämä tehtävät sopivat. Osa tehtävistä voi vaatia paikalla oloa tiettyyn aikaan, ja osa tehtävistä voi vaatia erityisosaamista. (Karreinen yms. 2017, 43). Aiemmin mainitsin, että se että oma osaaminen tulee huomioiduksi, ja tehtävä on sopivan haastava, eikä liian haastava. Tämä on hyvä pitää mielessä, kun miettii vapaaehtoisten rekrytointia, jotta saadaan motivoitunut tiimi ihmisistä.

5.3 Vapaaehtoisten rekrytointi

Ilman tekijöitä, ei tapahdu mitään. Tapahtumaa suunniteltaessa on suunniteltava, montako tekijää tarvitaan. Tätä varten on hyvä tehdä työnjakorakenne listaus. Tämä auttaa käymään läpi, montako ihmistä tarvitaan ja paljonko osaamista tehtävä vaatii. Tällaisen listauksen luominen voi olla vaikeaa, tapahtuman ollessa uudenlainen. (Allen, O'toole Harris, McDonnell 2011, 219). Vaikka MSC Finlandin tapahtumat ovat pienemmän luokan tapahtumia, on silti hyvä olla kartalla siitä, miten vaativia tehtäviä liittyy tapahtuman tuottamiseen, ja montako tekijää siihen tarvitaan.

Vapaaehtoisten rekrytointi jää helposti vain muutamalle yhdistyksen aktiiville, joka voi johtaa näiden aktiivien väsymiseen. Ensimmäinen askel on löytää vapaaehtoiset, minkä jälkeen heidät perehdytetään tehtäviinsä, jonka jälkeen toteuttaa perehdytys tehtävään. Usein näillä aktiiveilla on jo muutenkin aktiivisempi rooli yhdistyksen tai työporukan sisällä, joten heillä on muitakin tehtäviä liittyen tapahtumaan. (Karreinen yms. 2017, 9). Väsymisen välttämiseksi, olisi hyvä, että vapaaehtoisten rekrytointiin ja perehdytykseen olisi tarpeeksi resursseja, eikä nämä tehtävät olisi sellaisella henkilöllä, jolla ei ole jo muutenkin paljon tehtävää.

Yhdistyksen sisällä on hyvä tehdä jo ennen vapaaehtoisten hakua selkeä tehtävän jako, jolloin on selkeää jo alusta asti, miten tehtävät jakautuvat, eikä tehtäviä tee vain ”joku” tai ole yhden henkilön tehtäviä, ja yhden henkilön vastuualue on liian suuri (Karreinen yms. 2017, 10). Yhdistyksen sisäinen dynamiikka näkyy ulkopuolelle, jos yhdistyksen hallituksessa vaikuttaa olevan ylityöllistyneitä hallituksen jäseniä, syntyy kuva, että töitä olisi liikaa, ja mielenkiinto hakeutua vapaaehtoiseksi saattaa kärsiä.

Vapaaehtoisia kannattaa rekrytoida niiltä kanavilta, joissa yhdistyksen ja yrityksen seuraajat ovat aktiivisia. (Ehyt Ry 2017, 5). Myös suora pyyntö, kavereilta kysyminen, suusta suuhun leviävä tieto, mukana pysyminen, erilaiset tapahtumat, media näkyvyys, yhteistyöverkostot, esitteet ja aiemmin mukana olleiden takaisin kutsuminen ovat hyviä tapoja kerätä vapaaehtoisia (Kansalaisareena 2020). Hakukeinoja pohtiessa, on hyvä miettiä millaisiin panostuksiin ja millaiseen näkyvyyteen halutaan. Tapahtuman ollessa arkaluonteisempi tai varojen ollessa pienemmät, on parempi käyttää esimerkiksi toimintasuunnitelmassa mainittuja viestintäkanavia ja ihmisiltä suoraan kysymistä.

Kun suunnittelee vapaaehtoisia etsivää viestiä, kannattaa miettiä sanavalintaa. On tärkeää luoda kuva, että ”juuri sinua etsimme!”, täten lukija kokee olevansa erityinen, ja hän ei ole yksi monesta mahdollisesta. Tällöin ei myöskään haeta, jota kuta, vaan juuri tiettyä henkilöä, jolloin mahdollisesti kiinnostunut henkilö kokee tulevansa huomioduksi paremmin. (Karreinen yms. 2017, 45). Kuten palveluita ja tuotteita markkinoidessa, myös vapaaehtoistyöhön rekrytoinnissa kannattaa luoda mielenkiintoinen, ja houkutteleva tarjous. Siksi on tärkeää saada haettavat henkilöt kokemaan olevansa erityisiä osaamisellaan.

5.4 Vapaaehtoisten huomioiminen

Vapaaehtoisten kanssa työskennellessä, vapaaehtoisten motivaatiosta ja käsityksistään liittyen vapaaehtoisten aiempaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoisten huonot kokemukset vapaaehtoisena toimimiseen voivat heikentää halua osallistua vapaaehtoistoimintaan. Siksi on tärkeää luoda hyvä ja mielekäs kuva vapaaehtoisena toimimisesta. (Baum, Deery, Hanlon, Lockstone ja Smith 2009, 185). Aiemmat kokemukset voivat vaikuttaa halukkuuteen tehdä asioita uudestaan. Siksi on oleellista, että jokaisella kerralla vapaaehtoiset saavat positiivisen kuvan, ja kokevat, että heidän panostaan ja osaamistaan arvostetaan.

Kun tehtäviin on saatu oikeat henkilöt, on tärkeää huomioida, että heidät huomioidaan alusta loppuun saakka. Kun vapaaehtoiset ovat saatu paikalle, on hyvä saada heidät ryhmäytymään ja osaksi työryhmää. Huomioi heidät myös yksilöinä, ja ota heiltä saadut ideat ja kehitys ideat vastaan. (Karreinen yms. 2017, 52-53). Kuten jo rekrytoinnin aikana, niin myös itse paikalla saapumisesta loppuun saakka on tärkeää huomioida vapaaehtoiset. Heidät on hyvä saada osaksi ryhmää, jotta tekeminen on luontevaa ja mukavaa kaikille. Heidän ideoitaan on hyvä kuunnella, jos heiltä tulisikin jokin tiedon kultajyvä.

Perehdytyksen ollessa suunniteltua ja järjestelmällistä, annetaan vapaaehtoisille kuva, että heistä ja heidän osaamistaan arvostetaan. Perehdytyksen aikana on hyvä antaa mahdollisuus kysyä kokeneimmilta asioita, jolloin jokin kokeneemmille jäsenille ja tekijöille itsestään selvä asia, mutta uusille tulijoille uusi asia voi tulla esiin. (Karreinen yms. 2017, 56). Hyvin suunniteltuun perehdytykseen on mielekkäämpää tulla. Tällöin perehdytyksen järjestäjä osoittaa välittävänsä vapaaehtoisistaan. Perehdytyksessä on hyvä antaa mahdollisuus kysymyksille, jotta

kaikki oleellinen tieto tulee esiin, ja jopa mahdollisesti itsestään selvänä pidetyt asiat saadaan esiin.

On tärkeää huomioida, että uudet vapaaehtoiset eivät yleensä ole aluksi valmiita panostamaan kaikkea aikaansa yhdistykselle. Jos yhdistys vaatii täyttä sitoutumista tehtäviin, on olettavaa, että vapaaehtoisia ei löydy. Siksi on järkevää pohtia, olisiko mahdollisuus antaa tehtäviä, jotka eivät vaadi niin suurta panostusta. (Karreinen yms. 2017, 10-11). Tapahtumien tehtävät kannattaa jakaa järkevästi niin, että osa vaatii pienempää panostusta, jolloin myös niille, jotka ovat vain vähän kiinnostuneita tehtävistä, voivat tulla kokeilemaan. Tällöin voi ehkä tulevaisuudessa syntyä lisää mielenkiintoa.

Sen lisäksi, että tapahtumaan osallistuneilta, niin myös vapaaehtoisilta on hyvä kerätä palautetta onnistumisesta. Tällöin taataan toiminnan kehittyminen, ja vapaaehtoiselle, syntyy kuva, että häntä arvostetaan myös, ja että hänen toiminnallaan on merkitystä. Palautetta voi kysyä suu sanallisesti ja fyysisellä tai internetissä olevalla kysely lomakkeella. On hyvä tunnistaa millainen palautteiden anto mahdollisuus, milloinkin on soveltuva. Vaikka kaikki tai ei mikään mennyt oikein, on hyvä silti kuulla palaute, koska tällöin annetaan myös mahdollisuus parantaa ilmapiiriä, eikä vapaaehtoiselle jää niin sanotusti huonoa makua suuhun. Palaute kysely on hyvä oltava sopivan pituinen, eikä liian pitkä, niin vapaaehtoiset jaksavat keksittyä siihen. (Karreinen yms. 81). Jotta jatkossakin tiedetään miten toimia vapaaehtoisten kanssa, on hyvä saada palautetta, joka kokoaa onnistumiset ja epäonnistumiset vapaaehtoisten johtamisesta ja ohjauksesta. Epäonnistumiset ovat osa ihmisyyttä, joten niitä ei saa pelätä. Vaikka kaikki olisikin mennyt huonosti, on hyvä antaa palautteelle mahdollisuus, ja raikastaa ilmapiiriä. Palautteen antoon ei pidä laittaa liian pitkää aikaa, jotta palautteen antaja jaksaa antaa palautetta.

Myös vapaaehtoiselle on hyvä antaa palautetta hänen toiminnastaan. On hyvä kuitenkin tunnistaa mistä asioista vapaaehtoinen haluaa saada palautetta. Tätä palautetta voi antaa vapaaehtoisesti, ja joskus isommassa ryhmässä, myös muilta vapaaehtoisilta voi pyytää palautetta toisesta. Palautteen kannattaa olla rakentavaa, eli myös missä vapaaehtoinen voisi kehittyä. On kuitenkin hyvä selvittää, miksi negatiiviseen palautteeseen johtava asia on tapahtunut, Negatiivista palautetta, ei kuitenkaan kannata antaa kaikkien kesellä, vaan asiasta kannattaa keskustella vapaaehtoisen kanssa keskenään, missä ja milloin hän haluaa kuulla kehittämiskohteensa. (Karreinen yms. 2017, 82-83). Sen lisäksi, että vapaaehtoistyötä teettävä taho haluaa kehittyä, myös vapaaehtoinen itse voi haluta kehittyä. Siksi on myös hyvä antaa palautetta. Palautetta voi antaa rennomminkin, ja mukana voi olla myös muilta vapaaehtoisilta saatua palautetta. Myös negatiivista palautetta voi olla hyvä antaa, mutta sen antamisessa pitää olla varovaisempi, kun valitsee missä ja milloin sitä antaa.

Vapaaehtoiset ovat antaneet työnsä panoksen, joka on minimissään aika ja itse työpanos. Siksi on tärkeää kiittää vapaaehtoisia. Sen lisäksi, että kiittää kaikkia yhdessä, on tärkeää myös kiittää jokaista yksitellen. Tällöin heidän osaamisensa ja työpanoksensa saa huomiota. Samalla antaa vielä myönteistä palautetta vapaaehtoiselle. On hyvä mietitä miten kiittää. Kiittäminen voi olla pieni ele, kuten kaunis runo tai sitten jotain isompaa, kuten esineellinen palkinto. Kiittämisessä on hyvä muistaa jokaisen temperamentti. Kaikki eivät halua tulla kiitetyksi kaikkien edessä, kun taas osa rakastaa olla parrasvaloissa. (Karreinen yms. 2017, 80). Työstä tehty kiitos on osoitus siitä, että osaamista ja työpanosta arvostetaan. Kiitos voi olla jotain isompaa, tai kaunis kiitos runo kirjeessä. Tärkeintä on pohtia miten ja missä kiittää, niin kiitos ei tunnu kenellekään ikävältä.

6 Tutkimusongelmaan vastaaminen

Tutkimusongelmaan vastaamista varten käytiin läpi mahdollisia tapoja toteuttaa kysely, niin että aineiston keruu olisi helppoa ja tehokasta. Toteutus tavaksi valittiin internetkyselylomake sen etujen vuoksi. Ennen taotetusta kyselylomake testattiin, jotta se palvelisi hyvin tutkimusta, ja aineiston keruu tarkoitusta.

Aineiston analysointi toteutettiin Microsoft Excel -taulukointiohjelmalla. Kysymyksiä käytiin kysymys kysymykseltä läpi. Excelin etuna on se, että siihen löytyy helposti ohjeita, ja se oli käyttäjälle monipuolisemman tuntuinen, kuin esimerkiksi Googlen oma taulukointi ohjelmisto.

Analysoidessa seurattiin myös eri vastausten vastaajamääriä, ja tutkittiin, onko niissä eroja. Jos vastaajien määrässä poikkesi keskenään, pohdittiin voiko kyseessä olla vastaajan virhe, onko vastaaja käsittänyt jotain väärin, tai voiko syy olla syvällisempi.

Analysoinnin lopuksi kerättiin tulokset yhteen, ja ideoitiin mahdollisia ratkaisuja toimeksiantajalle, heidän ongelmaansa ajatellen. Lopputulokseksi syntyi manuaali, joka esitellään toimeksiantajalle ja on mukana liitteenä.

6.1 Kyselyn luominen

Kyselyn aiheen ollessa mahdollisesti liian henkilökohtainen vastaajille, ajattelin, että kysymyksiä luodessa olisi hyvä pohtia kysymyksiä, jotka eivät yksilöi liikaa vastaajia, mutta voi antaa oleellisia tietoja toimeksiantajan ongelmaan. Pyysin apua myös toimeksiantaja taholta, jotta olisin varma, että en kysy kysymyksiä, jotka ovat toimeksiantaja tahon näkökulmasta liian yksilöiviä. MSC Finland Tom's clubilla on noin 200 jäsentä, ja heidän kaikkien paikalle saaminen yhdellä kertaa on haastavaa, koska jäsenet asuvat ympäri Suomea ja mahdollisesti jopa ulkomailla. Kysely toteutettiin Google Formsilla. Sama kyselylomake oli suomeksi, että englanniksi, jotta saataisiin mahdollisimman monelta vastauksia.

Kysely oli hyvä tapa toteuttaa aineiston keräämiseen, koska kyselyn etuna on se, että sama kysely saadaan usealle vastaajalle samanaikaisesti, joten vastauksien keräämiseen ja analysointiin ei kulu tutkijan aikaa ja resursseja niin paljon, kuin haastatteluja toteuttamalla. Ongelmaksi voi kuitenkin nousta se, miten tosissaan vastaaja vastaa kyselyyn, ymmärtääkö vastaaja kysymyksen toivotulla tapaa, lomakkeen luomiseen kuluu aikaa, ja kaikki potentiaaliset vastaajat eivät ole halukkaita vastaamaan kyselylomakkeisiin. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 195).

Kun kyselyä luotiin, pohdittiin kyselyn kysymysten muotoa, mitä tietoa haluttiin, ja miten tieto saataisiin niin, että sitä on hyvä analysoida. Hirsjärven ym. (2009, 202) kirjassa kerrotaan, että kysymykset on hyvä muotoilla niin, että niillä ei ole osalle vastaajista toista merkitystä. On parempi pyytää rajatuista vastausvaihtoehdoista vastausta, kuin antaa vastaajan itse luetteloida vastauksensa. Kysymykset on myös hyvä pitää ytimekkäinä ja lyhyinä, jotta vastaaja ymmärtää mitä halutaan kysyä. Kysymysten ja vastausten sanavalinnoissa kannattaa ottaa huomion myös vastaajien osaaminen asiasta, ettei käytä sellaisia sanoja, joita vain ammattilaiset, tai muutoin asiaan vihkiytyneet käyttävät.

Internetkyselyn etuna on se, että kysely ei ole paikkaan tai aikaan sidottu, sen perille saaminen on helpompaa kuin esimerkiksi postitse. Myös vastausten kerääminen ja saaminen on vattomampaa, koska vastaajan ei tarvitse postittaa, ja tutkijan ei tarvitse tallettaa vastauksia ennen niiden käsittelyä. Ongelmia kuitenkin voi tulla esimerkiksi siinä, että vastaaja ei ota kyselyä tosissaan tai kyselylinkin sisältämä sähköposti päättyy vastaanottajan roskapostikansiin tai hän poistaa sen. (Berndston ja Lounasmaa 29.6.2024).

Kysely päätettiin toteuttaa lähes täydellisesti kvantitaavisena, eli määrällisenä, jolloin

Ennen varsinaista toteutusta kyselylomake testattiin vielä mahdollisilla vastaajilla, jotta kysely palvelisi tarkoitustaan, ja jotta se olisi mahdollisimman ymmärrettävä itse aineiston keruussa. Kyselyä kehitettiin testikyselyn lopussa kerätyllä palautteella, jota kysyttiin testikyselyn lopussa, ja saatiin myös esimerkiksi suullisesti. Koska kyseessä oli testikysely, vastauksia ei haluttu kerätä varsinaista tutkimusta varten vielä, koska testikyselyssä saattoi olla väärin ymmärrettäviä kysymyksiä tai vastauksien keräämiseen vaikuttavia virheitä, kuten monivaihtokysymyksiä, kysymyksen kohdalla, joissa haetaan yhtä vastausta, kuten ikää tai asuinpaikkaa.

Kyselyyn pystyi myös vastaamaan skannaamalla paperille printatulla QR-koodilla tapahtumissa. QR-koodin sisällöstä oli hyvä kertoa vastaajille, koska vuonna 2023 uutisartikkeleissa oli paljon asiaa rikoksista, mitkä tapahtuivat juuri QR-koodien välityksellä

Kysymyksiä luodessa, ideoitiin yleisimpiä syitä, jotka voivat vaikuttaa siihen voiko henkilö osallistua vapaaehtoistoimintaan. Myös laadullisia vastauksia kerättiin, koska määrällisillä kysymyksillä ei osattu tutkia kaikkia mahdollisia syitä.

Kyselyä luodessa, piti myös pohtia, millaista dataa itse toimeksiantaja haluaa vastaajista. Vaikka tutkimus antaa heille jo oleellista tietoa siitä, miten he saisivat lisää vapaaehtoistoimintaa, heidän intressejä palvelee myös se millaisia kävijöitä heillä muutoin on ja mitkä ovat vastaajien kiinnostuksen kohteet ja valmiudet.

6.2 Vastausten analysointi ja tulkinta

Kyselystä saatu aineisto siirrettiin Exceliin, ja käsiteltiin niin, että tuloksia oli helpompi saada ja ymmärtää. Ongelman oli mm. se, että monivalintakysymyksiä oli hankalampi taulukoida, koska kaikki yhden vastaajan vastaukset olivat samassa solussa.

Koska kysely oli suurimmaksi osaksi kvantitaavinen, aineistoa analysoitiin selittävästi, joka sopii tilastoitavan tiedon käsittelyyn (Hirsjärvi ym. 2009, 224.) Kyselyn jokainen tutkimukseen oleellinen kysymys jaettiin omaan taulukkoon, josta luotiin taulukko, jota analysoitiin, jotta saataisiin tulkinta aiheesta.

Hirsjärvi ym. (229, 2009) sanoo, että tulkinta syntyy aineisto analyysistä tulevista johtopäätöksistä sekä pohdinnoista. Tuloksia ei voi analysoida suoraan, vaan on pohdittava myös vastaajien käsitystä kysyttävästä asiasta ja vaikuttaako tutkijan sanavalinnat vastauksen laatuun. Jotta toimeksiantajalle syntyy oikea ratkaisu, ei siis riittänyt se, että keskityttiin vain saatuun vastaukseen, vaan oli myös hyvä pohtia, voiko kysymyksen muotoilu vaikuttaa vastaukseen.

Jotta saataisiin lopullinen ratkaisu tutkimuksesta, pitää muodostaa synteetit, jotka muodostavat selkeän vastauksen tutkittavaan ongelmaan, pääkohdat kooten. (Hirsjärvi ym. 2009, 230.) Tutkimuksen tarkoituksena, oli löytää syy, ja ratkaisu sille, miksi toimeksiantajan jäsenet eivät osallistu tapahtumentuottamiseen, ja pienryhmätoimintaan, ja synteetinä syntyi manuaali.

6.3 Tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 51 ihmistä, joka vastaa noin neljäsosaa kaikista jäsenistä. Kattavamman kuvan olisi saanut, jos kaikki jäsenet ja tapahtumiin osallistuneet kävijät olisivat vastanneet kyselyyn, mutta koska tutkimusaika oli rajallinen, ja vastaajia ei saatu houkutelua enempää, tyydyttiin kuitenkin 52 vastaajaan

Tuloksia tulkitessa tutkittiin, onko yleisimmissä syissä, kuten asuinpaikkakunnalla, jäsenyydellä, tiedon saannilla ja esimerkiksi luonteella tai käytettävissä olevalla ajalla jotain merkitystä henkilön osallistumiseen vapaaehtoistoimintaan. Asuinpaikkakunta, jäsenyys, tiedon saatavuus ja ajan käyttö sekä luonne voivat kuitenkin vaikuttaa pääseekö, onko mahdollista tai onko uskallusta ja halukkuutta osallistua.

Tuloksia tulkitessa otin myös huomioon saamani laadullisten kysymysten vastaukset, koska niistä saatava tieto avaa enemmän vastaajien mielipiteitä ja ajatuksia. Vastauksista ei saa mitään tilastollista tietoa, mutta sieltä voi kuitenkin lukea jotain oleellista tietoa

6.3.1 Vastaajien tunteminen

Jotta toimeksiantajajärjestön jäsenet tunnettaisiin paremmin, päätettiin tutkia vastaajien asuinpaikkaa, ikää ja jäsenyyttä. Asuinpaikka vaikuttaa siihen, kuinka helppoa vastaajan on osallistua toimintaan, jäsenyys kertoo saako vastaaja esimerkiksi sähköposti viestejä sekä, kuinka lojaali vastaaja on järjestöä kohtaan, ja ikä voi kertoa muista tekijöistä, kuten ajan käytöstä ja kokemuksesta

Vastaajista 46 oli MSC:n jäseniä, ja 6 ei ollut jäseniä. Vastaajista 23 oli 50-69-vuotiaita, 16 oli 40-49-vuotiaita, 10 oli 30-39-vuotiaita ja 3 oli 18-29-vuotiaita. 28 vastaajaa oli Helsingin, Espoon ja Vantaan alueelta, 18 muualta Suomesta, 5 oli muualta Uudeltamaalta ja vain 1 oli ulkomailta. "

Vastausvaihtoehtojen ollessa lähes yksiselitteiset, eikä kysymyksessä ollut tulkinnanvaraa, voidaan tuloksia pitää luotettavina vastaajien kesken. Koska vastaajia kuitenkin oli vain 52, tämä ei anna koko kuvaa siitä, minkä ikäistä MSC Tom's Clubin jäsenistö on, ja missä he asuvat. Kysely kuitenkin tavoitti parhaiten jäsenenä olevat, kuin ei jäsenenä olevat.

Koska tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, miten saada jäsenet mukaan vapaaehtoisiksi, onkin oleellisempaa tutkia mitkä tekijät vaikuttavat suurimman vastaajajoukon osallistumiseen vapaaehtoistoimintaan.

6.3.2 Tiedotuskanavien seuraaminen

Tiedottaminen ja asioista kertominen ovat oleellisia kohdeyleisön tavoittamiseksi. MSC Tom's Clubin viralliset tiedottamiskanavat ovat sosiaalisen median alustat Instagram ja Facebook, sähköposti ja verkkosivut. Siksi koinkin tärkeäksi tarkistaa mitä kautta vastaajat löytävät tiedon. Koin tärkeäksi myös tutkia, onko tieto saavuttanut jäsenet, koska joskus oleellinen tieto voi olla vain pienellä porukalla, ja tällöin kaikilla ei ole vastaavaa tietoa, mikä saattaa olla syy esimerkiksi toimeksiantajan ongelmaan

Tiedottamis-tavoista ensimmäisenä kysyttiin, mitä kautta vastaaja tietoa MSC Finland Tom's Clubin toiminnasta. Vastaajista 44 sai tietoa MSC:n toiminnasta sähköpostikirjeestä, ja 27 sai tiedon joltakin MSC:n sosiaalisen median kanavalta. Vastauksista päätellen tehokkain tapa saavuttaa on siis sähköposti viestintä, mutta koska sähköposti viesti lähetetään vain jäsenistölle, on tärkeää myös ylläpitää sosiaalisen median viestintää. Kysymys toteutettiin monivalintakysymyksenä, joten vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon. On mahdollista kuitenkin se, että joku vastaajista on vain valinnut yhden vastausvaihtoehdon, luullen, että vain yksi vaihtoehto hyväksytään.

Kun kysyin moniko vastaajista, lukee sähköpostikirjeen, luku vastasi kyselyyn vastanneiden jäsenten määrää 46: tta, mutta kun vertaa kyseistä lukua siihen, moniko saa tietoa toiminnasta tietoa sähköpostitse eli 44: ää, huomaa että ero on 2. Kyseessä voi olla vastaajien virhe, tai sitten ongelmana voi olla myös sähköpostiviestin sisältö. Myös aiemmin mainittu ongelma, siitä että vastaaja olettaa, että vain yksi vastausvaihtoehto käy kysymykseen on otettava huomioon.

Some kanavista seuratuin vastaajien kesken oli Instagram, toiseksi seuratuin Facebook ja X (ent. Twitter vähiten seuratuin). Vastauksista päätellen Instagramiin tiedottaminen tavoittaa parhaiten jäsenet, mutta koska Instagram on kuva keskeisempi alusta, on hyvä, että myös toiseksi seuratuin somekanava Facebook pidetään myös aktiivisena.

Kyselyssä kysyttiin myös, että onko vastaaja tietoinen, että jäsenenä voi osallistua toimintaan. Vastaajista 45 oli tietoisia siitä, että jäsenillä on mahdollistua osallistua toimintaan, kun taas 7 ei ollut. Ottaneen huomioon, että kyselyyn sai osallistua sekä jäsenet, että ei jäsenet, ei voida tutkia tarkkaan, että onko tietoisuus osallistumismahdollisuuksista tavoittanut kaikki jäsenet, vai pitäisikö asiasta mainita enemmän. Tuloksista kyllä voi päätellä, että suurin osa vastaajista on tietoisia asiasta, joten ongelma ei voi olla siitä, etteikö tieto olisi tavoittanut jäsenet.

MSC Tom's Clubin on vastausten perusteella hyvä keskittyä tiedottamaan sähköisiä kanavia pitkin, hyödyntäen sähköpostikirjettä, Facebookia ja Instagramia. Viestin sisältöön ja muotoon kannattaa alustan mukaan kiinnittää huomiota, ja tutkia, onko viesti kaikilta osin helpposti saavutettavissa.

6.3.3 Osallistumisen esteet ja mielekkyys

Tiedottamisen lisäksi tutkittiin myös, millainen halukkuus vastaajilla on osallistua vapaaehtoistoimintaan. Myös mahdolliset luonteesta tai muusta johtuvat syyt otettiin huomioon, koska vaikka näihin ei järjestö pysty vaikuttamaan, järjestöllä on mahdollisuus helpottaa esteiden tai esimerkiksi ujuden takia pois jäävien osallistumista.

Vastaajista 26 oli halukkaita osallistumaan toimintaan, 20 oli epävarmoja, ja 6 ei ollut halukkaita osallistumaan toimintaan. Tämä kertoo siitä, että suurin osa vastaajista on, tai voisi olla kiinnostunut toimintaan osallistumisesta, ja 6 ei olisi ollenkaan. Toimeksiantajan ongelma ei siis johdu siitä, että ei olisi halukkuutta.

Kyselyä luodessa pohdittiin mahdollisia esteitä, mitkä saattaisivat estää vapaaehtoistoimintaan osallistumisen, valittiin yleisimmät syyt, eli ajan puute, asuinpaikan sijainti, epävarmuus tarvittavasta osaamisesta ja ujous. Jotta kyselyn luominen ja vastaaminen olisi helpompaa, annettiin myös vastaajien valita sekä sen ettei ole valmis osallistumaan, että sen, että on valmis osallistumaan. Kysymys toteutettiin monivalintana, koska ajateltiin, että esteitä voi olla useampi, kuin yksi.

Suurimmaksi syyksi nousi ajan puute. Kyseisen vastauksen antoi 20 vastaajista. Toiseksi suurimmaksi syyksi nousi asuinpaikan ja tapahtumapaikan välimatka, johon vastasi 15. 8 vastaajaa mainitsi, että ovat liian ujoja, ja 7 pelkäsi, ettei ole tarvittavaa osaamista. 19 vastaajaa olisi valmiina osallistumaan toimintaan, ja 7 ei ole tarpeeksi kiinnostuneita. Tämän ja edellisen kysymyksen vastausten vertailu osoittautui hankalaksi tutkijalle, joten on hankalaa sanoa moniko epävarmoista, oli vain epävarmoja siksi, että ei ole varma osaako tehtäviä.

Kyselyyn vastaajista suurin osa olisi valmis osallistumaan toimintaan, mutta asuinpaikka ja ajan puute hankaloittaa osallistumista. Näihin tekijöihin järjestön on hankala puuttua. Ujouteen ja pelkoon siitä, ettei osaa on kuitenkin helpompi puuttua. Järjestön hallituksen jäsenten kannattaa olla helposti lähestyttäviä, ja luoda ilmapiiri, jossa on turvallista olla, sekä tuoda esille, että tehtäviä on monenlaisia, ja niihin saa perehdytystä.

Koska kysymys oli monivalintakysymys ja vastaukset pidempiä, ei voida sulkea pois sitä, että vastaaja ei jaksakaan lukea kysymystä loppuun, tai vastaajalla käy virhe valitessa vastauksia. Myös ne jotka ovat kiinnostuneita ja pystyvät osallistumaan, tai eivät ole kiinnostuneita osallistumaan toimintaan ovat voineet vastata vielä näiden vastauksien lisäksi, on myöskin hyvä huomioda, se, että mukana saattaa olla heidän vastauksiaan.

6.3.4 Mikä saisi jäsenen osallistumaan aktiivisemmin toimintaan?

Tutkimuksessa haluttiin tutkia monipuolisemmin asioita, joten vastaajille annettiin mahdollisuus antaa kysymys, johon sai vastata vapaasti. Näistä vastauksista ei luonnollisestikaan saa tilastoitua mitään, mutta ovat arvokasta tietoa. Osa vastauksista vastasi kuitenkin jo aiemmin kysytyjä asioita, kuten ajanpuutetta, joten oletettavasti yksi ongelmista on ajan puute. Valitsin muutaman mielenkiintoisemman, koska kaikkia 52 ei tässä opinnäytetyössä kannata purkaa.

Yksi vastaajista mainitsi, että silloisen puheenjohtajan vaihto saisi hänet osallistumaan paremmin toimintaan. Vastaaja mainitsi, että silloinen puheenjohtaja hajottaa vain porukkaa. Tehtäväni ei ole analysoida hallituksen kokoonpanoa, vaan tekijöitä, jotka kannustavat tai haittaavat osallistumista, ja on totta, että jos päättävien tahojen arvot ja teot eivät ole mie-luisia, ei mielellään halua osallistua toimintaan.

Useampi vastaus nosti esiin muiden vapaaehtoisten tuntemisen ja ryhmähengen luominen. Ryhmähengi tekee toiminnasta mielekkäämpää ja tekee ujoimmillekin osallistujille toiminnan helpommin lähestyttäväksi. Samalla ehkä toiminta olisi ulkopuolisille myös houkuttelevampaa, ja syntyisi hyvää mainetta.

Yksi vastaajista toivoi hyvin organisoituja ohjeita, jotka olisivat selkeät ja hyvin suunnitellut. Tapahtumatuotannossa on hyvä olla selkeät ohjeet, ja ajolista, jonka avulla varmistetaan, että kaikki on ajallaan valmiita, ja niille löytyy tekijä. Pienemmille tapahtumille suurta listaa ei ole tarve luoda, mutta kun tapahtuman koko ja kävijä määrä kasvaa, on oleellisempaa, että ajolista on hyvin suunniteltu.

Palkitseminen nousi myös muutamalla vastaajalla esiin. Normaalisti tehdystä työstä saadaan palkkio tai palkka, joka on tekijän ja toimeksiantajan kanssa sovittu, mutta aina tällaista ei kuitenkaan anneta vapaaehtoistoiminnasta. Järjestö voisi kuitenkin jollain tapaa kompensoida vapaaehtoisten tekemää vaivaa, kuten ilmaisella sisäänpääsillä tai muulla palkinnolla.

Vaikka tiedottamisen ajoittaminen nousi vain kerran esiin, se on mielestäni hyvin tärkeä asia. Aikuisella ihmisellä on useimmiten työ, perhe elämä, harrastukset ja mahdolliset muut vastuut, jotka tulee tehdä. Osa aikuisista suunnittelee hyvinkin tarkasti kaiken kalenteriinsa, ja kun jokin on jo kalenterissa, se pysyy siellä. Siksi järjestön olisi hyvä ilmoittaa hyvissä ajoin, kun he tarvitsevat apua ja vapaaehtoisia.

6.4 Johtopäätökset

Tutkimuksessa ilmeni, että toimeksiantajalle tehokkaimmaksi tavaksi tiedottaa toiminnas-taan, ja hakea toiminnasta kiinnostuneita jäseniä on sähköiset viestimet kuten sähköposti ja sosiaalinen media. Vaikka sähköpostiviestin lukee 52 vastaajasta 46, 44 vastasi, että saavat tietoa toiminnasta sähköpostista. Ero voi johtua vain vastaajien virheestä tai toimeksiantajan kannattaa kehittää sähköpostiviestiään paremmaksi

Täyttä tai osittaista halukkuutta osallistua toimintaan ilmaisi yhteensä 46, joista 26 oli var-moja halukkuudestaan, ja 20 epävarmoja. Vain 6 ei ollut ollenkaan kiinnostuneita. Tutkimuk- sessa kävi ilmi, että toimintaan osallistumisen esteistä ne, mihin toimeksiantaja voi vaikuttaa helposti ovat ujoudesta johtuvan kynnyksen laskeminen, tarvittava ohjaus. Asuinpaikan ja

tapahtumapaikan välimatkaan ei voi vaikuttaa, mutta toimeksiantaja voisi pohtia olisiko heillä antaa majoitusratkaisuja.

Kvalitatiivisessa kysymyksessä nousi esille ryhmädynamiikan, ohjeiden ja viestinnän tärkeys. Oikeanlaisella ryhmä dynamiikalla on suuri vaikutus halukkuuteen osallistua toimintaan, ja sillä saattaisi laskea kynnystä osallistua toimintaa, kun taas viestinnällä on suuri vaikutus järjestöllä tulla kuulluksi

6.5 Ehdotelma vapaaehtoisten mukaan saamiseen

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että suurimmat syyt siihen, miksei toimeksiantaja ole saanut vapaaehtoisia mukaan toimintaansa, ovat ajanpuute ja sijainti. Näihin ongelmiin toimeksiantajan on vaikea puuttua. Aikaa on vaikea lisätä, ellei pysty vaikuttamaan henkilön käytettävissä olevaan aikaan tai luomaan tehtäviä, jotka vaativat vähemmän aikaa. Samoin asuinpaikan ja tapahtumapaikan etäisyyden on hankala vaikuttaa, mutta jos toimeksiantajalla olisi mahdollisuus järjestää majoitusta tapahtumapaikan läheisyydessä, etäisyys kodin ja tapahtumapaikan välillä olisi helpompi ratkaista. Tiedottamisen kehittäminen, ryhmähengen luominen, tarvittavan ohjeistuksen antaminen ja mahdollinen palkitseminen ovat kuitenkin asioita, joihin toimeksiantaja voi hyvin vaikuttaa.

Kun tieto on helposti ja ymmärrettävästi saatavilla ja ajoissa esillä, on kiinnostuneiden vapaaehtoisten helpompi tietää, milloin apua tarvitaan. Heillä on mahdollisuus organisoida aikataulunsa ja he ymmärtävät, mitä heiltä odotetaan. Myös heidän motivaationsa kasvaa, kun he tietävät, mitä tehtäviä heille annetaan (Beech ym., 2014, s. 83). Ehyt ry (2024) suosittelee, että vapaaehtoisten rekrytoinnissa käytetään kanavia, joita kohdeyleisö käyttää, joten sähköpostiviestintää ja sosiaalista mediaa kannattaa hyödyntää jatkossakin.

Maslow'n kriittisessä tarvehierarkiassa yhteenkuuluvuuden tunne on kolmanneksi tärkein tarve (Beech ym., 2014, s. 83-84). Tämän vuoksi on tärkeää, että vapaaehtoisten ja toimeksiantajan vakituisen toimijaryhmän välille syntyy hyvä ja toimiva ryhmähenki, joka tukee toiminnan jatkuvuutta. Tämän saavuttamiseksi toimeksiantajan on hyvä järjestää tapaamisia, joissa ryhmähenkeä voidaan kehittää.

On myös tärkeää kertoa, millaisia taitoja tulevaisuudessa tarvitaan ja miten tehtävät hoidetaan. Maslow'n tarvehierarkiassa tunnustuksen ja turvallisuuden tunne mainitaan keskeisinä motivaatiotekijöinä (Beech ym., 2014, s. 83-84). Ihmiset eivät halua kokea olevansa osaamattomia. Samoin Baum ym. (2009, s. 185) mainitsevat, että huonot kokemukset voivat laskea kynnystä osallistua vapaaehtoistoimintaan.

Mahdollinen palkitseminen on myös tehokas tapa kannustaa vapaaehtoisia osallistumaan toimintaan, koska vapaaehtoistyöhön käytetyt resurssit voivat olla pois muista elämänalueista, kuten elannon hankkimisesta. Karreinen ym. (2017, s. 80, 81-82) toteavat, että ihmiset haluavat kehittyä ja tulla palkituiksi.

Liitteessä 1 esitellään tämän tutkimuksen tulosten perusteella laadittu suunnitelma, joka ehdotetaan toimeksiantajalle toteutettavaksi tarvittaessa tai ympärivuotisesti. Mukana on Canva-alustalla luotu pohja Instagramiin ja Facebookiin, ehdotelma sähköpostiviestiin, esimerkki vapaaehtoisten perehdytyksestä sekä työtehtävien kuvaukset ja vaatimukset. Lisäksi esitetään toimia, joilla voidaan luoda hyvää ryhmähenkeä ja ideoita siitä, miten toimeksiantaja voisi palkita vapaaehtoisiaan.

Lähteet

Painetut

Allen J., O'toole W. Harris R., McDonnell I. 2011. Festival&Special event management. 5.painos Milton John Wiley&Sons Australia Ltd

Baum T., Deery M., Hanlon C., Lockstone L. ja Smith K. 2009 People & work in Events & Conventions A research perspective. Wallingford. CABI Head office.

Beech J., Kaiser ja Kaspar R. 2014. The business of events management. Edinburgh Gate. Pearson.

Capell L. 2013. Event management for dummies. Länsi-Sussex. John Wiley&Sons Ltd.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Saajavaara. P. 2009. Tutki ja kirjoita 15. uudistettupainos. Helsinki. Tammi

Karreinen L., Halonen M. & Tennilä M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki. Vihreäsivistysliitto ry.

Kauppinen, A. 2013. MSC Finland Tom's Club-40 vuotta historiaa. Helsinki. MSC Finland Tom's Club

Quinn B. 2013. Key concepts in event management. Lontoo. Sage publications.

Wallo, H. ja Häyrynen, E. 2022. Tapahtuma on tilaisuus. 6. Painos. Helsinki. Tietosanoma

Watt, D. C. 1998. Event management in leisure and tourism. 3.painos. Edinburgh Gate. Addison Wesley Longmann.

Sähköiset

Berndston, T. Lounasmaa, J. 29.6.2024 INTERNET tutkijan työkaluna. Tilastokeskus. Viitattu 5.12.2024. https://stat.fi/tup/tieto aika/tilaajat/ta_06_04_internet_tyokalu.html

Ehyt Ry. Jäsen hankinnan opas. Viitattu 8.1.2024. https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/jasenhankinnan_opas.pdf

Vihiniemi, P. Vapaaehtoisten rekrytointi. Kansalaisareena. 2022. Viitattu 8.1.2024.

<https://kansalaisareena.fi/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/vapaaehtoisten-rekrytointi/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023. Sukupuolen moninaisuus. Viitattu 03.10.2023.

Suomen SETA 2023. Seksuaalinen suuntautuminen. Viitattu 03.10.2023.

Suomen SETA 20.03.2023. Sateenkaarisanasto. Viitattu 03.10.2023.

Suomen yhdistyslaki 26.5.1989/503

Trasek 2023. Sukupuolenkorjaus. Viitattu 03.10.2023.

Väestöliitto, 23.09.2019. Mikä on fetissi? Viitattu 03.10.2023.

Liitteet

Liite 1: Manuaali vapaaehtoisten hakemiseen tapahtumiin ja pienryhmätoimintaan 30

Liite 1: Manuaali vapaaehtoisten hakemiseen tapahtumiin ja pienryhmätoimintaan



Manuaali vapaaehtoisten hakemiseen
tapahtumiin ja pienryhmätoimintaan-

Jukka-Pekka Mäkinen

Sisällysluettelo

Johdanto	33
Käyttöohje	34
Vapaaehtoisten haku	35
Tapahtumiin vapaaehtoisten haku	35
Pienryhmätoimintaan vapaaehtoisten haku	37
Vapaaehtoisten vastaanotto ja ohjaus	40
Ryhmähengen luominen	40
Ohjaus	40
Vapaaehtoisten huomiointi	41
Muokkaushistoria	42

Johdanto

Tämän manuaalin tarkoituksena on toimia pohjana, kun MSC Finland Tom's Club hakee vapaaehtoisia tapahtumiinsa sekä pienryhmätoimintaansa. Manuaali on luotu vuonna 2023 luodun kysely vastausten ja Jukka-Pekka Mäkisen opinnäytetyön pohjalta. Manuaalin kehittäminen ja muokkaaminen sopivammaksi kulloiseenkin toimintaan, tilanteeseen tai kun huomataan, että jokin manuaalin sisällöstä ei palvele tarpeeksi hyvin.

Manuaali on jaettu osiin ja etenee kronologisesti vapaaehtoisten hakemisesta, tapahtuman toteutuksen ohjeistukseen ja vapaaehtoisten huomiointiin. Jokainen vaihe on kuvattu vastaten, mitä, milloin, miksi, millä perusteella ja miten. Kaikkiin kysymyksiin vastataan pohjautuen Jukka-Pekka Mäkisen opinnäytetyön tietoihin.

Toivottavasti manuaalista on sinulle MSC Finland Tom's clubin toimija iloa, ja hyötyä, kun pohdit kuinka saada MSC:n toiminta aktiiviseksi ja houkuttelevaksi myös niille, jotka eivät ole hallitusvastuiden alla, WRUFF!

Jukka-Pekka Mäkinen
Espoo
4.12.2024

Käyttöohje

Manuaali on aluksi fyysisenä kopiona Club X:llä, sekä digitaalisena kopiona ulkoisella muistilla, kunnes mahdollinen pilvitalennus tila löydetään, ja otetaan käyttöön. Kaikki muokkaukset on hyvä tehdä digitaaliseen kopioon, jotta muutokset olisivat selkeitä kaikille.

Muokkaus historia kappaleeseen tulee aina merkitä lyhyesti mitä on muutettu, lisätty tai poistettu. Jos jokin muutos tai muokkaus on väliaikaista, on hyvä, että alkuperäinen osio pysyy tallessa jossain muodossa, niin tiedetään, mikä oli alkuperäinen tilanne. Myös syyt väliaikaisuuteen on hyvä kirjata ylös, jotta tiedetään, onko olemassa toimintatapoja, jotka vastaavat jos samankaltainen tilanne tulee uudestaan.

Manuaalissa on mukana ehdotelma kuvat ovat luotu Canva-kuvankäsittely- ja tuottamisohjelmalla, ja ne löytyvät MSC Tom's Clubin Canva-tililtä. Jos MSC Finland päättää jostain syystä luopua ajansaatossa Canva-ohjelmasta, on pohjat luotava uudelleen, joko mukailemalla olemassa olevia pohjia, tai luomalla kokonaan uudelleen.

Mukana olevat tekstipohjat ovat muokattavissa tarpeen ja tilanteen mukaan, ja ne olisi hyvä olla sekä suomen kielellä, että englannin kielellä. Tekstejä saa myös kääntää muille kielille, jos muutos nähdään tarpeelliseksi. Teksteissä on hyvä käyttää selkeää ja ymmärrettävää sanastoa, jotta tekstin viesti ja sisältö tulisi ymmärretyksi.

Mukana olevat työtehtävien kuvaukset ja vaatimukset voi myös päivittää, ja niitä voi poistaa, jos kehitetään parempia tapoja toimia, jokin osa niistä on tarpeeton tai jos tapahtumaympäristö muuttuu niin, ettei ohjeistukset palvele tai toimi.

Vapaaehtoisten haku

Jukka-Pekka Mäkisen opinnäytetyön tutkimusten perusteella, tehokkain tapa saavuttaa vapaaehtoiset ovat sähköpostiviesti, ja sosiaalisen median kanavat Instagram ja Facebook. Koska Instagramin teksti osio on rajattumerkein, on myös hyvä laittaa haku verkkosivuille, jotta hakijat saisivat kaiken tarpeellisen tiedon sieltä, ja vain verkkosivuja käyttävät myös saisivat tiedon. Siksi on suositeltavaa kyseisten sähköisten viestimien käyttöä niin kauan, kun alustojen käyttö on mahdollista. Sähköpostiviestit tavoittavat vain jäsenet, mutta jotta saataisiin myös mahdollisesti ei-jäseniä mukaan auttamaan, on hyvä myös käyttää sosiaalisen median kanavia.

Ennen haun käynnistämistä on tärkeää miettiä, mitä kaikkia tehtäviä haettuun asiaan liittyy, mitä osaamista ne vaativat ja mitä kaikkea olisi hyvä ottaa huomioon käytännössä, sekä mahdollisesti lakien ja sääntöjen puitteissa.

Sekä pienryhmätoimijoiden, että tapahtumaan osallistuvien vapaaehtoisten haku on hyvä toteuttaa selkeästi ja reilusti, jotta toiminta on houkuttelevaa ja siitä kiinnostuneet tietävät mihin sitoutuvat. Oleellista on kertoa mistä mihin apua ja toimijoita tarvitaan Vapaaehtoisia hakiessa kieli kannattaa olla selkeää, kannustavaa ja mahdollisimman oikeaoppista. Turhaa rönsyilyä tai pitkiä ilmaisuja ei kannata käyttää, koska se tekee helposti tekstistä vaikeasti ymmärrettävää tai epämielenkiintoista, jolloin vapaaehtoisia ei ha.e.

Tapahtumiin vapaaehtoisten haku

Haun aloitusta ennen on hyvä läpikäydä, mihin kaikkeen tarvitaan apua. Onko jotain mitä täytyy rakentaa, onko jotain mitä pitäisi valmistaa tai tehdä valmiiksi, entä pitääkö käydä kaupassa tai hakea jostain toisesta paikkaan jotain. Näistä on hyvä tehdä esimerkiksi paperille, Excelillä tai muulla tavalla lista, johon merkitään tehtävät, ja montako ajatellaan tarvittavaksi. Listaan kannattaa jättää myös tilaa, tai siitä luoda kopio, jotta voidaan sitten merkitä nimiä, kun vapaaehtoisia on löydetty.

Tapahtumiin vapaaehtoisten haku kannattaa aloittaa ajoissa, minimissään noin kuukausi ennen tarvetta, jotta vapaaehtoisilla olisi hyvin aikaa organisoida aikataulujaan ja hallituksella kerätä vapaaehtoisia. Parempi kerätä aina hiukan enemmän, kuin tarvitsee, koska sairastumiset, viimehetken peruutukset ja muut muutokset ovat mahdollisia aina.

Tärkeimpinä tietoina on hyvä kertoa, milloin tapahtuma on, milloin apua tarvitaan, millaista apua tarvitaan sekä mahdollisuus palkkiosta. Tekstissä on hyvä myös kertoa, että lisätietoa antaa hallituksen jäsenet ja/tai sitä löytyy nettisivuilta. Teksti kannattaa olla suomeksi ja englanniksi. Instagram ja Facebook -julkaisua tehdessä on hyvä muistaa, että merkkejä voi laittaa rajallisesti, joten tehtävistä lisätietoa toivovia kannattaa ohjata mieluummin hakemaan tietoa hallituksen jäseniltä tai mahdollisesti nettisivuilta, kun taas sähköpostiviestiin on mahdollista saada enemmän tekstiä, joten sähköpostiviestiin voi kirjoittaa myös lyhyen kuvauksen tehtävistä.

Seuraavaa teksti ja kuvapohjaa voi käyttää, kun haetaan vapaaehtoisia auttamaan tapahtumiin:



”Etsimme vapaaehtoisia!

(English below)

Etsimme innokkaita vapaaehtoisia mukaan järjestämään seuraavaa [tapahtuman nimi], joka pidetään [tapahtuman ajankohta ja paikka]. Tarjoamme mahdollisuuden osallistua monenlaisiin tehtäviin, kuten:

[listaa tapahtumaan liittyvät tehtävät].

Tule mukaan osaksi tiimiämme ja tee tapahtumasta unohtumaton! Ilmoittaudu lähettämällä sähköpostia osoitteeseen secretary@mscfin.fi. Jos sinulla on kysyttävää tehtävistä, voit ottaa myös MSC:n hallituksen jäseniin yhteyttä tai käydä osoitteessa [vapaaehtoisten hakuun liittyvä nettiosoite tähän]. Vapaaehtoiset saavat vapaan pääsyn tapahtumaan (ja mahdollisesti muun palkkion)

We are looking for volunteers!

Join us in organizing the upcoming [event name], which will take place on [event date and location]. We are looking for enthusiastic individuals to help with tasks such as:

[list tasks related to the event].

Be part of our team and help make this event a success! To sign up, send an email to secretary@mscfin.fi. If you have questions about the tasks, you may contact MSC Finland's board member or visit at [here's address of the website]. Volunteers gets free access (and possibly other reward)”

Be part of our team and help make this event a success! To sign up, send an email to secretary@mscfin.fi. If you have questions about the tasks, you may contact MSC Finland's board member or visit at [here's address of the website]. Volunteers gets free access (and possibly other reward)”

Pienryhmätoimintaan vapaaehtoisten haku

Pienryhmätoiminnan aloittamisesta kiinnostuneiden on hyvä olla MSC:n jäseniä, joten tähän haettaessa jäseniä haku on parempi rajata nettisivuille ja sähköpostiviestintään, tai ainakin mainita, että kyseinen haku on vain jäsenille.

Koska haku voi olla mihin tahansa MSC:n toimintaan sopivaan fetish-toimintaan, jokaisessa haussa on hyvä muistaa kertoa, jos jokin pienryhmä on jo käynnissä tai hakemassa lisää tekijöitä. Jokaisessa haussa on hyvä mainita, mitä vapaaehtoiset saavat käyttöönsä, miten heitä tuetaan ja mitä heiltä odotetaan.

Tiettyä lukumäärää, kuinka montaa toimijaa yhteen pienryhmään ei voi arvioida, mutta kannattaa kuitenkin hakua tehdessä mainita, että yksin ei kannata välttämättä ihan

kaikkea tehdä, ettei vapaaehtoiselta lopu kesken kaiken into toteuttaa, ja täten toiminta loppuu kesken.

Pienryhmätoimintaa varten on hyvä luoda oma manuaalinsa, jotta työ pysyy organisoituna ja ettei hallituksen jäsenillä ole itse ongelmia huomioida tärkeintä pointteja pienryhmätoiminnassa. Hakua voi ylläpitää ympärivuoden ja muistutella esimerkiksi kuukauden välein.

Seuraavaa kuvaa ja pohjaa saa käyttää, kun haetaan vapaaehtoisia pienryhmätoimintaan:



” Onko sinulla unelma omasta fetish-pienryhmätoiminnasta?

Haluaisitko järjestää tiukemman pukeutumiskoodin bileitä tai toteuttaa muita tapahtumia oman fetish-kiinnostuksesi ympärille? Nyt sinulla on tilaisuus! Ilmoittaudu mukaan MSC Finland – Tom’s Clubin hallitukselle ja lähde toteuttamaan visiotasi.

MSC Finland kannustaa jäseniään aktivoitumaan ja luomaan toimintaa, joka heijastaa heidän omia kiinnostuksenkohteitaan – olipa

kyseessä kumi, nahka, pentuleikit, armeija, fisting tai urheilufetissi! Pyydä mukaan ystävä tai tiimiläinen, sillä yhdessä tekeminen sujuu aina paremmin. Et jää kuitenkaan yksin: MSC Finlandin hallitus tarjoaa tukea ja apua ryhmäsi toimintaan.

Huomioithan, että edellytämme:

- voimassa olevaa, maksettua jäsenyyttä MSC Finlandissa
- sitoutumista toimintaan
- vapaamuotoista raportointia ryhmäsi tapahtumista
- MSC Finlandin sääntöjen noudattamista.

Kiinnostuitko? Lähetä vapaamuotoinen hakemus sähköpostitse osoitteeseen secretary@mscfin.fi.

Seuraavat pienryhmät ovat jo olemassa ja/tai kaipaavat lisävoimia:

[lista olemassa olevista pienjärjestöistä]

Do you dream of running your own fetish-focused group?

Would you like to organize parties with a stricter dress code or host events centered around your specific fetish interests? This is your chance! Sign up with the board of MSC Finland – Tom’s Club and bring your vision to life.

MSC Finland encourages its members to get active and create events that reflect their personal interests – whether it’s rubber, leather, puppy play, military, fisting, or sports fetishes! Invite a friend or team member to join, as working together is always more effective. And don’t worry, you won’t be on your own: the MSC Finland board is here to provide support and assistance.

Please note that we require:

- an active, paid membership with MSC Finland
- commitment to your activities
- informal reporting about your group’s events
- adherence to MSC Finland’s rules and guidelines.

Interested? Send a free-form application to secretary@mscfin.fi.

The following groups already exist and/or could use your support:

[list of existing subgroups]

Vapaaehtoisten vastaanotto ja ohjaus

Kun vapaaehtoiset ovat saatu tapahtumaan tai pienryhmätoimintaan kasaan, on hyvä pohtia miten saada heidät ohjeistettua mukaan toimintaan, ja miten saada heidät paremmaksi osaksi ryhmää. Hyvät ja selkeät ohjeet, sekä hyvä ryhmähenki on tärkeä osa, kun toimitaan yhdessä.

Kaikki ei voi olla kaikkien kavereita, ja jokaisella on oma tapansa hahmottaa ja oppia asioita, siksi manuaalin ohjeita ei pidä käyttää jokaisessa tilanteessa. Myös, jos tekijänä on joku tuttu porukka, samoja ryhmähengen luomiseen tarkoitettuja toimia ei välttämättä kannata noudattaa

Ryhmähengen luominen

MSC:n jäsenistöön on kuulunut, kuuluu ja tulee kuulumaan eri ikäisiä, eri taustoista tulevia, eri sukupuolen edustajia ja erimieltä olevia henkilöitä. Siksi on hyvä, että jokainen vapaaehtoisuudesta kiinnostunut henkilö saadaan osaksi porukkaan.

Hyviä tapoja saada ryhmähenki aluilleen, on esimerkiksi vapaa tapaaminen jossain paikallisessa baarissa, kahvilassa tai muussa paikassa. myös picnic tai muu rento istuskelu ja juttelu tuokio on hyvä. Tärkeää olisi kuitenkin se, että kynnys paikalle tulemiseen ei olisi liian suuri, joko paikan, aktiviteetin tai korkeiden hintojen takia.

Yksi helppo tapa voisi olla, että kokoonnuttaisiin esimerkiksi tapahtumapaikalle, jos se suinkaan on mahdollista, ja tutustuttaisiin tapahtumapaikkaan, jonka jälkeen voitaisiin mahdollisesti esimerkiksi Club X:llä ollessa sauna yhdessä tai käydä paikallisessa ravintolassa tai muussa paikassa.

Tärkein rooli ryhmähengen luomisessa on luonnollisesti hallituksella. Siksi hallituksen jäsenten olisi hyvä ainakin tapahtuman ajaksi unohtaa kaunat, riidat ja muut erimielisyydet, ja toimillaan kannustaa myös vapaaehtoisia unohtamaan tällaiset. Luonnollisesti, jos joku vapaaehtoisista käyttäytyy epäasiallisesti, on hallituksen hyvä puuttua siihen.

Ohjaus

Jotta tekeminen olisi mieluisaa, ja asioita saataisiin valmiiksi, on hyvä tehdä ohjeistukset ja listaus siitä kuka tekee, mitä ja milloin. Tällöin työ on organisoitua ja sujuu luontevasti. Samoin vältetään sitä, että kaikki ovat narikassa.

Hyvät ohjeet kertovat mitä pitää tehdä, ja mikä on lopputulos. Osa tehtävistä on itsestään selviä, ja ei vaadi siksi paljoa ohjeistusta, mutta osa voi olla parempi kertoa ja ohjeistaa. On hyvä myös kertoa, millaista osaamista tai taitoa tarvitaan, koska kaikki eivät esimerkiksi ole näppäriä sormistaan, tai pysty rakentamaan ja pystyttämään. Ohjaukseen on hyvä nimetä hallituksesta aina joku, joka osallistuu, mutta myös ohjaa miten tehtävä tehdään.

Vapaaehtoisille on myös hyvä painottaa, että kun he kerran ovat ilmoittautuneet mukaan, ja ovat saapuneet paikalle toteuttamana pienjärjestötoimintaa tai tapahtumaa, heiltä myös toivotaan, että he osallistuvat annettujen ohjeiden ja aikojen mukaisesti, eikä he voi karata ennen aikoja muualle.

Siivoukseen osallistuvilla on hyvä kertoa, millaiseen kuntoon tapahtumapaikan omistaja haluaa paikan jäävän, ja miten tilaa pitää siivota. Huonosta siivouksesta, MSC Finland voi menettää mahdollisuuden käyttää tilaa, järjestö voi joutua maksamaan, tai muutoin joutua ikävään tilanteeseen

Pienjärjestötoimintaa ohjatessa, on myös hyvä vielä kerrata järjestön ja käytettävän tilan säännöt, käytännöt ja se, että he ovat enemmän vastuussa. Heille on hyvä käydä yksityiskohtaisemmin läpi, mitä kaikkea heidän on hyvä tietää tapahtuman organisoinnista, tapahtumapaikasta, ehdoista ja esimerkiksi mitä pitää tehdä ongelmatilanteissa.

Tapahtuman jälkeen on hyvä pitää hyvät välit vapaaehtoisin ja kannustaa heitä uusiksi mukana, koska tällöin ei tarvitse hakea aina uusia tekijöitä, ohjeistaa uusiksi ja täten hallituksen työ kevenee. On hyvä myös vähän kuulostella, mitä mieltä vapaaehtoiset olivat ohjeista tai tapahtuman toteutuksesta, ja mitä he tekisivät toisin, koska joskus hyvät ideat voivat tulla yllättäviltä tahoilta.

Vapaaehtoisten huomiointi

Vaikka varsinaisesti MSC yleishyödyllisenä järjestönä ei tavoittele voittoa, joten palkan antaminen ei ole mahdollista, on hyvä kuitenkin muistaa vapaaehtoisia, osallistuivat he sitten tapahtumiin tai pienjärjestötoimintaan, koska he ovat antaneet oman panoksensa tapahtumaan, ja kaikille ei riitä pelkästään hyvän hengen luominen

Vapaaehtoiset saavat jo siihen tapahtumaan, jossa ovat mukana vapaan pääsyn, mutta riippuen työpanoksesta, ja tehtävän haastavuudesta, voisi olla hyvä tarjota esimerkiksi seuraaviin bileisiin vapaata pääsyä, kun näyttää jäsenkorttia. Tämä vaatii sitä, että hallitus pitää kirjaa vapaaehtoisista, ja siitä, ovatko he jo käyttäneet vapaapääsystä.

Pienjärjestöä pyörittävillä on suurempi taakka, joten heille olisi hyvä tarjota parempaa huomiota, kuten kaikkiin MSC:n bileisiin vapaata pääsyä.

Lisää palkitsemiskeinoja täytyy pohtia kulloisenkin taloustilanteen mukaan ja pohtia onko meillä muita keinoja palkita jäsenistöä. Siksi tämä ajattelutyö jää tulevaisuuteen.

Muokkaushistoria

4.12.2024 Manuaali luotu Jukka-Pekka Mäkinen

