



Sauvola Niina

Se on kuitenkin harrastus –

Jäsenten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan lionsklubeissa I-piirin alueella

Pro gradu- tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Luokanopettajan koulutus
2018

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Se on kuitenkin harrastus – Jäsenten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan lionsklubeissa I-piirin alueella (Niina Sauvola)

Pro gradu- tutkielma, 88 sivua, 4 liitesivua

Marraskuu 2018

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vapaaehtoistoimintaan sitoutumista lionsklubeissa I-piirin alueella ja pohtia toiminnan tulevaisuutta. Lions on kansainvälinen palvelujärjestö, joka pyrkii tekemään hyväntekeväisyyttä palvelemalla apua tarvitsevia ihmisiä niin paikallisesti kuin kansainvälisestikin. Järjestön paikallisyhdistykset, joita kutsutaan klubeiksi toimivat eri paikkakunnilla tukien paikkakuntien lapsia, nuoria, sairaita ja vanhuksia sekä järjestäen muun muassa kansainvälistä nuorisovaihtoa. Klubeissa toiminta on riippuvaista jäsenistä, jotka tekevät arvokasta vapaaehtoistyötä varainkeruun, talkoiden ja tapahtumien järjestämisen kautta. Aktiivisten jäsenten hankkiminen ja pitäminen organisaatiossa on erittäin tärkeää toiminnan jatkuvuuden kannalta. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Lions I-piirin kanssa.

Vapaaehtoistyö nähdään tässä tutkimuksessa osana kansalaisyhteiskuntaa ja se määritellään kansalaisen toiminnaksi, jota tehdään ilman rahallista palkkiota, omasta vapaasta tahdosta, niin, että toiminnan hyöty kohdistuu oman perheen ja ystäväpiiriin ulkopuolelle. Koska tutkimuksen kohteena on organisaatio, tässä tapauksessa palvelujärjestö, on vapaaehtoistyö rajattu organisaatioissa tapahtuvan vapaaehtoistyön piiriin. Laajemmin myös naapuriavun kaltainen toiminta voidaan lukea vapaaehtoistyöksi. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu suomalaisen vapaaehtoistyön tilan ja tulevaisuudenkuvien tarkastelusta sekä vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen liittyvistä tekijöistä.

Tutkimuskysymykset ovat: mitä jäsenet kertovat vapaaehtoistoimintaan lähtemisestä ja sen merkityksestä itselleen, mitkä tekijät sitouttavat jäseniä lionstoimintaan, ja millaisia näkemyksiä jäsenillä on lionstoiminnan tulevaisuudesta? Koska ilmiöstä halutaan saada syvällistä tietoa, tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tapaustutkimuksena. Tapaukseksi on määritelty lionstoiminta jäsenten näkökulmasta tarkasteltuna.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että klubien jäsenet lähtevät toimintaan mukaan pääasiassa kutsuttuna. Toimintaan lähtemisen taustalla on auttamisen halu, verkostoitumisen tarve sekä mielekkään vapaa-ajan toiminnan löytäminen. Toimintaan sitoutumisen haasteena nähtiin oma jaksaminen, toiminnan mielekkyys ja ajankäytölliset haasteet. Vapaaehtoistyössä viihtymisen kannalta merkittäviä seikkoja toimintakulttuurissa ovat jäsenille annettava tuki ja arvostus. Sitoutumisen kannalta on tärkeää, että jäsenet saavat toiminnasta itselleen vastinetta. Lionstoiminta on antanut jäsenille harrastuksen, verkostoja, kasvamisen ja oppimisen mahdollisuuksia sekä voimavaroja. Klubien jäsenet kokivat palvelulle olevan edelleen tarvetta tulevaisuudessa, mutta jäsenmäärän pieneneminen ja klubitoiminnan hiipuminen huolettaa jäseniä. Yllä mainitut haasteet on tiedostettu ja niitä kehitetään järjestössä.

Avainsanat: lions, vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, sitoutuminen, jäsenyys, järjestö, yhdistys

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Lionsklubit tutkimuksen kohteena	7
1.2	Tutkimuskysymykset	10
2	Vapaaehtoistyö yhteiskunnassa	11
2.1	Kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistyö.....	11
2.2	Vapaaehtoistyön ja työelämän muutos	14
2.3	Suomalainen vapaaehtoistyö.....	16
3	Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön	20
3.1	Sitoutumisen malleja	20
3.2	Motivaatio ja arvot vapaaehtoistyössä	22
3.3	Yhteisöllisyys sitoutumisen rakentajana.....	25
4	Tutkimuksen metodologia ja toteutus	29
4.1	Tapaustutkimus.....	30
4.2	Aineiston kerääminen.....	32
4.3	Aineiston analyysi.....	37
5	Tutkimustulokset	42
5.1	Lionstoiminnan alkumetrit.....	42
5.1.1	<i>vapaaehtoistoimintaan lähteminen</i>	43
5.1.2	<i>Motivaatio toimintaan liittymiseen</i>	46
5.2	Toimintakulttuuri ja sitoutuminen.....	48
5.2.1	<i>Perehdytys ja koulutus</i>	49
5.2.2	<i>Klubin hyvinvointi ja vuorovaikutus</i>	52
5.2.3	<i>Motivaatio syntyy toiminnasta</i>	58
5.3	Pohdinnat pysyvyydestä ja tulevaisuudesta	59
5.3.1	<i>Toiminnan kyseenalaistaminen</i>	60
5.3.2	<i>Toiminnassa pysyminen</i>	62
5.3.3	<i>Mitä jäsenyys antaa nyt ja tulevaisuudessa</i>	64
5.4	Lions toiminnan tulevaisuus	70
5.4.1	<i>Palvelutarpeen tulevaisuus</i>	70
5.4.2	<i>Jäsenhankinta ja tulevaisuudenkuvat</i>	72
6	Johtopäätökset ja pohdinta	75
6.1	Sitoutuminen ja tulevaisuudenkuvat Lions-organisaatiossa.....	75
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	78
6.3	Pohdinta ja jatkotutkimuksen aiheet.....	81

Lähteet 83

1 Johdanto

Opettajana ja kasvattajana olen kiinnostunut ihmisistä ja erityisesti merkityksistä, joita ihmiset luovat itselleen erilaisissa rooleissa ja elämäntilanteissa. Koen tärkeäksi ymmärtää yksilöiden erilaisia keinoja ja tarinoita löytää oma paikkansa yhteiskunnassa. Vapaaehtoistyö on kiinnostava ilmiö, joka luo yhteyksiä ihmisten välille ja antaa ihmiselle merkityksellistä tekemistä. Keväällä uutisoitiin, että Suomi on julistettu maailman onnellisimmaksi maaksi. (Ervasti 2018). Silti myös Suomessa on ihmisiä, jotka tarvitsevat tukea elämän eri osa-alueilla. Nuorisjärjestöt, sosiaali- ja terveysjärjestöt sekä palvelujärjestöt työskentelevät näiden ihmisten parissa. Iso ja tärkeä osa järjestöjen toiminnasta toimii usein vapaaehtoisten panoksella. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomen Lions-liiton jäsenten sitoutumista klubitoimintaan ja niitä tulevaisuudenkuvia, joita jäsenet pohtivat toiminnalle. Tarkemmin tarkastelu on rajattu I-piirin alueelle.

Lions on kansainvälinen palvelujärjestö, jonka keskeisimmät palvelukohteet ovat Suomessa lapset ja nuoret, veteraanit ja vanhukset, sekä vammaiset ja sairaat. (Suomen Lions-liitto ry 2018.) Tutkimus on lähtenyt liikkeelle lionsien tekemästä tutkimuspyynnöstä Oulun yliopistolle. Lionsilla on kiinnostusta kehittää toimintaansa ja tämän tutkimuksen kautta jäsenistön ääni on tarkoitus saada kuulumaan syvällisemmin. Minulle tarjoutui mahdollisuus tämän tutkimuksen tekemiseen ja pienen pohdinnan jälkeen päätin ottaa haasteen vastaan. Oma kiinnostukseni ja harrastuneisuuteni vapaaehtoistyötä kohtaan sekä kiinnostus ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta saivat minut tarttumaan tähän tutkimukseen.

Vapaaehtoistyö on yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä, jota tehdään lähes yhden miljardin vapaaehtoisen voimin ympäri maailmaa voittoa tavoittelemattomissa ja tavoittelevissa organisaatioissa sekä talkootyönä ja naapuriapuna. Mikäli näistä ihmisistä perustettaisiin valtio, se olisi väkiluvultaan maailman toiseksi suurin. (Salamon, Skolwski, & Haddock 2011, 219.) Tällaisella määrällä vapaaehtoisia on suuri vaikutus maailmassa ja sen vuoksi heidän työpanoksensa huomioiminen on erittäin tärkeää. Kysymykset: mistä halu tehdä vapaaehtoistyötä syntyy, kuinka vapaaehtoiseksi päädytään ja miksi toiminnassa pysytään, ovat tämän tutkimuksen keskiössä. Järjestöt liittävätkin vapaaehtoistoiminnan yhdeksi tärkeimmistä toimintamuodoistaan tehden vapaaehtoistoiminnasta järjestöjen suurimpia voimavaroja sekä elinehdon. (Pessi & Orava 2010, 162–163). Lions organisaatio pyörii lähes kokonaan vapaaehtoisten voimalla, joten ilman vapaaehtoisia ei olisi Lionsia.

Vapaaehtoistyön tutkimuksen perinne on Suomessa varsin tuore. Ensimmäisen suomalaisen laajan vapaaehtoistyötä kattavasti käsittelevän tutkimuksen on julkaissut vuonna 2002 Anne-Birgitta Yeung. Vaikka suomalaisen vapaaehtoistyön tutkimus on tuoretta, on kiinnostus vapaaehtoistyön tutkimusta kohtaan lisääntynyt tasaisesti. Väitöskirjatasoisia tutkimuksia on aiheesta kuitenkin vähän. Suomalaisia väitöskirjan aiheeseen liittyen ovat kirjoittaneet Elina Kuusisto 2012 ja Ari Marjovuo 2014. Lisäksi Hannu Pääkkönen on ajankäyttöön liittyvässä väitöskirjassaan käsitellyt yhtenä osana myös vapaaehtoistyötä. Lisäksi vapaaehtoistyötä on tutkittu järjestöjen sisällä ja kansallisissa järjestöbarometreissa. Opinnäytetöitä aiheesta on kirjoitettu laajemmin ammattikorkeakouluissa sekä jonkin verran yliopistoissa.

Varsinaista vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen liittyvää tutkimusta on edelleen vähän. Pessin ja Oravasaaren *kansalaistoiminnan ytimessä* (2010) käsittelee laajasti vapaaehtoistoimintaa, myös sitoutumisen näkökulmasta. Emmi Utti on tutkinut vapaaehtoistyön sitoutumista tukihenkilötoiminnassa 2009. Tutkimuksen on julkaissut Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry. Lisäksi Lotta Lehmusvuori on tarkastellut aihetta pro gradu -tutkielmassaan ”*SITOUTUMINEN JA MOTIIVIT VAPAAEHTOISTYÖSSÄ*” *Vertaileva tutkimus Setlementti Naapuri Ry:n organisaatiossa* vuonna 2016.

Vapaaehtoistyön tutkimus on juuri nyt ajankohtaista, sillä suomalainen yhteiskunta muuttuu tällä hetkellä nopeasti, eikä vapaaehtoistyö ole immuuni tälle muutokselle. Työelämässä on näkyvissä pätkätyöllisyyden lisääntymistä ja parhaillaan poliittisesti polttavina puheenaiheina ovat sote -uudistus sekä työelämän murroksen vaikutus yhteiskuntaan. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ensimmäisessä osassa tarkastelen vapaaehtoistyön tilaa Suomessa ja ulkomailla sekä vapaaehtoistyön tulevaisuuteen liittyviä pohdintoja aiempien tutkimusten ja julkaisujen pohjalta.

Tutkimukseni aineisto koostuu keräämästäni laadullisesta haastatteluaineistosta, jota tutkimuksen viitekehykseen sopien vertaan lionien aiemmin tekemiin tilastollisiin tutkimusaineistoihin. Haastatteluaineisto on kerätty teemahaastatteluna marraskuussa 2017. Tarkastelen aineistoa kolmesta näkökulmasta käsin. Ensimmäisessä tulosluvussa tarkastelen lioniksi tulemistä sekä syitä ja motiiveja toimia järjestössä. Toinen tutkimusluku painottaa klubien ja järjestön toimintakulttuuriin liittyviä kysymyksiä ja viimeisessä tutkimusluvussa tarkastelen lionien pohdintoja tulevaisuudesta järjestössä.

1.1 Lionsklubit tutkimuksen kohteena

Lions-järjestö on itsenäisten klubien muodostama kansainvälinen palvelujärjestö. Järjestö on lähtöisin Yhdysvalloista, jossa se perustettiin ensimmäisen maailmansodan jälkeen Melvin Jonesin ja hänen tuttavansa William Woodsin yhteistyön seurauksena vuonna 1917. (Kokko & Rantatupa 2000, 21.) Ensimmäinen lionsklubi perustettiin Suomeen kanadalaisen Arne Ritarin, tehdessä yritysyhteistyötä suomalaisten yritysten kanssa. LC Helsinki perustettiin Helsingissä 14.8.1950 (Kokko & Rantatupa 2000, 43). Järjestö on toiminut Suomessa lähes seitsemänkymmentä vuotta. Suomi on ollut pitkään aktiivinen lionsmaa. Ensimmäinen seitsemättä 2017 Suomessa oli 920 lionsklubia, joissa oli yli 23 000 jäsentä, minkä ansiosta Suomi kuuluu väestömäärään suhteutettuna maailman suurimpiin lionsmaihin. (Suomen Lions-liitto ry 2018.) Alueellisesti tutkimukseni kohdentuu Lions-liitto ry:n I-piirin klubitoimintaan. I-Piirissä oli toukokuussa 2017 yhteensä 53 klubia ja 1227 jäsentä (Salovaara 2018). Olen haastatellut tutkimustani varten seitsemän eri lionsklubin ja yhden leoklubin aktiivisia jäseniä. Tässä luvussa selvitän tutkimuksen kannalta merkittäviä lionstoiminnan osa-alueita sekä terminologiaan liittyviä seikkoja.

Lionstoiminnan keskeisenä mottona toimii tunnuslause: *me palvelemme, we serve*. Lionsklubien tärkeimpinä palvelukohteina pidetään kotiseuduilla tapahtuvaa toimintaa lasten, nuorten, vanhusten sekä vammaisten parissa. Lähiympäristön tukeminen klubeissa tapahtuu niin palvelutyössä kuin taloudellisina avustuksinkin. Lasten ja nuorten parissa etenkin terveen elämän ja kehityksen turvaaminen on keskiössä. (Suomen Lions-liitto ry 2018.) Paikallisen avun lisäksi lionsklubit osallistuvat myös kansainväliseen auttamistyöhön muun muassa keräämällä varoja kansainvälisiin avustuskohteisiin, järjestämällä nuorisovaihtoa sekä auttamalla kummilapsia Sri Lankassa (Suomen Lions-liitto ry 2016, A15–16). Lions-periaatteet kokoavat yhteen jäsenten sisäistettävän arvopohjan, korostaen myös klubitoiminnan ulkopuolisia arvoja kuten oman päivätyön tekemistä kunnialla vaatimatta kohtuutonta korvausta. Pyrkimys oikeudenmukaisuuteen, epäitsekkyteen, ystävyuden arvostamiseen, yhteiskunnallisen velvollisuuden täyttämiseen ja lähimmäisen auttamiseen korostuvat Lions-arvoissa. (Suomen Lions-liitto ry 2016, A8.) Lions-nimi tulkitaan Suomessa seuraavasti: *Luovuta Isänmaasi Onnellisempaan Nouseville Sukupolville* (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.9).

Lionsklubit ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä, joissa on oma hallituksensa sekä virkailijansa (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.64). Klubien tarkoituksena on kannustaa palvelusta kiin-

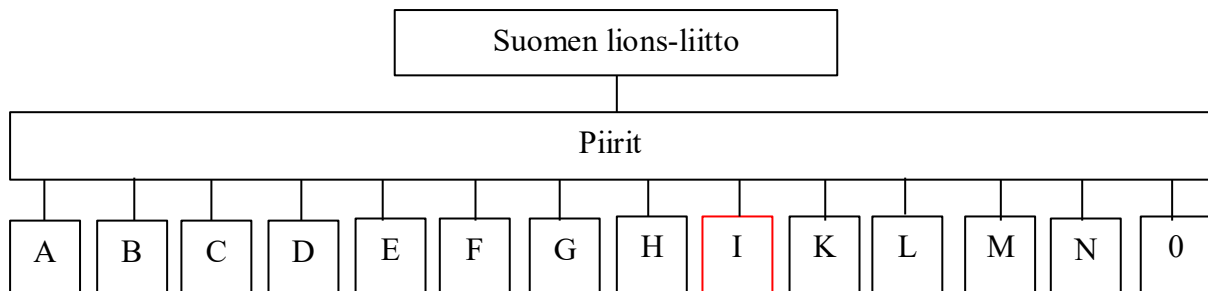
nostuneita henkilöitä yhdessä tehtävään hyväntekeväisyystoimintaan ilman henkilökohtaista taloudellista hyötyä. Lisäksi toimintaan kuuluu edistää jäsenten keskinäistä yhteistoimintaa sekä yhteisymmärrystä esimerkiksi luomalla keskustelua yleisistä asioista. Uskonnollinen ja poliittinen keskustelu kuuluu klubitoiminnan ulkopuolelle. Tämän lisäksi klubitoiminta mahdollistaa jäsenilleen mahdollisuuden kasvaa ihmisenä muun muassa tarjoamalla erilaisia virkoja, kokemusta johtamistehtävistä, koulutusta sekä verkostoitumismahdollisuuksia niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.55.)

Leot ovat kansainvälisen lionsnuorisojärjestön jäseniä. He toimivat samojen eettisten periaatteiden mukaan ja saman palveluaatteen mukaan kuin lionit. Leot ovat 12-30-vuotiaita nuoria. Leoklubit eivät ole samalla lailla itsenäisiä yhdistyksiä kuin lionsklubit ovat. Leoklubien tukena ja turvana toimii lionsklubi, jota kutsutaan taustaklubiksi. Heidän toimintansa on organisoitu lionstoiminnan periaatteiden mukaan, joten leot valitsevat itse omat virkailijansa, kokoontumisaikansa sekä avustus- ja palvelukohteensa. (Kokko & Rantatupa 2000, 149, Suomen Lions-liitto ry 2016, C3.) Tässä tutkimuksessa leot nähdään mahdollisina tulevina lioneina ja näin ollen tärkeinä informanteina pohdittaessa tulevaisuuden lionstoimintaa.

Niin lions- kuin leoklubeissa on erilaisia virkoja, jotka näkyvät tämän tutkimuksen aineistossa, joten selventääkseni terminologiaa käyn läpi lyhyesti eri hallitusvirkojen merkityksen lionstoiminnassa. Klubitoiminnassa yhden hallituksen toimintakausi on yhden vuoden mittainen ja virkoja pyritään kierrättämään koko jäsenistön välillä. Klubeilla on yhdistyslain mukaisesti omat hallituksensa. Klubin puheenjohtajana ja ylimpänä hallintovirkailijana toimii presidentti. Varapresidentti toimii presidentin tukena esimerkiksi johtamassa toimikuntia ja sijaisena presidentin estyttyä toimimasta. Sihteerin tehtävänä on huolehtia muun muassa kokousten pöytäkirjoista sekä päätösten tiedottamisesta. Rahastonhoitaja on vastuussa luonnollisesti klubin talousasioiden hoitamisesta ja tiedotussihteeri huolehtii ulospäin suuntautuvasta viestinnästä. (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.56.)

Suomessa lionstoimintaa tukee, ohjaa ja yhdistää Suomen Lions-liitto virallisena keskuselimenä. Vaikka jokainen lionsklubi on itsenäinen yhdistys, he liittyvät Suomen Lions-liiton jäseniksi ja ovat velvollisia noudattamaan järjestön ja liiton sääntöjä. Liitto on jaettu järjestön sääntöjen mukaan rekisteröimättömiin piireihin, joita johtaa piirikubernööri piirihallituksen tukemana. Piirejä on tällä hetkellä 14 kappaletta kuvion 1. mukaisesti. Lisäksi piirit jakaantuvat omiin alueisiinsa ja lohkoihinsa, joissa klubit tekevät yhteistyötä. (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.23–A.49., A.50.) Tämä tutkimus sijoittuu I-piirin alueelle, joka mukailee entistä Oulun läänin

aluetta. Toukokuussa 2017 I-piiriin kuului 8 lohkoa, 53 klubia ja 1227 lionia (Salovaara 2018). Suomen Lions-liitto on osana kansainvälistä Lions-organisaatiota, jonka hallinnollinen elin sijaitsee Yhdysvalloissa. Yhteensä lionsklubeja on 46 000 ja ne sijaitsevat eri puolilla maailmaa.



Kuvio 1. Suomen lionspiirit koottuna Suomen Lions-liiton vuosikirjan 2016 perusteella.

Lionsterminologia ei ole yksiselitteinen. Kirjoitusasun ohjeet löytyvät Suomen Lions-liiton internetsivuilta, jossa perusohjeistukseksi on annettu, että puhuttaessa Lions-aatteesta tai arvoista, kirjoitetaan Lions isolla ja erotetaan tavuviivalla, mutta aatteen toiminnallisista muodoista puhuttaessa käytetään pientä alkukirjainta ja yhdyssanat kirjoitetaan ilman väliviivaa. (Suomen Lions-liitto 2018.) Tutkiessani erilaisia lionstekstejä, tein huomion, että sana lion-ilman s-kirjainta viittaa jäsenen tai jäseniin ja käytettäessä termiä lions- puhutaan yleensä organisaation tai toiminnan osasta. Lisäksi terminologiaa sekoittaa suomenkielille kääntynyt termi leijona, jota näytetään käytettävän niin puhekielessä kuin virallisissa teksteissäkin edelleen. Tässä tutkimuksessa tämä suomenkielinen käännös näkyy haastateltavien puheessa käytettäessä suoria lainauksia.

Lionstoiminnassa on parhaillaan kansainvälisesti meneillään kehityskampanja. Tavoitteena on tuoda lionstoimintaa tunnetummaksi suurelle yleisölle, kasvattaa jäsenmääriä ja parantaa ihmisten mielikuvia toiminnasta. (Lions Clubs International 2018.) Tämä tutkimus on osaltaan osa kehitysprosessia, jossa jäsenten ääni halutaan saada kuuluviin. Lionstoimintaan on aiemmin tehty myös yksi pro gradu -tutkielma Tampereella Marju Pitkärannan (2012) toimesta.

1.2 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman lähtökohtana on Lion -organisaation I-piirin esittämä tutkimuspyyntö Oulun yliopiston kasvatustieteelliselle tiedekunnalle. Tutkimuksen rakennetta, tutkimuskysymyksiä ja haastattelurunkoa on hiottu yhdessä lions-yhteyshenkilön kanssa. Lopullisissa tutkimuskysymyksissä on pyritty löytämään sopiva balanssi tutkijan ja toimeksiantajan intressien välille. Luokanopettajaopiskelijana minua kiinnostaa ihmiset ja heidän väliset vuorovaikutusverkostot sekä miten ihminen löytää oman polkunsä elämässä. Myös vapaaehtoistyö on minulle tuttua oman harrastuneisuuteni kautta ja etenkin hyvän tekeminen ja jakaminen on lähellä omia mielenkiinnonkohteitani. Näin ollen, kun pro gradu -ohjaajani lähestyi minua tämän toimeksiannon puolesta, päätin pohdinnan jälkeen ottaa tämän haasteen vastaan.

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitkä seikat ovat sitouttaneet jäseniä toimimaan lionsklubeissa I-piirin alueella sekä millaisia keinoja jäsenet näkevät toiminnan sitouttamiseen tulevaisuudessa. Tutkimuskysymykseni ovat:

Mitä jäsenet kertovat vapaaehtoistoimintaan lähtemisestä ja sen merkityksestä itselleen?

Mitkä tekijät sitouttavat jäseniä lionstoimintaan?

Millaisia näkemyksiä jäsenillä on lionstoiminnan tulevaisuudesta?

Tutkimuskysymyksiin vastaan luvussa kuusi. Aineisto on kerätty eri-ikäisten lionstoimintaan sitoutuneiden ihmisten lionshistoriasta tähän päivään asti ja heidän ajatuksistaan tulevaisuudesta. Motivaatio toimintaan lähtemiseen, omat kokemukset klubitoiminnassa ja lionstoimintakulttuurista sekä ajatukset tulevaisuudesta auttavat hahmottamaan jäsenten sitoutumisprosessia pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen strategiseksi lähtökohdaksi on valittu tapaustutkimus. Perhehdyn tapaustutkimukseen ja tarkempaan tutkimusasetteluun syvällisemmin luvussa 4 Tutkimuksen metodologia ja toteutus.

2 Vapaaehtoistyö yhteiskunnassa

Historiallisesti tarkasteltuna vapaaehtoistyön idea on nuori. Vapaaehtoistyöstä on alettu keskustelemaan vasta kun ihmisillä on ollut aikaa erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Kuitenkin arvoina ja toimintana toisen ihmisten ja vähäosaisten auttaminen on ollut läsnä pitkään. Se on näkynyt esimerkiksi suurimmissa monotonisissa uskonnoissa alusta lähtien. (Ojanen 2001, 95.) Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnan osa, joka seuraa yhteiskunnan muutosta ja trendejä. Se on myös mukana luomassa näitä muutoksia ja uusia trendejä yhteiskuntaan. Vapaaehtoistoimintaan kiteytyy yksilöiden perinteiset yhteistoiminnan tavat, auttamisen ja antamisen arvo sekä osallisuus yhteiseen tekemiseen. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa sekä yksilölle, että yhteisölle merkityksiä sekä elämyksiä auttamisen ja saamisen kautta. (Nylund & Yeung 2005, 13.)

Nylund ja Yeung (2005, 14–15) näkevät vapaaehtoistoimintaan liitettyjen käsitteiden ja toimintamuotojen kuten talkootyöt, armeliaisuus ja hyväntekeväisyys vahvuutena, jotka kuvaavat vapaaehtoistyön kentän moninaisuutta. Ilmiönä vapaaehtoistyön moninaisuudesta kertoo myös se, että sitä on tutkittu monialaisesti sosiologian, sosiaalipsykologian, teologian, politiikan, sosiaalipolitiikan, psykologian sekä monen muun tieteenalan alueella (Marjovuori 2014, 14). Vapaaehtoistyön paikkaa yhteiskunnassa on selitetty käsitteillä kolmas sektori, neljäs sektori ja kansalaisyhteiskunta (Eskola 1998, 26–27; Harju 2010, 12; Koskiahon 2001, 16).

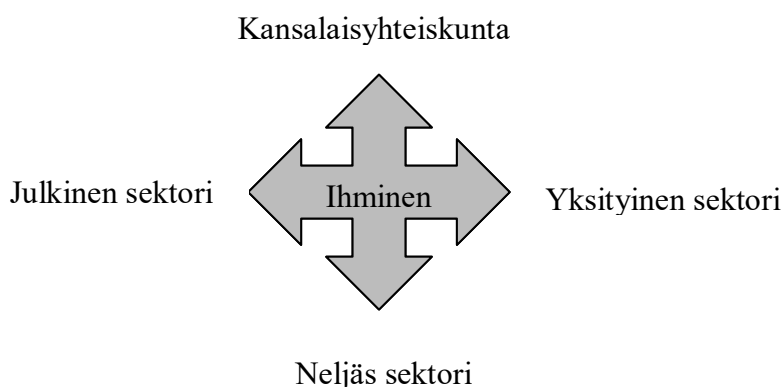
Tässä pääluvussa käsittelen vapaaehtoistoimintaa yhteiskunnan osana. Luvussa 2.1 käsittelen kansalaisyhteiskunnan, kolmannen sektorin sekä vapaaehtoistyön käsitteitä tutkimuksen kontekstissa. Koska tutkimukseni yksi tavoite on pohtia, miltä tulevaisuus näyttää lionsklubien jäsenten näkökulmasta katsottuna, koen myös vapaaehtoistyön tulevaisuudenkuvat tärkeäksi osaksi tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Tämän vuoksi käsittelen järjestöjen ja yhdistysten tilaa ja tulevaisuutta Suomessa teoreettisesta viitekehystä käsin. Luvussa 2.2 käsittelen vapaaehtoistoiminnan ja työelämän suhdetta ja luvussa 2.3 tarkastelen tarkemmin suomalaista vapaaehtoistyötä ja sen tilaa.

2.1 Kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistyö

Käsite kansallisyhteiskunta saa juurensa antiikin ajoilta. Ilmiönä ja käsitteenä sen voi nähdä läpi Euroopan historian. Voidaan puhua yhdestä yhteiskuntakokonaisuudesta kuvaavasta tekijästä, joka on ollut läsnä perheen, markkinoinnin ja valtion ohella. (Harju 2010, 11.) Antti Hautamäen (2005, 44) mukaan kansalaisyhteiskuntaa ei pidä sekoittaa porvarilliseen yhteiskuntaan, joka

usein kuvaa yhteiskunnan taloudellista toimintaa. Kansalaisyhteiskunta on toimintaa, jossa subjektina toimivat kansalaiset sallien myös vapaan ja tasa-arvoisen keskustelun politiikassa. Yeungin (2002, 12) mukaan vapaaehtoistyö on osa kansalaisyhteiskuntaa, kun se ymmärretään kansalaisaktiivisuudeksi ja osallistumisaktiivisuudeksi. Koskiaho (2001, 17) kuvaa kansalaisyhteiskunnan käsitteenä, jonka sisällä ovat vapaaehtoistoiminta, kolmas sektori ja poliittinen omaehtoinen toiminta. Idea hyvinvointivaltiosta ja sen perustamisen vaatimus on tullut aikanaan erilaisilta yhdistyksiltä ja liikkeiltä. Nämä yhdistykset ja liikkeet muodostavat pääasiassa kolmannen sektorin. (Siisiäinen 2003, 77.) Eskolan (1998, 26–27) mukaan vapaaehtoistyö kuuluu kolmannen sektorin piiriin. Koskiaho (2001, 16) täydentää kolmanteen sektoriin kuuluvan järjestöjen ja yhdistysten toiminnan. Huolimatta siitä tulkittaanko vapaaehtoistyö osaksi kolmatta sektoria, kansalaisyhteiskuntaa tai kumpaakin edellistä, voidaan sanoa sen kuuluvan tiukasti yhteiskunnan rakenteisiin.

Tässä tutkimuksessa käytän Harjun (2010) määritelmää yhteiskunnan rakentumisesta. Harjun (2010, 1–2) mukaan kansalaisyhteiskunnan voidaan nähdä toimivan yksityisen, julkisen ja neljännen sektorin välimaastossa. Suomalaisessa yhteiskunnassa yksityiseen sektoriin luokitellaan yritysten toiminnot. Julkiseen sektoriin sisältyy valtion, kuntayhtymien, kuntien ja seurakuntien toiminnot. Neljännellä sektorilla ovat perhe, koti, sukulaisuus ja ystävyys. Kansalaisyhteiskuntaan voidaan nähdä kuuluvan Suomessa vapaamuotoinen kansalaistoiminta, järjestötoiminta, puolue toiminta, ammattiyhdistystoiminta, uskonnollisten yhdyskuntien toiminta, uusosuuskuntien toiminta, säätiöt, vapaa sivistystyö ja sosiaalinen media. Kansalaisyhteiskunta sisältää näin ollen paljon muutakin kuin pelkän järjestötoiminnan. Selkeimmin kansalaisyhteiskuntaa kuvaa se, että sillä on muista sektoreista eroavat arvot, päämäärät, erilainen logiikka ja tavat toimia sekä organisoitua. (Harju 2010, 12-14.)



Kuvio 2. Yhteiskuntakokonaisuus (Harju 2010, 12).

Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyötä tarkastellaan järjestömaailmasta käsin ja se nähdään osana kansalaisyhteiskuntaa. Tarkastellessa ihmistä osana yhteiskuntaa, joka rakentuu Harjun (2010) kuvaamasta neljästä sektorista, voidaan nähdä ihminen yhteiskunnan keskiössä, jossa eri sektorit kilpailevat ja vaikuttavat omalla tavallaan yksilöiden arjessa. Siisiäisen (2003, 63) mukaan yksilöiden yhteiskuntasuhde rakentuu kuulumalla erilaisiin sosiaalisiin piireihin ja se millaiset nämä piirit ovat, määrittävät millaisessa yhteiskunnassa yksilö elää. Vaihtoehtojen ollessa laajat ihmisen täytyy tehdä valintoja siitä, mihin toimintoihin ja piireihin osallistuu. (Siisiäinen 2003, 66.)

Tutkimuksen kannalta on oleellista määrittää tarkasti, miten vapaaehtoistyö tässä tutkimuksessa ymmärretään. Olen jo määrittänyt sen kuuluvan yhteiskuntajärjestyksessä osaksi kansalaisyhteiskuntaa. Käytän tutkimuksessa Yeungin (2002,) esimerkin mukaan käsitteitä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta rinnakkaisina synonyymeinä. Käsitteitä kuvaamaan käytän Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaaren (2010) määritelmää vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoistyö nähdään kansalaisen toiminnaksi, jota tehdään ilman rahallista palkkiota, omasta vapaasta tahdosta, niin että hyöty profiloituu oman perheen ja ystäväpiirin ulkopuolelle. Lisäksi toiminnan katsotaan olevan jonkin tahon organisoimaa. (Pessi & Oravasaari 2010, 9.)

Vapaaehtoistyön käsitettä on määritelty myös Euroopan parlamentissa. Määritelmä on hyvin samansuuntainen kuin Pessin ja Oravasaaren. Erona edellä mainitusta on, että vapaaehtoistyö määritellään kaikille avoimeksi toiminnaksi, jolloin sitä tapahtuu myös organisoimattomassa ympäristössä. (Euroopan parlamentin mietintö 2008, 11/16). Englanninkielisissä tutkimuksissa puhutaan usein formaalista ja informaalista vapaaehtoistyöstä. Formaalisella vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan jonkin tahon organisoimaa toimintaa, kun informaalinen vapaaehtoistoiminnan piiriin voidaan katsoa kuuluvan naapuriavun ja talkootyön tapaiset tehtävät, jotka tapahtuvat ilman organisaation tukea (Plangol & Hubert 2010, 168; Wang, Mook & Handy 2017, 141). Vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa keskitytään usein juuri formaalisen vapaaehtoistyön tarkasteluun (Wang, Mook & Handy 2017, 141). Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta nähdään siis formaalina vapaaehtoistoimintana, jossa se tarkemmin sijoittuu lionsklubessa tapahtuvaan vapaaehtoistyöhön.

2.2 Vapaaehtoistyön ja työelämän muutos

Sosiaalipoliittisessa keskustelussa vapaaehtois- ja kansalaistoimintaan on liittynyt kysymys hyvinvointivaltion palvelujen tuottamisesta. Vapaaehtoistoiminnan ja kansalaistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys on selkeä, koska ne luovat yhteiskunnassa osallistumista ja yhteenkuuluvuutta ihmisten välille. Vapaaehtoistyön ja toimeentulon suhdetta on taas tutkittu varsin vähän. Toimintaa ei myöskään ole tarkasteltu kokonaisvaltaisesti palkkatyön ja yhteiskunnan murroksen osana. (Matthies 2005, 305.) Tähän ilmiöön on kuitenkin kiinnitetty viime vuosina huomiota etenkin puhuttaessa vapaaehtoistyön ja työelämän muutoksesta. Kansan sivistystyön liiton (KSL) selvityksen mukaan tämän päivän työelämän trendit näkyvät myös vapaaehtoistyössä. Ihmisten työurat ovat useammin katkonaisia, eikä pitkä työsuhde ole enää yleisin tapa tehdä työtä (Muukkonen & Salmenjoki 2014, 21). Myös Juha Sipilän hallituksen tulevaisuuden selonteossa on pohdittu työelämän murrokseen liittyviä asioita. Työelämän muutos tuo mukanaan rakenteellisia ja sosiaalisia haasteita. Selonteossa pohdittiin millainen tulevaisuuden Suomi voisi olla ja miten haasteet voidaan ottaa vastaan. (Oksanen 2017, 11–12.)

Työelämän murroksesta keskusteltaessa on pidettävä mielessä, että muutos ei ole tulevaisuudessa nopea yhdestä työtavasta välittömästi toiseen siirtyvä, vaan se tapahtuu rauhallisesti asteittain (Oksanen 2017, 13). Yhteiskunnalliset muutokset ovat harvoin suurten tapahtumien tai mullistusten aikaansaannosta. Muutosta tapahtuu koko ajan ihmisten arjessa, samaan tapaan, kun muutosta tapahtuu ihmisen kehittyessä lapsuudesta, nuoruuteen, aikuisuuteen ja vanhuuteen, se on usein huomaamatonta kasvua ja kehitystä. (Melin ja Nikula 2003, 26–263.) Muutoksia voidaan kuitenkin ennustaa ja niihin voidaan varautua. Globalisaatio, digitalisaatio, kaupungistuminen, väestönrakenteen muutos ja ilmastonmuutos ovat tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. (Oksanen 2017, 13.)

Valtioneuvoston selonteossa ilmeni, että tulevaisuuden työnkuvasta on esitetty kaksi selkeästi toisistaan poikkeavaa linjaa. Ensimmäinen linja painottaa perinteiseltä kuulostavan tuotannon kuvausta, jossa ihmiset tuottavat palveluita ja tavaroita, joilla on vaihtoarvoa. Tuotanto tapahtuu ylhäältä päin ohjatusti ja vastineeksi saadaan palkkaa sekä sosiaalietuuksia. Toinen linja kuvaa työtä, jossa tuotetaan hyötyä ja käyttöarvoa itselle ja muille ihmisille ilman suoraa yhteiskunnallista tunnustusta kuten urakehitystä. Tähän lasketaan myös lähipiirissä tehty formaali ja informaalinen vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyö nähdään lähinnä informaalina naapuriavun kaltaisena sekä formaalina harrastetoimintaa kuten urheilutoimintaa tukevana tekemisenä. Erona

näillä kahdella on, että ensimmäisessä linjassa korostuu suorittaminen ja toisessa linjassa painottuu itselle mielekkään ja merkityksellisen tekemisen harjoittaminen. Kummassakin linjassa nähdään myös yrittäjämäisiä piirteitä. Tulevaisuuden työnkuva tulee kuitenkin olevan monitahoisempi, eivätkä nämä mallit kykene sitä selittämään yksin tai yhdessä. (Oksanenn 2017, 19.)

Työntekijä-työnantaja suhde muuttuu tulevaisuudessa, jolloin ihmisten tulot muodostuvat useista toimeentulon lähteistä. Myös työttömyyden maailmanlaajuinen kasvu voi aiheuttaa ulkopuolisuutta ja on tärkeä keskittyä pohtimaan, miten ihmiset kiinnittyvät mielekkäällä tavalla yhteiskuntaan, niin ettei yksilön tai valtion taloudellinen tilanne horju. (Oksanen 2017, 13.) Muukkonen ja Salmenjoki (2014, 21–22) toteavat työelämänmuutoksen näkyvän myös harrastustoiminnassa ja siihen sitoutumisessa. Heidän mukaan ihmiset toimivat yhä enemmän niillä alueilla ja sellaisissa tehtävissä, jotka sillä hetkellä kiinnostavat. Tämä painottuu etenkin kaupunkilaistuneessa yhteiskunnassa, jossa on laaja valinnanvapaus erilaisten harrastus- ja vapaaehtoistoimintojen harjoittamiseen. Samoista asioista kiinnostuneet ihmiset kokoontuvat toimimaan yhdessä, josta muodostuu vapaaehtoisuuteen ja omaan kiinnostukseen pohjautuvia toiminnallisia yhteisöjä. (Virtanen 2003, 122.)

Aktivoivat sosiaalipolitiikan mallit kuten Work-farepolitiikka ovat yleistyneet jälkiteollisissa maissa. Kyseessä on työvoimapolitiikan muoto, jossa kansalaisia aktivoidaan vastikkeettomalla työllä, mikä tapahtuu usein samalla kentällä kuin vapaaehtoistyö. Nämä mallit voivat joko heikentää köyhemmän väestön itsemääräämisoikeutta ja valinnanvapautta, mutta parhaimmillaan lisätä kansalaisten aktiivisuutta ja linkittää heitä osaksi yhteiskuntaa. (Matthies 2005, 305–306.) Suomessa aktiivimalli on lähellä work-farepolitiikkaa. Aktiivimallissa työntekijän työttömyysturvan rahallinen tuki riippuu siitä, onko työtön ollut tarpeeksi aktiivinen tietyllä aikavälillä suorittaen työllisyyttä edistäviä kursseja, toimien palkkatyössä, yrittäjänä tai olemalla työkokeilussa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018) Osa ihmisistä voivat tehdä siis lähes vapaaehtoistyöksi kuvattavaa työtä säilyttääkseen sosiaalietuutensa. Myös työttömät työnhakijat saavat sisältöä ja tärkeää kokemusta vapaaehtoistoiminnasta. Aktiivisesti vapaaehtoistyötä harrastavat työnhakijat joutuvat kuitenkin miettimään, kuinka sovittaa yhteen vapaaehtoistyö ja työnhakijalle kohdistuvat vaatimukset. (Matthies 2005, 310–311.)

Vapaaehtoistyöllä on pitkät perinteet niin ihmisten auttamisessa kuin poliittisten aatteiden ajamisessa. Aiemmin vapaaehtoistyön kautta on syntynyt uusia työpaikkoja etenkin sosiaali- ja terveysalalle ja tämä on edistänyt aikanaan hyvinvointivaltion syntyä. Tänä päivänä yhä harvempi työpaikka syntyy vapaaehtoistyön kautta ja erilaisten rahoitusten tukemien projektien

jälkeen, projektityöntekijät jatkavat samaa työtä palkatta loppuun, saadakseen projektinsa valmiiksi. Käytännössä he siis saattavat muuttua työntekijästä vapaaehtoistyöntekijäksi, tehden täysin samaa työtä kuin aiemmin, mutta ilman rahallista korvausta. (Matthies 2005, 3007–311.)

Vapaaehtoistoiminnan mieltäminen työmäiseksi toiminnaksi voi olla riski, jossa vapaaehtoistyön merkitykset muuttuvat. Eskola (2001, 52–53) painottaa, että vapaaehtoistyön täydentäessä ammattityötä, on sillä positiivisia vaikutuksia työn laatuun, mutta jos vapaaehtoistyöllä korvataan ammattityötä, toiminnan laatu yleensä heikkenee. On myös huomioitava, että vapaaehtoistyön rinnastaminen ammattityöhön voi viedä ilon niiltä vapaaehtoisilta, jotka toivovat vapaaehtoistoiminnan tuovan vaihtelua työelämäään. Vaikka monet ihmiset hyödyntävät vapaaehtoisuudessa ammatillista osaamistaan, suuri osa vapaaehtoisista ei halua sekoittaa vapaaehtoistyötä ja palkkatyötä keskenään. (Matthies 2005, 311.)

Vapaaehtoistyön ja palkkatyön erot ovat selkeät, vaikka vapaaehtoistyö voi usein olla edellä mainittuun tapaan myös nimensä mukaisesti työhön verrattavaa tekemistä. Palkkatyöhön liittyy usein ylhäältä päin tulevia vaatimuksia kuten työaika, työpaikan sääntöihin ja vaatimuksiin sopeutuminen sekä muut kontrollin muodot, jotka muodostavat ylärakenteen, johon työntekijä ei usein pääse itse vaikuttamaan. Myös etenkin formaalissa vapaaehtoistyössä on yhteisiä sopimuksia, suunnitelmia ja pelisääntöjä, jotka luovat toimintakulttuuria. Kuitenkin vapaaehtoistyössä toimintaan osallistuvat henkilöt pääsevät useammin vaikuttamaan toimintakulttuurin muodostumiseen. Kyse on dialogisesta suhteesta ylärakenteeseen, jossa toimintakulttuuria rakennetaan yhdessä vapaaehtoistyötä organisoivan tahon kanssa. (Marjovuo 2014, 151.)

2.3 Suomalainen vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyön kenttä on valtavan suuri ja tätä työtä tehdään, järjestöissä, yhdistyksissä, kirkkoissa ja muissa organisaatioissa sekä naapuri- ja kaverialueina. Uusimpana vapaaehtoistyön muotona voidaan pitää myös erilaisia internetissä kuten Facebookissa suosituiksi nousseita yksityisten ihmisten perustamia apuryhmiä. Suomessa suosituimpia vapaaehtoistyön alueita ovat urheilun ja liikunnan, terveys- ja sosiaalialojen, lasten ja nuorten sekä kulttuurin parissa tehty työ (Yeung 2002, 38; Taloustutkimus 2015). Tuoreimmassa tutkimuksessa myös ikäihmisten parissa tehty työ on noussut suosituksi vapaaehtoistoiminnan kohteeksi (Stranius 2018). Tarkasteltaessa sukupuolta ja ikää selviää, että naiset ja nuoret tekevät tällä hetkellä eniten vapaaehtoistyötä. Miesten ja eläkeläisten vapaaehtoistyön määrä on taas laskenut aiemmasta (Stra-

nus 2018.) Aiemmin tilanne on ollut päin vastainen, jolloin miehet osallistuivat hieman useammin vapaaehtoistoimintaan tehden työtä määrällisesti hieman naisia vähemmän. (Yeung 2002, 50.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden määrän lasku on ollut yksi järjestöissä ja yhdistyksissä puhuttanut huoli jo useamman vuoden ajan. Suomen sosiaali- ja terveys ry:n (SOSTE) järjestöbarometrissa käy ilmi, että 48 % paikallisyhdistyksistä on edelleen huolissaan vapaaehtoistojen määrästä ja jäsenistön aktiivisuus huolestuttaa 50 % paikallisyhdistyksistä. Kansallisissa järjestöissä vapaaehtoistyön tilanne nähdään tällä hetkellä kuitenkin positiivisessa valossa. (Peltosalmi, Eronen, Litmanen, Londén, Näätänen, Ruuskanen ja Selander 2018, 45, 117.) Vaikka vapaaehtoistyöntekijöiden määrässä on ollut pitkään laskeva trendi, aiempien tilastojen mukaan rakentamani taulukko 1. osoittaa, että tuoreimmassa vertailussa on vapaaehtoisten määrässä näkyvissä positiivinen 8 prosentin nousu (Taloustutkimus 2015; Stranius 2018).

Taulukko 1. Suomalaisen vapaaehtoistyön määrä vuosina 2010-2018 (Taloustutkimus 2015; Stranius 2018.)

VUOSI	VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	VAPAAEHTOISTYÖN MÄÄRÄ H/KK	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAJA
2010	34 %	13,5	Taloustutkimus
2015	32 %	18,09	Taloustutkimus
2018	40 %	15	Stranius

Vapaaehtoisten määrän kasvun voidaan nähdä positiivisena, mutta vielä ei voida sanoa, onko tilanne pysyvä vai onko kyseessä väliaikainen nousu. Yksi ilmiötä selittävä tekijä voi olla se, että yhdistyksissä ja järjestöissä on kahden kuluneen vuoden aikana kehitetty vapaaehtoistointia ja tarjottu uusia vapaaehtoistyön mahdollisuuksia. Vapaaehtoistyön organisoimisen resurssit ovat suurimmassa osassa järjestöjä kasvaneet tai pysyneet ennallaan. Kokonaisuudessaan vapaaehtoisten tarve on myös kasvanut 85 % järjestöissä. (Peltosalmi, et al. 2018, 118.) Huomionarvoista on myös että, kansallisareenan ja kirkkohallituksen teettämässä tutkimuksessa ilmeni, että 54 % henkilöistä, jotka eivät tehneet vapaaehtoistyötä, olivat kiinnostuneita vapaaehtoistyöstä, mikäli heitä pyydetään mukaan toimintaan (Rahkonen 2018).

Suomalainen vapaaehtoistyön tilaa on myös kansainvälisesti pidetty verrattain hyvänä. Yeungin (2002, 38) mukaan on helppo ajatella, että suomalaiset ovat keskimääräistä eurooppalaista passiivisempia vapaaehtoistyöntekijöitä. Määrällisesti suomalaiset tekevät vapaaehtoistyötä kuitenkin suhteessa paljon. Plangolin ja Hubertin (2010, 158–159) mukaan Suomi sijoittuu Euroopan mittakaavassa formaalin vapaaehtoistyön teossa korkeimman ryhmään maihin, joissa yli 45 prosenttia väestöstä on tehnyt vapaaehtoistyötä jossain vaiheessa kulunutta vuotta. Muista Pohjoismaista Norja yltää tähän samaan luokkaan, ollen kaikin mittarein aktiivisin vapaaehtoistoiminnan maa Euroopassa. (Plangol & Hubert 2010, 158–159, 174.) Yeungin (2002, 38) mukaan myös individualismin eli yksilökeskeisyyden ja hyvinvointivaltion on katsottu alentavan vapaaehtoisuuden henkeä. Kuitenkin Euroopassa formaalia eli organisoitua vapaaehtoistyötä tehdään tilastollisesti eniten korkean hyvinvoinnin maissa, joissa myös individualismi on usein vahvaa (Plangol & Hubert 2010, 168).

Suomessa on edelleen käynnissä väestörakenteen muutos. Työikäisten määrän ennustetaan laskevan 64 prosentista 57 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä ja yli 65-vuotiaiden määrän vastaavasti nousevan 29 prosenttiin 19.9 prosentista. (Suomen virallinen tilasto 2015) Väkilukuun vaikuttaa luonnollisen poistuman lisäksi myös maahanmuutto ja maastamuutto. Suomen virallisen tilaston (2018) mukaan maahanmuutto on kasvattanut Suomen väkilukua jonkin verran. Tammikuussa 2018 Suomen väkiluku oli kasvanut 588 hengellä. (Suomen virallinen tilasto 2018.) Työikäisen väestön pienentyessä ja eläkeläisten määrän suurentuessa voidaan olla tilanteessa, jossa vapaaehtoistyöntekijöitä ei enää riitä entiseen malliin. Etenkin siinä vaiheessa kun eläkeiässä olevat alkavat itse tarvita enemmän hoivaa kun pystyvät antamaan. Tämä heijastuu luonnollisesti myös järjestöihin.

Harju (2010, 165) ennustaa järjestömaailman muuttuvan radikaalisti vuoteen 2020/2025 mennessä. Tässä tulevaisuudenkuvassa omaehtoisen kansalaistoiminnan uskotaan lisääntyvän, yhdistysten määrän vähenevän ja järjestömaailman rakenteen muuttuvan keveämmäksi. Järjestöbarometri (2016) osoittaa, että 59 prosenttia SOSTE:n järjestöistä kokevat järjestöjen toiminnan muuttuvan seuraavan kymmenen vuoden aikana paljon. Muutosten uskottiin liittyvän, uudelleenlaiseen kansalaistoimintaan, digitalisaatioon, eriarvoisuuden kasvuun, toiminnan rahoitukseen, väestön ikääntymiseen, monikulttuurisuuden lisääntymiseen, kaupungistumiseen sekä ilmastomuutokseen. Usko oman järjestön kykenevän pysyvän muutoksen mukana on vahva. Järjestöistä 77 prosenttia näki oman kykynsä pysyä muutoksessa mukana hyvänä. (Peltosalmi, Eronen, Litmanen, Londén & Ruuskanen 2016, 132–133.) Harju olettaa ylhäältä päin johdetun

järjestömallin käyvän vanhanaikaiseksi, kun koulutettuja ihmisiä ei 2010-luvulla kiinnosta olla ohjattavissa vertikaalisesti ylhäältä käsin. (Harju 2010, 165.)

Vanhat ja vanhanaikaiset järjestöt pysyvät kuitenkin entisellään, koska ne eivät kykene tarpeeksi nopeaan muutokseen. Muutoksen keskellä järjestöt, jotka osaavat lukea ajan merkit älykäästi oikein ja uudistavat toimintaansa tarpeeksi nopeasti pärjäävät paremmin. (Harju 2010, 165.) Joskus tietyt tavat muodostuvat ajan saatossa ainoaksi oikeaksi tavaksi toimia. Nämä tavat ovat muodostuneet kokemuksen ja eletyn todellisuuden kautta. Jos nämä tavat muodostuvat ehdottomiksi toimintatavoiksi, ne määrittävät todellisuuden kokemusta ja rajoittavat muutosta. Joskus niin paljon, että oletetaan maailman muuttuvan omien toimintatapojen mukaiseksi. Tällaisten organisaatioiden on mahdoton muuttua ja kohdata todellisuutta tässä hetkessä. Muutoksen avaintekijöitä ovat vanhojen tapojen kyseenalaistaminen ja uuden vastaanottaminen, joskus organisaatiot tarvitsevat ulkopuolista tukea ja pystyäkseen tähän muutokseen. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 225.)

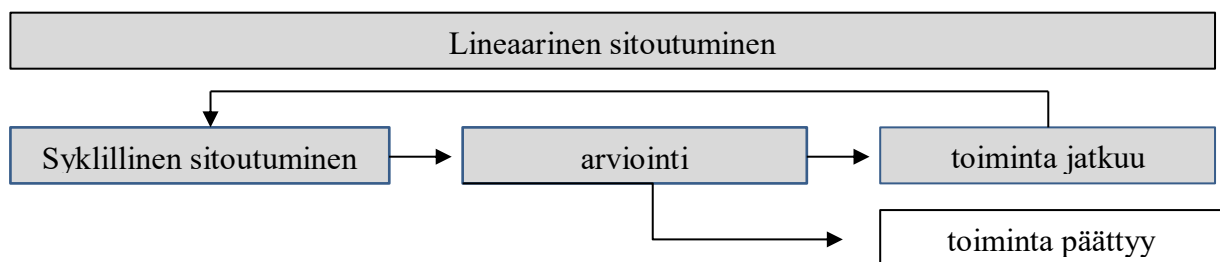
Suomessa rekisteröidään edelleen runsaasti uusia yhdistyksiä, mikä viittaa yhdistystoiminnan olevan edelleen voimissaan. (Peltosalmi, et al. 2016, 132.) Uudet kansalaistoiminnan organisoitavat ja ihmisten osallistumistavat on koettu kuitenkin lisääntyneen ja monipuolistuneen viime vuosien aikana. Tästä digitaalisissa ympäristöissä ja sosiaalisessa mediassa osallistuminen on yksi esimerkki. (Peltosalmi, et al. 2016, 132.) Patentti- ja rekisterihallituksen mukaan vuonna 2017 perustettiin 2170 uutta yhdistystä ja 31.3.2018 Suomessa on ollut yhteensä 105316 rekisteröityä yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus 2018). Uudet perustetut yhdistykset ovat kuitenkin erikoistuneet yhä spesifimpiin vapaaehtoisorganisaatioihin ja palvelujärjestöihin. Lisäksi yhä harvempi uusista yhdistyksistä kuuluu minkään liiton piiriin. Perinteinen järjestömaailman rakenne, jossa on yhdistys, piirijärjestö, liitto ja keskusliitto tulee näin ollen muuttumaan tulevaisuudessa. (Harju 2010, 167.)

3 Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön

Tarkastelen tutkimuksessani vapaaehtoistyöhön sitoutumista yhdistyskontekstissa. Tämän vuoksi tarkastelen tässä pääluvussa sitoutumista käsitteenä, sitoutumista organisaatioon ja sen toimintakulttuuriin sekä motivaatiota. Sitoutuneet toimeliaat jäsenet ovat järjestöille ja yhdistyksille merkityksellisiä ja siksi on tärkeää ymmärtää, mistä asioista sitoutuminen muodostuu ja miten sitä voidaan edistää (Pessi & Oravasaari 2010, 177). Vapaaehtoistyön perusta liittyy vapaaseen tahtoon. Kyse on lähtökohtaisesti ihmisen omasta valinnasta tehdä vapaaehtoistyötä. Tässä pääluvussa käsittelen sitoutumista, motivaatiota sekä yhdistyksen toimintakulttuuria yhteisöllisestä näkökulmasta käsin.

3.1 Sitoutumisen malleja

Ari Marjovuon (2014, 12) on tutkinut vapaaehtoistyötä sosiaalisena representaationa pyrkien ymmärtämään vapaaehtoistyön käsitettä vapaaehtoisten luomista merkityksistä. Hän on kuvannut sitoutumista vapaaehtoistyöhön kahden toistensa kaltaisen mallin avulla. Ensimmäinen malli kuvaa sitoutumista vapaaehtoistyöhön sitoutumishorisontin kautta. Sitoutumishorisontti voi olla vapaaehtoisilla joko lähellä tai kaukana. Kyse on siitä, että toiset vapaaehtoiset näkevät sitoutumisensa lähellä esimerkiksi vuoden päässä, mutta osa vapaaehtoisista näkee vapaaehtoisuuden pitkäaikaisena elämään kuuluvana asiana, jossa horisontin päätepiste on lähellä oman elämän loppupuolta. Toisessa mallissa hän kuvaa sitoutumista lineaariseksi ja syklisteksi, jolloin lineaarisena nähdään polku, jossa vapaaehtoistyö kulkee ihmisen elämässä tasaisesti mukana koko elämänsä ajan. Syklisessä polussa vapaaehtoistyöhön sitoudutaan vain kohtuulliseksi ajaksi, vaikka aikaa ei olisi tarkoin määriteltä. Tämän jälkeen ihminen arvioi elämäntilannettaan ja suhdetta vapaaehtoisuuteen uudelleen ja joko aloittaa uuden syklin tai jättää vapaaehtoistyön taakseen. (Marjovuon 2014, 95–96.)



Kuvio 3. Lineaarinen ja syklillinen sitoutuminen Marjovuon (2014) tulosten pohjalta rakennettuna

Vapaaehtoisten sitoutumista on selitetty myös Mayerin ja Allenin organisaatiollisen sitoutumisen kolmikomponenttimallilla (kts. Jain 2016; Utti 2009). Malli kuvaa sitoutumisen kolmea muotoa, jotka ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen. Sitoutumisen muoto ei ole välttämättä yksilöllä vakio vaan se voi vaihdella ja eri muodot voivat kulkea samanaikaisesti rinnakkain. (Mayer & Allen 1997, 12–13.)

Affektiivinen sitoutuminen muodostuu tunneperäisestä ja emotionaalisesta suhteesta organisaatioon. Tällaisen sitoutumisen ajatellaan luovan vahvan motivaation ja merkityksellisen suhteen organisaatioon. On kuitenkin todettu, että vahvasti emotionaalisesti sitoutunut yksilö voi olla enemmän paikalla töissä, mutta se ei välttämättä tarkoita, että henkilöllä olisi halua kehittyä työssään. (Mayer & Allen 1997, 24.) Affektiivinen sitoutuminen syntyy työyhteisössä merkityksellisestä tuesta, oikeudenmukaisuudesta ja työntekijän työpanoksen arvostuksesta. Se kuinka usein yksilö arvioi työkokemustaan ja millaiset kokemukset ovat henkilölle merkityksellisiä työssä viihtyvyyden kannalta, tarvitsee vielä lisätutkimusta. (Mayer & Allen 1997, 64.) Marjovuo (2014, 96) toteaa, että sillä onko vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lineaarista vai syklillistä ei ole merkitystä sen kanssa, kuinka kauan ihminen on sitoutunut vapaaehtoistoimintaan. Kyse on enemmänkin siitä, onko toiminta yksilölle edelleen mielekästä ja miten se sopii yksilön elämäntilanteeseen (Marjovuo 2014, 95–96; Muukkonen & Salmenjoki 2014, 22). Voidaan siis ajatella, että sitoutumisen pysyminen affektiivisena (Mayer & Allen 1997) voi edesauttaa syklillisesti (Marjovuo 2014) sitoutuneen jäsenen pysymistä järjestössä.

Normatiivinen sitoutuminen on velvollisuusorientoitumista. Velvollisuudentunnon ajatellaan ohjaavan yksilön toimimaan mahdollisimman hyvin organisaation etujen mukaisesti ja näin ollen olevan tehokkaan työntekijän merkki. Normatiivinen sitoutuminen rakentuu ihmisen elämän aikana opituista uskomuksista ja arvoista, jotka rakentuvat suhteessa ympäristöön ja itseen. Ihminen ikään kuin uskoo, että on sosiaalisesti hyväksytyä kuulua organisaatioon ja tämän kautta hän sitoutuu organisaation toimintaan. (Mayer & Allen 1997, 25, 61.) Ihmisten ja yhteiskunnan arvot voivat vaikuttaa siis myös järjestöihin sitoutumiseen. Martti Puohiniemen (2002, 67) mukaan muiden huomioiminen ja omaan turvallisuuteen liittyvät arvot ovat suomalaisille individualistisia arvoja tärkeämpiä. Hyvätahtoisuus, turvallisuus, universalismi ja yhdenmukaisuus olivat vuonna 2001 suomalaisten arvojakauman neljä tärkeintä arvoa. Tämä voi selittää jo aiemmin mainitsemani suomalaisten intoa tehdä vapaaehtoistyötä.

Jatkuvaan sitoutumiseen painottuneet yksilöt eivät omaa emotionaalista yhteyttä organisaatioon, vaan heidän motiivit tulevat ulkoa päin. He kokevat seurausten organisaation ulkopuolelle jäämisestä suuremmaksi riskiksi kuin organisaation jäsenenä pysymisen. Tällainen sitoutuminen voi johtaa turhautumiseen työyhteisössä, mikä näkyy työn tehokkuudessa. (Mayer & Allen 1997, 24.) Kyse on siis sitoutumisen muodosta, joka perustuu ikään kuin pakkoon. Jäsenenä pysytään, koska he eivät näe muita vaihtoehtoja toimia (Mayer & Allen 1997, 56). Tällainen sitoutumisen muoto ei varsinaisesti toimi organisaatiossa, jossa ihmisen osallistuminen toimintaan perustuu vapaaehtoisuuteen.

Sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen vapaaehtoistyöhön eroavat toisistaan. Organisaatiollisen sitoutumisen voidaan ajatella ennustavan pitkäaikaista toiminnassa pysymistä, kun sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on yhteydessä itsensä arvostamiseen, ympäröivän maailman hallitsemiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja merkityksellisyyden kokemukseen. (Vecina, Chacón, Marzana & Marta 2013, 298). Motivaation ja sitoutumisen käsitteet kulkevat käsikädessä, jolloin käsitteet voidaan todella ymmärtää vain katsomalla niitä rinnakkain. Henkilökohtainen motivaatio on avainasemassa vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden kannalta. (Yeung 2005a, 83 ja 87.) Jos voittoa tavoittelematon organisaatio toivoo vapaaehtoisten pysyvän toiminnassa, on sen pystyttävä luomaan tunne organisaatioon kuulumisesta, mutta jos halutaan vapaaehtoisten myös voivan hyvin ja jaksavan työssään, on heidän luotava sitoutumista siihen mitä he tekevät (Vecina, Chacón, Marzana & Marta 2013, 299).

3.2 Motivaatio ja arvot vapaaehtoistyössä

Motivaatio on yksi tärkeimmistä osatekijöistä puhuttaessa sitoutumisesta vapaaehtoistoimintaan. Yeungin (2005a, 87) mukaan ymmärtääksemme vapaaehtoistyön motiiveja on ymmärrettävä menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä motivaation lähteenä. Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen ja motivoituminen kulkevat siis rinnakkain täydentäen toisiaan. Ihmiset identifioituvat yleensä vahvasti organisaatioihin, joissa työskentelevät ja viettävät aikaa. Identifioituminen ja motivaatio organisaatioon syntyvät useista osatekijöistä, joita ovat ohjeet ja säännöt, asenteet, kunnioitus, tunteet ja käyttäytymismallit ja yksilön näkemys ympärillä olevasta sosiaalisesta maailmasta. (Hogg & Terry 2001, 6.) Tähän liittyvät myös arvot, jotka ohjaavat valintojamme vaikeissa tilanteissa. Arvot voidaankin nähdä tiedostettuina motii-

veina, mutta on muistettava, että kaikki motiivit eivät voi olla arvoja. Arvot määritellään kulttuurisesti hyväksytyiksi positiivisen vireen omaaviksi usein pysyviksi toimintaa ohjaaviksi periaatteiksi. (Puohiniemi, 2002, 19.)

Motivaatiota on tarkasteltu historian saatossa hyvin monin tavoin. Varhaisimmat motivaation tarkastelumuodot liittyvät ulkoisten voimien kuten tarpeiden ja viettien ohjaavuuteen. Elämisen kannalta tärkeät peruselementit kuten ruoan ja veden saannin sekä turvallisen ja välittävän ympäristön on toteuduttava, ennen kuin yksilö kykenee motivoimaan toimintansa seuraavan tason elementteihin. Näitä elementtejä ovat esimerkiksi kunnianhimon täytyminen ja uuden tiedon etsiminen. (Maslow 2003, 28–40.) Vapaaehtoisten motivaatiota on tutkittu Pohjoismaissa pitkälti sosiaalialan näkökulmasta. Näissä tutkimuksissa toistuvat usein tietyt teemat kuten altruismi, sosiaalisten kontaktien kaipuu, henkilökohtaiset tunneperäiset tarpeet sekä kiinnostus sosiaalipalveluista. (Yeung 2005a, 88.) Vaikka vapaaehtoistyön motivaatiota selvitetään usein juuri altruismin ja avun tarjoamisen kautta, se on Marjovuon (2014, 11–12) mukaan paljon laajempi ilmiö. Hänen mukaansa sen vaikutukset ulottuvat syvälle ihmisen elämään, työhön ja vapaa-aikaan.

Yeung (2005b) on kehittänyt erityisesti vapaaehtoistoimintaan sopivan motivaatiomallin, vapaaehtoistyön timantin. Mallin ideana on kuvata motivaatiopareja, joiden avulla on tarkoitus ymmärtää motivaation malleja toiminnan, kokemuksen ja yksilön näkökulmista käsin (Yeung 2005b 105–107). Vapaaehtoistoiminnan motivaatiot ovat moninaisia, mutta niitä voidaan hahmottaa vastaparien avulla. Vastaparit ovat jatkumoa, toinen ääripää ei sulje toista pois. Usein motiivit esiintyvät rinta rinnan toistensa kanssa. Motivaatio myös muuttuu yksilön oman tilanteen mukaan. (Pessi & Oravasaari 2010, 155)

Neljä motivaatioparia muodostavat visuaalisen timantin, jonka keskiössä on vapaaehtoinen. Motivaatioparit ovat saaminen – antaminen, toiminta – pohdinta, läheisyys – etäisyys ja uuden etsintä – jatkuvuus. Mallilla voidaan tarkastella, kuinka lähellä tai kaukana itseä motivaatiotekijät ovat yksilöstä itsestään. Lisäksi malliin voidaan sisällyttää laaja määrä motivaatiotekijöitä, joita esimerkiksi Yeung on tutkimuksessaan kerännyt yhteensä 767 kappaletta. Malli pyrkii kuvaamaan vapaaehtoistoimintaa yleisesti kokonaisuutena, se ei kerro yksittäisen vapaaehtoisen motiiveista eikä sen tarkoitus ole arvottaa motivaatiomuotoja keskenään. (Yeung 2005b 105–107.) Vapaaehtoistyön timantissa motivaatio voi suuntautua, joko itsestä ulospäin kuten toimintaan, uusiin asioihin, antamiseen ja kontakteihin tai kohti itseä kuten pohdintaan, etäi-

syyteen, tuttujen teemojen jatkuvuuteen tai saamiseen. Motiiveja ei ole syytä jakaa tämän perusteella itsekkäisiin tai epäitsekkäisiin motiiveihin, vaan kyse on enemmän antamisen ja saamisen vaihtelevista sykleistä. (Pessi & Oravasaari 2010, 155–156.)

Suomalaisten yleisimmät motiivit lähteä vapaaehtoistoimintaan ovat halu auttaa, henkilökohtainen kokemus avun saannista esimerkiksi sairauden yhteydessä ja jokin elämän murros, kuten eläkkeelle lähteminen (Pessi & Oravasaari 2010, 145). Samuel Shye (2010) on tutkinut vapaaehtoisten piileviä motiiveja. Hänen mukaansa mahdollisuus saada ystävyysuhteita ja tuntea yhteenkuuluvuutta yhteisössä ovat kaikista tärkeimmät piilevät motivaatiotekijät. Näiden lisäksi myös mahdollisuus ilmaista itseään ja omia arvojaan nousivat tärkeiksi asioiksi vapaaehtoisten motiiveissa vapaaehtoisten keskuudessa. (Shye 2010, 198.)

Miesten ja naisten motiivien välillä on jonkin verran eroja. Pohdinnallisuus, uuden etsintä ja läheisyys painottuvat läheisesti sekä miesten että naisten vapaaehtoisuuden motiiveissa. Toiminnallisuus on miehille kuitenkin naisia tärkeämpää. Myös jatkuvuus on miehille tärkeämpää kuin naisille. Miehille sosiaalisuus on myös tärkeä motivaattori. Naisia motivoi taas usein saaminen ja antaminen. (Pessi & Oravasaari 2010, 158.) Tarkasteltaessa ihmisten toiminnan takana olevia arvoja sukupuolten välinen ero on kuitenkin hyvin pieni. Naiset arvottavat hieman miehiä voimakkaammin universaaleja eli ympäristön kunnioitusta, suvaitsevaisuutta ja suojelua kannattavia arvoja. Kuitenkin arvojen kärkinelikko pysyy samana koko väestöä tarkasteltaessa, niin kuin luvussa 3.1 on kuvattu. Iän suhteen arvoissa on jo kuitenkin enemmän vaihtelua. Merkittävänä voidaan pitää, että hyväntahtoisuus on kaikissa ikäryhmissä tärkeimpänä arvona, kun valta koetaan vähiten tai lähes vähiten merkitykselliseksi kaikissa ikäryhmissä. (Puohiniemi 2002, 70–71.)

Hedonismi eli oman edun tavoittelu arvona on nuorille tärkeämpi, kun vanhemmalle ikäpolvelle. Hedonismi on nuorilla toiseksi tai kolmanneksi korkeimpana arvona aina 34 ikävuoteen asti, jonka jälkeen se tipahtaa kuudennelle sijalle antaen tilaa muille arvoille kuten universalismille ja yhdenmukaisuudelle. (Puohiniemi 2002, 33, 71.) Englantilaisessa tutkimuksessa todetaankin, että vapaaehtoistyötä tekevien nuorten motiiveissa sekoittuvat altruistiset eli epäitsekkäät ja egoistiset eli itsekkäät motiivit (Veludo-de-Oliveira, Pallister, Foxall 2015, 389). Suomessa nuorille 20–29-vuotiaille keskeinen motiivi vapaaehtoistyöhön on antaminen, jonka lisäksi toiminnallisuus ja pohdinta koetaan tärkeiksi. Nuoria rekrytoidessa on tärkeää painottaa

antamisen mahdollisuuksia ja konkreettisen toiminnan kautta sekä itsen kehittämisen mahdollisuuksien kautta. On myös hyvä huomioida, että jatkuvuus, tuttuus ja etäisyys eivät viehätä nuoria yhtä lailla kuin vanhempia. (Pessi & Oravasaari 2010, 158–159.)

Vanhemmalla ikäryhmällä eli yli 60-vuotiailla jatkuvuus ja tuttuuden hakeminen painottuvat nuorempia enemmän. (Pessi & Oravasaari 2010, 159.) Tuttuuden viehätystä voi selittää myös se, että perinteiden merkitys arvona kasvaa 55 ikävuodesta eteenpäin (Puohiniemi 2002, 71). Puolestaan antaminen, saaminen ja etäisyys on vanhemmille vähemmän merkityksellistä. Kuitenkin myös heillä kolme keskeisintä motivaatiotekijää ovat antaminen, toiminnallisuus ja jatkuvuus. Vanhempia ihmisiä rekrytoidessa on hyvä pitää mielessä, että he kaipaavat uusia kokemuksia, mutta myös jotain tuttua ja pohdinnallisuutta, joka näkyy esimerkiksi omien elämän arvojen konkreettisessa toteuttamisessa. (Pessi & Oravasaari 2010, 159.)

3.3 Yhteisöllisyys sitoutumisen rakentajana

Motivaatiot ja niiden takana olevat arvot ovat siis vapaaehtoisten henkilökohtaisen sitoutumisen kannalta keskeisiä tekijöitä. Edellisessä luvussa kävi myös ilmi, että sosiaaliset tekijät kuten verkostoituminen voivat olla piileviä motivaatiotekijöitä vapaaehtoisten parissa. Seuraavaksi tarkastelen miten yhteisö ja sen rakentuminen voivat vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutumiseen. Sosiologisesta näkökulmasta käsin tarkasteltuna yhteisö nähdään keskeisenä sosiaalisen ja yhteiskunnallisen järjestäytymisen mallina. Näin ollen sosiologisessa tutkimuksessa ollaan hyvin usein kiinnostuneita siitä, mitkä tekijät pitävät yhteisöä koossa ja yksilöt yhteisön jäseninä. (Aro 2011,35.) Tämä on merkittävä näkökulma myös tämän pro gradu -tutkielman viitekehyksen kannalta.

Kuten aiemminkin on mainittu, lionsklubit ovat itsenäisiä yhdistyksiä, jotka toimivat pitkälti vapaaehtoisten työpanoksella (Suomen Lions-liitto ry 2016, A.64). Klubeista voidaan ajatella muodostuvan omia pieniä yhteisöjä, joihin liittyy ihmisiä eri ammattikunnista ja eri elämän osa-alueilta. Sosiologiassa ollaan hyvin yksimielisiä siitä, että modernisaatio johtaa yksilöllisyyden lisääntymiseen. Tämän on arveltu heikentävän yhteisöllisyyden merkitystä ihmisten elämässä. Kuitenkin tunne yhteenkuuluvuudesta ja sitä kautta yhteisöllisyys on myös tämän ajan ihmisille arvokas asia ja identiteetin rakennusosa. (Aro 2011, 52–53). Turvallisuuden kaipuuta on pidetty yhtenä yhteisön muodostuksen selittäjänä. Ihmiset kaipaavat tilaa tai paikkaa, jossa kokevat olevansa turvassa jatkuvalta muutokselta. Erilaiset yhteisöt voivat antaa ihmiselle kiinnepohdan

elämässä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Yhteisön voimavarat ja toimintamallit määrittelevät miten yhteisössä toimitaan. Kun yhteisö rakentuu, syntyy ryhmä me, jolla on jotain yhteistä keskenään ja sen lisäksi on ne, muut ihmiset, jotka ovat ryhmän ulkopuolella. (Bauman 2002, 210–214.)

Lehtonen (1990, 9) pitää yhteisöllisyyden määrittelyä haasteellisena, koska yhteisö on käsitteenä jatkuvassa muutoksessa. Yhteisö ei ole konkreettinen käsin kosketeltava asia, vaan se on tunnetta yhteenkuuluvuudesta, johon liittyy kokemus hyväksytyksi ja kuulluksi tulemisesta sekä osallisuudesta yhteisen päämäärän tavoittamiseksi. Se on myös aina yhteisön jäsenen henkilökohtainen tulkinta ja kokemus. (Laurikainen 2010, 69–70.) Yhteisöstä puhuttaessa ei pidä siis unohtaa, että yhteisö koostuu yksilöistä. Aiemmin ihminen määritteli identiteettiään paljon traditionaalisten yhteisöjen kautta kuten, sukujuurten, asuinalueen tai työpaikan statuksen välityksellä. Modernin ajan ihminen määrittelee identiteettiään henkilökohtaisten elämäkokemusten, tunteiden ja mielipiteidensä kautta tehden eroa ainutkertaisen itsensä ja muiden välille. (Saastamoinen 2011, 62.)

Nykyisessä myöhäismodernissa tai post-traditionaalisessa yhteiskunnassa yksilöllä on entistä suurempi vapaus valita, millaisissa yhteisöissä he haluavat toimia (Aro 2011, 53). Tästä seuraa, että erilaiset yhteisöt, joihin myös järjestöt ja yhdistykset voidaan lukea, kilpailevat jäsenistä ja heidän sitoutumisestaan toimintaan. (Bussel & Deborah 2002, 245, 250). Toisaalta yksilöt voivat olla eri tasoilla sitoutuneita yhä useampiin yhteisöihin jopa kotisohvalta käsin, minkä moderni teknologia mahdollistaa (Aro 2011, 57).

Lehtonen (1990, 12–14) määrittelee yhteisöllisyyden kolmiosaisesti empiirisen tutkimuksen, teorianhistoriallisen ja yhteiskuntapoliittisen näkökulman kautta. Empiirisessä tutkimuksessa puhutaan usein yhteisöstä pienenä ikään kuin itsestään selvänä ilmiönä. Teoreettishistoriallinen lähestymistapa korostaa ryhmän muodostumista ja sosiaalisia vuorovaikutustapoja. Yhteiskuntapoliittisessa näkökulmasta katsottuna yhteisö nähdään hyvinvointivaltiota hyödyttävänä mekanismina esimerkiksi järjestötoimijoiden kautta tapahtuvan yhteiskuntaa hyödyttävän toiminnan kautta. (Lehtonen 1990, 12–14.) Lionsklubeja voidaan tarkastella sekä yhteiskuntapoliittisesta että historiallisteoreettisesta näkökulmasta käsin. Oma tutkimukseni perustuu kuitenkin lionsklubien sisäiseen toimintaan ja niihin mekanismeihin, jotka sitouttavat ihmisiä toimintaan. Näin tutkimukseni sijoittuu enemmän historiallisteoreettiseen näkökulmaan.

Kun puhutaan yhdistykseen sitoutumisesta ja etenkin uuden jäsenen vastaanottamisesta on yhdistysten jäsenten kyky ottaa uusi henkilö osaksi yhteisöä keskeisessä roolissa. Laurikaisen

(2010, 68) mukaan vapaaehtoistyön koordinaattorilla on tässä keskeinen rooli huolehtia, että kaikki osallistujat ovat tasavertaisesti mukana suunnittelussa, saavat osallistua toimintaan ja ottaa vastuuta. On siis tärkeä luoda toimiva me-henki, joka ei sulje ulkopuolelle uusia tai toiminnasta kiinnostuneita jäseniä. On pysähdyttävä miettimään miten uusia ja nykyisiä toimijoita lähestytään. On tärkeää, että vapaaehtoisille annettavassa viestinnässä näkyy luottamus ihmisten kykyihin ja innostukseen toimintaa kohtaan. (Pessi 2011, 177.)

Mitä toimivan ryhmän muodostaminen ja sosiaaliset vuorovaikutustavat sitten tarkoittavat yhdistyksen kannalta ja miksi niitä ylipäättänsä on tärkeä pohtia. Yhteinen tekeminen luo yhteisöllisyyttä. Yhteisen tekemisen muodot voivat vaihdella keskustelusta yhteisessä palaverissa tai yhteisen tapahtuman järjestämisestä. (Laurikainen 2010, 67–68.) Vapaaehtoistyö vaatii kuitenkin aina toimiakseen koordinoitua ja toimintasuunnitelmaa. Harjun (2004, 14) mukaan järjestöjen omat lähtökohdat on otettava huomioon toimintaa johtamisessa, jolloin pelkästään työelämästä lähtöisin olevat keinot eivät yksin toimi.

Vapaaehtoisille annettu tuki on erittäin tärkeää toiminnassa jaksamisen kannalta. Yleisimmät tukimuodot ovat tänä päivänä koulutustilaisuudet ja opastukset toimintaan sekä virkistäytymismahdollisuuksien järjestäminen. Myös pienet huomionosoitukset ja positiiviset palautteet sekä työnohjaus ovat käytössä joissain järjestöissä. Kaiken kaikkiaan vapaaehtoiset saavat monipuolisesti erilaista tukea toimintaansa. Kuitenkin myönteinen palaute ja kiitos unohtuu usein, vaikka se on vapaaehtoisten itsensä mielestä erityisen tärkeää. (Pessi 2011, 197.)

Pessi (2011, 198) on luonut ohjenuoran vapaaehtoistoiminnan kannustavasta tuesta. Tähän tuen muotoon kuuluu kuusi keskeistä elementtiä. Vapaaehtoistyön arjen lomassa vapaaehtoistyöntekijöiden tulisi tuntee, että 1. heidän jaksamisestaan, ideoistaan ja kiinnostuksen kohteistaan ollaan aidosti kiinnostuneita, 2. vapaaehtoisia kohdatessa heitä on tärkeä kuunnella aidosti ja antaa heille aikaa, 3. vapaaehtoistyöntekijälle tulee osoittaa sanoin ja teoin kiitosta, 4. vapaaehtoiselle osoitetaan, että hänen oma henkilökohtainen työpanoksensa on tärkeä, 5. vapaaehtoisen muutostarpeet otetaan aidosti huomioon ja kuunnellaan, jolloin toiminta voi pysyä elämässä mukana eri elämäntilanteista riippumatta ja 6. vapaaehtoinen on tärkeä nähdä osana yhteisöä. Esimerkiksi toiminnasta pois heittäytynyt vapaaehtoinen on tärkeä huomioida ja tiedustella hänen jaksamistaan. (Pessi 2011, 199.) Pessin kuusi vapaaehtoistyön tuen elementtiä voidaan nähdä voimavarana, jonka avulla rakennetaan aitoa yhteisöllistä järjestötoimintaa, jossa vapaaehtoiset nähdään yhtä arvokkaana voimavarana kuin palkalliset mahdolliset työntekijät.

Kannustava tuki voidaan nähdä myös voimavarana, joka muodostaa sitä dialogia, josta Marjovu (2014) puhuu mainitessaan vapaaehtoistyössä dialogin suhteessa järjestön johtoon olevan vastavuoroista. Tämä vastavuoroinen dialogi eroaa työelämän ylhäältä ohjatusta rakenteesta ja pakotteista, jolloin vapaaehtoistyö voi parhaillaan antaa vastapainoa työelämän luomille paineille. Työssä käyvien vapaaehtoistyöntekijöiden ja niiden työelämässä olevien, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä välillä on osoitettu tutkimuksessa myös lievä yhteys työuupumuksen määrään. Vapaaehtoistyöntekijät olivat lievästi vähemmän uupuneita kuin ne, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä. (Ramos, Gunter, Brauchili, Bauer, Wehner, & Hämming 2016, 804.) Enjolraksen (2015, 20) mukaan vapaaehtoistyöllä on minimaalinen vaikutus terveyteen Euroopan maissa, mutta hyvinvointiin sillä ei ole merkittävää vaikutusta.

4 Tutkimuksen metodologia ja toteutus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia lionsklubien jäsenten sitoutumista ja ymmärtää syvällisemmin, millaisia elementtejä sitoutumisen taustalla on eri jäsenyyden vaiheissa. Samalla tutkimuksen tarkoituksena on pohtia lionsklubien tulevaisuuden näkymiä. Koska tutkimuksen tavoitteena on lähestyä aihetta syvemmän ymmärryksen näkökulmasta käsin, lähestyn aihetta laadullisen tutkimuksen kautta, mutta tutkimuksessa on nähtävissä myös pieniä määrällisiä viittauksia tuomaan esille tiettyjä poikkeavuuksia ja yhteneväisyyksiä. Olen määritellyt tutkimukseni strategiseksi lähestymistavaksi tapaustutkimuksen. Tutkimuskysymykset, mitä jäsenet kertovat vapaaehtoistoimintaan lähtemisestä ja sen merkityksestä itselleen, mitkä tekijät sitouttavat jäseniä lionstoimintaan ja millaisia näkemyksiä jäsenillä on lionstoiminnan tulevaisuudesta, ohjaavat tutkimuksen kulkua. Tapaustutkimuksen tutkimuskysymykset määrittyvät useimmiten kysymysten, kuinka ja miksi ympärille (Yin 2014, 29). Vaikka tutkimuskysymykseni poikkeavat hieman tyypillisistä tapaustutkimuksen kysymyksistä asettelunsa puolesta, on tutkimuksessa selkeästi tapaustutkimuksen elementtejä. Tutkimuskysymysten tarkempi muodostumisprosessi on kuvattu aiemmin johdannon alaluvussa 1.2 Tutkimuskysymykset.

Laadullisen tutkimuksen yksiselitteinen määrittely on haastavaa, sillä laadullista tutkimusta toteutetaan eri tieteenaloilla hyödyntäen erilaisia menetelmiä (Tuomi & Saarijärvi 2002, 22). Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen voi pelkistetysti kuvata seuraavasti: laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus nähdään usein lukuihin keskittyvänä tulkintana. (Kananen 2017, 35). Laadulliseen tutkimukseen kohdistuva kritiikki ei usein ota huomioon sitä, että laadullisessa tutkimuksessa kysytään toisenlaisia kysymyksiä kuin määrällisessä tutkimuksessa. Määrällinen tutkimus hakee vastauksia esimerkiksi kysymyksiin, kuinka paljon, mitkä ovat seuraukset tai millaiset ovat muuttujien väliset suhteet. (Barbour 2008, 4.) Laadullisessa tutkimuksessa tavoitellaan tutkittavan ilmiön syvällistä ymmärtämistä, kuvaamista ja tulkintaa. (Kananen 2017, 35).

Laadullinen tutkimus soveltuu tutkimuksen lähtökohdaksi silloin kun halutaan selvittää tapahtumien yksityiskohtaisia rakenteita, ollaan kiinnostuneita tapahtumiin osallistuvien yksittäisten toimijoiden rakentamista merkityksistä ilmiöön nähden, tutkittaessa luonnollisia tilanteita, joita ei pystytä järjestämään koetilanteessa tai halutaan tietoa tiettyihin tapahtumiin liittyvistä syy-seuraussuhteita. (Metsämuuronen 2000, 14; Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 12–13.) Laadullinen tutkimus ei pyri määrällisen tapaan yleistämään tutkittavaan ilmiöön liittyviä

lainalaisuuksia, vaan kuvaamaan ilmiötä ja luomaan mahdollisia uusia hypoteeseja ilmiöön liittyen (Kananen 2017, 32–33). Laadullinen tutkimus voi tuoda näkyväksi niitä mekanismeja, joita voidaan liittää ilmiötä koskeviin muuttujiin. Tähän päästään etsimällä ilmiöön liittyvien yksilöiden kertomuksia ja selostuksia. (Barbour 2008, 4.)

Laadullisen tutkimuksen kulku eroaa määrällisestä tutkimuksesta, jossa usein noudatetaan tiettyjä tulkintasääntöjä. Laadullista tutkimusta voidaan pitää eräänlaisena prosessina, jossa aineiston analyysi ei ole viimeinen vaihe, vaan koko prosessin ajan mukana kulkeva tutkimuksen rakennusosa. (Kananen 2017, 35.) Vaikka laadullisen ja määrällisen tutkimuksen lähestymistavat ovat erilaisia, on tutkijoilla kuitenkin yhteinen tavoite ymmärtää ilmiötä, jolloin toisistaan poikkeavat lähestymistavat voivat täydentää toisiaan (Barbour 2008, 4). Metodologiakirjallisuudessa ei haluta luoda kuilua laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välille, vaan pyritään kuvaamaan kummankin tutkimuksen merkityksellisyyttä yhdessä ja erikseen. (kts. Barbour 2008; Singh 2007; Williams & Sutton 2011). Tarkastelen luvussa 4.1 tarkemmin, miksi juuri tapaustutkimus sopii tutkimusasetelmaani ja luvut 4.2 ja 4.3 käsittelevät tarkemmin tutkimuksen toteutusta ja analyysiä.

4.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimusta eli case-tutkimusta on määritelty erilaisin termein kuten metodi, strategia ja lähestymistapa (Simons 2009, 3). Suomessa sana metodi eli menetelmä on määritelty käsittämään tarkasti rajattua tutkimusmenetelmää. Englannin kielessä sanalla *method* on enemmän merkityksiä, mikä selittää sen laajemman käytön. Koska tapaustutkimuksessa käytetään usein erilaisia menetelmiä, Suomessa tapaus käsitetään tutkimusstrategiana tai tutkimustapana, jonka sisällä voidaan käyttää monia aineistoja ja menetelmiä. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9.) Myös Simonsa (2009, 3) käsittää metodiksi tutkimustekniset ratkaisut, kuten käytetyt haastattelu- tai tarkkailustrategiat sekä menetelmät, joilla aineistoa tulkitaan. Sen sijaan tapausta voi hänen mukaansa pitää lähestymistapana. Tässä tutkimuksessa metodeiksi on valittu teemahaastattelu ja teoriaohjautuva sisällönanalyysi.

Eriksson ja Koistinen (2005, 1) kuvaavat tapaustutkimusta monipuoliseksi ja ajassa liikkuvaksi tutkimusmetodiksi. Tapaustutkimus ei pyri yleistämään säännönmukaisuuksia kokonaisuudesta, vaan hakee syvempää ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön liittyvistä suhteista ja mekanismeista (Bazeley 2013, 345). On tärkeä ymmärtää, että tapaustutkimus ei ole laadullisen tutki-

muksen synonyymi (Saarela-Kinnunen & Eskola 2015, 181). Myös määrällinen tutkimus voidaan ajatella tapaukseksi. Määrällinen tutkimus näkee tapauksen kuitenkin yksikkönä, kun laadullisessa tutkimuksessa tapaus on usein ilmiö tai tapahtumien kulku. Tarkasteltava joukko on usein pieni, mutta tutkimuksen kohteena voi olla vain yksi tai useampi tapaus. (Kananen 2017, 35; Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9.) Tapaus ei ole yksiselitteisesti kuvattava käsite, sillä se voi koostua ihmisestä, ihmisjoukosta, yhteisöstä, laitoksesta, tapahtumasta tai laajemmasta ilmiöstä. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 10; Yin 2014, 3). Tapaustutkimuksessa on erityislaatuista pyrkimys ymmärtää ilmiö monimuotoisena kokonaisuutena, joka käsittää erilaisia näkökulmia ja yhteiskunnallisia prosesseja (Häikkö & Niemenmaa 2007, 42).

Tapaustutkimus sopii siis tutkimuksen lähtökohdaksi, kun tutkimuksessa tarkastellaan kuinka tai miksi, jokin sosiaalinen ilmiö toimii. Mitä vahvemmin pyritään selvittämään tämän hetken tilanteita ilmiöön nähden, sitä toimivampi tapaustutkimus on. (Yin 2014, 3.) Tässä tutkimuksessa on pyritty selvittämään tällä hetkellä toiminnassa olevien lionien sitoutumista organisaatioon ja teoreettisessa viitekehyksessä on otettu huomioon laajemmin vapaaehtoistyön tilaa Suomessa. Näin ollen tapaustutkimuksen asetelma sopii tähän tutkimukseen hyvin. Tapaus on näin ollen lionstoiminta, jota tarkastellaan jäsenistön näkökulmasta käsin. Tarkasteltava ilmiö on jäsenistön sitoutuminen toimintaan sekä jäsenten näkemys tulevaisuudesta. Vaikka tapaustutkimuksessa asetetaan tavoitteeksi yhden ilmiön kuvaaminen, taustalla on halu ymmärtää inhimillistä ja ihmisyyttä sekä niihin liittyvää toimintaa yleisemmin. Vaikka tutkittavaa tapausta pidetään ainutlaatuisena, voidaan yleistettävyyttä pitää vähintään piiloisena ajatuksena tapaustutkimuksen taustalla. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2015, 185.) Tämänkin tutkimuksen taustalla on ajatus, että siitä voi olla hyötyä myös laajemmin yhdistyksille ja järjestöille jäsenten sitoutumista pohdittaessa.

Tapaustutkija havainnoi aineistostaan merkityksiä, joita tutkittava ilmiölle antaa ja se perustuu kokonaisvaltaiseen kuvaukseen ilmiön laadusta. Tutkimuskohteen ääni tulee kuuluviin tapaustutkimuksen kautta, mikä näkyy suorina lainauksina. (Syrjälä et al. 1995, 13.) Tässä tutkimuksessa kuullaan yhdeksän haastateltavan ääni, joiden kautta rakennan kokonaiskuvaa jäsenistöstä ja heidän kokemuksiaan lionsklubissa. Tutkimusprosessin esiintuonti on tapaustutkimuksessa tärkeää, koska sen avulla voidaan nähdä miten tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Prosessin kuvaus auttaa lukijaa arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2015, 182.) Tarkastelen tutkimusprosessini etenemistä tarkemmin alaluvuissa 4.2 Aineiston kerääminen ja 4.3 Aineiston analyysi.

Yin (2014, 3) toteaa tapaustutkimuksen olevan yksi haastavimmista tutkimusmuodoista. Tapaustutkimukseen yleisimpiä haasteita ovat tutkijan huolimaton toiminta, joka johtuu prosessin systemaattisuuden puutteista tai moniselitteisten todistusten vaikutuksesta tutkimuksen tuloksiin. Tapaustutkimuksen yleistämisessä on oltava tarkkana sillä, yleistämistä voidaan tehdä teorian tasolla, mutta universaaleja tai väestöön liittyviä yleistyksiä sen pohjalta ei pidä tehdä. Lisäksi aineiston käsittely on usein työlästä ja hallitsematonta aineiston kasvaessa suureksi. Tällöin työ vie paljon aikaa. (Yin 2014, 19–21.) Koin tämän tutkimuksen toteuttamisessa suuria haasteita juuri aineiston laajuuden ja ajankäytön vuoksi ja tästä johtuen, myös analyysin tuottaminen oli haasteellista. Olen pyrkinyt tuomaan esiin niitä seikkoja, jotka ovat tutkimuksessa olleet haastavia.

Joustavuus ja monipuolisuus ovat tapaustutkimukselle tyypillistä. Lisäksi teoria ja empiria luovat parhaimmillaan uutta vuoropuhelua ilmiöön liittyen. Koska tapaustutkimuksissa käytetään useita menetelmiä tiedonhakuun, ei sillä ole yhtenäistä analyysimenetelmää. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2015, 182.) Tapaustutkimuksessa käytetään usein toisiaan täydentävien aineistoja, näkökulmia sekä menetelmiä. Tällä pyritään hakemaan vastausta tutkimuksen monimutkaisuuteen ja ymmärtämään tapausta eri puolilta katsottuna. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voikin usein olla hyvin laaja, mutta se on vain pieni osa mahdollista kokonaista tutkittavaa joukkoa. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 21-23.) Tässä tutkimuksessa pääpainona on teemahaastattelujen kautta hankittu aineisto, tutkijan omat havainnot lionien kanssa työskentelystä sekä aiemmat vapaaehtoistyön ja sen sitoutumisen tutkimukset. Hyvä teoreettinen taustatyö auttaa yleistämään tapaustutkimuksen tuloksia muihin tilanteisiin, tekemällä analyttistä analyysiä tilastollisen analyysin sijaan. (Yin 2014, 26).

4.2 Aineiston kerääminen

Kuten jo edellisessä luvussa mainittiin, tapaustutkimuksessa on yleistä käyttää useita erilaisia aineistoja ja lähteitä tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Yleisiä menetelmiä kerätä aineistoa tapaustutkimuksissa ovat olleet erilaiset kirjalliset dokumentit, teemahaastattelut, kyselylomakkeet, tallenteet, havainnointi sekä muut tietolähteet. Tapauksesta syvällisen tiedon saamiseksi, käytetään usein useampaa kuin yhtä menetelmää. (Kananen, 2013, 77) Tässä tutkimuksessa oli

tarkoitus käyttää sekä teemahaastattelua että kyselylomaketta. Teemahaastattelujen jälkeen aineisto oli kuitenkin sen verran suuri, että tähän pro gradu -tutkielmaan ei sisällytetä aiemmin suunniteltua kyselyaineistoa. Tämän ratkaisun tein, jotta voin huolellisesti käsitellä jo kerätyn haastatteluaineiston. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voikin usein olla hyvin laaja, mutta se on vain pieni osa mahdollista kokonaista tutkittavaa joukkoa. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 21).

Tämä tutkimus koostuu kokonaisuudessaan taustateoriasta, joka pohjautuu aikaisempiin aiheeseen liittyviin teorioihin, tutkimuksiin ja selontekoihin. Lisäksi Lions -organisaatiossa on aiemmin tehty lomakemuotoisia jäsenkyselyitä. Näissä kyselyissä on haettu tietoa muun muassa jäsenten sitoutumiseen, aktiivisuuteen sekä eri toimintojen, kute koulutusten ja palveluaktiviteettien mielekkyyteen liittyen. Jäsenkyselyitä on koostettu yhteenvetoa avointen kysymysten osalta tekstimuotoon, mutta pääasiassa niissä on ollut kvantitatiivinen ote. Syvällistä tietoa jäsenten ajatuksista halutaan nyt lisää. Jäsenkyselyiden tulokset on julkaistu vain jäsenille organisaation sisällä, eli ne eivät ole yleisesti saatavissa. Minulla on kuitenkin tutkijana ollut mahdollisuus päästä tarkastelemaan jäsenkyselyiden tuloksia, jo tutkimukseni alkuvaiheessa. Määrittelen aiemman jäsenkyselyn tutkimusaineistoksi, jota olen käyttänyt soveltuvien osin vertailupohjana omille tulkinnoilleni.

Tässä tutkimuksessa haastattelu valikoitui aineiston keruun menetelmäksi varhain, koska toimeksiantajan toive oli saada syvällistä tietoa haastatteluiden kautta. Haastattelu mahdollistaa syvällisen tiedon hankkimisen yksilöiden omista lähtökohdista käsin. Haastattelun etuna on, että jatko kysymyksiä esittämällä tutkijan on mahdollista saada syvempää tietoa ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35.)

Koska oma tietämykseni järjestömaailman tutkimuksesta oli rajallinen tutkimuksen alkuvaiheessa, koin tarpeelliseksi lähestyä haastattelurungon rakentamista teorialähtöisesti. Ennen haastattelurungon rakentamista tutustuin Lionsissa aiemmin tehtyihin jäsenkyselyihin sekä Suomessa järjestöjen ja yhdistyksen jäsenistöstä koottuihin tutkimuksiin. Näin sain käsityksen siitä, miten aiheetta on lähestytty aiemmin ja kuinka sitä voisi mahdollisesti lähestyä tässä tutkimuksessa. Erityisesti Pessin ja Oravasaaren (2010) tutkimus *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä* sekä Yeungin (2002) tutkimus *Vapaaehtoistoiminta osana kansalisyhteiskuntaa – ihnateita vai todellisuutta?* toimivat apuna hahmotellessani teemahaastattelun runkoa. Näistä sain käsityksen, miten ja millä tavalla aiheetta on aiemmin Suomessa lähestytty.

Haastattelu on käytetyimpiä tiedonhakupöytäkirjoja, mutta sen ongelmallinen puoli jää tutkijalta usein avaamatta. Etenkin strukturoimattomassa ja puolistrukturoidussa haastattelussa tulee paljon myös tutkimuksen kannalta ylimääräistä materiaalia. Lisäksi myös anonymiteetin takaaminen haastattelussa, on haastavampaa kuin esimerkiksi lomaketutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–36.) Tämän seikan havaitsin käytännössä jo ensimmäisten haastatteluiden jälkeen. Aineistoa litteroidessa havainnoin selkeästi aineiston hallinnan haasteen. Vaikka ennalta tiedostin litteroinnin vaativan paljon työtä, en osannut ennalta arvata kuinka paljon aikaa siihen lopulta kului.

Suuren materiaalin käsitteleminen vaatii runsaasti käsittelyaikaa. Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt säilyttämään tutkittavien anonymiteetin käyttäen pseudonimiä eli muutettuja nimiä sekä mahdollisimman ympäröiväisiä kuvauksia ammatista ja statuksesta. Lisäksi olen pyrkinyt häivyttämään suorista lainauksista sellaiset paikan nimet tai muut ilmaukset, jotka suoraa paljastavat haastateltavan henkilöhistoriaa. Esimerkiksi työpaikkojen nimet ja henkilöiden kotipaikkakunnat on muutettu. Myös kiireessä valmisteltu kysymyslomake, sekä sen testaamatta jättäminen on mainittu yhdeksi haastattelun heikkoudeksi (Hirsjärvi & Hurme 2009, 37). Tässä tutkimuksessa teemahaastattelurunko kasattiin nopeassa aikataulussa, kuitenkin niin, että myös lions-yhteyshenkilöni arvioi ja kehitti lomaketta kanssani. Ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin myös kaksi testihaastattelua, joissa ensimmäinen haastateltava oli ystäväni ja toinen yhteyshenkilöni. Tällä tavalla testasin kyselylomakkeen toimimista käytännössä.

Haastattelurunko (Liite 1) rakennettiin siis yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Lisäksi hyvän tutkimuskäytännön mukaan haastateltavilta pyydettiin kirjallinen tutkimuslupa haastatteluiden yhteydessä. Haastateltavia informoitiin myös siitä, että voivat missä tahansa tutkimuksen vaihetta perua osallistumisensa tutkimukseen ilmoittamalla siitä tutkijalle eli minulle. Haastatteluja oli yhteensä kahdeksan kappaletta, joista yksi oli parihaastattelu. Haastateltavana oli siis yhteensä yhdeksän henkilöä. Parihaastattelun kohteena olivat leoklubin jäsenet, jotka edustavat tutkimuksessa nuorta ikäluokkaa. Muut haastattelut toteutin yksilöhaastatteluna, haastattelin viittä työikäistä ja kahta eläkkeellä olevaa lionia. Työikäisten haastateltavien määrä oli suurempi, koska heidän toivotaan olevan pitkäikäisiä klubin jäseniä tulevaisuudessa vanhenevan sukupolven vähenemisen seurauksena. Heillä koettiin myös olevan tärkeää tietoa siitä, millä tavalla klubitoimintaan saadaan pysyvästi uusia jäseniä.

Huomioitavaa on, että tutkimuksessa on käytetty kahta erilaista haastattelutekniikkaa, mikä tukee myös tapaustutkimuksen monimenetelmällisyyttä. On harvinaista, että tutkimuksessa yhdistetään ryhmähaastattelua ja yksilöhaastattelua. (Pietilä 2010, 212). Tässä tutkimuksessa tämä valinta tehtiin tutkimusteknisistä syistä. Halusimme haastatella useamman henkilön jokaisesta ikäryhmästä. Kun kasvatimme keskimmäisen eli työikäisten ryhmää, päätimme samalla tehdä nuorten eli leojen haastattelun parihaastatteluna. Näin haastattelujen määrä ei kasvanut merkittävästä alkuperäiseen suunnitelmaan nähden. Näen parihaastattelun ryhmähaastattelun kaltaisena, koska siinä on useampi kuin yksi haastattelu tilassa samaan aikaan. Ryhmähaastattelu eroaa yleensä niin paljon yksilöhaastattelusta, ettei sen analysointiin voida usein käyttää täysin samanlaista tulkintaa. (Pietilä, 2010, 212). Palaan tähän pohdintaan vielä tarkemmin aluvussa 4.3. Aineiston analyysi.

Haastattelun muodoksi muodostui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Ominaista tälle haastattelutavalle on, että jotkut haastattelun näkökulmat on valmiiksi määritelty, mutta haastattelutilanteessa voidaan nähdä myös joustavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47.) Esimerkiksi omassa haastattelurungossani on valmiiksi määritellyt kysymykset, mutta kysymysten paikka haastatteluissa saattoi muuttua sen mukaan, mihin suuntaan keskustelu luonnollisesti ohjautui haastattelun aikana. Näin halusin luoda haastatteluun keskustelunomaisen ilmapiirin, jossa liikuttiin teemojen välillä luonnollisesti. Kysymysten muoto saattoi myös vaihdella tilanteen mukaan. Lisäksi en vierastanut uusien kysymysten esittämistä haastattelun aikana, mikäli haastateltavan pohdinnat näitä herättivät. Näin haastatteluissa pysyi vapaus. Teemahaastattelussa keskeisintä onkin, että haastattelu kulkee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen teemojen sisällä, mikä mahdollistaa tutkittavan oman pohdinnan ja äänen esille tuomisen (Hirsjärvi & Hurme 2009, 48).

Haastateltavien sukupuolijakauma on 4 naista ja 5 miestä. Leoklubin jäsenet ovat korkeakouluopiskelijoita ja lionit ovat työelämänsä aikana menestyneet hyvin omilla aloillaan. Henkilöiden yksityisyyden suojaamiseksi tarkempi kuvaus heidän sosioekonomisesta asemastaan jätetään kertomatta ja henkilöiden oikeiden nimien sijaan käytän pseudonimiä. Työelämässä olevia ihmisiä valikoitiin haastateltavaksi suhteessa isompi määrä, koska toimeksiantaja koki heidän tutkimuksen tärkeimmäksi kohderyhmäksi, sillä heidät nähtiin eniten potentiaalisina tulevaisuuden jäseninä. Haastateltavien jakaumaa voi tarkastella taulukosta 2.

Taulukko 2. Haastateltavat ja heidän elämäntilanteensa

Pseudonimi	Elämäntilanne
Sanna	Opiskelija
Emmi	Opiskelija
Teppo	Työelämässä
Jukka	Työelämässä
Lotta	Työelämässä
Pekka	Työelämässä
Sirpa	Työelämässä
Kalle	Eläkeläinen
Antti	Eläkeläinen

Leoina ja lioneina haastateltavat ovat olleet parista vuodesta lähes viiteenkymmeneen vuoteen. Haastatellut lionit olivat aktiivisia klubiensa jäseniä, joista kaikki olivat olleet vähintään kerran presidenttinä sekä yhdessä tai useammassa muussa klubivirassa jäsenyytensä aikana. Leoista kummatkin haastateltavat olivat olleet myös oman klubinsa hallitustoiminnassa. Voidaan todeta, että haastateltavat olivat hyvin valikoitunut joukko toimintaan sitoutuneita lioneita ja leoja. Haastateltavat henkilöt ohjattiin haastatteluihini toimeksiantajan puolesta, joten toimeksiantajan näkemys on voinut vaikuttaa haastateltavien valintaan. Tämä vaikuttaa myös tutkimustulokseen, sillä aineistossa kuuluu vain melko sitoutuneiden jäsenten ääni.

Hanna Herzogin (2012, 210) mukaan haastattelupaikka ei ole vain tila, jossa haastattelu toteutuu, vaan myös olennainen osa haastattelua. Hän näkee haastattelun sosiaalisesti rakentuneena keskustelutapahtumana. Haastattelupaikka ei tulisi ajatella vain teknisenä seikkana, vaan haastatteluympäristö tulisi huomioida osana tutkimuksen tuloksia, sillä haastattelupaikka voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Herzog 2012, 210–211.) Haastattelupaikan merkitys korostuu, kun aihe on haastateltavalle emotionaalinen, sensitiivinen tai yksityinen (Adler & Adler 2001, 528). Teemahaastattelu vaatii hyvää kontaktia haastateltavaan, jolloin haastattelupaikaksi suositellaan rauhallista ja haastateltavalle turvallista paikkaa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 74).

Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa, jossa ei ollut turhia häiriötekijöitä. Haastatteluajat ja paikat sovittiin haastateltavien kanssa puhelimitse, jolloin syntyi ensimmäinen kontakti haastateltavaan. Osa haastateltavista olivat jo puhelimesta kiinnostu-

neita kuulemaan niin haastattelusta kun haastateltavastakin taustatietoja. Pidän puhelinkeskusteluja eräänlaisena ensimmäisenä luottamuksen rakentajana haastattelua varten. Ehdottaessani haastattelupaikkoja pidin kiinni ajatuksesta, että tilan tulisi olla rauhallinen ja häiriöiltä suojassa. Tällä pyrin siihen, että haastateltavat voivat rauhassa pohtia henkilökohtaisia tuntemuksia vapaaehtoistoinnasta. Yksi haastattelu toteutettiin haastateltavan omassa kodissa, kaksi haastateltavan työpaikalla, yksi haastattelijan kotona ja loput neljä haastattelua toteutettiin kirjaston rauhallisessa ryhmätyöskentelytilassa. Kirjaston ryhmätyötilat olivat suljettuja huoneita, rauhallisella sijainnilla, jolloin ulkopuoliset melut eivät häirinneet haastatteluja.

Haastattelupaikalla oli merkitystä haastattelun pituuteen, sillä pisimmät haastattelut tehtiin henkilön omassa ja haastattelijan kodissa. Lyhin haastattelu toteutui taas erään henkilön työpaikalla työpäivän jälkeen. Kaikki haastatteluiden kestot olivat noin tunnista kahteen tuntiin ja jokaisessa haastattelussa kaikki teemat tuli käsiteltyä jollain tasolla. Alkavana tutkijana huomasin myös oman kehitykseni haastattelujen edetessä. Ensimmäisissä haastatteluissa pyrin pysymään tarkemmin kysymysrungossa ja kysyin vähemmän tarkentavia kysymyksiä kuin viimeisissä haastatteluissa. Myös kysymyksen asettelu tuntui sujuvan järkevämmiin, mitä pidemmälle haastatteluissa edettiin.

4.3 Aineiston analyysi

Määrittelen aineistoanalyysini olevan teoriaohjautuvaa sisällönanalyysiä. Vaikka aineistossani syntyy selkeitä teemoja, ei aineistoa ole lähdetty tarkastelemaan täysin aineistolähtöisesti vaan sille on määritelty selkeä näkökulma, josta aineistoa on lähdetty tarkastelemaan. Lisäksi aineistoa on käsitelty sisällönanalyysille tyypillisesti luokittelemalla. Teemoittelun ja sisällönanalyysin välille on kuitenkin vaikea tehdä selkeää eroavaisuutta, niiden samankaltaisuuden vuoksi. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 141–144.) Sisällönanalyysiä on kritisoitu siitä, että se on usein helppo valinta, jossa kategoriat korvaavat kehittelyn ja tutkijan oivallukset. Tällöin tutkimus tuottaa helposti vain luokittelua, joka ei nouse analyysin tasolle. (Salo 2015, 166) Myös Tuomi ja Saarijärvi (2002, 117), jakavat ajatuksen, että sisällönanalyysi jää helposti keskenräiseksi. Analyysin kuvaus on usein hyvin tarkka, mutta johtopäätökset jäävät aineiston esittelyn tasolle. Tässä tutkimuksessa pyrin tuomaan analyysiin syvyyttä teoriaohjaavuuden avulla. Kuitenkin on myös huomattava, että teoria on samalla väistämättä muokannut myös tutkimuksen suuntaa, jo teemahaastattelurungon suunnittelusta lähtien.

Aiemmin jo kerroin aikaisemman Suomessa tehdyn tutkimuksen vaikuttaneen teemahaastattelurungon syntyyn. Samat teoriat sekä täsmentynyt teoreettinen viitekehyseni vaikuttivat aineiston analyysiin. Käytin analyysin teoriana pitkälti Pessin ja Oravasaaren (2010) tutkimuksessa tekemiä huomioita sekä Marjovuon (2014) ja Mayerin & Allenin (1997) teorioita sitoutumisen muodoista. Olen pyrkinyt löytämään yhteyksiä haastatteluaineiston ja luokitellun aineiston välillä sekä luomaan omia tulkintojani aiheeseen liikkuen. Prosessi ei ole ollut kokonaan luokkiin sidottua ajattelua, vaan koko aineisto ja havainnot lionismista ovat kulkeneet ajatusprosessissani vuoden ajan. Tästä kertoo, myös viimehetkeen asti pohdittu tutkimusluvun dispositio, jossa palaset loksahivat paikalleen vasta viikko ennen tutkimuksen palautusta.

Sisällön analyysin kautta voidaan analysoida kirjalliseen muotoon muotoiltuja aineistoja eli dokumentteja. Sisällönanalyysin kautta tekstistä pyritään löytämään merkityksiä, joiden pohjalta rakennetaan sanallinen analyysi. Tässä tutkimuksessa puhun teoriasidonnaisuudesta tai teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla, kuten aineistolähtöinen analyysi, mutta aineiston käsitteellistämävaiheessa empiirinen aineisto ja teoreettiset käsitteet yhdistetään. Näin ollen aineistolähtöisyys ja teoriasidonnaisuus yhdistyvät toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 117, 133.)

Tutkimuksen analyysissä, on tärkeää hahmottaa, kuinka kaksi käytettyä haastattelumuotoa vaikuttivat analyysiin. Yksilöhaastattelussa korostuvat haastateltavan henkilökohtainen näkemys ja kokemus tutkittavasta ilmiöstä, kun ryhmähaastattelussa kaikki tilassa olijat tuovat esiin enemmän yhtenäistä yhteisesti jaettua tietoa (Pietilä, 2010, 212). Tämä on otettu huomioon aineiston tiivistelmää tehtäessä, siten, että leojen parihaastattelussa ilmenneet pohdinnat on pidetty koko ajan rinnakkain ja niiden välinen keskustelurytmi on pyritty säilyttämään. Näin ollen yhteisesti pohditut asiat, eivät päätyneet luokiteltuun aineistoon toisistaan irrallisina. Koska tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus tutkia diskurssianalyysin tapaan merkitysten tuottamisprosessia (Tuomi & Saarijärvi 2002, 117). Parihaastattelun ja yksilöhaastattelujen eroavaisuudet eivät lopulta näyttäytyneet kovin voimakkaina sisällönanalyysiä tehdessä, etenkin kun parihaastateltavat olivat usein samoilla linjoilla keskusteltavien asioiden suhteen.

Aineisto muodostui laajuudeltaan suureksi. Haastatteluista syntyi litteroitua tekstiä noin 300 sivua. Aineistoa on luettu laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan useita kertoja. Ensimmäinen analyysin vaihe tapahtui litteroinnin yhteydessä tehdyistä yleisistä havainnoista aineistosta. Sisällön analyysi aloitetaan alkuperäisen aineiston tiivistämisellä (Tuomi & Saarijärvi

2002, 113). Tässä tutkimuksessa alkuperäinen aineisto on tiivistetty 69 sivuun. Ennen tiivistelmän kirjoittamista jokainen tekstitiedosto luettiin tarkoin läpi alleviivaten eri väreillä niitä kohtia, jotka olivat analyysin kannalta merkittäviä. Eri värit kertoivat eri asioista. Esimerkiksi. Oranssi motivaatiota, sininen sitoutumista ja vaaleanpunainen tulevaisuutta. Välillä samassa kommentissa oli myös useita merkityksiä ja värikoodeja. Värit saattoivat vaihdella haastatteluittain sen mukaan, joten merkitsin värit ja tarkoitukset kunkin aineiston kohdalta ylös. Tämän työn olisi voinut tehdä myös tietokoneohjelmalla, mutta henkilökohtaisesti omaa ajatteluani vieteenpäin parhaiten perinteinen tapa työskennellä. Lisäksi marginaaleihin oli helppo tehdä lisähuomioita tai kirjoittaa oivalluksia ylös. Tiivistelmä koottiin näistä huomioista, jotka tällä aineistonlukukerralla tehtiin.

Tiivistelmään koottiin jokaisen haastateltavan huomioita tekstitiedostosta eri haastattelukysymysten ja teemojen alle. Osa kysymyksistä yhdistettiin keskenään tiivistelmää varten. Tuon tähän esimerkiksi kahden haastateltavan ajatukset kohdasta *vapaaehtoistyöhön lähteminen*. Tiivistelmässä henkilöiden ajatukset ovat listana allekkain, mutta jäsentelen ne tähän esimerkkiin taulukkomaisesti, luettavuuden helpottamiseksi. Lisäksi tiivistelmässä on myös yksityiskohtaisempia tietoja esimerkiksi jäsenten iät, jotka olen tästä esimerkistä anonymiteetin säilyttämiseksi poistanut.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston tiivistelmästä

Sanna, opiskelija	Pekka, työelämässä
<i>Halu tutustua uusiin ihmisiin</i>	<i>Lähtösin nuorisoseura ja lionsperheestä</i>
<i>Kiinnostus hankkia uusi harrastus</i>	<i>Perheen arvot vaikutti lapsesta asti</i>
<i>Leotoiminta kiinnosti, koska se vaikutti erilaiselta ja yhteisölliseltä toiminnalta</i>	<i>Vanhemmat piti mukana jo pienenä</i>

Tiivistelmän ulkopuolelle jätin materiaalia, joka ei suoranaisesti liittynyt tutkimuksen viitekehukseen. Lisäksi tiivistelmästä on jäänyt joitain osia kuten viestintään liittyvät laajemmat pohdinnat lopullisen analyysin ulkopuolelle. Vaikka aineistossa oli paljon kiinnostavaa analyysin ulkopuolelle jäävää tietoa, on laadullisessa tutkimuksessa Tuomen ja Saarijärven (2002, 104) mukaan kyettävä pysymään rajatun ilmiön sisällä, ettei materiaali laajene hallitsemattomaksi.

Haastattelua on luettu ja jaoteltu paloihin useaan kertaan. Syvällisiä lukukertoja on yhteensä ollut 8 kappaletta. Laajempaan aineistoon on palattu aika-ajoin tiivistelmän pohjalta siltä osin, kuin on tullut tarve tarkistaa henkilön sanomisen merkityksiä tai hakea dataa luokitellun aineiston tueksi. Tätä analyysin vaihetta auttoi Atlas.ti -ohjelman käyttö, jossa rinnakkain avatuista haastatteluista sai edelleen haettua nopeasti kohdennetuilla avainsanoilla tarvittavia kohtia uudelleen lukuun. Aineistoon tutustumisen jälkeen olen rakentanut taulukoita, joihin on listattu tarpeen mukaan erilaisia kategorioita ja huomioita. Kaikki kohdat, kuten toimintaan päätyminen, eivät vaatineet monimutkaista luokittelua kuten taulukko 4. osoittaa taulukosta 5. voidaan nähdä jo enemmän merkityssuhteita.

Taulukko 4. Toimintaan päätyminen

Toimintaan päätyminen	
Kutsuttuna	Omaehtoisesti
Kaveri	Saanut itse tukea (stipendi)
Tuttava	Jäänyt mieleen ja halunnut olla mukana
Työkaveri	

Taulukko 5. Toimintaan lähtemisen motiivit

Toimintaan lähtemisen motiivit					
Uteliaisuus	Altruismi	Verkostoituminen	Vapaa-ajan tekemistä	Esimerkki	Arvot
Toiminta ei tuttu	Idea palvelusta kiinnosti	Uudet ihmiset miesverkosto	Uusi harrastus	Vanhempien esimerkki	Perheen arvot
Kiinnostus mitä se on	hyväntekeväisyys		Mielekästä tekemistä	Kutsu merkityksellinen	Omat arvot
Vastaako mielikuvia	Halu auttaa				

Sisällönanalyysiä ryhmitellessä aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jotka kootaan omiin alaluokkiinsa. Näiden alaluokkien yläpuolelle muodostuu usein yläluokkia, jotka kuvaavat ilmiötä laajemmin. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 124.) Salo (2015) kutsuu sisällönanalyysiä koodaamiseksi, jossa sisältö jää usein käsitteen tasolle. Hänen mukaansa tutkimus vaatii ajattelun ja teorian yhdistämistä. Tämän onnistumiseksi, on hyvin tehty pohjatyö teorian kanssa ja irtaantuminen tiukasta analyysijärjestelmästä tärkeää. Teorian kanssa täytyy olla myös tarkkana, ettei analysoi vain jo valmiina olevaa tietoa ja jätä mahdollisia uusia huomioita taka-alalle (Salo, 2015, 182–183.) Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt ottamaan huomioon tämän haasteen. Aloittavana tutkijana tiedostan myös, että tutkimuksen taidon oppii vain harjoittelemalla ja harjoittellessa voi tulla myös virheitä.

5 Tutkimustulokset

Tässä pääluvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Olen jakanut analyysin neljään osaan, joissa vastaan tutkimuskysymyksiini. Vapaaehtoistyössä sitoutumisen taso ei ole vakio, vaan se on jatkuvassa muutoksessa. Toiminnan alussa ja sen jatkuessa erilaiset asiat voivat olla merkityksellisinä yksilöille. (Pessi & Oravasaari 2010, 177.) Tutkimuskysymyksiini liikkuvat menneisyyden, nykyhetken ja tulevaisuuden pohdinnoissa, jotka muodostavat eräänlaisen jäsenyyden aikajanan. Olen analyysissäni rakentanut keskustelua eri jäsenten ajatusten välille siinä määrin, kun se on ollut sopivaa. Vapaaehtoistoiminta on nimensä mukaan vapaaehtoista, joten sen olemassaolo on riippuvainen yksilöiden valinnasta toimia vapaaehtoisena, mikä tekee vapaaehtoistyön olemassaolosta itseisarvon (Pessi 2011, 182). Näin ollen sitoutumisprosessin kokonaisvaltainen ymmärtäminen on merkityksellistä.

Luvussa 5.1 käsittelen jäsenten kertomuksia vapaaehtoistoimintaan lähtemisestä. Luku 5.2 avaa niitä toimintakulttuurin muotoja, jotka sitouttavat jäseniä toimintaan ja toisaalta voivat aiheuttaa haasteita sitoutumiseen. Luku 5.3 käsittelee sitoutuneitten jäsenten toiminnassa pysymistä luku 5.4 keskittyy jäsenten ajatuksiin klubien tulevaisuudesta. Tutkimusta luettaessa on hyvä tärkeä huomioida, että tuloksissa esitetyt teemat kulkevat vapaaehtoistyössä limittäin, mikä näkyy tiettyjen teemojen kuten verkoston merkityksen ja motivaatiollisten- pohdintojen kautta läpi koko analyysin.

5.1 Lionstoiminnan alkumetrit

Ihmiset lähtevät vapaaehtoistyöhön eri lähtökohdista, jolloin syyt toimintaan sitoutumiseen voivat olla hyvin erilaisia. Tarkastelen tässä luvussa, millaisista lähtökohdista Lions -organisaatioon on päädytty. Suurin osa haastateltavista ovat päätyneet toimintaan kutsuttuna. Kutsuja on ollut yleensä haastateltaville ennestään tuttu ihminen esimerkiksi naapuri tai työkaveri. Yhdeksästä haastateltavasta vain yksi oli hakeutunut mukaan omaehtoisesti. Pessin ja Oravasaaren (2010, 97 mukaan) käytetyin tapa rekrytoida vapaaehtoisia on välittää tietoa nykyisten vapaaehtoisten kautta. Henkilökohtaista kutsumista voidaan pitää tehokkaana tapana hankkia jäseniä vapaaehtoistoimintaan. Uusin vapaaehtoistyön selvitys osoittaa, että 54 % henkilöistä, jotka eivät olleet tehneet vapaaehtoistyötä edeltävän neljän viikon aikana olisivat kiinnostuneita vapaaehtoistyöstä, jos heitä pyydetäisiin mukaan toimintaan (Rahkonen 2018). Myös Yeungin

(2002, 52) tutkimus osoittaa, että 60 % nuorista lähtisi vapaaehtoistyöhön, jos siihen tarjottaisiin mahdollisuus. Alaluku 5.1.1. käsittelee toimintaan lähtemistä ja luvussa 5.1.2. tarkastelen motivaatiotekijöitä toimintaan liittymisen takana.

5.1.1 vapaaehtoistoimintaan lähteminen

Kuten aiemmin totesin, lähtökohdat vapaaehtoistoimintaan lähtemisessä voivat olla hyvin erilaisia. Haastattelussa taustoja lionsklubeihin liittymiseen pohdittiin kolmen pääteeman sisällä. Nämä teemat olivat *perheen esimerkki ja arvopohja, uteliaisuus toimintaa kohtaan sekä oman ajan riittäminen*. Henkilöt, jotka pohtivat lionsiin liittymistä pitkän henkilöhistorian kautta olivat jo nuoresta pitäen nähneet vanhempien auttavan muita tai olleet itse mukana vapaaehtoistoimintaan muissa järjestöissä. Etenkin vanhemmille henkilöille lionstoiminta ja vapaaehtoistyön tekeminen näyttäytyivät selvästi Marjovuon (2014) kuvaamana lineaarisena linjana, joka on ollut ja on luonnollinen osa koko elämää. Arvopohja auttamistyöhön oli lähtöisin kotoa saadusta esimerkistä. Myös lionsperheessä kasvaneelle Pekalle toimintaan lähteminen oli luonnollinen jatkumo, kutsun tultua.

Kyllä mää ajattelen, että se on lähtöisin oman perheen arvoista ja niistä lähtökohdista. Että on kasvanut nuorisoseuraperheessä ja lionsperheessä, joten vanhemmat pitivät mukana ihan pienestä alkean ja sai tutustua omaksua niitä tietoja ja asioita sieltä kautta. Ja jotenkin on tuntunu, että ne on ollu hyviä [- -] ja on halunnu sitten jatkaa, että vanhempien vaikutus on ollut suuri. Plus sitten muu ympäristö mikä on muokannu sua sen ympäristön mukaiseksi. – Pekka, työelämässä –

Olenhan ollut, tai mullaan on ollut tuota ni sisarusten kanssa tietenkin, vois sanoa rehellisesti etuoikeutetussa asemassa, jos ajatellaan sodan jälkeen. Ni vanhemmalla isällä oli tai hän oli yksi veljeksistä, jotka omistivat tuossa keskustassa (paikka muutettu) vaatetusalan liikkeen 1905. [- -] eli, että meillähän oli periaatteessa niin kun kaikki asiat omassa perheessä kunnossa. [- -] mutta sieltä kyllä tuota mä pikkupoikana jo näin, että kuin paljon sieltä sitten autettiin. – Kalle, eläkeläinen –

Kiinnitin myös huomiota, että haastateltavat eläkeläiset, jotka olivat olleet klubitoiminnassa oman klubinsa alusta asti, kertoivat liittyneensä toimintaan ennakkoluulottomammin kuin tässä

ajassa työelämässä toimintaan liittyvät jäsenet. Tämä on linjassa sen kanssa, että ihmiset harjoittavat yhä tarkemmin mihin ja millaiseen vapaa-ajan toimintoihin liittyvät (Aro, 2011, 53; Siisiäinen 2003, 66; Virtanen 2003, 122).

No sillonko tuot (klubi jossa toimin) perustettiin, niin se oli (toisen)klubin henkilöt olivat perustamassa ja ne kutsuivat sinne. [- -] Elikkä kun mä olin perustajajäsen ku se nyt on se perustajaporukka, joka on perustamassa ni kutsunut mukaan ja silloin minä myöskin sanoin, että joo passaa. – Antti, eläkeläinen –

Niille kutsutuille henkilöille, joille lionstoiminta ei ollut ennestään tuttu, uteliaisuus toimintaa kohtaan heräsi kutsun saamisen jälkeen. Järjestön toiminnasta tiedettiin hyvin vähän tai ei ollenkaan, kutsun tullessa, mutta joitain mielikuvia oli usein ennestään. Tämä näkyi myös etenkin naispuolisten lionneiden pohdinnoissa toimintaan liittymisen alkumetreiltä, mutta myös miesten puheissa tähän oli viittauksia pitkin aineistoa. Toimintaan ei kuitenkaan lähdetty aina suin päin mukaan, vaan liittyminen vaati hieman sulattelua sekä oman elämäntilanteen punnitsemista.

Kyllä mä niinkö mietin sitä yön yli ja mää tutkin lionssin sivuja ja sittenkö mää luin siitä punaisesta sulasta ja mää luin siitä nuorisovaihdosta, että varmaan se kansainvälisyys vaikutti siihen ja myös uteliaisuus, että hei katotaan, millaista tämä on. Uteliaisuus, avoimuus ja se hyväntekeväisyys, vaikka mä en tienny, että mitä kaikkea se pitää sisällään. – Sirpa, työelämässä –

Oikeestaan se oli uteliaisuus, et se, että [- -] idea on hyvä, että on se palvelutoiminta ja hyväntekeväisyystoiminta ja sitten toinen oli se uteliaisuus, ku ei oikeesti tiiä mikä, minkälainen paikka tää on. Onko tää just semmonen mitä mielikuvissa on. [- -] Silloinen presidentti kyseli vähän minulta, että minkälainen oon ja mä tiukasti sitten häneltä kyselin kaikki asiat – Lotta, työelämässä –

Lotan mielikuvissa lionstoiminta oli näyttänyt poliittiselta ja uskonnolliselta järjestöltä, mutta mielikuva muuttui asiasta keskusteltaessa. Mielikuvat ovat vahvoja ja ne näkyivät keskusteluissa etenkin niiden työikäisten lionneiden keskusteluissa, joilla ei ollut aiempaa kosketusta lionstoimintaan vanhempien tai sukulaisten kautta.

No ainoastaan hyvin tälleen pintapuolisesti, että tiesin, että semmonen järjestö on olemassa ja vähän ehkä oli semmonen. Vähän ehkä semmonen sulkeutuneen herraklubin maine tai semmonen ajatus siinä oli mulla pikkusen. – Jukka, työelämässä –

Mä aikonaan opiskelijana Turussa (kaupunki vaihdettu) ollessani sain lions opiskelija-stipendin. kolkkytä kaks vai kolkkytÄkolme vuotta sitten. Minua hämmÄstytti se ihan sikana, että mikä tÄÄ on tÄÄ kerho, mikä tÄällä jakelee, huomaa, joka seuraa meitä, että mitä tÄÄ on. En mä tienny lionsseista mittÄän silloin. [- -] Opiskelijana ja se tuli tarpeeseen ja vähän ihmeissÄni. Ja sitten, että aijaa tÄmmösiä lionsseja on [- -] Ja sitten myöhemmin sitten tuota vuosikymmenien päästä tuli uudestaan mieleen, että vois jotakin löytÄÄ har-rastusta ja sit tuli tuo lionstoiminta mu, mieleen ja tuota otin yhteyttä ja ajattelin, että mäÄ maksan sen velan takasin. – Teppo, työelÄmässä –

Teppo oli tutkimuksessa henkilö, joka lähti lionstoimintaan mukaan omaehtoisesti. Kuitenkin tieto lionstoiminnasta ja ajatus toimintaan liittymisestä oli hautunut ainakin alitajunnassa pidemmän aikaa. Lopulta aiemmin itse stipendin kautta apua saaneena, hän päätyi toimintaan mukaan. Yksi tapa tulla vapaaehtoistoimintaa onkin, henkilökohtaisen kokemus avun saannista tai tuttavalta saatu positiivinen palaute. Toiminnan maineella ja aikaisempien toimijoiden palautteella on siis tärkeä rooli juuri rekrytointitilanteissa. (Pessi & Oravasaari 2010, 100.) Kaikki eivät myöskään olleet liittyneet mukaan toimintaan heti ensimmäisestä pyynnöstä, vaan myös muut henkilön elämään liittyvät kiireet saattoivat johtaa ensin kieltäytymiseen. Yleisin syy olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan on juuri ajan puute (Rahkonen 2018).

Mua pyysi yks henkilö, joka tuntee minut tällä (toisesta)yhityksestä. Tiesi, että minä oon tällänen aikaansaava ihminen ja ehotti, että me tarvittas tuolla klubissa joku joka on niinku. Ossaa näitä yhityshommia ja on aikaansaava ja mä aluksi en lähteny mukkaan, ku mä olin kuitenkin rahastonhoitajana yhdessä (toisessa)yhityksessä. [- -] Sanoin, että ei mahottomia, että yks ihminen ei paljon ehi, mutta sitten mulla tuli semmonen tilanne, että mulla loppu ne hommat tuolta (eräältä työnantajalta). [- -] No mä sitten siinä vaiheessa sanoin, että nyt on semmonen sopiva rako, että joo, että kyllä mä tuun mukkaan. – Lotta, työelÄmässä –

Yhdistyksissä on tapahtunut rekrytointia myös selkeästi omien verkostojen kautta. Kuten yllä olevassa esimerkissä käy ilmi. Omien verkostojen hyödyntäminen on siis yksi tapa saada ihmisiä yhdistystoimintaan mukaan (Pessi & Oravasaari 2010, 100). Tässä kuitenkin voidaan törmätä kilpailutilanteeseen, jossa muutenkin aktiivinen henkilö joutuu harkitsemaan omia resurssejaan liittyä toimintaan. Muita toiminnan rekrytointin kannalta hyväksi huomattuja keinoja ovat olleet koulujen ja oppilaiden kanssa tehtävä yhteistyö, kohdennetut kampanjat sekä omat koulutukset vapaaehtoistoimintaan. (Pessi & Oravasaari 2010, 100–101).

5.1.2 Motivaatio toimintaan liittymiseen

Vapaaehtoiset ovat järjestöjen ja yhdistyksien tärkein voimavara, sillä iso osa toiminnoista on riippuvaisia vapaaehtoisten panoksesta. (Pessi & Oravasaari 2010, 162) Taustalla olevien motivaatiotekijöiden ymmärtäminen on tämän vuoksi tärkeää. Yeungin (2002, 50) tutkimuksessa todettiin, että miehiä motivoi toimintaan erityisesti ystävien ja tuttavien vaikutus, kiinnostus yleensä sekä kansalaisvelvollisuuden hoitaminen. Naisia innosti mukaan taas halu auttaa, toive tuttavista ja uuden oppiminen. Tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi nousi halu auttaa muita 41 % osuudella vapaaehtoisista. Muut tekijät esimerkiksi halu käyttää vapaa-aikaa hyödyllisesti jäivät pienempään rooliin. (Yeung 2002, 71.) Pessin ja Oravasaaren (2010, 175) tutkimus osoittaa suomalaisen tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi auttamisen, toiminnallisuuden ja jatkuvuuden etsinnän. Omassa tutkimuksessani useimmat motiivitekijät nousivat merkityksellisiksi. Aineistoa tarkastellessani havaitsin kolme selkeää motivaatiotekijää, jotka ohjasivat ihmisiä vapaaehtoistyöhön. Nämä tekijät olivat *auttamisen halu, verkostoituminen ja tarve mielekkäälle tekemiselle vapaa-ajalla*. Verkostoituminen nousi usein esille auttamisen halun rinnalla.

Lionit ja leot pohtivat omaa motivaatiota useasta näkökulmasta käsin. Motivaatiotekijät tuntuivat olevan myös hyvin samansuuntaisia ikäluokasta tai sukupuolesta riippumatta. Vapaaehtoistyön merkityksestä kysyttäessä nostettiin usein esille huoli tasavertaisuudesta. Ajatus, että yhteiskunta ei ole tasavertainen tai yhteiskunnan varoilla ei voida auttaa kaikkia avun tarvitsijoita ja huoli etenkin syrjäytymisestä oli vahvasti läsnä. Tämän perusteella voidaan ajatella syntyvän halu auttaa näitä ihmisiä, jotka apua tarvitsevat. Universalismi ja hyväntahtoisuus ovat selkeitä arvoja auttamisen halun motiivien taustalla (Puohiniemi 2001, 25–36). Kun kysyin, miksi itse lähdit vapaaehtoistoimintaan, kuusi seitsemästä vastanneesta puhui auttamisen halusta seuraavasti.

Noo sen takia kun meillähän on näitä apua tarvitsevia ja semmosia aa jotka eivät välttämättä ihan kaikessa suhteessa tule toimeen itse eikä omillaan. Ja varsinkin nuorisopuolella on tuota tätä syrjäymistä niin paljon, että se niinku tuo, tuo tuota mieleen paljon tällöisiä asioita, joita pitäis hoitaa. – Antti, eläkeläinen –

Kyllä kai se jokainen ihminen, joltakin osin pitäis, niinku pieni teko tehä etteenpäin asioita. Se ei tarvi olla iso teko, mutta se, että tuota. Ensinnäkin on tärkeä pittää se oma perhe, tehä sen etteen asioita ja lähiympäristö ja sitten muut ihmiset. – Lotta, työelämässä –

No mä kyllä mä muistan että ko mähän tosiaan olin vasta lukion ykkösellä silloin ko tai lukion kakkosella silloin ku määhän meni, että kyllä mulla oli semmonen että että mä koin vapaaehtoistyön tärkeeksi ja koi että mä haluaisin jotenki olla tekemässä jotaki hyvää mukana mutta kyllä mullaki sitte oli se että niinku kaverit jotka sitte kysy, että haluakko lähtee tähän ja se tuntu jotenki hienolta että joo että tottakai ja näin.
– Emmi, opiskelija –

Sitten se se puoli, että eihän tää julkinen sektori pysty kaikkea niinku palvelemaan. Eihän me niinku vaikka tässä lionstoiminnassa. Eihän me pystytä ketään pelastamaan rahallisesti. Mutta se on hyvä niinku semmonen singaali ulospäin, mitä me tuolla palvelulla voidaan antaa. Tehä hyvää ja levittää ja kasvattaa sitä. Sen takia mä, no se on niinkö semmonen tietynlainen arvopohja siellä tustalla – Teppo, työelämässä –

Verkostoituminen nousi yhdeksi tärkeimmäksi syyksi lähteä vapaaehtoistoimintaan. Verkostoitumisen tarve jakautui myös kahteen erilaiseen osioon: haluksi tutustua uusiin ihmisiin ja haluksi tutustua eri aloilla työskenteleviin ihmisiin. Yksi haastateltava nosti esille myös miesverkoston tarpeellisuuden työskennellessään itse naisvaltaisella alalla. On siis tärkeä huomioida, että verkostoitumisen tarve voi lähteä hyvin erilaisista lähtökohdista käsin. Verkostoituminen vaikuttaa olevan kaikkien ikäluokkien mielestä kuitenkin tärkeä vapaaehtoistoiminnan elementti.

No varmaan mulle on ollu yks tärkeä syy tämä tietty verkostoitumisen tarve, että mä olen työn kautta olen paljon ihmisten kanssa ja erilaisten ihmisten kanssa. Mut mä ehkä halusin sitten tämmösen niinko toisenlaisen näkemyksen, toisenlaisia verkostoja. [- -] Se oli ehkä mulle yks aika tärkeä. Toinen myöskin ja tämmöseen toisenlaiseen verkostoimiseen kuulu miehet. Me meidän [- -] vapaaehtoiset on aika voimakkaasti naisia ja ehkä me tarjotaan ehkä sen tyyppistä toimintaa, mikä ehkä puhuttelee naisia. – Jukka, työelämässä –

Aa no leotoimintaan lähtemine ehkä lähti siitä että halus vaan tutustua toisiin uusiin ihmisiin ja halus uuden harrastuksen. Mutta sitä kautta lähinnä että sitten kun leotoiminta on ehkä vähän erilaista vapaaehtoistyötä mitä moni muu vapaaehtoistyö on että se on aika paljon semmosta itse keksitään niitä aktiviteettejä ja semmosta yhteistä toimintaa – Sanna, opiskelija –

Yks elementti siinä on se, että sen avulla pystyy verkostoitumaan. Siinä on ehkä niinku kahen laisia elementtejä. Oma henkilökohtainen näkökulma ja sitten se auttamisen näkökulma, hyvä mieli. Se oma näkökulma osin, näkökulma se on hyvä tapa verkostoitua, verkostoitua paikkakunnalla, verkostoitua muihin toimijoihin, luoda tämmöstä sosiaalista verkostoa ja saada kanssakäymistä aikaseksi. [- -] Sitten se se puoli, että eihän tää julkinen sektori pysty kaikkea niinku palvelemaan. Eihän me niinku vaikka tässä lionstoiminnassa. Eihän me pystytäkään pelastamaan rahallisesti. – Teppo, työelämässä –

Kolmas keskeisesti esille noussut seikka oli halu tehdä jotain mielekästä vapaa-ajalla. Tämä ei kuitenkaan näkynyt yhtä vahvana kaikkien jäsenten keskuudessa. Osa haastateltavista puhui uuden harrastuksen hankkimisesta kuten Sanna yllä olevassa esimerkissä ja toiset kuvailivat nimenomaan mielekkään vapaa-ajan kuluttamisen merkitystä kuten Teppo. Vapaa-ajan toiminnan merkityksellisyys korostuu kuitenkin myös tutkimuksen muissa osissa.

5.2 Toimintakulttuuri ja sitoutuminen

Järjestötoimintaan liittyessä on tärkeää päästä osaksi uutta yhteisöä. Pohdin lionien kanssa minäkalaiset seikat Lionsin toimintakulttuurissa tukevat ja haastavat jäsentä sitoutumisessa toimintaan. Uutena jäsenenä voi olla haastavaa tulla toimintaan, jossa useat ovat olleet jo pitkään mukana ja tämän vuoksi puhuimme siitä, miten uudet jäsenet otetaan osaksi yhteistä toimintaa klubissa ja miten jäsentä ylipäätänsä tuetaan toiminnassa. Sitoutuminen ja vapaaehtoisten tukeminen nousi merkitykselliseksi kehityskohteeksi myös Pessin ja Oravasaaren (2010, 176) tutkimuksessa. Avaintekijänä sitouttamisessa on, että toimintaa suunnitellaan yhdessä vapaaehtoisten kanssa. On siis tärkeää luoda yhteinen pohja sille, mihin sitoudutaan. Näkökulmina on hyvä olla vapaaehtoistoimijoiden ryhmä, suhde organisaatioon ja/tai yhdistykseen, toiminnan kohde sekä yhteiset ideologiat ja aatteet. Lisäksi on merkittävää pohtia, miten sitoutumista tuetaan. (Pessi & Oravasaari 2010, 177.)

Myös lionit kokivat jäsenten tukemisen kehittämisen tärkeäksi osaksi toimintakulttuurin kehittämistä. Erityisesti jäsenten välisiin vuorovaikutussuhteisiin ja klubin hyvinvoinnin kiinnittämiseen kaivattiin kehitystä. Lisäksi jäykät kokouskäytänteet ja työelämälähtöiset tavat koettiin uuvuttaviksi. Tämä on linjassa sen kanssa, että suurin osa vapaaehtoisista eivät halua sekoittaa vapaaehtoistyötä ja palkkatyötä keskenään. He haluavat tehdä vapaa-ajallaan sellaista toimintaa, joka ei muistuta liikaa palkkatyötä. (Mathies 2005, 311.) Työelämän ollessa entistä vaati-

vampaa ja stressaavampaa, ihmiset hakevat vastapainoa työelämään vapaa-ajallaan harrastetoiminnan kautta (Harju 2004, 15). Järjestötoiminnan täytyy siis pystyä vastaamaan näihin vaateisiin toiminnallaan, jotta ihmiset valitsevat käyttää vapaa-aikaansa sen parissa.

5.2.1 Perehdytys ja koulutus

Puhuttaessa uuden jäsenen tukemisesta klubissa ja järjestössä keskustelun aiheeksi nousi toistuvasti kummitoiminta. Jokainen uusi jäsen saa toimintaan liittyessään itselleen kummin, jonka tehtävänä on olla uuden jäsenen tukena ja turvana sekä tutustuttaa hänet klubin jäseniin ja toimintamalleihin. Lionit kokivat, että kummin tehtävä on huolehtia, ettei uusi jäsen väsy toiminnan vaatavuuteen heti alussa. Kummitoiminnan lisäksi keskustelimme myös laajemmin järjestön koulutuskulttuurista.

Onhan sitä ohjausta tähän toimintaan. Täällä on niinku, on perinteinen tapa, että koulutetaan. Ensinnäkin siellä klubissa on tuota ni se ohjaus, jos uus jäsen sinne tulee, et on kummitoimintaa. Ja sitten tuota, että annetaan niinku siellä klubin sisällä kasvaa tavallaan. Ensin annetaan vähän aikaa olla rauhassa uuden jäsenen. Ettei anneta, mihinkään tehtäviin valita, mutta sitten parin kolmen vuoden kuluttua, jo sitten pikkuhiljaa tehtäviä annetaan ja näin. – Teppo, työelämässä –

Siis näin olisi, että pitäisi todellakin enemmän tuota niitä uusia jäseniä niin ku ottaa vierirahoitton. Eikä antaa heti, heti määrätä tuota ni liian paljon tehtäviä. – Kalle, eläkeläinen –

Uusi jäsen tarvitsee opastusta, mutta lisäksi on tärkeää huomioida, ettei uutta jäsentä jätetä kokonaan tehtävien ulkopuolelle. Harjun (2004, 13) mukaan järjestöissä koulutuksen ja toiminnan kautta tapahtuva oppiminen on vähentynyt, mikä heikentää järjestötoimijoiden osaamista. Niin leojen kuin lionienkin puolelta nostettiin esiin viesti, jossa koettiin tehtävien ja erityisesti klubivirkojen auttaneen heitä pääsemään kunnolla toimintaan sisälle. Lions toimintaan kuuluu paljon erilaisia osa-alueita ja jäsen, joka ei pääse toimintakulttuuriin sisään alusta alkaen voi tuntea itsensä ulkopuoliseksi. Järjestötoimintaan kuuluu nimittäin paljon hiljaista tietoa, johon pääsee sisälle vasta osallistumalla toimintaan, tekemällä itse sekä oppimalla kokemuksista (Harju 2004, 13).

Että kylä siinä niinko ensimmäisenä parina kolmena vuotena, ku olin siinä klubissa. Ja mää olinkin ehkä vähän semmonen niinku ulkojäsen siinä viaheessa, että mää vähän naureskelinki sille ja semmoselle niinku klubin sisäiselle tämmöselle, tai lionsliikkeen sisäiselle tämmöselle omalle kielelle. Mut tota, sitten oli joku projekti, johonka mää sitten menin vähän niinku tiukemmin mukaan. Tai otin jonku thetävän, mä olin varmaan sihteeri, niin sen kautta, klubin sihteeri niin tietysti pääsee aika siihen. Sillain tuli niinku imaistua syvemmin mukaan. - Jukka, työelämässä –

No on tuettu, mutta nyt ku mä oon menny mukaan tuohon hallitustoimintaan niin se on oikeesti avannu aika paljon ovia ja aika paljon niinku avartanu sitä näkemystä siitä mitä leotoiminta on. Eli jos ei ois menny mukaan siihen niin ei ois tutustunu niihin ihmisiin ja nähny. Saanu sitä tukea mitä on nyt saanu että nyt mä koen, että mä oon saanu paljon tukea ja paljon tota apua ja voin aina kysyä apua muilta. Mutta tota ennen ku mä olin tossa mukana, ni ehkä se johtu siitä myöski että mä en ollu kovin kauan mukana toiminnassa, että se kertoo että sää tavallaan pääset syvemmälle siihen toimintaan mukaan – Sanna, opiskelija –

Lionit kiireen yhdeksi klubien haasteista ja kummitoiminnan jäävän usein taka-alalle, juuri arjen kiireissä. Onkin tärkeä pohtia, tapahtuuko kunnollinen perehdytys toimintaan vasta klubiviran kautta, jolloin edeltävä virkailija perehdyttää uuden tehtävien tasalle ja jolloin on mahdollista myös piirin tasolla osallistua tehtäväkohtaiseen koulutukseen.

No klubeissa vaikka se kummitoiminta. Se on monesti unohtunut. Se on nimi paperilla vaan. [- -] Niin ei sitten ollakkaan tukena sille uusille jäsenille ja tämmöstähän se on sitte. – Teppo, työelämässä –

No tuo on varmaan semmonen, määki oon monen kummi ja kun meillä on aina vähän kiire, ku meillä kaikki melkeen kaikki on työssä käyviä. Yhessätoista meillä on niinkö seitsemäntoista jotka on töissä ja kaks on eläkkeellä. Ni ehkä just ku me ollaan työssäkäyvien klubi ni meillä saattaa niitä klubi-iltoja ja tapaamisia ja tapaamisia ja valmisteluita vähän häiritä se kiire, kun monet on monessa mukana. Osalla on aika pieniä lapsia. [- -] Niin meillä on vähän sellanen hässäkkä meininki, että hups nyt tuun töisä ja nyt on klubi-ilta ja nyt tehhään äkkiä tämä. – Sirpa, työelämässä –

Klubeissa on erilaisia käytäntöjä ja henkilökohtainen kokemus saattaa erota siitä ihanteesta miten uusi jäsen tulisi ottaa vastaan. Kun toisessa klubissa on perinteenä ottaa uusi jäsen mukaan toimintaan rauhassa askel kerrallaan, osa lioneista tulee suoraan toiminnan keskipisteeseen ja ottaa pian klubivirkoja vastaan. Vaikuttaa siltä, että ihmistuntemuksesta ja ihmisen taustojen tuntemuksesta on hyötyä, kun arvioidaan, kuinka nopeasti ihmisiä rekrytoidaan tehtäviin. Esimerkiksi Sirpa, joka on ollut toiminnassa vain kolme vuotta, on kerennyt sinä aikana toimia kolmessa klubivirassa, presidenttinä, sihteerinä ja rahastonhoitajana. On kuitenkin tärkeää huomioida, että hänellä oli ennestään kokemusta järjestötoiminnasta aiempien harrastusten kautta.

Yksi syy miksi klubivirkoihin lähteminen mahdollisesti sitouttaa jäsentä toimintaan tukevammin on siis koulutukset. Lionstoiminnan periaatteisiin kuuluu, että jokainen ottaa kaikkia tehtäviä vastaan ja jäsenet koulutetaan uusiin tehtäviin. Koulutuksia järjestetään jäsenten mukaan niin alueen sisällä kuin piiritasollakin. Koulutustoimintaa pidettiinkin pääasiassa hyvänä asiana.

Mun mielestä lionsklubi kouluttaa ihan hyvin, et jos mä vertaan toista järjestöä, missä mää on ollu. Mä olin alusta asti siitä tosi positiivisesti yllättynyt, miten lionsklubissa hoidetaan hyvin koulutukset. Ainaki meiän piirissä. Ainaku sulla, mä oon siis ollu presidentti, sihteerri ja rahastonhoitaja. Niin mä oon saanut sihteerikoulutuksen, mä oon saanu presidenttikoulutuksen. Rahastonhoitajan koulutusta mä en kerenny saaha ku siihen eka vuonna mut vaan valittiin. – Sirpa, työelämässä –

Sehän täällä on, että täällä on todella hyvin näitä koulutuksia ja on mahdollisuus. Ne tiettenki, että ne on monesti viikolla, töitten jälkeen taas tämmöselle joilla, jotka on ruuhka-vuosissa ni saattaa olla hankala osallistua. Mutta, jos koulutusta haluaa, ni sitä kyllä löytyy ja on se on kyllä niinku plussaa tälle toiminnalle. – Lotta, työelämässä –

Mielenkiintoinen huomio koulutuksesta puhuttaessa on, että työikäiset miehet suhtautuivat koulutuksiin hieman eläkeläisiä ja naisia negatiivisemmin. He suhtautuivat kriittisemmin etenkin koulutuksen tasoon ja toteutukseen. Koulutusta koskeva kritiikki liittyi nimenomaan koulutuksen sisältöön tai siihen, ettei sieltä ole saatu apua tiettyjen tehtävien hoitoon. Tutkimuksen otanta on kuitenkin varsin pieni, joten voi olla, että tähän haastateltavien ryhmään sattui vain miehiä, joilla oli hieman negatiivisempi asenne koulutuksia kohtaan.

No en mä kyllä tuota, koin kyllä, että jäsenjohtajat oli kyllä aika yksinkin. Että se koulutus, mitä annettiin, oli aika ylimalkasta. [- -] Mä jossakin oikein kävin varta vasten kuuntelemassa, että mitä jäsenjohtajan pitäis tehdä niin se oli kyllä aika ylimalkanen juttu. [-

-] Ni tutoa nää on hienoja titteleitä, mutta ei sitä oikeestaan missään avata, että mitä niitten pitäis tehdä ja vaikkapa annettas semmonen joku nyrkkisääntö, että miten klubin jäsenjohtajan pitäis, kannattas toimia. – Jukka, työelämässä –

Sitten noi noi kurssitukset, koulutukset mitä annetaan, niin ei ne välttämättä arvosana oo kovin kaksine.” – Teppo, työelämässä –

Uudet jäsenet tulisi siis ottaa klubiin tullessa huomioon ja saattaa sopivassa määrin toimintaan mukaan. Tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoistyön koordinointi on tässä asiassa keskeisessä asiassa. Jäsenten on tärkeää saada olla tasavertaisesti mukana toiminnassa, ottaa vastuuta ja suunnitella toimintaa. (Laurikainen 2010, 68)

5.2.2 Klubin hyvinvointi ja vuorovaikutus

Vapaaehtoisten tukeminen on järjestöissä tärkeää. Yleisimmät tukimuodot ovat tänä päivänä koulutustilaisuudet ja opastukset toimintaan sekä virkistäytymismahdollisuuksien järjestäminen. Myös pienet huomionsoitukset ja positiiviset palautteet sekä työnohjaus ovat käytössä joissain järjestöissä. (Pessi & Oravasaari 2010, 197.) Jäsenten mukaan lionsklubeissa on menty paljon asioissa eteenpäin ja monet ovat omalla presidentin toimikaudella toimineetkin näiden asioiden kehittämisen parissa. Tiivistetysti voisi sanoa, että tukea saa, kun sitä pyytää ja toisten huomioiminen saattaa kiireen keskellä jäädä taka-alalle. Tarkastelen seuraavaksi, mitä jäsenet pohtivat hyvinvoinnista ja vuorovaikutuksesta klubitoiminnassa.

Jaksaminen on yksi seikka, joka ilmeni haastattelussa etenkin työelämässä olevien jäsenten kohdalla. Lionit kokivat tärkeäksi, että on osattava sanoa myös ei osalle tehtävistä. Vapaaehtoistyö määriteltiin usein jäsenten kesken harrastukseksi ja vapaa-ajantoiminnaksi. Harrastus nähtiin vapaa-ajan toimintana, jolla on itselle merkitystä ja sitä on mielekästä tehdä. Järjestötoiminnan on tärkeä tukea jäsentä eri elämäntilanteissa, jolloin järjestöjen on kyettävä tarjoamaan jäsenille juuri heidän elämäntilanteeseen sopivaa toimintaa. Joskus ihminen tarvitsee uusia haasteita ja toisinaan vähemmän työtaakkaa. (Pessi & Oravasaari 2010, 109–110.)

Mulla on varmaan ajatus se, että mä en haluais lähteä ajelemaan pitkin maakuntaa, että kyllähän tää on laaja maakunta jo. Että johonki kainuuseenki, että ihan semmonen niinku omankin jaksamisen kannalta, että tää on vaan harrastus kuitenkin. – Jukka, työelämässä –

No kyllä ne on semmosen tapahtumien järjestämiset, missä niinkun on, siinä on saanu tuottaa iloa niille läsnäolijoille ja sitten siitä on itekki nauttinu. [- -] Että sehän, tää on kuitenkin harrastus ja mittään harrastusta ei pitäis tehdä sillee, että se niinku ottas päähän.
– Lotta, työelämässä –

Jäsenten jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyen haastatteluun jaettiin osa-alueiksi, jotka käsittelivät jäsenten välistä vuorovaikutusta ja kiitoksen merkitystä omasta työstä. Seuraavaksi käsitellään näitä teemoja tarkemmin. Jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa minua kiinnosti eniten niminomaan vertaistuen merkitys. Näistä asioista keskusteltaessa yleisesti esille nousi klubin ilmapiirin merkitys. Turvallinen ja avoin ilmapiiri, jossa jokainen voi olla oma itsensä ja osallistua omien voimavarojensa mukaan koettiin tärkeäksi kaikkien ikäluokkien kesken. Useat kokivat omassa klubissa olevan hyvä ilmapiiri, mutta tunnustettiin, että kaikki eivät ole kokeneet toimintaa omakseen ja vaihtuvuutta jäsenissä on ollut jonkun verran.

Hyvinvointi ja jäsenten välinen vuorovaikutus on yksi aineistosta esille noussut asia, joka on vahvasti yhteydessä sitoutumiseen. Yhdistys ja järjestötoiminnassa sosiaalisilla kontakteilla on väliä. Monipuolinen yhteinen tekeminen kuten, keskustelut, palaverit ja tapaumien järjestäminen luovat yhteisöllisyyttä (Laurikainen 2010, 67–68). Lionsklubia voi ajatella omana yhteisönään, jossa on omat säännöt ja tavat, jotka sitouttavat toimintaan mukaan. Yhteisöllisen yhteistoiminnan ja ryhmäyttävän toiminnan merkitys tunnistettiin näiden aktiivisten lionien keskuudessa, mutta yhteisen ajan ottaminen ja joidenkin jäsenten vastustus tällaista toimintaa kohtaan koettiin haasteeksi. Kalle muisteli yhteishenkeä kohottavaa toimintaa olleen ennen enemmän.

Entistä enemmän pitäis pyrkiä olemaan se porukan yhdessä. Siinä tapaamisessakin, ettei se ole, että siellä käydään ja lähdetään. Että siinä pystys vaihtaan muutaman sanan eri asioista ja keskustelemaan jostakin ja. Öö ennen vanhaan oli hyvin tärkeitä, että oli klubiesielmät ja sitten niitten pohjalta keskusteltiin. Nykyään sekin on hieman, hieman jäänyt taka-alalle. Niistä on helppo luistaa – Kalle, eläkeläinen –

Työelämän kiireet ja totut kokouskäytänteet vaikuttavat haastavan yhteishenkeä kohottavaa toimintaa. Kun ihmiset ovat kiireisiä, ei heillä ole virallisen kokouksen jälkeen aikaa jäädä rupattelemaan ja tutustumaan toisiinsa. Tämä näkyi jo Sirpan aiemmassa esimerkissä ja kommentissa kummitoimintaan liittyen.

Yhteisön voimavarat ja toimintamallit määrittelevät, miten yhteisössä toimitaan (Bauman 2002, 210–214). Toimintamallit vaikuttavat olevan yksi lieneiden suurimmista haasteista. Lionit kokevat kokouskulttuurin olevan edelleen jäykkä, vaikka siinä on myös koettu olevan kehitystä entiseen. Aikaisemmin kokoukseen tultiin puvut päällä ja läsnäoloprosentteja laskettiin jokaisessa tapaamisessa. Lionit kokivat tällaiset käytännöt vanhanaikaisena ja ovat omilla presidenttikausillaan pyrkineet niistä eroon. Joustavuutta klubikulttuuriin ja jäsenyyden muotoihin kaivataan kuitenkin edelleen lisää. Klubeissa koettiin, että passivoituneiden henkilöiden aktivointiin kaivattiin keinoja. Rennompi klubikulttuuri ja ilmapiiri, jossa poissaoloista ei syytellä nähtiin tähän yhtenä ratkaisuna. Myös yleisesti yhteisöllisen, mutta hyväksyvän ilmapiirin luominen koettiin tärkeäksi. On tärkeää, että organisaatiossa luotetaan vapaaehtoisen kykyihin ja innostukseen toimia osana yhteisöä (Pessi 2011, 177).

Mää niinkun missään nimessä en niinku siitä ei saa ihmistä syyllistää, että jos omassa elämässä on kiire. - - Et se on sitä vanhaa aikaa, ja eläkeläisillä on tai nykyään eläkeläisetki on kiireisiä, mutta tää on vapaaehtoistoimintaa, että se tulee klubikokoukseen, joka ehtii ja sitten meillä monesti on talkoissa ni saattaa olla paljon porukkaa. – Lotta, työelämässä –

Yksi tärkeä esille noussut seikka oli ihmisten erilaiset persoonallisuustyypit. Toiset tutustuvat luontevammin uusiin ihmisiin kuin toiset ja toiset ottavat erimielisyydet enemmän itseensä kuin toiset. Näin ollen on tärkeää löytää yhteinen suunta ja luoda hyvää ilmapiiriä jäsenten välille. Tämä on asia, joka haastattelun perusteella on monella klubilla kehityslistalla, mutta konkreettisia toimia asian edistämiseen kaivataan edelleen. Etenkin kun keskusteltiin jäsenten välisestä tukiverkostosta vertaistuen tai avun antamisen suhteen. Yleisesti klubeissa tuntui olevan sellainen kulttuuri, että apua saa, kun pyytää.

Vaatii vaan tarttumista ja sitten se, että kysyä apua ja sehän on kyllä, että jos kysyy, on henki sinäänsä hyvä, että jos apua tarttee, ei yksin jätetä kettään. [- -] Mutta jos sitten, riippuu henkilön perusluonteesta, ni voi kokea sen jossain tilanteessa, että jos on semmonen, että ei oo niin ulospäin suuntautunut ja sosiaalinen. Ni sitte voi kokea, että jää yksin. [- -] Ja sen takia varmaan pitäis olla enemmän niinku. Huolehtia toinen toisistaan. [- -] Niin sen takia pitäis olla vähän parempi se tuen ja silmää, että piettäis kaikista huolta paremmin.” – Teppo, työelämässä –

Joskushan me ollaan vähän eri ikäsiä ja eri elämän alueelta [- -] Mutta lionsklubissa on se mielenkiintoista, mutta voi olla myös haastavaa se, että siellä onki hyvin eri ammattikunnista ihmisiä. Niin se voi vähän toimia eri tavalla. Eri ihmisillä on eri stressinsietokyvyt. [- -] Ni voihan se olla, että joku voi vähän sanoa jollekkin joskus rumasti ja kaikki ei siedä samalla lailla stressiä. [- -] Se riippuu vähän, minkälainen ammatti sulla on ja minkälainen luonne sulla on. Mut meidän klubissa on mun mielestä mennyt ihan hyvin, mutta voin kuvitella, että se on joskus haastavaa, kun niin eri elämänalueilta ja eri ikäryhmistä ihmiset tapaa. – Sirpa, työelämässä –

Ihmisten kanssa työskennellessä niin työelämässä kuin vapaa-ajalla törmätään erilaisiin ristiriitoihin ja niiden käsittelyyn vapaaehtoistyössä kaivataan tukea. Lions toimii pitkälti vapaaehtoisten voimalla. Klubit toimivat taas ainoastaan vapaaehtoistyön kentällä, jolloin erilaisten ihmisten törmäykseltä voi tuskin välttyä. Useat lionit nostivat esille tämän haasteen ja eräs lion toikin kehitysideana ihmissuhdetaitojen kehittämisen.

On varmaan tuotah tuota semmosta tuoa. Tuota tuota. Joissain tilanteissa klubissa esimerkiksi vaikka joku, kun kun on vaikka pressana, joka johtaa kaudella, ni saattaa kokea joskus. Ainakin jos tulee semmosia, ihmisten välillä tulee aina ristiriitoja ja konflikteja, ni niitten käsittely ja ja että se pressa ei jäis siinä sitten. Kokis jäävänsä liian niinku sivuun eikä eikä tai yksi. – Teppo, työelämässä –

Myös muut lionit painottivat jäsenten välisen kunnioituksen ja kommunikaation merkitystä viihtyvyydessä. Kaksi lionia toivat erityisesti esille sen, ettei eriarvoisuus lionien välillä saisi kasvaa vaikka järjestön rakenne on varsin hierarkkinen. Myöskään klubitasolla sisäpiiriryhmiä ei saisi syntyä, jotta toiminta olisi kaikille mielekästä ja kaikkia osallistavaa.

Mutta ei sekään niin valtavan kovasti oo kantanut hedelmää, että, mihin jäsenet tarvis sitten apua. No en ossaa muutaku sanoa, että niin lionjärjestön sisällä myöskään eriarvoisuus ei saisi kasvaa, että kaikki leijonat on asemastaan johtuen tasavertaisia. [- -] Tässä on vähän kuitenkin tämä johtaja alainen malli, kun on virkailijoita ja vielä korkeampia virkailijoita, että kaikki lionit lionsjäsenet on samanvertaisia ja samanarvoisia tehtävästään huolimatta. – Pekka, työelämässä –

Meillä. Tuota minä sanon sitä, että klubeissa pitäis varota sitä, että tulee semmosia klikkiytymiä, että tulee se, että tuo porukka on tuossa. Tuo on se insinööriporukka ja tuo on se lentopalloporukka ja tuo on se maanviljelyporukka ja ne vaan keskenään sumplii näitä

asioita. [- -] Elikkä klikkiytyy pienellä porukalla siellä klubissa ni, se on huono asia. Elikkä se on merkki siitä, että klubi alkaa hajoamaan. – Antti, eläkeläinen –

Jäsenen jaksamisen ja toiminnan mielekkyyden säilyttämiseksi myös kiitos tehdystä työstä on merkityksellinen. Lionit ajattelivat kiitoksen kahdella tasolla *kiitos klubilta* ja *kiitos palvelun saajalta*. On kiitos, joka tulee klubin tai järjestön puolelta. Tähän liittyi yleensä pinssikulttuuri, jossa eri tavalla ansioituneita jäseniä palkitaan pinsseillä ja huomioidaan adresseilla. Tämä tapa koettiin kuitenkin kaiken ikäisten jäsenten kesken vanhahtavaksi ja vähemmän merkitykselliseksi. Jäsenet kokivat henkilökohtaisen sanallisen kiitoksen klubin tai järjestön puolelta merkittävämmäksi kuin pinssit.

On se mun mielestä tärkeä, onhan se sillee että jos sä oot sitten laittanu tosi paljon aikaa johonki, niin totta kai se on ihana, että ihmiset niinku huomioi sen ja niinku kiittää. Että niinku se varmasti vaihtelee sitten ihmisistä että kuinka, millä tavalla he haluaa sen kiitoksen, mutta mun mielestä niinku ihan rehellinen kiitos niinku tavallaan ainaki ittelle tai sillee et se on niinku ihana asia tai sillee – Emmi, opiskelija –

Niin, no mä luulen, että siihen riittää ihan sanallinen huomio, että huomioidaan, mun mielestä. On me meidän klubissa siitä puhuttukki, että ei siitä palkintoja tarvita. Ku lionsseillahan on tätä pinssihommaa, niin se meidän ei oo yhtään innostunu näistä pinsseistä, että sää saat nyt pinssin ku sä oot ollu aina paikalla. [- -] Ni me ei olla niinku pinssien perään, vaan oikeesti me ollaan palvelemassa. – Sirpa, työelämässä –

Toinen merkittävämmäksi koettu kiitoksen muoto tuli yhteisen tekemisen ilosta, yhteisistä onnistumisista ja konkreettisesti avunsaajilta tai tapahtumiin osallistuvilta ihmisiltä. Klubeissa järjestetään hyvin erilaisia aktiviteetteja ja apua annetaan niin toimintana kuin avustuksinakin, mutta yhteistä oli se, että tärkeä osa kiitosta on onnistunut tapahtuma tai avun meneminen oikeaan osoitteeseen.

No ainakin nää meidän tapahtumat, mitä me on tehty, et mun mielestä sen kiitoksen saa välittömästi. [- -] Eli vaikkapa ne kehitysvammaset, kenen luona me on käyty, ni nehän on niin onnellisia ku me siellä käydään ja jos ne näkee meitä kaupassa tai kylillä, ne moikkaa meitä. Samoten tuo lasten konsertti ni vanhemmat siellä paikan päällä, ne kiittää, että ihanaa kun järjestätte tämmöstä, että tosi mahtavaa. [- -] Niin mun mielestä, tommosissa tapahtumissa pääsääntöisesti saa sen kiitoksen. Toki joskus joku voi, jotakin

kritisoidakkin. [- -] Sitä mä en tiiä, niin saako klubin sisällä sitä kiitosta. Mä en tiedä muistetaanko me kiireessä toisiamme kiittää. – Sirpa, työelämässä –

Meiän klubin tapauksessa varmaan se kiitos on tullu ja on tullut sillä tavalla, että me on toimittu niitten ihmisten kanssa yhdessä tai järjestön tai ryhmien kanssa ja käyty tekemässä hyvää ja autettu ja nähty se. Esimerkiksi niitten päiväkotiryhmän se luontoretki kun ne olivat niin onnellisia siellä, telmivät luonnossa ja sitten ne ohjaajat ja ne päiväkotiohjaajat saivat olla ite myös rauhassa ja katella. [- -] Kyllä se näin on, että sieltä tulee se suurin palaute ja tietysti se lämmittää sitten muullonkin kun sitä palautetta saa, mutta niin sun ei pidä tehdä asioita sen takia, että sä odotat sitä kiitosta. – Pekka, työelämässä –

No ajattelen niin, että vapaaehtoistyö on semmosta vuoropuhelua ja sosiaalista tapahtumaa ja siihen liittyy antaminen ja saaminen. Ja silloin ku tuota niin, onnistuu jakamaan sitä omaa tietoa mitä on tai apua ja jollain tavalla kun se apu ja kohde menee perille ja siitä tulee palaute tai ite saa havainnoida sen palautteen niin se on niinku erityisesti tärkeää. Ilman niitä lähtökohtia ja odotuksia, että sitä palautetta ei lähetä niinku hakemaan vaans se tulee kyllä ajallaan.

Jos pohditaan klubien kohtaamia haasteita ja sitä miten niihin voisi tarttua, on Pessin (2011, 198) listaus vapaaehtoistyön kannustavastatuksesta, muunnettavissa klubikontekstiin seuraavasti. Jäsenten tulisi olla kiinnostuneita toistensa jaksamisesta, ajatuksista ja ideoista. Toisten kuunteleminen ja kohtaaminen arjessa on tärkeää. Toiminnasta saadaan arvostusta ja kiitosta sanoin ja teoin. Jäsenten muutostarpeet otetaan huomioon ja hänet nähdään osana yhteisöä. Oikeastaan kyse on juuri Heikkilän ja Heikkilän (200, 54-58) esiin tuomasta dialogisesta keskustelukulttuurista, jossa jokainen saa tuoda oman äänensä kuuluviin ja ihmiset pyrkivät arvostamaan toisi ihmisiä kokonaisvaltaisesti ymmärtäen heidän lähtökohtansa asioihin. Tämän ajatuksen voi siirtää mielestäni kokonaisuudessa toimintaan. Yksi haastateltavista oli selkeästi pohtinut näitä teemoja syvällisesti omalla tahollaan ja esitti asian hyvin ytimekkäästi.

Jos ajattelee sillä tavalla, että, jos sää haluat auttaa toista, niin sun pitää ite voida hyvin ja sulla pitää itellä olla asiat hyvin ja sulla pitää olla siihen voimia. Niin kyllä se jäsenen hyvinvointi on keskeinen asia, että millä tavalla jäsen kokee olonsa tuota niin tärkeäksi, läsnäolevaksi ja että hänen panoksellaan on vaikuttavuutta. Ja hänellä on työkalut toimia ja tuki toimia. – Pekka, työelämässä –

5.2.3 Motivaatio syntyy toiminnasta

Yeungin (2002) tutkimuksessa ilmeni, että suomalaisten vapaaehtotyöntekijöiden välillä oli sukupuolen ja iän suhteen eroja siinä minkälaista vapaaehtoistyötä tehtiin. Naisia kiinnostavat miehiä enemmän sosiaali- ja terveysasiat, lapsi- ja nuorisotyö sekä uskonnollinen toiminta. Miehet toimivat enemmän urheilun, pelastustoimen, asuinaluetoimen ja maanpuolustuksen parissa. Nuoret taas olivat selvästi kiinnostuneita toimimaan ympäristön suojelun, ihmisoikeuksien, uskonnon ja toisten lasten ja nuorten parissa työskentelystä. (Yeung 2002, 28.) Tuloksia ei voi suoraa verrata tähän tutkimukseen, sillä oma kontekstini on ainutlaatuisempi, kun yleensä vapaaehtoistyö. Lionsin erityislaatuisuus on se, että siellä voidaan toimia hyvin erilaisten palvelujen ja teemojen parissa. Tarkastelen seuraavaksi, millaiset vapaaehtoistyön toiminnot ovat lioneille ja leoilta mielekkäimpiä. Eli minkälainen toiminta myös motivoi lionseja eniten toiminnassa.

Suurin osa puhui pelkästään lionstoimintaan liittyvistä toiminnoista. Yksi eläkeläismies nosti esiin poikkeuksellisesti myös nuorisoseurassa tehdyt nuorten urheiluharrastukseen liittyvän leiritoinnin, mikä on linjassa sen kanssa, että miehet toimivat mielellään urheilun parissa (Yeung 2002, 28). Yhdellä lionilla ei ollut mitään mielekästä toiminnallista tekemistä ja hän vastasi sihteerinä toimimisen ollen itselleen mielekkäitä. Lionstoimintaan liittyen mielekkäimmäksi toimintamuodoksi muodostui erilaiset projektit, tapahtumat ja tempaukset, mutta myös suora avun antaminen. Tämä oli selkeä yhdistävä tekijä iästä tai sukupuolesta riippumatta. Kaksi henkilöä näki myös kansainvälisen nuorisovaihtotoiminnan mielekkäänä tekemisenä.

No oikeestaan tämä niinku tämä leijonatyö on ollu lähinnä niinkö viimeaikoina ja lähellä. Ja kyllä se sillä tavalla on, että kun oman paikkakunnan jotain apua tarvitsevaa pystyy auttamaan ni se on niinku. Se niinku tulee kaikista lähimmäs ja siitä saa niinku itsetyydytystä koko ajan. – Antti, eläkeläinen –

No kyllä ne on semmosen tapahtumien järjestämiset, missä niinkun on, siinä on saanu tuottaa iloa niille läsnäolijoille ja sitten siitä on itekki nauttinu. – Lotta, työelämässä –

Noo viime tai tuota noin viimevuodelta tuo auta lasta auta perhettä tempaus on ehkä ollu semmonen mieleenpainuvin. Mä en tiedä tiedätkö sä siitä. Se on semmonen tempaus missä me tota otetaan yhteyttä johonki kauppiaseen ja pyydetään, että me voitais tulla sinne kauppaan ja tuota sitten me pyydetään että asiakkaat ostais yhden säilyvän tuot-

teen, jonka he ostaa ja antaa meille ja me sitten lahjoitetaan tuo tuote aa ensi ja turvakodille ja tuota sen järjestäminen oli tuota tosi jotenki antoisaa antoisaa. Siitä tuli hyvä olo.
– Sanna, opiskelija –

Oli kiva nähdä, miten innostuneita jotkut oli osallistumaan siihen. Oli tosi mukavaa ja sitten ehkä paras juttu siinä on se, että sä tavallaan konkreettisesti näit, että sä teit, annoit jotain. Että tässä tavaran muodossa mutta tuota pystyit niinku konkreettisesti näkemään sen, että sait jotain aikaiseksi. ni se oli ihan mukavaa. – Sanna, opiskelija –

Musta tuo nuorisovaihto oli erityisen mielekeäs ja sitte tosi se oli. Se jäi mieleen kyllä. – Teppo, työelmässä –

Tässä motivoivana tekijänä kulki konkreettinen tekeminen ja tulosten näkeminen. Motivaatio tuntuu syntyvän toiminnassa siis työn tulosten konkretisoitumisesta sekä auttamisen kautta tuleesta hyvästä mielestä. Tämä selvittää myös varmasti sitä miksi juuri paikalliset toiminnot kuten paikkakuntien juhlien järjestäminen näkyi kuuden lionin haastatteluissa. Suora palaute tulee näkyväksi juhlaan tai tapahtumaan osallistuvien ihmisten kautta.

5.3 Pohdinnat pysyvyydestä ja tulevaisuudesta

Vuonna 2015 toteutetussa lionstoimintaa koskevassa kvantitatiivisessa jäsenkyselyssä kävi ilmi, että noin 78 % jäsenistöstä uskoivat olevansa mukana toiminnassa edelleen kolmen vuoden kuluttua. (Hemmilä & Johansson 2015.) Tästä voidaan päätellä, että jo toiminnassa olevat lionit ovat varsin sitoutuneita toimintaan. Toki on huomioitava, että kyselyyn vastanneista suuri osa olivat klubin, piirin, tai liiton tasolla olevia aktiivisia jäseniä esimerkiksi klubipresidenttejä (Hemmillä & Johansson 2015). Tulos on samansuuntainen haastattelimieni jäsenten pohdintojen kanssa. Ei ole yllättävää, että toimintaan hyvin sitoutuneet jäsenet ovat myös innokkaita jatkamaan toiminnassa ja kehittämään sitä. Aineistostani käy ilmi, että kaikki seitsemän haastattelemani lionia näkivät itsensä mahdollisesti mukana toiminnassa tulevaisuudessa. Keskustelimme kuitenkin myös siitä, onko toiminnasta koskaan tullut mieleen lähteä. Tuloksia tarkastellessa on tärkeää huomioida, että tutkimukseen osallistuneet lionit ovat itse pääasiassa aktiivisia ja näin ollen sitoutuneita jäseniä. Leojen haastattelussa pohdimme puolestaan taas sitä, olisivatko he kiinnostuneita liittymään lioneiksi tulevaisuudessa. Tuloksista on nähtävissä, että Marjovuon (2014) kuvaama syklillinen sitoutuminen on voimakasta jäsenten keskuudessa.

5.3.1 Toiminnan kyseenalaistaminen

Pohdimme lionien kanssa, onko heille koskaan tullut sellaista tunnetta, että toiminta ei tuntuisi enää omalta tai sen olisi halunnut lopettaa. Ainoastaan yksi jäsen sanoi suoraan, että lopettaminen ei ole ollut koskaan mielessä. Hänen sitoutumisen tyyppiä voisi tämän perusteella kuvailla Marjovuon (2014) tapaan lineaarisesti. Muut kuusi lionia kokivat jossain vaiheessa pohtineensa toiminnan mielekkyyttä vaikkakaan kaikki eivät suoranaisesti puhuneet eroaikeista. *Toiminnan haasteet ja henkilökohtaiset syyt* olivat selkeästi saaneet heidät kyseenalaistamaan toimintaa jossain vaiheessa.

On tullu. On tullu semmosiaki oloja, että nyt sit riittää. – Antti, eläkeläinen –

No varmaan on tullu semmonen, niin kui raskaita pätkiä, että ku ite on liittyny siihen ja on niinku sitoutunut siihen täysin. [- -] Mutta en oo harkinnu eroamista.

– Pekka, työelämässä –

Ehkä joskus myös ku ite ehkä edustaa siellä semmosta uutta näkemystä ja nuoremman sukukupolven näkemystä ja sitten joskus, jos joku ajattelee, että tää on hieman vanhanaikaista tämä asia, mitä tässä tehdään. Ni joskus mä oon miettiny, että onko tää mun organisaatio. Sitten mä oon aatellu, että mun tehtävähän on uudistaa ja naisistaa tätä, että mä oon niinku ottanut sen elämäntehtäväksi, että me nyt uudistetaan tätä lionskluborganisaatiota. Ja kun mulla muistakin organisaatioista kokemusta, niin mä oon niinkö ottanu elämäntehtäväksi, että nyt me pojat ja tytöt uudistetaan tätä hommaa ja meidän klubissa on ehkä niin tehtykin. – Sirpa, työelämässä –

Lopettamiseen liittyvät pohdinnat koskivat usein *omaa jaksamista* tai *elämäntilannetta*. Myös jo aiemmin todettu klubiin liittymisvaihe on voinut saada jäsenet pohtimaan, onko organisaatio heidän oma juttunsa. Lisäksi jo aiemmin klubista eronneiden jäsenten pohdinnat saivat yhden jäsenen kyseenalaistamaan toiminnassa jatkamista.

No en mä tiiä, jotaki väsähtämisestä. Nii, mut ei niinku klubin taholta ei oo tullu semmosia negatiivisia ajatuksia, että että joutas pois vaan ne on ollu ihan semmosia omia, semmosia väsähtämisä. – Antti, eläkeläinen –

No ajankäytöllisesti. Se on mulla ollu ehkä se ajanköyttö että onko oikeasti mulla aikaa tähän. Koska mäki oon ollu presidenttinä, sihteerinä, rahastonhoitajan ni mulla on ollu silti semmosia aika isoja rooleja, että ne on työllistäny. Osa vaan tulee kokoukseen. Sitten

nuissa rooleissa sun pitää tehdä muitakin hommia kuin aktiviteettejä. Ni ajankäytöllisesti se voisi olla joskus se syy, että joutusin joskus lopettamaan. – Sirpa, työelämässä –

Joskus se johtuu tämmösistä ihan henkilökohtaisista tunteuksista. Ku jos joskus tuntuu silleen, että miten tämä. Tämmösiä niinku sanotaanko niinko ei nyt konflikteja, mutta ei kaikki mene niinkö strömssössä. Suunnitellusti ja ku ihmisiä ollaan, ni tulee kaikenlaisia tunteuksia. Tämmösistähän se sitten aina johtuu. [- -] Ja sitten on lähtenyt semmosia kavereita pois klubista, jotka on niinku todennu, että ei tää nyt oo. Sitten heidän kanssa on juteltu, ni kyllähän siinä herkästi tulee mieleen, että mullakin on vähän samanlaisia tunteuksia ollu joskus, että on ollu näitä. – Teppo, työelämässä –

Vaikka lopettaminen on käynyt monella mielessä tai toimintaa on kyseenalaistettu, on toiminnassa jatkettu mukana. Pohdimme, minkälaiset seikat ovat motivoineet pysymään toiminnassa, vaikka välillä on tuntunut raskaalta tai turhauttavalta. Jos pohditaan syklillistä sitoutumista Marjovuon (2014) mukaan, täytyy jonkin syyn olla pitänyt jäseniä toiminnassa haasteista huolimatta siinä vaiheessa, kun arviointi toiminnasta jatkamisesta on tietoisesti tai tiedostamatta tehty. Edellä nähtiin jo Sirpan ajatuksia itsestä *muutosagenttina*, myös Tepolla oli samansuuntaisia ajatuksia.

Eihän se siitä parane tää lionstoiminta, jos tästä pois lähtee. [- -] No sittenhän se kuolee varmasti ja sitten se niinku, jos muuttaa jotaki pitäis. [- -] Monet toimintatavat, niillä on historiaa, että näin tehtiin kaksikymmentä vuotta kolkytävyyttä sitten tehtiin näin. Eikä osata muuttaa sitä. Ni ehkä se on kohtuutonta vaatia niiltä, jotka ovat vanhempia, jotka ovat eläneet. Kohtuutonta vaatia, että muuttukaa te. Vaan ennemmin pitäis aatella niin, että voinko minä tehdä jotaki sen eteen, että muututtaisiin. Auttaa sitä, eikä vaatia – Teppo, työelämässä –

Verkostoihin ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvät syyt olla toiminnassa mukana näkyivät myös vahvana osalla haastateltavista. Etenkin seuraavasta kommentista voi löytää viitteitä tunneperäisestä eli affektiivisesta sitoutumisesta (Mayer & Allen 1997), jolloin kaverisuhteiden muodostuminen on luonut tunnesiteen toimintaan.

Hirteishuumori, se se on semmonen, että siellä niinku saatetaan tuota laskea leikkiä, mutta täytyy se kaveri tuntea, jos lasketaan leikkiä. Että mistä niinku uskaltaa laskea leikkeä, mutta kyllä hirteishuumori on siellä ja se että se niinku velloo koko ajan siinä yhteistoiminnassa. – Antti, eläkeläinen –

Pekan esimerkki taas näyttäytyy osittain normatiivisena (Mayer & Allen 1997) sitoutumisena velvollisuuden tunteiden kautta, mutta porukan pettämisen tuntemuksissa voi olla myös ripaus affektiivisuutta (Mayer & Allen 1997), tunnesidettä muihin.

Ehkä mä tuota ni ajattelin, että siinä niinku pettäis porukan. Yhteisöllisyys ja se, että tietysti näkee, että on aika vähän toimijoita ja näkkee kuitenkin, että me tehhään arvokasta työtä ja me meihin käännetään mejän puoleen ja jollakin tavalla arvostetaan. Vaikka ei halutakaan sitoutua ite siihen työhön, niin eikä tartte hävetä sitä leijonana olemista. Että seki on niinku iän myötä tullu sitä, että on saanu sinne jalan paikkansa ja arvostuksen, että tähän järjestöön kuulutaan. – Pekka, työelämässä –

Kun tarkastellaan sitoutumista tutkimuksessani esiteltyjen teorioiden pohjalta, koen vapaaehtoistyön kontekstissa affektiivisella ja normatiivisella sitoutumisella olevan merkitykselliset sitoutumisen muodot. Kun sitoutumisen jatkuvuus ajatellaan Marjovuon (2014) tapaan lineaarisena tai syklillisenä, on sitoutumisen muodolla motivaatio lisäksi keskeinen merkitys, kun jäsen arvioi järjestö- tai yhdistystoiminnan mielekkyyttä omaan elämään. Tämä voi olla ratkaiseva tekijä siinä jatkaako jäsen edelleen toiminnassa mukana vai ei. Vapaaehtoistyössä vaikuttaa olevan tärkeää, että jäsenet luovat affektiivisen suhteen toimintaan, jolloin emotionaalinen side toimintaan sitouttaa heitä pysymään mukana, mutta toiminnan tehokkuuden kannalta on järjestölle tai yhdistykselle edullista, että jäsenten normatiivinen sitoutuminen johtaa tehokkaaseen työskentelyyn. Jatkuva sitoutuminen siinä mielessä, kun Allen ja Mayer (1997) sen näkevät voi johtaa vapaaehtoistyön arviointivaiheessa todennäköisemmin järjestöstä eroamiseen, sillä pakko ei kannusta vapaaehtoistyöhön.

5.3.2 Toiminnassa pysyminen

Pohdin lionien kanssa sitä, mikä saa sitoutuneen jäsenen pysymään toiminnassa haasteista huolimatta. Tilanteet, joissa lionit ovat kokeneet väsymystä tai pohtineet klubitoiminnasta luopumista liittyivät *omaan jaksamiseen, toiminnan mielekkyyteen sekä ajankäyttöön haasteisiin*. Tärkeä huomio on kuitenkin, että kaikki lionit kokivat tällä hetkellä olevansa mukana toiminnassa tulevaisuudessa. Kysyin kaikilta haastateltavilta, näkevätkö he itsensä lionina vielä kymmenen vuoden päästä. Syytä poisjäämiselle ei tällä hetkellä tuntunut olevan kenelläkään. Jotkut tosin olivat huolissaan oman klubinsa tulevaisuudesta ja kokivat haastavana nähdä itseään toimimassa toisella alueella. Lionstoiminnan periaatteena alun perin onkin ollut omalla asuinalueella toimiminen. Tässä voidaan ajatella, että tunneperäisen ja velvollisuudentunnon

mukaan rakentunut sitoutuminen pitää ihmisen mukana toiminnassa omalla alueella ja tutussa ympäristössä.

No no kyllä mä nyt varmaan olen tässä nyt ainakin toistaseksi. [- -] Ja tota, mutta sen nyt sitten näkee, että mikä tän esimerkiksi meidän klubin tulevaisuus on, että kyl siinä on aika paljon eläkeikäisiä, että mä en tiä kauan se on niinku toimintakuntonen. On se nyt vielä hyvin toimintakuntnen, mutta se pitäis jotenkin saada semmosta uutta verta että. Ei mulla mitään semmosta syytä oo niinku varsinaisesti lähteä pois. – Jukka, työelämässä –

Sanotaanko näin, että niin kauan kuin oman paikkakunnan klubi on toiminnassa niin tuun olemaan, mut sitten, jos se oma klubi sieltä (oman paikkakunnaan) kylältä loppuu, että vaikka jäsenet loppuu. [- -] Niin sitten se kynnys liittyä johonkin klubiin ja alkaa kulkemaan siellä, niin se voi olla suurempi” – Pekka, työelämässä –

Että koenko mä sen tärkeäksi vaikka mä sitä teen. Joskushan se voi vähän turhauttaakki. Mutta itse oon semmonen, että jos mä johonki lupaan, niin mä sitoudun ja mä myös teen. Mä meillä on myös klubissa jäseniä, että ne on ollu vuoden tai kaks ja ne on sitten lopet-tanu, mut mä oon semmonen periaatteen nainen, että jos mä johonkin sitoudun, niin mä myös teen. Että sitten jos mä oon jossakin mukana, niin mä myös olen aktiivinen. – Sirpa, työelämässä –

Sirpan vastauksesta voidaan nähdä viitteitä normatiivisesta (Allen & Mayer) sitoutumisen muodosta, jossa järjestöön liittyminen on luonut velvollisuuden tunnetta pysyä mukana toiminnassa. Kysymys esitettiin nuorille hieman toisesta näkökulmasta käsin. Koska he ovat leoja, heiltä tiedusteltiin näkevätkö he itsensä liittymässä lionstoimintaan täyttäessään kolmekymmentä vuotta, mikä on yläikäraja leona toimimiseen. Nuorten pohdinnoissa näkyi myös selkeästi ajatus siitä millainen klubin täytyisi olla, jotta siihen voisi liittyä.

Mä en ainakaa oo ihan hirveesti siitä vielä pohtinut sillee mutta totaa tällä hetkellä on vähän ehkä semmonen olo, että en välttämättä mutta sitten jos löytyis semmonen seka-klubi ehkä mihin olis semmonen olo, että on tervetullu sinne klubiin niin sitten ehkä, mutta tota en oo hirveesti pohtinu asiaa vielä että. – Sanna, opiskelij –

Ehkä ku mullaki on kumminki vielä kaheksan vuotta aikaa olla leoissa että se tuntuu niin kaukaselta että kö ei tiä mitä siinä vaiheessa elämässä on ni vaikee aatella mut periaat-teessa niinku ajatuksena sillee et joo voishan sitä jos niinku elämäntilanne sallii mutta että tosiaan etä sillä on aika paljon merkitystä että minkälainen se klubi sitte ois että ei

välttämättä ihan niinku mihin tahansa klubiin lähtis mukkaan ja kumminki ois sitten kiva olla semmosessa hyvähenkisessä klubissa missä on aktiivisia ihmisiä ja sillee – Emmi, opiskelija –

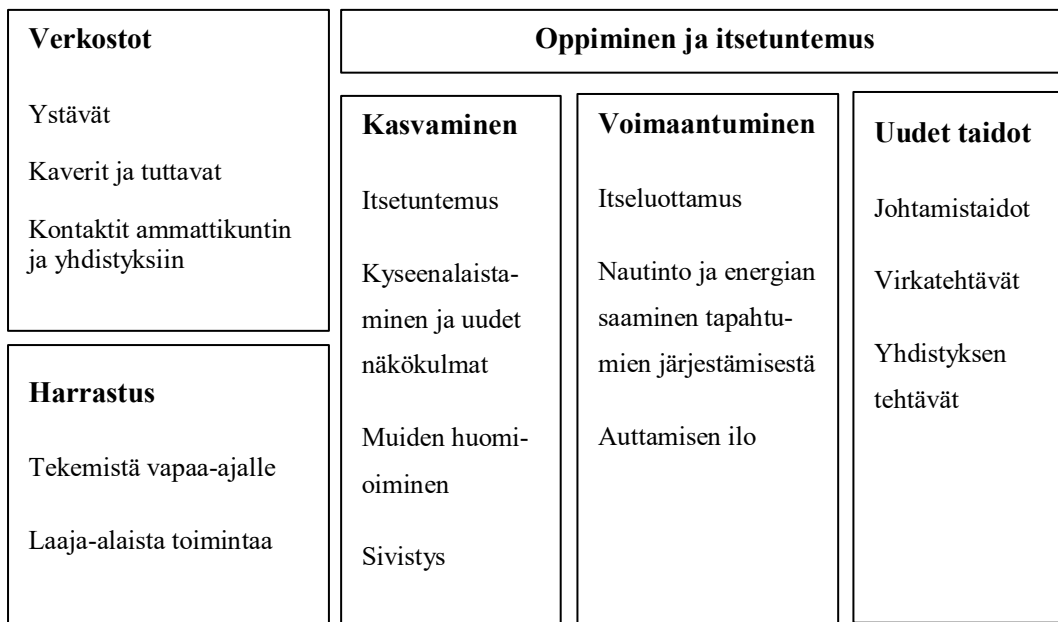
Nuorien näkökulmasta jotkut toiminnot ja tavat kuten sukupuolen mukaan jakautuvat klubit näyttäytyivät vanhanaikaisina. Lisäksi huoli klubien ilmapiiristä näkyi pohdinnoissa. Tässä voivat olla taustalla kuullut kokemukset lionismista tai vanhat ennakkoluulot, jotka näkyvät tänä päivänä yleisesti ihmisten reaktioissa, kun heidän kanssaan keskustelee lionstoiminnasta. Tämän havainnon olen tehnyt tutkimuksen aikana keskustellessani aiheesta ihmisten kanssa, jotka eivät ole olleet tekemisissä lionstoiminnan kanssa. Sama oli nähtävissä myös luvussa 5.1 Vapaaehtoistoimintaan lähteminen, jossa monelle Lions periaatteet olivat vieraita ennen toimintaan osallistumista. Olikin yllättävää havaita, kuinka vähän leot varsinaisesti tunsivat lionstoimintaa ja päinvastoin.

5.3.3 Mitä jäsenyys antaa nyt ja tulevaisuudessa

Tulevaisuutta pohdittaessa on myös tärkeä miettiä mitä nykyiset jäsenet kokevat tulevaisuuden jäsenen saavan toiminnasta. Nämä pohdinnat esille nostetut teemat pohjautuvat jäsenten omiin kokemuksiin. Kysymys kysyttiin jäseniltä kahdesti, niin että ensimmäisellä kerralla kysyttiin, mitä he ovat itse saaneet toiminnasta ja toisella kerralla mitä he uskovat tulevaisuuden jäsenen saavan toiminnasta. Tarkastellessani tuloksia huomasin, että nämä vastaukset ovat hyvin saman suuntaisia. Tämän vuoksi yhdistin nämä teemat samaan kappaleeseen. Tutkimuksen kannalta pidän näitä kokemuksia merkittävinä, sillä nämä seikat voidaan nähdä laajemmin syinä, miksi toiminnassa pysytään. Teppo pohti asiaa sen kannalta, mitä toiminnasta pitäisi tuoda ilmi rekrytoidessa uusia ihmisiä.

Alkuperäinen ajatushan on, että se lionstoiminta antaa tämän vapaaehtoistyön, mutta se myös sivistää ja antaa koulutusta ja kouluttaa johtajatehtäviin, niin edelleen sen, että sitä myös pitää nostaa myös esille, [- -] mitä se harrastus sulle antaa sitten. [- -] Että ihmisen ei halua vaan antaa aikaansa johonkin saamatta mitään. Että koulutusta, kokemuksia ja sitten jotenkin näkyvämmäksi niitä positiivisia puolia mitä se harrastus tuo sitten takaisin. – Pekka, työelämässä –

Koska jäsenet kokivat toiminnan antavan paljon, muodostui toiminnasta saamisesta monitahoinen kokonaisuus, jota pyrin yksinkertaisuudessaan havainnollistamaan kuvion 4. kautta. Tiivistetysti voisi sanoa, että toiminta tarjoaa jäsenelle *verkostoja, harrastuksen, oppimista ja itsetuntemusta sekä voimavaroja*. Tuloksiin voi vaikuttaa, että tässä kohden haastattelua jäseniä haastettiin pohtimaan ajatuksiaan laajasti eri näkökulmista käsin ja kysymykset esitettiin haastattelun loppupuolella, jolloin koko haastattelun aikana esiintyneet positiiviset asiat kiteytyivät näihin pohdintoihin.



Kuvio 4. Mitä lionstoiminta antaa jäsenelle

Verkostot, kuten on jo aiemmin todettu, olivat yksi syy, miksi lionstoimintaan on liitytty. Sekä lionit että leot toivat esille, että toiminta on antanut heille uusia tuttavuuksia ja jopa ystävyssuhteita. Vaikuttaa myös siltä, että juuri eläkeläiset painottivat pitkiä ystävyssuhteita eniten, mikä on luonnollista ajatellen, että he ovat kumpikin olleet toiminnassa useita vuosikymmeniä. Myös nuoret tuntuivat ystäväystävien helposti toimiessaan saman ikäisten kanssa leotoiminnassa.

Mullahan on valtava määrä erilaisia ystäviä, tuttuja tuolla ympäri maakuntaa tuota ja kyllähän se on huomattavasti helpompaa soittaa tuota nii kaverille kun tuntee sen tuota ni ku tuntemattomalle. Tarvittaessa justiin sitä kautta esimerkiksi, että jos minä tartten jos-sakin jonkun näköstä apua, niin soittaa semmoselle henkilölle. - - ja muutoinkin, kyllähän he jos sen tietää, että siellä on leijona ni voi aivan erilailla keskustella asiasta. - - Että

onhan se jonkun näkönen verkosto sitäkin kautta, vaikka ei ois toista nähnytkään. – Kalle, eläkeläinen –

Kyllä mä oon henkilökohtaisesti oikeesti saanu myös paljon niinku ystäviä niinku sekä suomessa, että kansainvälisesti että, niinku on seki sillee oikeesti iso asia. – Emmi, opiskelija –

Työikäisillä ja ystävyysuhteiden syntyminen ei näkynyt niin selkeästi, mutta verkostoa arvostettiin ja se koettiin tärkeäksi, jopa eräänlaiseksi turvaksi. Joka tapauksessa jokainen oli saanut vähintään tuttavien toiminnasta. Työikäisten kohdalla on nähtävissä myös se, että omanikäisten kanssa tuttavuuksien luominen koettiin luonnolliseksi, mutta aina näitä omanikäisiä ei lionstoiminnassa ollut mukana.

No se on antanut ton verkoston. Mä oon naureskellutki tuossa ja sillä tavalla, että meillä ei oo niinku täällä, ku me on muutettu tänne. Me ei olla (täältä paikkakunnalta) kotosin. [- -] Nii nii, mä oon kuiteski sanonu, ku meillä oli porukkaa yli neljäkymmentä siinä vaiheessa. Mä sanoin, että ei mulla oo kettään sukulaista täällä (paikkakunta poistettu), mutta mulla on nelkytä veljeä. – Teppo, työelämässä –

Oon suurinpiirteen samanikänen ikänen tuota nainen, tehään sitä viestintää nyt yhdessä, ni ollaan paljon juteltu ja sitten on. No monet, jotka oli jo tuossa klubissa, ni tunsi jo entuuestaan, niin. [- -] Mutta on ne, kaikki nää muut on semmosia ehkä kukkaan ei oo semmonen niinku ystävä, mutta ne on niinku mukava nähä silleen. Mukava jutella ihmisten kanssa. Sanotaankos ne ois kavereita, tuttuja. – Lotta, työelämässä –

Kyllä mää kyl mää nyt muun kanssa muutaman kanssa voin ajatella, että mä olen aika hyväkin. Ne on niinku vähän niinku semmosia mun ikäisiä, työiässä olevia. Sama tietysti tää mun kummini on jo eläkkeellä oleva. Et jos mää nyt mieltisin kenen puoleen kääntyä ni kyllä ne varmaan siellä ensimmäisten joukossa. Mutta, että kukaan ei oo kuitenkaan mun ystäväni, siis semmonen niinku että mää lähtisin mökille tai vapaa-aikaa viettään heiän kanssan, ni ei. – Jukka, työelämässä –

Opiskelijat painottivat verkoston merkitystä sen jälkeen, kun omat opinnot ovat päättyneet, jolloin vapaaehtoistoiminnan kautta voisi saada myös yhteenkuuluvuudentunnetta. Lionstoiminta nähtiin siis laajemmassa mittakaavassa oman elämänpiirin laajentajana, tilanteessa, jossa ihminen syystä tai toisesta jäisi muuten mahdolliseksi yksin.

Niin niin, kyl se semmonen niinku osa yhteisöä oleminen on aika niinku merkittävä asia ihmisen elämässä varmaan. Et sitten kun ei oo nenään koulussa tai ei enää yliopistossa niin esimerkiksi niinkun ihmisiin tutustuminen jotenkin vaikeentuu. Sä et tapaakkaan ihmisiä enää samalla tavalla mitä sä aikasemmin tapasit. Ei oo niin helppo löytää uusia tuttavuuksia enää, niin se on myöskin semmonen asia, mitä leo ja leijonatoiminta varmasti auttais sitten. Tapaa kokoa ajan uusia ihmisiä ja ystäviä ja ystäviä. Kuulu johonkin.
– Sanna, opiskelija –

Jukka nosti esiin myös miesverkoston merkityksen itselleen, jota hän jo aiemmin perusteli toimintaan liittymisen motiiveissaan.

No ehkä mä oon saanu just semmosta erin, erialojen osajien. Mä oon oppinu tuntemaan eri alojen osaamista ja mä oon sitä kautta ehkä päässy, en pelkästään oman klubin kautta vaan pikkusen laajemmin myös tämmöseen lionsverkostoon, jossa. Jota mä ehkä arvostan sitä, että mä oon niinku sitä kautta niinku tämmöseen miesverkostoon päässy.
– Jukka, työelämässä –

Harrastuksen ja etenkin mielekkään vapaa-ajan toiminnan merkitys ja merkityksellisyys nousi myös tärkeäksi toiminnasta saaduksi hyödyksi. Tämä ei ole yllättävää, sillä se on sitä mitä monet toivoivat myös saavansa liittyessään vapaaehtoistyöhön.

No kyllä mä ajattelen, että se ois joku semmonen mielekäs vapaa-ajan tehtävä. [- -] Varmaan seki. Varmaan myöskin se, että kaikilla ihmisillä ei tietenkään, alkaa olla josakin vaiheessa elämäntilanne, että on, on niinku aikaa ja eikä kyse oo enää siitä, että pitäis niinku varallisuutta sillä tavalla kartuttaa. Ni varmaan semmonen miten käyttää mielekkäästi sitä omaa vapaa-aikaa. Tuskin nyt kukaan haluaa tälle lionstoiminnalle ihan kaikkeensa vapaa-aikaa antaa, mutta joku semmonen joku tunti määrä niinku kuukaudesta antaa, että se ois semmonen niinku mielekäs vapaa-ajan siivu.
– Jukka, työelämässä –

Se on antnu tosi paljon sitä ja että mielekästä tekemistä vapaa-ajalla. Vaikka siellä tietysti aina on. Eihän tietenkään joka hetki mee aina sillä tavalla. Se on, joskus ottaa päähän, joskus vähän vähemmän, joskus on hauskaa. – Teppo, työelämässä –

Kasvamisen sisään liitin sellaisia harrastuksen tuomia hyötyjä, jotka ovat omalta osaltaan kasvattaneet lioneita ja leoja haastamaan omaa ajatusmaailmaansa. Tätä kautta he myös oppivat jotain itsestään ja vuorovaikutussuhteista toisten jäsenien kanssa.

Sitten laaja-alaisuutta kun sitten asioista keskustellaan, niin tuota ihmiset on erilaisia mielipiteitä ja erilaisia näkemyksiä asioista ja ne saa tuua esille ja rupiaa miettimään vähän eri tavalla, mitä on ite ajatellu asiaa. [- -] Et kyllä se niinku antaa, myös siitä, että jos saa avustaa, mutta myöskin sitten sitä laajempaa ajattelutapaa. [- -] Toki tulee tarkasteltua omia toimintoja ja omia tekemisiä myöskin ja tuota. Jos on niinku kanttia niin voi muuttaa. [- -] Kyllä se opettaa myöskin sitä itsetutkiskelua ja sitä, että onko aina oltava niin jääräpää. – Antti, eläkeläinen –

Ja myös huomattua omia käsityksiä, että se ei oo niin kapeaa, että kun kuulee eri ammatissa työskenteleviä ihmisiä ja eri kolituksen omaavia ihmisiä, että se on niinku monipuolinen yhteisö. [- -] Että kyllä se on sivistäny ja opettanu ja antanu, että ni on vähintäänkin saanu sen mitä on antanut. [- -] Sehän on koko elämän mittanen matka se opiskelu ja tutustuminen ja huomaa eri tilanteessa, mutta niin kyllä. Kyllä kai siinä ne vahvuudet on vahvistuneet ja sitten vähän niitä mitkä on heikkouksia tai haittaavuuksia niin niitä on sitten pienentäny ja suhteuttanu. – Pekka, työelämässä –

No tuota, ehkä mä oon oppinut sen, että mä oon aika tunnollinen muun muassa oikeesti. Että mä oon huomannu ku monet on lyöny hanskat tiskiinkin ja mä oon sitten ihmetelly, että kuinka joillakin on niinkö se sitoutuminen. Niin mä oon hoksannut, että mää oon aika sitoutunut. – Sirpa, työelämässä –

Voimaantuminen liittyy läheisesti kasvamiseen. Vomaantuminen nähdään tässä yhteydessä asioina, jotka antavat energiaa jakamaan arjessa. Kyse on sellaisista asioista, jotka tuottavat iloa, onnistumista ja mielihyvää.

Mää niinkuaattelen tätä presidenttivuotta. [- -] niin ni tuota se on antanut semmosta it-seluottamusta ja varmuutta siihen, että että pystyy johtamaan toimintaa. [- -] Mutta kyllä se tosiaan itelle. Se on jännä, että itse tuo presidentille, presidenttivuosi, ni se oli kimmoke sille, että mää lähin (politiikkaan). – Lotta, työelämässä –

*Se on antanut, verkostoa ja sosiaalisia suhteita ja auttamisen sitä iloa.
– Teppo työelämässä –*

No mä oon saanu toiminnasta, mä oon päässy mielenkiintoisiin paikkoihin ja kohteisiin. Tavannut paljon uusia fiksujia ihmisiä. Ja tuota oppinut myös uutta itse maailmasta ja

järjestötoiminnasta, saanut uusia ystäviä ja siinä sivussa on tullut se auttamisen ilo.
– Sirpa työelämässä –

Ja sitten kyllä niinku jonkinlaista ehkä on siinä oppinut erilaisia näkemään niinku nyt kun on ollu hallitustoiminnassa mukana niin on nähnyt erilaisia asioita, mutta tuota semmosta itseluottamusta ehkä on jotenkin myöskin tullu tässä pikkuhiljaa lisää. [- -] Että oon huomannu, että hei mä pystynkin näihin asioihin ja sit semmonen hyvä olo itsestä, mitä siitä on tullu niin se ehkä on kasvattanut hiukan tässä. – Sanna, opiskelija

Uudet konkreettiset opitut taidot liittyivät järjestö- ja yhdistystoimintaan. Esimerkiksi monelle koulutus eri klubivirkoihin on opettanut monelle uutta yhdistyksen pyörittämisestä ja toiminnoista. Tämä korostui etenkin nuorilla opiskelijoilla.

Joo kyllä tuota ni onhan sillä koulutustoiminta menny joo. Kyllähän toiminta on kehittynyt tietenkkin niinku kaikki muutkin. Että sillon kun aloitin ni oltiin mekaanisen kirjoituskoneen kanssa. Ei ollut tietokoakkaan tuommosista kännyköistä tai läppäristä puhuttakaan tuota ja niihin opettelu tuota, näitten raportointien tekemistä ja onhan sitä kautta oppinut ja ainahan kaikestahan oppii jotaki. Ei siinä oo sen kummempaa. – Kalle, eläkeläinen –

Aaa, siinä on päässy tässä niinku toteutuun tämmösessä toiminnassa ku sittne ku se on sitä virallista. Kun niitä rooleja on, vetovastuuta ni siinä oppii tavallaan semmosta johtamista, asioiden eteenpäin viemistä ja tekemistä. – Teppo, työelämässä –

Kyllä mä ainakin koen, että mä oon oppinut joitain asioita, mitä mä en ois muuten oppinut ja mä niinku henkilökohtaisesti tykkään semmosesta, että mä voin niinku järjestellä asioita ja olla mukana semmosessa niinku, tavallaan et pääsee niinku tekemään asioita ja niinku voi ottaa myös vastuuta asioista. Et kyllä niinku semmosia on oppinut. Ja sitten myös ihan käytännön niinku tavallaan järjestötyöstä ja järjestötyön käytänteistä. – Emmi, opiskelija –

Lionsharrastus voi siis parhaimmillaan antaa paljon jäsenelleen. Yleisesti järjestöissä vapaaehtoistyön uskotaan antavan niin järjestölle kun sen jäsenille paljon. Vapaaehtoiststen merkitystä pidetään suurena järjestön toiminnan kannalta yleisesti, mutta vapaaehtoistoiminnan uskotaan vaikuttavan myös toimijoiden hyvinvointiin, ihmisten välisiin luottamussuhteisiin sekä vuoro-

vaikutukseen ja ylipäättänsä sosiaalisiin suhteisiin. Lisäksi itsetunnon nouseminen ja hyvän tekemisen antama voima nostetaan esille toiminnan tuomina merkityksinä. (Pesi & Oravasaari 2010, 114-118.) Nämä kaikki ovat parhaimmillaan näkyvillä sioutuneiden lionstoimijoiden ajatuksissa ja moni heistä on saanut näitä asioista toiminnan kautta omaan elämäänsä. Kuitenkaan tämä aineisto ei pysty vastaamaan laajemmin siihen onko toiminnasta saatu hyöty järjestössä yleisesti tasapainossa toiminnan vaatimien resurssien kanssa.

5.4 Lions toiminnan tulevaisuus

Lionit tarkastelivat haastatteluissa klubitoiminnan muuttumistarpeita enemmän oman klubinsa näkökulmasta käsin. Haastatteluissa pohdimme minkälaisena lionit näkevät tulevaisuuden klubit ja mitä he uskovat tulevaisuuden jäsenten saavan toiminnasta. Tulevaisuuden pohdinnat asetettiin kymmenen vuoden päähän. Samalla kun tämä pääluku tuo esiin joitain uusia näkökulmia klubitoiminnasta, se myös tiivistää ja kokoaa yhteen aiempien lukujen havaintoja. Luvussa 5.4.1 käsittelen ajatuksia tulevaisuuden palvelun tarpeesta ja luvussa 5.4.2. käsittelen jäsenhankintaa ja jäsenkannan tulevaisuuden kuvia.

Edellisen alaluvun viimeinen luku 5.3.3. viittasi siihen, mitä jäsenet saavat lionstoiminnasta nyt ja mitä jäsenet uskovat tulevien jäsenten toiminnasta saavan. Tässä luvussa käsittelen lisää tulevaisuuden pohdintoja ja haavekuvia, mitä leijonat ja leot esittivät ajatellen toiminnan tulevaisuutta. Aiemmissa luvuissa toiminnan haasteiksi on esitetty pinttyneet toimintatavat ja käytännöt sekä vuorovaikutuksen haasteet. Näiden lisäksi myös oman klubin jatkuvuus jäsenistön vanhetessa oli huolenaiheena osalla jäsenistöstä. Toisin kuin aiemmissa luvuissa tässä osiossa aiemman tutkimuksen tuomat tulokset jäävät vähemmälle, sillä pääpointti on tulevaisuudessa ja ikään kuin ihanteellisessa klubikuvassa, jonka Lions-organisaation jäsenet ovat tässä yhteydessä saaneet rakentaa.

5.4.1 Palvelutarpeen tulevaisuus

Ensimmäisenä pohdimme, millaisten toimintamuotojen ja palveluntarpeiden jäsenet ajattelevat tulevaisuudessa olevan merkityksellisiä.. Palvelutarpeen ei uskottu katoavan maailmasta ja toiminnalle uskottiin edelleen olevan tarvetta tulevaisuudessa. Toiinnasta entuudestaan tutut palveluntarpeet nostettiin esiin edelleen merkityksellisinä.

No ei, en minä usko, että se muuttuu sen kummenmaksi tämä palvelutarve kymmenessä vuodessa ku mitä se tänä päivänäkkän on, tuota että ni ei se tämä maailma ei oo tasa-arvoinen. (naurahdus) Eli että se on vaikka miten sitä rakennetaan niin aina on niitä väliinputoajia sillä tavalla ja eikä sitä yksistään leijonatoiminnalla saada aikaan, mutta jotakin pientä siellä voidaan aina tehdä. Mut en mä nää sitä, että se tarve muuttuu miksikään. – Kalle, eläkeläinen –

Tuohon on paha vastata just sen takia että musta tuntuu, että maailma on aika semmossa myllerryksessä tällä hetkellä, että ei oikeesti voi tietää, että mitä me tarvitaan kymmenen vuojen päästä ja minkälainen maailman tilanne on, mutta kyllä mä kokisi, että esimerkiksi se niinku nuorten kanssa tehtävä työ on niinku aika tärkeä ja se että siihen niinku luodaan resursseja. [- -] Ja sitten toisaalta ihmiset ikääntyy kokoajan, että emmää nää että se ikäihmisten kaa tehtävä työ ni vähenis ainakaan. – Emmi, opiskelija –

Em mä välttämättä ossaa sanoa. Meillähän on ollu ainaki ehkä painottunu sillä tavalla. Siinä on varmaan klubikohtasia eroja sitten siinä. Että ehkä yhdessä vaiheessa tai on ollu painottuneena vanhukset, veteraanit. Veteraanit ja sitten nuoret. Että kyllä mä näkisin jatkossaki niin, että ehkä se säilyy tässä. Että se on se vanhempi väki ja sitten nuoret. Kasvava väestöosa, joita me ollaan auttamassa sitten. – Teppo, työelämässä –

Klubitoiminnan selkeyttäminen ja palvelun keskittäminen erilaisiin teemoihin nähtiin mahdollisena tulevaisuuden kannalta merkitykselliseksi. Klubitoiminnan mahdollisuutena nähtiin tiettyihin teemoihin kuten luonnonsuojeluun tai perheisiin perehtyneet klubit. Tällä nähtiin olevan markkinointiarvoa toiminnan kiinnostavuuden kannalta, sillä tällä hetkellä klubeilla voi olla useita ja vaihtelevia kohteita. Tämä ajatus voi olla toimiva, sillä Harjun (2010) pohdintojen mukaan yhä useammat yhdistykset perustetaan spesifien eli selkeiden ja tarkkaan rajattujen teemojen ympärille. Palvelu on lionsklubien keskeinen toimintamuoto.

Sitten yks asia on tietenkin tuota, mitä leijonat vois myös tehdä, on luonnonsuojelu. Myös sillä laillaki, että sitäki tois semmosia klubeja, jotka erikoistuu siihen. [- -] Mutta se, että seki vois olla, että millä me innostettas nuoria mukkaan on nämä luonnonsuojeluasiat ja sitten jutiinsa sen oman kunnan tai oman alueen, oman maakunnan, tämmöset asiat, mihiin voitas enemmän ottaa kantaa. – Lotta, työelämässä –

”Ite työskentelen lasten ja nuorten kanssa ja perheiden kanssa. Niin kyllä niinku tämmönen perheiden palvelut ja jotenkin, että se apu koskettais koko perhettä. Ei välttämättä

jotakin perheen lasta tai tuota niin, vaan jollakin tavalla pystyttäs perheitä auttamaan, eri muodoissa. Niin sille on ainakin tarvetta. – Pekka, työelämässä –

Edellä mainituiden lisäksi jäsenet toivat esiin maahanmuuton, kansainvälisyyden, ihmisten yhteen tuomisen merkityksen, syrjäytymisvaarassa olevat ihmiset, yksinäisyyden sekä vanhusten, lasten ja nuorten kaveritoiminnan. Pääasiassa henkilöiden ajatukset tulevaisuuden palvelun tarpeista näkyivät siinä, mitä he itse tulevaisuudessa haluaisivat tehdä. Jokainen toi vähän eri näkökulman palvelutoiminnan tulevaisuuteen. Kun pohditaan maailmaa, jossa jäsenämme mi- näkuvaamme yksilönäkökulmasta käsin Laurikaisen (2010) ja Saastamoisen (2011) näkemyksiä mukaillen, ei tämä tulos ole yllättävä. Yleisesti toiminnasta ajateltiin, että klubeissa pitäisi korostaa enemmän palvelu. Myös ajatus, järjestötoiminnan kehittämistä nousi esiin erään lionnin pohdinnoissa.

Kyllähän mä tuolla klubitasolla haluan toimia. Mutta toisaalta on tullu mieleen, että tänäki päivänä ku tuolla piirihallituksen kokouksessa olin, että ns. pitäs niinku räjäyttää pankki. [- -] Elikkä lähtee siihen rintamaan ja siihen porukkaan, joka muuttaa niitä toimintatapoja. Niitä löytys muitaki samanhenkisiä. [- -] Mutta saattaapi olla, jos mä nyt tässä lionstoiminnassa jatkan niin no kymmenen vuoden kullutuuu, et minä, jos kysys, että sitten sanos, että no minäpä oon tehny näitä ja noita ja muuttanu täällä, ollu niinku omalta osalta nykimässä parempaan suuntaan valtakunnallisesti.

– Teppo, työelämässä –

5.4.2 Jäsenhankinta ja tulevaisuudenkuvat

Jäsenistön ikääntyminen ja jäsenmäärän lasku nähtiin yleisesti haasteena, sillä toiminta vaatii pyöriäkseen aktiivisia toimivia jäseniä. Vanhempi väki ei välttämättä enää jaksaa samalla tavalla pyörittää toimintaa kuin ennen. Esimerkiksi Jukka pohti tätä luvussa 5.3.2 toiminnassa pysyminen. Myös ne lionsklubit, joiden oma klubi ei tätä huolenaihetta nuorekkaana klubina suoraa kohdannut, kokivat jäsenistön ikääntymisen haasteena, koska laajan toiminnan takaamiseksi klubit tarvitsevat aktiivisia jäseniä, jotka jaksavat pyörittää toimintaa.

Mutta sehän tietenkä näissä klubeissa, että jos ne, kun mennee kovin pieneksi. Esimerkiksi meillä on kakskytäkölme (23) jäsentä ja alkaa monessa klubissa olla se ongelma, että aktiivinen porukka on aika pientä. [- -] Ja monet alkaa jo niin vanhoja olla, että se saattaa uuestaan se tehtävä tulla niinu heti kohta. – Lotta, työelämässä –

Jäsenhankinta koettiin tärkeäksi kehityskohteeksi klubitoiminnassa. Jäsenet pohtivat monipuolisesti jäsenhankinnan muutostarvetta. Siihen liittyivät vahvasti jo aiemmin esiin nousset ihmisten mielikuvien muuttaminen sekä ihmisten innostaminen ja erilaisten viestintäkanavien käyttö monipuolisesti.

Yleensäkin, jos ajattelee sitä vapaaehtoistoimintaa, niin ihmisellehän täytyy herätä halu toimia vapaaehtoistyössä. [- -] Ja se onki sitten vaikeampi kysymys, että millä kautta sitä vapaaehtoistyötä ni tai sitä halukkuutta niinku herätetään ja tuotas niinku, että se ihminen heräisi ja tuntisi halunsa tulla mukaan. Että tähän mennessä ja vähän niinku muutamia vuosia aikasemmin niin lionstoimintaan on kutsuttu [- -] Ja lionstoiminta on ehkä mielletty erillaiseksi ja se on otettu kunnia-asiana että ku kutsutaan lionstoimintaan ja tehdään hyvää pannaan se toisten etu etusijalle. Mutta maailma on muuttunut niin, että ihmisten ajasta kilpaillaan ja ihmiset hyvin pohtii, että mihin he oman vähäisen aikansa laittaa. – Pekka, työelämässä –

Tää ois kiinnostavampaa ku tästä tehtäs näkyvämpää, että ihmiset hiffais ja tajuais mitä tää touhu on. Että ei se oo sitä, että siellä ukot pönöttää kravaatti kaulassa ja hyvävelijärjestö joku mystinen touhu, josta ei oikeesti tiä mittään mitä ne touhuua. [- -] Ja sitten myös kun tässä lionstoiminnassa myös on näitä nää klubitoiminnat ja nää ja sitten sen lisäksi meillä on sitä nuoriso leo-toimintaa. [- -] Ni yhdistää näitä toimintoja ja tehdä näkyväks. Niihin viestintäkanaviin mitkä tätä päivää ovat. – Teppo, työelämässä –

Mutta osa niistä jopa minun kautta klubeihin tulleissa, mä en oo välttämättä itse niitä kutsunut. Mä oon vaan kertonut, että mä oon lionsklubissa ja me on tehty tämmönen tempaus, meil oli tosi kivaa. Ne on kysyny, että voinko määki tulla. Eli se, että kertoo avoimesti lionsklubeista ja niistä aktiviteeteistä, että miellä on kivaa. Itseasiassa mun kohdalla on käyny niin, että voinko määki liittyä. – Sirpa, työelämässä –

Pohdimme myös, millainen se jäsenkanta voisi olla tulevaisuudessa. Lionsklubithan ovat alun perin olleet miesklubeja ja ajan saatossa myös naiset ovat päässeet mukaan klubitoimintaan. Kubimuotoja on tällä hetkellä miesklubit, naisklubit ja yhteisklubit. Lisäksi leotoiminta on oma erillinen osa järjestön klubirakennetta. Tulevaisuuden klubit nähtiin pitkälti yhteisklubeina. Tästä huolimatta muutamat edelleen ajattelivat, että erilaiset klubimuodot ovat mahdollisia. Jäseniksi toivottiin lisää nuoria ja työikäisiä aktiivisia motivoituneita ihmisiä. Entisten leojen rekrytointi lionseiksi nähtiin tärkeänä, sillä heillä on jo valmiiksi käsitystä lionstoiminnan periaatteista. Eri ammattikuntien ja yhteiskuntaluokkien haluttiin myös näkyvän jäsenistössä.

No mun mielestä semmonen, että siellä on kaikenlaisia ihmisiä ja kaiken ikäisiä ihmisiä ja mä tykkään enemmän sekaklubeista entä ku niinku miesten ja naisklubeista. {- -} Ja totta kai ihanne ois se niinku että ois niinku aktiivisia ihmisiä, ihmisiä jotka haluaa tehdä.
– Emmi opiskelija-

Mä toivon että se on niinkö sukupuolineutraalia ehkä jopa vähän kansainvälinen. – Sirpa, työelämässä –

Ja se niinku, meillä on niinku seuraava piirikuvernööri (nimi poistettu) niin hän on ollut tuota Leona ja isä on ja isoisä on leijonia. Ja hän on tuota leosta alottanut, niin hänellä on vankka kokemus siitä, mitä se leijonatoiminta on. Titenki, jos tällöisiä jäseniä löytyy, ni ok. Se on hirviän hyvä. – Antti, eläkeläinen –

Kyllähän se vaatii, että on on aktiivisia ja ei aktiivisia. Ei voi vaatia, että kaikki jäsenet ois aktiivisia, koska sit se tahtoo olla niin, että tuota jäseniä on vähän. [- -] Ja sitten kaikkien kaiken ikäisiä, mahdollisimman tämmöstä eh niinkun on nuorta ja vanhaa, miestä ja naista ja erilaista, koska on niin erilaisia toimintoja. Niin on, on sitten kaikenlaista tekijää ja sitten hyväksyttäse se niinkun erilainen tapa tehdä niitä asioita.” – Lotta, työelämässä –

Yhteenvedon voidaan todeta, että lions-toimintaa halutaan kehittää ja jäsenillä on selvästi ajatuksia sen suhteen, millaiseen suuntaan toimintaa halutaan viedä. Palvelua pidetään tärkeänä arvona ja sen merkityksen ei uskota vähenevän. Tulevaisuuden lionsklubit nähdään erilaisiin teemoihin keskittyvinä yhdistyksinä unohtamatta perinteisiä toimintamuotoja, joissa jäsenten oma ääni pääsee kuulumaan. Avoimuus ja jäsenistön monimuotoisuus nähdään merkitykselliseksi osaksi klubien muodostumista. Vaikka, joidenkin jäsenten ajatuksissa myös perinteiset asetelmat klubimuodoista ovat vielä mahdollisia tulevaisuudessa.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tuoreiden tutkimusten ja selvitysten mukaan vapaaehtoistyön tila näyttää tällä hetkellä positiiviselta. Vapaaehtoistyöntekijöiden määrä on kasvanut ja järjestöt sekä yhdistykset ovat voineet tarjota enemmän vapaaehtoistöitä mahdollisuuksia (Stranius 2018; Peltosalmi et al. 2018, 118.) Lisäksi suomalaisten kiinnostus vapaaehtoistyön tekemiseen on suuri (Rahkonen 2018, Yeung 2002, 52). Oman haasteensa tähän tuo yhä kasvavat vapaa-ajan viettämisen mahdollisuudet ja työelämän muuttumisen seurauksena näkyvä epävarmuus ja ihmisten nopea liikkuvuus. (Muukkonen & Salmenjoki 2014, 21; Virtanen 2003, 122.) Kilpailu ihmisten vapaa-ajasta on selkeästi kasvanut. (Bussel & Deborah 2002, 245, 250)

Jäsenten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan on tutkimuksen valossa näyttäytynyt varsin monitasoisena ilmiönä. Tässä ilmiössä ilmenee yhtä aikaa yksilön identiteetin rakentuminen, henkilökohtaiset motiivit toimia ja arvot, jotka ohjaavat toimintaa, ulkoapäin tuleva yhteisön arvojen ja asenteiden ohjaavuus sekä organisaation toimintakulttuuriin liittyvät tekijät (Saastamoinen 2011, 62; Hogg & Terry 2001, 6; Puohiniemi, 2002, 19). Ilmiön monipuolisuus haastaa myös tutkijaa työssään. Tässä tutkimuksessa on pyritty keskittymään ilmiöön laaja-alaisesti tarkastellen sen monia muotoja, mutta tarkemman tiedon saamiseksi yksittäiset sitoutumisen osat olisivat voineet olla myös omana yksittäisenä tarkastelukohteenaan.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lionsklubien jäsenten sitoutumista toimintaan I-piirin alueella. Tutkimuksen lähtökohtana toimivat pohdinnat jäsenten toimintaan liittymisestä ja toiminnan merkityksestä itselle, sitoutumiseen ja toimintakulttuurin merkitykseen sen osana sekä klubien tulevaisuudenkuvista. Alaluvussa 6.1 kokoan yhteen keskeiset tutkimuksen tulokset, alaluvussa 6.2 käsitelen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta koko tutkimusprosessin näkökulmasta ja alaluvussa 6.3. pohdin tutkimuksesta heränneitä ajatuksia ja mahdollisia jatko tutkimuksen aiheita.

6.1 Sitoutuminen ja tulevaisuudenkuvat Lions-organisaatiossa

Aiemmin esittämiäni teorioiden ja puheenvuorojen pohjalta voidaan sanoa, että järjestömaailma on muutospaineessa työelämän ja vapaa-ajan tarpeiden muuttuessa, ihmisten toimintamallien muuttuessa ja taloudellisen epävarmuuden vuoksi. (kts. Muukkonen & Salmenjoki 2014;

Oksanen 2017; Matthies 2005, Peltosalmi, et al. 2016.) Myös Lions-organisaatiossa tämä muutos on huomioitu ja toiminnan kehittämiseen satsataan havaintojeni mukaan paljon. Muutos ei kuitenkaan välttämättä tapahdu nopeasti, vaan se vaatii aikaa (Melin ja Nikula 2003, 26–263).

Jäsenet kertoivat vapaaehtoistoimintaan lähtemisen syiden taustalla olevan auttamisen halun, verkostoitumisen tarpeen sekä mielekkään vapaa-ajan toiminnan löytymisen. He tulivat lions-toimintaan pääsääntöisesti kutsuttuina, mikä tuntuu olevan varsin yleinen rekrytointivälinen järjestössä. (Pessi & Oravasaari 2010, 97) Kutsuminen on hyvä väline saada jäseniä toimintaan, mutta jäsenet painottivat myös mielikuvien muuttamisen tärkeyttä, sillä yleensä kutsutulla ei tunnu olevan käsitystä, mitä toiminnassa oikeasti konkreettisesti tehdään. Tämä voi olla myös haaste sitoutumisen alkuvaiheessa, jos ensimmäiset kosketukset toimintaan ovat niitä rutiinimaisia kokouksia, joista jäsenet puhuvat. Etenkin aikana, jolloin ihmiset valitsevat yhä huolellisemmin mihin käyttävät vapaa-aikaansa (Aro, 2011, 53; Siisiäinen 2003, 66; Virtanen 2003, 122).

Affektiivinen (Mayer & Allen 1997, 24) eli tunneperäinen sitoutuminen vaikuttaa olevan vapaaehtoistyössä keskeisessä roolissa, mutta myös normatiivisesta (Mayer & Allen 1997, 25) vastuuntunnosta vaikuttaa olevan apua lionstoimintaan sitoutumisessa. Syklillinen sitoutuminen (Marjovuo 2014, 95–96) vapaaehtoistoimintaan on nuorilla ja työikäisillä, jotka elävät kiiressä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa yleistä. Ihmiset joutuvat tekemään jatkuvasti valintoja sen suhteen, miten ja missä he vapaa-aikaansa kuluttavat (Aro 2011, 53). Tämän vuoksi vapaaehtoistyöhön tulevien henkilöiden on tärkeä saada myös vastinetta toiminnan oletuksilleen. Syklin päättyessä pois lähteminen on todennäköistä, jos odotukset ja kokemukset eivät ole sopivassa tasapainossa. Siksi onkin tärkeä ymmärtää mitä jäsenet toivovat toiminnalta ja mitä he siitä odottavat saavansa.

Tässä tutkimuksessa vapaaehtoisia motivoi selkeästi halu olla mukana auttamassa ja tekemässä hyvää. Toiminnasta saadut konkreettiset kokemukset ja ihmisten kohtaaminen toivat vahvistusta toiminnan hyödyistä. Mitä selkeämmin apu tai hyöty konkretisoitui, sitä mielekkäämmäksi toiminta koettiin. Ihmisten väliset kohtaamiset muodostuivat merkitykselliseksi osaksi vapaaehtoistoiminnassa olemista. Vuorovaikutuksen ja verkoston merkitys on suuri vapaaehtoistyössä viihtymisen kannalta. Jäsenten mukaan lionsklubin pitää olla vastaanottavainen ja avoin, jotta jäsen kokee olevansa tervetullut toimintaan liittyessään. Erilaiset tuen muodot ja toiminnan muotojen selventäminen heti alussa on tärkeää. Laurikaisen (2010, 68) mukaan va-

paaehtoistyön koordinoijalla on tässä keskeinen asia. Vapaaehtoisille, heidän kyvyilleen ja innostukselle toimia on tärkeää osoittaa luottamusta vapaaehtoistyötä organisoivalta taholta (Pessi 2011, 177). Lionsit kokevat tärkeäksi, että uusi jäsen pääsisi nopeasti näkemään myös palvelun toiminnallisen puolen kokouksien vastapainoksi.

Haasteiksi koettiin nimenomaan kokousten pinttyneet ja työelämälähtöiset käytänteet. Kun ihminen valitsee vapaa-ajan toimintaansa, ei hän usein halua sen olevan lähellä työelämän käytänteitä vaan työelämälle kaivataan vastapainoa ja hengähdystä. Kun vapaaehtoistoiminta antaa tarpeeksi vastapainoa työelämään, sillä voi parhaimmillaan olla lieviä positiivisia vaikutuksia henkilön hyvinvointiin. (Marjovuo 2014, 151; Ramos, Gunter, Brauchili, Bauer, Wehner, & Hämming 2016, 804; Enjolras 2015, 20.) Tämä kuitenkin vaatii, että toiminta antaa jäsenelle enemmän kuin ottaa.

Haastattelussa ja aineistoa käsitellessä kiinnitin huomiota siihen, että vaikka kaikki jäsenet tiedostavat ja puhuivat yhtä lailla toiminnan annista itselle ja myös toiminnan haasteista oli nähtävissä eroa, siinä kuinka eri-ikäiset nämä kokivat. Mitä vanhempi henkilö oli kyseessä, sitä tyytyväisempi hän oli oman klubinsa toimintaan. Vanhemmat henkilöt myös kertoivat nuorempia enemmän syvällisiä tarinoita vapaaehtoistyöhön ja henkilökohtaisiin kokemuksiin liittyen ja välillä eksyttiin aiheen ulkopuolelle. Nuoret ja työikäiset toivat vuorostaan hieman intohimoisemmin esille kehitystarpeita ja tarjosivat niihin myös omia ratkaisujaan.

Aiemmin esittämiäni teorioiden ja puheenvuorojen pohjalta voidaan sanoa, että järjestömaailma on muutospaineessa työelämän ja vapaa-ajan tarpeiden muuttuessa, ihmisten toimintamallien muuttuessa ja taloudellisen epävarmuuden vuoksi. (kts. Muukkonen & Salmenjoki 2014; Oksanen 2017; Matthies 2005, Peltosalmi, et al. 2016.) Myös Lions-organisaatiossa tämä muutos on huomioitu ja toiminnan kehittämiseen satsataan havaintojeni mukaan paljon. Muutos ei kuitenkaan välttämättä tapahdu nopeasti, vaan se vaatii aikaa (Melin & Nikula 2003, 26–263). Tulevaisuudessa nähtiin haasteita ja huolia. Etenkin jäsenistön vanhenemien ja oman klubin toimintakuntoisena pysyminen huoletti. Tähän tarjottiin ratkaisuksi uusien jäsenten hankkimista ja toimintakulttuuri muokkaamista enemmän palvelukeskeiseksi. Lionsit pohtivat, että myös ihmisten mielikuvien on muututtava, jotta toiminta olisi kiinnostavaa myös uusille aktiivisille jäsenille.

Tulevaisuudessa palvelujärjestön toiminnalle nähtiin edelleen tarvetta, eikä eriarvoisuuden uskottu ainakaan vähenevän tulevan kymmenen vuoden aikana. Tulevaisuuden klubeihin kaivat-

tiin eri tasoilla aktiivisia jäseniä, jotka tulevat toimintaan erilaisista lähtökohdista ja sosioekonomisista asemista käsin. Eri-ikäisten henkilöiden mukaan saamista pidettiin tärkeänä, mutta se koettiin myös haasteeksi. Onkin tärkeä kysyä, miten houkutella monipuolisesti ihmisiä mukaan toimintaan? Klubimuotona yhteisklubit nähtiin tulevaisuudessa pääasiassa yleisimpänä klubimuotona. Myös monikulttuurisuus ja kansainvälisyyden lisääminen jäsenistössä nähtiin mahdollisuutena.

Sitoutuneet jäsenet saivat toiminnasta paljon, myös niitä asioita, joita vapaaehtoistyöltä odottivat. He olivat saaneet harrastuksen, verkoston ja jopa ystäviä, oppivat itsestä ja muista sekä käytännön taitoja yhdistys- ja järjestötoimintaan liittyen. Pohdinnoissa näkyi vahvasti oman ja muiden ajattelun kyseenalaistaminen ja erilaisten näkökulmien löytäminen klubissa käytyjen keskustelujen kautta. Lisäksi tärkeänä voimaantumisen tunteet, joita saatiin itseluottamuksen kasvaessa ja toiminnan antaessa energiaa ja auttamisen iloa. He myös kokivat tärkeänä, että tulevat jäsenet saavat näitä asioita toiminnasta. Tämä on kuitenkin vain pienen aktiivisen joukon kokemus. Uskon, että klubi, jossa jäsenet kykenevät tukemaan toisiaan ja saavuttavat tekemisen kautta yhteishengen voivat tarjota jäsenilleen juuri näitä tärkeitä elementtejä. Tässä hyvänä ohjenuorana toimii Pessin (2011, 198) kannustavantuen kuusiosainen malli.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta on tärkeä osa tutkimusta. Etenkin laadullisessa tutkimuksessa koetaan usein tarvetta perustella tutkimuksensa hyvyttä, mikä johtuu laadullisen tutkimuksen alisteisesta asemasta määrällisen rinnalla sekä tutkijoiden oletuksista laadullista tutkimusta kohtaan. Kuitenkin kaikissa tutkimusperinteissä tehdään sekä hyvää, että huonoa tutkimusta. (Tuomi, & Saarijärvi 2002, 148–149.) Tässä luvussa nostan tämän tutkimuksen näkökulmasta esiin eettisiä pohdintoja ja luotettavuuskysymyksiä, jotka koen tärkeäksi nostaa esille tutkimuksen kulusta.

Ensimmäinen eettinen valinta tutkimusprosessissa on tutkimusaiheen valinta. Kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja miksi tutkimukseen ryhdytään, on tärkeä pohtia auki tutkimuksessa. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 153–154.) Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt tuomaan selkeästi esille, että tutkimus on tehty toimeksiantona Lions-organisaation pyydystä. Tämä vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseen tutkimusasetelmaan on päädytty. Toimeksiantajalla on ollut tietty tavoitteet, joita tutkimuksella halutaan selvittää. Tässä tutkimuksessa ne ovat liittyneet jä-

senten sitoutumiseen sekä tulevaisuudenkuviin. On myös huomioitava, että toimeksiantaja osallistui haastateltavien etsimiseen ja valintaan ja haastateltaviksi päätyi lopulta hyvin sitoutunut joukko lionsklubien jäseniä. Tutkijana taas omat lähtökohtani vapaaehtoistyöntekijänä ja harrastejärjestöaktiivina vaikuttavat myös tutkimusasetelmaan. Minulla on ennestään käsitys, siitä mitkä tekijät ovat saaneet minut osallistumaan tällaiseen toimintaan sekä oma kokemus vapaaehtoistyön merkityksistä. Olen pyrkinyt lieventämään tätä vaikutusta huolellisella perehtymisellä aiempaan tutkimukseen. Vaikka tutkijan valinnat vaikuttavat aina myös siihen, millaista lähdeaineistoa tutkimukseen päätyy. Kananen (2017, 175) täydellisen toteakin objektiivisuuden saavuttamisen lähes mahdottomaksi laadullisessa tutkimuksessa.

Tuomen ja Saarijärven (2002, 149) mukaan laadullisen tutkimuksen hyvyyttä voidaan kuvata määritellä johdonmukaisuudella. He painottavat johdonmukaisuuden tarkoittavan lähdekrutiittisyyttä sekä tutkijan suunnitelmallisuutta. Tapaustutkimuksessa täsmällisyyden puute onkin yksi tutkijan usein tekemistä virheistä. Tutkija ei ole seurannut tutkimusprosessia tarpeeksi systemaattisesti tai on antanut moniselitteisten todisteiden vaikuttaa tutkimukseen. (Yin 2014, 19–20.) Olen pyrkinyt kuvaamaan luvussa ylläluvussa 4 tutkimusprosessiani mahdollisimman selkeästi ja rehellisesti tuoden esiin myös tutkimuksessa kohtaamani haasteet.

Oma kompastuskiveni tutkimuksen kannalta oli nopea eteneminen aiheen muodostumisesta aineiston keruuseen. Tutkimuslomakkeen kasaaminen nopeassa aikataulussa sekä aineiston käsittelyn suunnittelun puutteellisuus. Tutkimusaineisto paisui haastattelulle tyypilliseen tapaan suureksi ja sieltä keskeisten asioiden poimiminen oli työlästä ja hidasta. Tässä olisi auttanut jo alussa systemaattisempi aineiston lähestymistapa ja tarkempi aineiston käsittelyn suunnittelu. Koen kuitenkin, että aineiston analyysille antamani lisäaika ja sen rauhallinen analyysi on osittain tasoittanut luotettavuuteen liittyviä haasteita.

Tämä tutkimus on antanut myös minulle paljon tärkeää tietoa järjestömaailmasta. Lions-organisaatio oli minulle ennestään vieras, ja ennako-odotukseni järjestöstä koskivat jäykkää herrasmiesklubia, joka kerää rahaa. Koin kuitenkin tutkimuksen alussa tämän asetelman mielenkiintoiseksi, koska minulla oli mahdollisuus perehtyä tarkemmin, aiemmin tuntemattomaan järjestöön. Myös tutkimuslomakkeeseen (Liite 2.) päätyi kysymyksiä, jotka omalta osaltaan auttoivat minua tutkijana ymmärtämään klubin jäsenistöä paremmin, vaikka tämä tieto ei varsinaisesti päätynyt tutkimuksessa tarkasteltavaksi. Vaikka klubeissa on vahvat vanhat perinteet ja se näkyy edelleen toiminnassa, on monissa asioissa menty eteenpäin. Oma käsitykseni Lions-organisaatiosta laajeni tutkimuksen aikana paljon.

On myös tärkeä huomioida, että tullessani haastattelemaan ihmisiä organisaation ulkopuolelta, ovat jäsenet voineet olla varovaisia sen suhteen mitä ja miten he kertovat organisaatiosta. Ulkopuoliselle tutkijalle saatetaan helposti haluta antaa positiivinen kuva aiheesta. Kuitenkin jäsenet toivat hyvinkin paljon esiin niin toiminnan hyviä kuin huonojakin puolia. Toimintakulttuurin kehittämiseen liittyen, kiinnitin kuitenkin huomiota, että tutkittavat vastasivat hyvin samantyyllisiä asioita, välillä jopa samassa järjestyksessä. Tämä voi johtua siitä, että he olivat kaikki aktiivisia toimijoita klubeissaan ja olivat osallistuneet tähän keskusteluun jo aiemmin. Näin ollen esiin tuotiin helpommin Lions-organisaatiossa hyvin tiedossa olevia asioita. Haastattelun luotettavuuteen liittyenkin, että siinä sekä haastateltava, että haastattelija ovat vuorovai-
kutuksessa keskenään. Haasteltavat voivat tuoda tällöin helpommin esiin juuri sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–35.)

Yhteistyö tutkimuksen toimeksiantajan kanssa sujui mielestäni hyvin. Tapasimme tutkimuksen aikana useaan otteeseen yhteyshenkilöni kanssa ja nämä keskustelut auttoivat viemään omaa ajattelua eteenpäin. Koska käsittelin tutkimusaineistoa yksin, koin tämän yhteistyön erittäin hyödylliseksi. Haasteena oli aikataulutus, jonka arvioin aluksi väärin. Työskentely vaati huomattavasti enemmän aikaa, kun alun perin ajattelin ja tämä näkyi myös siinä, että tilaaja odotti tuloksia välillä nopeammin, kuin pystyin niitä tarjoamaan. Kuitenkin kaiken kaikkiaan tämä on ollut hyvä ja opettava kokemus ensimmäisen tutkimustyöni kannalta. Sain käyttööni myös hyvin toimintaan liittyvää aineistoa tutkimusta varten. Aiempi toiminnasta kertova jäsentutkimus, jota on hyvin pienissä määrin tutkimuksessa käytetty vertailukohteena ei ole kuitenkaan tieteellinen tutkimus vaan järjestön oma selvitys, joten sen tieteellinen arvo ei ole suuri.

Tieteellisten artikkeleiden, virallisten selvitysten ja aiempien tutkimusten lisäksi työn teoreettisen viitekehyksen rakentamisessa on käytetty opasmaista vapaaehtoistyöhön liittyvää kirjallisuutta. Tämä ratkaisu on tehty, koska virallisia yliopistotason tutkimuksia ei aiheesta ole vielä paljoa. Teoreettista tietoa on pyritty saamaan kuitenkin monipuolisesti yhdistelemällä ja vertailemalla jo yllä mainittuja lähteitä. Huolellinen teoreettinen taustatyö vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen etenkin sisällönanalyysiä arvioitaessa (Salo, 2015, 182–183).

Tutkimuksessa on pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa on huomioitu, rehellinen prosessin kuvaus, kuten yllä sekä eettinen tiedonhankinta ja avoimuus käytetyistä lähteistä. Lisäksi tutkimuksessa on noudatettu muiden tutkijoiden saavutusten huomioimista raportin kirjoittamisvaiheessa sekä pyritty huolelliseen raportointiin. Lisäksi tärkeänä huomiona on huolehdittu tutkittavien oikeuksista ja tutkimuksen sidonnaisuus esimerkiksi tässä

tutkimuksessa Lions-organisaatioon on avattu huolella. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 150–151.) Tutkittavien oikeuksiin liittyen nostan vielä muutaman pohdinnan omasta työskentelystäni. Tutkimuksen aineiston käsittelystä on keskusteltu ja sovittu toimeksiantajan kanssa jo ennen tutkimusaineiston keräämistä. Tutkimuksen aineistoa on säilytetty huolellisesti erillisellä kova-levyllä ja varmuuskopiota muistitikulla. Tutkimusaineisto on laaja ja kopio haastattelujen tekstitiedostoista on luvattu luovuttaa Lionsin käyttöön. Alkuperäiset äänitteet on luvattu hävittää tutkimuksen päätyttyä. Säilytän myös tekstitiedostot itselläni mahdollista jatko tutkimusta varten. Tutkittavilta on pyydetty tutkimusluvassa lupa käyttää aineistoa yleisesti tutkimuskäytössä.

Tutkittavien anonymiteettiä on pyritty kunnioittamaan ja tulostettua tekstiaineistoa on säilytetty omassa suljetussa kansiossaan, kun sitä ei ole käytetty. Tämä tutkimus on tehty hyvin spesifisti rajatulla alueella, joten tunnistettavaksi tuleminen riski on olemassa tässä tutkimuksessa. Sitä on pyritty minimoimaan käyttämällä pseudonimiä ja poistamalla muun muassa suorista lainauksista tunnistettavia paikkoja tai ammattinimikkeitä. Tutkimuslupa (Liite 1.) on kysytty kaikilta tutkittavilta ja luvan on voinut missä tahansa tutkimuksen vaiheessa perua ilmoittamalla siitä tutkijalle. Haastattelujen aikana muutama tutkittava totesi, joissain kohdissa, että elä laita tätä tutkimukseen ja tätä pyyntöä olen noudattanut. Asiat, joihin nämä kohdat liittyivät eivät kuitenkaan liittyneet lopulliseen tutkimukseen, joten niillä ei ole tuloksiin vaikuttavaa merkitystä.

6.3 Pohdinta ja jatkotutkimuksen aiheet

Kansalaisaktiivisuus, ihmisten halu vaikuttaa ja tehdä hyvää voidaan nähdä positiivisena ilmiönä. Kuitenkin yhteiskunnan kannalta on syytä pohtia, miksi vapaaehtoistyölle on juuri nyt kasvava tarve. Olisikin mielenkiintoista pohtia syvällisemmin, ovatko ihmiset heränneet vasta kansallisaktiivisuuteen ja miten yhteiskunnan muutokset vaikuttavat tähän yhtälöön. Tätä voisi tarkastella myös historiallisesti vertaillen vapaaehtoistyötä eri aikakausilla.

Tässä tutkimuksessa on pohdittu jäsenten sitoutumista Lions-organisaatiossa. Uusien jäsenten ja toiminnan kehittämisen tarve on järjestössä selkeä ja se on tiedostettu. Tämä tutkimus on siitä hyvä esimerkki. Jäsenten ääni halutaan saada kuuluviin. Organisaatiossa ollaan kiinnostuneita jäsenten ajatuksista ja toiminnan kehittämisestä. Tämän huomion olen tehnyt tämän tutkimuksen aikana toimiessani yhteistyössä I-piirin yhteyshenkilöni kanssa, sekä lionsien seminaarissa, jossa kävin jo keväällä 2018 esittelemässä tutkimuksesta tekemiäni havaintoja. Useat tässä tutkimuksessa esiintyneet seikat nousivat esiin myös seminaarissa.

Lionsin kannalta näen tärkeänä jatkotutkimuksen aiheena leotoiminnan ja linstoiminnan yhtymäkohdat. Tällä tarkoitan sitä, miten leot otetaan vastaan toiminnassa ja kuinka heidän kohdetaan organisaatiossa. Etenkin huomion kiinnittäminen mahdolliseen siirtymävaiheeseen leosta lioniksi on tärkeä tutkimuksen lähtökohta, kun ajatellaan järjestön tulevaisuutta. Leoilla on jo pohjatietoa järjestön toiminnasta, mutta miten heidät saisi jatkamaan leoista lioneihin? Myös tämän tutkimuksen puitteissa leojen ja lioneiden lähentäminen nousi esiin puhuttaessa klubien tulevaisuudesta.

Koska tämä laadullinen tutkimus antaa vain kapean katsauksen jäsenten sitoutumiseen, tarkastellessaan toimintaan melko hyvin tai täysin sitoutuneita jäseniä, olisi tärkeää kiinnittää huomio myös toisaalle. Millaisia ajatuksia juuri toimintaan liittyneillä jäsenillä syntyy toiminnasta ja vastaavatko ne niitä mielikuvia, joita toimintaan liittymiseen liitettiin. Lisäksi voisi kysyä kuinka ja miten jäsenet, jotka ovat eronneet tai harkitsevat eroamista klubista kokevat klubien toimintakulttuurin ja omien motiivinsa hiipumisen.

Koen myös mielenkiintoisena tutkimuksen kohteena sen, mitä yksittäiset ihmiset ovat saaneet järjestötoiminnasta itselleen. Tässäkin tutkimuksessa kuulin monia kokonaisia kasvutarinoita, joita olisin mielelläni jakanut yksityiskohtaisemmin tutkimuksessa. Kaiken kaikkiaan tässä tutkimuksessa koottu aineisto voisi antaa vielä paljon. Aineistosta olisi voinut koota esimerkiksi syvällisemmän toimintakulttuurin tarkastelun, jäsenhankintaan liittyvän tutkimuksen sekä mielikuviin ja viestintään liittyvää tutkimusta. Leot ja lionit olivat todella avoimia keskustelemaan toiminnasta eri näkökulmista käsin ja tämä näkyy myös aineistojen laajuudessa ja litteroidun tiedon määrässä.

Kaiken kaikkiaan vapaaehtoistyön tutkimus on mielenkiintoinen kokonaisuus, jota on tutkittu paljon erilaisista näkökulmista käsin ja erilaisissa tutkimusperinteissä. Haasteelliseksi tutkimusten tarkastelun tekee sen jakaantuminen laajalle specifeihin aiheisiin. Myös eri maiden kulttuuriset ja yhteiskunnalliset erot, jotka vaikuttavat siihen, miten ihmiset vapaaehtoistyön näkevät lisäävät ilmiön monimuotoisuutta. Selvää on, että vapaaehtoistyön kentällä on tilausta vielä laajalle tutkimukselle. Suomalainen vapaaehtoistyön tutkimus vaikuttaa tämän tutkimuksen piirissä keskittyvän pitkälti sosiaali- ja terveysjärjestöjen piiriin sekä juuri formaaliin vapaaehtoistyöhön. Näin ollen myös mielenkiintoinen lähestymistapa voisi olla informaalin vapaaehtoistyön tarkastelu.

Lähteet

- Adler, P., & Adler, P. (2001). The reluctant respondent. Teoksessa J.F. Gubrium & J.A. Holstein. (toim.) *Handbook of interview research*. SAGE Publications Ltd. 515–535.
- Aro, J. (2011). Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa S. Kangaspunta. (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere: Juvenesprint. 35–60.
- Bauma, Z. (2002). *Notkea moderni*. Suom. Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Barbour, R.S. (2008). *Introducing Qualitative Research: A Student Guide to the Craft of Qualitative Research*, Lontoo: SAGE Publications.
- Bazeley, P. (2013). *Qualitative data analysis: Practical strategies*. Lontoo: Los Angeles, Calif.
- Eriksson, P., & Koistinen, K. (2005). *Monenlainen tapaustutkimus*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Ervasti, A-E. (2018). Suomi nousi ensimmäistä kertaa onnellisuusvertailun kärkeen – paras maa myös maahanmuuttajille. *Helsingin sanomat*. Helsinki. Luettu 14.3.2018. <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000005603574.html>.
- Eskola, A. (1998). *Jäähvyäisluentoja*. Helsinki: Tammi.
- Eskola, A. (2001). Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. *Yhteiskuntapolitiikka*. 66 (01) Helsinki: Stakes. 52–54.
- Enjolras, B. (2015). The Impact of Volunteering on Volunteers in 23 European Countries, *TSI Working Paper Series No. 4, Seventh Framework Programme* (grant agreement 613034), European Union. Brussels: Third Sector Impact.
- Harju, A. (2004). *Järjestön kehittäminen*. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Harju, A. (2010). *Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta*. Satakunta: Sivistysliitto kansallisfoorumi SKAF ry.
- Hautamäki, A. (2005). Poliitiikan paluu. Teoksessa T. Lehtonen, J. Sihvola, H. Vaaranen, S. Veijola, & A. Hautamäki. (toim.) *Yhteisöllisyyden paluu*. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkilä, J., & Heikkilä-Laakso, K. (2001). *Dialogi: Avain innovatiivisuuteen*. Porvoo: Helsinki: WSOY.
- Hemmilä, H., & Johansson, T. (2015). *Jäsentutkimus/medlemsenkät 2015*. Lions Clubs international MD 107 Finland.
- Herzog, H. (2012). Interview location and its social meaning. Teoksessa J.F. Gubrium, J.A. Holstein, A.B. Marvasti, & K.D. McKinney. *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd. 207–218.

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2009) *Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hogg, M.A., & Terry, D.J. (2001). *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia: Psychology Press.
- Häikiö, L., & Niemenmaa, V. (2007). Valinnan paikat. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 41–56.
- Kananen, J. (2013). *Case-tutkimus opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kokko, M., & Rantatupa, H. (2000). *Leijonan jalanjälkiä: Puoli vuosisataa suomalaista lions-toimintaa = Ett halvsekel finländsk lionsverksamhet*. Helsinki: Suomen Lions-liitto.
- Koskiahho, B. (2001). Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa A. Eskola & L. Kurki. (toim) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy 15–40.
- Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (2007). Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen. (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus. 9–38.
- Laurikainen, H. (2010). Ajatuksia yhteisöllisyyden rakentamisesta järjestöjen yhteistyöverkostossa. Teoksessa M. Kylmäkoski (toim.) *Avauksia yhteisöllisyyteen*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. 67–72.
- Lehtonen, H. (1990). *Yhteisö*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Lions Clubs International. (2018) *Palvelustrategiamme*. Luettu 4.11.2018 <https://www.lionsclubs.org/fi/explore-our-clubs/lci-forward>.
- Matthies, A-L. (2005). Vapaaehtoistoiminnan suhde aktivoivaan työllisyyspolitiikkaan. Teoksessa M. Nylund, A.B. Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 305–321.
- Marjovuori, A. (2014). *Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta*. Helsinki: University of Helsinki.
- Maslow, A.H. (2003). A Theory of human Motivation. Teoksessa D. Doherty, D. Shi, D.G. Myers, A. Mitchell, C.L. Wagner, J.B. Twitchell & R. Frank. (toim.) *Voluntary Simplicity: Responding to Consumer Culture*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers. 29–40.
- Mayer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

- Melin, H., & Nikula, J. (2003) Mitä on yhteiskunnallinen muutos? Teoksessa H. Melin & J. Nikula. (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. Tampere: Vastapaino. 253–264.
- Metsämuuronen, J. (2000). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: International Methelp.
- Muukkonen, T., & Salmenjoki, S. (2014). *Järjestöjen tulevaisuus 2022*. Kansan sivistystyön liitto KSL ry.
- Nylund, M., & Yeung, A. B. (2005) Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 13–38.
- Ojanen, M. (2001). Auttajaksi oppiminen -- psykologia minuuden tulkkina. Teoksessa A. Eskola & L. Kurki. (toim.) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 95–110.
- Oksanen, K. (2017). *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Patentti- ja rekisterihallintokeskus (2018). *Rekisteröidyt uudet yhdistykset ja uskonnolliset yhdistykunnat*. Luettu 31.3.2018 <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/tilastoarekisteroidyistauusistayhdistyksistajauskonnollisistayhdyskunnista.html>.
- Payne, G.W., Payne, G., Williams, M., & Williams, M. (2011). *Teaching Quantitative Methods*. London: SAGE Publications.
- Pessi, A.B., & Oravasaari, T. (2010). *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä: Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta*. [Helsinki]: Raha-automaattiyhdistys.
- Pessi, A.B. (2011). Vapaaehtoisuustoiminta – unelmia ja uhkakuvia systeemiällyn näkökulmasta. *Kansalaisyhteiskunta* 2, 174-214.
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén P., Näätänen, AM., Ruuskanen, P. & Selander, K. (2018). *Järjestöjen toimintaedellytykset järjestöbarometri 2018*. Helsinki: SOSE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londen, P., & Ruuskanen, P. (2016). *Järjestöjen tulevaisuus järjestöbarometri 2016*. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Pietilä, I. (2010). Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskurssiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa J. Ruusuvaori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 212 –241.

- Plagnol, A.C., & Huppert, F.A. (2010). Happy to help? exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across europe. *Social Indicators Research*, 97(2), 157-176.
- Puohiniemi, M. (2002). *Arvot, asenteet ja ajankuva*. Espoo: Limor.
- Rahkonen, J. (2018). Tutkimusraportti: Vapaaehtoistyön tekeminen suomessa. Toteuttanut: Taloustutkimus. Luettu 1.11.2018 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf.
- Saarela-Kinnunen, M., & Eskola, J. (2015). Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa R. Valli & J. Aaltola. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle*. (4. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-kustannus. 180–190.
- Saastamoinen, M. (2011). Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa S. Kangaspunta. (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys: Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere: University press. 61–91.
- Salamon, L.M., Sokolwski W.S., & Haddock M.A. (2011). *Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates, and a roadmap to the future*. *Annals of Public and Cooperative Economics*. 217-252.
- Salo, U-M. (2015). Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbäck. (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Nuorisotutkimuksen seura ry.
- Salovaara, E. (2018). *Piirin klubit aluettain ja lohkoittain*. Luettu 32.7.2018 http://www.verkkoviestin.fi/ipiiri/alueet_lohkoittain_piirin_klubit_alueittain_ja_lohkoittain/.
- Shye, S. (2010). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183-200.
- Siisiäinen, M. (2003) Muuttuvat yhdistykset. Teoksessa H. Melin & J. Nikula. (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. Tampere: Vastapaino. 63–79.
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. New Delhi: SAGE.
- Simons, H. (2009). *Case Study Research in Practice*. SAGE Publications Ltd.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2018) *Työttömyysturvan aktiivimalli*. Luettu 9.9.2018. <https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli>.
- Stranius, L. (2018). *Vapaaehtoistyön tekeminen suomessa*. Taloustutkimus: Kansalaisareena. Luettu 28.8.2018 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyön-tekeminen-Suomessa-2018-Stranius.pdf>.
- Suomen Lions liitto ry. (2018). Luettu 30.3.2018. www.lions.fi.

- Suomen Lions liitto ry. (2016). *Lions-vuosikirja 2016–2017*. Porvoo: Painoyhtymä Oy.
- Suomen virallinen tilasto. (2015). *Väestöennuste verkkojulkaisu*. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus Luettu 5.11.2018. http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tie_001_fi.html.
- Suomen virallinen tilasto. (2018). Väestön ennakkotilasto. verkkojulkaisu. ISSN=1798-8381. Tammikuu 2018. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 20.3.2018 http://www.stat.fi/til/vamuu/2018/01/vamuu_2018_01_2018-03-15_tie_001_fi.html.
- Syrjälä, L., Syrjäläinen, E., Ahonen, S., & Saari, S. (1994). *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Taloustutkimus. (2015). *Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2010 ja 2015*. Kansalaisareena ry, Kirkkohallitus ja HelsinkiMissio. Luettu 18.9.2018 http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Utti, E. (2009). *Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa*. Helsinki: Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry.
- Virtanen, M. (2003). Sukupolvet Bourdieun kentillä. Teoksessa H. Melin & J. Nikula. (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. Tampere: Vastapaino. 121–137.
- Vecina, M.L., Chacón, F., Marzana, D. & Marta, E. (2012). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of community psychology*, 41(3), 291-302.
- Veludo-de-Oliveira, T.M., Pallister, J.G., & Foxall, G.R. (2015). Unselfish? Understanding the Role of Altruism, Empathy, and Beliefs in Volunteering Commitment. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27(4), 373–396.
- Wang, L., Mook, L., & Handy, F. (2017). An Empirical Examination of Formal and Informal Volunteering in Canada. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 28(1), 139-161.
- Williams, M., & Sutton, C. (2011). Challenges and opportunities for developing teaching in quantitative methods. Teoksessa G. Payne & M. Williams. *Teaching quantitative methods: Getting the basics right*. London: SAGE Publications Ltd. 66–84.
- Yeung, A.B. (2002). *Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta?: Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

- Yeung, A.B. (2005a). Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteerin. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 83–103.
- Yeung, A. B. (2005b). Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 104–125.
- Yin, R.K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Los Angeles: SAGE.

Liite 1. Tutkiimyslupa

Tutkimuslupa

Tutkimuksessa selvitetään lionsklubien jäsenten sitoutumista vapaaehtoismintaan Oulun seudulla. Klubien toimintakulttuuria ja sen muutostarpeita tarkastellaan eri-ikäisten jäsenten näkökulmasta katsottuna, jotta toiminta olisi jäsenille mielekästä myös tulevaisuudessa. Tutkimuksen painopiste on Lions-periaatteen, me palvelemme, mukaisen vapaaehtoiminnan kehittämässä.

Tutkimus toteutetaan Oulun yliopistossa kasvatustieteen tiedekunnassa pro gradu -tutkielmana. Tutkielman tekijänä toimii Niina Sauvola. Tutkijaan voi ottaa yhteyttä missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Yhteystiedot: 040 5xxx 0xx, niina.sauvola@student oulu.fi.

Haastatteluun osallistuminen ja kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista. Haastattelu tullaan nauhoittamaan ja nauhoitettu aineisto muunnetaan tekstitiedostoksi. Tutkimuksessa sitoudutaan noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä haastatteluaineistoa käsiteltäessä sekä säilyttäessä. Aineistoa käsitellään haastateltavan ja haastattelussa esiintyvien henkilöiden yksityisyydensuojaa kunnioittaen eikä heidän henkilöllisyyttään voi suoraan tunnistaa tutkimusraportista. Tekstiedostot arkistoidaan myöhempää tutkimuskäyttöä varten kunnioittaen ja suojellen haastateltavien ja kohdeorganisaation anonymiteettiä.

Olen tutustunut tutkimuksen aiheeseen ja aineiston käsittelyyn liittyviin periaatteisiin. Myönän luvan käyttää haastattelussa kerättyä aineistoa tutkimuskäyttöön.

Aika ja Paikka

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Haastattelurungon yläkysymykset ovat pääkysymyksiä ja alakysymykset olivat haastattelijalle mahdollisia valmiita lisäkysymyksiä.

Taustatietoa

Kerro lyhyesti itsestäsi

kuka olet? ikä? mistä tulet? Perhe? Harrastukset?

Suhde vapaaehtoistyöhön

Miten kuvailisit aiemmin tekemiäsi vapaaehtoistöitä?

Missä ja mitä vapaaehtoistyötä olet tehnyt?

Oletko tällä hetkellä mukana useassa vapaaehtoistoiminnassa?

Millainen vapaaehtoistyö on ollut sinulle erityisen mielekästä?

Kerro minkä vuoksi koet vapaaehtoistoiminnan tärkeäksi?

Määrittele mitä vapaaehtoistoiminta mielestäsi pitää sisällään?

Miksi sinä olet lähtenyt mukaan vapaaehtoistoimintaan?

Lions vapaaehtoistoiminta yleisesti

Miten kuvaisilist Lions-periaatetta ”we serve” ”me palvelemme”?

Mitä aate merkitsee sinulle henkilökotaisesti?

Kerro millaista vapaaehtoistyötä lionsklubissa on?

Mitä kaikkea kuuluu toimintaan? Millaisia tehtäviä on?

Kun pohditaan maailmaa viiden vuoden päästä, millaisia palvelutarpeita uskot olevan?

Lasten ja nuorten parissa, vammaisten ja näkövammaisten parissa, Vanhusten parissa, jokin muu ryhmä mikä?

Lions jäsenyys

Kerro miten päädyit Lions-toiminnan pariin?

kutsusta? Tutkimalla mahdollisuuksia? Mainonnan perusteella?

Millaiset seikat sai sinut liittymään lionstoimintaan?

Kauanko olet toiminut lionssissa?

Millainen on mielestäsi tehokas jäsenhankinnan muoto tulevaisuudessa?

Minkälaisena sinä näet tulevaisuuden lion-jäsenen?

Kuinka kauan uskot olevasi lionstoiminnassa mukana?

Oletko harkinnut eroa, jos olet miksi?

Mikä saa sinut jatkamaan lionssina?

Mitä voitaisiin tehdä, jotta toiminta olisi mielekkäämpää sinulle?

Kuinka paljon käytät keskimäärin aikaa lionstoimintaan kuukaudessa?

Erityispainotus kokouksissa ja palvelutyössä

Millaista vapaaehtoistyötä olet itse tehnyt lionssissa?

Millaiset tehtävät on ollut itselle mielekkäitä/antoisia?

Kerro jostain tapahtumasta/tempauksesta, mikä on erityisesti jäänyt mieleen palvelutilanteessa/asiakaskohtaamisissa?

Millaisessa toiminnassa haluaisit itse olla mukana tulevaisuudessa?

Toimintakulttuuri

Kerro millä tavoin sinun vapaaehtoistyön tekemistä on tuettu järjestössä?

Miten toimintaa ohjataan klubissa?

Oletko saanut koulutusta tai perehdytystä toimintaan?

Millainen yhteishenki toiminnassa on? Auttaako kaveri tarvittaessa?

Saanut kiitosta työstäsi?

Kaipaisitko lisätukea jossain asiassa ja jos kaipaat millaista se voisi olla?

Onko koulutettu/perehdytetty?

Saako Vertaistukea?

Saako kannustusta?

Millaista palautetta annetaan?

Toimiiko tehtävänjako toiminnassa?

Jakautuuko työ tasaisesti jäsenten välillä?

Miten klubiviestintä toimii oman klubin sisällä?

Entä yhteistyö muiden klubien kanssa?

Kun ajatellaan tulevaisuuden lionstoimintaa millaisia kehitys tarpeita näet jäsenten tukemisessa entä toimintakulttuurissa?

Mitä lionstoiminta antaa jäsenelle?

Kerro millaisia asioita lionstoiminta on antanut sinulle ihmisenä?

Sosiaalinen ulottuvuus: ystävät, kohtaamiset,

Itsensä kehittäminen: uuden oppiminen, ajattelutavan laajeneminen

Vaikutus itsetuntoon/itsetuntemukseen

Kun ajattelet lionsia viiden/kymmenen vuoden päähän millainen on klubitoiminnan tärkein anti jäsenille?

Onko sinulla vielä kehitysehdotuksia palvelutoiminnan tehostamiseksi järjestössä?