



MARTTA – ITSENSÄ JOHTAJA

Marttailun vaikutuksia itsensä johtamiseen Pohjois-Savon piirin marttayhdistysten puheenjohtajien kokemana

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Elina Kiviaho			
Työn nimi Martta – Itsensä johtaja: Marttailun vaikutuksia itsensä johtamiseen Pohjois-Savon piirin marttayhdistysten puheenjohtajien kokemana			
Päiväys	05.10.2015	Sivumäärä/Liitteet	83 / 85
Ohjaaja(t) Sinikka Tuomikorpi			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimus käsittelee itsensä johtamisen ja marttailun välistä yhteyttä. Itsensä johtaminen on ajankohtainen aihe johtajuutta käsittelevissä tutkimuksissa, mutta harrastustoimintaan sitä liitetään harvemmin. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää marttailun ja itsensä johtamisen taidon kehittymisen välillä mahdollisesti vallitsevaa yhteyttä sekä löytää uudenlaista ymmärrystä itsensä johtamisen ilmiöstä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa marttojen käsitystä itsensä johtamisesta omassa elämässään ja samalla selvittää, miten toiminta martoissa on vaikuttanut henkilöiden itsensä johtamisen taitoon.</p> <p>Tutkimus käsittelee itsensä johtamista Pentti Sydänmaanalakan Oy Minä Ab –mallin mukaan, jakaen ihmisen kokonaiskunnon viiteen eri osastoon: keho ja fyysinen kunto, mieli ja psyykinen kunto, tunteet ja sosiaalinen kunto, arvot ja henkinen kunto sekä työ ja ammatillinen kunto. Tutkimus koostuu teoriaosioista ja laadullisesta tutkimuksesta, jonka tutkimuskohteena oli kymmenen Pohjois-Savon marttapiirin alueella sijaitsevan marttayhdistyksen puheenjohtajaa. Haastatteluaineiston muodostaa keväällä 2015 toteutetut teemahaastattelut, joissa martat kertoivat henkilökohtaisista kokemuksistaan itsensä johtamiseen liittyen. Aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä teemoittelua hyväksikäyttäen.</p> <p>Haastateltavat osasivat hyvin kuvata kaikkia itsensä johtamisen osa-alueita omassa elämässään, ollen hyvin tietoisia omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan. Vaikka marttailun avulla voidaan kehittää kaikkia itsensä johtamisen osa-alueita, haastateltavat eivät osanneet yhdistää kaikkea omalla kohdalla tapahtunutta kehittymistä itsensä johtamisen kehittymiseksi, sillä termi oli heille vieras. Marttailun he kokivat vaikuttaneen eniten heidän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen kuntoonsa. Tutkimusta voidaan hyödyntää lisäämään tietämystä marttailun vaikutuksista itsensä johtamiseen ja kokonaiskunnon osallistuvien sekä toiminnasta kiinnostuneiden keskuudessa. Jotta itsensä johtamisen kehittymistä marttatoiminnan avulla voitaisiin hyödyntää paremmin, tulisi lisäksi tutkia, miten toiminnassa mukana olevien tietoisuutta itsensä johtamista voitaisiin lisätä.</p>			
Avainsanat Itsensä johtaminen, naisjärjestöt, martat			

Field of Study Social services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Elina Kiviaho			
Title of Thesis Martha – The Self-Leader: How membership of the chairwomen in the local Martha Clubs of the North Savo District has influenced their self-leadership skills			
Date	05.10.2015	Pages/Appendices	83 / 85
Supervisor(s) Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners -			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this study was to examine the relationship between self-leadership and participating in the Martha Organization. In studies focusing on leadership, self-leadership is a current topic. With leisure activities self-leadership is less frequently connected. The study was aimed at examining the possible connection between Marthas and development of self-leadership with the ultimate goal of finding understanding of the phenomenon of self-leadership. The purpose of the study was to survey the knowledge of self-leadership amongst the Marthas in their everyday lives and to determine how being a Martha has influenced their self-leadership skills.</p> <p>The study defines self-leadership through Pentti Sydänmaanlakka's model, Self Ltd, which divides the total wellness of individuals into five different sections: physical, mental, social, spiritual and professional conditions. The study consists of theory section as well as qualitative research in which ten chairwomen of local Martha Clubs in the North Savo district were interviewed. The study material is collected by the theme interview method during the spring of 2015 at which time the Marthas told of their personal experiences about self-leadership. Study material was analyzed by inductive content analysis, using themes from the theory.</p> <p>Based upon the results of the study, it can be said that the interviewees were able to describe all the areas of self-leadership in their everyday life. They were conscious of their own strengths and weaknesses. Although development of self-leadership is possible throughout all areas of the Martha Organization, interviewees could not assert that their self-leadership resulted from being a Martha. The reason for this is that the term "self-leadership" is unknown to them. Taking part in the Martha Organization has influenced their physical, mental and social conditions to the greatest extent. The benefits of the study were to increase the knowledge of developing self-leadership skills throughout Martha Organization among Marthas and those people interested in the Martha Organisation. More research is necessary to understand how to impart and increase knowledge of self-leadership within the Martha Organization.</p>			
Keywords Self-leadership, women's organizations, martha			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	ITSENSÄ JOHTAMINEN	8
2.1	Itsensä johtamisen historia ja määritelmä	8
2.2	Itsensä johtamisen toteutuminen arjessamme	9
2.3	Tutkimuksia itsensä johtamisesta	12
2.4	Älykäs itsensä johtaminen.....	16
3	JÄRJESTÖTOIMINTA.....	20
3.1	Lainsäädäntö	20
3.2	Järjestötoiminta Suomessa	23
3.3	Naisjärjestöt	26
3.4	Tutkimuksia järjestöistä	31
4	MARTTAJÄRJESTÖ.....	36
4.1	Marttajärjestön historia.....	36
4.2	Marttajärjestön rakenne, strategia ja arvot	40
4.3	Marttailu maailmalla	42
4.4	Tutkimuksia martoista	44
5	MARTAT JA ITSENSÄ JOHTAMINEN	48
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	52
6.1	Menetelmän kuvaus	52
6.2	Tulosten analysointi.....	54
6.3	Käytännön toteutus	55
7	TUTKIMUSTULOKSET	56
7.1	Keho ja fyysinen kunto	56
7.2	Mieli ja psyykinen kunto.....	59
7.3	Tunteet ja sosiaalinen kunto	61
7.4	Arvot ja henkinen kunto	64
7.5	Työ ja ammatillinen kunto	65
8	POHDINTA.....	68
8.1	Johtopäätökset	69
8.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	73
8.3	Tutkimuksen eettisyys	74

8.4	Jatkotutkimusehdotukset	75
8.5	Loppusanat.....	75
	LÄHTEET	77
	LIITE 1: SÄHKÖPOSTIViesti HAASTATELTAVILLE	84
	LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO.....	85

1 JOHDANTO

Moni ihminen kokee nykyisin olevansa eksyksissä ja elävänsä tarkoituksetonta elämää. Itsensä toteuttaminen ja löytäminen sekä omasta hyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti huolehtiminen eivät olekaan elämää hallitsevan kiireen keskellä niin helppoa. Hyvinvointi onkin viime vuosina noussut tärkeäksi asiaksi niin yksilöiden, työyhteisöjen kuin koko Suomenkin näkökulmasta tarkasteltuna. Hyvän ja tasapainoisen elämän saavuttamiseksi on olemassa keino - itsensä johtaminen. Itsensä johtaminen (*engl. self-leadership*) on suhteellisen uusi termi, joka otettiin käyttöön 1980-luvun keskivaiheilla, eikä siitä Suomessa ole olemassa kovinkaan paljon tutkimuksellista tietoa. Yksinkertaisimmillaan itsensä johtaminen on tutustumista itseensä. Sen avulla pyritään selvittämään oman elämän merkitys, nykytila ja suunta tulevaisuudessa. Se on matka meihin itseemme, jota voidaan pitää elämämme tärkeimpänä matkana. (Sydänmaanlakka 2006, 5-16.) Tavoitteena on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttaminen sekä itsensä toteuttaminen (Sydänmaanlakka 2006, 5-15; Salmimies 2008, 21). Itsensä johtaminen on jatkuva prosessi, sillä kasvun ja kehityksen päättymisestä saa määrätä itse (Sydänmaanlakka 2006, 9).

Toisin kuin itsensä johtamisella, yhdistystoiminnalla on Suomessa pitkä historia. Voidaankin todeta, että yhdistys on suomalaiselle tyypillinen tapa toimia (Harju 2004, 8). Suomalaiset yhdistykset ovat perusluonteeltaan sosiaalisia, vaatien täten jäseniltään vankkaa sitoutumista sekä kattavaa oman persoonan mukana tuomista (Siisiäinen 2004, 113). Erityisesti naisjärjestöillä on aina ollut oma aikansa ja paikkansa Suomen historiassa ja nykypäivässä. Suomessa on erilaisia, aktiivisia naisjärjestöjä kymmenittäin ja ne ovat vaikuttaneet suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen monella eri tavalla (Isohookana-Asunmaa 1999, 7). Yksi tunnetuimmista naisjärjestöistä kautta aikojen on ollut vuonna 1899 perustettu Marttaliitto. Jo 116 vuoden ajan martat ovat edistäneet naisten, perheiden ja kotien hyvinvointia sekä asemaa yhteiskunnassamme. Vielä nykyäänkin "marttailu" on suosittua ja liitto pyrkii jatkuvasti vahvistamaan asemaansa yhtenä Suomen suosituimmista naisjärjestöistä, myös nuoremman sukupolven keskuudessa. (Koskelainen 1999, 57; Marttaliitto 2015.)

Elämme parhaillaan yhteiskunnassa, jossa kansalaisia kehoitetaan vaikutusvaltaisten instituutioiden toimesta muuttamaan itseään ja olosuhteitaan yhteisen ja yksityisen hyvän nimissä. Ihmisten yhteistoiminta pyritäänkin näkemään yhteiskunnan ja yksilön kehittämisen näkökulmasta. Mikäli yhdistystoimintaan osallistuvien ihmisten katsotaan osallistuvan kyseiseen toimintaan itsensä kehittämisen vuoksi, katsotaan sen tuottavan voimavaroja myös yhteiskunnan käyttöön. (Hänninen, Kangas & Siisiäinen 2003, 7.) Marttajärjestön toiminnassa on useita yhtymäkohtia itsensä johtamisen kanssa. Marttaliitto mm. tarjoaa jäsenistölleen elinikäisen oppimisen ja itsensä kehittämisen mahdollistavaa koulutusta sekä erilaisia teemavuosia, joissa sivutaan itsensä johtamisen teemoja, kuten stressinhallintaa tai terveellisen ruuan merkitystä (Koskelainen 1999, 57; Marttaliitto 2015).

Opinnäytetyöni tutkimuskohteeksi martat ja itsensä johtaminen päätyivät sattumalta. Olen tällä hetkellä ilman työelämäkontaktia, joten hain opinnäytetyön aiheita harrastustoimintani parista. Valitsemalla tutkimukseni kohteeksi martat olen omalta osaltani vaikuttamassa marttojen myönteisen kuvan leviämisestä mahdollisten uusien jäsenten keskuudessa. Itsensä johtamiseen puolestaan tutus-

tuin ensimmäistä kertaa opiskeluaikani ja kiinnostuin siitä, kuinka moneen asiaan hyvällä itsensä johtamisella voidaanankaan vaikuttaa. Yleensä itsensä johtaminen on tutkimuksissa yhdistetty luonnollisestikin organisaatiotoimintaan, johtamiseen ja esimiestyöhön. Järjestötoiminnassa mukanaolon ja itsensä johtamisen yhteydestä ei kuitenkaan ole aiemmin tehty tutkimuksia.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa haastateltavien marttojen käsitystä itsensä johtamisesta omassa elämässään ja samalla selvittää, miten toiminta martoissa on vaikuttanut henkilöiden itsensä johtamiseen. Tavoitteena oli edistää marttojen myönteistä julkisuuskuvaa tutkimuksen avulla sekä löytää uudenlaista ymmärrystä itsensä johtamisen ilmiöstä. Tutkimuksen tavoitteena oli lisäksi vahvistaa omaa ammatillisen osaamisen kehittymistä kohti asiantuntijuutta selvittämällä marttajärjestön sekä itsensä johtamisen taidon kehittymisen välillä mahdollisesti vallitsevaa yhteyttä. Tutkimus on laadullinen tutkimus ja sillä haettiin vastausta kysymykseen: Miten marttatoiminnassa mukana oleminen on vaikuttanut marttojen itsensä johtamisen –taitoon?

Tutkimusaineistot on hankittu teemahaastattelemalla kymmentä Pohjois-Savon alueella toimivan marttayhdistyksen puheenjohtajaa. Saatuja aineistoja olen analysoinut teorian tietoon pohjautuvasti deduktiivisella otteella sisällönanalyysin avulla. Tämän tutkimuksen avulla saadut tulokset ovat vapaasti hyödynnettävissä maratta-toiminnan kehittämisessä. Tutkimuksen raportointi koostuu teoriaosista, tutkimuksen käytännön toteutuksesta, tutkimustuloksista sekä pohdinnasta. Teoriaosiossa olen käsitellyt itsensä johtamista, järjestötoimintaa, marttajärjestöä sekä marttajärjestön toimintaan liittyviä itsensä johtamisen piirteitä. Tutkimuksessa itsensä johtamisen teorian pohjana olen käyttänyt Pentti Sydänmaanlakan (2006) mallia älykkäästä itsensä johtamisesta. Olen hyödyntänyt myös laajasti kansainvälistä tutkimustietoa niin itsensä johtamisesta kuin järjestötoiminnastakin. Osa kansainvälisistä tutkimuksista löytyy listattuna matriiseista ja osaa olen hyödyntänyt teoriaosioita laatiessani. Tutkimuksen toteutus sisältää kuvauksen käytetystä menetelmästä, tulosten analysoinnista sekä käytännön toteutuksesta. Tutkimustulokset olen jakanut viiden itsensä johtamisen teeman mukaisesti: 1) keho ja fyysinen kunto, 2) mieli ja psyykinen kunto, 3) tunteet ja sosiaalinen kunto, 4) arvot ja henkinen kunto sekä 5) työ ja ammatillinen kunto. Pohdinnassa puolestani käyn läpi tutkimukseni tuottamat johtopäätökset sekä arvioin tutkimuksen luotettavuutta, eettisyyttä, jatkotutkimusmahdollisuuksia sekä mm. omaa kasvuani tutkijana.

2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Yksinkertaisimmillaan itsensä johtamisen voidaan sanoa olevan itseensä tutustumista ja sen peruskysymyksiä ovat: ”Kuka minä olen? Missä minä olen? ja Minne minä olen menossa? Sen tavoitteena on itsensä toteuttaminen ja hyvinvoinnin saavuttaminen kokonaisvaltaisesti. (Sydänmaanlakka 2006, 5-15; Salmimies 2008, 21.) Kuinka itsensä johtamisen käsite sitten sai alkunsa? Itsensä johtamisen termi (*engl. self-leadership*) otettiin käyttöön 1980-luvun keskivaiheilla. Tuolloin se irtaantui jo olemassa olevasta itsensä johtamisen (*engl. self-management*) –käsitteestä. (Neck & Houghton 2006, 270; Sydänmaanlakka 2006, 27.) Suomenkielisessä kirjallisuudessa ei vastaavaa jaottelua ole tehty. Yhteenvetoartikkelissaan Neck ja Houghton (2006) tarjoavat läpileikkauksen itsensä johtamisen kirjallisuudesta kahden vuosikymmenen ajalta. Lisäksi he valottavat, kuinka itsensä johtamisen käsite syntyi ja levisi ympäri maailmaa. Viimeisten vuosikymmenten aikana itsensä johtamisen käsitteen suosio on kasvanut huomasti, josta todisteena ovat suuri määrä käytännön harjoituksia sisältävää itsensä johtamisen kirjallisuutta sekä lukuisia artikkeleita aiheesta. Myös organisaatioiden johto on omaksunut itsensä johtamisen osaksi yritysten koulutusohjelmia.

2.1 Itsensä johtamisen historia ja määritelmä

Itsensä johtaminen merkitsee myös itsensä hallintaa ja sen teoria pohjautuu pääasiassa Banduran vuonna 1977 laatimaan teoriaan sosiaalisesta oppimisesta. Kyseisen teorian mukaan ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet, käyttäytyminen sekä olosuhteet vallitsevassa ympäristössä ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. (Bandura 1977, 9; Vakkuri 2001, 47.) Pääpaino teoriassa löytyy henkilön kyvystä kontrolloida ja hallita itseään erityisesti tärkeiden ja hankalien tehtävien edessä. Sosiaalisen oppimisen teoria painottaa ihmisen käsitystä omasta tehokkuudestaan sekä tunnistaa ihmisen kyvyn oppia. (Bandura 1977, 12-13.)

Vuosien varrella itsensä johtamista on tarkasteltu niin filosofian, kvanttifysiikan, taiteen, lääketieteen kuin psykologian ja uskonnonkin näkökulmista. Sydänmaanlakka on löytänyt itsensä johtamisesta yhtäläisyyksiä jopa stoalaisuuden, joogafilosofian ja tietoisuustutkimuksen kanssa (Sydänmaanlakka 2006, 29; 45-70). Kirjallisuudessa itsensä johtaminen määritellään usein ”itseensä kohdistuvaksi vaikuttamisprosessiksi, jossa muodostuu suoriutumiseen tarvittava itseohjautuvuus ja itsemotivaatio” (Neck & Houghton 2006, 270; Sydänmaanlakka 2006, 35). Yksilöpsykologiset termit, jotka vaikuttavat itsensä johtamisen käsitteen taustalla, ovat motivaatio, tunteet, tahto, ajattelu ja sen johtaminen sekä uskomukset (Ristikangas 2006).

Itsensä johtaminen koostuu tietyistä käyttäytymiseen liittyvistä ja kognitiivisista strategioista, jotka on suunniteltu vaikuttamaan positiivisesti henkilön tehokkuuteen. Nämä strategiat on yleensä ryhmitelty kolmeen pääkategoriaan: rakenteellisen ajattelun, luontaisen palkitsemisen sekä käyttäytymispainotteiset strategiat. Rakenteellisen ajattelun strategian avulla pyritään vaikuttamaan henkilön toimintaan positiivisesti helpottamalla rakenteellisen ajattelutavan muodostumista. Tyypillistä strate-

gialle on mm. positiivinen itsensä kannustaminen. Luontaisen palkitsemisen strategioita on olemassa kahdenlaisia: toisessa huomio kiinnitetään suoritettavan tehtävän epämieluisista asioista palkitseviin asioihin ja toisessa itse tehtävän suorittamisesta muodostetaan luontaisesti palkitseva asia. Näin luodaan tilanteita, jolloin henkilö on motivoitunut suorittamaan tehtäviä niiden mielekkyyden vuoksi. Käyttäytymispainotteisilla strategioilla pyritään helpottamaan oman käytöksen hallintaa etenkin pakollisten epämiellyttävien tehtävien parissa, tähtäämällä näin ollen yksilön tietoisuuden kasvattamiseen. Kyseiseen strategiaan kuuluu kiinteästi mm. tavoitteiden asettaminen, itsensä tarkkailu sekä itsensä rankaiseminen ja palkitseminen. (Neck & Houghton 2006, 271-272.)

Itsensä johtamisen käsite on suosioistaan huolimatta kokenut myös paljon kritiikkiä ja sitä on sanottu jopa tarpeettomaksi motivaatioteorioiden klassikoiden joukossa. Teorian sanotaan sivuavan mm. itsensä säätelyn (*self-regulation*), sosio-kognitiivisen (*social cognitive theory*), itsekontrollin (*self-control*) sekä luontaisen motivaation (*intrinsic motivation*) teorioita. Neck & Houghton esittävätkin, että itsensä johtaminen nähtäisiin ennemminkin ainutlaatuisena ”strategioiden tähtikuviona”, joka kyllä muistuttaa muita teorioita, mutta myös eroaa useista muista teorioista. (Neck & Houghton 2006, 274-281.)

2.2 Itsensä johtamisen toteutuminen arjessamme

On luonnollista yhdistää termi itsensä johtaminen osaksi liike-elämän johtamistyötä, sillä sen korostuminen organisaation johtamisessa on todistettusti yhteydessä suoraan menestyvään johtamiseen (Åhman 2004, 120). Jokainen ryhmä tarvitsee johtajan näyttämään suuntaa tavoitteiden saavuttamiseksi, myös harrastustoiminnassa (Nousiainen 2000, 11). Organisaatioihin, niiden johtamiseen sekä työyhteisöihin liittyviä itsensä johtamisen tutkimuksia on tehty joitakin viime vuosina myös Suomessa. Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla marttayhdistysten puheenjohtajia, joten koen tärkeäksi kertoa muutamalla sanalla toisten johtamisen ja itsensä johtamisen välisestä yhteydestä. Johtamista voidaan hyvin kuvata vaikuttamisprosessina toisiin ihmisiin (Sydänmaanlakka 2006, 43). Kaiken johtamisen taustalta löytyy kuitenkin kyky johtaa hyvin itseään. Kaikenlaisen johtamisen ydinasiana tulisikin pitää itsensä johtamista ja johtamisen opettelu tulisikin aloittaa juuri siitä. (Sydänmaanlakka 2006, 5; Salmimies 2008, 21.) Voimme oppia johtamaan muita vain opittuamme ensin johtamaan itseämme (Sydänmaanlakka 2006, 5). Itsensä johtamisessa on huomioitava myös toiset ihmiset, sillä se on samalla vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Kun oppii hallitsemaan omaa persoonallisuuttaan, oppii samalla paljon myös muista ihmisistä. Sanotaankin, että johtajan tärkein osaamisalue on hänen vuorovaikutustaitonsa (Salmimies 2008, 23, 192). Hyvän itsensä johtamisen tarkoituksena on pyrkiä parempaan itsetuntemukseen, ammatillisten ja henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntämiseen sekä heikkouksien minimoimiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 44.) Hyvä itsensä johtaja on myös sosio-emotionaalisesti lahjakas ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa. Erityisesti sosiaalinen herkkyyks ja kyky ilmaista tunteitaan ovat tärkeitä ominaisuuksia hyvälle itsensä johtajille. He osaavat myös hallita ajatuksiaan ja käyttäytymismallejaan, sillä omien tavoitteiden saavuttamiseksi tulee olla herkkä ja avoin ympärillä olevalle sosiaaliselle ympäristölleen. (Furtner, Rauthmann & Sachse 2010, 1196.)

Hyvällä itsensä johtamisella pyritään myös elämään merkityksellisempää elämää sekä saamaan lisää henkilökohtaista ja ammatillista tehokkuutta. Onkin tutkittu, että henkilökohtainen ja ammatillinen tehokkuus kasvavat yhtä matkaa hyvän itsensä johtamisen taidon kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 44.) Marques-Quinteiro & Curren (2012) tutkivat ammatillisen tehokkuuden kasvua etsimällä itsensä johtamisen eri ulottuvuuksien sekä mm. ennakoivien työsuoritusten välistä yhteyttä. Heidän mukaansa organisaatioiden tulisi ottaa itsensä johtaminen pysyväksi osaksi työntekijöidensä koulutusohjelmaa, jotta ennakoivat työsuoritukset paranisivat tulevaisuudessa. Jotta oppimiseen orientoituneet työntekijät voisivat paremmin mukautua muuttuviin tilanteisiin ja käyttäytyä ennakoivasti, heillä tulisi olla riittävät itsensä johtamisen taidot. Näin he pystyisivät siirtämään ennakoidun aikomuksensa (esim. tuotantokustannusten vähentäminen suunnittelemalla uusi komponentti tuotantokoneeseen) ennakoiksi toiminnaksi (esim. uuden, suunnitellun strategian käyttöönotto ja sen seurauksena tuotantokustannusten konkreettinen lasku). Tutkijoiden mukaan organisaatiot pystyisivät parhaiten hyödyntämään itsensä johtamisen tarjoamia mahdollisuuksia työelämässä palkkaamalla hyvän itsensä johtamisen –taidon omaavia työntekijöitä tai suunnittelemalla itsensä johtamisen – koulutusohjelmia olemassa oleville työntekijöilleen. Näiden toimien avulla organisaatioit voisivat kasvattaa kykyä työskennellä ennakoivasti, joka saattaisi lisätä organisaatioiden menestymistä erityisesti epävarmoissa ja toisista riippuvaisissa tilanteissa. Itsensä johtamisen avulla voidaan ymmärtää myös tekemämme työn syvämpi merkitys, lisäten täten työssäviihtyvyyttä ja parantaa työtulosta (Neck & Milliman 1994, 9-16). Lisäksi sen avulla voidaan lisätä niin yksittäisen työntekijän kuin kokonaisen tiiminkin asiantuntijuutta (Hauschildt & Konradt 2012, 497-517).

Kurtén (2001) neuvoo kuitenkin teoksessaan "Uraputkesta itsensä johtamiseen" ajattelemaan johtamista itsensä johtamisesta puhuttaessa hieman normaalia laajempaan käsitteeseen. On unohdettava käsite toisten ihmisten tai edes jonkun tietyn tehtävän johtamisesta vaan on keskityttävä arkipäiväisempiin asioihin: johtamista on myös kodin arjen pyörittäminen, lasten kasvattaminen tai vaikkapa perheen hyvinvoinnista huolehtiminen. (Kurtén 2001, 64.) Itsensä johtamisen sanotaan olevan syvällistä, laaja-alaista ja käytännöllistä oman tietoisuuden kehittämistä (Sydänmaanlakka 2006, 34). Sen työkaluna voidaan pitää syvällistä itsearviointia eli reflektointia, jonka avulla itsetuntemus lisääntyy (Sydänmaanlakka 2006, 18; Salmimies 2008, 22). Tapaan ajatella itsestämme vaikuttavat niin ympäristö, kokemukset kuin synnynnäiset ominaisuudetkin (Salmimies 2008, 24-25). Jokaisen täytyy oppia tuntemaan itsensä kaikkine vahvuuksineen ja heikkouksineen. Itsensä johtamisessa kaikki päätökset nojaavat omaan vakaumukseen ja harkintaan. Ratkaisujen taustalta ei löydy pelkoa, syyllisyyttä, velvollisuudentunnetta tai muiden tarpeita. On opittava sanomaan ei kaikille itseään kuormittaville asioille. (Salmimies 2008, 15, 21.) Itseään on opittava tarkastelemaan kokonaiskunnan näkökulmasta. Tasapainoisen elämän pystyy saavuttamaan vain olemalla hyvässä kunnossa niin psyykkisesti, fyysisesti, henkisesti kuin sosiaalisestikin (Kurtén 2001, 77). Itsensä johtamisen onnistumiseksi sekä toivottujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan toimimista, sillä itsensä johtaminen on konkreettista itsensä kehittämistä (Ross 2013, 319). Itsensä johtaminen onkin hyvin konkreettista toimintaa ja sen harjoittamista varten on vaadittava itseltään niin jäämäkkyyttä kuin pitkäjänteisyyttäkin, sillä itsensä johtamisessa vain harjoitus tekee mestarin (Sydänmaanlakka 2006, 17).

Itsensä johtamisessa on sisäistettävä ne asiat, jotka ovat itselle tärkeitä ja mieluisia. Keskeistä on mm. omien arvojen tunnistaminen. (Kurtén 2001, 68, 73.) Voidaankin sanoa, että itsensä johtaminen on omaan itseen kohdistuva oppimis- ja vaikuttamisprosessi, jolloin opitaan ottamaan vastuu niin itsestä kuin toisistakin. (Sydänmaanlakka 2006, 32-33; Salmimies 2008, 21). Prosessin aikana mieltä, kehoa, arvoja ja tunteita pyritään ohjaamaan itsereflektion kautta (Sydänmaanlakka 2006, 32-33). Näin ollen on hyvä ymmärtää myös oman elämänsä realiteetit: historia, lähtökohdat sekä mahdolliset rajoitteet. Elämää kehitetään kuitenkin parhaiten ja pysyvimmän yksi askel kerrallaan. (Kurtén 2001, 69-70.) Prosessin aikana saattaa käydä myös niin, että löytää itsestään resursseja, joiden olemassaolosta ei ole ollut edes tietoinen (Kurtén 2001, 68; Salmimies 2008, 44). Itsensä johtamisella on tutkitusti vaikutusta kykyyn selviytyä tilanteista tehokkaammin, suotuisiin persoonallisuuden tunnusmerkkeihin sekä parantuneisiin työ- ja terveystuloksiin. Itsensä johtamisella on suotuisia vaikutuksia stressistä selviämiseen sekä stressin tunteen vähenemiseen, sillä kyky johtaa itseään auttaa kohtaamaan stressiä aiheuttavat asiat elämässä eri tavoin. Taito johtaa hyvin itseään auttaa myös välttämään itselle stressiä aiheuttavia asioita sekä hallitsemaan paremmin stressistä johtuvia tunteita. Itseään johtavat henkilöt myös tietävät, mitkä asiat ovat heille itselleen terveellisiä tai epäterveellisiä, joten he automaattisesti valitsevat tehokkaan ja terveyttä edistävän lähestymistavan asioihin. Itsensä johtaminen voidaan liittää myös suurempaan optimistisuuteen, joka puolestaan kasvattaa henkilön itseluottamusta. Itsensä johtamisen taito lisää myös kestävyyttä sekä kykyä sopeutua paremmin muutoksiin. Kestävät ihmiset myös säilyttävät terveytensä paremmin stressaavissa tilanteissa kuin heikommat ihmiset. Hyvällä itsensä johtamisella epävarmuus vähenee ja mm. työpanos tehostuu. Myös tyytyväisyys työhön, laadunhallinta työssä sekä vahva näkemys omasta asemasta organisaatiossa ja suhteet muihin lisääntyvät. Ennen kaikkea itsensä johtamisella on suuri vaikutus ihmisen kokemuksiin omasta itsestään ja kyvystä hallita itseään. (Dolbier, Soderstrom, Steinhart 2001, 481-483.)

Haasteena itsensä johtamiselle voidaan pitää sitä, että tehtyjen suunnitelmien siirto käytäntöön voi olla hankalaa (Kurtén 2001, 76). Itsensä johtamisen onnistumiseksi täytyy henkilöllä itsellään olla riittävästi halua vastata tekemisistään, asettaa tavoitteensa ja ponnistella ne saavuttaakseen, mutta myös kyky kestää pettymyksiä (Vakkuri 2001, 40-41). Itsensä johtamiselle on ominaista, että omien tavoitteiden asettaminen johtuu omasta tarpeesta suoritua ja suorittaa. Itsensä johtajat nimittäin keskittävät kaikki kognitiiviset- ja käyttäytymisvoimavaransa tietyn asian saavuttamiseksi, koska kokevat tavoittelemansa asian tai tekemänsä työn sen saavuttamiseksi tärkeäksi. (Furtner, Rauthmann & Sachs 2011, 377.) Lisäksi itsensä johtaminen yhdessä tunteiden säätelyn kanssa voivat nopeuttaa epäonnistumisen tunteen kokeneita toipumaan nopeammin kokemuksistaan (Boss & Sims jr. 2008, 135-150). Hyvä itsensä tunteminen tuo itsevarmuutta ja luo pohjan monelle eri asialle (Kurtén 2001, 65). Hyvien itsensä johtajien itsevarmuus sekä positiivinen elämänasenne näkyvät heidän käytöksessään (Ross 2013, 316). Pärjätäksemme hyvin elämässämme, täytyy meidän valmistautua hyvin elämään ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Hyvällä itsetuntemuksella parannamme mahdollisuuksiamme selvitä elämästä. (Kurtén 2001, 65.)

2.3 Tutkimuksia itsensä johtamisesta

Vaikka itsensä johtamista on tutkittu paljon, varsinaisia julkaisuja ja tieteellistä kirjallisuutta itsensä johtamisesta löytyy melko rajallisesti. Suomenkielisiä itsensä johtamisen tutkimuksia on vain muutamia ja niistäkin useimmat ovat työelämään ja johtamiseen tai organisaatioihin linkittyneitä tutkimuksia. Ulkomailla, etenkin Yhdysvalloissa, tutkimuksia aiheesta on tehty enemmänkin. Olemassa olevien ulkomaisten tutkimusten kirjo on kuitenkin hyvin laaja ja aiheeseen on perehdytty useasta eri näkökulmasta. Seuraavaan matriisiin olen koonnut suomessa tehdyt tutkimukset aiheesta sekä joitain ulkomaisia tutkimuksia itsensä johtamisesta, jotka näkökulmaltaan sopivat parhaiten tähän tutkimukseen. Olen tietoisesti koonnut tähän taulukointiin tutkimukset, jotka pohjautuvat teoriaan *self-leadershipistä* (ei esim. *self-management*), sillä tämän tutkimuksen itsensä johtamisen teoria pohjautuu Pentti Sydänmaanlakan näkemykseen itsensä johtamisesta (= *self-leadership*).

Taulukko 1. Matriisi itsensä johtamisen tutkimuksista

Tutkimuksen nimi	Tekijä	Vuosi	Oppilaitos, laitos, tiedekunta	Tutkimusongelma ja keskeisin tulos
Itseään johtava yksilö: reliabiliteetti-analyysi itsensä johtamisen mittarista sekä itsensä johtamisen mallin testaus	Ristikangas, Marjo-Riitta	2006	Helsingin yliopisto Sosiaalipsykologian laitos	Pro gradu –tutkielmassa tarkasteltiin itsensä johtamisen kolmiportaisen mallin (teoreetikojen Manz, Houghton ja Neck kehittämä) soveltuvuutta Suomessa sekä jo olemassa olevia viitekehyksiä aiheesta. Tutkimustulokset tukivat edellä mainittua kolmiportaista muotoa. Tutkimuksella pyrittiin lisäksi selvittämään itsensä johtamisen tasoa hiusalan yrittäjistä koostuvassa kohderyhmässä.
Itsensä johtaminen johtamisen ydinelementtinä	Valtonen, Teija	2008	Vaasan yliopisto Johtamisen laitos	Tutkimuksella pyrittiin selvittämään itsensä johtamisen merkitystä haastateltavien arjessa ja erityisesti työelämässä kaupanalalla, ensimmäistä kertaa Suomessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli hahmottaa itsensä johtamisen teorian toteutumisen käytännössä. Haastateltavien antamien vastausten perusteella pystyttiinkin toteamaan, että käytännössä tapahtuva itsensä johtaminen korreloi hyvin itsensä johtamisen teorian kanssa.
Itsensä johtaminen oppivan organisaation edellytyksenä	Halinen, Salla	2008	Vaasan yliopisto Johtamisen laitos	Pro gradussa tutkittiin itsensä johtamista edellytyksenä oppivalle organisaatiolle ja sen tarkoituksena oli selvittää, kuinka esimiehet pystyvät edistämään itsensä johtamista ja kuinka itsensä johtaminen voi olla tie oppivaan organisaatioon. Tutkimustulosten mukaan itsensä johtamista ja työntekijöiden kehittymistä pidettiin tärkeänä. Itsensä johtaminen oli tutkimukseen osallistuneiden yritysten kertoman mukaan tärkein edellytys oppivalle organisaatiolle.
Itsensä johtaminen terveydenhuollossa: Työyhteisötaitojen toteutuminen ja yhteys työhyvinvointiin terveydenhuollon henkilöstön kokemana	Määttä, Johanna	2012	Vaasan yliopisto Filosofinen tiedekunta	Tutkimuksessa selvitettiin itsensä johtamisen ja terveydenhuollon välistä yhteyttä sekä työntekijän merkitystä vastuulliselle toiminnalle työyhteisössä. Tutkimuksen tarkoituksena oli mm. kuvata itsensä johtamisen rooli terveydenhuollossa. Koska terveydenhuollossa työn perimmäinen tarkoitus on potilaasta huolehtiminen, hoitotyössä olevien työntekijöiden omat voimavarat ja osaamisen tason ymmärtäminen on huomioitava erityisesti.
Kerronnallinen tutkimus itsensä johtamisesta henkilökohtaisessa työelämämuutoksessa	Outakoski, Heidi	2012	Lapin yliopisto Hallintotiede/Johtamisen psykologia	Pro gradussa ”Kerronnallinen tutkimus itsensä johtamisesta henkilökohtaisessa työelämämuutoksessa” selvitettiin, mitä itsensä johtamisesta kerrotaan kyseisenlaisessa elämäntilanteessa. Tutkimuksesta käy ilmi, että kerronnallisen tutkimusotteen kautta kuvattuna kokemus itsensä johtamisesta on työelämämuutoksessa erilaista kuin työelämän tehokas itsensä johtaminen tai olemassa olevat odotukset siitä. Outakosken mielestä kerronnallinen tutkimus itsensä johtamisesta pystyy tuomaan uutta näkökulmaa työelämän haasteisiin käytännössä, etenkin oppivissa ja osaavissa organisaatioissa.

Esimiehen toiminnan vaikutus itsensä johtamiseen akateemisessa työyhteisössä	Heinilä, Leila	2013	Turun yliopisto Turun kauppakorkeakoulu	Gradussa tutkittiin akateemisen työyhteisön esimiehen superjohtajuuden mukaisen toiminnan vaikutusta alaisten itsensä johtamisen taitojen tasoon. Hän löysi tutkimuksessaan osittaisen yhteyden alaisten itsensä johtamisen taitojen tason ja superjohtajuuden välillä. Tutkimuksen mukaan esimiehen toiminta vaikuttaa alaisten itsensä johtamisen strategioiden hyödyntämisen määrään.
Suomalaisten johtajien hyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta	Kuuluvainen, Viljo	2013	Jyväskylän yliopisto Taloustieteiden tiedekunta.	Tutkimuksessa tutkittiin suomalaisten johtajien näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan sekä selvitettiin itsensä johtamisen viitekehysten toimivuus kuvattessa johtajien työhyvinvointia. Tulosten perusteella voitiin todeta johtajien tietotaidon työhyvinvointiin liittyen olevan keskimääräisesti hyvällä tasolla, vaikkakaan johtajien lähestymistapa työhyvinvointiin ei kuitenkaan ei sisältänyt kaikkia tyypillisiä piirteitä itsensä johtamiselle. Näin ollen työhyvinvoinnin kuvattiin olevan enemmänkin lopputulos onnistuneelle itsensä johtamiselle kuin johdettavissa oleva ilmiö varsinaisesti.
Psykologinen pääoma itsensä johtamisessa	Lehtosaari, Kati-Pauliina	2014	Lapin yliopisto Yhteiskuntatieteiden tiedekunta	Psykologisen pääoman näkymistä itsensä johtamisessa sekä itsensä johtamisen kokemusten esilletuominen työssä olivat kyseisen pro gradun tavoitteena. Tuloksena tutkimuksesta syntyi opettajien kokemuksia itsensä johtamisesta kuvastava merkitysverkosto, josta pystyy havainnollistamaan myös psykologisen pääoman näkymisen itsensä johtamisessa. Lehtosaaren mukaan psykologinen pääoma vaikuttaa kykyyn saavuttaa päämääriä, haluan kehittää ja tehdä työtä sekä positiiviseen työhön suhtautumiseen.
Itsensä johtaminen – esimerkkinä kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut	Sandelin, Mia	2015	Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu	Tutkimuksessa on tutkittu itsensä johtamisen merkitystä organisaatioissa ja sen tarkoituksena on ollut selvittää, miten kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut itseään johtavat. Saatuihin tutkimustuloksiin vedoten Sandelin toteaa, että esimiehen tulisi organisaatioissa kohdata jokainen työntekijä yksilönä sekä kunnioittaa ja arvostaa hänen kykyyään ja tahtoaan kehittyä. Ympäristön suhtautumisen vaikutus oman onnistumisen kannalta oli molemmilla tutkimusryhmillä merkittävä.
Itsensä johtaminen – käsitteen tehtävät organisaatiokäyttäjyksen viitekehyksessä	Koivisto, Katja	2015	Vaasan yliopisto Filosofinen tiedekunta	Tutkimuksessa on analysoitu itsensä johtamiseen (self-leadership) – käsitettä organisaatiokäyttäjyksen viitekehyksessä Morsen kvalitatiivisen käsitteanalyysimallin avulla. Käsitteanalyysin mukaan itsensä johtamisen – käsitteellä on eri tehtäviä organisaatiokäyttäjyksen viitekehyksessä: välittävä/välitettävä, muovaava/muovattava, myötävaikuttava/-vaikutettava ja ennakoiva/ennakoitava tehtävä. Organisaatiokäyttäjyksen tieteenalassa itsensä johtaminen – käsitteen teoreettinen tausta on vahvasti kiinni psykologisten tieteenalojen teorioissa.

Fenomenologinen tutkimus esimiesten itsensä johtamisen kokemuksista	Mäntylä, Katja	2012	Lapin yliopisto Yhteiskuntatieteiden tiedekunta	Tutkimuksessa tutkittiin esimiesten ja johtajien johtamisen kokemuksia. Tarkoituksena oli löytää uudenlaista ymmärrystä itsensä johtamisen ilmiöstä. Tulosten perusteella esimiehet hallitsevat kiireistä työtään erilaisten itsensä johtamisen keinojen avulla.
Esimiesidentiteetti, elinikäinen oppiminen ja oppivan organisaation ajattelumalli: Kehittyvistä esimiehistä kehittyvään organisaatioon	Harjuniemi, Marja-Leena	2008	Jyväskylän yliopisto Taloustieteiden tiedekunta	Tutkimuksen tavoitteena oli luoda kuva siitä, miten esimiehen minäkuva ja halukkuus kehittää itseään vaikuttavat koko organisaation kehittymiseen. Lähtökohtana on ajatus, että johtajien kyvykkyydellä on suora yhteys siihen, kuinka kehittyvä organisaatio on. Tulosten mukaan tutkimukseen osallistuneiden esimiesten käsitys itsestään on pääsääntöisesti hyvä, jonka lisäksi valtaosalla vastaajista on mielestään hyvät valmiudet kehittämishankkeiden vetämiseen ja iso osa vastaajista sanoo myös tietoisesti panostavansa oman johtamistoimintansa kehittämiseen.
The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes	Dolbier, Christyn L. Soderstrom, Mike Steinhardt, Mary A.	2001	Department of Kinesiology and Health Education & The University of Texas, Austin	Tutkimuksessa selvitettiin itsensä johtamisen ja tehostuneiden psykologisten-, terveys- ja työtulosten välistä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan itsensä johtamisella oli suuri vaikutus mm. psykologisiin toimintoihin esim. optimismiin sekä parempaan terveyteen. Itsensä johtamisella oli myös vaikutusta työtyytyväisyyteen, parantuneeseen kommunikaatiotaitoon, työsuhteisiin, hyvinvointiin sekä työstressiin.
The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures	Houghton, Jeffery D.	2000	Dissertation submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University	Tutkimuksessa perehdyttiin itsensä johtamisen ja persoonallisuuden väliseen yhteyteen analysoimalla sitä hierarkisten tekijöiden rakenteella. Erityisesti tutkimuksessa paneuduttiin tiettyihin itsensä johtamisen ulottuvuuksiin mm. käyttäytymispainotteisiin, luontaisen palkitsemisen sekä rakenteellisen ajattelun strategioihin. Tulokset todistivat, että itsensä johtamisen ulottuvuudet ovat erilaiset, mutta kuitenkin samaa sukua määriteltyjen persoonallisuuden luonteenpiirteiden kanssa.
Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends and future possibilities	Neck, Christopher P. Houghton, Jeffery D.	2006	Department of Management, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia, USA & Department of Management Science, Abilene Christian University, Abilene, Texas, USA	Tutkimus luo kattavan kuvauksen itsensä johtamisen kirjallisuudesta nyt ja historiallisesti. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty itsensä johtamisen sijoittuminen toisiin vastaavansiin teorioihin nähden. Tutkimuksen mukaan itsensä johtaminen on itseensä vaikuttamisen normatiivinen malli, joka toimii itsesäätelyn ja sosiaalis-kognitiivisen – teorian alaisuudessa.
The socioemotionally intelligent self-leader: examining relations between self-leadership and socioemotional intelligence	Furtner, Marco R. Rauth-Mann, John F. Sachse, Pierre	2010	Leopold-Franzens University of Innsbruck, Austria	Tutkimuksessa tutkittiin itsensä johtamisen ja sosio-emotionaalisen älykkyyden välistä yhteyttä. Koska sosio-emotionaalinen älykkyys auttaa säätelemään tunteita ja itsensä johtaminen ajatusten ja käytöksen itsesäätelyyn, tulisi sosio-emotionaalisesti älykkäiden oltava myös hyviä itsensä johtajia. Tutkimuksessa löydettiin vahva yhteys sosiaalisen herkkyyden ja tunteiden ilmaisun osalta, mutta yhteyttä ei löydetty tunteiden säätelyssä.
Self-leadership and physical vitality	Müller, Günter F. Georgianna, Sibylle Roux, Gregor	2010	University of Koblenz-Landau Irvine Valley college AUDI Academy Ingolstadt, Germany	Tutkimuksessa pyrittiin laajentamaan näkemystä itsensä johtamisesta käyttäen strategioita, jotka keskittyvät rakenteelliseen ajatteluun, luonnolliseen palkitsemiseen sekä tehokkaaseen käyttäytymiseen. Ehdotetu laajennus kohdistuisi strategioihin, jotka parantavat fyysistä elinvoimaisuutta, kuntoa ja hyvinvointia. Tutkimuksen perusteella kyseiset kategoriat ovat kuitenkin itsenäisiä itsensä johtamisen kategorioita.

2.4 Älykäs itsensä johtaminen

Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa itsensä johtamisen teoreettisena viitekehyksenä Pentti Sydänmaanlakan näkemystä älykkästä itsensä johtamisesta. Termiä *älykäs itsensä johtaminen* hän käyttää kuvatessaan tilannetta, jossa yksilö itse tekee kaiken voitavansa kehittääkseen omaa hyvinvointiaan. Hänen mukaansa älykäs itsensä johtaja huolehtii kokonaiskuntoisuudestaan (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen kunto), pitäen samalla huolta hyvinvoinnistaan, tehokkuudestaan sekä kyvystään uudistua. Oppimalla tasapainoilemaan kokonaiskuntoisuuden eri osa-alueiden välillä johdetaan itseä älykkäästi. Itseään tulee kehittää ja toteuttaa kokonaisvaltaisesti. Älykästä itsensä johtamista voidaan pitää tasapainoisen ja hyvän elämän edellytyksenä. Älykkäällä itsensä johtamisella muuttuminen tapahtuu ilman suuria kriisejä. Ihmiseltä vaaditaan kykyä herkiytyä kaikin puolin, jotta itsensä johtaminen mahdollistuu (Sydänmaanlakka 2006, 5-12, 93, 261).

Sydänmaanlakka käsittelee itsensä johtamista hyvin konkreettisesti tarjoamalla ajattelumallin, jossa meillä kaikilla on johdettavanamme oma yritys: Oy Minä Ab. Kyseinen yritys koostuu viidestä perusosastosta (keho, tunteet, mieli, arvot ja työ) sekä kehitysosastosta, jonka vastuulle kuuluu koko yrityksen uudistuminen kokonaisvaltaisesti. Näitä edellä mainittuja itsensä johtamisen osa-alueita yrittämme elämässämme ottaa hallintaamme. (Sydänmaanlakka 2006, 18.)

<i>TIETOISUUS</i>				
KEHO JA FYYSSINEN KUNTO	MIELI JA PSYKKINEN KUNTO	TUNTEET JA SOSIAALINEN KUNTO	ARVOT JA HENKINEN KUNTO	TYÖ JA AMMATILLINEN KUNTO
<i>UUDISTUMINEN: itsetuntemus, itseluottamus ja reflektio</i>				
Ravinto	Ajattelu	Tunteiden hallinta	Arvot	Avaintehtävät
Liikunta	Muisti	Positiivisuus	Päämäärät	Tavoitteet
Lepo	Oppiminen	Ihmissuhteet	Merkitys	Osaaminen
Uni	Luovuus	Harrastukset	Henkiset virikkeet	Palaute
Rentoutuminen	Havainnointi	Yhteisöllisyys	Tasapaino	Kehittyminen

Taulukko 2. Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio (mukaillen Pentti Sydänmaanlakka 2006, 29.)

Oy Minä Ab- mallin mukaisesti ennen itsensä johtamisen harjoittamisen aloittamista on selkiytettävä itselleen visio ja toiminta-ajatus eli on luotava itsensä johtamisen tavoitekartta. On kysyttävä itseltään *”mitä minä oikein elämältäni haluan?”*, joka toimii visiona tulevasta. Tämän jälkeen laaditaan konkreettinen toimintasuunnitelma. Itsensä johtamisen osaamiskartta puolestaan luodaan kirjaamalla ylös omat vahvuudet ja kehittämiskohteet esim. SWOT-analyysin avulla (SWOT = Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats). Vision ja toiminta-ajatuksen pohjalta luodaan jokin konkreettinen tavoite kokonaiskuntoisuuden eri osa-alueille, jonka jälkeen laaditaan kehittämissuunnitelma ja määritellään kolme kehittämisprojektia, mahdollisimman realistisesti ja konkreettisesti. Koska itsensä johtaminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä, on kehittämissuunnitelman toteutus ja seuranta uudistumisprosessin kriittisin vaihe. Seurantavaiheessa hyvänä apuna toimivat projektiin mukaan jo alussa kytketyt tukijoukot. (Sydänmaanlakka 2006, 17-18, 92-93).

Keho ja fyysinen kunto

Syöminen, nukkuminen, liikkuminen, rentoutuminen ja lepääminen ovat esimerkkejä niistä fyysisistä toiminnoista, joista kehon osasto huolehtii. Kehoa voidaan pitää lähtökohtana kaikelle, joka tulee pitää hyvässä kunnossa. Tutkimuksissa on kuitenkin huomattu, että ihmisten fyysinen kunto on jatkuvasti huonontunut. Usein käykin niin, ettemme toimi, kuten tulisi toimia, vaikka tiedämme oikeat toimintatavat. Pelkkä tieto ei riitä yksinään vaan tämä tieto tulisi saada siirrettyä käytäntöön. Todistettua on, että hyvällä fyysisellä kunnolla on vaikutusta mm. tehokkuuteen, hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kehittämällä kehotietoisuuttamme pystymme huolehtimaan itsestämme paremmin. Huolehtimalla terveellisestä ruokailusta, riittävästä levosta, älykkästä liikunnasta, syvästä rentoutumisesta ja välttelemällä erilaisten riippuvuuksien aiheuttajia pidämme itsemme terveinä. (Sydänmaanlakka 2006, 30, 97-98, 128.)

Mieli ja psyykinen kunto

Mieli eli psyyke koostuu tunteista, mielikuvista ja ajatuksista. Se voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat tunteet eli emotionaalinen alue, rationaalinen mieli (järki) eli psyykinen alue ja arvot eli henkinen alue. Oppiminen, muistaminen, ajatteleminen ja havaitseminen ovat mielen toimintoja. Yksilön havainto-, minä- ja kuvitteellinen tietoisuus muodostavat egon omaavan persoonan. Oman mielen hallintaa pidetään itsensä johtamisen yhtenä tärkeimmistä alueista. Omaa psyykkistä kuntoaan voi parantaa mm. harjoittamalla muistin toimintaa, oppimalla oppimaan eli harjoittamalla suunnitelmallista oppimista, kehittämällä ajattelua, luovuutta ja intuitiota sekä meditoimalla ja mietiskelemällä (Sydänmaanlakka 2006, 31, 131, 145-170).

Tunteet ja sosiaalinen kunto

Emotionaalisten ja sosiaalisten toimintojen avulla huolehdimme siitä, että tulemme tietoisiksi omista tunteistamme sekä ymmärrämme toisten tunteita. Nämä kaksi asiaa luovat perustan hyvien vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle. Tunteet ovat usein kuitenkin tiedostamattomia, mutta niiden rooli on silti merkittävä. Niiden vaikutukset näkyvät mielessä, kehossa ja arvoissa. Tunteista me saamme energiaa ja ne saavat meidät toimimaan. Tunteet voivat olla ristiriitaisia ja ailahtelevaisia, mikä tekee niistä arvaamattomia. Tunteiden systemaattinen analysointi ja niiden hallinnan määrätietoinen kehittäminen ovat avainasemassa itsensä johtamisessa. On tärkeää osata tiedostaa omat tunteensa,

sillä silloin niitä parhaiten pystyy ohjaamaan. Sydänmaanlakka esittelee kirjassaan esimerkiksi erilaisia keinoja toimia negatiivisia tunteita kohdatessa. Hän muistuttaa, että omia asenteitaan voi aina muuttaa tai että ongelmat olisi hyvä jakaa toisten kanssa. Välillä omat ongelmat on hyvä listata ja varata niiden murehtimiseen selkeästi aikaa omasta kalenteristaan. Joskus negatiiviset tunteet on vain kohdattava ja hyväksyttävä. On myös tärkeää huolehtia aktiivisesta positiivisten tunteiden vahvistamisesta (Sydänmaanlakka 2006, 31, 176-194).

Kun pystyy hallitsemaan omia tunteitaan ja siten tulemaan toimeen itsensä ja toisten kanssa, puhutaan tunneälykkyydestä. Tunneälyksi sanotaan kykyä tunnistaa ja sitä myöten tulkita omia ja toisten tunteita ja käyttää sitä kautta saamaansa tietoa omissa toiminnoissaan. Tunneälykkyyttä voidaan kuvata lyhyesti myös kykyä tunnistaa omia tunteitaan sekä kykyä hallita ja kontrolloida niitä, kykyä motivoida itseään ja olla positiivinen, kykyä tunnistaa ja ymmärtää toisten tunteita sekä kykyä hallita paremmin vuorovaikutussuhteita. Omien tunteiden hallintaa pystyy harjoittamaan. Myös sosiaalinen ja emotionaalinen älykkyys kertovat ihmisestä paljon. Sosiaalisesti älykäs ihminen ymmärtää hyvin toisten tunteita ja on mm. optimistinen ja realistinen. Lisäksi hän omaa hyvät vuorovaikutustaidot. Emotionaalisesti älykkäällä henkilöllä puolestaan on hyvä itsetietoisuus ja hän tunnistaa, hallitsee ja ilmaisee hyvin tunteensa. (Sydänmaanlakka 2006, 199, 203-204.)

Arvot ja henkinen kunto

Ihmisten elämää ja käyttäytymistä tulee ohjata tietyt arvot ja periaatteet. Niiden tarkoituksena on helpottaa elämistä ihmisen kokiessa elämänsä merkitykselliseksi. Arvo tarkoittaa asiaa, jota pidämme itse tärkeänä. Arvojen noudattamisen puolesta joudumme tekemään valintoja. Ihminen arvostaa tarvitsemiaan asioita. Arvot, kuten myös tarpeet, voidaan jakaa neljään ryhmään: sosiaalisiin, fyysisiin (materiaaliset arvot), henkisiin ja psyykkisiin (älylliset arvot) arvoihin. Henkisytyllä puolestaan tarkoitetaan yksilön konkreettista tarvetta kokea yhteyttä ja eheyttä sekä omien arvojen sisäistämistä ja työstämistä. Henkistä kuntoa voidaan treenata pysähtymällä analysoimaan omia arvojaan sekä pohtimaan, elääkö elämäänsä niiden mukaisesti. Henkisesti älykäs ihminen on tiedostanut omat arvonsa ja kykenee soveltamaan niitä käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 31, 209, 221-223.)

Työ ja ammatillinen kunto

Sydänmaanlakka ei näe työtä ainoastaan palkkatyönä vaan hänen käsityksensä työstä on kaikki se tekeminen, jonka kautta pystymme liittymään ympäristöömme. Ammatillinen kunto puolestaan kuvastaa selkeitä työtehtäviä, tavoitteita sekä riittävää osaamista. Hänen mielestään on tärkeää saada suorituksistamme palautetta ja mahdollisuutta kehittyä jatkuvasti. Ammatillinen kunto sisältää myös ajatuksen kyvystä pärjätä työssään sekä työroolin ja muiden roolien tasapainosta elämässä. Tällöin puhutaan ns. ammatillisesta älykkyydestä, joka koostuu rationaalisesta, fyysisestä, henkisestä sekä emotionaalista älykkyydestä. Kaikkia älykkyyden osa-alueita tarvitaan työelämässä pärjäämiseksi. Oma ammatillista kuntoaan tulisikin välillä tarkastella pohtimalla vastauksia mm. siihen, kuinka kokee oman työnsä, onko työllä joku syvempi merkitys tai motivoiko tehty työ. Ammatillinen kunto edellyttää myös oman osaamisen ja motivaation ylläpitämistä sekä tarpeellisten kontaktien luomista. Hyvän itsensä johtamisen avulla pystyy selvittämään mitä työltään haluaa, kehittämään jatkuvasti

omaa osaamistaan, saamaan toisilta palautetta ja suoriutumaan annetuista työtehtävistä yltäen parempiin suorituksiin. (Sydänmaanlakka 2006, 32, 227-234, 248.)

Oy Minä Ab:n toimitusjohtajana työskentelee tietoisuus, jonka tehtävän on johtaa eri osastoja. Tietoisuuden tehtävän on olla koko kokonaisuutta ohjaava sisäinen tarkkailija – meidän todellinen minämme tai omatuntonne. Tähän pohjautuen itsensä johtamista voidaankin kuvata ihmiseen itseensä kohdistuvana oppimis- ja vaikuttamisprosessina, jossa kehon, mielen, tunteiden ja arvojen ohjaaminen tapahtuu itsereflektointia hyödyntäen. Itsensä johtamisessa itsestään pitää oppia ottamaan etäisyyttä. (Sydänmaanlakka 2006, 32-33.)

Itsensä johtamisessa oman identiteetin eli minuuden löytäminen on tärkeää. Ihmisessä on monta minuutta. *Ulkoinen minus* kertoo, millaisena muut meidät näkevät. *Opittu minä* on puolestaan ympäristön kasvatuksen tuotetta. *Minäkuva* eli ego on se minuuden muoto, jollaisena haluamme itsemme nähdä ja tulla nähdyksi. *Sisäinen minä*, minus jonka vain itse pystyy näkemään. *Yliminä* kertoo millainen pitäisi olla ja *ydinminä* on minuuden syvin osa, joka käsittää mm. omantunnon. Ydinminuuden löytäminen onkin älykkään itsensä johtamisen tärkein tavoite. (Sydänmaanlakka 2006, 257-258.)

Uudistuminen kehittymällä ja kasvamalla ovat ydinasioita itsensä johtamisessa. Uudistuminen koostuu hyvästä itsetuntemuksesta (itsensä johtamisen peruseriaate), riittävästä itseluottamuksesta sekä reflektointitaidosta. Itseluottamusta voi kasvattaa ulottamalla toimintansa välillä mukavuusalueensa ulkopuolelle. On tehtävä virheitä ja annettava itselleen lupa epäonnistua. Virheet ja epäonnistuminen mahdollistavat uuden oppimisen. Oman herkkyyden kehittäminen sekä jatkuva itsetutkimus puolestaan ovat välttämättömiä toimintoja itsensä johtamisessa. (Sydänmaanlakka 2006, 33-34.)

Syvälinen itsearviointi eli reflektointi on tärkeimpiä työkaluja itsensä johtamisessa. Se on oppimisen avain. Reflektoinnilla tarkoitetaan oman toiminnan arviointia, omien kokemusten analysointia systemaattisesti, uusien toimintamallien kehittämistä sekä käsitteellistämistä. Sen tulisi olla olennainen osa arkeamme. Reflektointi mahdollistaa ahaa-elämysten syntymisen, joiden mukanaan tuoma ymmärrys on siirrettävissä omaan arkeen. On myös opittava vastaanottamaan ja hyödyntämään itseemme kohdistuvaa kritiikkiä. Pentti Sydänmaanlakkaon laatinut itsensä johtamisessa tarvittavien osaamisten pohjalta *elämän osaamispuun*. Se toimii konkreettisenä osaamiskarttana itsensä johtamista kehittäessä ja jonka avulla omat vahvuus- ja kehittämisalueensa pystyy parhaiten hahmottamaan. Yhdelle osaamispuun oksalle hän on sijoittanut hyvinvointiosaamisen eli psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen, henkisen sekä ammatillisen kunnon. Puun lehvästö kuvaa hänen mukaansa hyvän elämän rakentamiseen tarvittavaa ydinosaa ja juuristo sitä, minkälainen itsensä johtaja on. Juurten tehtävänä on kertoa mitä tulisi tehdä, jotta tuloksena olisi hyvä elämä, lehvästön kertoessa miten sen saavutamme. (Sydänmaanlakka 2006, 73, 81-82, 87-89, 93-94.)

3 JÄRJESTÖTOIMINTA

Yhdistys ja järjestö termejä käytetään usein rinnakkaisina, jopa toistensa synonyymeina. Täsmällisemmin ilmaistuna, yhdistys on järjestön perusyksikkö, joka muodostuu yleensä henkilöjäsenistä. Yhdistys toimii yleisimmin paikallisesti. Järjestö puolestaan merkitsee isompaa valtakunnallista kokonaisuutta, joka koostuu liitto- ja piiriorganisaatioista sekä paikallisista yhdistyksistä. Järjestöt ovat myös järjestäytymismuodoltaan yhdistyksiä ja niiden toimintaa säätelee yhdistyslaki. (Jeronen 2009, 12.) Yhdistyslaissa säädetään mm. yhdistyksen perustamisesta, jäsenyydestä, päätösvallasta, päätöksenteosta, yhdistyksen hallinnosta, yhdistyksen purkautumisesta ja lakkauttamisesta, yhdistysrekisteriin merkitsemisestä sekä rekisteröimättömistä yhdistyksistä (Yhdistyslaki 26.5.1989/503). Tutkimukseni kohde Martat, on toimintamuodoltaan järjestö. Marttaliitto ry on Helsingistä käsin toimiva marttajärjestön valtakunnallinen keskusjärjestö (Marttaliitto 2014).

3.1 Lainsäädäntö

Suomen perustuslakiin on kirjattu, että jokaiselle ihmisellä on yhdistymisvapaus (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731). Se sisältää oikeuden perustaa yhdistyksen ilman lupaa, yhdistykseen kuulumisen tai kuulumattomuuden, mahdollisuuden osallistua mukaan yhdistyksen toimintaan sekä mahdollisuuden erota yhdistyksestä milloin vain (Loimu 2012, 22). Lain sallima peruste yhdistyksen perustamiselle on aatteellisen tarkoituksen toteuttaminen yhdessä. Yhdistyksen tarkoitus ei kuitenkaan saa olla hyvien tapojen tai lain vastainen. (Yhdistyslaki 26.5.1989/503.) Yhdistymisvapaus antaa yhdistykselle vapauden päättää itse oman toimintansa sisällöstä ja järjestämisestä. Yhdistys voidaan myös purkaa milloin tahansa jäsenten niin päätäessä. Yhdistyslaissa määritellään, että ”yhdistyksen saa perustaa aatteellisen tarkoituksen yhteistä toteuttamista varten. Tarkoitus ei saa olla lain tai hyvien tapojen vastainen” (YhdL 1 §). (Loimu 2012, 22.)

Yhdistyksen tunnusmerkkejä ovat mm. vähintään kolmen jäsenen mukanaolo, aatteellinen tarkoitus sekä toiminnan pysyvyys. Yhdistykset voivat olla joko rekisteröimättömiä tai rekisteröityjä. Yhdistysten muodostamaa yhdistystä kutsutaan nimellä liitto. (Loimu 2012, 23-25.) Laki määrää, että yhdistyksen perustamisesta tulee tehdä perustamiskirja, johon on liitettävä laaditut säännöt yhdistykselle. Perustamiskirja tulee olla vähintään kolmen, 15 vuotta täyttäneen, jäseneksi liittyvän allekirjoittama (Yhdistyslaki 26.5.1989/503.) Yhdistyksen perustaminen tapahtuu yleensä perustamiskokouksessa. Lisäksi on täytettävä perusilmoitus. Yhdistyslaki (8 §) määrittelee, että yhdistyksen säännöistä on käytävä ilmi:

1. yhdistyksen nimi
2. yhdistyksen kotipaikka (Suomen kunta)
3. yhdistyksen toimintamuodot ja tarkoitus
4. jäsenen maksuvelvollisuudet yhdistykselle
5. hallituksen jäsenten, tilintarkastajien sekä toiminnantarkastajien määrä (tai enimmäis- ja vähimmäismäärä) ja toimikausi

6. yhdistyksen tilikausi
7. ajankohta, jolloin hallitus, toiminnantarkastajat ja tilintarkastajata valitaan sekä päätetään vastuuvapaudesta
8. missä ajassa ja miten kokous kutsutaan koolle sekä
9. miten yhdistyksen varat käytetään yhdistyksen purkautuessa tai lakkautettaessa. (Loimu 2012, 23-42.)

Yhdistyksen jäsenenä voivat olla yksityiset henkilöt, säätiö tai yhteisö (Yhdistyslaki 26.5.1989/503). Jäsenyys on voinut syntyä perustamiskokouksen yhteydessä, konkludenttisesti eli sanallisen tahdonilmaisun puuttuessa tai yhdistyksen hyväksyessä hakijan jäsenhakemuksen. Yhdistyksen säännöt määräävät, että hakija voidaan hyväksyä jäseneksi, mikäli hän täyttää tietyt ehdot (Loimu 2012, 45-47). Mikäli säännöt eivät muuta määrää, jäseneksi hyväksymisestä päättää yhdistyksen hallitus (Yhdistyslaki 26.5.1989/503). Jäsenlajeja yhdistyksissä voi olla useita esim. varsinainen jäsen, lepäävä jäsen, vapaajäsen, kannatusjäsen, kunniajäsen, koe- tai kokelasjäsen, opiskelijajäsen, ”eliittijäsen” tai eläkeiläisjäsen. Kaikille eri jäsenlajeille on yhdistyksen säännöissä määritelty omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Oikeuksia ovat mm. yhdistyksen päätäntävällän käyttö, yhdistyksen kokouksen koolle saaminen ja eroaminen yhdistyksestä niin halutessaan. Velvollisuuksia puolestaan ovat mm. määrättyjen maksujen suorittaminen yhdistykselle sekä yhdistyksen säännöissä määrättyjen tehtävien täyttäminen. Jäsenyyden yhdistyksessä voi päättää jäsenen eroaminen tai erottaminen, jäsenen kuolema tai yhdistyksen lakkauttaminen. Jäsenen erottamiselle tulee löytyä riittävä peruste yhdistyksen säännöistä tai laista. (Loimu 2012, 48-63.)

Päätösvalta yhdistyksissä kuuluu jäsenille ja sitä käytetään yleensä yhdistyksen kokouksissa, jotka voivat olla sääntömääräisiä (vuosittain yksi tai kaksi) tai ylimääräisiä kokouksia (Loimu 2012, 51-71; Yhdistyslaki 26.05.1989/503). Yleisimmin äänioikeus kuuluu kaikille 15 vuotta jo täyttäneille jäsenille. Äänioikeutta ei välttämättä kuitenkaan ole esim. kannatusjäsenillä tai niillä jäsenillä, jotka eivät maksa jäsenmaksua. Yhdistyksen hallintovalta kuuluu hallitukselle tai yhdistyksen valtuutetuille, jotka toteuttavat, ainakin periaatteessa, jäsenten tekemät päätökset (Loimu 2012, 51-72). Yhdistyslaki määrittelee yhdistysten kokouksissa päätettävät asiat, joita ovat sääntöjen muuttaminen, kiinteistön kiinnittäminen tai luovuttaminen, vaali- tai äänestysjärjestyksestä päättäminen kun kyseessä on erillinen äänestys tai postiäänestys, hallituksen jäsenen valinta tai erottaminen, tilinpäätöksen vahvistaminen sekä yhdistyksen purkaminen. Laki määrittelee myös sen, ettei päätöstä edellä mainituista asioista saa tehdä ilman, että asiasta on maininta kokouskutsussa. (Yhdistyslaki 26.05.1989/503.) Yhdistyksen hallitukselle lain määräämiä hoidettavia asioita ovat: jäsenluettelon pitäminen, kokouksen koollekutsuminen, erillisen äänestystilaisuuden järjestäminen sekä äänestyksen pöytäkirjan laatiminen, toimiminen yhdistyksen edustajana, kirjanpidon lainmukaisuudesta huolehtiminen, omaisuuden luovuttaminen yhdistyksen joutuessa konkurssiin, toiminnantarkastajan avustaminen, tilinpäätöksen allekirjoittaminen sekä tilintarkastajan avustaminen. Yhdistyslain muutos vuonna 2010 on mahdollistanut mm. etäosallistumisen kokouksiin ja päätöksenteon ilman kokousta (Loimu 2012, 67-79).

Yhdistystoimintaan liittyy erialaisia rutiineja, jotka kaikkien yhdistysten tulee hoitaa. Tämän lisäksi hoidettavana on myös asiat, jotka liittyvät yhdistyksen toiminnan varsinaiseen tarkoitukseen. Vastuu käytännön yhdistysasioiden hoitamisesta kuuluu aina ensisijaisesti yhdistyksen hallitukselle. Yhdistyksen säännöt määräävät sääntömääräisissä kokouksissa käsiteltävät asiat. Käsiteltävänä on yleensä edellisen vuoden toimintakertomus, tilinpäätös ja vastuuvapauden myöntäminen. Lisäksi käydään läpi seuraavan vuoden toimintasuunnitelma, jäsenmaksut, talousarvio sekä puheenjohtajan, muiden hallituksen jäsenten sekä tilintarkastajan/toiminnantarkastajan vaalit. Yhdistyksen taloudenhoitoon puolestaan kuuluu mm. rahoituslaskelman laadinta, laskujen maksaminen, kirjanpito, käteiskassa, sijoitustoiminta, kulukorvausten maksaminen sekä palkat, palkkiot, käyttö- ja työkorvaukset. Y-tunnusta eli yritys- ja yhteisötunnusta, yhdistys tarvitsee, mikäli se toimii työnantajana, sillä on arvonlisäverollista toimintaa, sillä on pysyvä toimipaikka elinkeinon harjoittamista varten tai sillä on yksi vähintään yksi työntekijä. Yhdistyslaki määrää, että yhdistyksen hallituksen on pidettävä jäsenlistään kirjaa, johon merkitään jäsenen kotipaikka ja täydellinen nimi. Jäsenluettelo on henkilörekisteri, jota koskevia määräyksiä löytyy henkilötietolaista. Jokaisella tulee kuitenkin olla mahdollisuus nähdä henkilörekisterin rekisteriseloste. Jäsenluettelotietojen luovuttamisessa ja käyttöön antamisessa keskeistä on se, kuka niitä pyytää. Esimerkiksi henkilötietolain 28 § perusteella jäsenillä on oikeus saada tietää hänestä tallennetuista tiedoista yhdistyksen jäsenluetteloon. Yhdistyksen hallintoon kuuluu myös arkistonhoito, arpajaiset sekä rahankeräys. (Loimu 2012, 91, 106-116, 123-130.)

Yhdistyksen purkautuessa hallituksen tai selvitysmiehen/selvitysmiesten tehtäviin kuuluu huolehtia tarvittavista selvitystoimista ellei yhdistys purkautumispäätöstä tehdessään ole samalla hyväksynyt hallituksen antamaa loppuselvitystä yhdistyksen velattomuudesta. Kun yhdistysrekisteriin on tehty merkintä purkautumisesta, katsotaan yhdistyksen lakaneen. Yhdistyksen lakkauttamiselle voi olla kolme syytä: yhdistyksen toimiminen vastoin hyviä tapoja tai lakia, toimiminen vastoin säännöissään määräämäänsä tarkoitusta ja mikäli yhdistys toimii ilman yhdistyslaissa määriteltyä lupaa tai vastoin 35 §:n 3 momentin säännöstä. Lakkauttamisen sijasta yhdistykselle voidaan antaa myös varoitus. Yhdistys, joka on toiminut vastoin lakia tai hyviä tapoja voidaan asettaa myös väliaikaiseen toimintakieltoon. Tällöin yhdistyksen toiminta on lopetettava välittömästi. (Yhdistyslaki 26.5.1989/503.)

Yhdistysrekisteriä ylläpitää patentti- ja rekisterihallitus ja tiedot rekisterissä ovat kaikille julkisia. Yhdistystä rekisteröitäessä tulee patentti- ja rekisterihallitukselle tehdä kirjallinen ilmoitus (perusilmoitus). Liitteenä tulee olla yhdistyksen mm. perustamiskirja ja säännöt ja sen tulee olla yhdistyksen hallituksen puheenjohtajan allekirjoittama. Muutosilmoitus patentti- ja rekisterihallitukselle tulee tehdä silloin, kun yhdistyksen säännöt muuttuvat tai puheenjohtaja tai nimenkirjoittaja vaihtuu ja purkautumisilmoitus yhdistyksen purkautuessa. Mikäli yhdistystä ei ole merkitty rekisteriin, se ei pysty mm. saamaan oikeuksia nimiinsä tai tekemään sitoumuksia (Yhdistyslaki 26.5.1989/503).

Muita yhdistystoimintaa koskevia lakeja ovat rahankeräyslaki ja henkilötietolaki. Rahankeräyslailla pyritään mahdollistamaan yleishyödyllisten tahojen toiminnan rahoittamiseksi tapahtuva rahankeräys ja estämään mm. epärehellinen toiminta rahankeräyksen yhteydessä. Rahankeräyslupaa ei kuitenkaan aina myönnetä esim. mikäli aiemmat keräykset eivät ole tapahtuneet luvan mukaisesti. Lupia myönnetään yleishyödyllisen tarkoituksen omaaville ja Suomessa toimiville rekisteröidyille yhdistyk-

sille sekä lain kriteerit täyttävälle rekisteröimättömille yhdistyksille. Rahankerääjät ovat tilivelvollisia lupaviranomaisille, jotka valvovat rahankeräyksen lain mukaisuutta. (Rahankeräyslaki 2006, §1 – 26.)

Henkilötietolain tarkoituksena on suojata henkilön yksityisyyttä takaamalla henkilötietojen hyvä ja oikea käsittelytapa. Laki määrittelee milloin ja miten henkilötietoja tulee käsitellä. Henkilötietojen käyttö on sallittua mm. tilastoimisessa sekä tutkimuskäytössä, jotka ovat laissa määriteltyjä erikois-tarkoituksia. Rekisteriseloste on rekisterin ylläpitäjän laatima seloste, jossa on kuvattu rekisterin suojausperiaatteet, kuvaus rekisteröidystä ryhmästä, henkilötietojen käsittelytarkoitus sekä mihin tietoja luovutetaan. (Henkilötietolaki 1999, §2 – 37.) Palkatun henkilökunnan osalta järjestöjä koskee myös alan työehtosopimus sekä työainsäädäntö. Myös verotus koskee järjestöjä.

3.2 Järjestötoiminta Suomessa

Järjestöillä on Suomessa ollut suuri merkitys uudenlaisen kansalaisyhteiskunnan esittäjinä ja suomalaisen yhteiskunnan muovaajina. Niillä on ollut keskeinen rooli myös suomalaisen yhteiskunnan luomisessa. (Ollila 1993, 13.) Perinteisesti järjestöt ovat aina olleet tulkkeina kansalaisten kiinnostuksen kohteille (Sisiäinen 2004, 112). Taloudellisen nousun ja modernin valtion muodostumisen osasyynä voidaankin juuri pitää vaurastuvan talollisluokan järjestäytymistä 1800-luvun loppupuolella, joka samalla murensi vallinnutta sääty-yhteiskuntaa muuttaen suhteita eri ryhmien välillä. Syntynyt ideologia kiteytti käsityksen kansakunnasta ja kansallisuudesta. Suurlakko 1900-luvun alkupuolella johti järjestäytymiseen, jolloin yhdistysten lukumäärät kasvoivat maan syrjäisimpiä kolkkia myöten (Alapuro 1994, 55-58, 99). Suurlakko antoi alkusysäyksen myös naisten yhteiskunnalliselle aktivoitumiselle, joka synnytti useita juuri naisille tarkoitettuja erillisjärjestöjä (Sulkunen 1989, 157). Aaro Harju (2007) on koonnut yhteen järjestö- ja kansalaistoiminnan historiasta kertovassa artikkelissaan olemassa olevaa kirjallisuutta aiheesta. Alle on listattu Suomen järjestöhistorian tärkeimpiä merkkipäiviä sekä muutoksen vuosia.

1700 Kansalaistoiminnan juuret ulottuvat maassamme 1700-luvun lopulle, kuten muuallakin Euroopassa. Alkuvaiheessa kansalaistoimintaa oli lähinnä salaseurojen muodossa, jota seurasivat myöhemmin sivistysseurat. Niiden tehtävänä oli ensisijaisesti käytännöllisen hyödyn levittäminen kansalaisille.

1810 Ensimmäiset uskonnolliset yhdistykset syntyivät vasta 1810-luvulla.

1831 Vuonna 1831 perustetun Suomalaisen Kirjallisuuden seuran jälkimainingeissa syntyivät hyväntekeväisyyteen suuntautuneet rouvasväenyhdistykset, Suomen suurimmat jäsenmäärät omaavat raittiusseurat sekä paloturvallisuudesta huolehtineet vapaapalokunnat. Suomen yhdistystoiminnan laajenemista säätelivät kuitenkin niin Euroopan yleispoliittinen tilanne kuin Venäjän keisarikin.

1877 Sosiaali- ja terveystajrjestöjen perustamisen vuoro tuli myös 1800-luvun lopulla, jolloin perustettiin mm. Suomen Punainen Risti (1877).

1880 Samaan aikaan kansalaisjärjestöjen syntymisen kanssa käynnistyi Suomessa myös puoluetointa. Myös nuorten aikuisten kansalaistoiminta käynnistyi 1880-luvulla. Naisten aseman kohentaminen yhteiskunnassa oli puolestaan naisasialiikkeen päätehtävänä eurooppalaisten ja yhdysvaltalaisen esikuvien saattamana. Järjestötoiminnalle oli juuri sillä hetkellä huutava tarve. Osa 1880-luvulla perustetuista järjestöistä on edelleen voimissaan.

1905 Vuoden 1905 suurlakko merkitsi järjestötoiminnan historialle suurta murrosta. 1900-luvun alkupuoli olikin työväenjärjestöjen kulta-aikaa.

1920 Toisen maailmansodan jälkeen rakennettiin maata uudelleen, mutta kansa jaksosi innostua kansalaisjärjestöistä. Samoihin aikoihin perustettiin myös opinto-, sivistys- ja nuorisojärjestöjä, kuten esim. Mannerheimin Lastensuojeluliitto (1920).

1950 1950-luvun lopulla järjestötoiminta koki Suomessa pienen notkahduksen, sillä elintason nousu yhdessä tekniikan kehityksen kanssa veivät kansalaisilta ajan ja energian toimia mukana järjestöissä yhtä paljon kuin aiemmin.

1960 Poliittisen toiminnan vilkastuminen vilkastutti samalla myös järjestötoimintaa 1960- ja 1970-luvuilla.

1970 1970- ja 1980-luvuilla alkoi hyvinvointi-Suomen kansalaisyhteiskunnan kausi erilaisine edunvalvonta- ja elämäntapajärjestöineen.

1980 Seuraava murros koettiin 1980-luvulla viestintäteknologian kehityksen seurauksena, jolloin ihmisiä kiinnostivat enemmän harrastus- ja kulttuurijärjestöt kuin poliittinen ja ammatillinen järjestötyö. (Harju 2007.)

Monet järjestöt ovat toimineet vuosikymmeniä, jopa yli sata vuotta, mikä on suomalaisessa järjestötoiminnassa pitkä aika. Voidaankin sanoa, että yhdistys on tyyppillinen tapa suomalaiselle toimia. Vuosina 1960- ja 1970-luvulla nuoruuttaan eläneet ikäluokat taitavatkin olla viimeinen ”järjestösukupolvi”. Yhteistä näille järjestösukupolven yhdistyksille on niiden toiminnan pohjautuminen yhteistyölle. Kyseiset yhdistykset ovat perusluonteeltaan sosiaalisia ja vaativat jäseniltään vankkaa sitoutumista sekä kattavaa oman persoonan tuomista toimintaan mukaan. (Harju 2004, 8-28; Siisiäinen 2004, 113.) Edwards (2014) viittaa tutkimuksessaan kansalaistieteistä ja elinikäisestä oppimisesta Euroopan Unionin viimeisempään katsaukseen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011), jonka perusteella Suomessa keskimäärin jopa 45 % yli 18 vuotiaista kansalaisista osallistuu vapaaehtoistoimintaan. Yhtä korkea osallistumisprosentti EU:n alueella on Suomen lisäksi vain Tanskassa ja Ruotsissa. Katsauksen mukaan erityisesti korkean koulu-

tuksen omaavat sekä 45-50 -vuotiaat henkilöt ovat todennäköisimpiä henkilöitä olemaan säännöllisesti mukana vapaaehtoistoiminnassa.

Yhä useammin taustalla järjestötoimintaan liittymiselle vaikuttavat henkilökohtaiset syyt (Hänninen ym. 2003, 8). Lindforsin (2014) tutkimuksessa tahattomasti lapsettomien vapaaehtoisten motiiveista liittyä mukaan järjestötoimintaan nousi vahvasti esille järjestötoiminnasta saamiseen liittyvät motiivit. Keskeisimpiä motiiveja olivat sosiaalinen vuorovaikutus ja läheisyys sekä lapsettomuudesta kohdalla erityisesti järjestöstä saatava vertaistuki. Sipilä (2014) on tutkinut vapaaehtoistoiminnan roolia kasvattaja elämäkulussa, erityisesti Suomen Punaisen Ristin Hämeen piirin aktiivisten vapaaehtoisten osalta ja hänen tutkimuksensa mukaan mukaan järjestötoimintaan on lähdetty pääsääntöisesti auttamisestahalusta. Taustalla ovat vaikuttaneet kuitenkin myös halu oppia uutta ja kehittää itseänsä. Vapaaehtoistoimintaa on tutkittu myös ulkomailla. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoiset ovat olleet tyytyväisimpiä toimintaan silloin, kun heidän kokemuksensa vapaaehtoistoiminnasta vastasi parhaiten heidän omia syitänsä olla mukana toiminnassa. Mikäli toimintaan oli osallistuttu sosiaalisista syistä, oli toiminnassa mukanaolo ajallisesti pidempi kuin muista syistä toimintaan osallistuneilla. Näin olle sosiaaliset normit määrittelevät suuresti vapaaehtoistoimintaan osallistumista. (Finkelstein 2008, 9-18.) Toimintaan tyytyväiset vapaaehtoiset myös pysyivät mukana toiminnassa pitkään. Gooch (2005) listasi tutkimuksessaan tekijöitä, jotka motivoivat vapaaehtoisia osallistumaan valitsemaansa toimintaan. Kyseisiä tekijöitä olivat mm. hyvä, vastaanottavainen ryhmähenki vapaaehtoistoiminnassa, henkilökohtainen kiinnostus, yhteenkuuluvuuden tunne, yhteiskunnalliseen toimintaan vaikuttaminen vapaaehtoistyön avulla, vapaaehtoistoiminnan terapeuttiset vaikutukset, itseluottamuksen lisääntyminen, opittujen taitojen ylläpitäminen sekä yhteisen päämäärän tavoittelemine. Syyt mukaan lähtemiselle saattavat kuitenkin muuttua iän myötä. Järjestöjen tulisikin tarjota kaikille ikäryhmille ja eri elämäntilanteissa oleville mielekästä tekemistä mielenkiinnon ylläpitämiseksi. (Finkelstein 2008, 9-18.) Ihmisten aktiiviset elinvuodet lisääntyvät jatkuvasti ja nykyiset vanhuksemme jaksavat osallistua yhteiskunnan toimintaan aktiivisesti pidempään kuin aiemmin ja se tulisi ottaa huomioon myös järjestötoiminnassa. Tutkimuksen mukaan tyypillinen seniori-vapaaehtoinen onkin hyväkuntoinen, nuorekas ja korkeasti koulutettu, jonka vapaaehtoistoimintaan hakeutumisen taustalta löytyvät lähinnä epäitsekäät syyt (Principi, Chiatti, Lamura & Frerichs 2012, 83-106).

Kansalaistoiminnassa mukana ololla on niin hyvät kuin huonotkin puolensa. Sivistysliitto Kansalaisfoorumin pääsihteeri Aaro Harju kirjoittaa Kansalaisfoorumi.net -verkkolehdessä (22.4.2010) mm. kansalaistoiminnan mukanaan tuomista positiivisista sivuvaikutuksista. Kirjoituksessaan hän pohtii, auttaako omaehtoinen kansalaistoiminta ja vapaamuotoinen itsensä kehittäminen ihmisiä jaksamaan nykyistä paremmin. Hänen mukaansa kansalaistoiminta tuottaa mm. iloa ja virkistystä, mikäli toiminta on henkilölle itselleen mieluisaa ja jota hän aidosti haluaa. (Harju 2010.) Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös ulkomaisissa tutkimuksissa. Vecina, Chacón, Marzana & Marta (2013) tutkivat vapaaehtoisten tyytyväisyyttä sekä vapaaehtoistoiminnan kestoa voittoa tavoittelemattomissa järjestöissä. Tutkimuksen mukaan oli tärkeää, että vapaaehtoiset kokivat sitoutumisen tunnetta tai energisoivaa tai tunnepitoista yhteyttä tekemäänsä vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksen mukaan oli tärkeää vapaaehtoistoiminnassa mukana olon kannalta, että sitä ei koettu stressaavaksi ja vaativaaksi vaan ennemminkin haastavaksi, kiinnostavaksi sekä nautinnolliseksi. Tämä lisäsi vapaaehtoisten tyytyväi-

syyttä itseensä sekä heidän sitoutumistaan järjestöön. Negatiivisena puolena järjestötoiminnalle Harju kuitenkin on nostanut esille kansalaistoiminnan kuormittavuuden etenkin nuorten ihmisten keskuudessa, jotka saattavat muutenkin kamppailla henkisten voimiensa ääri rajoilla esim. masentuneisuuden vuoksi. Erityisesti tunnolliset nuoret naiset ovat vaarassa, mikäli kansalaistoiminta on parestosta vaatavaa ja vie kohtuuttomasti henkilön aikaa. Harju myöntääkin, että suomalaisen järjestötoimintaan kuuluu ihmistä enemmän kuluttavia kuin voimaannuttavia piirteitä. Ratkaisuksi hän ehdottaa järjestötoiminnan organisointia uudelleen mm. jakamalla tehtäviä ja vastuuta tasaisemmin järjestöissä. (Harju 2010.)

Koska järjestötoiminnan aktiiveja ovat tällä hetkellä 1950-luvulla syntyneet ja suuret ikäluokat, on järjestöillä edessään sukupolven vaihdos. Tulevaisuuden toiminnan turvaamiseksi nuoria tulee innostaa mukaan yhdistysten toimintaan, sillä jäsenten pitäminen mukana toiminnassa on järjestötoiminnan ehto. (Harju 2009.) Chacón, Vecina & d'Ávila (2007) tutkivat järjestöjen vapaaehtoistyöhön osallistuneiden henkilöiden toimintaan osallistumisen kestoa sekä keston ennustettavuutta. Tutkimuksen mukaan tulisi järjestöjen kohdentaa strategiansa kasvattamaan vapaaehtoistyöntekijöiden tyytyväisyyttä järjestöä kohtaan, jotta järjestöt pystyisivät pidentämään vapaaehtoistyön kestoa. Ajatushautomo kansalaisfoorumi on toteuttanut kyselyn nuorten näkemyksistä ja toiveista järjestötoiminnan kehittämistä ajatellen. Kyselyn perusteella voitiin todeta, että nuoret kyllä ovat kiinnostuneita järjestötoiminnasta ja sen suunnittelusta sekä toteuttamisesta, mutta ovat valmiita sitoutumaan sen suuntaiseen toimintaan vain hetkellisesti. Pitkäaikainen sitoutuminen ja mahdollinen suuri työmäärä pelottivat selvästi kyselyyn osallistuneita nuoria. Hallinnolliset tehtävät puolestaan eivät kiinnostaneet heitä ollenkaan. Mieluiten nuoret olisivat mukana toiminnassa, jonka toiminta näkyy ja joka omaa vetävän imagon. (Harju 2009.) Onneksi yleinen kiinnostus ja arvostus järjestötoimintaa kohtaan ovat kuitenkin lisääntyneet viime vuosina. (Harju 2004, 8-28; Siisiäinen 2004, 113.)

3.3 Naisjärjestöt

1800- ja 1900-luvun vaihteessa vanhojen yhdistysten jäsenmäärät kasvoivat voimakkaasti ja samalla syntyi runsaasti uusia yhdistyksiä. Muuttunut poliittinen tilanne ajoi kansaa järjestäytymään. Naisten järjestäytyminen alkoi paljon ennen naisjaostoja, joita perustettiin poliittisten liikkeiden yhteyteen. Naisten tavoitteena oli kansan sivistäminen ja valistaminen. Sivistyneistönaiset omaksuivat ajatuksen, jonka mukaan naisille kuului lasten kasvatuksen ja kodista huolehtimisen myötä vastuu kansakunnan rakentumisesta. Suomen muu naisjärjestökenttä muotoutui pitkälti yhtä aikaa marttajärjestön toiminnan ensimmäisten vuosikymmenten aikana. Eri naisjärjestöjä tarkastellessa voidaan todeta, että vaikka yhteistyötä eri järjestöjen kesken olikin runsaasti, niin päämäärät eivät kuitenkaan aina ole olleet yhteneviä. (Koskelainen 1999, 218-222.)

Marttajärjestö

Marttajärjestö asetti toimintansa alussa kunnianhimoiseksi tavoitteekseen pitää kaikkia suomalaisia koteja neuvontansa kohteena. Marttajärjestö ei kuitenkaan ollut ainoa kotitalousneuvontaa tarjoava järjestö Suomessa vaan samaan aikaan toimi muitakin vahvoja naisasiajärjestöjä. Marttajärjestö oli kuitenkin näistä vanhin. (Koskelainen 1999, 191; Ollila 1989, 31.) Marttayhdistyksen toiminta pääasiallisesti kotitalousneuvontaan nojautuvana järjestönä johtui ennen kaikkea muiden naisjärjestöjen tekemistä toimintaratkaisuksista sekä periaatteellisista linjamäärittelyistä. He eivät halunneet ottaa kotitalousneuvontaa mukaan varsinaiseen ohjelmaansa, joten tämä tehtävä jäi marttayhdistykselle. Kotitalousneuvonnan lisäksi myös muu käytännön neuvonta jäi marttayhdistyksen tehtäväksi naisjärjestöjen keskinäisen työnjaon seurauksena, mikä saattoi olla ratkaiseva tekijä marttajärjestön suosion lisääntymisessä. (Ollila 1989, 34-36.)

Alle on listattu tärkeimpiä suomalaisia naisjärjestöjä aikojen saatossa. Jokaisen järjestön kohdalla on pyritty nostamaan esille kyseisen järjestön suhde marttajärjestöön sekä mitä itsensä johtamisen erityispiirteitä kyseisessä järjestössä korostuu. Luonnollisestikin kaikkien järjestöjen kohdalla voi nostaa esille niiden tuoman suuren vaikutuksen henkilön sosiaalisen kunnon kehittymiseen, sillä kaikkien järjestöjen perusideana on ollut yhteisöllisyys ja toiminta tärkeäksi koetun aatteen ympärillä. Kaikilla järjestöillä on myös ollut joku päämäärä tai tärkeä arvo, jonka puolestapuhujina ne ovat toimineet. Ei ole myöskään väärin väittää, etteikö jokainen järjestö olisi tarjonnut mahdollisuuksia jäsenilleen kehittää myös omaa psyykkistä kuntoaan toiminnan ohessa ajattelemalla, oppimalla ja havainnoimalla.

Finlands svenska Marthaförbund

Suomalainen Marttaliitto ry ja Finlands svenska Marthaförbund jakaantuivat kielellisiin perustein vuonna 1924, muodostaen yhdessä maan suurimman kotitalousneuvontajärjestön (Koskelainen 1999, 191; Marthaförbundet 2014). Liittojen yhteistyöelimeksi perustettiin Suomen Marttaliittojen Keskusvaliokunta, jonka tehtäväksi jäi liittojen edustus ulkomailla sekä yhteistyötä vaativien kysymysten edustaminen kotimaassa (Koskelainen 1999, 191). Nykyisin järjestön tehtävänä on levittää tietoutta sekä tarjota koulutusta kysymyksiin, jotka liittyvät naisten arkielämään sekä kestävään elämäntyyliin. Finlands svenska Marthaförbundissa itsensä johtamisen piirteet ovat yhtäläiset Suomalaisen Marttaliiton kanssa. Järjestö tarjoaa jäsenistölleen mahdollisuuksia johtaa itseään erityisesti ravinnon, rentoutumisen, muistin, oppimisen, kehittymisen, yhteisöllisyyden sekä yhteisten arvojen avulla. (Marthaförbundet 2014.)

Maa- ja kotitalousnaiset (ent. Maatalousnaiset)

Maamiesseurojen yhteyteen alettiin vuodesta 1914 lähtien perustamaan naisosastoja, joiden ohjelmaan kuului myös kotitalousneuvonta maaseudulla (Koskelainen 1999, 192; Ollila 1989, 39). Järjestön alkuaikoina huolehdittiin siitä, ettei Maatalousnaisten naisjaostoja perustettu paikkakunnille, joissa jo oli marttayhdistys (Koskelainen 1999, 192). Marttojen ja Maatalousnaisten ohjelmista löytyi 1930-luvulla niin paljon yhteisiä päämääriä, ettei ristiriidoilta voinut välttyä (Ollila 1989, 159). Huolimatta järjestöjen välisestä ristiriidasta, molemmat järjestöt pyrkivät kohottamaan emäntien itsetuntoa ja ammattitaitoa sekä kohottamaan heidät tasavertaiseen asemaan isäntien rinnalle (Ollila 1989,

171). Nykyisin Maa- ja kotitalousnaiset on yksi Suomen suurimmista valtakunnallisista neuvonta- ja naisjärjestöistä. Jäseniä sillä on lähes 55 000. Maa- ja kotitalousnaiset luonnehtivat itseään vahvaksi maaseudun kehittäjäksi, monipuoliseksi järjestötoiminnaksi sekä laadukkaiden asiantuntijapalveluiden tuottajaksi. Järjestön tavoitteena on elävä maaseutu, jota se edistää tarjoamalla asiantuntijapalveluita, koulutusta ja neuvontaa. Lisäksi järjestö tarjoaa koulutusta yritys- ja liiketoiminnan kehittämiseen. Itsensä johtamisen näkökulmasta järjestö tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä mm. ravitsemukseen, hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, arvoihin, oppimiseen sekä kehittymiseen liittyvissä asioissa. (Maa- ja kotitalousnaiset 2014.)

Suomen Naisyhdistys RY

Suomen ensimmäinen naisasiayhdistys perustettiin Helsinkiin vuonna 1884 ja se sai nimekseen Suomen Naisyhdistys (alkuperäiseltä nimeltään ”Yhdistys naisen aseman parantamiseksi”). Yhdistyksen tarkoituksena oli mm. naisen yhteiskunnallisen ja taloudellisen tilan parantaminen. Suomen naisyhdistyksessä tapahtui vuosina 1891 – 1892 hajaannus, jolloin perustettiin toinen naisyhdistys, Unioni. Sen toiminnalla oli samat päämäärät kuin entiselläkin, tosin se käytti erilaisia keinoja niihin päästäkseen. Kun Suomen Naisten Kansalliliitto (myöh. Suomen Naisjärjestöjen Keskusliitto) perustettiin vuonna 1911, Suomen naisyhdistys oli sen ensimmäinen jäsenjärjestö. (Suomen Naisyhdistys RY 2014.) Huomioitavaa on, että Suomen Naisyhdistys aloitti maalla asuvien naisten aktivoinnin jo ennen kuin Martta-yhdistystä oli edes perustettu. Marttayhdistyksen perustamisen jälkeen nämä järjestöt toimivat osittain rinnakkain. (Ollila 1989, 31.) Nykyisin Suomen Naisyhdistyksen toiminta on lähinnä yhteiskunnallista vaikuttamista. Arvot, päämäärät, tavoitteet, kehittyminen, palaute, havainnointi ja yhteisöllisyys kuvastavat järjestön tärkeimpiä itsensä johtamisen ominaisuuksia. (Suomen Naisyhdistys RY 2014.)

Naisasialiitto Unioni ry

Unionin Naisasialiitto Suomessa ry – Unionen Kvinnosaksförbund i Finland rf (nykyisin Naisasialiitto Unioni ry – Kvinnosaksförbundet Unionen rf) perustettiin vuonna 1892. Tuolloin liiton tarkoituksena lyhykäisyydessään oli naisten yhteiskunnallisen aseman korottaminen miesten ja naisten yhteistyön kautta. Unionin ensimmäiseksi puheenjohtajaksi valittiin marttajärjestön perustaja, Lucina Hagman. (Naisasialiitto Unioni ry 2014.) Koska marttajärjestöllä ja Naisasialiitto Unionilla oli niin paljon yhteisiä jäseniä, oli liittojen toimintaa alussa vaikeaa erottaa toisistaan (Ollila 1989, 25). Nykyisellään Naisasialiitto Unioni kuvailee itseään poliittisesti sitoutumattomaksi feministiseksi kansalaisjärjestöksi, joka pitää tavoitteenaan naisten aseman parantamisen ja sukupuolisyrjinnän poistamisen vaikuttamalla poliittiseen päätöksentekoon, julkiseen keskusteluun sekä viranomaistoimintaan (Naisasialiitto Unioni ry 2014). Niin naisasialiitto Unioni kuin Suomen Naisyhdistyksen halusivat 1900-luvun alussa ottaa etäisyyttä kotitaloustoiminnasta. Niinpä kotitalousneuvonta jätettiin suosiolla martoille. (Koskelainen 1999, 220.) Naisasialiitto unionille tärkeitä itsensä johtamisen piirteitä ovat yhteisöllisyys, arvot, päämäärät sekä etenkin ammatilliseen kuntoon vaikuttavat tekijät. Järjestö pyrkiikin mm. siihen, että naisia voitaisiin työelämässä pitää tasa-arvoisina työntekijöinä miesten rinnalla ja että heillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet esimerkiksi edetä urallaan. (Naisasialiitto Unioni ry 2014.)

Suomalainen Naisliitto

Suomalainen Naisliitto perustettiin v. 1907 Lucina Hagmanin ehdottaessa nuorsuomalaisten naisten yhteen liittymistä. Uuden liiton ensisijaiseksi tehtäväksi tuli valistuksen jakaminen sekä kansalaiskasvatuksen lisääminen naisten keskuudessa. Liiton tarkoituksena oli yhteiskunnallisten parannusten edistäminen, kansallisen yhteistunnon syventäminen, kansalaissivistyksen kehittäminen, harrastuksen herättäminen yleisiin asioihin sekä eri kansanluokkien lähentäminen toisiinsa. Nykyisin suomalaiselle Naisliitolle merkitsee paljon mm. yhteisöllisyys, arvot, oppiminen ja kehittyminen. Lisäksi järjestöllä on ollut teemana vuonna 2013 ”Kulttuuri terveyden edistäjänä”, joka viittaa myös kiinnostukseen huolehtia jäsentensä fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta. (Suomalainen Naisliitto 2014.)

Svenska Kvinnoförbundet

Kun ajatus ruotsalaisesta naisjärjestöstä heräsi keväällä 1907 oli Suomessa perustettu jo useita muita naisjärjestöjä. Monet Svenska kvinnoförbundetiin (hetken aikaa Finlands Svenska Kvinnoförbundet) liittyneistä naisista olivat olleet mukana Naisasialiitto Unionin toiminnassa sen perustamisvuodesta 1892 saakka. Nykyisin järjestö toimii tasa-arvo asioissa kokoavana poliittisena foorumina niin naisille kuin miehillekin. Ruotsalaisen kansanpuolueen naisjärjestö toimii yhteiskunnassa liberaalifeministisestä näkökulmasta tekemällä poliittisia aloitteita, järjestämällä seminaareja sekä tuomalla sukupuolinäkökannan mukaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. Nykyisin Svenska Kvinnoförbundet ajaa asiaa mm. henkisen kunnan, oppimisen ja kehittymisen sekä yhteisöllisyyden puolesta. (Svenska Kvinnoförbundet 2014.)

Suomen sosiaalidemokraattinen naisliitto (Työläisnaisten liitto)

Suomen sosiaalidemokraattinen naisliitto (vuoteen 1906 Työläisnaisten liitto) perustettiin v. 1900. Liitto teki tiivistä yhteistyötä Suomen sosiaalidemokraattisen puolueen sekä Suomen sosialististen työväenpuolueen kanssa. (Ollila 1989, 189; Wikipedia 2014.) Järjestön keskeiseksi teemaksi alkuvuosina muodostui yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden kannattaminen sekä yhteiskunnallisten ja valtiollisten olosuhteiden uudistaminen (Ollila 1989, 36; Wikipedia 2014). Työläisnaisliiton ohjelmasta löytyi yllättävän paljon samankaltaisuutta Marttajärjestön kanssa, kuten esim. kotitalousneuvonta (Ollila 1989, 189). Poliittisissa naisjärjestöissä kotitloudellista valistustyötä pidettiin kuitenkin tärkeänä vaikuttamisväylänä (Koskelainen 1999, 220). Marttajärjestön ja Työläisnaisliiton erottavana tekijänä oli mm. eri intressiryhmien etujen ajaminen: martat ajoivat maalaisnaisten ja Työläisnaisliitto työläisnaisten etuja (Ollila 1989, 192). Järjestön toiminnassa vahvasti mukana olleet itsensä johtamisen osa-alueet olivat kaikenkattava henkinen kunto sekä yhteisöllisyys.

Lotta Svärd

Suomen Lotta Svärd oli Suomen sotiin osallistunut valtakunnallinen naisten maanpuolustusjärjestö (Latva-Äijö 2004, 11). Järjestöllä on ollut valtaisa merkitys niin Suomen itsenäistymisessä kuin itsenäisyyden säilyttämisessäkin. (Lotta-Svärd Säätiö 2014.) Ns. sotamarttoja alettiin kouluttamaan kansalaissodan jälkeen marttatoiminnan väliaikaisena muotona. Osa Karjalan Kannaksen marttayhdistyksistä kuitenkin muutettiin Lotta Svärd –yhdistyksiksi lottatoiminnan vakinaistuessa. Marttajärjestön ja Lotta Svärd –yhdistyksen erilaisten toimintaperiaatteiden vuoksi niillä ei kuitenkaan ollut varsinaista yhteistyötä liittotasolla. Yhteistyöksi jäikin osallistuminen porvarillisten naisjärjestöjen yhtei-

siin kokouksiin. Paikallistasolla yhteistyö oli kuitenkin aktiivisempaa, sillä monet naiset kuuluivat samaan aikaan molempiin järjestöihin. Lottien ja marttojen toiminta samalla paikkakunnalla aiheutti kuitenkin myöhemmin kilpailua järjestöjen välille. (Ollila 1989, 173.) Sotamarttaorganisaatiota voidaan pitää edelläkävijänä valtakunnalliselle lottajärjestölle (Latva-Äijä 2004, 70). Nykyisinkin vuonna 2004 uuden nimen saanut Lotta Svärd Säätiö toimii Lotta Svärd –hengessä avustamalla sodan seurauksista kärsimään joutuneita ihmisiä, avustamalla naisten koulutusta kriisitilanteessa toimimisessa sekä vaalimalla lottaperinnettä huolehtimalla näyttely- ja museotoiminnasta. Lotta-toiminnalle tärkeimmät itsensä johtamisen ominaisuudet ovat olleet ehdottomasti toiminnan tarjoama mahdollisuus arvoista ja henkisestä kunnosta huolehtimiseen. Lisäksi sosiaalinen kunnan kehittyminen on myös ollut tärkeää. (Lotta-Svärd Säätiö 2014.)

Suomen Valkonauhaliitto – Förbundet Vita Bandet i Finland

Suomen Valkonauhaliitto oli kristillinen järjestö, jonka kanssa Marttaliitto oli yhteistyössä raittiusasioissa (Ollila 1989, 187). Vuonna 1905 perustettu Suomen Valkonauhaliitto on ehkäisevää päihdetyötä tekevä kristillis-uskonnollinen naisjärjestö, jonka juuret ulottuvat Yhdysvaltoihin. Alkuvuosina keskeisimmät toimintamuodot olivat raittius- ja siveellisyytyö. Nykyisin Valkonauhalyön tavoitteena on yhteiskunnallisten tasa-arvon vahvistaminen, ihmisten tukeminen ongelmatilanteissa sekä päihdetömyyden edistäminen. Keskeisimpinä toimintamuotoina ovat perhetyö sekä yksilökeskustelut ja ryhmätoiminta. Suomen Valkonauhaliitto tarjoaa apua kaikille itsensä johtamisen osa-alueille, sillä valkonauhalyön tarkoitus on kokonaisvaltaisen elämänhallinnan tukeminen. (Suomen Valkonauhaliitto 2014.) Näin ollen uskon, että myös tukea antava jäsenistö ja järjestön asiantuntijat kokevat saavansa toiminnassa mukana olosta mahdollisuuksia kehittää kaikkia omia itsensä johtamisen taitojaan.

Kotitalouskeskus – kotitalousjärjestöjen yhteinen elin

Kotitalouskeskus perustettiin vuonna 1941 Marttaliiton aloitteesta useiden eri kotitalousjärjestöjen kesken. Kotitalouskeskus oli kotitalousjärjestöjen yhteiselin, jonka tehtävänä oli koordinoida, päällekkäisyyksien välttämiseksi, järjestöjen antamaa neuvontatyötä. Järjestön jäsenistöön kuuluivat Marttaliitto, Finlands svenska Marthaförbund, Suomen Pienviljelijäin Liitto, Pienviljelijäin Keskusliitto, Pienviljelijäin liitto, Sosiaalidemokraattinen Työlaisnaisliitto sekä Kotiteollisuusjärjestöjen keskusliitto. Kotitalouskeskuksen toiminta kuitenkin purettiin vuonna 1990. Vuonna 1977 perustettiin kuitenkin kotitalous- ja kuluttajaneuvottelukunta (KKN), koska tarvittiin laajempi kotitalous- ja kuluttajakysymyksiä käsittelevä yhteistoimintaverkosto. (Koskelainen 1999, 196.) Nykyisin KKN toimii yhteistyöelimenä kuluttaja- ja kotitalousneuvontajärjestöille ja sen tehtävänä on mm. antaa lausuntoja ja edustaa toimintasektoriaan muissa neuvottelukunnissa. Jäsenjärjestöjä ovat TTS (Työtehoseura), Näkövammaisten Keskusliitto ry, Marttaliitto ry, Maa- ja kotitalousnaisten Keskus ry, Kotitalousopettajien Liitto ry, Kuluttajat – Konsumenterna ry sekä Finlands svenska Marthaförbund rf. (Kotitalous- ja kuluttajaneuvottelukunta 2010.) Neuvontajärjestöjen lisäksi Martat ovat olleet yhteistyössä myös hyväntekeväisyysjärjestöjen, kuten Suomen Punaisen Ristin sekä Mannerheimin Lastensuojeluliiton kanssa (Koskelainen 1999, 197; Ollila 1989, 188). Paikallisella tasolla martat ovat tehneet yhteistyötä virkamiesten, seurakuntien sekä puolusvoimien kanssa (Koskelainen 1999, 198).

Naisjärjestöjen keskusliitto – Kvinnoorganisationernas Centralförbund (NJKL)

Naisjärjestöjen Keskusliitto – Kvinnoorganisationernas Centralförbund (NJKL), aikaisemmalta nimeltään Suomen Naisten Kansallisliitto, on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja kaksikielinen, vuonna 1911 perustettu kattojärjestö ja yhteistyöfoorumi sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäville naisjärjestöille. Keskusliittoon kuuluu yhteensä 58 jäsenjärjestöä, mukaan lukien Marttaliitto. Liiton tavoitteena on edistää ihmisoikeuksien toteutumista ja tasa-arvoa. Liiton pyrkimyksenä on edesauttaa naisten valintaa päätöksentekijöiksi. Lisäksi liiton tehtävänä on koordinoida ja tukea jäsenjärjestöjen toimintaa sekä huoltaa jatkuvasti kasvavaa naisjärjestöjen verkostoa. (Naisjärjestöjen Keskusliitto 2014.)

3.4 Tutkimuksia järjestöistä

Järjestötoimintaan liittyviä tutkimuksia on Suomessa tehty niukasti ja ulkomaalaisten tutkimusten kirjo erilaisine näkökulmineen on hyvin laaja, kuten itsensä johtamisestakin. Alla olevaan matriisiin olen koonnut tämän tutkimuksen kannalta tärkeimpiä jo tehtyjä tutkimuksia järjestötoimintaan liittyen.

Taulukko 3. Matriisi järjestötutkimuksista

Tutkimuksen nimi	Tekijä	Vuosi	Oppilaitos, laitos, tiedekunta	Tutkimusongelma ja keskeisin tulos
Kolmas sektori maaseutukunnissa	Pihlaja, Ritva	2010	Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti. Maaseutupolitiikan työryhmä, kansalaisjärjestöteemaryhmä. Kunnallisalan kehittämissäätiö.	Tutkimuksessa käsiteltiin maaseudun palveluiden muutostarpeita sekä kolmannen sektorin roolia palvelun tarjoajina kuntien kumppaneina. Tutkimuksen mukaan palvelujen tarve maaseutukunnissa kasvaa samaa tahtia kuin julkisen sektorin resurssit vastaavaan kysyntään vähenevät, eikä kolmas sektori pysty tarjoamaan palveluitaan avuksi kilpailua ja markkinoita painottavan politiikan vaikeuttaessa niiden avustavaa toimintaa. Johtopäätöksenä tutkimukselle todetaan, että Suomessa tulisi kiireesti ryhtyä hahmottamaan yhteistalouden muotoja, joissa vahvat sosiaaliset, paikalliset ja yhteiskunnalliset arvot yhdistyvät taloudellisiin tavoitteisiin ja toimintaan.
Kansalaisjärjestöjen elävä tila: Tarkastelussa Mannerheimin Lastensuojeluliitto ry:n ja Pelastakaa Lapset ry:n lausunnot ja kannanotot	Leukumaa, Riikka	2010	Jyväskylän yliopisto Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos	Tutkimuksessa tutkittiin kansalaisjärjestöjen (tarkemmin Mannerheimin Lastensuojeluliitto ry:n (MLL) sekä Pelastakaa Lapset ry:n) yhteiskunnallisen aseman tarkastelua järjestöjen omasta näkökulmasta. Tarkastelussa painotettiin kolmannen ja julkisen sektorin välisiin suhteisiin. Tulosten perusteella järjestöt kokevat edelleen asemansa tarpeelliseksi, eivätkä ole unohtaneet alkuperäistä tehtävänsä.
Työkyvyn johtaminen organisaation ja henkilöstön hyvinvoinnin osatekijänä: työkykyjohtamisen malli henkilöstön kokemana kolmannen sektorin organisaation strategiassa	Peura, Marko	2013	Turun yliopiston kauppa- korkeakoulu Johtaminen ja organisointi	Tutkimuksessa perehdyttiin organisaatiossa etukäteen tunnettujen tekijöiden vaikutuksista henkilöstön kokemuksiin erityisessä työympäristössä työkyvyn johtamisessa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, mitkä johtamisen osatekijöistä erityisesti on huomioitava kolmannen sektorin organisaatioiden strategiassa, jotta saataisiin myönteisiä vaikutuksia työkyvyn laatuun organisaation henkilöstöllä. Eniten korostuivat organisaatioiden toimet ja työyhteisötaitojen hallinta myönteisissä kokemuksissa työkykyjohtamisessa, mutta johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että organisaatio pystyy toiminnallaan vaikuttamaan henkilöstön kokemuksiin työkyvyn johtamisesta, johon kuitenkin viime kädessä vaikuttavat hyvin monet osatekijät.
Asiantuntijuus ja ammatti-identiteetti järjestötyössä	Marjamäki, Sanna	2015	Tampereen yliopisto Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö	Kyseisen tutkimuksen tutkimuskysymys on: "Miten järjestötyöntekijät kategorisoivat itsensä suhteessa asiantuntijuteen ja ammatti-identiteettiin?" Analysoidussa aineistossa asiantuntijuus järjestötyössä koostuu viidestä eri kategoriasta ja ammatti-identiteetti koostuu seitsemästä eri kategoriasta. Tulokset vahvistavat koulutuksen ja työkokemuksen kehittävän ammatti-identiteettiä ja asiantuntijuutta, jolloin järjestötyöntekijä on yhteiskunnallisen osaamisen ja ihmisyyden asiantuntija, pohjautuen erityisosaamisalueisiin sekä vahvaan omaan sisäiseen kokemukseen järjestötyön tärkeistä.
Kun Simpukka aukeaa: Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit	Lindfors, Anne	2014	Tampereen yliopisto Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö	Tutkimuksessa käsiteltiin tahattomasti lapsettomien vapaaehtoisten motiiveja olla mukana toiminnassa ja mikä merkitys vapaaehtoistoiminnalla heille on. Toisin kuin yleensä luullaan, tässä tutkimuksessa motiivit keskittyivät vapaaehtoistoiminnasta saamiseen. Mm. läheisyys, sosiaalinen vuorovaikutus ja vertaistuki nousivat tutkimuksessa esille syinä lähteä mukaan toimintaan.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja jäsenkunnan sitoutuminen 3. sektorin organisaatioon - case SPR, Hämeen piiri.	Aunela, Heidi	2013	Tampereen yliopisto Johtamiskoulu, hallintotiede	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vapaaehtoistoimintaa ja siihen liittyviä kehittämiskohteita sekä järjestöön sitoutumisen problematiikkaa Suomen Punaisen Ristin Hämeen piirissä. Tutkimuksessa havaittiin tutkimuskysymyksiin liittyvää neljä teemaa: rekrytointi, vapaaehtoisten ja jäsenten selkeämpi roolitus, käsitteellinen (sitoutuminen, osallistuminen ja motivaatio) sekä selkeämpi viestintä ja vuorovaikutus. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että toimivaa viestintää ja vuorovaikutusta vaaditaan vapaaehtoistyön ja jäsenhankinnan kehittämiseksi.
”Se on muovannut minua ihmisenä varmasti parempaan suuntaan ja ollut yksi tapa löytää merkitys omalle elämälle.” Vapaaehtoistointa kasvattajana elämäkultussa	Sipilä, Outi	2014	Tampereen yliopisto Kasvatustieteiden yksikkö Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen koulutus	Tutkimuksessa tarkasteltiin yksilön kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta ja lisätä ymmärrystä vapaaehtoistoiminnasta kasvattajana elämäkultussa, keskittyen SPR:n Hämeen piiriin aktiivisiin vapaaehtoiisiin. Tutkimuksen mukaan aktiivinen vapaaehtoinen haluaa oppia, kasvattaa ja kehittää itseään vapaaehtoistoiminnan kautta hakeutuen tietoisesti näitä mahdollistaviin tilanteisiin. Vaikka toimintaan onkin hakeuduttu alun perin auttamisenhalusta, tärkeä kannustin toiminnan taustalla on uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen.
Eläkeläisjärjestöjen toiminta sosiaalisen pääoman näkökulmasta	Kähkönen, Merja	2015	Sosiologia/Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos Jyväskylän yliopisto	Tutkimuksella pyrittiin selvittämään eläkeläisjärjestöjen toiminta paikallis-, maakunta- ja valtakunnan tasolla sekä kuinka sosiaalisen pääoman kolme eri muotoa näkyvät eläkeläisjärjestöjen toiminnan eri tasoilla. Aineiston perusteella voitiin todeta, että sosiaalisen pääoman eri muotoja on nähtävissä kaikilla toiminnan tasoilla. Eri tasoilla painottuvat kuitenkin eri muodot.
Yhdistystoiminta paikallisyhteisöissä	Tuominen, Isa-Tuuli	2012	Vaasan yliopisto Filosofinen tiedekunta	Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata yhdistystoiminnan tämänhetkinen tilanne sekä sen kehittymiseen liittyvät toiveet Tampereen Hervannassa, Kemijärvellä ja Vaasan Palsaassa. Lisäksi pyrittiin selvittämään nouseeko haastatteluaineistosta aikaisemmista tutkimuksista jo esiin tulleita asioita. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yhdistystoiminta on kaikissa paikallisyhteisöissä aktiivista, mutta yhteisesti järjestettyä toimintaa on vähemmän ja aiempien tutkimuksien asiat nousivat esille tässäkin tutkimuksessa.
The three-stage model of volunteers' duration of service	Chacón, Fernando VeCina, María Luisa dávila, María Celeste	2007	Complutense University, Madrid, Spain	Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään vapaaehtoistoiminnan kestoon vaikuttavia tekijöitä sekä kuinka vapaaehtoistoiminnan kesto pystyttäisiin ennakoimaan. Tutkimuksen perusteella paras kesto arvioija on vapaaehtoistoimintaan osallistuvan henkilön suunniteltu etukäteen suunniteltu aie osallistua toimintaan. Jotta järjestöt voisivat tulevaisuudessakin tietää, kuinka kauan he voivat nauttia vapaaehtoistyöntekijöidensä avusta, niiden tulisi kysyä asiaa suoraan työntekijöiltä itseltään sekä lisätä vapaaehtoistyöntekijöidensä viihtyvyyttä, jotta nämä pysyisivät palveluksessa pidempään.

Individualism/collectivism: Implications for the volunteer process	Finkelstein, Marcia A.	2010	University of South Florida, Tampa, FL, USA	Tutkimuksessa selvitettiin yksilökeisen ja yhteisökeskeisen ajattelutavan omaavien henkilöiden osallistumista vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksen mukaan mm. sosiaalisten siteiden vahvistamisessa yhteisöllisen ajattelutavan omaavat henkilöt olivat vanhemmin edustettuina kuin yksilökeskeiset. Tutkimuksessa pystyttiin vahvistamaan, että näiden kahden ihmistyyppin eroavaisuus ei löydy halukkuudesta osallistua vapaaehtoistoimintaan vaan siitä syystä, miksi he ylipäänsä lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan.
Volunteer satisfaction and Volunteer action: a functional approach	Finkelstein, Marcia A.	2008	University of South Florida, Tampa, FL, USA	Tutkimuksessa tutkittiin vapaaehtoisten motiiveja, tyytyväisyyttä ja vapaaehtoisuuden kestoa. Tutkimukseen osallistuneet raportoivat sitä suurempaa tyytyväisyyttä toimintaan, mitä enemmän heidän kokemuksensa vapaaehtoistyöstä vahvisti heidän haluaan auttaa. Tulosten perusteella auttamisen motivaatio tulisi olla määritelty heti vapaaehtoistoinnassa, jotta toimija löytäisi heti itselleen tyydyttävimmän tavan auttaa, jolloin myös vapaaehtoistoinnin parissa vietetty aika pitenee.
Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach	Clary, E. Gil Ridge, Robert D. Stukas, Arthur A. Snyder, Mark Copeland, John Haugen, Julie Miene, Peter	1998	College of St. Catherine Brigham Young University University of Pittsburgh University of Minnesota, Twin Cities Campus Winona State University	Tutkimuksessa yritettiin ymmärtää syitä vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksessa määriteltiin kuusi syytä vapaaehtoistoinnalle, jotka olivat: arvot, uuden oppiminen tai vanhojen taitojen hyödyntäminen, sosiaalisten suhteiden vahvistaminen, ammatillisen kokemuksen hankkiminen, negatiivisesta minäkuvasta irtautuminen sekä psykologinen kasvu ja kehittyminen. Saatujen tulosten perusteella voitiin todeta, että vapaaehtoistoimintaan lähtemisen syiden ja toiminnasta saatujen hyvien kokemusten kohtaaminen synnytti tyytyväisyyttä vapaaehtoisten keskuudessa.
The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior	Wen-Chung, Liu Chen-Ling, Fang	2010	National Central University, Taoyuan, Taiwan, ROC National Taipei University, Taipei, Taiwan, ROC	Tutkimuksessa tutkittiin eri tekijöitä halun ja käytökseen jakaa tietoa toisille työskennellessä voittoatavoittelemattomassa järjestössä. Tutkimuksen mukaan halu jakaa tietoa korreloi tiedonjaon motivaation kanssa, koska kyseisenlaisissa järjestöissä työskentelee yleensäkin epäitsekäitä ihmisiä. Mitä suurempi motivaatio työskennellä järjestössä, sitä suurempi oli halu jakaa tietoa, tarttumalla täten myös mahdollisuuteen kehittyä itse näissä vuorovaikutustilanteissa.
The Engagement of Older People in Civil Society Organizations	Principi, Andrea Chiatti, Carlos Lamura, Giovanni Frerichs, Frerich	2012	INRCA, Ancona, Italy Research Centre for Ageing and Society, University of Vechta, Vechta, Germany	Tutkimuksessa oli koottu yhteen viimeaikaiset kansainväliset tutkimukset vanhempien ihmisten kokemista mahdollisuuksista ja rajoituksista toimiessa vapaaehtoistyöntekijöinä kansalaisjärjestöissä. Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että vanhempien vapaaehtoisten tyypillisimpiä piirteitä ovat, että he ovat nuorekkaita, hyvän terveyden omaavia sekä omaavat hyvän ammatillisen- ja sosioekonomisen aseman. Vapaaehtoiset osallistuvat etupäässä uskonnolliseen vapaaehtoistyöhön sekä sosiaaliseen- ja henkilökohtaiseen avustustyöhön.
Pride and respect in volunteers' organizational commitment	Boezeman, Edwin J. Ellemers, Naomi	2008	University of Leiden, The Netherlands	Koska vapaaehtoistoimintaan perustuvat järjestöt eivät pysty motivoimaan jäseniään esim. rahallisesti, tässä tutkimuksessa tutkittiin järjestöön sitoutumista osallistumismotivaation mittarina vapaaehtoisten keskuudessa. Pohjautuen sosiaaliseen identiteettianalyysiin sekä aiempiin tutkimuksiin aiheesta, tutkimuksessa väitetään, että ylpeys toimia järjestössä sekä järjestöltä saatu kunnioitus ennustavat vapaaehtoisten sitoutumista järjestön toimintaan. Tutkimuksen mukaan teoreettisten näkökantojen yllpeydestä ja kunnioituksesta voidaan käyttää ymmärtämään järjestöön sitoutumista vapaaehtoisten keskuudessa.

Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation	Giacomo, Degli Antoni	2009	University of Milano Bicocca University of Parma	Tutkimuksessa tutkittiin sisä- ja ulkosyntyisen motivaation merkitystä vapaaehtoisten sosiaalisen verkon kasvattamisessa. Tutkimuksessa tutkittiin sosiaalisen pääoman määrää ja laatua sekä sisä- ja ulkosyntyisen motivaatiota osallistua vapaaehtoistoimintaan. Mikäli henkilön hakeutumista vapaaehtoistoimintaan ohjasi sisäsyntyinen motivaatio, olivat toiminnasta saadut ystävyysuhteet laadultaan syvempiä kuin ulkosyntyisen motivaation omaavilla, joilla ystävyysuhteita oli puolestaan määrällisesti enemmän.
Citizen science and lifelong learning	Edwards, Richard	2014	University of Stirling, UK	Tutkimuksessa käsiteltiin kansalaistiedettä ja elinikäistä oppimista. Tutkimuksen mukaan kansalaistiede-projekteihin osallistuvien koulutuksellisesta taustasta on hyvin vähän tutkimuksia, kuin myös siitä, kuinka he ovat koulutuksensa saaneet tai kuinka he osaamistaan ylläpitävät. Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään aukot olemassa olevista tutkimuksista sekä auttaamaan tulevaisuuden koulutustutkijoita heidän työsäään määrittämällä mm. käytössä olevat termit aikuisiän oppimiselle.
The Hierarchy of Ethical Values in Nonprofit Organizations A Framework for an Ethical, Self-Actualized Organizational Culture	Strickland, Ruth Ann Vaughan, Shannon K.	2008	Political Science and Criminal Justice Department, Appalachian State University	Tutkimuksessa laadittiin Maslown teoriaa ihmisten psykologisesta kehityksestä pohjana käyttäen, malli, jonka avulla pystyttiin selvittämään voittoavoittelemattomien järjestöjen eettisen kulttuurin luomista. Malli pohjautui Maslown tarvehierarkiaan. Tutkimuksen mukaan ulkoinen kontrolli säätelee pääasiallisesti eettistä käyttäytymistä hierarkian alimmalla tasolla, kun taas sisäinen kontrolli vaikuttaa organisaation eettiseen kulttuuriin.
The Domestic Determinants of Transnational Activity: An Examination of Women's Groups in the United Kingdom, France, and Germany.	Poloni-Staudinger, Lori Ortbals, Candice	2014	Northern Arizona University Pepperdine University	Tutkimuksessa selvitettiin, miten paljon kansallinen poliittinen asema vaikuttaa naisjärjestöjen monikansallisiin toimintoihin Iso-Britanniassa, Ranskassa ja Saksassa. Kirjallisuuden mukaan sosiaaliset ryhmät valitsevat mieluummin kansainvälisen toiminnan silloin, kun kotimaassa on tarjolla vähemmän mahdollisuuksia toimia. Naisjärjestöjen toimintaa tutkittiin vuosien 1980-2008 väliseltä ajalta ja todettiin, että naisjärjestöt toimivat huomattavasti enemmän kotimaassa kuin kansainvälisesti, jonne pyrittiin vain silloin, kun kansainvälinen ympäristö oli vieraanvaraisempi vaihtoehto ryhmätoiminnalle.
Volunteer engagement and organizational commitment in non-profit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy?	Vecina, Mari'a L. Chaco'n, Fernando Marzana, Daniela Marta, Elena	2013	Universidad Complutense University of Sacro Cuore of Milano	Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään eroavatko käsitteet sitoutuminen organisaatioon ja työhön sitoutuminen toisistaan 18 voittoavoittelemattoman järjestön vapaaehtoisen työntekijän keskuudessa. On oletettua, että organisaatioon sitoutuminen ennakoii aikomusta jäädä järjestöön ja työhön sitoutuminen psykologista hyvinvointia. Tutkimustulokset vahvistivat kyseisen väittämän todeksi.
Leadership in Voluntary Associations: The Case of the "International Association of Women"	Markham, William T. Walters, Jana Bonjean, Charles M.	2001	Department of Sociology, University of North Carolina at Greensboro, Greensboro, North Carolina & University of Texas at Austin	Kirjallisuudessa on mainittu 3 johtamisen mallia vapaaehtoisissa yhdistyksissä: demokraattinen johtajuus, oligarkia ja oletuksen avulla johtaminen. Laajan kirjallisuuskatsauksen avulla pyrittiin etsimään sopivuutta näiden mallien ja International Association of Women -yhdistyksen välille. Tutkimus vahvisti, että kutakin kolmea olemassa olevaa mallia esiintyi yhdistyksessä.
Models of collaboration between nonprofit organizations	Proulx, E. K. Hager, A Klein, K. C.	2014	Arizona State University	Tutkimuksen mukaan kolmannen sektorin järjestöt tekevät mielellään yhteistyötä järjestöjen missioiden saavuttamiseksi. Tutkimuksessa luotiin kirjallisuuden avulla selkeä kuva kolmannen sektorin organisaatioiden yhteistyöstä. Tutkimuksen perusteella kirjattiin ylös kahdeksan eri mallia järjestöjen yhteistyölle.

4 MARTTAJÄRJESTÖ

Martat on 116-vuotias puoluepoliittisesti sitoutumaton kansalaisjärjestö, joka antaa kotitalousneuvontaa ja edistää perheiden ja kotien hyvinvointia sekä kotitalouden arvostusta. Järjestössä mukana toiminen antaa jäsenille valmiuksia vaikuttaa yhteiskunnassa ja omassa elinympäristössään. (Marttaliitto 2014.) Kaikki naisen ja perheen asemaan sekä kotiin liittyvät asiat yhteiskunnassa ovat aina kiinnostaneet taustaltaan kotitaloudellista kansalaisjärjestöä (Koskelainen 1999, 129). Järjestön pitkä perinnettä kunnioittaen Marttaliiton toimintatavat pyritään pitämään moderneina, muuttuvan maailman tahdissa, sisältöjen säilyessä luotettavina, kansalaisille merkityksellisinä sekä ajattomina (Marttaliiton strategia 2012 – 2016).

Marttatoiminnan muodot ovat aikojen saatossa olleet hyvinkin moninaisia. Marttajärjestö on harjoittanut mm. kurssitoimintaa, järjestänyt kilpailuja ja marffaopintoja sekä tarjonnut jäsenilleen ja muille henkistä ohjelmaa. Neuvonta ja valistustyötä on pyritty levittämään laajempiin kansanryhmiin kotitalousopetuksen, kuluttajavalistuksen, talousneuvonnan, terveystieteiden, ravitsemus- ja ruokatalouden, kotitarveviljelyn ja puutarhaneuvonnan, maisemanhoito ja ympäristönsuojelun sekä tiedotustoiminnan avulla. Marttajärjestön toimiminen laaja-alaisena kuluttajavalistusjärjestönä on näkynyt mm. siinä, että martat ovat toimillaan vaikuttaneet erilaisten tuotteiden kehittämiseen ja myyntiin sekä kotimaisten tuotteiden kysynnän lisääntymiseen (Koskelainen 1999, 5, 86-92).

4.1 Marttajärjestön historia

Marttajärjestön historian voidaan hyvillä mielin sanoa olevan osa suomalaisen naisen historiaa (Koskelainen 1999, 19). Marttajärjestö perustettiin Lucina Hagmanin aloitteesta 29.3.1899 Helsingissä, jolloin Suomessa elettiin kansainvalistustyön, kansallisen heräämisen ja naisasialiikkeen leimaamaa aikaa. Vuosisadan vaihteessa perustettiin lukemattomia muitakin kansanvalistusjärjestöjä. Raittiusliike, työväenliike ja naisasialiike syntyivät uudismielisten ihmisten perustamina, tavoitteenaan saada aikaan muutoksia yhteiskunnallisissa olosuhteissa (Ollila 1989, 11, 20). Naisyhdistys otti tuolloin tehtäväkseen kotien henkisen ja aineellisen hyvinvoinnin parantamisen. Järjestöstä tuli kotitalousneuvontajärjestö, sillä havaittiin, että paras tapa perheiden auttamiseen olisi kodeissa tarvittavien tietojen ja taitojen opettaminen. (Vesterbacka 2014.) Marttajärjestön tarkoituksena oli alusta alkaen eri kansanluokkien naisten yhdistäminen (Ollila 1989, 5). Aate levisi nopeasti, sillä viikon sisällä järjestön perustamisesta siihen kuuluvia yhdistyksiä oli perustettu jo yhdeksän (Vesterbacka 2014). Seuraavan kolmen vuosikymmenen aikana marttajärjestöstä kehkeytyikin suurin kotitalousjärjestö Suomessa (Ollila 1993, 11).

Alkuperäinen marttajärjestön nimi oli Sivistystä kodeille. Nimi jouduttiin kuitenkin vaihtamaan, sillä keisarillinen Suomen senaatti piti nimeä jopa vallankumouksellisena. Raamattuun yhdistettävän Martta-nimen keksi Alli Nissinen. (Vesterbacka 2014.) Koska viranomaiset suhtautuivat suojelempaan uskonnollisiin järjestöihin, hyväksyi senaatti yhdistyksen säännöt (Ollila 1993, 22; Vesterbacka 2014). Järjestön perustajanaiset olivat rohkeita ja kaukonäköisiä. Sivistystä kodeille –järjestön pe-

rustamisen aikoihin elettiin vaikeita aikoja, jolloin myös kokoontumisvapautta rajoitettiin. Niinpä järjestö perustettiin salaa. Toimintansa marttayhdistys, Föreningen Martha, aloitti kaksikielisenä. Nykyisen marttatoiminnan pohja luotiin toiminnan alkuvuosina. (Vesterbacka 2014.) Seuraavassa listauksessa on käyty läpi marttojen historian merkittävimpiä hetkiä itsensä johtamisen viiden eri teeman avulla eli mitä itsensä johtamisen osa-alueita marttatoiminnassa on painotettu vuosien saatossa.

Keho ja fyysinen kunto

1900-luku 1900-luvun alussa marttojen kotitalousneuvonta painottui lähinnä säilöntään, ruuanlaittoon ja käsitöihin. Silloin aloitettiin marthaillat, kasvien hyödyntäminen ruoanlaitossa sekä puutarhaneuvonta. (Vesterbacka 2014.) Fyysisestä kunnosta opetettiin huolehtimaan järjestämällä erilaisia ruoka- ja puutarhanhoitokursseja.

1930-luku 1930-luvulla perheet olivat vaurastuneet niin, että elintärkeiden asioiden ohella puhuttiin martoille myös kauneudesta, levosta ja harmoniasta. (Vesterbacka 2014).

1950-luku Sodan jälkeen perhekoot olivat suuria. Osa naisista jatkoi kuitenkin työelämässä lastensa saannin jälkeen. (Vesterbacka 2014.) Toki perheenemäntien jaksamisesta myös huolehdittiin ja niinpä 1950-luvulla järjestettiin lomakursseja, joiden avulla he pääsivät hetkeksi irti arkirutiineistaan (Koskelainen 1999, 46).

1970-luku 1970-luvun alkupuolella martat kiinnittivät huomionsa ravitsemustottumusten ja liikunnan merkitykseen ennaltaehkäisevässä terveydenhoidossa. He tekivät aloitteita ja olivat käynnistämässä merkittäviä terveyteen liittyviä hankkeita. Merkittävin marttojen terveysprojekti on vuonna 1973 Marttaliiton ja Finlands svenska Marthaförbundin yhteistyössä järjestämä marttojen Mama-ohjelma. Lääketieteen lisensiaatti Gisela Gästrinin laatiman ohjelman tavoitteena oli kehittää terveysohjelma, jonka avulla rintasyöpä voitaisiin todeta mahdollisimman varhain. Jo puolen vuoden kokeilun jälkeen projektia laajennettiin koko maata koskevaksi. Ohjelmaa toteutettiin muissa naisjärjestöissä sekä terveyskeskuksissa ja työpaikkaterveydenhoidossa herättäen myös kansainvälistä kiinnostusta. ProMama ry perustettiin 7.12.1992, joka yhteistyössä terveydenhuollon ja kansalaisjärjestöjen kanssa toimii rintasyövän varhaistoteamisen edistämiseksi. (Koskelainen 1999, 104-107; Vesterbacka 2014.)

Mieli ja psyykinen kunto

1900-luku Marthailloissa tehtiin mm. käsitöitä, joiden tekeminen vaikutti edistävästi oppimisen ja muistin kehittymiseen. Ylipäänsä kaikenlainen oppiminen oli martoissa tärkeää. Kurssitoimintaa varten ostettiin isompia tiloja, marttaloita. 1900-luvun alussa aloitettiin myös ruuanlaittokurssit, sillä martat huomasivat, ettei viljeltyjä kasveja osattu hyödyntää kunnolla. Kursseja pidettiin myös mm. käsitöistä ja kananhoidosta. (Vesterbacka 2014.)

1920-luku Vuonna 1921 voimaan tullut yleinen oppivelvollisuuslaki, joka mahdollisti myös tyttöjen koulunkäynnin, nosti kasvatustarpeet tärkeiksi myös marttojen keskuudessa. He järjestivät paljon luentoja lasten kasvatuksesta sekä tekivät kotikäyntejä lapsiperheisiin. Neuvonnassa pääpaino siirtyi vähitellen puutarhasta kodin seinien sisäpuolelle. (Vesterbacka 2014.) Jälleen kerran oppiminen esiintyi kiinteänä osana marttojen toimintaa.

1930-luku 1930-luvulla marttajärjestössä puhalsivat uudet tuulet. Järjestössä otettiin käyttöön teemavuodet, jotka jännevöittivät kotitalousneuvontaa. Jokainen teemavuosi nimettiin keskeisten neuvonta-aiheiden mukaan. Alkuvuosina teemat olivat konkreettisia, oppien tullessa usein todelliseen tarpeeseen. (Vesterbacka 2014.) 1930-luvun kuluessa marttajärjestön asennoitumisessa naisen asemaan yhteiskunnassa tuli selvä muutos. Enää ei riittänyt, että naiset toimivat pelkästään ”kodin sydäminä” vaan naisia vaadittiin osallistumaan yhteiskunnallisiin asioihin. Kodinhoidon lisäksi jokaisen perheenemännän toivottiin harrastavan mm. itseopiskelua. (Ollila 1989, 83.) Marttatutkinto keksittiin keväällä 1938, jolloin päätettiin antaa todistukset marttakurssien osanottajille. Tietuolisen marttatutkinnon suorittaminen vaati viiden vuoden opiskelun opintokerhossa, jonka jälkeen saattoi lunastaa itselleen erityisen ansiomerkin. (Ollila 1989, 128.)

1940-luku Sodan jälkeisenä aikana marttayhdistyksiä perustettiin entistä innokkaammin, sillä tarve oppia uutta ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta levitti toimintaa myös uusille alueille. (Vesterbacka 2014.)

Tunteet ja sosiaalinen kunto

1900-luku Heti alusta alkaen marttatapaamisissa toteutui järjestön idea siitä, että naiset oppivat toisiltaan, sillä lähettien ja järjestön puuhanaisten lisäksi puhujina marttailloissa olivat myös tavalliset naiset. (Vesterbacka 2014.) Näin ollen marttailloissa koroistuivat ihmissuhteiden, harrastusten sekä yhteisöllisyyden merkitykset.

1940-luku Pula ja puute häädettiin pois järjestämällä mm. morsiuskursseja ja perustamalla yhdistyksissä laulukuoroja ja näytelmäkerhoja, sillä enää ei tarvinnut elää kädestä suuhun (Koskelainen 1999, 39; Vesterbacka 2014).

1960-luku Jäsenmäärä oli suurimmillaan 1960-luvun lopussa, jolloin se oli 96 256 (Vesterbacka 2014). Yhteisöllisyys merkitsi tuolloin suomalaisille paljon.

Arvot ja henkinen kunto

1900-luku Kotitalouteen liittyvien asioiden lisäksi puhuttiin paljon myös yhteiskunnallisista asioista. Lisäksi ensimmäisen kymmenen toimintavuoden aikana martat opettivat lukutaidottomia naisia lukemaan, sillä iso osa neuvonnasta tapahtui painetun lehtisen avulla. (Vesterbacka 2014.) Arvot ovat olleet marttailussa merkittävässä asemassa heti järjestön syntymisestä alkaen.

1960-luku 1960-luvulla marttatoiminnassa elettiin aktiivista ja monipuolista aikaa (Vesterbacka 2014). Järjestö pyrki ottamaan kantaa yhteiskunnallisiin asioihin ja opintokerhojen ohjelmaan tuli mukaan runsaasti kansalaiskasvatusta (Koskelainen 1999, 66).

1990-luku Taloudellisesti vaikeina aikoina marttatyö herättää aina suurta kiinnostusta (Koskelainen 1999, 47,128). 1990-luvun laman aikaan arvostettiin enemmän mm. itsetehtyjä asioita.

Työ ja ammatillinen kunto

1910-luku Suomessa elettiin vuosisadan alussa osin vielä omavaraisesti. Rahankäyttö perheissä oli vähäistä ja naisilla rahaa ei usein ollut lainkaan. Kantana marttayhdistyksellä olikin, että myös naisten tulisi saada omaa rahaa. (Vesterbacka 2014.) Niinpä kanojen kasvattamisesta sekä munien myymisestä tuli yksi tärkeistä rahanhankkimiskeinoista (Ollila 1989, 41; Vesterbacka 2014). Martat olivatkin ensimmäisiä Suomessa aloittaessaan organisoidun kananmunien välitysmyyntin (Vesterbacka 2014). Kanankasvatus ja munien myynti on korostanut ammatillisesta kunnosta mm. avaintehtävien hallintaa, tavoitteiden asettamista sekä osaamisen kehittymistä.

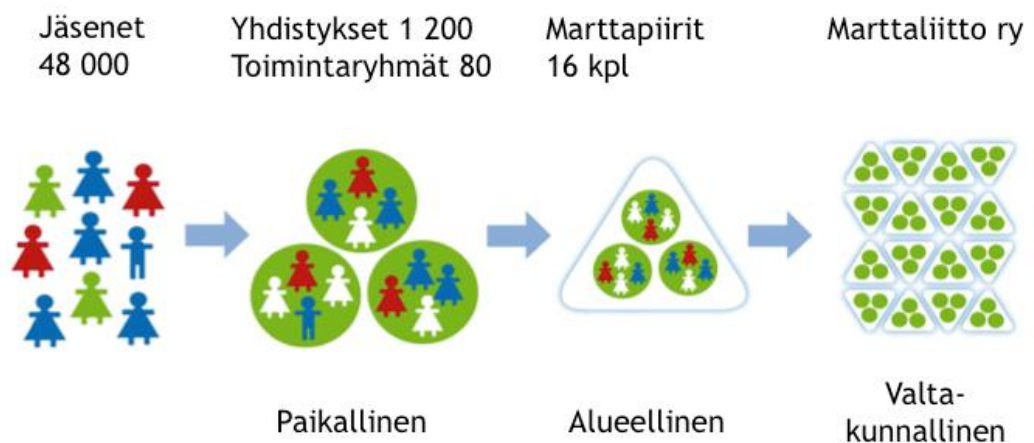
Marttajärjestön tärkeimpänä yhteiskunnallisena saavutuksena voidaan lienee pitää sitä arkista työtä, jota järjestössä aikojen saatossa on tehty. Kotitalousneuvontaa on järjestetty niille, jotka sitä eniten ovat siinä ajassa tarvinneet. (Vesterbacka 2014.) Aiheet neuvonnalle löytyi sieltä, missä naiset työskentelivät eli kotoa, sillä naisten haluttiin keskittyvän enemmän kotitalouden hoitoon (Koskelainen 1999, 24). Kaiken toiminnan tausta-ajatuksena on ollut Lucina Hagmanin näkemys yhteiskunnallisten päätösten teossa mukana olevista naisista, sillä uskottiin, että kansannaisen sivistys on riippuvainen aineellisen hyvinvoinnin kasvusta (Koskelainen 1999, 24; Vesterbacka 2014).

Marttailun pitkäkestoisella suosiolla on syynsä. Järjestön perusarvot ovat olleet kautta aikojen pysyneet samana, mutta muuten toiminta martoissa on kehittynyt ajankuvaa vastaavaksi. Kuten Chacón ym. (2007) tutkimuksessaan sivusivat, niin järjestöjen on muututtava, jotta jäsenet pysyisivät mukana toiminnassa. Marttajärjestön toiminta on vuosien saatossa ollut hyvinkin moninaista ja sitä on pyritty kehittämään kulloisenkin vallitsevan tilanteen mukaan (Koskelainen 1999, 68). Marttojen toiminnassa on aina korostettu sitoutumattomuutta ja puoluettomuutta. Jäsenistöä on kuitenkin aina kannustettu yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja martat ovat olleetkin edelläkävijöitä monissa asioissa. Pitkät perinteet omaavana järjestönä Marttaliiton on ollut monelle muulle järjestölle mallina toimimisesta. Martat ovat aina olleet mukana ajassa, joskus jopa hieman liikaa edellä aikaansa. (Vesterbacka 2014.) Nuoremman sukupolven innostuminen marttatyöstä on kuitenkin aina ollut haaste toimintaa suunniteltaessa (Koskelainen 1999, 68).

4.2 Marttajärjestön rakenne, strategia ja arvot

Marttajärjestön perustana ovat jäsenet, joiden persoonallisuus ja mielenkiinnon kohteet on vaikuttanut pitkälti yhdistyksen toimintaan (Koskelainen 1999, 137; Marttaliitto 2014). Järjestön pienimpiä yksiköjä ovat marttayhdistykset ja –kerhot (Koskelainen 1999, 133). Marttayhdistyksiä ja toimintaryhmiä on 1280, joiden yhteenlaskettu jäsenmäärä on lähes 48 000 jäsentä. Järjestö rakentuu valtakunnallisesta keskusliitosta, alueellisista piireistä sekä paikallisista yhdistyksistä. (Marttaliitto 2015.)

MARTTAJÄRJESTÖ 2015



Kuvio 1. Marttajärjestön kolmiportainen rakenne (Marttaliitto 2015).

Marttaliitto ry (kotipaikka Helsinki) on marttajärjestön valtakunnallinen keskusjärjestö, jonka tehtäviin kuuluu suunnitella järjestön toimintaa sekä julkaista ravitsemukseen, ruokaan, ympäristöön, puutarhanhoitoon, kodinhoitoon sekä kodin talouteen liittyvää aineistoa. Marttayhdistykset kuuluvat piireihin. Marttapiirejä on 16 (keskuspaikkoina maakuntien suurimmat kaupungit) ja ne vastaavat alueellisesta marttatoiminnasta. Piireissä järjestetään kursseja ja opetusta ammattitutkinnon suorittaneiden kotitalous- ja puutarhaneuvojien vetäminä. (Marttaliitto 2014.) Tilaisuudet on tarkoitettu niin jäsenille kuin avoimesti muillekin asiasta kiinnostuneille (Koskelainen 1999, 167; Marttaliitto 2014). Yhdistykset järjestävät marttailtoja, joihin kokoontutaan luentoja, opiskelun, kädentaitojen sekä kotitalouskurssien merkeissä. Yhdistykset saavat suunnitella oman ohjelmansa jäsenten toiveiden mukaisesti, mutta toiminnassa on otettava huomioon järjestön perustarkoitus sekä kulloisenkin vuoden teemat (esim. vuosina 2014 – 2016 marthaillaan teemalla ”Marttoissa on arjen mahdollisuus”). Jäsenet eli martat vaikuttavat itse toimintaansa ja toimivat asuinalueensa yhdistyksissä. (Marttaliitto 2014.)

Marttajärjestön talouden perustana on ollut vuodesta 1907 lähtien harkinnanvaraisena saatu valti-onapu, jolla on katettu mm. marttajärjestön suurimmat menoerät eli palkat. Toiminnasta johtuvia kuluja on pystytty osittain kattamaan myös jäsenmaksuilla. Liian suurena jäseniltä kerättävää mak-sua ei kuitenkaan ole haluttu pitää, jotta kynnys järjestöön liittymiselle pysyisi mahdollisimman ma-talana. Lisäksi järjestön toimintaa on pyritty rahoittamaan järjestämällä erilaisia arpajaisia, myymällä erilaisia julkaisuja ja Martta-nimeä kantavia tuotteita, saatujen lahjoitusten ja avustusten pohjalta perustettujen rahastojen sekä yksittäisiin neuvontaprojekteihin saatujen säätiöiden apurahojen tur-vin. (Koskelainen 1999, 147-159.)

Marttajärjestön päämääränä on aina ollut tavoittaa kaikki Suomen naiset riippumatta heidän yhteis-kunnallisesta asemastaan, sillä riippumatta paikasta, kotitalouden hoito on aina samanlaista. Yhteis-kunnan eri ammattiryhmät ovat olleet hyvin edustettuina jäsenistössä koko järjestön toiminta-aikaina. Vakavana ongelmana tosin pidetään jäsenistön ikärakenteen vanhenemista, jonka vuoksi nuoria on aktiivisesti pyritty saamaan mukaan toimintaan. Järjestössä on aina ollut mukana myös miehiä, joille järjestetään nykyisin myös omaa ohjelmaa, kuten esim. kokkauskursseja. (Koskelainen 1999, 165-166.) Uusien jäsenten hankkimiseksi käydään jatkuvasti näkyvää kampanjointia.

Marttaliiton strategia 2012-2016 määrittelee järjestön mission, vision, arvot sekä lupauksen seuraa-vanlaisesti:

Missio: Kotien ja perheiden hyvinvoinnin edistäminen ja arjen hallinta.

Visio: Marttajärjestö on jäsenmäärältään kasvava ja ajassa elävä kotitalousneuvontajärjestö, joka edistää kotien ja perheiden toimivaa ja kestävä arkea. Järjestö on näkyvä vaikuttaja ja osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Arvot: avoimuus, rohkeasti oma itsensä, valintoja kestävä arkeen, onnistumisen ja oppimisen iloa sekä tehdään yhdessä.

Lupaus: Parannamme kotien ja perheiden arkea ja hyvinvointia monipuolisella ja laadukkaalla neu-vonnalla, vaikutamme yhteiskunnallisesti sekä ehkäisemme syrjäytymistä.

Marttatyön arvot sekä päämäärät ovat vuosien saatossa muuttuneet. Muutokset ympäröivässä yh-teiskunnassa ovat muokanneet niitä voimakkaasti. (Koskelainen 1999, 226.) Nykyisellään arvot hei-jastuvut juurikin tämän vuosikymmenen tarpeista. Avoimuus marttajärjestössä tarkoittaa sitä, että järjestö on kaikille avoin harrastamisen ja vaikuttamisen mahdollisuus. Marttoja pidetään yleisestikin helposti lähestyttävänä, arjen neuvojen jakajina. Martalle annetaan lupa olla oma itsensä, eikä ole yhtä oikeaa tapaa olla martta. Järjestössä uskotaan jokaisen olemassa oleviin voimavaroihin sekä haluan kehittyä sekä tiedollisesti että toiminnallisesti. Järjestössä opetetaan myös vaalimaan taitoa selvitä arjesta myös rajallisin resurssein sekä tekemään valintoja kestävä arjen puolesta. Onnistu-misen ja oppimisen iloa marttailussa luodaan kannustamalla ihmisiä oman osaamisen ja voimavaro-jen käyttöön. Elämänkestävä yhdessä oppiminen sekä yhteisöllisyys ovat avainasemassa luomaan myös sosiaalista pääomaa. (Marttaliitto 2014.)

4.3 Marttailu maailmalla

Martat on uniikki Suomessa perustettu järjestö. Muualta maailmasta ei löydy yhtään toiminnaltaan tai ajatusmaailmaltaan täysin identtistä järjestöä. Vastaavanlaisia kotitalousjärjestöjä löytyy kuitenkin muistakin maista. Martatkin osallistuvat aktiivisesti kansainväliseen toimintaan. (Koskelainen 1999, 210.) Vuonna 2013 koulutettiin mm. kaikkien piirien alueilla kansainvälisiä marttoja (kv-martat) vapaaehtoistoimijoiksi (Marttaliitto 2014). Martat kuuluvat Maailman Maaseutunaisten liittoon (The Associated Country Women of the World, ACWW), kotitalousalan kattojärjestön (Federation for Home Economics) Suomen jaostoon (FIN-IFHE) sekä Pohjoismaiden Naisliittoon (Nordens Kvinnoförbund, NKF). 2010-luvulla kansainvälisyys on näkynyt martoissa mm. jäsentapaamisina pohjoismaisten naisjärjestöjen (NKF) kanssa, vaikuttamisena naisten ja heidän perheidensä hyvinvointiin sekä kotitalousneuvonnan asemaan maailmanlaajuisissa yhteistyöjärjestöissä (ACWW ja IFHE) sekä paremman lähiruuan sekä uusien kotitalousalan pienyritysten perustamisessa Kamerunissa ja Swazimaassa. (Marttaliitto 2014.) Toimintansa aikana marttajärjestö on osallistunut myös moniin kansainvälisiin kongresseihin, joissa on pohdittu naisten asemaa (Koskelainen 1999, 210). Lisäksi martoilla on useita käynnissä olevia kehityshankkeita maailmalla (Marttaliitto 2014).

Pohjoismaiden Naisliitto NKF

Jo varhaisesta vaiheesta lähtien Marttaliitolle olivat tärkeitä etenkin pohjoismaiset yhteydet. Pohjoismaiden Naisliitto (ent. Pohjoismaiden Emäntäliitto, Nordens Husmoderförbund NHF) perustettiin vuonna 1919 norjalaisen Hjemmenes Vel –yhdistyksen aloitteesta (Koskelainen 1999, 200). Se on yksi Pohjoismaiden vanhimmista yhteistyöverkostoista (Marttaliitto 2014). Marttojen laaja toiminta herätti aikoinaan ihastusta pohjoismaisten sisarjärjestön keskuudessa. Niinpä marttajärjestö oli vanhimpana ja jäsenmäärältään suurimpana järjestönä toimintatavoissa esimerkkinä muille emäntäliitoille Pohjoismaissa. (Koskelainen 1999, 204.) Liiton tärkein toimintamuoto on vuosittain eri Pohjoismaissa emännöitävät kesäkonferenssit. Tapaamisissa käsitellään ajankohtaisia yhteiskunnallisia teemoja, tavataan muiden Pohjoismaiden järjestöihmisiä sekä retkeillään. Pohjoismaiden Naisliiton jäsenjärjestöt ovat: Marttaliitto ja Finlands svenska Marthaförbund Suomesta, Riksförbundet Hem och Samhälle Ruotsista, Kvinne- og Familieforbund Norjasta sekä Kvenfélagasamband Íslands Islannista. (Marttaliitto 2014.)

Maailman Maaseutunaisten Liitto ACWW

Maailman Maaseutunaisten Liitolla (Associated Country Women of the World) on jäseniä yli 70 maassa, yhteensä yli 9 miljoonaa. Marttaliitto on ACWW:n järjestöjäsen. (Marttaliitto 2014.) ACWW perustettiin vuonna 1929, jolloin myös Marttaliitto liittyi sen jäseneksi. Järjestön tärkeimpänä tehtävänä on ystävyyden ja ymmärtämyksen edistäminen maailman kansojen kesken. Järjestön tehtävänä on köyhyyden lievittäminen, terveyden edistäminen sekä kehitysmaiden naisten koulutusprojektien tukeminen. (Koskelainen 1999, 206; Marttaliitto 2014.) Lisäksi Yhdistyneet Kansakunnat (YK) on myöntänyt järjestölle asiantuntija-aseman, mikä mahdollistaa suorat yhteydet useisiin YK:n elimiin sekä sen järjestöihin (ECOSOC, UNESCO, UNISEF JA WHO) (ACWW 2014; Koskelainen 1999, 208.) ACWW:n Euroopan alueen puheenjohtajana on toiminut myös entinen Marttaliiton puheenjohtaja Merja Siltanen, vuosina 2007 – 2013 (Marttaliitto 2014).

Kotitalousalan kansainvälinen yhteistyöjärjestö IFHE (Suomen jaosto FIN-IFHE)

Vuonna 1908 perustettu International Federation for Home Economics (IFHE) on maailmanlaajuisesti merkittävin kotitalousalan kattojärjestö. Sillä on neuvoa-antava rooli niin YK:ssa kuin Euroopan neuvostossakin. Järjestöön kuuluu 1500 henkilöjäsentä ja n. 100 organisaatiojäsentä yli 60 maasta. Järjestön pyrkimyksenä on käsitellä perheitä, kotitaloutta, ravitsemusta ja ruokaa, terveyttä, koulutusta ja kuluttajakysymyksiä koskettavia aiheita. (Marttaliitto 2014.) Suomalaisten kotitalousalan asiantuntijoiden verkostona toimii FIN-IFHE. Sen neuvottelukunta hoitaa ja tiedottaa kansallisesti IFHE:n antamia tehtäviä. FIN-IFHE vastaa Maailman kotitalouspäivän vieton organisoinnista Suomessa. (Marttaliitto 2014.) Suomessa järjestön jäseninä on kotitalous- ja kuluttaja-alan ammattilaisia sekä opiskelijoita. Organisaatiojäseninä on puolestaan oppilaitoksia, tutkimusyksiköitä sekä kolmannen sektorin toimijoita. Henkilö- ja organisaatiojäsened pääsevät osallistumaan kansainväliseen toimintaan, kuten esim. työryhmien työskentelyyn. (FIN-IFHE 2014.)

Marttatyö Afrikassa

Marttaliitolla on ollut kehityshankkeita Afrikassa jo 30 vuoden ajan. Keskeistä kaikissa hankkeissa on ollut tehdä työtä naisten ja perheiden parissa. Naiset pystyvät turvaamaan perheensä hyvinvoinnin entistä paremmin saadessaan oikeaa tietoa ravitsemuksesta keinoista sen viljelyyn tai tietoa omista tulonansaitsemismahdollisuuksistaan. (Lindqvist 2013.) Kehitysyhteistyöhön liittyvässä toiminnassa martat ovat korostaneet naisten työn merkitystä, päämääränään saada naiset mukaan kehitysyhteistyöohjelmiin tasa-arvoisina miesten kanssa (Koskelainen 1999, 218).

Tällä hetkellä Martoilla on meneillään hanke *Kamerunissa* (aloitettu vuonna 2011), jonka avulla pyritään parantamaan köyhien naisten oikeutta omiin tuloihin ja ruokaturvaan. Hankkeen tavoitteena on naisten tietoisuuden lisääminen ravitsemuksesta ja erityisesti paikallisten ruoka-aineiden ravintoarvosta. Lisäksi on pyritty parantamaan heidän mahdollisuuksiaan työllistää itse itsensä. Uusia käytännön taitoja ja uutta kotitalousalan tietoa saa yhteensä 360 naista. Heistä sadalle opetetaan lisäksi pienen yrityksen perustamiseen liittyviä taitoja. Lisäksi heidän käynnistämäänsä yritystoimintaa seurataan ja tuetaan. Yhteistyökumppanina Kamerunissa toimii ACESF-CA, joka on vajaan 300 kotitalousalan ammattilaisien yhdistys. (Lindqvist 2013.)

Vuosina 2012 – 2014 marttahanke toimii kolmella Kamerunin alueella. Pohjoisen provinssin alueella Kamerunissa on koulutettu yhteensä 120 naista. (Marttaliitto 2014.) He ovat oppineet paikallisten elintarvikkeiden hyödyntämistä ruuanvalmistuksessa, oikeita ravintosisältöjä sekä oikeaa mittaamista (Projektisuunnitelma 2014). Tarkoituksena on tavoittaa satoja perheitä ja kymmeniä paikallisia naisryhmiä näitten kurssilaisten kautta. Sen lisäksi 40 naista on suorittanut yrittäjyyškoulutuksen. Koulutuksen aikana on käsitelty hyvän yrittäjän ominaisuuksia, omia tavoitteita ja unelmia, oman yritys suunnitelman laatimista sekä tietenkin katetuottolaskelmia. 35 naista myös teki mikroluottoanomuksen oman yrityksen laajentamiseksi. (Marttaliitto 2014.) Marttahankeessa on keskitytty epävirallisella sektorilla (esim. kaduilla tapahtuva yrittäjyys) työllistyvien naisten auttamiseen (Lindqvist 2013).

Vuonna 2013 käynnistyi Marttaliiton uusi kansainvälinen yhteistyökumppanuus *Swazimaan* yliopiston Kuluttajatieten laitoksen kanssa. Laitoksen tehtävänä on tarjota täydennyskoulutusta kotitalousneuvojille. Neuvojat toimivat 24 paikallisryhmässä, joissa marttojen tuella opastetaan mm. ompelemisessä, säilönnässä, kasvitarhaviljelyssä sekä muissa kotitalousalan tuloa tuottavissa toiminnoissa. Toimintaan osallistuu yhteensä noin 500 köyhää naista ja nuorta tyttöä ja poikaa. Lisäksi heille kerrotaan hyvästä ravitsemuksesta sekä naisten ja nuorten oikeuksista heidän omassa yhteiskunnassaan. Tavoitteena hankkeelle on turvata köyhille perheille parempi toimeentulo sekä lisätä heidän tietämystään ja taitoja hyvän arjen mahdollistamiseksi. (Marttaliitto 2014.)

Lähialueyhteistoiminta Virossa ja Karjalassa

Marttaliitto solmi yhteydet Viron naisjärjestöjen kanssa vuonna 1989. 1990-luvulla Viron opetusministeriön ja Karjalan tasavallan kulttuurijärjestöjen edustajia kävi tutustumassa marttatyöhön Suomessa. Samaan aikaan martat aloittivat myös neuvontamatkat Karjalan tasavaltaan. Lähiyhteistyötä tehtiin myös Pietarin alueen Inkerissä sekä luovutetun Karjalan alueella. Lähialueyhteistoiminnan tavoitteena on ollut tukea naisia ja heidän perheitään kehittämään elinolosuhteitaan neuvontaan ja koulutukseen liittyvän yhteistyön avulla. Toiminnan vakiintuessa yhteistyö paikallisten naisryhmien ja marttojen kesken on kasvanut vuosien saatossa. Neuvontatilaisuuksissa on käytetty paikallisten naisten toivomusten mukaista kieltä tai toimittu tulkkien avulla. Marttatyöstä saamiensa virikkeiden innostamina paikalliset naisryhmät ovat perustaneet kiinteitä toimintaryhmiä. Pietarin alueen Kurkijolle perustettiin vuonna 1993 ensimmäinen rajantakainen ”martta”yhdistys paikkakunnan naisten aloitteesta kunnan kulttuuritoimen tuella. (Koskelainen 1999, 210-212.)

4.4 Tutkimuksia martoista

Martta-aiheisia tutkimuksia on tehty aikojen saatossa jonkin verran, lähinnä historiallisesta näkökulmasta sekä marttojen asemasta tutkitun ajan Suomessa tai suhteessa toisiin järjestöihin. Osa tutkimuksista on laadittu 70- ja 80-luvuilla, ettei niistä ole enää helposti tiivistelmiä saatavilla. Uusimmissa tutkimuksissa marttailua on tutkittu monesta uudesta näkökulmasta.

Taulukko 3. Matriisi martha-tutkimuksista.

Tutkimuksen nimi	Tekijä	Vuosi	Oppilaitos, laitos, tiedekunta	Tutkimusongelma ja keskeisin tulos
Naisten neuvontajärjestöt luontoa ja naiseutta koskevien käsitysten rakentajina	Sireni, Maarit	2009	Helsinki: Alue- ja Ympäristötutkimuksen Seura ry	Artikkelissa tarkasteltiin merkityksiä, joita luonto saa Marttojen ja Maa- ja kotitalousnaisten nykyisessä toiminnassa. Tutkimuksen tavoitteena oli on tunnistaa kahden suomalaisen naisjärjestön mahdollisia jaettuja luontoon liittyviä ajattelu- ja toimintatapoja sekä millaista kuvaa luonnossa liikkuvasta, harrastavasta ja yrittävästä naisesta ne tuottavat. Martoissa luonto jäsentyy kotien ja työmatkojen mieltä virkistävinä vihreinä elementteinä sekä suurina globaaleina ongelmina, joista kaikki ihmiset ovat vastuussa, maa- ja kotitalousnaiset puolestaan ovat maaseudun yhteisöllisyydestä huolehtivia naisia, jotka eivät epäro i tarttua raivaus-sahaan.
Stor är kampen för ädla mål: blick på martha-rörelsen före självständighetstiden, belyst av verksamheten i det svenska Åbo och Åboland åren 1899-1919.	Andersson, Isabella	1974	Åbo Akademi	Tutkimuksessa perehdyttiin Martha-liikkeen toimii ennen itsenäistyneen Suomen aikaa ja sen lähitarkastelussa oli Turun alueen marttatoiminta. Marttaliikkeen tarkoituksena oli luoda suomalainen nainen, joka on vastuullinen kansalainen vapaassa isänmaassa. Tutkimuksen mukaan marattojen suosio perustui aikoinaan siihen, että liike osasi toiminnallaan sijoittua lähelle ihmisten arkea ja koteja.
Kainuulaisen martan terveystuotokuva. Martan elämäntilanne, terveys, elämäntilanne ja elintavat	Eirola, Raija	1996	Oulun yliopisto Hoitotieteen laitos	Pro gradu- tutkielmassa perehdyttiin kainuulaisten marattojen elämäntilanteeseen, terveyteen, elämäntilanteeseen sekä elämäntapoihin heidän kirjoitustensa pohjalta. Tutkimuksessa maratat oli jaoteltu kolmeen eri ryhmään sen perusteella, miten paljon kukin osallistui marttatoimintaan (jäsen-, osallistuja- ja johtomartta) ja elämäntilanteen määriteltiin yksilön kokemukseksi itsestään, elämästään ja ympäristöstään sekä näiden asioiden hallittavuuden tunteesta. Marttojen kirjoitusten perusteella Eirola huomasi, että jäsenmaratat mielsivät elämäntilanteen peruslähtökohdaksi elämän mielekkyyden, osallistujamaratoilla siihen liittyi kiinteästi mm. myönteinen suhtautuminen elämään sekä ihmissuhteista huolehtiminen sekä johtomarttojen kohdalla, että elämäntilanteen tunne oli vahva ja se ilmeni arkiyrittämisenä, joka sisälsi taidon elää arkielämän tosiasioiden parissa.
Idéer och verklighet inom den finlandssvenska martharörelsen genom en studie av marthaföreningarna i Esse 1918-1939.	Ena, Mikaela	1999	Åbo Akademi	Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan kysymykseen "Mitä merkitystä alueen naisille ja ympäristölle marttatoiminnalla on ollut Åhtävän seudulla 1900-luvun alkupuolella. Marttajärjestöön kuuluminen auttoi naisia osallistumaan yhteiskunnan asioihin, sieltä opitut taidot olivat merkityksellisiä ja tärkeitä ja he saivat ansaitsemansa lepotauon arkisista askareista yhdessä toisten naisten kanssa. Marttatoiminta toi myös parannuksia koteihin ja puutarhanhoitoon, mutta ennen kaikkea suurin merkitys toiminnalla oli naisille itselleen sekä kodin kehittymiselle.

Martat Reilun kaupan edistäjinä – marttojen mielipiteitä Reilusta kaupasta ja vapaaehtoistoiminnasta	Englund, Nia	2012	Helsingin yliopisto Maatalous-metsätieteellinen yliopisto	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia marttoja Reilun kaupan vapaaehtoistoimijoina ja selvittää, miten martat kokivat Reilun kaupan hyväksi tehtävän vapaaehtoistoiminnan ja, miten martat suhtautuvat Reiluun kauppaan. Lisäksi tutkittiin marttojen osallistumista, kiinnostusta ja motiiveja vapaaehtoistointaan. Marttojen Reilun kaupan toiminnalla on paljon mahdollisuuksia, mutta myös haasteita joihin vastaaminen onnistuu marttojen joukkovoimalla ja yhteisöllisyydellä.
Ilmastomartta valitsee säästäväsesti: Marttojen käsityksiä ilmastomuutoksesta ja omasta toiminnastaan	Nuutinen, Maria	2006	Tampereen yliopisto Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta Yhdyskuntatieteiden laitos	Tutkimus käsittelee ilmastomarttojen ilmastonmuutos- ja säästäväsyytulkintoja käytäntöjen näkökulmasta. Tarkastelupisteenä ovat ruohonjuuritason kotitalousalan järjestötoimijoiden, marttojen näkemykset heille tiedotetusta ympäristöongelmasta. Tutkielman perusteella vaikuttaisi siltä, että ilmastonmuutos oli jäänyt haastatelluille ajassa ja paikassa kaukaiseksi asiaksi, joka ei liity omaan elämänpiiriin tai käytäntöihin kuin satunnaisesti. Ilmastonmuutos sotketaan muihin, tiedotuksen kautta jo tutuiksi tulleeisiin ympäristöongelmiin, erityisesti otsonikatoon ja ilman pienhiukkasiin.
Ravitsemusneuvonta marttajärjestön toimintana. Neuvojen ihmis- ja oppimiskäsitykset sekä heidän käyttämänsä opetusmenetelmät ja -materiaalit	Yrjölä, Tiina M.	1998	Kuopion yliopisto Lääketieteellinen tiedekunta Ravitsemustieteen koulutusohjelma	Tutkimuksessa selvitettiin marttajärjestön ravitsemusneuvontaa sitä ohjaavien oppimiskäsitysten sekä opetusmenetelmien ja materiaalien kautta kyselytutkimuksena 35 toimihenkilölle, joiden toimenkuvaan kuului ravitsemusneuvonta. Kyselyyn vastaajien mielestä uusien ravitsemustietojen omaksuminen vaatii ihmisiltä kiinnostusta ravitsemusasioihin. Tutkimuksen mukaan ravitsemusneuvonnan tavoitteet tulee asettaa paremmin ryhmän tai yksilön lähtökohdista heidän ollessaan valmiita muutokseen ja lisäkoulutusta neuvonnan eri opetusmenetelmistä kaivataan ravitsemusneuvonnan kehittämiseksi.
Kotitalouteen liittyvistä tiedoista ja asenteista Marttaliiton Nuorten perheiden projektissa	Kurjenmäki, Erja	1984	Helsingin yliopisto Kasvatustieteen laitos	Marttaliiton järjestämässä Nuorten perheiden projektissa tutkittiin martha-apujen ja osallistuvien perheiden asenteita ja tietoja kotitaloutta kohtaan, jotta projektin opetusta voitaisiin suunnitella paremmin. Tutkimuksesta saatuja tietoja ja asenteita tarkasteltiin iän, sukupuolen, saadun perus- ja ammatillisen koulutuksen sekä saadun kotitalouskoulutuksen puitteissa. Tulosten perusteella tuli projektissa huomioida eri ikäryhmät, perus- ja ammatillinen koulutus, sillä eri lähtökohdista olevat osallistujat tarvitsevat toisistaan poikkeavaa opetusta ja lisäksi oli huomioitava kodin merkitys asenteiden muokkaamisessa.
Martta-apujen tehävien ja koulutuksen kehittäminen toteutuneen toiminnan perusteella. Marttaliiton Nuorten perheiden projektiin liittyvä tutkimus	Penttilä, Päivi	1986	Helsingin yliopisto Kasvatustieteiden laitos	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Marttaliiton Nuorten perheiden projektiin osallistuneiden martha-apujen toimintaa ja sen perusteella pyrkiä kehittämään heidän tehtäviään ja heille annettavaa koulutusta. Tutkimuksen perusteella selvisi, että vain harvoissa tapauksissa oli annettu perhekohtaista neuvontaa martha-apujen kotikäyntien aikana. Tämän perusteella todettiin, että martha-apujen tehtäväkuvaa tulisi täsmentää ja lisättävä heille annettavaa koulutusta.

"Yks konsti on ain jäljel eikä sekä ol vielä viime" Marttaliitto ja sota Emäntälehtien artikkeleissa 1939-1944	Tuominen, Mia Kristiina	1994	Helsingin yliopisto Kasvatustieteellinen tiedekunta Opettajankoulutuslaitos	Tutkimuksessa selvitettiin Emäntälehtien artikkeleiden pohjalta Marttaliiton toimintaa sotavuosina ja mitä lehti kirjoitti sodasta ja pula-ajasta, minkälaisia kansanhuoltominstriön tiedotuksia lehdessä julkaistiin sekä miten naisten tehtäviä kriisiolosuhteissa artikkeleissa tuettiin Tutkimuksen mukaan marttojen toimintaan vaikuttivat eri yhdistysten aktiivisuus, ihmisten tarpeet sekä käytettävissä olevat resurssit ja päätehtävinä olivat mm. siirtoväen tarpeiden tukeminen, sotilaiden varusteiden valmistus ja huolto. Suurin osa tutkituista artikkeleista liittyivät ruokatalouteen, kodinhoitoon, käsitöihin sekä Marttaliiton toimintaan.
Marttajärjestön kotitalousneuvonnassa ajan ja yhteiskuntakehityksen mukana tapahtuneista muutoksista sekä nykypäivän marttoja kuvaavista ominaisuuksista	Voutilainen, Ritva	1973	Helsingin yliopisto Kodin taloustiede	Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään neuvonnan tarpeeseen liittyviä näkökohtia sekä suunniteltaessa tulevaisuuden toimintamuotoja ja neuvonnan aiheita kartoittamalla nykypäivän (vuonna 1974) marttoja kuvaavia ominaisuuksia. Tutkimuksesta kävi ilmi, että tutkimuskohteeksi joutuneiden marttojen keski-ikä oli korkea, suurin osa oli suorittanut vain kansakoulun ja useat heistä jonkun kotitalouskurssin. Tutkimuksesta selvisi myös esim. sellainen seikka, että marttoihin kuului enemmän kotiäitejä kuin työssä käyviä äitejä, pääasiallisena motiivina marttoihin liittymisessä oli virkistyksen saaminen ja suurin neuvonnan tarve kohdistui ravitsemustietouteen.
Suomen kotien päivä valkenee. Marttajärjestö suomalaisessa yhteiskunnassa vuoteen 1939.	Ollila, Anne	1993	Turun yliopisto	Tutkimuksen ongelma voidaan avata kahden kysymyksen avulla: "miten ja miksi naiset tulivat mukaan marttatoimintaan? Miten he mielsivät marttatoiminnan ja minkä merkityksen he sille antoivat?" Tutkimuksen tarkoituksena on ollut analysoida marttajärjestöä, niin makro- kuin mikrotasoltakin. Tutkimus on historiantutkimusta toteutettuna uudella tavalla, sillä siinä on järjestötutkimukseen yhdistetty arjen sekä sosiaali- ja naishistorian näkökulmat.

5 MARTAT JA ITSENSÄ JOHTAMINEN

Marttojen tarjoamassa toiminnassa on paljonkin yhtäläisyyksiä itsensä johtamisen teemojen kanssa. Toiset osa-alueet painottuvat luonnollisestikin enemmän kuin toiset, mutta kaikki viisi teemaa toteutuvat järjestön toiminnassa. Seuraavaksi esitellään itsensä johtamisen sabluuna marttailussa. Jokaisen itsensä johtamisen teeman alle on koottu ne marttatoiminnan muodot, jotka kuvastavat kyseistä teemaa parhaiten.

Keho ja fyysinen kunto

Ravintoneuvonta on eittämättä marttojen ominta aluetta ja he tietävät monipuolisen, terveellisen ruuan merkityksen ihmisen kokonaiskuntoisuutta ajatellen. Sen tiimoilta järjestetään kursseja, koulutuksia kuin kokonaisia teemavuosiakin. Teemavuodet otettiin martoissa käyttöön vuoden 1933 syksystä lähtien, jolloin valittiin marttatoiminnalle yleisaiheet. Nimensä kukin teemavuosi sai keskeisimmän neuvonta-aiheen mukaan. Ensimmäisenä kahtena vuotena teema oli ainoastaan kodin- ja puutarhanhoidolla sekä ruuanlaitolla, myöhemmin marttailun kaikilla sektoreilla. 1970-luvulla teemavuodet olivat kaksivuotisia, 2000-luvulla ne puolestaan muuttuivat kolmivuotisiksi. Ruokaan liittyvät teemavuodet ovat olleet aiheeltaan aina aikaan sidonnaisia, kuten esim. Vuosina 1940 ja 1941 oli ”Sotavuosi” ja teemana pula-ajan ruoka tai vuonna 1945 ollut ”Jälleenrakennusvuosi”, jolloin kiinnitettiin huomiota väestön heikkoon ravitsemukseen. (Marttaperinne 2015)

Martat.fi –sivustolla monipuolista ja vuodenaikojen mukaista sesonkiruokaa kuvataankin marttojen sydäntä lähellä olevaksi asiaksi. Martat painottavat monipuolisen ja ravitsevan ruuan merkitystä mm. painonhallinnan apuvälineenä. Martat ovat mukana Syö hyvin –hankkeessa, joten tietoiset ja luennot uusista ravitsemussuosituksista kuuluvat marttapiirien ohjelmaan. Marttojen nettisivuilta löytyy mm. ravitsemuksen abc-osio, jossa esitellään lautasmallia, tietoja ravintoaineista sekä eri ikäryhmien ravitsemuksesta. Ruoka vaikuttaa fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, joten kaikista osa-alueista voidaan huolehtia valitsemalla viisaasti ja pitämällä yllä hyviä elämäntapoja. He myös neuvovat huolehtimaan riittävästä unesta ja levosta sekä liikunnan toteutumisesta joka päivä. (Marttaliitto 2015.)

Fyysiseen hyvinvointiin liittyviä teemavuosia oli mm. vuonna 1953 pidetty ”Terveysvuosi”, jolloin keskityttiin terveyden vaalimiseen ja sairauksien ennaltaehkäisyyn, sekä vuonna 1972 voimaan tulleen kansanterveyslain innoittamana teemavuosi ”Koti ja terveys”. ”Virkistysvuonna” 1954 puolestaan kiinnitettiin huomiota perheenemäntien työ- ja vapaa-aikaan, jolloin pyrittiin lisäämään heidän vapaa-aikaansa työaikaa lyhentämällä ja keventämällä tehtävää työtä. Teemavuosiin ”Hidastamalla hyvinvointiin”, vuosina 2011-2013, liittyen martoille luennoitiin mm. hyvinvoinnista, hidastamisesta ja mieluistasta tekemisestä. Vuosina 2003-2005 martat kehottivat kursseillaan ihmisiä kiinnittämään huomiota painonhallintaan, riittävään liikuntaan sekä ylipäättään terveyden edistämiseen. Fyysisen kunnan edistämiseksi kampanjoitiin myös ahkerasti. Siitä esimerkkinä mainittakoon ”Nuoreksi nuoren kanssa” teemavuosina 1978-79 Kuopiossa avattu Kunto- ja hyötyliikuntakampanja, jonka aikana pyrittiin yhdistämään terveellinen ulkoliikunta marjojen ja sienten talteenottamiseen. (Marttaperinne 2015.)

Mieli ja psyykkinen kunto

Mieli ja psyykkinen kunto ovat hyvin edustettuina itsensä johtamisen näkökulmasta marttailussa. Marttaliiton koulutusstrategian tavoitteena vuosille 2012-2016 on edistää jäsenistölle tarjottavaa elinikäisen oppimisen mahdollistavaa koulutustarjontaa, arvostaen samalla uudistumista, tulevaisuuteen suuntautumista sekä tietotaitojen kehittymistä. Strategian mukaan uuden oppimisella ja tietotaidon lisäämisellä pystytään edistämään marttojen mission mukaista perheiden ja kotien hyvinvointia ja arjen hallintaa. Arvoissa puolestaan mainitaan mm. onnistumisen ja oppimisen ilo, joka kuvastaa hyvin itsensä johtamisen luonnetta jatkuvana oppimis- ja vaikuttamisprosessina matkalla kohti syvempää itsetuntemusta (Sydänmaanlakka 2012).

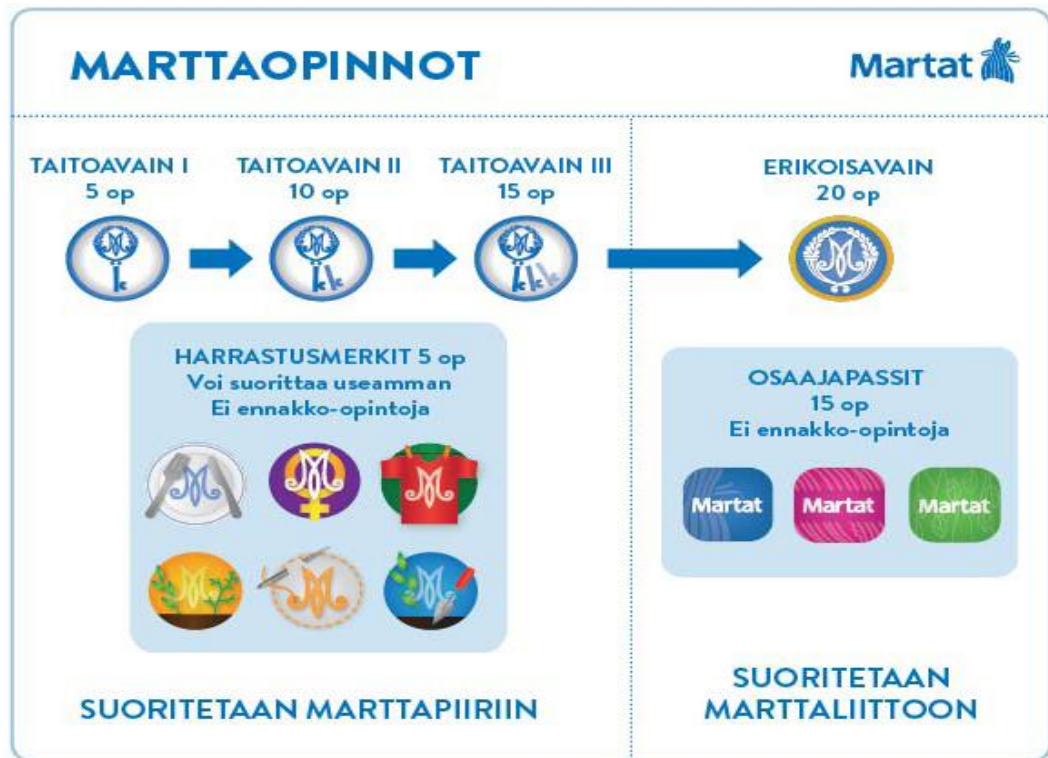
Marttojen koko käytännön toiminta perustuu opiskelulle, sillä aikuiskoulutusjärjestönä se uskoo elinikäiseen oppimiseen ja pyrkii tarjoamaan jäsenilleen mahdollisuuden monipuoliseen itsensä kehittämiseen. Koko olemassaolonsa ajan järjestö on tukenut perehtymistä uusiin asioihin sekä opiskelua. Kurssitoiminta, yksi järjestön tärkeimmistä toimintamuodoista, perustuukin juuri jäsenistön halukkuuteen oppia uusia asioita, omien intressien mukaan. (Koskelainen 1999, 57.)

Kurssitoiminta marttojen neuvontatyön apuvälineenä on ollut toiminnan alusta alkaen tärkeää, erityisesti sota-aikana, jolloin kaikesta oli pulaa. Kurssien avulla pystyttiin havainnollistamaan opetettava asiaa käytännön esimerkein. Vuosien saatossa kurssien sisältö on muuttunut. Siitä huolimatta ruokatalous-, käsityö- ja puutarhanhoitokurssit ovat pitäneet pintansa näihin päiviin asti. Yhä lisääntyneet harrastusmahdollisuudet ovat kuitenkin viime vuosikymmeninä pienentänyt osallistujamääriä. Tärkeänä neuvontamuotona marttajärjestöissä on kautta aikojen myös pidetty kilpailuja. (Koskelainen 1999, 40-53). Oppiminen on ollut useammankin teemavuoden aiheena. Esimerkiksi vuonna 1956 vietettiin ”Opintovuotta”, vuonna 1963 ”Taitovuotta” sekä vuonna 1969 ”Marttajärjestön 70. Vuotta”, jolloin marttoja kannustettiin osallistumaan opintokerhoihin. (Marttaperinne 2015.)

Marttaopinnot tarjoavat jäsenille mahdollisuuden jatkuvaan itsensä kehittämiseen (Marttaliitto ry 2014). Taitoavain-ohjelmat on laadittu tavoitteellisen marttojen opintotoiminnan tueksi. Niiden suorittaminen edistää marttojen itseluottamusta sekä kotitalouden arvostamista. (Eirola 1996, 6.) Jokainen jäsen voi koota itselleen sopivan opintokokonaisuuden, joissa syvennyttään eri laajuisesti haluttuun aihealueeseen teoriaa ja käytäntöä yhdistellen. (Marttaliitto 2014.) Taitoavain-ohjelmien suorittamisesta saa palkinnon, taitoavaimen. Pyrittäessä henkilökohtaiseen tavoitteeseen taitoavaimen saantikriteerit opettavat rakentamaan yhteistoimintaan sekä korostavat kuinka tärkeä työn suunnittelu on. (Eirola 1996, 6.)

Taitoavaimet on kotitalousneuvonnan sisältöalueen opintokokonaisuus. Opintokokonaisuuksia on yhteensä kolme ja niiden vaatavuustaso muuttuu avaintasolta toiselle siirryttäessä. I-, II- ja III-taitoavain suoritetaan järjestyksessä, jonka jälkeen on mahdollista suorittaa Erikoisavain. Taitoavaintehtävät ovat luonteeltaan pohtimista, kehittämistä, tiedon soveltamista sekä käytännön tehtäviä. Taitoavaimet ja Erikoisavain ovat laajuudeltaan 5 – 20 opintopistettä ja ne voidaan suorittaa taitoavaintyökirjojen tai Moodlen (sähköinen opintoalusta) avulla. (Marttaliitto 2014.)

Kuudelta eri aihealueelta voi puolestaan suorittaa Harrastusmerkin (kodinhoito, kotipuutarhanhoito, kädentaidot, naiset ja kehitys, ruoka ja ravitseminen sekä luonnonyrtit) ja Osaajapassin puutarha-, järjestö- ja käsityöosaamisen alueilta. Osaajapassi suorittamalla pyritään motivoimaan marttoja toimimaan osaajina omissa yhdistyksissään sekä saada heidät mukaan kehittämään järjestö- ja yhdistystoimintaa. Osaajapassin ja Harrastusmerkin suorittaminen eivät vaadi edeltäviä opintoja. Hinnalltaan kunkin opintokokonaisuuden (niin avaimien, harrastusmerkkien kuin passienkin) suorittaminen sijoittuu 40 – 90 € välille. (Marttaliitto 2014.)



Kuvio 2. Marttaopintojen rakenne (Marttaliitto 2015).

Tunteet ja sosiaalinen kunto

Itsensä johtamisen näkökulmasta tunteisiin ja sosiaaliseen kuntoon marttailulla on suuri vaikutus. Järjestötoiminta itsessään on hyvin sosiaalistava harrastus, jossa korostuvat ihmissuhteet, harrastaminen ja ennen kaikkea yhteisöllisyys. Myös useat teemavuodet ovat sivunneet aihetta vuosien saatossa. Vuosien 1980-81 teemana oli "Taito tavoitteeksi", jonka aikana neuvottiin marttoja arvostamaan aineellisten arvojen lisäksi myös myönteistä elämänsäntettä sekä taitoa kodin ihmissuhteissa. Yhteisöllisyyden ja ihmissuhteiden merkitystä korostettiin myös vuosina 1987-88, jolloin teemana oli "Avoimesti yhdessä". Kyseisinä vuosina martat pyrkivät korostamaan arvostavaa ja avointa toisiin ihmisiin ja järjestöön suhtautumista sekä yhteishengen merkitystä. Teemavuosien taustalla oli myös halu laajentaa marttojen piiriä entisestään. Vuosina 2003-2005 marttailtiin "Iloa ja turvaa marttoissa" -hengen mukaisesti. Tuona aikana pyrittiin kiinnittämään huomiota ilon aiheisiin elämässä, joita koti, järjestötoiminta ja ihmissuhteet pystyivät ihmisille tarjoamaan. (Marttaperinne 2015.)

Arvot ja henkinen kunto

Marttajärjestössä kiinnitetään huomiota myös ihmisen henkiseen puoleen käytännön kotitalousasioiden lisäksi. Henkisiä arvoja ovat järjestössä edustaneet koti, uskonto ja isänmaa. Järjestö pitää kotia myös osana isänmaata ja yhteiskuntaa, jonka hyvinvoinnilla on suora yhteys yhteiskunnan hyvinvointiin. (Koskelainen 1999, 62.) Järjestötoiminnalle ominaista on se, että kaikki sen jäsenet jakavat samat elämänarvot, -päämäärät ja -merkityksen. Yhteen hiileen puhaltaminen ja samojen asioiden puolesta puurtaminen yhdistävät ja auttavat samalla vahvistamaan järjestön jäsenen omia arvoja ja henkistä kuntoa. Henkisistä ja hengellisistä kysymyksistä aineellisten asioiden lisäksi muistutettiin teemavuonna ”Marttajärjestön 70. vuosi”, vuonna 1969 (Marttaperinne 2015).

Työ ja ammatillinen kunto

Järjestötoiminnassa mukana toimiminen voi vahvistaa myös henkilön ammatillista kuntoa, mikäli hän osallistuu järjestöössään ns. vastuutehtävien hoitamiseen kuten toimimalla esim. puheenjohtana, sihteerinä, kummi-, kässä- tai kv-marttana. Avaintehtävät järjestössä kehittävät ammatillista kuntoa siinä missä vastuu työpaikallakin. Osalle jäsenistä tavoitteellinen toiminta järjestössä motivoi enemmän osallistumaan kuin pelkkä rivijäsenenä mukana oleminen.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kymmentä marttayhdistyksen puheenjohtajaa eri puolilta Pohjois-Savoa alkukevään 2015 aikana. Tutkimus lähti liikkeelle omasta kiinnostuksestani tutkia maratta-toiminnan ja itsensä johtamisen välistä yhteyttä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko maratta-toiminnassa mukana oleminen lisännyt haastateltavien kykyä johtaa itsään. Lisäksi haluttiin selvittää, mille itsensä johtamisen osa-alueille marattatoiminta oli vaikuttanut eniten. Haastattelut toteutettiin yksilöteemahaastatteluina. Tässä tutkimuksessa itsensä johtaminen on jaettu Pentti Sydänmaanlakan laatiman älykkään itsensä johtamisen mallin mukaan viiteen eri osatekijään eli teemaan, joita käytin runkona teemahaastatteluille. Haastateltavat olivat iältään 39-69 –vuotiaita, jolloin haastateltavien keski-ikä oli noin 52 vuotta. Ammatilliselta asemaltaan suurin osa heistä oli tai oli ollut työntekijöitä, kaksi yrittäjiä, yksi toimihenkilö sekä kaksi heistä työskenteli tai oli työskennellyt johtavassa asemassa. Maratta-toiminnassa he olivat olleet mukana 6-35 vuotta. Haastattelut toteutettiin pääasiallisesti haastateltavien kotona tai työpaikalla, haastateltavan omassa työhuoneessa. Kaikki haastattelut olivat kestoltaan 1-1,5 h. Olosuhteet haastattelulle olivat rauhalliset, eikä häiriötekijöitä ollut. Haastattelun alussa tiedustelin haastateltavilta muutamia taustatietoja eli taustamuuttujia. Niitä olivat ikä, ammatillinen asema työelämässä sekä kuinka kauan on ollut mukana maratta-toiminnassa. Kyseiset asiat halusin kysyä, jotta voisin selvittää, onko iällä, ammatillisella asemalla tai maratta-toiminnassa mukana olemisen kestolla merkitystä henkilöiden kokemuksiin itsensä johtamisesta.

6.1 Menetelmän kuvaus

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja sillä etsittiin vastausta kysymykseen: Miten marattatoiminnassa mukana oleminen on vaikuttanut marattojen itsensä johtamisen –taitoon? Laadullisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö pyritään ymmärtämään syvällisesti kuvaamalla, ymmärtämällä ja antamalla ilmiölle jokin tulkinta (Kananen 2014, 18). Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2004, 152-155) määrittelevät laadullisen tutkimuksen lähtökohdaksi todellisen elämän kuvaamisen ja tutkittavan kohteen käsittelyn mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa ilmiö on entuudestaan tutkimaton, halutaan löytää ilmiön syvälinen merkitys, uusia teorioita luodessa tai kun halutaan hyvä kuvaus olemassa olevasta ilmiöstä. Tyypillisiä piirteitä laadulliselle tutkimukselle ovat mm. tutkimuksen tapahtuminen luonnollisessa ympäristössä, tutkijan rooli aineiston kerääjänä, joka on vuorovaikutussuhteessa tutkittavien kanssa ja huomioi samalla tutkittavien näkökulman ja näkemykset sekä se, että tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa analysointia tapahtuu läpi koko tutkimusprosessin. (Kananen 2014, 17-18.) Tässä tutkimuksessa laadullinen tutkimus tuli kysymykseen siksi, että tutkimuksessa tutkitaan ihmisten elämää, tarinoita sekä käyttäytymistä. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon vaihtelevuutta tutkimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin. Laadullisella tutkimuksella oli myös mahdollista saada mahdollisimman rikas kuvailu tutkittavasta aiheesta. Merkitys tutkimuskysymyksen ympärille saatiin rakennettua vastaamalla kysymyksiin: miksi kyseinen ilmiö tapahtuu, mitä voimme siitä päätellä ja miksi. Lisäksi laadullisen tut-

kimuksen aineiston analyysillä päädytään sellaisiin löytöihin, joihin ei tilastollisin menetelmin ole mahdollisuutta päätyä.

Tutkimuksen suoritustavaksi valittiin heti alussa puolistrukturoitu- eli teemahaastattelu. Teemahaastattelu sopi tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi parhaiten siksi, että haastateltavien kertomusten avulla pystyin parhaiten kasvattamaan ymmärrystäni tutkimusaiheesta. Lisäksi minulla oli käytössäni teoriasta nousseet valmiit teemat itsensä johtamisesta, joiden avulla pystyin varmistamaan tutkittavan aiheen mahdollisimman kattavan käsittelyn. Teemahaastattelu soveltuu myös hyvin haastattelumuodoksi, kun kohteena ovat intiimit tai arat aiheet tai kun halutaan selvittää ehkä heikosti tiedostettujakin asioita, kuten ihanteita ja arvostuksia (Metsämuuronen 2008, 41). Tässä tutkimuksessa haastateltavien omien ajatusten ja käytöksen selvittäminen tutkijalle, voitaneen luokitella joidenkin kohdalla jopa araksi aiheeksi. Keskeisenä syynä teemahaastatteluun päätymiselle voidaan pitää myös sitä, että tiesin jo etukäteen haastateltavien tietävän aiheesta paljon. Teemahaastattelua voidaan pitää välimuotona lomake- ja avoimelle haastattelulle ja se on laadullisessa tutkimuksessa yleisesti käytetty tiedonkeruumenetelmä. (Hirsjärvi ym. 2004, 197; Kananen 2014, 76.) Teemahaastattelun avulla pyritään saamaan jonkinlainen käsitys ilmiöstä, joka on tutkimuksen kohteena. Tutkija pyrkii teemojen avulla avaamaan tutkimuksen kohteena olevan ihmisen toimintaa. (Kananen 2014, 72.) Haastattelutyylille on tyypillistä, että teemoiksi kutsutut haastattelun aihepiirit ovat valmiiksi laadittuina ennen haastattelua. Vain kysymysten täsmällinen muoto ja oikea järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi ym. 2004, 197.) Tämä tuki myös ajatusta käyttää teemahaastattelua tutkimuksen tiedonkeruumuotona, sillä etukäteen päätettyjen teemojen avulla tulevat kaikki samat teemat käsiteltyksi jokaisen haastateltavan kanssa, jolloin haastatteluiden analysointi ja vertailu helpottuvat. Saamiensa vastausten avulla tutkija pyrkii rakentamaan pienistä yksityiskohdista suuren kokonaiskuvan (Kananen 2014, 72). Lisäksi teemahaastattelusta saatuja tutkimustuloksia voidaan tulkita ja analysoida monin eri tavoin (Hirsjärvi ym. 2004, 197).

Tutkimusta varten valitsin haastateltavat satunnaisesti Pohjois-Savon alueella toimivista marttayhdistyksistä, huolehtien kuitenkin siitä, että mukaan tulee jäsenmäärältään eri kokoisten yhdistysten puheenjohtajia. Laadullisissa tutkimuksissa haastateltavien määrä on usein vaikea sopia etukäteen. Usein onkin tehtävä niin, että otetaan haastateltavia niin kauan, että vastaukset saturoituvat eli saadut vastaukset alkavat toistamaan itseään. (Kananen 2010, 54.) Tähän tutkimukseen osallistui 10 puheenjohtajaa. He olivat eri ikäisiä, heitä oli eri ammattiryhmistä ja heidän ammatillinen asemansa vaihteli.

Haastatteluiden suunnittelu alkoi kysymällä Pohjois-Savon eri marttayhdistysten puheenjohtajien halukkuutta osallistua tutkimukseen. Kaikille haastatteluun suostuneille lähetin sähköpostitse (LIITE 1) etukäteen tutustuttavaksi haastattelussa käsiteltävät itsensä johtamisen viisi eri teemaa sekä lyhyen selostuksen opinnoistani ja tutkimuksen aiheesta tarkemmin. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelun alussa selitin vielä lyhyesti itsensä johtamisen perimmäisen ajatuksen sekä minkälaisia asioita kunkin itsensä johtamisen teeman alle kuului. Haastatteluissa käsiteltiin yhtä teemaa kerrallaan.

6.2 Tulosten analysointi

Lähestymistapani tähän tutkimukseen oli deduktiivinen, sillä aineiston käsittelyä teorialähtöisesti kutsutaan deduktioksi. Kyseisellä lähestymistavalla pyritään tutkimusaineistosta löytämään tutkittavaa ilmiötä selittävien teorioiden ilmenemismuotoja, merkityksiä tai ilmaisuja. (Kananen 2014, 104.) Tulosten analysointi lähti liikkeelle heti kunkin haastattelun jälkeen, kun litteroin eli kirjoitin teksti-muotoon saadut aineistot mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen. Litteroidessa pyrin valitsemaan ainoastaan annettuihin teemoihin liittyvät asiat sekä aiheet, jotka mielestäni sivusivat teemoja läheisesti. Muuten materiaalin määrä olisi paisunut liian suureksi analysoida. Huolellisen aineistoon tutustumisen jälkeen tiivistin litteroidut aineistot pienempään muotoon, jonka jälkeen teemoittelin ne Pentti Sydänmaanlakan Älykäs itsensä johtamisen –mallin mukaan viiden eri teeman alle. Lisäksi tein yhden luokan lisää, jonka alle sijoitin ne haastattelumateriaalit, jotka eivät suoranaisesti kuuluneet minkään teeman alle, mutta tuntuivat mielestäni merkityksellisiltä tutkittavan aiheen kannalta.

Teemoittelun jälkeen analysoin tiivistettyyn muotoon muutetut tulokset sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysi on hyvä metodi analysoinnissa, kun tutkimuksen aineisto koostuu pääasiallisesti verbaalista datasta. Tutkimukseni aineisto koostuu vain ja ainoastaan keräämästäni haastattelumateriaalista. Jotta tutkimuksen johtopäätöksiä sekä aineistosta tehtyjä havaintoja voitaisiin pitää luotettavina, pyritään aineisto selkiyttämään sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä kerättyä tutkimusaineistoa pyritään kuvailemaan sanallisesti, jolloin analyysin lopputuotoksena syntyy kuvaus tutkittavasta ilmiöstä kirjallisessa muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 105, 107-108.) Metsämuuronen (2008, 48-51) on koonnut kirjassaan "Laadullisen tutkimuksen perusteet" kahden eri tutkijan näkemyksiä sisällönanalyysistä. Hänen mukaansa sisällönanalyysin avulla tuotetaan materiaali teoreettista pohdintaa varten, joskin itse pohdinta toteutuu tutkijan oman ajattelumallin avulla. *Mind map* on hyvä apuväline sisällönanalyysin toteutusvaiheessa, sillä tutkija voi helpommin hahmottaa kokonaisuuden ja nähdä eri osien väliset keskinäiset suhteet visuaalisen materiaalin avulla.

Sisällönanalyysissä tutkijan looginen päättely ja oma tulkinta ovat analysoinnin tärkeimmät työkalut. Oman tulkinnan avulla nimittäin tutkija pilkkoo aineiston osiin, käsittelee sen sekä rakentaa siitä loogisen kokonaisuuden. Kokonaisuuden perusteella tutkija pystyy tekemään tutkittavasta ilmiöstä päätelmiä. Sisällönanalyysi voi olla lähestymistavaltaan aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi soveltuu tutkimuksiin, joissa aiempaa tutkimustietoa ei paljoakaan aiheen tuoreuden takia ole vielä olemassa. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä puolestaan tutkimuksessa tehtyjä havaintoja verrataan jo olemassa olevaan teorian tietoon. Teoriaohjaava sisällönanalyysi on kahden edellä mainitun toteutustavan välimuoto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 10, 108-118.) Tässä tutkimuksessa sovelletaan teorialähtöistä sisällönanalyysiä, koska tutkimuksen teemat nousivat olemassa olevasta itsensä johtamisen –kirjallisuudesta.

6.3 Käytännön toteutus

Suorittamani ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö tulisi ensisijaisesti olla työelämä-lähtöinen. Olen kuitenkin ollut poissa työelämästä vuodesta 2010 alkaen, joten valitsin opinnäyte-työni aiheen harrastustoimintani parista. Yhdistävä tekijä opintojeni ja martrailun välille löytyi itsensä johtamisesta. Martrailusta ja itsensä johtamisesta ei ole aiemmin tehty vastaavaa tutkimusta. Heti aiheen valikoiduttua olin yhteydessä Marttojen Pohjois-Savon piirin puheenjohtajaan, Anne Matilai-seen, saadakseni häneltä tukea ja apua martra-asioihin liittyen. Lisäksi sain apua teoriaosioon mar- tojen kansainvälisyydestä Terhi Lindqvistiltä, joka toimii Marttaliitossa kehittämispäällikkönä ja vas- taa kansainvälisestä toiminnasta ja vaikuttamisesta.

Opinnäytetyön aloitin tiedonhaulla kesällä 2014. Teoriaosan kokoamista varten tutustuin laajasti aiheisiin liittyvään kirjallisuuteen sekä olemassa oleviin tutkimuksiin, joista pyrin valitsemaan luotet- tavia lähteitä. Tiedonhakuun käytin artikkelitietokantoja kuten Academic Search Elite (EBSCO), AR- TO ja Business Suite (ProQuest) sekä kirjastotietokantoja Melinda ja Aapeli. Lisäksi tein yleishakuja myös Googlella. Tiedonhaussa suomalaisina hakusanoina käytin mm. itsensä johtaminen, martra, järjestötoiminta, naisjärjestö sekä englanniksi *self-leadership, voluntary, women's organization ja non-profit organisation*. Kun tutkimuksen teoriaosio alkoi olla koottuna keväällä 2015 ryhdyin kyse- lemään Pohjois-Savon martrayhdistysten puheenjohtajien haluukkuutta osallistua tutkimukseen. Martat lähtivät innokkaasti mukaan tutkimukseen ja sain nopeasti sovittua kymmenen haastattelua eri puolille Pohjois-Savoa. Haastatteluun suostuneille lähetin hyvissä ajoin ennen tapaamista sähkö- postilla tarkempaa tietoa tutkimuksen aiheesta valmistautumista varten. Haastattelut toteutettiin 23.2.2015 – 25.3.2015 välisenä aikana. Haastatteluiden litteroinnit valmistuivat huhtikuuhun 2015 mennessä. Tutkimuksen teoriaosion täydentämistä sekä tulosten luokittelua ja tulkkausta suoritin kesän ja syksyn 2015 aikana. Alkuperäinen tutkimusaineisto on säilytetty koko tutkimuksen ajan henkilökohtaisella tietokoneellani, johon muilla ei ole ollut käyttöoikeutta. Haastattelut on tallennettu sähköiseen muotoon sekä niistä tehdyistä litteroinnista on tulostettu paperiversiot.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt itsensä johtamisen teorian pohjana Pentti Sydänmaanlakan mallia älykkäästä itsensä johtamisesta. Kyseisen mallin mukaan itsensä johtaminen voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen: 1) keho ja fyysinen kunto, 2) mieli ja psyykkinen kunto, 3) tunteet ja sosiaalinen kunto, 4) arvot ja henkinen kunto ja 5) työ ja ammatillinen kunto. Tässä työssä esittelen saadut tulokset kyseisten teemojen mukaisesti. Taulukossa 5 on selvitetty haastateltavien taustamuutujat.

Taulukko 5. Haastateltavien ikä, ammatillinen asema sekä marttailun kesto vuosina.

HAASTATELTAVA	AMMATILLINEN ASEMA	IKÄ	MUKANA MARTTOISSA
Haastateltava 1	työntekijä	65	11 vuotta
Haastateltava 2	yrittäjä	69	45 vuotta
Haastateltava 3	lähiesimies	69	6 vuotta
Haastateltava 4	työntekijä	59	14 vuotta
Haastateltava 5	työntekijä	52	7 vuotta
Haastateltava 6	työntekijä	53	4 vuotta
Haastateltava 7	yrittäjä	39	11 vuotta
Haastateltava 8	toimihenkilö	51	yli 20 vuotta
Haastateltava 9	lähiesimies	63	35 vuotta
Haastateltava 10	johtaja	47	10 vuotta

Haastatteluaineistot olivat sisällöltään suurelta osin melko samansuuntaisia, vaikkakin eri teema-alueiden sisältä löytyi myös poikkeavuutta. Tutkimustulosten esittämisen yhteydessä olen käyttänyt paljon suoria lainauksia haastateltavilta tulkinnan selventämiseksi sekä tekstin elävöittämiseksi. Lainaukset on valittu niin, että teema tai ilmiö esitetään niissä ytimekkäästi tai ne tuovat esille eriyvän mielipiteen tai näkökulman. Haastatteluiden loppuun olen merkinnyt tiedoksi haastateltavasta ainoastaan sen, monesko haastateltavista kyseinen henkilö on ollut (esim. Haastateltava 3).

7.1 Keho ja fyysinen kunto

Itsensä johtamisessa kehon ja fyysisen kunnan peruspilareina voidaan pitää mm. ravintoa, liikuntaa, lepoa, unta sekä rentoutumista. Haastateltavat kertoivat laajasti ja monisanaisesti lähes kaikista edellä mainituista aihe-alueista. Heillä oli vankka tietämys tämän hetkisestä fyysisestä kunnostaan sekä mm. puutteistaan kehonsa kohtelussa. Kaikki haastateltavat olivat tietoisia terveellisistä ruoka-aineista ja ruokatottumuksista. Osalla heistä oli jopa koulutuksen mukanaan tuoma tietämys aiheesta.

"Mä oon kotitalusopettaja, ymmärrän terveellisen ruuan merkityksen, että pyrin syömään terveellisesti ja riittävän usein. Että ei tuu kauheen pitkiä välejä. Ja varsinkin nyt kun on ravitsemussuosituksset muuttuneet, niin vielä entistä enempi kiinnittää vielä tällä hetkellä tuohon ravintoon." (Haastateltava 8)

Useampi heistä kuitenkin myönsi, että arjen kiireessä annettuja ohjeita on hankalaa noudattaa ja terveellisemmän ruuan pääpaino siirtyykin viikonlopuille ja vapaille.

"Ravinto hmmm... totta kai yritän syödä terveellisesti. --- Eväät on työpaikalla yleensä mukana ja viikonloppusin sitten satsaan ruuanlaittoon enempi ja teen sitä yleensä vähän varastoon tai että silleen, että on viikolla ottaa ja pystyy ruokailemaan, kun välillä on pitkät päivät." (Haastateltava 4)

"No sanotaanko, että pyrin syömään sillai... Pakko kyllä myöntää, että viikolla niinkö töissä ko, on siinä lähellä ruokapaikkoja, mutta ei tuu käytyä. Jos kävis niin siellä on seisova pöytä niin ei jaksu sitten töissä olla, jos sinä vaan syöt ja syöt ja sitten mennee siihen, että näitä kaupan eineksiä. Viikolla jää kyllä kaikki tämmönen viherkasvishommat pois, mutta viikonloppuna pyrin, että se on se lautasellinen sitä salaattia. Kyllä sitä tulee viikonloppuna katottua, mitä sitä syö." (Haastateltava 6)

Kaikki haastateltavat myönsivät liikkuvansa edes jonkin verran. Osalle liikunta tarkoitti ensisijaisesti jotain säännöllistä, kuntoa kohottavaa liikuntaharrastusta kuten esim. kuntosalilla käynti.

"Mä käyn kaks kertaa viikossa kuntosalilla ja kerran joogassa ja sitten mä vähintään yhen kerran viikonloppuna teen semmosen vajaan 10 km lenkin. Ja kävelen töihin! Siitä kävelystä ei nyt tuu ku joku 3,5 km päivässä." (Haastateltava 5)

Toiset taas mielsivät liikkumisensa olevan ennemminkin hyötyliikuntaa kuten työmatkapyöräilyä tai sienestystä ja marjastusta.

"Than normaali periaate, en ole himoliikkuja. Työmatkat kuljen jalan tai pyörällä kesällä, jos en tartte autoo. Tästä on joku 2,5 km matkaa. Kyllä mä hiihän talvella, mutta en lähe laduille vaan mehtään, siellä mehtäsuksilla hiihän ja sienestän, marjastan, liikun luonnossa paljon. Isännän kanssa puunhakkuureissulla kotipaikallaan ja minun kotipaikalla." (Haastateltava 9)

Eräs haastateltavista mielsi liikunnan myös sosiaalisen kanssakäymisen muotona, jossa liikunnan tahtia tärkeämpänä hän piti mahdollisuutta keskustella asioista ystäviensä kanssa.

"...tai sitten lähetään yleensä joidenkin tyttökavereiden kanssa, että saadaan sitä keskenään sitä maailmaa parantaa." (Haastateltava 6)

Moni myönsi liikkuvansa omasta mielestään aivan liian vähän sekä kertoivat töiden vaikuttavan suu-
resti harrastetun liikunnan määrään. Osa vastaajista piti liikuntaa olennaisena osana arkea.

*"Alkuvuosi on hyvin kiireinen, sillon jääpi kaikki paljon vähemmälle. Nyt on tietysti kaikki vähän kun on saatu tilinpäätökset, konsernitilinpäätökset, kokoukset ja kaikki tää vedettyä läpi. Sitten on tämmönen rentoutuneempi, että on enempi aikaa liikunnalle, säännöllisimmille ruokailuille ja kaikille tämmösille. Ja sitten taas syyskuussa tämmönen rusen-
nus." (Haastateltava 10)*

Myös riittävän unen merkityksestä haastateltavat olivat hyvin tietoisia. Moni myönsikin nukkuvansa aivan liian vähän. Syinä vähiin yöuniin mainittiin mm. ikä, itsestä riippumattomat syyt (esim. koira herättää yöllä ulos halutessaan) sekä oma valinta valvoa liian myöhään iltaisin. Myös unen tarve vaihteli haastateltavien välillä.

"Lepo. Viime yönä nukuin 8 h pitkästä aikaa näin pitkän unen ja vähän liian vähän tiedän, että nukun. Että se 6 h tahtoo jäädä. Aina sanon sitä miehelle, että hei meidän pitäis 1 h lisätä, mutta ei malteta rueta." (Haastateltava 4)

"Mä oon vähän semmonen, että mä valvoisin illalla myöhään ja nukkusin aamulla pitkään niin, sitten kun ei välillä pysty nukkumaan aamulla pitkään niin sitten tuntuu, että jää yöunet vähille, mutta periaatteessa pyrin niinko." (Haastateltava 6)

"Nukun, tartten unta vähän. Jos saan 5 h nukkua yössä yhtäjaksoisesti, niin se on hyvä. Se on aina ollu, koko ajan. --- Kyllähän se joskus otattaa takasin, että jos joskus ei tartte nousta niinku sunnuntai-aamuna tai lauantai-aamuna niin voi sitä nukkua pitempäänkin. Herrää kyllä sammaan aikaan, mutta nukahtaa uuestaan." (Haastateltava 9)

Haastateltavien keinot rentoutua olivat niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin. Erilaiset harrastukset miellettiin rentouttaviksi arjen kiireen keskellä. Käsillä tekeminen, lukeminen, liikkuminen ja ulkoilu sekä työasioiden järjestäminen hieman vapaammaksi autoivat haastateltavia rentoutumaan parhaiten.

"Hmm... Lukemalla varmaan rentoudun." (Haastateltava 4)

"Mä voisin oikeestaan sanoa, että rentouminen on ehkä sitä, että minä luen ja sitten teen käsitöitä ja sitten mulla on 12 v. tyttö, niin minä sen kanssa paljon puuhailen. --- Ja kesällä tuo puutarha. Ja sitten tuokin, kun viikonlopulla kun lähtee lenkille, niin se on se lenkkikin, kesällä varsinkin, kun pääsee Puijolle sinne metän keskelle, niin kyllä se on sekin. En mä ossaa maata paikallani, kun harva martha varmaan ossaa!" (Haastateltava 5)

Haastateltavat nostivat rentoutumisen vastakohtana esille stressin, jonka kokeminen oli haastateltavien kesken hyvin yksilöllistä. Eräs haastateltavista ei suostunut stressaantumaan vaan muutti kaikki stressaavat asiat mielessään hyväksi. Toisen mielestä asioiden oli tapana järjestyä, joten stressaantuminen oli hänen mielestään turhaa.

"Koska minulla on luonne semmonen, että minä en mittään, minä joka asiassa, joka asian käänän hyväks. Tapahtupa maailmassa mitä tahansa minun kohalla, niin minä siitä etin jonkun... Oon ikäni ehken ollu semmonen, että minun syvän ei kestä, jos minä ruppeen ressoomaan taikka mittimään semmosta ja murehtimaan. --- Huonot pois, pois, pois, pois. Ei, kaikista pittää löytye joku hyvä. Niin silloin ei tuu ressiä." (Haastateltava 2)

*"En minä hirviän helposti mielestäni (stressaannu). Mulla on semmonen taito ehkä unoh-
taa. Asioilla on tavallaan tapana järjestyä, että niitä ei kannata paljoo kantaa mukanaan-
sa." (Haastateltava 9)*

Monet kokivat työstressiä, joka helpottui työnkuvan muuttuessa tai tekemättömien töiden valmistuttua. Eräs haastateltavista myönsi stressin vaikuttavan hänen uneensa ja muistiinsa.

"Kyllä mä stressaannun. Silloin kun on paljon tekemistä, niin oon ehkä äreämpi sitten. Kyllä mä saan sen pyyhkästyä pois, kun hommat on tehty, niin silloin laukii sitten. Että ne tekemättömät työt saa sitten semmosen tietyn vireystilan." (Haastateltava 8)

Muutammat vastaajista kertoivat pyörittävänsä välillä liikaakin asioita mielessään sekä murehtivansa asioita toistenkin puolesta. Eräs haastateltavista ei jäänyt murehtimaan asioita suojellakseen itseään. Yksi haastateltavista koki, että pieni stressi on vain hyvästä töistä suoriutumista ajatellen.

”Että minä oon semmonen, että ajattelen välillä liikaa toistenkin asioita ja asioita liian paljon eteen päin. Kun on ollut hallituksen kokous tai martrailta, niin sen jälkeen kun tulen kotiin, niin olen kuin olisin 10 km juossut.” (Haastateltava 6)

”En omasta mielestäni stressaannu helposti. Niin monessa liemessä on uitettu, että... --- ehkä sitä jo nykyään suojelee itseensä sillä, että ei jää murehtimaan.” (Haastateltava 7)

”No sanotaanko, että en stressaannu helposti. Että oon tietty kaksikymppisestä lähtien toiminu esimiestehtävissä. Eli tuota totta kai, ole sitä mieltä, että pieni stressi voi olla hyväksi. Kyllä mä huomaan, en tiedä onko se jännitys vai, esimerkiksi jos tarttee jotakin puheita pitää. Jos on silleen, että so vot, niin se menee silloin yleensä ihan läskiksi. Että se on ehkä hyväkski.” (Haastateltava 10)

Melkein kaikki haastateltavat kokivat olevansa fyysisesti yhtä hyvässä tai paremmassa kunnossa kuin muut samanikäiset. Mieleltään he tunsivat olevansa oman ikäisiään tai nuorempia. Yksi haastateltavista kertoi tuntemuksensa iästään vaihtelevan suurestikin eri päivinä. Myös muiden mielestä he uskoivat olevansa joko oman ikäisiään tai nuorempia.

”Nykyisin ihmiset on niin kauheen hyväkuntosia niin älyttömän vanhanakin! Niin en nyt ainakaan kuvittele, että olisin paremmassa.” (Haastateltava 4)

”Ikä ei ole pelkotila ja se saa näkyä! Ei tarvii värjätä hiuksia mustaks.” (Haastateltava 5)

”Riippuu keneltä kysytään. Jos minun ikäisiltä kysytään, niin on samanlainen katsantokanta. Ne olettaa, että me ollaan kaikki nuorempia ja jos kysytään koululaisilta, niin ne ajattelee, että vanaha!” (Haastateltava 1)

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että martrailu on antanut heille lisää tietoutta heidän kehoaan ja fyysistä kuntoa ajatellen. Muutammat mainitsivat puheenjohtajan roolin martrailuissa vaativan niin hyvää fyysistä kuntoa kuin hyvää stressinsietokykyäkin. Martrailut ovat tarjonneet myös aiheeseen sopivan teemavuoden Hidastamalla hyvinvointiin, jolloin on keskitytty hidastamiseen ja stressiin. Lisäksi yhdistykset ovat tarjonneet mahdollisuuden osallistua moniin aiheeseen liittyviin kampanjoihin ja hankkeisiin. Erityisesti ravintoasioihin koettiin martrailusta olleen paljonkin hyötyä. Myös erilaiset yhteiset liikuntatapahtumat ja liikkuminen hyötyliikunnan merkeissä koettiin vaikuttaneen kehoon ja fyysiseen kuntoon.

7.2 Mieli ja psyykinen kunto

Mielen ja psyykkisen kunnan alaisuuteen itsensä johtamisessa kuuluu ainakin ajattelu, muisti, oppiminen, luovuus ja havainnointi. Monelle vastaajista oman psyyken huoltamiseen kuului martrailuista käsin tekeminen ja yleensäkin kaikenlainen harrastaminen. Sen koettiin rauhoittavan psyyketä ja saamaan ajatukset pois stressaavista asioista. Yksi vastaajista myös käytti joogaa niin kehoon kuin mielenkin hallinnan apukeinona. Myös lukeminen miellettiin mieltä rauhoittavaksi tekemiseksi.

"Niin kyllä ja sitten sitä mä tykkään ruokaa laittaa ja leipoo ja tämmöstä. Minä sitten aika paljon kotona puuhstelen sitten. Kyllähän nyt leipominen rentouttaa!" (Haastateltava 5)

Luonto oli monille vastaajista suuri voimaannuttaja, erityisesti luonnon rauha ja hiljaisuus mm. mökkeillessä ja luonnossa samoillessa. Osa taas kaipasi sosiaalisia suhteita ja puhumista oman mielen tasoittamiseksi. Eräs vastaajista totesi mielialojensa vaihtelevan auringon mukaan, jolloin syksyllä mieli tarvitsi enemmän huoltamista.

"Luonto on ehkä se suurin voimaannuttaja. Itokseni tykkään lähteä sinne luontoon, miehenkin kanssa tietysti käydään ja liikutaan ja porukalla lapset kun tulle, tytöt kun hiihtää, niin niiden kanssa. Silloin kun haluan latautua, niin silloin se on yksinään. Se on kaikkein paras, kun päivän joutuu olemaan tuolla massan eessä ja enemmän kuin sata lasissa, sitä ei sitten kaipaa...." (Haastateltava 9)

"Aika paljon tulee puhetta. Muutamia semmosia ihmisiä joiden kanssa tulee puhuttua asi-at halki. Ja sitten sitä pittää lähteä tuonne korpeen kättelemään, mitä sieltä löytyy." (Haastateltava 7)

"Minä oon hyvin auringon mukaan tämä miele mennee. Syksyllä tulee semmonen masennus. Viime ja toissa syksynä masensin niin, että ois pitäynyt tehdä joku masennustesti. Kun koko ajan oli pilkkopimeetä ja vettä sattaa... Kun aurinko rupee tulemaan, niin kummasti sitä piristyy. Aamullakin jaksaa paremmin tehdä jotakin... Mutta syksyllä on lopen väsynyt, kun aina vaan on pimmeetä. Olen semmonen sosiaalinen, joten näiden tyttökaverien kanssa käydään kävelemässä tai uimassa tai teatterissa tai shoppailemassa. Kuhan kiertelee ja juttelee tyttöjen kanssa." (Haastateltava 6)

Osa haastateltavista mainitsi ajattelevansa selkeästi aina joko tunteella tai järjellä. Moni kuitenkin myönsi ajattelevansa ja tekevänsä päätökset järjellä, antamalla kuitenkin tunteiden vaikuttaa osaltaan päätöksentekoon.

"No tunne. Järki tulloo vasta sitten, kun on sanonut jottain. Sitten kun on halannut ihan ventovierasta ja sanonu vaikka että ai laav juu ja sitten rupee tuntumaan, että sitten rupee miettimään, että mitähän tuli tehtyä." (Haastateltava 2)

"No tunteetkin tietty vaikuttaa, mutta kyllähän se järki on, että pitää ajatella järellä, että asioiden pitää hoitua, mutta pitää olla tunnettakin, ei voi olla kylmä." (Haastateltava 9)

Jokainen haastateltavista oli löytänyt itselleen mieluisen tavan harjoittaa muistiaan. Suosituin tapa oli ehdottomasti sanaristikoiden täyttäminen. Myös lukeminen ja opiskelu, käsityöt sekä erilaiset muistipelit kuuluivat haastateltavien arkeen hyvän muistin säilyttämiseksi. Eräs haastateltavista koki muistinsa heikentyneen viime aikoina.

"Juuri yksi syy, että ajattelen työelämästä pois siirtymistä, että musta nykysin muisti räsittuu aivan älyttömästi, että tota virikkeitä tulee ihean hirveesti. Vaatimuksia tulee ihean hirveesti. Sähköposti on täynnä jatkuvasti, niin mä oon ollu, ehkä kun jälkikäteen nyt mietin, niin tosi hyvämuistinen, niin nyt mä huomaan, et en ole enää. Ja jotenkin varjelen sitä muistia, että sen takia haluan, ettei olis ihean niin paljon virikkeitä." (Haastateltava 4)

Uusien asioiden oppimisen haastattelijat liittivät ensisijaisesti käsitöihin, mutta myös kieliin ja johonkin ammattiin opiskeluun. Moni haastateltavista opiskeli mielellään erilaisia käsityötaitoja ja -tapoja. Työ toi myös monelle mukanaan mahdollisuuden tai vastavuoroisesti velvollisuuden oppia uusia asioita. Muutamat vastaajista myös opiskelivat parhaillaan esim. uuteen ammattiin aikuisiällä.

Tietoista itsetutkiskelua oli harrastanut useampikin haastatelluista. Muutamat mainitsivat omien ajatuksiensa tutkimisen olevan väistämätöntä elämässä, toiset tekivät sitä aivan tietoisesti ja mielellään. Pari vastaajista oli perehtynyt itsensä johtamiseen työelämän kautta.

”Pakostihan sitä miettii. Että miten teen ja mikä oon ja miten käytydyn ja... Jossain viaheessa. Kaikki ei mene extempore. Totahan sitä nyt miettii. --- Nuoruudessa mäni enempi silleen hetkessä. Mutta nyt sitten ajan myötä ja varsinkin nämä kolme viimeistä vuotta niin vielä enempi on ollu aikaa itellä miettiä tälle. Tekisinkö tuon ja tekisinkö tuon. Miks tekisin ja niin edelleen.” (Haastateltava 3)

”Kyllähän sitä koko ajan joutuu sillä tavalla tekemään tai on tehny. Jo tämmösen pitkän avioliiton ajanakin, kun tulee kesällä 40 vuotta oltua naimisissa, siinä on joutunu punta-roimaan monneen eri kertaan ja lasten kans, että mikä minä oon ja mitä varten ja tuota -- aina on vaan niin koittanu pitää niin sillä tavalla, summata, että asiat hoituu. Ja kyllähän se varmasti on vaatinu, että on tarvinnu ihteessä miettiä, montakin kertaa.” (Haastateltava 9)

”Olen minä omasta mielestäni paljon, mutta se liittyy tietysti minun ammattiin. Että se on varmaan enempi sitä. Tavallaan sitä on joutunu tekemään koko työuran ajan ja sitten tuolla niinku jossakin lehdessä oli joku otsikko, että vanhemmiten olen tullut rohkeammaksi tai suoremaksi tai tämmöstä, että löytyy semmosta uskallusta niin kyllä se varmaan on totta, että kun oon tämmönen kun oon ja uskaltaa tunnustaa rehellisesti, että minkälainen on, ettei yritä olla parempi tai tämmönen, et kyllä uskon, että oon harrastanu sitä kuitenkin.” (Haastateltava 4)

Mielen ja psyykkisen kunnan kannalta marttailu on tarjonnut haastateltaville ainakin mahdollisuuden oppia uusia asioita, jolloin on vaikutettu positiivisesti muistiin ja oppimiseen. Marttailu on tarjonnut useille heistä henkistä hyvinvointia ja rentoutusta mielelle, kun on voinut kohdata toiminnan kautta erilaisia ihmisiä ja saada vertaistukea yhdessä puuhastellen saman ajatusmaailman jakaen. Useat marttojen teemoista olivat myös haastateltavien mielestä vaikuttaneet mielen hyvinvointiin. Yksi haastateltavista koki, että oli saanut maratta-toiminnasta ainoastaan oppimisen iloa uusien käsityötaimien myötä. Eräälle vastaajista toimiminen marattoissa oli myös lisännyt hänen itsetuntemustaan.

”En tiedä onko itsetuntemus lisääntynyt, se että kun olet puheenjohtaja, että kaikkia ei voi miellyttää ja on hyväksyttävä se, mitä ihmiset sanoo ja se on heidän mielipitteensä ja asioita viedään tietyllä tavalla etteen pain ja kiakkien pillin mukkaan ei voi mennä. Sitä on tullu tavallaan paksunahkasemmaks.” (Haastateltava 8)

7.3 Tunteet ja sosiaalinen kunto

Tunteilla ja sosiaalisella kunnolla tarkoitetaan mm. tunteiden hallintaa, positiivisuutta, ihmissuhteita, harrastuksia sekä yhteisöllisyyttä. Enemmistö haastateltavista myönsi pystyvänsä hallitsemaan tunteensa toisten läsnäollessa vaikka sisällä kuinka myllertäisi. Osa myönsi kuitenkin suoraan, etteivät aina pysty hallitsemaan tunteitaan vaan antavat niiden näkyä. Eräs vastaajista myönsi olevansa liian kiltti toisia kohtaan ja peittelevänsä kiltteyttään omia tunteitaan.

"No varmaan sillä lailla pystyn, että aika paljon oon tietysti paljon ihmisten kanssa kahden kesken niin ku työssä, niin yrittää käyttäytyä ammatillisesti, niin siihen liittyy minusta se tunteiden hallinta vaikka kuinka olis monenlaisia tunteita, niin minusta ne tunteet pitää käsitellä sitten myöhemmin, jos siellä on semmosia tunteita, että myllertää kauheesti. Ja sitten ryhmätilanteissa, niin kyllä ne tunteet pitää psytyä hallitsemaan. Mutta tuleehan niitä ja musta se on vaan hyvä, että niitä tulee! Kauheeta, jos olis tunteeton." (Haastateltava 4)

"Kyllä, en oo semmonen räiskähtelevä. Ennemmin nielen vaikka ois syytä välillä vastaanakin sanoo. Sitä on välillä pitäny opetella pitämään puolia, sitä on vähän liiankin kiltti ollu." (Haastateltava 7)

"Se kuule riippuu tilanteesta. Kyllähän mula pokka pitää sarjassamme. Mutta tuota toistaalta sitten mun luonteeseenkin kuuluu, että mä voin sanoo voi samperi senteään ja se on sillä ohi, joku mättää. Eihän tietysti riehumaan tarvitse ruveta. Mutta toialta se on sitten ohi, että se kuuluu mun, että mä en jaksa jäädä märehtimään." (Haastateltava 10)

Ajatusmaailmaltaan haastateltavat kokivat olevansa enimmäkseen positiivisia. Negatiivista ajattelua osa heistä piti mm. voimia vievänä ja kahlitsevana.

"Kyllä yleensä omasta mielestäni olen kohtuullisen positiivinen ollut. Sillä tavalla että koska... sillä negatiivisella ajattelulla ja sillä kielteisellä asenteella niin jotenkin tuntuu sitä itseänsäkin kahlitsevan enemmän kuin.... Siinäpäähän ite kukin ajattelee, että pinnallinen on!" (Haastateltava 1)

"Pääsääntöisesti positiivisesti ajattelen. Eihän siitä tulis mittään... Kun niitä on niin paljon ympärillä semmosia ihmisiä, niin se tuntuu, että ne vie voimia ihan kauheesti." (Haastateltava 7)

"Sanotaanko, että minun lasini on aina puoliksi täynnä. Vähän olen kyllä yltiöoptimistikin välillä. Mieheni sanoo minua hyvin sinisilmäiseksi ja tosi optimistiseksi. Hän on vähän enempi pessimistinen. Kaikista löytyy aina hyväkin puoli vaikka se olis ollu ikäväkin asia." (Haastateltava 10)

Ihmissuhteista, harrastuksista ja yhteisöllisyydestä haastateltavat nostivat esille seuraavanlaisia seikkoja:

"No kyllä kai, jos niitä ei olis, niin ihminen olis aika onneton ilman niitä, että tosi paljon merkkää. Mutta se pitää olla niinku tasapianossa oman sisäisen mailman kanssa, että pitää osata olla myös yksin. Eli molemmat, että minä ajattelen, että elämässä nämä yksin ja yhdessä on vähän semmosta niinku ääripäitä ja tietyssä elämänvaiheessa ihminen tarvitsee toista enemmän kuin toista ja eri elämäntilanteet sallii eri tavalla niinku pienten lasten äiti, eihän se koskaan ole käytännössä yksin. Ja sitten taas, jos ajattelee mun elämäntilannetta, jossa ei ole ollut lapsia ole ollut pitkään aikaan kotona ja mieskin töissä, kaikki minun vapaapäivät viikonloppuisin, niin mä saan oll aika paljon yksin, mutten koe olevani yksin vaan minä nautin siitä, koska minä olen viikot ihmisten kanssa. Jotenkin etä siihenkin pitää löytää semmonen balanssi, että sitä on sopivasti." (Haastateltava 4)

"Ihmisiä tarvii ympärille, mutta hirveesti on oppinut nyt karsimaan semmosia kuluttavia ihmisiä ympäriltä, että hakkeutuu sitten semmosten tai mistä tulee semmosia hyviä viiliksiä, niin semmosten ihmisten seuraan. Aika paljon oon semmonen oman tien kulkija ollu, mutta tykkään sitten aina välillä, että pittää pasta ihmisten parriin, kun täällä on niin yksin." (Haastateltava 7)

"Ihmissuhteet on erittäin tärkeässä asemassa, että on hyvä että on läheisiä ihmisiä, joille voi kertoa asioita, jos on huolia, niin on joku väylä, jolleka kertoo, ei tunteet patoudu. Mutta ihmisiähän mennee ja tulee. --- Oon aina harrastanu, oon sitä mieltä, että harrastuksia täytyy olla. Jos ihmissuhteessa keskittyy vaan jonkun ihmisen kasnsa elmissen, kumppanin kanssa elämissen eikä oo ulkopuolisia kontakteja, harrastuksia ja jos se jostain syystä katkee se, niin sitten on hirveet ongelmat ja traumoja tulee masennusta ja kaikkea muuta. Mutta kun on harrastuksia, mihin pystyy turvautumaan, niin se on hirveen tärkeitä ihmisille." (Haastateltava 8)

Moni haastateltavista koki harrastukset rentouttavana vastapainona työlle. Harrastukset auttoivat myös vaikeissa elämäntilanteissa. Ystäväpiiri ja harrastukset olivat molemmat monille haastateltavista hyvinkin tärkeitä erityisesti niiden tarjoaman sosiaalisen kanssakäymisen vuoksi. Toisten ihmisten kanssa keskustelu antoi muutamille haastateltavista heidän kaipaamaansa erilaista näkökulmaa asioihin.

Marttailun vaikutuksia tunteisiin ja sosiaaliseen kuntoon oli haastateltavien mielestä mm. se, että marttailun myötä heille oli rakentunut uudenlainen kaveripiiri, johon kuului erilaisia ihmisiä kuin muissa harrastuksissa oli. Eräs haastateltavista mainitsikin, että marttailemalla hän tunsi kuuluvansa johonkin. Sosiaalisen kanssakäymisen taidot olivat myös yhdellä haastateltavista kehittynyt marttaillessa ja hänen mielestään kaikki martat olivat luonteeltaan sosiaalisia. Martoilla on kaikilla samat periaatteet ja sama elämäntattomuus, vaikka ihmiset ovatkin esim. eri aloilta. Yhteisöllisyys oli muutamien haastateltavien mielestä marttatoiminnassa juurikin se merkityksellinen asia.

"Joo, totta kai se merkkää paljonkin tämä yhteisöllisyys just nimenomaan tuolla marttoissa. Iällä ei ole merkitystä. Paljon vanhempia ja vähän yli kaksikymppisiä nuoria meillä yhdistyksessä. Se on hyvä." (Haastateltava 5)

"Ja sillä tavalla yhteisöllisyys, niinku marttoissa, siellä ihmiset kooontuu yhteen, siellä on vertaisoppimista, lähetään kimpassa retkelle, jonne muuten ei välttämättä pääsiskään, tiettyihin paikkoihin." (Haastateltava 8)

Melkein kaikki haastateltavista nostivat esille oman roolinsa puheenjohtajana keskustellessamme aiheesta. Muutamien mielestä eri alan ihmiset yhdessä saivat aikaan ristiriitatilanteita, joihin tarvittiin puheenjohtajalta hyvin neutraalia otetta. Eräs haastateltavista koki marttatoiminnan herättävän hänessä paljonkin erilaisia tunteita, joita sitten yhdessä toisten hallituksen jäsenten kanssa on joutunut purkamaan. Hänen mielestään harrastustoiminnassa toimimisen tulisi vaatia vähemmän kuin työelämässä työskentelyn. Muutamat haastateltavista nostivat esille myös omien tunteiden hallinnan sekä toisten tunteiden huomioimisen puheenjohtajan näkökulmasta.

7.4 Arvot ja henkinen kunto

Arvot, päämäärät, merkitys, henkiset virikkeet sekä tasapaino kuvastavat itsensä johtamisessa arvoja ja henkistä kuntoa. Keskusteltaessa kyseisestä teemasta, haastateltavat nostivat esille elämän perusarvoja: perhe, koti, ystävät ja sukulaiset sekä edellä mainittujen hyvinvointi. Terveys, työ, perinteet ja elämä itsessään merkitsivät myös monille haastateltavista paljon. Eräs haastateltavista arvosti myös itse tehtyjä asioita. Muutamille haastateltavista oli myös tärkeää se, että omat lapset omaksuisivat samat arvot ja eläisivät elämänsä niiden mukaisesti.

”No ehkä eniten pidän tärkeenä, että ihminen jotenkin osaa olla sopusoinnussa elämän kanssa. Suostuu siihen, että elämän on keskeneräistä ja vajavaista ja suostuu siihen, että kaiken ei tarvitse.... Sitten jotenkin semmonen myönteisyys, että elämä kantaa ja elämällä on tarjottavana paljon mielenkiintoista ja lahjoja.” (Haastateltava 4)

Tärkeimpänä päämääränä elämässään suurin osa haastateltavista mainitsi hyvän, terveen ja onnellisen loppuelämän sekä elämän pysymisen mallillaan. Myös omien lasten kasvattaminen kunnon kansalaisiksi oli muutamien haastateltavien päämääränä.

”Minä oon kauheen huono asettamaan mitään tavoitteita. Tai kait se on, että tekkee sitä työtä, mitä tekee ja yrittää saada elantonsa. Ja suhteet terveenä pysyä ja saada nuo lapset selväpäisinä tuonne maailmalle. Tavallaan niitä ei miellä päämääräksi, taas niinku itsestäänselvyyksiä omalla tavallaan.” (Haastateltava 7)

Keskustellessa marittailun vaikutuksesta haastateltavien arvomaailmaan, vastaukset olivat hyvin yhteneväiset. Kaikkien haastateltavien mielestä heillä oli ollut jo ennen marittoihin liittymistä samansuuntainen arvomaailma kuin maritoilla. Eräs haastateltavista totesikin, että täytyy olla samanlainen ajatusmaailma edes liittyäkseen kyseiseen järjestöön. Monien mielestä marittojen arvot eivät olleet ristiriidassa omien, kotoa saatujen arvojen kanssa. Haastateltavat kokivat, että marittailu oli joko vahvistanut heidän arvojaan tai ei ollut muuttanut sitä mitenkään.

”Arvomaailma ei ole muuttunut. Kotien ja perheiden hyvinvointiin liittyvät asiat on sitä arkee ja niitä pitää yrittää tukkia ja sitten voi hyvin.” (Haastateltava 8)

”Kyllä mä luulen, että se on aina ollu. Maanläheisyys, luono ja toisten kunnioittaminen. Maritta-ajatus on niinku minun ajatusta niinku ajatuksena. Yhessä tekemistä, olemista, oppimista, puuhaamista. Ens lauantaina on piirakkapäivä, se on sitä yhdessä tekemistä. Joku oppii, joka ei oo ennen ollu.” (Haastateltava 9)

”Toisaalta ne on aika pitkälle synnynnäisiäkin. Että tuota ei tarvot ollu se tärkein peruste miks tulin tänne. Yks oli kuitenkin se. Mun mielestä nämä nykyisetkin arvot on sitä, mitä on ikänsä noudattanut tai tehny. Tietämättään tai tiedostamattaan.” (Haastateltava 10)

7.5 Työ ja ammatillinen kunto

Työ ja ammatillinen kunto rakentuvat itsensä johtamisen näkökulmasta mm. osaamisesta, tavoitteista, kehitymisestä, palautteesta ja avaintehtävistä. Pääasiallisesti haastateltavat pitivät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Osalle työ oli enemmänkin elämäntehtävä kuin pelkkä työ. Eräs haastateltavista mainitsi ajattelevansa usein töitä tehdessään asioita myös työnantajan näkökulmasta. Yhdelle haastateltavista työ oli ennen kaikkea se, joka toi elämään kaivattuja haasteita. Muutamat haastateltavista kokivat työn olevan ainoastaan työtä, josta he saavat elantonsa.

"No onhan se ollu tietty työ työ, josta on saanu palkan, mutta onhan se ollu myöskin semmonen kutsumus. Ja elämäntehtävä siksikin, että välillä sen rajat ainakin työajallisesti ja koskaan ei ollutkaan työaika." (Haastateltava 4)

Monen haastateltavan mielestä työssä kaikkein motivoivinta on työn tarjoamat sosiaaliset suhteet esim. työkavereihin ja asiakkaisiin. Moni piti myös tärkeänä itse työn tarjoamaa antia esim. oman käden jälkeä. Muutamat pitivät myös tärkeänä omia vaikutusmahdollisuuksia työhön.

"Tyttö ei voi ymmärtää, että joku istuu päivän numroiden edessä tietokoneella ja naputtaa. Sitä jotenkin tykkää ja sitten kun teet sitä ja se täsmää ja se onnistuu ja sinä kerkeet siinä ajassa tehdä. Joka päivä on uus, etkä koskaan tiedä, kuka tulee käymään ja ei tiedä, mitä tapahtuu. --- Tykkään tuossa olla. Tykkään asiakaspalvelusta." (Haastateltava 6)

"Varsinkin tästä viimeisestä ajasta, se oli tavallaan se oli sillä tavalla itsenäinen, että siinä sai aina kehittää. Tietysti aina otettava toisetkin huomioon, mutta kehittää jatkuvasti sitä hommaa, tuli uutta asiaa. Paljon tehtiin tutkimuksia ja tämmöstä uutta tuli sinnekin." (Haastateltava 3)

Moni haastateltavista koki, että työ itsessään pakotti heitä kehittymään. Työtavat muuttuivat ja sitä myötä oman toiminnankin tuli kehittyä. Useimmat kokivat, että työpaikka kannusti heitä kouluttautumaan ja kehittämään omaa osaamistaan. Toisille haastateltavista taas oma halu kehittyä ja opiskella työn ohelle merkitsi paljon. Muutamat haastateltavista olivat kouluttautuneet uuteen ammattiin asti. Tasapainoilu työn ja muun elämän välillä tuntui haastateltavista suhteellisen helpolta. Osa kuitenkin myönsi työn ja vapaa-ajan välin olevan välillä liukuva ja olevansa vapaallakin tavoitettavissa tarpeen mukaan. Muutamat kertoivat jättävänsä työasiat työpaikalle ja keskittyvänsä vapaalla vain omiin asioihinsa.

"Joku aika sitten keskusteltiin, että mitä minä oon tykänny työstäni ja miten minä oon suhtautunu siihen työhön. Mä sanoin, että en ossaa mitään muuta sanna, kun että kun mä lähin tosta ovesta ulos, niin mä käänsin ajatuksen jo alkajaisiksi, jo silloin kun lapset oli pieniä, tuonne mäelle kun minä kävelen tai menen millä tahansa, niin mä tästä ovelta ja käännän ajatukset ja kun mä tulen sieltä pois päin, niin mä käännän ajatukset, että ketäs siellä kotona olikaan ja mitäs sinne kuuluukaan. Silleen on ollu hirveen helppo ollu olla tuolla töissä. Sitten tietty, jos on ollu joku murhe siinä tai joku tiukka asia, joka mietityttää, niin kyllä se joksus tulle tuolla töissäkin mieleen, mutta tuota siis niinku normaalielämässä se on ollu helppo." (Haastateltava 9)

Kun keskustelin haastateltavien kanssa marttailun mahdollisista vaikutuksista työhön ja ammatillisesta kuntoon, moni heistä nosti vertailukohtaksi oman toimimisensa puheenjohtajan yhdistyksessä ja mitä oppeja puheenjohtajuus on heille antanut. Eräs haastateltavista koki, että marttatoiminnassa hän pystyi pistämään itseään enemmän likoon kuin omassa työssään. Lisäksi hän kertoi puheenjohtajana ymmärtävänsä esimiesten ja työnantajan asemaa paremmin. Muutamat haastateltavista muistuttivat, että toimiminen martoissa on kaikilta osin vapaaehtoista, mikä tekee siitä ja työelämästä niin erilaiset.

”Töissä se työ on tehtävä ja sen puitteissa on tehtävä ne ratkaisut ja marttailu on semmonen vapaaehtoinen. Se on eri luonteinen. Sinne on kaikki tullu vapaaehtosesti ja se toiminta on kaiken kaikkiaan vapaaehtoistoimintaa.” (Haastateltava 3)

Moni kuitenkin koki, että puheenjohtajana toimiminen on antanut heille taitoja, joita voi hyödyntää myös työelämässä. Eräs haastateltavista kertoi, että puheenjohtajuus on kasvattanut häntä. Puheenjohtajan roolin alussa hän kertoi olleensa arka sanomaan omaa mielipidettään, mutta ei kokenut niin enää myöhemmässä vaiheessa. Toinen haastateltavista myönsi olleensa puheenjohtajana alussa sellainen, että oli ajanut liiankin voimakkaasti omaa mielipidettään toisille. Myöhemmin hän oli oppinut kuuntelemaan enemmän toisten mielipiteitä.

”Vuos sitten olin arka puhumaan martoista, kun oli uutta asiaa. Vuoden aikan oon kasvanu, saanu tuntemusta, puhe on varmempaa. Alussa haki tukea vanhempien martojen ilmeistä. --- Oon saanu varmuutta ja martat on vahvistanut sitä tietämystä ja uskallusta puhua voimaakkaammin.” (Haastateltava 6)

”Minä olen ollut aika reipas oman mielipiteen tuoja. Alussa runnoi joitakin asioita omalla arvovallallaan. Ei niinkään enää loppuvaiheessa.” (Haastateltava 1)

Marttailun myötä eräs haastateltavista oli oppinut, että pitää tulla monenlaisten ihmisten kanssa toimeen ja osata kunnioittaa toisia ihmisiä ja heidän mielipiteitään. Erityisesti työelämässä hän kertoi sen myötä pyrkivänsä puolueettomuuteen olemalla asettumatta kenenkään puolelle. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, ettei marttailu ollut tuonut mitään uutta hänen työhönsä tai ammatilliseen kuntoon. Ne ominaisuudet, joita martoissa toimiessa tarvittiin, hän oli oppinut ennemminkin työn kautta. Useat haastateltavista myönsivät olevansa samanlaisia puheenjohtajana kuin kotona arjesakin.

”Kyllä varmasti olen johtaja kotonakin. Minulta lapset kysyy... Sitä ei varmaan huomaa-kaan sitä auktoriteettiä ite. Tavallaan ei määräile vaan se tulee tavallaan luontaisesti se homma.” (Haastateltava 3)

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että hänen työnsä asiakaspalvelussa oli ennemminkin ollut hänelle apuna martoissa toimiessa. Eräs haastateltavista kertoi, kuinka martat olivat aikoinaan osallistuneet kansanterveystyöhön ja luoneet pohjaa terveyskasvatukselle, jonka pohjalta hänen ammattikuntansa oli lähtenyt jakamaan terveyskasvatusta eteen päin.

"Työminä on tietysti se työminä, mutta jos miettii, mitä martat on aikoinaan olleet, niin mekin kun lähettiin luomaan tuota terveyskasvatusta kansanterveystyön kautta, olin jo kaksi vuotta ollut, kun menin 1974 töihin, niin ruettiin miettimään, miten näitä asioita voi viiä eteen päin. Martathan oli meillä siellä usein neuvomassa ja ohjaamassa. Martoilla oli hyvä tämä suolatauluja ja sokeritauluja ihan aluksi, ennen kuin me alettiin tekemään tuolla hommaa." (Haastateltava 9)

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kehittää omaa ammatillista osaamistani kohti asiantuntijuutta selvittämällä järjestötoiminnan (tässä tutkimuksessa marttajärjestön) sekä itsensä johtamisen taidon kehittymisen välillä mahdollisesti vallitsevaa yhteyttä. Tarkoituksena oli kartoittaa haastateltujen marttojen kokemuksia itsensä johtamisesta omassa arjessaan sekä selvittää marttailun mahdolliset vaikutukset haastateltavien kykyyn johtaa itseään. Tutkimuksen edetessä oma tietämykseni niin tieteellisestä kirjoittamisesta, itsensä johtamisesta, järjestötoiminnasta kuin marttailustakin on kehittynyt valtavasti. Positiivisena asiana tutkimuksen kannalta voidaan pitää omaa perehtyneisyyttäni marttatoimintaan. Olen harrastanut marttailua jo useamman vuoden ajan ja liki yhtä pitkään olen ollut mukana hallituksessa suunnittelemassa toiminnan sisältöä yhdistyksessämme. Kokemattomuuteni tutkijana näkyy tutkimuksestani, erityisesti ajoittaisena sekavuutena kokonaisuudessa. Omasta työskentelystäni huomasin etenkin sen, että työn loppua kohden kokonaisuus alkoi omassa mielessä hahmottumaan paremmin eli kehittymistä tapahtui selvästi prosessin aikana. Myös alussa laatimani aikataulus petti nopeasti, sillä muut yhtä aikaa käynnissä olevat opinnot sekä hektinen perhe-elämä veivät oman osansa tutkimukselle tarkoitettu ajasta. Viimeinen kuukausi ennen tutkimuksen valmistumista oli kuitenkin kaikkein tehokkainta ja tuottoisinta aikaa, jonka aikana koin parhaiten pysyvänä aikataulussa.

Tutkimuksen kannalta hankalaksi koin mm. sen, että tutkimukseni teoriaosassa minun tuli käsitellä kolmea laajaa aihetta: itsensä johtaminen, järjestötoiminta ja marttailu. Kaikista näistä aihealueista on olemassa valtava määrä informaatiota ja välillä koin hankalaksi hahmottaa, miltä osin olemassa oleva tieto oli minun tutkimukseni kannalta merkittävää. Välillä jouduin jopa jarruttelemaan itseäni, etten olisi lähtenyt laajentamaan teoriaa liikaa. Samalla mieltä painoi kuitenkin tunne, että olen jättänyt jotain olennaista käsittelemättä. Mikäli nyt aloittaisin teoriaosion laatimisen alusta, valitsisin varmaankin erilaisen lähestymistavan asioihin ja nostaisin aiheista esille eri puolia kuin mitä olen nyt käsitellyt. Olisin toivonut itseltäni enemmän napakkuutta asioiden käsittelyssä. Olen myös varma siitä, että mikäli kokemusta ja aikaa tutkimuksen tekemiselle olisi ollut enemmän, lopputulema olisi ollut aivan toisenlainen. Myös kokemattomuuteni haastattelijana näkyy työstäni. Haastattelujen aikana tiedostin koko ajan asemani ja yritin olla vaikuttamatta haastateltavien vastauksiin. Tämä saattoi aiheuttaa sen, että puutuin haastatteluja tehdessäni niiden kulkuun liian vähän. Olisin mielestäni voinut tehdä enemmän tarkentavia kysymyksiä, jonka olisin varmaan tehnytkin, mikäli aihepiiri olisi ollut minulle vieraampi. Uskon myös marttana olemiseni vaikuttaneen haastateltaviin. Marttailusta tietämättömälle haastattelijalle he varmaan olisivat kertoneet tarinansa toisin. Haastateltavat saattoivat myös vastata, kuten kuvittelit minun toivovan. Etuna kuitenkin oli, että haastatteluissa oli läsnä tuttuuden ilmapiiri. Edellä mainittuihin seikkoihin viitaten pidän aiheen tuttuutta vahtuutena ja pystyin tiedostamaan tutkimuksen rajoitteet. Oman osansa auttoi myös opiskeluiden myötä saamani opit johtamisen eri muodoista ja toteutustavoista.

Itsensä johtamisen teoreettisen mallin sijoittaminen arkielämään ja muuhun kuin johtamisen kontekstiin on ollut haastavaa, mutta palkitsevaa työtä. Haasteensa tutkimukselle loi vastaavanlaisesta näkökulmasta olevien tutkimusten puuttuminen, joten vertailukohtaa omille huomiolle ei paljoakaan ole ollut. Koska itsensä johtamista, järjestötoimintaa ja marshallua on tutkittu niinkin monelta eri kantilta, olen joutunut etsimällä etsimään omaan tutkimukseeni verrattavissa olevaa tutkimustietoa. Toisaalta tutkimukseni aihe on melko armollinen ja joustava, sillä kyseessä on ihmisten henkilökohtaiset kokemukset omasta elämästään, toisin sanoen melko tavalliset ja tutut asiat. Välillä kuitenkin mietin, pidinkö kaikkea liiankin itsestään selvänä, koska olen itsekin marshall. Ilmaisutapani olen tutkimuksessa pyrkinyt pitämään mahdollisimman selkokielisenä, sillä toivon tutkimukseni kiinnostavan erityisesti marshallja itsejään. Mikäli itsensä johtamisen teoreettisena viitekehystenä olisi ollut joku muu kuin Pentti Sydänmaanlakan Älykäs itsensä johtaminen, olisi se saattanut muuttaa tämän tutkimuksen sisältöä merkittävästi. Mikäli joku toinen olisi perehtynyt tutkimusaineistooni, olisi tulosten analysointi poikennut nykyisestä.

8.1 Johtopäätökset

Tutkimuksessa oli tarkoitus kartoittaa haastateltavien omia kokemuksia ja tuntemuksia itsensä johtamisesta ja kuinka he kokevat itsensä johtamisen eri osa-alueiden toteutuvan omassa arjessaan. Tutkimusaineisto antoi monipuolista ja kattavaa informaatiota haastateltavien kokemuksista itsensä johtamisesta. Haastatteluiden myötä kävi kuitenkin selväksi, että vain muutamat haastateltavista olivat aiemmin törmänneet termiin itsensä johtaminen ja tiesivät sen sijoittumisen mm. muiden johtamisteorioihin nähden. Ne haastateltavat, joille termi ei ollut entuudestaan tuttu, osasivat kyllä kertoa hyvin elämästään itsensä johtamisen teemojen mukaisesti, mutta eivät olleet osanneet mieltää asioiden yhteyttä itsensä johtamisen kanssa. Tämä johtunee siitä, että itsensä johtaminen luokitellaan useimmiten osaksi esim. organisaatioiden johtamisosaamista eikä niinkään ymmärretä sen käyttömahdollisuuksia tavallisessa arjessa. Sandelin (2015, 1, 93-106) on tutkinut miten kilpaurheilijat ja korkeasti koulutetut johtavat itseään. Tutkimuksessa mm. todetaan, että kilpaurheilijat käyttävän suurimman osan ajastaan tehden jotain sellaista, mitä elämässään eniten haluavat tehdä. Tutkimuksessa itsensä johtaminen nähdään myös yksilöön kohdistuvana johtamisnäkökulmana. Sandelinin mukaan itsensä johtaminen vaatii toteutuakseen yksilön kehittymistä ja itseohjautuvuutta tukevan ympäristön. Näin ollen myös organisaatioiden esimiesten tulisi keskittyä paremmin tunteakseen alaisensa ja kannustaa heitä kehittämään itseään itsensä johtamisen avulla. Voidaan siis sanoa, että henkilön itsensä johtamisen kehittämisestä hyötyvät henkilön itsensä lisäksi myös ympärillä oleva yhteiskunta.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, ettei iällä, ammatillisella asemalla tai marshallissa mukana olemisen kestolla ollut suurtakaan vaikutusta haastateltavien näkemykseen itsensä johtamisesta omassa elämässään tai marshallissa. Vaikka nuorimman ja vanhimman haastateltavan ikäero oli 30 vuotta, olivat heidän näkemyksensä niin itsensä johtamisesta kuin itsensä johtamisen ja marshallin välisestä yhteydestä hyvin samankaltaisia. Sama päti myös johtajan ja työntekijän mielipiteitä vertaillessa. Tämä johtunee siitä, että marshalliin hakeutuu ajatusmaailmaltaan hyvinkin samankaltaisia

ihmisiä, kaikista ikä- ja ammattiryhmistä. Tutkimusmateriaalin perusteella voidaan myös todeta, että marttailun vaikutuksiin itsensä johtamisessa vaikutti suuresti haastateltavien asenne itsensä johtamista kohtaan. Ne haastateltavista, jotka olivat avoimia näkemään yhteyden itsensä johtamisen ja marttailun välillä, näkivät sen erittäin vahvasti ja selkeästi.

Tutkimusaineiston perusteella ilmeni, että tietämys ravitsemuksesta, liikunnasta, unen tarpeesta ja stressin hallinnasta sekä niiden vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin oli haastateltavilla melko laajaa. Jokainen luonnollisestikin tietää parhaan ja itselleen tyypillisen tavan syödä, liikkua, nukkua ja rentoutua tiedostaen samalla puutteet ja ongelmakohdat niiden toteutumisessa. Periaatteessa tiedettiin, kuinka tulisi toimia, mutta aina ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta toimia annettujen suositusten mukaisesti. Olisi siis kaivattu vahvaa itsensä johtamista! Syyt laiminlyömiseen olivat moninaisia, niin itsestä riippuvaisia kuin riippumattomiakin tekijöitä. Martta-toiminnalla on tietenkin suuri rooli kyseisten aihealueiden tietämyksen lisäämisessä aihealueisiin liittyvien teemavuosien, kurssien, luentojen sekä projektien järjestämisen vuoksi. Kaikki eivät kuitenkaan mieltäneet juuri marttailulla olleen niin merkittävän suurta vaikutusta omasta fyysisestä kunnosta huolehtimiseen, vaan he kokivat saaneensa opit jostain muualta. Laaja tietämys aiheista selittyy myös sillä, että ihmisen hyvinvointiin liittyvistä asioista puhutaan nykyään mm. mediassa aina vain enenevässä määrin. Ravitsemus, liikunta ja uni ovat kuitenkin jokaiselle niin henkilökohtaisia asioita, ettei niihin voi tehdä muutoksia kuin ihminen itse niin halutessaan. On kuitenkin tutkittu, että järjestötoiminnalla on etenkin myöhemmällä iällä positiivisia vaikutuksia terveyteen. Principi, Chiatti, Lamura & Frerichs (2012) mainitsivat kirjallisuuskatsauksessaan ikääntyneen väestön vapaaehtoistoiminnasta, että etenkin myöhemmällä iällä tapahtuva toimiminen mukana vapaaehtoistyössä voidaan yhdistää positiivisella tavalla parempaan fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon sekä parempaan liikkuvuuteen.

Marttailu koetaan rentouttavana, eheyttävänä harrastuksena, jolla on paljon positiivisia vaikutuksia mielen kannalta. Marttailua pidettiin ensijaisesti harrastuksena, jossa oppii uusia asioita, oppii harjoittamaan muistiaan ja mieli kuntoutuu. Martathan ovat olleet toimintansa alusta lähtien ensisijaisesti paikka oppia uutta ja toteuttaa vertaisoppimista. Haastateltavien kertomuksista käy selvästi ilmi, että uuden oppiminen on ollut yksi tärkeimpiä syitä olla mukana martta-toiminnassa. Muistin harjoittamista mm. oppimalla pidetään tärkeänä asiana. Vertaisoppimisen ajatusta tukee myös Wen-Chungin ja Chen-Lingin (2010) tekemä tutkimus eri syistä, jotka motivoivat ihmisiä jakamaan tietoa toisille voittoa tavoittelemattomissa järjestöissä. Tutkimuksen mukaan mitä suurempi motivaatio henkilöllä on työskennellä järjestössä tai olla mukana sen toiminnassa, sitä suurempi motivaatio hänellä on jakaa omaa tietouttansa muille. Näissä vuorovaikutustilanteissa hän pystyy samalla itse kehittämään itseään. Itsensä kehittämisen tunne luo tilanteita, joissa tieto ikään kuin ”läikkyä yli” muille kanssaihmisille. Koska toisten ihmisten kanssa kanssakäyminen on järjestötoiminnassa välttämätöntä, jakavat vapaaehtoisjärjestöissä mukana olevat ihmiset oman tietämyksensä ja kokemuksensa näissä vuorovaikutustilanteissa.

Mielen kuntouttajana martoissa toimii erilaisten ihmisten tapaaminen ja uusien näkökulmien avar-
tuminen keskustellessa toisten kanssa. Marttailu yleensä toteutetaankin niin, että jäsenet voivat yh-
dessä harjoitella ja opetella uusia taitoja, toisten jäsenten opettamana, jolloin toteutuvat niin ver-
taisoppiminen kuin psyykinen voimaantuminenkin. Puheenjohtajuudella martoissa näyttäisi myös
olevan vaikutusta henkisen ja sosiaalisen kunnon kehittymiseen. Puheenjohtajana toimiminen, vaik-
kakin vain harrastustoiminnassa, on tiivistä vuorovaikutusta erilaisia ihmisiä sisältävän ryhmän kans-
sa. Vaikka mielenkiinnon kohde on sama, saattavat erilaiset ihmiset nähdä saman asian usealta eri
kantilta. Puheenjohtajan on osattava ottaa kaikkien näkemykset ja mielipiteet huomioon ja yritettävä
olla ajamatta omia mielipiteitään puheenjohtajan arvovallalla läpi. Tähän viittaa myös Furtnerin,
Rauthmannin & Sachsen (2010) tutkimus, jossa tutkittiin itsensä johtamisen ja sosio-emotionallisen
älykkyyden välistä yhteyttä todeten, että erityisesti sosiaalinen herkkyyks sekä tunteiden esittäminen
ovat tärkeitä ominaisuuksia itsensä johtajille. Tutkimuksen mukaan itsensä johtajat ovat tehokkaita
ajatustensa sekä käyttäytymismaneeriensa säännöstelyssä. Edetäkseen elämässään itsensä johtajien
tulee olla sosio-emotionaalisesti älykkäitä etenkin ihmistenvälisissä tilanteissa. Haastateltavien esit-
tämät syyt osallistua martha-toimintaan tukeutuvat vahvasti Finkelsteinin (2008) tutkimuksessaan
luettelemaan ja jo aiemmin määritellyihin (Claryn ym., 1998) syihin liittyä mukaan vapaaehtoisten
järjestötoimintaan. Kyseisiä syitä olivat arvot, uusien asioiden oppiminen tai vanhojen taitojen ylläpi-
ttäminen, sosiaalisten suhteiden vahvistaminen, ammatilliseen uraan liittyvän kokemuksen hankkimi-
nen, negatiivisen minäkuvan muokkaaminen positiivisemmaksi sekä psykologinen kasvu ja kehitty-
minen.

Haastateltavien tunteisiin ja sosiaaliseen kuntoon marttailulla on ollut suuri vaikutus. Martoissa sosi-
aalinen puoli kehittyy valtavasti, sillä marttailun harrastaminen on äärimmäisen sosiaalinen harras-
tus. Marttailun äärelle on alusta alkaen kerääntynyt suuri määrä ihmisiä yhtä aikaa viettämään aikaa
ja oppimaan uutta. Ihminen on perusluonteeltaan sosiaalinen ja kaipaa toisen ihmisen hyväksyntää.
Marttoihin hakeutuukin ihmisiä, jotka ovat luonteeltaan sosiaalisia ja kaipaavat ympärilleen erilaisia
ihmisiä ja toimintaa. Eräs haastateltavistani totesikin, että martat puhuvat paljon ja se pitää kyllä
paikkansa. Martoissa tärkeää on se, että vaikka toimintaan osallistuvat ihmiset ovat erilaisia ja tule-
vat eri ammateista, kaikki kokoontuvat saman perusajatuksen tähden, joka martoissa on. Se tuo
moniulotteisuutta keskusteluihin ja avartaa omaa ajatusmaailmaa. Sama aate yhdistää. Martoissa
ystävyytensä helposti juurikin sen takia, että kaikki ovat sosiaalisia ja yhteistä puhuttavaa tai yhteis-
nen mielenkiinnon kohde löytyy varmasti ja suuresta harrastajamäärästä löytyy varmasti sellainen
henkilö, jonka kanssa henkilökemiat osuu parhaiten kohdilleen. Marttailu on ollut monelle haastata-
teltavista enemmän kuin pelkkä viikottainen harrastus. Giacomon (2009) tekemässä tutkimuksessa
verrattiin järjestötoimintaan mukaan lähtemisen syitä mahdollisten toiminnan aikana syntyneiden ys-
tävyysuhteiden syvyyteen ja määrään. Tämän tutkimuksen tulokset tukeutuvat vahvasti Giacomon
tutkimukseen, jonka mukaan järjestötoiminnan avulla voi luoda itselleen hyvinkin läheisiä ystävyys-
suhteita toisten järjestön jäsenten kanssa, mikäli toimintaan mukaan lähtemistä ohjaa sisäsyntyinen
motivaatio. Myös määrällisesti ystävyysuhteet voivat lisääntyä, jolloin syynä järjestötoimintaan läh-
temiselle ovat olleet ulkosyntyiset motivaatiot.

Marttojen tarjoamat arvot ovat niin maanläheisiä perusarvoja, että harva, varsinkaan nainen, pystyy olemaan samaistumatta niihin. Tämän takia useat marttoihin hakeutuvat kokevat omaavansa jo kyseiset arvot mukaan toimintaan hakeutuessaan ja kokevat arvojensa vain vankistuvan toiminnassa mukana ollessa. Ajatusmaailman tulee olla samanlainen, että toimintaan tulee lähdettyä mukaan. Haastateltavien mukaan marttailu on itsensä johtamisen mielessä vain vahvistanut heidän jo olemassa olevia arvojaan. Niihin on helppo sitoutua, eivätkä ne ole ristiriidassa omien elämänarvojen kanssa.

Haastateltaville työnteko on tärkeä osa elämää. Työminää ja kotiminää ei pysty erottamaan toisistaan vaan ne kulkevat rinta rinnan, toinen toistansa tukien. Aluksi vaikutti siltä, etteivät haastateltavat löydä marttailusta yhtymäkohtia työn ja ammatillisen kunnon välillä. Heidän mielestään marttailusta ei ole tarjoutunut mitään sellaista, jota he olisivat voineet sellaisenaan siirtää omaan työelämäänsä. Tämä johtui paljolti varmasti siitä, että osa haastateltavista oli jo eläkkeellä ja työelämä oli etäännyntynyt normiarjesta, eikä yhtymäkohtia pystytty enää löytämään. Lopulta yhteys löytyi kuitenkin joidenkin kohdalla puheenjohtajuuden kautta. Puheenjohtajana toimiminen auttoi asettumaan työnantajan saappaisiin, kun joutui kantamaan itse vastuun ja pitämään nyörejä käsissään. Puheenjohtajuus auttoi myös hahmottamaan sen, että marttailussa on kysymys harrastustoiminnasta, jonka toiminnassa ei tarvitse olla mukana yhtä intensiivisesti kuin työpaikan arjessa. Jotta marttailulla pystyttäisiin tukemaan myös ammatillisen kunnon kehittymistä, tulisi kokonaiskuntoisuuden merkitystä työuraan tuoda selkeämmin esille myös martoissa. Dobier, Soderstrom & Steinhardt (2001) selvittivät tutkimuksessaan itsensä johtamisen sekä mm. parantuneiden työtulosten välistä yhteyttä. Tutkimuksen perusteella pystyttiin todistamaan, että toimiva itsensä johtaminen oli positiivisesti yhdistettävissä mm. työtyytyväisyyden aistimiseen, organisaation sisäiseen kommunikointiin, laadunhallintaan, suhteeseen johdon kanssa sekä tiimikulttuurin muodostumiseen työympäristössä.

Pihlajan (2010) tutkiessa järjestöjen roolia ja yhteistyötä palvelujen tarjoamisessa yhdessä kuntien kanssa, nousi tutkimusaineistosta esille vahvasti järjestötoiminnan omat tärkeät arvot. Näitä arvoja olivat sosiaalinen kanssakäyminen, yhdessä tekeminen, viihtyvyyden lisääminen sekä hauskanpito. Tutkimuksen mukaan järjestöjen merkitystä ja roolia korostetaan nyky-yhteiskunnassa ennen kaikkea ihmisen hyvinvoinnin monipuolisena tukijana sekä yhteisöllisyyden vahvistajana. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta samoin. Marttajärjestöllä on suuri rooli ihmisen hyvinvoinnin tukijana ja ennen kaikkea yhteisöllisyyden lisääjänä. Haastattelemani martat nostivat esille samoja tärkeitä arvoja kuin mitä Pihlajan tekemässä tutkimuksessa nostettiin esille. Saatuja tutkimustuloksia tarkastellessa voidaankin todeta, että marttailu on harrastuksena pitänyt pintansa muiden harrastusten joukossa mm. siksi, että sen toiminta tukee jäsentensä itsensä johtamisen kehittymistä aiheen kaikkien osa-alueiden osalta.

Tässä tutkimuksessa marttailu näyttäytyy myös ikään kuin elämäntapana. Vaikkei konkreettisesti pystyisikään aina olemaan täysillä mukana toiminnassa, toiminnan arvopohja on omaksuttu osaksi elämää ja kulkee näin ollen yksilön mukana läpi elämän. Ja koska monet haastateltavista olivat jo ennen marttoihin liittymistään tunteneet itsensä "marttamaisiksi" ja tienneet kannattavansa martto-

jen kanssa samoja arvoja, oli heidän luontevampaa omaksua toiminta omaksi elämäntavakseen. Samansuuntaisia tutkimustuloksia esiteltiin myös Sipilän (2014) pro gradu -työssä, jossa perehdyttiin vapaaehtoistoiminnan rooliin kasvattajana elämäntavakulussa. Tutkimuksen tulosten perusteella voitiin todeta, että vapaaehtoisuus näyttäytyi kertomusten perusteella elämäntapana, jonka avulla yksilö pystyi määrittelemään itseään paremmin ja jopa löytämään elämälleen merkityksen.

Haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, että vaikka martoissa on tarjolla mahdollisuuksia monenlaiseen itsensä johtamisen kehittämiseen, kukin on itse valinnut itselleen sen mieluisimman itsensä johtamisen osa-alueen, jota ovat vahvistaneet. Toiset ovat saaneet vahvistusta jo olemassa oleville tuntemuksille itsessään, toiset ovat oppineet vasta marttojen kautta hyödyntämään jo osamaansa tai oppineet martoista jotain uutta. Haastateltavat ovat marthailemaan ryhtyessään hakeutuneet selkeästi itselleen tärkeän asian pariin. Marttailussa kaikki asiat jollain lailla linkittyvät keskenään, muodostaen selkeän, kiinnostavan kokonaisuuden, jossa joko kaikki osa-alueet kiinnostavat tai sitten marttoihin hakeudutaan ainoastaan jonkun tietyn asian takia. Esim. Kun huollat puutarhaa, saat opit martoista. Kun saat puutarhasta ruokaa, saat ruuanlaitto-ohjeet martoista. Kun laitat ruokaa, martat kertoo, missä suhteessa ruoka-aineita tulee terveellisesti syödä, jotta fyysinen kunto pysyy hyvänä. Marttailu tarjoaa mahdollisuuden kehittää itseään kaikilla itsensä johtamisen eri osa-alueilla. Kukin jäsen saa kuitenkin päättää itse, mitä niistä tarjolla olevista mahdollisuuksista hyödyntää. Osalle marttailu on antanut mahdollisuuden kehittää täysin uusia puolia itsessään, osa on pystynyt marttailun kautta vahvistamaan jo olemassa olevia piirteitään ja ominaisuuksiaan, kuten esim. arvojaan.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Luotettavuutta ja laatua mitataan tutkimuksissa reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä saaduissa tutkimustuloksissa eli uusi tutkimus antaa samat tulokset mikäli tutkimus toistetaan. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliuteen voidaan pyrkiä vertaamalla tutkimuksesta saatuja tuloksia vastaaviin aiempiin itsensä johtamisen tutkimuksiin. Vertailua tehdään koko ajan tulosten analysoinnin yhteydessä, jotta voidaan tukea aiemmin esitetyillä teorioilla haastateltavien kertomuksia. Validiteetti puolestaan tarkoittaa oikein asioiden tutkimista. Reliabiliteettia tarkastellaan lähinnä tutkimuksen toteutuksen yhteydessä ja validiteetti liittyy tutkimusasetelmaan sekä aineiston analyysin oikeellisuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on suuri vastuu, joten luotettavuustarkastelu muistuttaa objektiivisuutta. Koko tutkimusprosessi tulee suorittaa olemassa olevien sääntöjen mukaan ja tutkimusasetelman tulee olla kunnossa. (Kananen 2014, 69; 146-147; 151.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuus paranee, mikäli tutkija laatii tarkan selostuksen toteuttamastaan tutkimuksesta (Hirsjärvi ym. 1997, 217). Jotta tätä tutkimusta voitaisiin pitää luotettavana, on tutkimusprosessia pyritty kuvaamaan mahdollisimman seikkaperäisesti. Tämä mahdollistaa helpomman seurattavuuden sille, miten tuloksiin on päästy.

Aineiston tuottamiseen liittyvät olosuhteet tulisi kertoa tarkasti ja totuudenmukaisesti esim. kuvailemalla aineiston keräämiseen liittyvistä olosuhteista (Hirsjärvi 1997, 217). Tärkeää on myös ottaa kantaa tulosten luotettavuuteen sekä analyysin kattavuuteen. Tutkimustuloksia on syytä tarkastella kriittisesti ja kyetä huomioimaan oman tutkimuksen ongelmakohdat. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin mahdollisimman pian, yleensä saman päivänä. Haastateltaville painotettiin, ettei haastateltavia pystytä identifioimaan edes lainauksien yhteydessä. Tutkimuksen luotettavuutta tukee haastateltavien vastausten samankaltaisuus koko joukossa. Kohderyhmäksi valittiin tietoisesti eri ikäisiä ja eri ammatillisessa asemassa toimineita puheenjohtajia, jotta mahdolliset eroavaisuudet huomattaisiin ja että tuloksia olisi mahdollista yhdemukaistaa mahdollisimman laajasti. Haastattelutilanteet olivat kaikki hyvin rauhallisia, eikä keskeytyksiä tullut yhdenkään haastattelun aikana. Haastateltavat pystyivät täydellisesti keskittymään haastatteluun.

Tätä tutkimusta varten olen tutustunut useisiin itsensä johtamista käsitteleviin tutkimukseen ja siihen liittyvään kirjallisuuteen, saadakseni tukea omille tulkinnoilleni tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksen edetessä olen kirjoittanut ylös paljon muistiinpanoja ja kysymyksiä aiheesta, jotka ovat dokumentoituna tietokoneellani. Lisäksi minulla on tallessa opinnäytetyöseminaareista kirjoittamani muistiinpanot työn tekemistä ajatellen sekä keskeisimmät sisällöt käymistäni puhelinkeskusteluista Pohjois-Savon marttojen toiminnanjohtajan Anne Matilaisen ja Marttaliiton kehittämispäällikön Terhi Lindqvistin kanssa. Heidän lähettämänsä maratta-materiaalit ovat myös tallessa tietokoneellani. Tallessa ovat myös haastateltaville lähettämäni sähköpostit sekä teemahaastattelun runko (LIITE 2) ja haastattelutilannetta varten laaditut apukysymykset. Tiedonhakuja olen dokumentoinut käyttämieni hakusanojen listaamisella sekä tallettamalla ylös koulun kirjaston informaatikolta saamani ohjeet tiedonhakuun sekä haun tulokset. Haastatteluista olen listannut ylös haastateltavien yhteystiedot, sekä ajankohdat ja paikat haastatteluille. Itse haastattelut löytyvät niin äänitallenteena, sähköisenä kuin paperiversionakin. Luokittelun etenemistä olen myös dokumentoinut useammassa eri vaiheessa. Myös koko tutkimuksen teon aikana mieleen nousseet ajatukset on kirjattu ylös oman ajatuspolun todentamiseksi. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että tutkimus saavutti saturaatiopisteenä noin 7. haastateltavan kohdalla ja vastaukset alkoivat toistamaan itseään.

8.3 Tutkimuksen eettisyys

Martoista ei aiemmin ole tehty vastaavanlaista tutkimusta, kuten ei myöskään muissa järjestöissä toimimisen vaikutuksista itsensä johtamiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, Pohjois-Savon alueen marttayhdistysten puheenjohtajia haastatteleamalla, aktiivisen järjestötoiminnassa mukana olemisen vaikutusta yksilön itsensä johtamiseen. Tutkimuksen aikana on noudatettu rehellisyyttä sekä yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Erityistä huomiota on kiinnitetty tarkkuuteen ja huolellisuuteen tulosten tallentamiseen, niiden esittämiseen sekä itse tutkimustuloksiin liittyvissä vaiheissa. Tutkimuksen aikana on sovellettu eettisesti kestäviä tutkimus-, tiedonhankinta- sekä arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa on myös toteutettu tieteellisen tiedon luonteen mukaista avoimuutta. Muiden tieteentekijöiden julkaisuihin on viitattu asianmukaisesti. Tutkimus on

suunniteltu, toteutettu ja raportoitu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Myös tutkimuksesta syntyneet tietoaineistot on tallennettu oikeaoppisesti.

Kaikki haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heitä on informoitu tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Haastattelun aikana käsiteltiin itsensä johtamista usealta eri kantilta ja kukin haastateltava sai itse päättää, kuinka paljon itsestään kertoi. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa olen pyrkinyt tarkkuuteen, huolellisuuteen ja avoimuuteen. Tässä tutkimuksessa saatuja tutkimustuloksia on tarkoitus käyttää ainoastaan selvittämään onko marttailun ja itsensä johtamisen välillä selkeää yhteyttä. Aineiston säilyttämiseen ei ole pyydetty haastateltavilta erillistä lupaa. Tutkimuksen aikana tutkimusaineistoa on säilytetty huolellisesti, eikä yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan tulosten perusteella. Haastattelut ja muu tutkimusaineisto on tarkoitus hävittää tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Järjestötoiminnan vaikutuksista itsensä johtamiseen ei ole olemassa aikaisempaa tutkimustietoa. Muutenkin järjestötoiminnan vaikutuksista jäsenistönsä kokemuksiin itsestään on olemassa tutkimuksia hyvinkin niukasti. Olisi mielenkiintoista saada tietää, onko muidenkin järjestöjen toimintaan osallistumisella vastaavanlaisia vaikutuksia jäseniinsä kuin marttailulla on. Kehittääkö marttailu ihmisten itsensä johtamisen –taitoja niin hyvin järjestön toiminnan perusluonteen vuoksi vai voisiko samanlaista kehittymistä kokea myös muiden järjestöjen yhteydessä? Tämän tutkimuksen perusteella nimittäin voidaan todeta, että marttailu kattaa kaikki itsensä johtamisen osa-alueet kuin luonnostaan. Koska tämän tutkimuksen myötä kävi myös selväksi, ettei haastateltavat martat osanneet suoraan yhdistää marttatoiminnan vaikuttavan heidän kykyynsä johtaa itseään, voisi toisen tutkimuksen avulla selvittää, miten tietämystä marttailun vaikutuksista itsensä johtamisen kehittymiseen tulisi parantaa. Lisäksi olisi kiinnostavaa tietää, onko marttojen itse kokema kuva marttailusta sama kuin minkä kuvan media antaa marttatoiminnasta ja vaikuttaako median luoma kuva martasta toimintaan osallistuvien marttojen kokemuksiin järjestötoiminnassa mukana olosta.

8.5 Loppusanat

Olen sitä mieltä, että marttailu ei tule koskaan olemaan poissa muodista. Onhan sen jo vuosikymmeniä jatkunut marttailu todistanut! Eikä minusta myöskään ole koskaan väärin tai liikaa julkisesti hehkuttaa marttailun tai muidenkaan järjestöjen tuottamia positiivisia vaikutuksia niin yksittäiselle jäsenelle kuin koko yhteiskunnallekaan. Järjestön perustamiselle on ollut aikoinaan selkeä tarve. Tämänhetkinen maailma puolestaan kuormittaa meitä kaikkia. Kiireinen elämänrytmi vaikuttaa niin fyysisen, psyykkisen, sosiaaliseen, henkiseen kuin ammatilliseen kuntoomme. Itsensä johtaminen on tärkeä aihe, sillä ilman sisäisten voimavarojen löytymistä nykyihminen on hukassa. Koskaan ei ole liian myöhäistä panostaa itseensä ja jokaisen meidän vain on löydettävä omat keinomme siihen.

Järjestötoiminta ja naisille etenkin marttailu on varmasti yksi varteenotettava keino oppia tuntemaan itsensä paremmin ja johtamaan itseään kohti parempaa tulevaisuutta.

Opinnäytetyön aihetta valittaessa tunsin aluksi suurta pelkoa sitä kohtaan, etten löytäisi itselleni mieleistä aihetta. Mieleisen, itseä kiinnostavan aiheen löytämisellä on valtava merkitys työn etene-
misen ja onnistumisen kannalta. Eniten huolta aiheutti työelämäkontaktin puuttuminen ja esitys sii-
tä, että opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen. Onneksi kuitenkin esimerkin innoittamana uskal-
sin valita tutkimukseni aiheen harrastustoiminnan parista, johon tunsin suurempaa yhteyttä kuin
esim. edelliseen työpaikkaani. Vaikka tutkimuksen aiheet, martat ja itsensä johtaminen, tuntuivatkin
alusta lähtien tärkeiltä ja selkeiltä, olen tutkimuksen aikana kokenut niiden takia niin ilon hetkiä kuin
suurta epäonnistumisen tuskaakin. Välillä olen tuntenut olevani todella hukassa, vailla minkäänlaista
päämäärää tämän tutkimuksen tekemisen kanssa. Nyt jälkeen päin kuitenkin ymmärrän, että asioi-
den on ollutkin tarkoitus säilyä alitajunnassa ja kehittyä pikku hiljaa. Se on vain ottanut oman aikaa-
nsa. Kun vihdoin sain muut opinnot suoritettua ja hetken kerättyä voimia, alkoi työ kirjoittamaan liki
itse itseään. Sisältäni löytyi valtava halu viedä tutkimusta eteen päin ja saada se valmiiksi. Huomasin
työstäväni asioita päivin ja öin alitajuisesti. Illalla kesken jäänyt ajatus oli yön aikana muokkautunut
valmiiksi vastaukseksi ja tutkimus eteni jälleen askeleen verran eteen päin. Tämän tutkimuksen te-
keminen on opettanut valtavasti siitä käytännön työstä, jota tieteellistä tutkimusta varten joutuu te-
kemään. Olen kasvanut valtavasti tutkijana ja seuraava tutkimukseni tulee olemaan taas hieman sy-
vällisempi ja tarkempi.

Haluan kiittää yhteistyöstä Marttaliittoa, Pohjois-Savon Martat ry:tä sekä Hiltulanlahden, Lapinlah-
den, Leppävirran, Maaningan, Minna-Marttojen, Pöljän, Siilinjärven ja Vuorelan marttayhdistyksiä.
Lisäksi haluan kiittää perhettäni sekä opiskelutovereitani, joiden tuki ja kannustus ovat mahdollista-
neet minulle tämän tutkimuksen tekemisen.

LÄHTEET

ALAPURO, R. 1994. Suomen synty paikallisena ilmiönä 1890 – 1933. Porvoo: WSOY.

ASSOCIATED COUNTRYWOMEN OF THE WORLD (ACWW) 2014. About us. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-02-28.] Saatavissa: <http://www.acww.org.uk/about>.

BANDURA, A. 1977. Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

BOSS, A. D. & SIMS JR., H. P. 2008. Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23 Issue 2, p135-150.

CHACÓN, F., VECINA, M. L. & DÁVILA, M. C. 2007. The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior & Personality: an international journal*. Vol. 35 Issue 5, p627-642.

DOLBIER, C. L., SODERSTROM, M. & STEINHARDT, M. A. 2001. The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. *Journal of Psychology*. Vol. 135 Issue 5, p469-485.

EDWARDS, R. 2014. Citizen science and lifelong learning. *Studies in the Education of Adults*. Vol. 46 Issue 2, p132-144.

EIROLA, R. 1996. Kainuulaisen Martan terveystuotokuva. Martan elämäntilanne, terveys, elämäntilanta ja elintavat. Pro gradu –tutkielma. Oulun yliopisto. Hoitotieteen laitos.

FIN-IFHE 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-02-28.] Saatavissa: <https://sites.google.com/site/finifhe/>.

FINKELSTEIN, M. A. 2008. Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. *Social Behavior & Personality: an international journal*. Vol. 36 Issue 1, p9-18.

FURTNER, M. R., RAUTHMANN, J. F. & SACHSE, P. 2010. The socioemotionally intelligent self-leader: examining relations between self-leadership and socioemotional intelligence. *Social Behavior & Personality: an international journal*. Vol 38 Issue 9, p1191-1196.

FURTNER, M. R., RAUTHMANN, J. F. & SACHSE, P. 2011. The self-loving self-leader: an examination of the relationship between self-leadership and the dark triad. *Social Behavior and Personality*. Vol. 39 Issue 3, p369-380.

GIACOMO, D. A. 2009. Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation. *Kyklos*. Vol. 62 Issue 3, p359-370.

GOOCH, M. 2005. Voices of the Volunteers: an Exploration of the Experiences of Catchment Volunteers in Coastal Queensland, Australia. *Local Environment*. Vol. 10 Issue 1, p5-19.

HARJU, A. 2004. Järjestön kehittäminen. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi 2004.

HARJU, A. 2007. Lyhyt oppimäärä kansalais- ja järjestötoiminnan historiaa. [Verkkoartikkeli]. Kansalaisyhteiskunta.fi. [Viitattu: 2015-08-29.] Saatavissa:
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/historiaa/lyhyt_oppimaara_kansalais_ ja_jarjestotoiminnan_historiaa.

HARJU, A. 2009. Järjestötoiminta kiinnostaa nuoria. Pääkirjoitus. Kansalaisfoorumi.net-verkkolehti. [Viitattu 2015-08-29.] Saatavissa:
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto_ ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net_ ja_rjesto_ ja_yhdistystoiminta/jarjestotoiminta_kiinnostaa_nuoria.

HARJU, A. 2010. Nuoret naiset umpikujassa? Kansalaisfoorumi.net-verkkolehti. [Viitattu 2015-08-29.] Saatavissa:
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto_ ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net_ ja_rjesto_ ja_yhdistystoiminta/nuoret_naiset_umpikujassa.

HAUSCHILDT, K. & KONRADT, U. 2012. Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 27 Issue 5, p497 – 517.

HENKILÖTIETOLAKI. L 1999/523. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2015-09-01.] Saatavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523#L2P10>.

HIRSJÄRVI, S., REMES, P. & SAJAVAARA, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

HÄNNINEN, S., KANGAS, A. & SIISIÄINEN, M. (TOIM.) 2003. Mitä yhdistykset välittävät. Tutkimuskohteena kolmas sektori. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

ISOHOOKANA-ASUNMAA, T. 1999. Martat 100 vuotta. Teoksessa Liisa Koskelainen: Marttaa ja vähän Mariaakin. Marttajärjestön toiminta ja aattellinen tausta talvisodan päivistä nykyaikaan. Keuruu: Otava.

JERONEN, E. 2009. Palvelutoiminnan pelisäännöt järjestötyössä. OK-opintokeskus. [Viitattu: 2014-10-30.] Saatavissa: http://www.ok-opintokeskus.fi/sites/default/files/Palvelutoiminnan_pelisaannot_jarjestotyossa.pdf.

- KANANEN, J.** 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylä: Liiketoiminta ja palvelut –yksikkö.
- KANANEN, J.** 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketoiminta ja palvelut –yksikkö.
- KOSKELAINEN, L.** 1999. Marttaa ja vähän Mariaakin. Marttajärjestön toiminta ja aatteellinen tausta talvisodan päivistä nykyaikaan. Keuruu: Otava.
- KOTITALOUS- JA KULUTTAJANEUVOTTELUKUNTA (KKN).** 2010. Kotitalousopetus lisää valmiuksia arjen hallintaan ja vastuulliseen kuluttamiseen. Opetushallitus. Tuntijakotyöryhmälle tulleet kannanotot. [Viitattu: 2014-10-29.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/123382_KKN_Kannanotto_kotitalousopetuksesta_14_4_2010.pdf.
- KURTÉN, S.** 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Helsinki: Dialogia oy.
- LATVA-ÄIJÖ, A.** 2004. Lotta Svärdin synty. Järjestö, armeija, naiseus 1918 – 1928. Keuruu: kustannusosakeyhtiö Otava.
- LINDFORS, A.** 2014. Kun simpukka aukeaa. Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit. Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden tiedekunta.
- LINDQVIST, T.** 2013. Köyhien naisten oikeus omiin tuloihin ja ruokaturvaan –hanke Kamerunissa. [Power Point – esitys.] Marttaliitto.
- LOIMU, K.** 2012. Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: SanomaPro Oy.
- LOTTA SVÄRD SÄÄTIÖ.** 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-10-29.] Saatavissa: <http://www.lottasaatio.fi>.
- MAA- JA KOTITALOUSNAISET.** 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-10-29.] Saatavissa: <http://www.maajakotitalousnaiset.fi>.
- MARQUES-QUINTEIRO, P. & CURRAL, L. A.** 2012. Goal Orientation and Work Role Performance: Predicting Adaptive and Proactive Work Role Performance Through Self-Leadership Strategies. The Journal of Psychology. Vol. 146 Issue 6, p559-577.
- MARTHAFÖRBUNDET.** 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-10-29.] Saatavissa: <http://martha.fi/svenska/start/>.

MARTTALIITON STRATEGIA 2012 – 2016. Marttaliiton hallitus. [Viitattu 2014-08-03.] Saatavissa:

http://www.martat.fi/site/assets/files/8679/strategia_20122016_hallituksen_hyv_ksym_28_9_2011_id_6248.pdf.

MARTTALIITTO. 2014. Info. Järjestö. Marttajärjestö on monessa mukana. [verkkosivu]. [Viitattu: 2014-08-03.] Saatavissa: <http://www.martat.fi/info/jarjesto/>.

MARTTALIITTO. 2014. Pohjoismaiden Naisliitto (NFK).[verkkosivu]. [Viitattu 2014-02-27.] Saatavissa:

<http://www.martat.fi/marttailu/kansainvalinen-toiminta/kansainvaliset-verkostot/pohjoismaiden-naisliitto-nkf/>.

MARTTALIITTO. 2015. Järjestön verkkosivut. [Viitattu: 2015-09-21.] Saatavissa:

<http://www.martat.fi>.

MARTTAPERINNE. 2015. Verkkosivut. [Viitattu: 2015-10-02.] Saatavissa:

<http://www.marttaperinne.fi>.

METSÄMUURONEN, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.

NAISASIALIITTO UNIONI RY. 2014. Järjestö. Historiaa. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-09-25.]

Saatavissa: <http://www.naisunioni.fi/index.php?k=14048>.

NAISJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO. 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-08-13.] Saatavissa:

<http://www.naisjarjestot.fi/etusivu/>.

NECK, C. P. & HOUGHTON, J. D. 2006. Two decades of self-leadership. Past developments, present trends and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21. No. 4. pp. 270-295.

NECK, C. P. & MILLIMAN, J. F. 1994. Thought Self-leadership. Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 Issue 6, p9 – 16.

NOUSIAINEN, I. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. (toim.) *Minäkö johdan itseäni ja työtäni? Miksi niin tekisin?* Juva: WSOY.

OLLILA, A. 1989. "Yhteiskunta kaipaa äidin sydäntä ja naisen kättä" – Martta-aate vuosina 1918 – 1939. Kulttuurihistorian lisensiaattitutkielma. Turun yliopisto. Historian laitos.

OLLILA, A. 1993. Suomen kotien päivä valkenee... Marttajärjestö suomalaisessa yhteiskunnassa vuoteen 1939. Suomen historiallinen seura. Historiallisia tutkimuksia 173. Helsinki: Suomen historiallinen seura ry.

PIHLAJA, R. 2010. Kolmas sektori maaseutukunnissa. Helsingin yliopisto Ruralia-instituutti Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä, kansalaisjärjestöteemaryhmä Kunnallisalan kehittämissätiö. Loppuraportti. [Viitattu 2015-09-07.] Saatavissa: <http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Julkaisuja19.pdf>.

PRINCIPI, A., CHIATTI, C., LAMURA, G. & FRERICHS, F. 2012. The Engagement of Older People in Civil Society Organizations. Educational Gerontology. Vol. 38: 833-106.

RAHANKERÄYSLAKI. L 2006/255. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2015-09-01.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060255>.

RISTIKANGAS, M-R. 2006. Itseään johtava yksilö: rehabiliteettianalyysi itsensä johtamisen mittarista sekä itsensä johtamisen mallin testaus. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos.

ROSS, S. 2013. A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. Journal of Management Development. Vol. 33 Issue 4, p299-323.

SALMIMIES, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

SANDELIN, M. 2015. Itsensä johtaminen – esimerkkinä kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamisen korkeakoulu. Yrityksen johtaminen.

SIISIÄINEN, M. 2004. Kansalais- ja järjestötoiminta. Teoksessa Sami Borg (toim.): Mahdollisuuksien maa. Kartoitusta ja puheenvuoroja suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tutkimuksesta. Oikeusministeriön julkaisuja 2004:10. [Viitattu 2015-05-29.] Saatavissa: http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/200410mahdollisuuksienmaakartoitustajapuheenvuorojasuomalaiskansalaisvaikuttamisentutkimuksesta/Files/OMJU_2004_10_Mahdollisuuksien_maa.pdf.

SIPIÄ, O. 2014. "Se on muovannut minua ihmisenä varmasti parempaan suuntaan ja ollut yksi tapa löytää merkitys omalle elämälle." Vapaaehtoistoiminta kasvattajana elämänkulussa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen koulutus. Pro gradu –tutkielma.

SULKUNEN, I. 1989. Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus. Teoksessa Alapuro, R., Liikanen, I., Smeds, K. & Stenius, H. (toim.) Kansa liikkeessä. 2. painos. Vaasa: Kirjayhtymä Oy.

SUOMALAINEN NAISLIITTO. 2014. Historia. [Verkkosivu]. [Viitattu 2014-09-26.] Saatavissa: <http://suomalainennaisliitto.fi/historia/>.

SUOMEN NAISYHDISTYS RY. 2014. Historia. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-09-25.] Saatavissa: http://www.naistahto.net/?page_id=71.

SUOMEN PERUSTUSLAKI 11.6.1999/731. FINLEX. [Viitattu: 2015-09-20.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

SUOMEN VALKONAUHALIITTO. 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-10-29.] Saatavissa: <http://www.suomenvalkonauhaliitto.fi/etusivu/>.

SVENSKA KVINNOFÖRBUNDET. 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-10-29.] Saatavissa: <http://www.kvinnoforbundet.fi/sve/hem2014/>.

SYDÄNMAANLAKKA, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum Media Oy.

SYDÄNMAANLAKKA, P. 2012. Älykäs itsensä johtaminen. Henkilöstön kehittäjien talvipäivät 19.1.2012. [Power Point- esitys.] Pertec Consulting. [Viitattu 2014-08-05.] Saatavissa: http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/AOKK/Taydennyskoulutus/Alykas_tsensa_johtaminen19.1.2012.pdf.

TUOMI, J. & SARAJÄRVI, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

VAKKURI, K. 2001. Aika ja sinä. Opas ajankäytön suunnitteluun ja itsensä johtamiseen. Helsinki: BSV Kirja.

VECINA, M. L., CHACÓN, F., MARZANA, D. & MARTA, E. 2013. Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*. Vol. 41 Issue 3, p291-302.

VESTERBACKA, K. 2014. Marttaperinne. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-09-26.] Saatavissa: <http://www.marttaperinne.fi>.

WEN-CHUNG, L. & CHEN-LING, F. 2010. The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior. *Social Behavior & Personality: an international journal*. Vol. 38 Issue 6, p753-758.

WIKIPEDIA. 2014. Suomen sosiaalinen naisliitto. [Verkkosivu]. [Viitattu: 2014-09-26.] Saatavissa: http://fi.wikipedia.org/wiki/Suomen_sosialidemokraattinen_naisliitto.

YHDISTYSLAKI 26.5.1989/503. FINLEX. [Viitattu: 2014-10-30.] Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>.

ÅHMAN, H. 2004. Menestyvä johtaminen. Haasta itsesi. Helsinki: WSOY.

LIITE 1: SÄHKÖPOSTIViesti HAASTATELTAVILLE

Hei!

Tässä sinulle hieman esitietoa tulevasta haastattelusta ja siinä käsiteltävistä teemoista. Uskon sinun osaavan vastata kysymyksiini, sillä tutkimukseni käsittelee ainoastaan sinun omia tuntemuksia-
si/kokemuksiasi oman elämäsi osa-alueista!

Olen koulutukseltani bioanalyttikko ja suoritan tällä hetkellä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa Savonia-
ammattikorkeakoulussa. Tutkimukseni käsittelee marttailua ja itsensä johtamista. Itsensä johtami-
nen tarkoittaa itseensä tutustumista ja sen peruskysymyksiä ovat: Kuka minä olen? Missä minä
olen? ja Minne minä olen menossa? Itsensä johtamisen tavoitteena on itsensä toteuttaminen ja hy-
vinvoinnin saavuttaminen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on lähinnä selvittää minkälaisia itsensä joh-
tamisen osa-alueita marttatoiminta tukee. Erityisesti olen kiinnostunut siitä, kuinka yhdistyksen pu-
heenjohtajana toimiminen on vaikuttanut sinun kykyysi johtaa itseäsi.

Haastattelun aikana keskustelemme seuraavista itsensä johtamisen osa-alueista (pohjautuvat Pentti
Sydänmaanlakan luomaan Oy Minä Ab:n organisaatiokaavioon teoksessa Älykäs itsensä johtami-
nen):

keho ja fyysinen kunto
mieli ja psyykinen kunto
tunteet ja sosiaalinen kunto
arvot ja henkinen kunto
työ ja ammatillinen kunto

Toteutan haastattelun teemahaastatteluna, eli annan sinulle ainoastaan nuo edellä mainitsemani ai-
healueet, keskustelun sisällöstä ja pituudesta päätät sinä itse.

Yst.terv.

Elina Kiviaho

Elina.H.Kiviaho@edu.savonia.fi

LIITE 2: TEEMAAHAASTATTELUN RUNKO

TEEMAAHAASTATTELUN RUNKO

(Pohjautuu Pentti Sydänmaanlakan Oy Minä Ab:n organisaatiokaavioon)

1. KEHO JA FYYSINEN KUNTO
 - keuhonhuolto (ruoka, uni, lepo, rentoutuminen jne.)
 - biologinen/sosiaalinen/psykologinen ikä

2. MIELI JA PSYKKINEN KUNTO
 - järki, tunteet ja arvot
 - muisti ja oppiminen
 - ajattelu, havainnointi ja luovuus

3. TUNTEET JA SOSIAALINEN KUNTO
 - tunneälykyys
 - emotionaalinen älykyys
 - sosiaalinen älykyys
 - tunteiden hallinta
 - positiivisuus
 - ihmissuhteet, harrastukset, yhteisöllisyys

4. ARVOT JA HENKINEN KUNTO
 - fyysiset arvot
 - sosiaaliset arvot
 - psyykkiset arvot
 - henkiset arvot
 - henkinen älykyys, virikkeet
 - päämäärät
 - tasapaino

5. TYÖ JA AMMATILLINEN KUNTO
 - motivaatio
 - oman osaamisen kehittäminen, tavoitteet
 - ammatillinen älykyys, osaaminen, palaute

Tutkimuskysymys:

Minkälaisia itsensä johtamisen osa-alueita marttatoiminta tukee?

Esitiedot haastateltavilta:

- ikä
- ammatillinen asema (johtaja/työntekijä)
- kuinka kauan on toiminut Martoissa