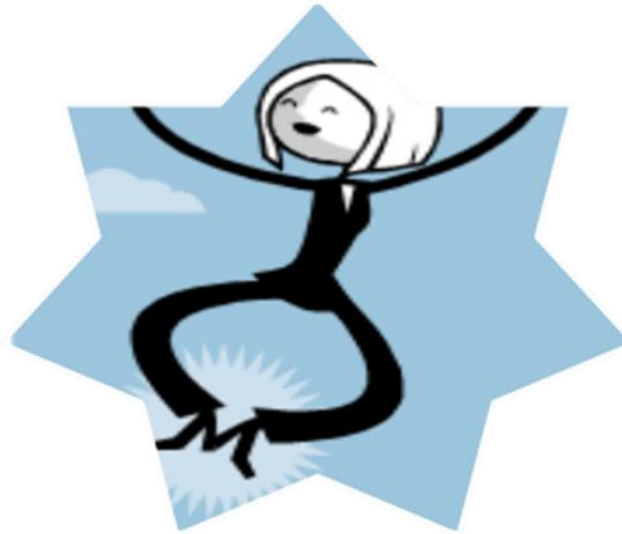


Yhdessä se syntyy

- Jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa



Sanna Kujala
Opinnäytetyö
Humanistinen Ammattikorkeakoulu
Nurmijärven kampus
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
koulutusohjelma
huhtikuu
2010

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Abstract	4
1. Johdanto	5
2. Keskeiset kehittämistehtävät	7
3. Tietoperusta	8
2.1. Motivaatio	9
2.2. Voimaantuminen	11
2.3. Uudet ja vanhat liikkeet	12
2.4. Työhyvinvointi	13
2.5. Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen	15
2.6. Järjestötoiminnan haasteet	16
4. Toimintatutkimus	18
5. Aineiston keruu	18
5.1. Ryhmähaastattelu	19
5.2. Facebook –kysely	19
5.2.1. Sosiaalinen media	21
5.2.2. Facebook	22
6. Analyysi haastatteluista	22
7. Produkti	27
7.1. Produktin tarkoitus	28
7.2. kohderyhmä	29
8. Yhteenveto	29
Lähteet	33
Liitteet	35

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sanna Kujala	Sivumäärä 34 + 26
Työn nimi Yhdessä se syntyy – Jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötyössä	
Ohjaava opettaja Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja SDP, Aslak Haarahiltunen	
Tiivistelmä <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on ollut luoda järjestötyöhön opas, joka käsittelee toiminnassa jaksamisen haasteita vapaaehtoisten näkökulmasta.</p> <p>Opas on syntynyt vapaaehtoisten kokemusten pohjalta, joita työn tueksi on kerätty kyselyn ja haastattelun avulla. Oppaan tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä haasteita, joita toiminnassa on jaksamisen näkökulmasta. Opas pyrkii myös vastaamaan jaksamisen haasteisiin tuomalla esiin niitä menetelmiä ja toimintatapoja, jotka jaksamista tukevat. Oppaaseen on koottu myös tietoa järjestötoiminnan tilasta ja kehittämisen tarpeista sekä osallistumiseen ja jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Opas lähestyy vapaaehtoistoiminnassa jaksamista niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmista kuljettaen kokoajan matkassa vapaaehtoisten ainutlaatuisia kokemuksia. Oppaan tilaajana on toiminut Suomen Sosialidemokraattinen puolue. Oppaan kuvitus on Heli Pukin käsialaa.</p> <p>Opinnäytetyössä jaksamisen haasteita vapaaehtoisessa järjestötyössä käsitellään teorian sekä hankitun aineiston näkökulmasta. Työssä myös kuvataan oppaan syntymistä ja sen merkityksellisyyttä suhteessa toimialan haasteisiin.</p>	
Asiasanat: Jaksaminen, hyvinvointi, motivaatio, opas, kehittäminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
degree programme of Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author Sanna Kujala	Number of Pages 34 + 26
Title We do it together – Well-being in voluntary work	
Supervisor Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor SDP, Aslak Haarahiltunen	
Abstract <p>The intention of this functional thesis has been create a guide, which handle challenges of well-being in organizational activities.</p> <p>This guide is includes volunteers experienses, which has collected by interviews and surveys. The meaning of this guide is to clear up those challenges which come out in action by perspective of well-being. Guide attempt also to respond the challenges of well-being by bring out the methods and rituals which contribute well-being. Guide includes the information about condition of organizational activities and developing area in acts. In guide, there is also text about causes which have an effect to involvement and well-being. Guide approach the well-being in organizational activities by perspective of individual and organization. There is all the time along the unique experiences of volunteers. The orderer of this guide is Finnish Social Democratic party. Artwork in guide is handwrite of Heli Pukki.</p> <p>In thesis I handle the challenges of well-being by perspective of the theory and collected material. This work also includes the description how the guide arise and what is the meaning of it according to profession.</p>	
Keywords: endurance, well-being, motivation, guide, developing	

1. Johdanto

Suomalainen järjestö- ja vapaaehtoistyö elää suurten muutosten keskellä. Siinä missä maailma muuttuu ympärillämme, muuttuvat myös järjestöjen sisäiset haasteet. Jäsenistö ikääntyy etenkin vanhemmissa järjestöissä ja nuoria on vaikea saada kiinnittymään perinteiseen järjestötoimintaan. Toiminnalta odotetaan elämyksellisyyttä ja mielekkyyttä, eikä perinteinen järjestötoiminta hallinnon pyörittämisineen aina pysty tätä tarjoamaan. Perinteisen järjestötoiminnan haastajana on myös mittava vapaa-ajantoiminnantarjonta, ihmisten ajasta kilpailevat niin tv ja internet kuin monet muutkin viihdykkeet.

Myös kiire ja jaksamisen haasteet ovat tulleet vapaaehtoistoiminnan pariin. Kun väen vähetessä tehtävät kasautuvat ja muutospaineet koputtelevat olkapäillä, ei ole ihme, että myös vapaaehtoistoiminnassa väsyä. Vapaaehtoistoimintaan kohdistuvat paineet palveluiden tuottajana sekä yhteiskunnan yhteisöllisyyden ylläpitäjänä asettavat haasteita niin toiminnan kehittämiselle kuin toimijoiden jaksamiselle. Vapaaehtoistoimijoilta edellytetään myös jatkuvaa oman osaamisen ylläpitoa ja sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden hallintaa.

Järjestötoiminnassa mukana olevien joukko on yhteiskuntamme mittaamaton voimavara. Työtä pelkäämättömäksi ja rohkeaksi voisi ennen kaikkea luonnehtia tätä joukkoa, joka vapaa-ajallaan, vapaaehtoisesti, mm. sammuttaa tulipaloja, viettää aikaa vanhusten seurana, järjestää perheille tapahtumia ja turvaa demokratian toteutumista. Kansalaisjärjestöjä ja yhteiskunnallisia liikkeitä voidaan pitää myös yhteiskunnan muutoksen merkittävänä välineenä. Poliittisen järjestelmän haastaminen sekä uudistaminen, mutta ennen kaikkea toimivan demokratian edellytysten luominen ovat järjestöjen tehtävää tärkeimmillään (Verkko-oppikirja 2008). Kyse ei ole missään määrin pienestä panoksesta tai puuhastelusta ja siksi onkin syytä panostaa myös näiden toimijoiden hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Olen tehnyt opinnäytetyönäni produktin, opaskirjan, joka keskittyy vapaaehtoistoiminnassa jaksamisen haasteisiin sekä toimintatapoihin, joilla jaksamista voisi vapaaehtoistoiminnassa turvata. Produktin ja tämän opinnäytetyöraportin johtotähtinä ovatkin kaksi tutkimustehtävää:

- Mikä auttaa jaksamaan vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa
- Millä menetelmillä toimintaa voidaan organisoida siten, että toiminnassa jaksaminen on mahdollista

Opinnäytetyön ja produktin tilaajana toimii Suomen Sosialidemokraattinen puolue, jossa itsekin piiritasolla työskentelen. SDP on yksi suomen suurimmista puolueista joka ansiokkaan, 110 vuoden, historiansa lisäksi omaa vahvasti järjestötoiminnan kehittämisen paineet. Jäsenistö ikääntyy, joka näkyy vanhoissa liikkeissä vielä vahvemmin kuin muissa, eikä ”huonossa valossa” olevaan politiikkaan tunnuta saavan uusia tekijöitä – Ei ainakaan samaan tahtiin kun vanhoja poistuu. Jaksamisen haasteet korostuvat toiminnassa, jossa byrokratiaa on vielä paljon, tekijöitä vähän sekä mielekkään toiminnan tarjonta on kaventunut huomattavasti politiikan kulta-ajoista.

Vapaaehtoisella järjestötoiminnalla, joka voidaan myös käsittää kansalaistoimintana, on yhteiskunnan rakenteiden, ihmisten hyvinvoinnin ja demokratian toteutumisen kannalta merkittävä roolinsa. Tätä roolia tukee se, että vapaaehtoisten määrä on valtava, vuonna 1996 655 000, joka konkretisoituu yli 123 miljoonana tuntina vapaaehtoistyötä. Kun toiminta perustuu ihmisten puhtaaseen haluun osallistua ja toimia (Harju 2003, 39), on tätä innokkuuden liekkiä pystyttävä pitämään yllä ja tuettava toimijoiden jaksamista. Vapaaehtoistoiminta on hyvin pyyteetöntä toimintaa, vaikkakin siinä mukanaolevilla on luonnollisesti omat motiivinsa toimintaan osallistumiselle. Halu toimia yhteisten päämäärien ja tavoitteiden eteen sekä olla rakentamassa sosiaalisesti kestävämpää yhteiskuntaa tekevät järjestötoiminnasta mielettömän matkan, johon lähtevät ne rohkeat, jotka pelkäämättöminä uskaltavat etsimäänsä päämäärää tavoitella.

*Rohkeita ne jotka lähtevät
ne jotka jäävät*

*Toiveistaan tuulen tekevät
ja punovat haaveistaan purjeen.*

*Matkaa tekevät kukin tavallaan
tähtikarttoja,
meriteitä lukevat*

*vaan taivaan rantaan,
meren aaltojen taa
ei ole yhtä oikeaa reittiä*

– löytää kukin silti etsimänsä.

(Heli Pukki)

Opinnäytetyö on toteutettu hakemalla jaksamisen haasteisiin tutkimusaineistoa vapaaehtoisten kokemuksista kyselyn ja ryhmähaastattelun kautta. Opinnäytetyössä ja produktissa kulkevat mukana vapaaehtoisten kokemukset, joita kyselyn kautta työhön on saatu. Vastajaan viitataan sukupuolen (joko M tai N) ja iän mukaan.

2. KESKEISET KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Työn keskeisenä kehittämisen kohteena on vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen. Tutkimuksellisenä tarkoituksena on löytää ne ”kipukohdat”, jotka vapaaehtoistoiminnassa voimia vievät ja toisaalta löytää myös vastauksia toiminnan rakentamiseen siten, että jaksamisen edellytykset toteutuvat. Vapaaehtoistoiminnassa ei ole mitään niin suurta pääomaa kuin sen toimijat, joten on perusteltua keskittää huomiota toiminnassa jaksamiseen.

Kehittämistehtävien merkityksellisyyttä kuvaavat vahvasti niin järjestötoiminnassa tunnistetut kehittämishaasteet kuin myös omat havainnot toiminnassa mukana olemisesta. Mikä auttaa jaksamaan vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa - osoittautui oleelliseksi kysymykseksi jo siitakin näkökulmasta, ettei kukaan kyselyyni tai haastatteluuni vastanneista kyseenalaistanut asian tärkeyttä, päinvastoin. Toisaalta kysymykseen, millä menetelmillä toimintaa tulisi kehittää ja organisoida sellaiseksi, että siinä toimivat viihtyvät ja jaksavat, on pystyttävä vastaamaan jo siitakin näkökulmasta, että yleisesti järjestötoiminta osoittaa hiipumisen merkkejä. Muutoksen ja kehittämisen haasteet muodostuvat kuitenkin ongelmalliseksi, sillä niiden tarpeen tuntuvat ymmärtävän paremmin he, jotka ovat toimintaan vasta pyrkimässä kuin he, jotka järjestöissä valtaa käyttävät. Koska järjestötoimintaan liittyvät muutospaineet ovat seurausta yhteiskunnan, nopeastakin, muutoksesta on inhimillistä ja ymmärrettävää, että tietoisuus ja muutoksen tarpeen hyväksyminen syntyy nopeammin niiden joukossa, jotka ovat muutokseen syntyneet kuin niiden joukossa jotka sitä ovat ”pitkin hampain” ottaneet vastaan.

Kaiken kaikkiaan järjestötoiminnan muutostarpeet ovat keskiössä, kun kysytään kuinka toimijoiden jaksaminen ja osallistuminen ylipäätään voidaan turvata. Muutostarpeen hälytysäänenä soi se, että vapaaehtoisten vastaukset viestivät vahvasti turhautumista yksin puurtamiseen ja tehtävien kasautumiseen vain muutamille.

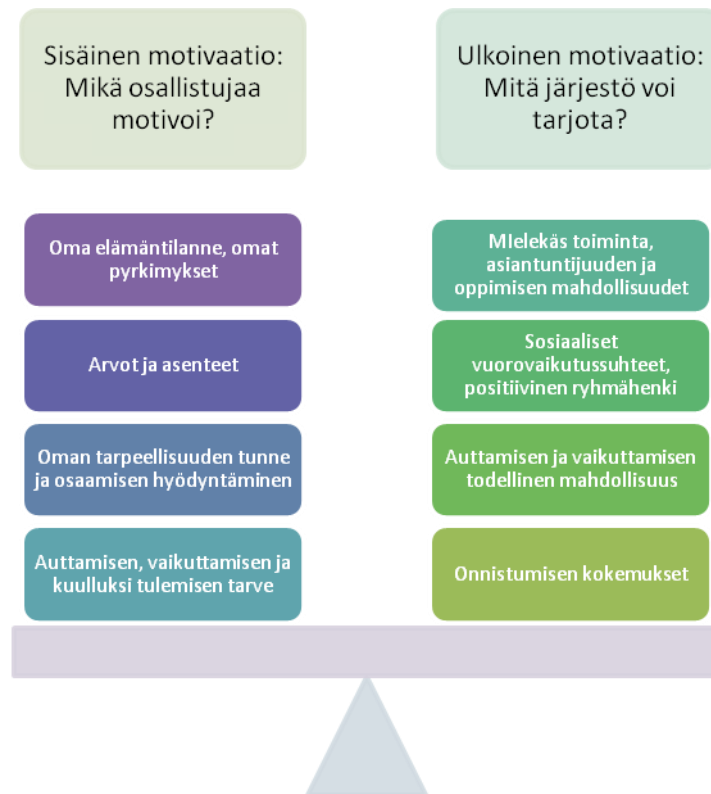
3. TIETOPERUSTA

Työni tietoperustana käytän olemassa olevia käsitteitä sekä kirjallisuutta, jotka tukevat työni teemaa, vapaaehtoistoiminnassa jaksamista. Jaksamiseen kokonaisuutena voidaan liittää useampiakin teorioita ja näkemyksiä, mutta näillä käsitteillä lähestytään mielestäni oleellisimpia, vapaaehtoistoimintaan liittyviä, haasteita. Työn kannalta merkityksellisiksi käsitteiksi ovat nousseet motivaatio, voimaantuminen, käsitteet uusista ja vanhoista liikkeistä sekä jaksaminen työelämässä, josta johdettuna

jaksaminen vapaaehtoistoiminnassa. Myös tunnistetut järjestötoiminnan kehittämisen kohteet nousevat keskeiseksi käsitteeksi.

3.1. Motivaatio

Motivaatiotekijät ovat avainasemassa kun pohditaan ihmisten syytä osallistua vapaaehtoiseen järjestötoimintaan. Motivaatiota voidaan tarkastella monen teorian kautta, mutta järjestötoimintaan osallistumisessa korostuu mielestäni parhaiten kysymykset sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Vapaaehtoisten rekrytointi, ohjaaminen, motivointi ja palkitseminen vaativat tulevaisuudessa paljon suurempaa huomiota kuin mihin Suomessa on ollut tähän asti tarvetta (Harju 2004, 13). Tämän johdosta järjestöjen tulee pystyä entistä paremmin selvittämään osallistujien tai rekrytoitavien motiiveja toimintaan osallistumiselle, sekä myös omia mahdollisuuksiaan tarjota ”ulkoisia palkkioita” eli tukea toimijoiden motivaation säilymistä. Sisäinen motivaatio ymmärretään toimintana ilman ulkoisia palkkioita, jossa kipinä toimintaan syntyy itse tekemisen palkitsevuudesta (Laitinen 2009, 9 & Salmela-Aro, Nurmi 2002, 16) Sisäinen motivaatio ei ole tekemistä ilman perusteltua syytä. Tähän vaikuttavat arvot, elämätilanteet, halu auttaa ja tulla kuulluksi. Ulkoisen motivaation syntymistä voidaan pitää tuloksena palkitsemisesta - Töihin lähdetään vain palkan toivossa tai opiskellaan vain koska opettaja niin toivoo (Salmela-Aro 2002, 16). Vapaaehtoisten toimijoiden mukaan lähtemisen perustaksi ei voida liittää ulkoisia palkkioita rahana tai muiden odotuksina. Järjestötoiminnassa voidaan ulkoisena palkitsemisena pitää niitä tekijöitä, joilla näihin sisäisiin motiiveihin voidaan vastata, sen sijaan, että toiminnasta saisi esimerkiksi rahallista korvausta. Alla olevaan kaavioon olen kuvannut vapaaehtoistoiminnan motiivien vaakaa, jossa toiminnan sisäisiin motiiveihin vastataan järjestötoiminnan ulkoisilla palkkioilla. Kun vaaka säilyy tasapainossa, on toimijalla edellytyksiä jaksaa ja viihtyä toiminnassa pitkään.



Motiiveilla viitataan psykologiassa niihin ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin, jotka saavat ihmisen toimimaan (Mischel 1999, 489). Vapaaehtoisten jaksamisen kannalta tärkeää on, että toiminnassa ottaminen ja antaminen ovat sopivassa suhteessa, eikä synny kokemusta siitä, että toiminta vaan ottaa aikaa, mutta ei anna yksilölle mitään. Saamisen ja antamisen akseli korostuu myös Yeungin timanttimallissa vapaaehtoistoiminnan motiiveista. Muina timanttimallin akseleina ovat jatkuvuus – uuden etsintä, etäisyys – läheisyys, sekä pohdinta – toiminta (Yeung 2005, 107). Saamisen ja antamisen akseli järjestötoiminnan motiiviperustana on oleellinen kysymys myös järjestötoiminnan haasteiden keskellä. Kun toimintaa alkavat kuvata entistä enemmän sitoutumattomuus, hetkellisyys ja yksilöllisyys ovat myös mukaan lähtemisen syyt sekoitusta minä -lähtöisistä ja yhteiseen hyvään pyrkivistä motiiveista (Grönlund 2008).

Motivoitunut järjestötoimija jaksaa tehtävässään, mutta edes suuri arvolutaus ei riitä jaksamaan jos järjestötoiminta ei tarjoa vastineeksi mielekästä toimintaa ja onnistumisen mahdollisuuksia. Vapaaehtoistoiminnassa korostuu

myös tekemisen merkityksellisyys, on voitava kokea, että tehdyllä työllä on jotakin merkitystä, eikä toiminta ole pelkkää puuhastelua.

Vapaaehtoistyössä jaksamisessa ylitse muiden kohoaa vapaaehtoistyön merkitys! Sillä työllä mitä teet on oltava painoarvoa.(M45)

Kuka sitten järjestötoimintaan motivoituu osallistumaan? - Oikeastaan varsin moni. Jonkin yhdistyksen toiminnassa oli vuonna 2002 52% suomalaisista (OM 2009, 108) ja vapaaehtoistyöhön osallistuu enemmän kuin joka kolmas (Pessi 2008). Vaikka nuorten osallistumista pidetään aina varsin suurena haasteena, ei se kuitenkaan tilastojen valossa näytä juurikaan keskimääräistä osallistumista heikommalta. Kun nuorilta on kysytty (Myllyniemi 2009, 34) ovatko he nykyisin mukana tai kuuluvatko jäsenenä johonkin järjestöön, seuraan, kerhoon tai vastaavaan, 45 % vastasi myöntävästi. Nuorten suhteen haasteeksi muodostuu lähinnä se, ettei heitä osata mukaan pyytää, sillä 60% ilmoittaa olevansa halukas lähtemään toimintaan mukaan jos heitä pyydetäisiin (Pessi 2008).

3.2. Voimaantuminen

Voimaantuminen on tunnetta pystymisestä ja sillä pyritään tekemään näkyväksi yksilön mahdollisuudet ja vahvuudet. Voimaantumista ilmentäviä tekijöitä organisaatiossa ovat mm. joustavat, matalat rakenteet, yhteisöllisyys, ihmisten ja ihmissuhteiden toimivuuden tärkeys, avoimuus, luovuus, osallistuminen sekä yhteisen uuden tiedon tuottaminen (Heikkilä 2005, 24). Tällä ajatuksella ja kulttuurin luomisella olisi myös järjestötoiminnassa tavoitetta muuttaaksemme byrokraattista, luovuutta tappavaa, moniportaista toimintakulttuuria. Järjestötoiminnan dynaamisuuden ja jatkuvuuden turvaamiseksi on synnyttävä avointa, uudenlaisia toimintamuotoja hyväksyvää ja luovaa toimintaa, jossa tekemisen ja yksilöiden osallistumisen merkityksellisyys noteerataan ja kaikkien osaaminen otetaan yhteiseen käyttöön.

On mieleltöntä huomata, että asiat tapahtuvat ja että hei – tuohon minä olen ollut vaikuttamassa ja se on toteutunut. (N19)

Valokuvaaja Miina Savolaisen kirja *Maailman ihanin tyttö* kiteyttää taidokkaasti voimaantumisen ydinajatuksen. Kirjassa ja aiemmassa näyttelyssä Savolainen on kuvannut teokseensa tyttöjä, jotka ovat lastenkodin kasvatteja. Voimaannuttavien kuvien myötä hän tekee tytöille näkyväksi heille tärkeitä asioita ja kokemuksia sekä myös tunnetta omasta tärkeydestään ihmisenä. Myös järjestötoiminnassa olisi syytä ottaa käyttöön ajatus voimaantumisesta sekä yksilöiden aktiivisuuden, osaamisen ja kehittymishalun tukemisesta. Tämä ei tarkoita sitä, että jokaisessa järjestössä olisi otettava käyttöön voimaannuttava valokuvaus vaan sitä, että huomiota keskitettäisiin järjestön voimavaroihin eli toimijoihin ja heidän kyvykkyyksiinsä ja vahvuuksiinsa.

3.3. Uudet ja vanhat liikkeet

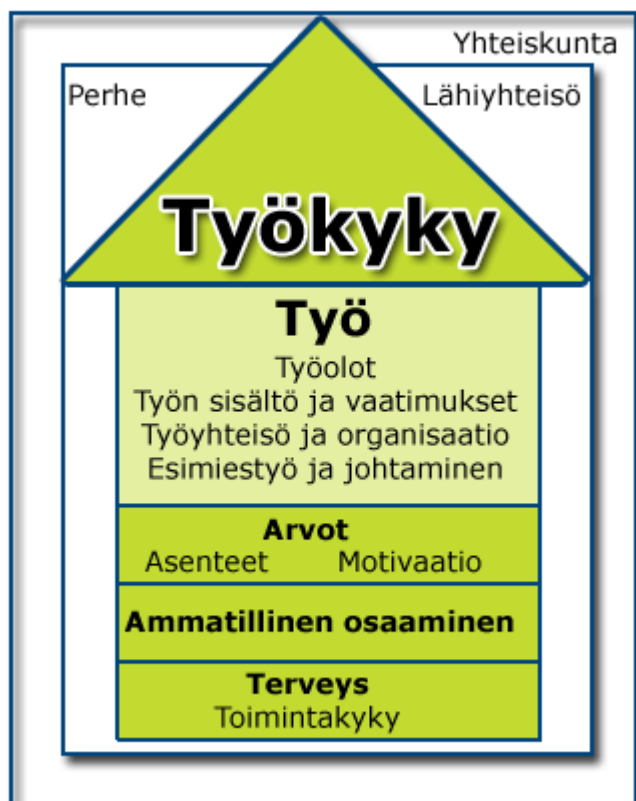
Sanat poliittisuus, joukkovoima ja luokkayhteiskunta ovat liitettävissä vanhoihin liikkeisiin, joiden malliesimerkkeinä voidaan pitää työväenliikettä ja ay-liikettä. Nämä järjestöt syntyivät 1800 – luvun loppu vuosina, ja omaavat jo ansiokkaan, yli sadan vuoden historian. Vanhojen liikkeiden ansioihin liittyy vahvasti yhdessä taistellen – henki, jolla suomalainen hyvinvointi yhteiskunta on pitkälti rakennettu. Liikkeelle ominaista ovat olleet yhteiset vahvat tavoitteet sekä päämäärät, joiden eteen on hartiavoimin taisteltu. Näillä liikkeillä on paikkansa myös tämän päivän järjestökentässä, mutta perimmäisten tavoitteiden voidaan katsoa jo jossain määrin saavutetuiksi. Toisaalta vanhojen liikkeiden voidaan jossain määrin katsoa myös pettäneensä lupauksiaan ollessaan tavoitteisiinsa vaikuttajina niin kiinni valtiorakenteissa, että niiden voidaan myös mieltää synnyttäneen ongelmia (Ilmonen, Siisiäinen 1998, 26) . Vanhan liikkeen määritelmäksi voisi luonnehtia sitä, että se on rakentunut vahvasti yhteiskunnalliseen tarpeeseen, perustunut suureen jäsenkuntaan sekä toisaalta omaksunut moniportaisen järjestörakenteen. Tämä rakenne, kuten edellä todetaan, on myös ollut selkeästi sidoksissa valtioon.

Uudet liikkeet, joista tuoreimpana esimerkkinä voisi kuvata pääsääntöisesti internetissä muodostunutta porkkanamafiaa, eivät perustu samalla tavalla perinteiseen järjestörakenteeseen eivätkä etenkin yhteiskunnan luokkajakoon. Uudet liikkeet esiintyvätkin tästä johtuen politiikan ”alapuolella”, arkielämässä, hyvän elämän puolustajina (emt, 27). Juuri tämä vanhojen liikkeiden peruslähtökohtien ongelmallistuminen sekä moraalisen ja taloudellisen järjestyksen yhteenkietymisen vaikeutuminen (emt 26) sekä raskaat rakenteet ovat antaneet sijaa uusien liikkeiden syntymiselle.

Toisaalta uusissa liikkeissä, jotka pyrkivät poliittiseen vaikuttamiseen (vihreät, perussuomalaiset) on omaksuttu varsin perinteinen, valtion suuntaan pyrkimyksiä osoittava, moniportainen rakenne. Uudet liikkeet pyrkivät kuitenkin selkeämmin organisoimaan toimintaansa politiikasta irrallaan, lähempänä ihmisten arkea. Uusien liikkeiden toimintaa kuvaa yhden asian puolustaminen, joka konkretisoituu esimerkiksi eläin- tai ympäristöaktiivisminä.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksaminen, kuten vapaaehtoistoiminnassakin jaksaminen, on monien tekijöiden summa. Työssä jaksamista, työhyvinvointia, voidaan määritellä työn hallinnan tunteena, terveyden, ilmapiirin, osaamisen, turvallisuuden sekä hyvän johtamisen summana (TSL 2009, Työterveyslaitos).



Työhyvinvoinnin voidaan katsoa syntyvän töissä töitä tekemällä. Työkykyyn vaikuttavat tekijät on kuvattu oivaltavasti työterveyslaitoksen kaaviossa, jossa työkykyyn vaikuttavat osa-alueita on rakennettu talon malliin.

Professori Juhani Ilmarisen kehittämässä työkykytalo – mallissa ovat perustana yksilön henkilökohtaiset voimavarat joiden yllä on itse työ ja siihen sisältyvät tekijät. Talo on kestäväällä pohjalla, kun näiden kerrosten välinen tasapaino säilyy. Taloa ympäröivät jaksamiseen oleellisesti vaikuttavat sosiaaliset verkostot sekä yhteiskunnan rakenteet sääntöineen.

Työkykytalon kotirauhan uhkana ovat yhteiskunnassamme vallitseva jatkuva kiire ja vaatimukset menestyksestä. Näiden seurauksena on syntynyt myös uusia ”tauteja” ihmisten keskuuteen. Ilonpuutostauti, kiiresairaus, hullutteluvajaus, infoähky, univelka, kännyriippuvuus ja kulttuurivajaus (Katajainen, Lipponen, Liitovaara 2003, 22) ovat varsin vakavia sairauksia, jotka uhkaavat ennen kaikkea ihmisten jaksamisen rajoja. Näiden sairauksien positiivisena piirteenä on se, että niihin löytyy hyvät mahdollisuudet itse hoitoon - Kännykän voi sulkea ja elämää arvottaa uudelleen. Kiire synnyttää kiirettä, pahaolo paha oloa, mutta myös hyvän voi laittaa kiertämään. Lasten sanotaan hymyilevän 400 kertaa päivässä, kun taas aikuisten vain 15 kertaa (emt, 24) – tästä olisi hyvä aloittaa itsehoito.

Vastauksena jaksamiseen ei kuitenkaan ole pelkkä hymy. Kun asiat kärjistyvät ja paineet kasaantuvat on tärkeää, että myös ympärillä tunnistetaan yksilöllisen jaksamisen vaaranmerkit, joita ovat mm.

- ärtyneisyys, ilottomuus
- univaikeudet
- Omista harrastuksista luopuminen, perhe ja ystävät jäävät vähemmälle
- Aloitekyvyn puute
- Synkkä mieliala, kyynistyminen, mikään ei kiinnosta
- Itsetunnon ja –luottamuksen lasku
- Liikunnan pois jättäminen

- Hajamielisyys ja keskittymisvaikeudet
 - Olo on jatkuvasti jännittynyt
 - oppiminen vaikeutuu
 - Muisti heikkenee, pienetkin asiat unohtuvat
 - Erilaiset säryt ja kivut
 - ruokahaluttomuus
- (Emt, 43. TSL 2007, 11, Metalliliitto 2009)

3.5. Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen

Vapaaehtoistoiminnassa jaksamisen haasteet eivät varmasti poikkea juurikaan työssä jaksamisen haasteista, mutta järjestöjen erityislaatuisuus tuo siihen oman leimansa. Työelämässä ovat voimassa tietyt lainalaisuudet, joihin työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Toisaalta työnteko on luonnollisesti myös palkan perusta ja työsopimus velvoittaa työntekijää sitoutumaan työntekoon. Vapaaehtoistoiminta ei sisällä tällaisia sitoumuksia, vaan perustuu puhtaasti omaan harrastuneisuuteen ja omaehtoiseen osallistumiseen.

Vapaaehtoistoiminnassa on sen vapaaehtoisuudesta huolimatta kuitenkin myös jaksamisen haasteita. Kun osallistujat vähenevät ja toimintaan sitoutuminen ohenee, jäävät tehtävät ja niiden suorittaminen yhä harvempien vastuulle. Vapaaehtoistoiminnasta voi pahimmillaan muodostua mielekkään harrastuksen sijaan ikävä velvollisuus. Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen syntyy tekemisen mielekkyydestä, onnistumisen kokemuksista, yhteisöllisyyden voimasta sekä mahdollisuudesta toteuttaa itseään toiminnan kautta. Määritelmänä vapaaehtoistoiminnassa jaksamista voisi luonnehtia seuraavasti: Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen perustuu yhdessä tekemisen iloon ja onnistumisen kokemuksiin, jotka tukevat yksilön omia motiiveja mahdollistaen oman osaamisen saattamista yhteisen hyvän tavoitteisiin.

Jos jaksamisen taloa rakennettaisiin vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta, perustuksena olisivat työkyvyn tapaan oma terveys, toiminnan vetävät arvot ja arvostukset sekä yksilölliset motiivit. Perustusten päälle rakentuisi ideaali vapaaehtoistoiminta, jossa vallitsee hyvä ilmapiiri ja suvaitsevaisuus. Toimintaa kuvaisivat onnistumisen kokemukset ja elämykset sekä sosiaaliset kohtaamiset. Vapaaehtoistoiminnan hyvinvointitaloa ei rakenneta



oikeuksin omistaa vaan ennen kaikkea kyvyllä olla ihminen ihmiselle. Avaimet vapaaehtoistoiminnan hyvinvointitaloon löytyisivät hyvästä vapaaehtoisten johtamisesta ja motivoinnista. Myös vapaaehtoistoiminnan hyvinvointitaloa tukisivat ympärillä olevat sosiaaliset verkostot sekä yhteiskunta, joka antaa edellytykset talon rakentamiselle.

Tehtävien hallinta järjestötoiminnassa edellyttää myös riittävää osaamista. Jaksamisen tunteeseen liittyy olennaisesti tunne aikaansaamisesta ja ilosta (TSL 2009, 15). Nämä kokemukset ovat järjestötoiminnassa juuri niitä yhdessä jaettuja rikkauksia, jota toiminta voi parhaimmillaan tarjota. Jaksamista vapaaehtoistoiminnassa voi myös verottaa se, jos toimijalla on kykyjä ja osaamista, mutta ei mielekkäitä tehtäviä, joissa näitä kykyjä voisi hyödyntää (emt, 16). Innokkuus vapaaehtoistoimintaan voikin kaatua siihen, että kokemukset toiminnasta eivät ole innostavia.

Voimavaroista todetaan, että siellä missä on huomio, siellä ovat voimavarat (Harju 2007, 40). Kun huomio kiinnitetään vapaaehtoistoiminnan jaksamiseen, itse toimijoihin saadaan käyttöön ne voimavarat, joilla elämyksellistä ja innostavaa toimintaa järjestökentälle luodaan.

3.6. Järjestötoiminnan haasteet

Vaikka järjestötoiminta koetaankin edelleen suomessa vahvana toimintana, liittyy järjestötyöhön ja ihmisten osallistumiseen lukuisia haasteita. Perinteisesti toimintaa hallinneet suuret ikäluokat ikääntyvät ja toimintaan kaivataan uusia tekijöitä. Toisaalta taas uusi projektisukupolvi ei ole valmis ottamaan vastuulleen byrokratian peittelemiä yhdistyksiä, vaan odottaa toiminnalta projektiluontoisuutta ja pienempiä sitoumuksia vaativaa kulttuuria. Moniportaiset järjestöorganisaatiot ovat jäykkiä ja vastaavat huonosti verkostoitumista ja dynaamisuutta vaativiin odotuksiin. Hallinnon sijaan tarvitaan toimintaa, jonka on oltava monipuolista ja näkyvää. Enää ei riitä suljettujen ovien takana tehdyt päätökset ja politiikka, vaan järjestön toiminnan on oltava avointa ja helposti saavutettavaa. Sosiaalinen media, projektit, laajat verkostot yli yhdistysrajojen sekä luovuus ja rohkeus ovat niitä tekijöitä, joilla mukaan saadaan myös tulevaisuuden tekijöitä.

Järjestötoiminnan haasteet voidaan listata seuraavasti:

- Aktiiviset toimijat ikääntyvät, ja uusia tarvitaan kipeästi
 - Järjestöllinen osaaminen on heikentynyt
 - Toiminta rakentuu vapaaehtoistyön varaan, joka osoittaa hiipumisen merkkejä
 - Väestö keskittyy Etelä-Suomeen ja suurten taajamien ympärille
 - Järjestöissä tarvitaan sen omista lähtökohdista kumpuavaa johtamista
 - Järjestötoiminta vaatii suunnitelmallisuutta, laadukkuutta sekä arviointia
 - Verkostoituminen on toiminnan edellytys
 - Modernin IT-tekniikan hyödyntäminen järjestötyössä
 - Projekti sukupolvi haastaa elinikäistä sitoutumista
 - Yritykset valtaavat järjestötoiminnan kenttää
- (OM 2005)

Järjestötoiminnan uudistushaasteet ovat edellytys toiminnan jatkuvuudelle, mutta myös toimijoiden jaksamiselle. Koska järjestötoiminta on

vapaaehtoisuuteen perustuvaa harrastustoimintaa, voidaan siltä oikeutetusti odottaa mielekkyyttä. Mielekkyys on kuitenkin koetuksella, jos perinteinen järjestötoiminta sellaisenaan, raskaine organisaatioineen ja hallintoineen siirretään uusien toimijoiden hartioille tietäen, että jäsenmäärät ovat laskeneet, eivätkä toimijat enää sitoudu kuten ennen.

4. TOIMINTATUTKIMUS

Koska työn tarkoituksena ei niinkään ole osoittaa jotain asiaa todeksi tai pyrkiä sitä selittämään, löytyy työstä vahvasti toimintatutkimuksen elementit. Toimintatutkimus suuntautuu käytäntöön ja pyrkii muutokseen (Kuula 1999, 10) sekä tutkimaan sosiaalista todellisuutta muutoksen pääsyn edellytyksenä (Ylikoski 2008). Työssä tutkitaan vapaaehtoisten jaksamista sosiaalisena todellisuutena, jonka pohjalta on luotu muutokseen avaimiksi produkti.

Tiedon keruussa haastattelu menetelmin korostui toimintatutkimukselle tyypillinen toimija-tutkija rooli, eli pyrkimys kehittämiseen tutkivalla otteella (Ylikoski 2008). Oma rooli toimintaan osallistujana, mahdollisti tiedon keruun niin ryhmähaastattelussa kuin facebook -kyselyssä. Ulkopuolisen asiantuntijan, järjestötoiminnan ulkopuolella olevan, olisi ollut mahdotonta saada sitä aineistoa, joka kyselyiden ja haastattelujen vastaukset toivat, sillä niistä heijastui vahvasti yhteinen todellisuus sekä luottamus. Toisaalta jo facebook kyselyn toteuttaminen edellytti tutkijan roolilta osallistumista, sillä kyselyn kohdentaminen juuri vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville olisi sosiaalisen median kautta ollut muuten mahdotonta.

5. AINEISTON KERUU

Työni tausta-aineistoa, vapaaehtoisten aitoja kokemuksia ja näkemyksiä, keräsin kvalitatiivista tiedonkeruumenetelmää hyödyntäen. Laadullista tiedonkeruuta puolsi vahvasti se, että tarkoituksena ei niinkään ollut osoittaa määrällisesti jokin asia oikeaksi vaan vapaaehtoisten kokemusten kautta

synnyttää yhteistä ymmärrystä aiheen merkityksellisyydestä sekä toisaalta myös ongelman ratkaisemisesta.

Käytin työni tausta-aineiston keruuseen kahta eri kysely/haastattelu menetelmää. Toteutin Facebook – kyselyn sekä ryhmähaastattelun, jotka muodostivat menetelmätriangulaation. Molemmissa menetelmissä kyseessä oli puolistrukturoitu kysymyksen asettelu, eli vastauksia haettiin vapaaehtoistoiminnassa jaksamiseen, antamalla vastauksille valmiita vaihtoehtoja tai ohjaamalla vastaajaa sen enempää.

5.1. Ryhmähaastattelu

Ihminen on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 192) joka korostuu hyvin ryhmähaastattelutilanteessa. Henkilökohtaisen ”piinapenkin” sijaan, ryhmähaastattelu muodostuu parhaimmillaan vapautuneeksi, toinen toisensa näkemyksistä innostuvaksi tilanteeksi. Ryhmähaastattelusta on kyse silloin, kun haastateltavina on samaan aikaan useampi kuin kaksi henkilöä. Kahdenkin henkilön haastattelua pidetään ryhmähaastatteluna, tämä parihaastattelu onkin yksi ryhmähaastattelun alamuodoista (emt 197). Ryhmähaastattelun vahvuutena on se, että tiedon kerääminen on tehokasta kun samaan aikaan vastauksia antaa useampi henkilö (emt, 197).

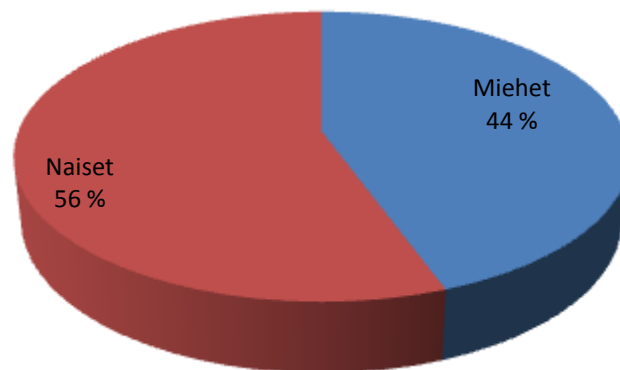
Toteutin ryhmähaastattelun oman organisaationi talkoolaisille, joilta hain vastauksia vapaaehtoisena toimimisen motiiveihin sekä siihen, mikä auttaa jaksamaan. Ryhmähaastatteluun osallistui kuusi 64-70–vuotiasta järjestöaktiivia, joiden yhteinen järjestökokemus oli vuosissa yli 200. Vaikka osallistujien määrä oli ideaalia suurempi, en kokenut sen haittaavan vastausten dokumentointia tai yksilöiden saamaa tilaa keskustelussa. Ryhmähaastattelun toteuttamista edesauttoi luonnollisesti osallistujien yhteinen järjestötausta sekä tuttuus, joka synnytti tilanteeseen sallivaa luottamusta.

5.2. Facebook –kysely

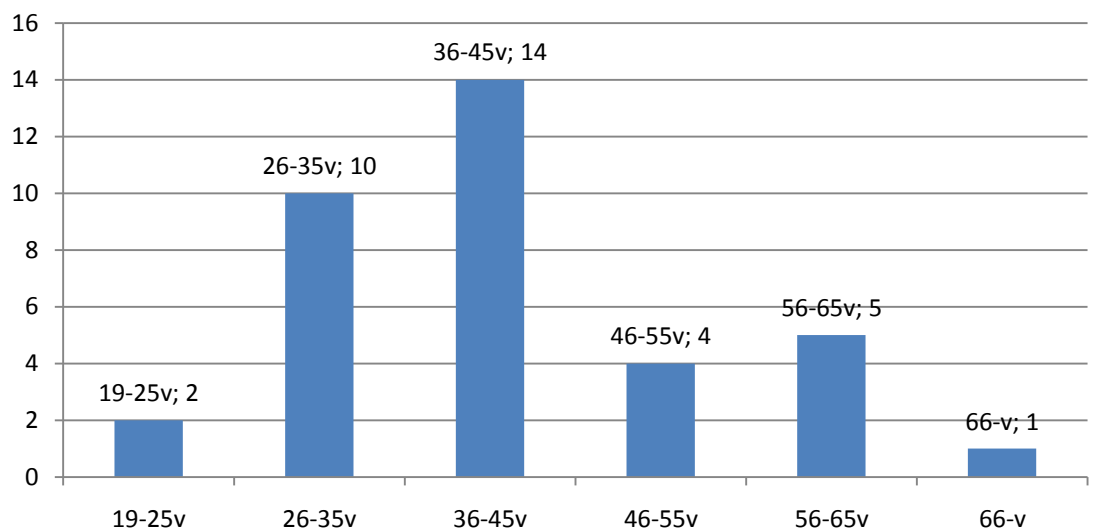
Kysely on helppo mieltää lomakkeena, joka voi olla joko sähköinen tai paperiversio. Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista kerätä tietoa suurelta joukolta vastaajia ja kysymyksiä voi olla useita (emt, 182). Tyypillisimmät kysymyksen asettelun muodot ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset sekä skaaloihin perustuvat kysymykset. Kysymysten laadinnassa on suurimpana haasteena se, että saadakse vastauksia juuri kysytyyn asiaan, on kysymyksen asettelu tehtävä oikein. Vastaaja ei aina jaa samaa tietopohjaa, samaa ymmärrystä, kysyjän kanssa, joten kysymysten on oltava riittävän yksinkertaisia ja selkeitä.

Käytin facebook – kyselyssä ainoastaan avoimen kysymyksen muotoa, sillä en halunnut antaa valmiita vaihtoehtoja vastauksille vaan jättää sijaa henkilökohtaisten näkemysten esiintuloon. Facebookin hyödyntämisen valitsin tiedonkeruunmenetelmäksi, sillä sosiaalisen median vuorovaikutuksellisuus loi vastauksille mielestäni lisäarvoa ja toisaalta myös mahdollisti vastaamisen helppouden. Lähetin kyselyn vapaaehtoistoiminnassa jaksamisesta (liite 1) sadalle facebookin käyttäjälle, joiden tiesin olevan mukana jossain vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa. Karsin kyselyn piiristä pois ne, jotka tekevät järjestötyötä palkkatyökseen, jotta jaksamisen näkökulma keskittyy puhtaasti vapaaehtoisuuden pariin. Vastauksia kyselyyn sain 36 kappaletta. Kyselyyn vastanneet toimivat vapaaehtoisina erilaisten järjestöjen parissa. Toiminnallisesti edustettuina olivat ay-liike, poliittiset järjestöt, SPR, Vapaapalokunta, Opiskelijajärjestötoiminta, asukasyhdistystoiminta, seurakunta, urheiluseuratoiminta sekä nuorisoseuratoiminta. Vastaajien ikähaarukka oli 19 - 69 vuotta. Osa vastanneista vastasi kyselyyn yksityisenä facebook viestinä ja osa taas sähköpostilla. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma käyvät ilmi alla olevista kaavioista.

Vastaajien sukupuoli (Facebook -kysely)



Ikäjakauma (Facebook -kysely)



5.2.1. Sosiaalinen media

Sosiaalinen media on järjestötoiminnassa, kuten muutenkin, varsin uusi aihepiiri. Se on otettu vastaan toisaalta uutena mahdollisuutena, toisaalta pelon sekaisin tuntein. Sosiaalinen media tarkoittaa käsitteenä prosessia, jossa yksilöt ja ryhmät rakentavat yhteisiä merkityksiä sisältöjen, yhteisöjen ja verkkoteknologian avulla (www.wikipedia.org). Käsitteen määritelmän kautta

herää väistämättä kysymys siitä, eikö tämä väline olisi omiaan myös mahdollistamaan yhteisten merkitysten luomista järjestötoiminnan pariin?

Sosiaalisella medialla on selvästi mahdollisuutensa suhteessa järjestötoiminnan haasteisiin. Kun toiminnalta odotetaan parempaa verkottoitumista, avoimuutta sekä uudistumiskykyä, on sosiaalinen media varmasti yksi avain näihin haasteisiin. Ongelmallisuudeksi järjestötoiminnan kannalta muodostuukin se, kuinka palvella samaan aikaan sosiaalisesta mediasta irrallaan olevaa vanhempaa polvea sekä tarjota toiminnalla myös uudenlaista osallistumista nettisukupolvelle. Tämä vaatisi järjestötoimintaan lisää resursseja ja osaamista, mutta valitettavasti näyttää siltä, että nämä resurssit ovat kaventumassa entisestään.

Vaikka sosiaalinen media ei varmasti pysty korvaamaan kasvotusten tapahtuvaa yhteisöllisyyttä, on se kuitenkin otettava vakavasti järjestötoiminnan kentällä. ”Sellaista toimintaa ei ole, joka ei näy sosiaalisessa mediassa” – voi olla hyvinkin todellinen toteamus niille nuorille, joille sosiaalinen media osa arkista toimintaympäristöä.

5.2.2. Facebook

Facebook on internetissä toimiva yhteisöpalvelu, joka tarjoaa mahdollisuuden yhteyden pitoon ja oman kuvallisen profiilin luomiseen. Suomessa facebook on yleistynyt syksyllä 2007. Maailmanlaajuisesti käyttäjiä on nyt jo yli 400 miljoonaa (www.wikipedia.org). Facebook on yksi sosiaalisen median ilmentymismuodoista, jossa pystytään näkemään uudenlaisen yhteisöllisyyden ja osallistumisen syntymistä. Vaikka tätä sovellusta pidetäänkin vahvasti viihteellisenä, on se osoittanut olevansa myös väline konkreettisen toiminnan synnylle. Tästä ovat kuvaavina esimerkkeinä porkkanamafia sekä ahtaajien lakkoon haetut rikkurit. Facebookissa on päivittäin miljoonia ihmisiä ja näin ollen se on myös paikka, jossa luodaan mielikuvia ja synnytetään keskustelua. Myös järjestötoiminnan on syytä näkyä facebookissa, sekä toisaalta käyttää sitä toiminnan välineenä. Tämä

vaatii organisaatioon erityisosaamista, mutta voi hyvinkin olla avain siihen, millä uusia toimijoita tavoitetaan.

6. ANALYYSI HAASTATTELUISTA

Tausta-aineistoa käsittelen kyselyjen osalta kokonaisuutena, josta nostan esiin tyypittelyn kautta keskeisiksi nousseita kysymyksiä jaksamisesta. Annetuista vastauksista, joista osa oli useankin arkin pituisia, olen etsinyt niitä yhteneväisyyksiä, jotka nousevat esille useammassa vastauksissa. Etenkin Facebook – kyselyn osalta useammassa vastauksessa esille nousseita teemoja voidaan pitää varsin merkityksellisinä, sillä kysymyksen asettelu koski vain kokemuksia järjestötoiminnassa jaksamisesta, eikä kysymys millään tavalla johdatellut eri teemojen tai ongelmakohtien piiriin. Aineisto tuotti kokonaisuudessaan monipuolisen ja hyvin yksilöidyn kuvauksen järjestötoiminnan haasteista suhteessa toimijoiden jaksamiseen. Toisaalta merkityksellisinä voidaan nostaa esille niitä asioita, jotka ilmenevät monissa vastauksissa, mutta toisaalta taas oma merkityksensä on jokaisella kerrotulla kokemuksella. Tutkimusaineistona olivat kaikkiaan 42 vapaaehtoisen kokemukset pitkinä kertomuksina ja lyhyempinä kommentteina liittyen toiminnassa jaksamisen haasteisiin. Aineisto on antanut vapaaehtoistoiminnassa jaksamisesta kuvan, jonka pohjalta olen rakentanut sovelluksen vapaaehtoistoiminnan hyvinvointitalosta sekä muotoillut jaksamisen käsitteen vapaaehtoistoiminnalle.

Toimijoiden monipuoliset järjestötaustat sekä laaja ikäskaala antoivat vastauksiin rikkautta ja toisaalta tekivät myös eroa niin ikäluokkien kuin toiminnan eri ympäristöjen välille. Sen sijaan aineistonkeruussa käytetyt menetelmät eivät synnyttäneet juurikaan eroa vastausten sisällölle. Niin facebook - kyselyn kuin ryhmähaastattelun vastaukset viestivät pitkälti samaa. Toiminta on raskasta, jos hommat kasaantuvat vain yksille ja toisaalta järjestötoiminnan sokerina ovat yhteisöllisyys ja ystävyysuhteet. Ikä tekee jaksamiseen eroa luonnollisesti jo oman fyysisen terveyden pohjalta, mutta myös toimintaan mukaan vetävien motiivien näkökulmasta. Vanhempi

polvi on selvemmin sisäsyntyisesti motivoitunutta vapaaehtoistoimintaan, jolloin jaksamisen haasteet eivät toiminnan kannalta konkretisoidu samalla tavalla kuin nuoremmilla. Kun toiminnan rakenteet ja kulttuurit ovat ominaisia, ei toimintaa koeta vieraana tai haasteellisena.

Aineiston vastaukset tukivat vahvasti sitä käsitystä ja teoriaa, että yhtenä merkittävänä tekijänä vapaaehtoistoiminnassa mukana olemiselle on halu auttaa. Tämä auttamisen halun motiivi on myös tekijä, joka vastaajien mukaan kokemuksena tukee toiminnassa jaksamista.

”Jaksan siksi toiminnassa koska olen nähnyt sen riemun ja ilon ihmisessä joka saa oikeesti apua ongelmiinsa” (M 41)

Keskeiseksi punaiseksi langaksi järjestötoiminnassa jaksamiseen muodostui ehkä odotetustikin yhdessä tekemisen merkitys ja hyvä yhteishenki. Tämä nousi esiin lähes jokaisessa vastauksessa.

Me ollaan viihdytty yhdessä, kuten harrastusten parissa tulee ollakin. Ei tämä toiminta aina ole ollut ruusuilla tanssimista, mutta yhdessä on jaksettu ja jaksetaan edelleen. (N69)

Hyvä yhteishenki ja yhdessä tekeminen eivät kuitenkaan ole järjestötoimintaan automaattisesti sisäänrakennettuna, vaan ne syntyvät toimijoiden keskuudessa. Kun tavoitteet ja päämäärät ovat samanlaiset, on olemassa hyvät edellytykset yhteishengelle ja -toiminnalle.

Merkittäväntä eroavaisuutta vastauksissa syntyi sen välille, miten toiminta ja siinä jaksaminen koetaan iäkkäämpien, vuosikymmeniä mukana olleiden ja nuoremman, tuoreemman polven välillä. Järjestötoiminnan sukupolvenvaihdos vaihe tulee olemaan yksi järjestötoiminnassa jaksamisen kynnyksistä. Toiminnassa vallalla olevat suuret ikäluokat ovat rakentaneet toimintaa heille ominaiseksi, kun taas uuden sukupolven on vaikeaa omaksua näitä perinteisen järjestötoiminnan toimintatapoja. Vanhempien vastaajien joukosta nousi selvästi sellainen henki, että järjestötoiminnassa

olla mukana koska siihen on kasvettu ja toiminta on omaksuttu jo lapsena kun kylällä on pesty pyykit, poimittu marjat ja tehty saunavastat talkoilla. Tämän joukon osallistumismotiiveissa on keskeisenä myös vahva arvo- ja aatelataus, jota vanhemman sukupolven mielestä nuoremmilla ei välttämättä enää ole. Sukupolvien välinen kiulu voi aiheuttaa toiminnalle myös ristiriitoja, vaikkakin vapaaehtoistoiminnassa korostuu vahvasti iästä riippumaton yhteisöllisyys.

Olin siis jo parin palaverin jälkeen ihan kypsä, varsinkin kun johtokunnassa sattui olemaan muutama besservisser, kaikkietävä, joilla ei muuta elämää ollut kuin kouluttautua kaikki viikonloput ja vinoilla tietämyksellään, jota oli melkein 50 vuoden ajalta! (M38)

Sukupolven vaihdoksen onnistuminen järjestötoiminnassa edellyttää tietojen ja taitojen siirtymistä uusille toimijoille. Koska järjestötoiminnassa on paljon ns. hiljaista tietoa, tulisi uusien toimijoiden perehdyttämiseen panostaa. Vastanneiden kokemuksista välittyi kuitenkin tuen puuttuminen ja ”katsotaan nyt miten pärjät” – asenne.

Voimia vie ja turhautumista lisää tuen puute. Olen asiasta maininnutkin moneen otteeseen yhdistyksemme jäsenille, mutta se ei ole muuttanut asioita mihinkään. Melko vähillä eväillä on annettu pärjätä. (N28)

Ristiriidat ja turhautumisen kokemukset nousivat selkeäksi toiminnasta voimavaroja vieväksi tekijäksi. Turhautumista aiheuttaa yksin puurtaminen ja tekijöiden vähyys, joka nousee esiin myös yleisiä järjestötoiminnan haasteita tarkasteltaessa (mm. Harju 2004).

Mun mielestä on kaikkein rankinta, että joudut yksin väsäämään ja sitten lopulta perumaan. (N33)

Niin sanottu selkään puukottamisen ilmiö nousi vastanneiden keskuudessa esiin vain poliittisen järjestötoiminnan parissa. Tämä ilmiö voi johtua siitä, että poliittisessa toiminnassa muuta järjestötoimintaa enemmän korostuu vallan

tavoittelu. Ilmiö on kuitenkin huolestuttava, sillä juuri poliittisessa järjestötoiminnassa hiipumisen merkit ovat suurimmillaan. Keskeisenä yleisenä kehityssuuntana yhdistyslaitoksen kokonaisuudesta erottuu perinteisen puoluekytkentäisen poliittisen organisoitumisen voimakas heikentyminen, jopa romahtaminen (OM 2009,130). Tästä johtuen etenkin poliittisten järjestöjen tulevaisuuden kannalta toiminnan uudistamisen ja toimijoiden voimavarojen ylläpidon tulisi entisestään korostua.

Suurimpana voimien kuluttajana sekä muutoinkin ikävimpänä puolena ovat mahdolliset ajoittaiset sisäiset ristiriidat. Näihin uppoava aika sekä kulutettu energia on pois itse tarkoituksesta ja aiheuttanut minulle suurta turhautumista. (M45)

Toimijoita kuluttavina haasteina esille nousivat myös toiminnan byrokraattisuus sekä raha. Kun toimintaan sitoutuminen löyhenee ja ihmiset hakevat vapaaehtoistoiminnasta mielekkyyttä, ei papereiden pyörittely välttämättä innosta. Rekisteröityneisiin yhdistyksiin, toiminnan tarkoituksesta riippumatta, liittyy aina paperityötä ja ennen kaikkea osaamisen vaatimus. Kun järjestöllinen osaaminen heikkenee, myös toiminnan byrokratia käy raskaammaksi. Raha ei ole noussut Harjun eikä Oikeusministeriön listauksissa järjestötoiminnan haasteeksi, mutta kyselyn vastauksissa tämä nousee selkeästi esiin. Vaikka vapaaehtoistoimintaa ei tarkastellakaan taloudellisista näkökulmista, on toiminnalle kuitenkin oltava sellaiset resurssit, joilla järjestön päämääriin pyrkiminen on mahdollista. Talouden näkökulma järjestötoiminnassa tulee varmasti korostumaan taloudentaantumien myötä. Valtionapuja tarkastellaan entistä kriittisemmin ja vapaaehtoistoimintaa taloudellisesti tukevien joukko pienenee. Järjestöjen talouteen vaikuttaa myös jäsenmäärän pieneneminen.

Seuratyössä ongelmia tuottaa raha. Jos seuralla ei ole tuloja, alkaa olla seuran toiminta huonoa ja se ei motivoi ketään, koska ei enää pystytä tuottamaan seuran toimintaa, joka on sen tarkoitus. (N37)

Jaksamista tukevana tekijänä vastauksista esille nousi vastapaino järjestötoimimiselle. Liikunta tai ”pään tyhjentäminen” muun tekemisen parissa oli useamman toimijan jaksamista edesauttava tekijä. Tämä on toisaalta mielenkiintoista, sillä vapaaehtoistoimintaa itsessään voisi ajatella työelämän vastapainona ja toimintana joka tukee arjessa jaksamista.

Jaksamista on kohdallani auttanut myös täydellinen pään tyhjentäminen välillä. Sen olen tehnyt useimmiten niin, että laitan musiikin soimaan korvalappuihin ja lähdän metsään pyöräilemään itseni läkähdyksiin, tai hakkaan vaikka halkoja. (M37)

Tärkeänä tekijänä vapaaehtoistoiminnassa jaksamiseen on myös perheestä saatu tuki toimimiselle. Kun kotijoukoissa hyväksytään aktiivinen osallistuminen ja annetaan kannustusta, on mielekkäämpää olla mukana.

”Kotona vihreä valo näkyi ja kuinka ollakaan, taas ollaan suhteellisen aktiivisesti toiminnassa mukana” (M 38)

Ihmisten halu auttaa, toimia yhteiseksi hyväksi ja kokea yhteisöllisyyttä eivät ole hävinneet (Grönlund 2008). Myös kyselyn vastuksissa korostuu vahvasti auttamisenhalu sekä sosiaalisten suhteiden merkitys. Järjestötoiminnassa luodut ystävyyssuhteet olivat useille jaksamista edesauttava ja vertaistukea tuova rikkaus.

Vapaaehtoistoiminnan hyvinvointitalon ylimmän kerroksen ikkunasta tulisi siis näkyä tila, jossa hiljainen tieto on kirjoitettu huoneen seiniin näkyvin kirjaimin ja jossa asukkaat nauttivat toistensa kohtaamisesta ja yhdessä tekemisen ilosta. Talosta välittyvä ilmapiiri ja positiivisuus kiinnittävät myös ohi kulkevien huomion ja houkuttelee kulkijoita astumaan sisään.

7. PRODUKTI

Jo opintojen alussa minulle oli selvää, että haluan tehdä opinnäytetyönäni jotain ”konkreettista”. Vaikka lopullinen aihe ja sen toteutusmuoto ottivatkin

aikansa löytyäkseen, tuntui ajatus oppaasta luonnollisemmalta kuin teoreettinen aiheen pohdinta ja analyysi. Työ osoittautui kuitenkin varsin raskaaksi, jokainen lause, jonka kirjoittaa niin sanottuun julkaisuun, on punnittava tarkoin. Sattuman varaan ei myöskään voi jättää sitä, kuinka lukija tekstiäsi ymmärtää.

Produkti rakentui vahvasti niiden näkemysten ja kokemusten pohjalta, joita tekemääni kyselyyn vastanneet antoivat. Näitä vastauksia peilasin järjestötoiminnan tunnistettuihin haasteisiin, joista syntyi näkemys niihin menetelmiin ja toimintatapoihin, joilla järjestötoimintaa tulisi kehittää jaksamista tukevaksi.

Oppaan kuvitus on syntynyt taiteilija Heli Pukin kynästä. Kuvitus on omiaan havainnollistamaan järjestötoiminnan yhteisöllisyyttä, päämäärätietosuutta sekä toinen toistaan tukevaa ilmapiiriä, joka toiminnassa jaksamisen edellytyksenä korostuu.

7.1. Produktin tarkoitus

Produktin, järjestötoiminnassa jaksamista käsittelevän käsikassaran, tarkoituksena on tehdä näkyväksi järjestötoiminnassa jaksamista koettelevia kompastuskiviä sekä myös avata toimintaa helpottavia ja uudistavia mahdollisuuksia. Järjestötoiminnan haasteiden keskellä on pystyttävä huomioimaan myös toimijoiden voimavarat sekä toiminnasta saatavan mielekkyyden säilyminen. Kun järjestötoiminnan tekijät vähenevät, kasaantuvat tehtävät yhä harvemmille hartioille. Järjestötoiminta ei missään muodossa saisi uuvuttaa tekijöitään, sillä sehän usein on juuri voimia vievän työelämän vastapainona.

Produktin käyttötarkoituksena on myös olla materiaalina jaksamisen koulutuksen tueksi.

7.2. Kohderyhmä

Produkti on kohdennettu järjestötoiminnassa aktiivisesti toimiville. Järjestö erikoisuuteen liittyy se, että siinä missä järjestötoimija voi vastata omasta jaksamisestaan, on hänellä myös suorat mahdollisuudet vaikuttaa muiden toimijoiden jaksamiseen toiminnan järjestäjänä. Yhdessä tehdään – Yhdessä jaketaan, kuvaa hyvin tätä haastetta, jossa voimia vievä taho ei olekaan mikään ulkopuolinen, vaan itse rakennettu yhteisö.

8. YHTEENVETO

Järjestötoiminnassa jaksaminen on monisyinen vyyhti, johon eivät voi olla vaikuttamatta yhteiskuntaan sisäänrakennettu ajatus tehokkuudesta ja tuottavuudesta, jotka synnyttävät keskuudessamme vallitsevaa kiireen kulttuuria. Toisaalta myös yksilön fyysiset voimavarat ovat merkittävässä asemassa kun pohditaan järjestötoiminnassa jaksamista.

Se, mikä vapaaehtoisessa toiminnassa jaksamiseen auttaa, on selvästikin oman henkilökohtaisen tasapainon ja toiminnan mielekkyyden summa. Kun perheen ja läheisten tuki, oma ajankäyttö ja fyysinen/psyykkinen kunto ovat tasapainossa, syntyy hyvät edellytykset olla mukana vapaaehtoisessa toiminnassa. Kun tähän tasapainoon lisätään mielekäs järjestötoiminta, jossa osallistuja saa hyvässä ilmapiirissä toteuttaa itseään ja yhteisön tavoitteita sekä kasvattaa sosiaalista pääomaa on järjestötoiminnassa jaksaminen pitkälti turvattu.

Toiminnan mielekkyyttä ei kuitenkaan ole olemassa automaattisesti, vaan sen eteen on myös tehtävä kriittistä järjestön toiminnan ja sen kulttuurin arviointia. Miksi järjestömmme on olemassa? – lienee oleellisin kysymys niin toiminnan olemassa olon kuin vapaaehtoisten motiivienkin kannalta. Yhteinen päämäärä, jonka eteen järjestötoiminnassa ponnistellaan voi näyttäytyä eri toimijoille hyvin erilaisena. Tämä korostuu parhaiten vanhojen liikkeiden haasteena, joissa sadan vuoden takaiset arvot näyttäytyvät uudelle

sukupolvelle varsin erilaisina ja näin ollen aiheuttavat toimintaan ristiriitaisuutta sekä myös näkemyseroja. Järjestötoiminnassa olisi siis aika-ajoin syytä tehdä yhdessä perustehtävän sekä arvopohjan tarkastelua, jotta toimijoilla olisi selkeä yhteinen käsitys tavoiteltavasta päämäärästä.

Järjestötoiminnan kehittämisen kohteiksi tunnistetuista haasteista voi liittää lähes kaikki myös jaksamisen haasteiksi. Osaamisen heikentyminen, osallistujien ikääntyminen, rakenteiden byrokraattisuus, toimijoiden väheneminen sekä sitoutumisen haasteet nousevat esille myös kokemuksissa vapaaehtoistoiminnassa jaksamisesta. Näiden kehittämiskohteiden tunnistaminen ja myöntäminen on iso askel toiminnan uudistamista, mutta oleellisemmaksi kysymykseksi nousee kuitenkin se, millä menetelmillä jaksamisen ja kehittämisen haasteisiin voidaan vastata.

Järjestötoimintaan kätkeytyvä tieto ja osaaminen tulisi ensisijaisesti saattaa näkyväksi ja tunnustetuksi. Tämän hiljaisen tiedon kulkuun liittyvät monet turhautumisen kokemukset sekä toisaalta myös sukupolvien välisen ymmärtämättömyyden ongelmat. Samaan aikaan kun nuoremmat toimijat kokevat olevansa omillaan, ilman tukea ja tehtäviin perehdyttämistä, toteavat vanhemmat konkarit, ettei nuorilta löydy enää järjestötoiminnan aatemaailman ja toimintakulttuurin osaamista ja ymmärrystä. Hiljaisen tiedon siirto ja jakaminen muodostuu oleelliseksi kysymykseksi myös toiminnan kehittämisessä. Tarvitaan yhteistä ymmärrystä ja yhteistä tietopohjaa, jotta toimintaa on ylipäätään mahdollista kehittää. Hiljaisen tiedon siirtotyökaluina voisivat toimia esimerkiksi seuraavat menetelmät:

- Yhdistyksen toiminnassa on samaan aikaan mukana entinen, nykyinen ja tuleva puheenjohtaja/ sihteeri/taloudenhoitaja, jolloin oppiminen, tiedon siirtyminen sekä kokemusten jakaminen mahdollistuvat. Tämä edellyttää myös toimintakulttuuria, jossa tehtävät kiertävät eivätkä pesiydy vuosikausiksi
- Työelämästä tuttu perehdytys, joka voisi toimia esimerkiksi kansion muodossa, johon on koottu kaikki oleellinen yhdistyksen/ järjestön toiminnasta. Kansio auttaisi uusia toimijoita sisäistämään toiminnan

perusteet ja näin ollen muodostaisi jo lähtökohtaisesti toimijoille yhteistä tietoperustaa

- Vanhojen ja uusien toimijoiden kokoaminen muistelemaan mennyttä ja visioimaan tulevaa. Tämän kaltaisten tilaisuuksien rikkaus on ennen kaikkea oman kokemuksen tärkeäksi tekemisessä sekä kirjoittamattoman tiedon siirtymisessä.

Hiljaisen tiedon jakaminen on myös osa yhteisöllisyyden ja yhteisön syntymistä. Yhteinen menneisyys, joka tarinoidaan yhä uudelleen ja uudelleen muodostaa todellisen yhteisön, joka perustuu yhteiseen muistiin ja kokemuksiin (Harju 2003, 82). Hiljainen tieto on myös tärkeässä roolissa järjestöosaamisen näkökulmasta. Kun tietoa osataan siirtää, myös järjestöosaamisella on edellytykset säilyä.

Ihmisten motivaatio toimintaan osallistumiselle on jo teoreettisesta lähtökohdastaan järjestötoiminnan perusedellytys. Se, miten motivaatiota synnytetään tai miten se huomioidaan toimintaa suunniteltaessa, jää kuitenkin liian vähäiselle huomiolle. Vaikka tunnustetaan, että tekijöiden määrä vähenee, uskotaan edelleenkin siihen, että toimintaan tullaan mukaan kuten ennen – hyvään arvopohjaan tai toimintaan luottaen. Motivaatio, tai oikeastaan se, miten järjestö voi vastata yksilöllisiin motiiveihin, olisi syytä ottaa paremmin tarkastelun alle. Kun toimintaan rekrytoidaan uusia jäseniä, järjestetään jäsenhankinta kampanjoita, olisi aina herätettävä julki myös kysymys – Mitä järjestömme tarjoaa uudelle jäsenelle ja miten tarjonta ja osallistumisen motiivit kohtaavat?

Toimintatutkimuksen tehtävä, muutokseen pyrkiminen, on järjestötoiminnassa haasteellinen tavoite. Kuten tutkimusaineisto ja teoriaperusta osoittavat, muutokselle on olemassa selvät perusteet jo järjestötoiminnan olemassa olon näkökulmasta. Se, miten muutosta saadaan konkreettisesti aikaan, onkin haastavampi kysymys. Pieni askel kohti muutosta on yhteisen ymmärryksen rakentaminen muutoksen tarpeelle. Produktin yhtenä tarkoituksena on olla synnyttämässä tätä yhteistä ymmärrystä toimijoiden keskuuteen. Niin kauan, kun voimassa on asenne ”näin meillä on aina tehty ja näin tulee myös uusien

toimia” on kehittyminen ja muutos mahdotonta. Se, kuka pystyy muutosta liikkeelle järjestökentässä saamaan, onkin sitten seuraava kysymys. Toki jokainen voi osaltaan olla muutosagentti ja tavoitella toiminnan jatkuvaa kehittämistä, mutta merkittävässä roolissa ovat järjestöjohtajat. Kun aineiston aiemmat kokemukset ja järjestötoiminnan kehittämisen haasteet vahvistavat näkemystä siitä, että järjestötoiminnassa jaksaminen on todellinen haaste, voisi seuraava kehittämistyö liittyä siihen, kuka vapaaehtoisten jaksamisesta vastaa? Jaksamisen haasteet ja toiminnan kehittämisen mahdollisuudet ovat vahvasti myös järjestöjohtamisen kysymyksiä.

Yhteisen ymmärryksen luomisen lisäksi, keskeisenä vastauksena oppinäytetyön kehittämistehtäviin on menetelmät, joilla toimintaa voidaan helpottaa ja uudistaa, jotta toiminnassa jaksamiselle on edellytyksiä. Näistä keskeisimmiksi nousevat byrokraattisesta kulttuurista irtipääseminen sekä toiminnallisuuteen tähtääminen. Osa toiminnallisuutta on uusien toimintaympäristöjen, kuten sosiaalisen median, hyödyntäminen sekä perinteisten, ehkä suljettujenkin, toimintatapojen avaaminen. Toimintatavat, joissa yhdistyvät sekä perheen mukana olo, että ihmisten arki eivät suinkaan ole järjestötoiminnalle uusia, vaan pikemminkin juurille palaamista.

Kun vapaaehtoistoimintaa rakennetaan hyvinvointitalon mallia mukaillen, syntyvät hyvät edellytykset toiminnassa jaksamiselle. Järjestötoiminta sisältää lukuisia haasteita, mutta myös mittaamattomia mahdollisuuksia. Kun toiminnan organisoinnissa huomioidaan onnistumisen kokemukset, avoimuus ja elämyksellisyys sekä motiivien perustat on rohkeille järjestötoimijoille tarjolla jaksamista tukeva seikkailu kohti yhteisiä päämääriä ja ilon hetkiä.

LÄHTEET

Grönlund, Henrietta 2008. Vapaaehtoistyö sukupolvien ketjussa. Artikkelit Areena 1/2008 lehdessä.

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla, Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura.

Harju, Aaro (toim.) 2007. Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi. Painotalo Casper.

Heikkilä, Jorma, Heikkilä Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Wernes Söderström Oy

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Saajavaara Paula 2000. Tutki ja Kirjoita. Tummuvuoren kirjapaino Oy.

Ilmonen, Kaj, Siisiäinen Martti 1998. Uudet ja vanhat liikkeet. Tammer-Paino Oy.

Katajainen, Antero, Lipponen Krisse, Litovaara Anneli 2003. Voimavarat käyttöön. Gummerus kirjapaino Oy

Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino

Laitinen, Hanna (toim.) 2006. Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006. Gummerus Kirjapaino Oy.

Metalliliitto 2009. Ensiapua luottamushenkilöiden jaksamiseen.

Myllyniemi, Sami. Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Opetusministeriö, Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisoasian neuvottelukunta. Yliopistopaino Oy.

Nylund, Yeung 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus

Oikeusministeriö 2005. Kohti aktiivista kansalaisuutta. Kansalaisyhteiskunta 2006 – toimikunnan raportti.

Oikeusministerio 2009. Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen.

Pessi, Anne 2008. Vapaaehtoistyön merkitys ja vapaaehtoisten motiivit. Dia-sarja 6.5.2008.

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus.

Työväen Sivistysliitto 2009. Yhdessä jaksamme paremmin.

Verkko-oppikirja 2008. Suomen poliittinen järjestelmä. Suomalainen kansalaisjärjestötoiminta – murroksia ja muutoksia. Lattunen, Tuija.
<http://blogs.helsinki.fi/vol-spi/>

Ylikoski, Esa 2008. Toimintatutkimuksesta. Johdatus tutkivaan työtöteeseen opintojakson dia-sarja. Humanistinen Ammattikorkeakoulu, Nurmijärven kampus 15.9.2008.

www.tyoterveyslaitos.fi

www.wikipedia.org

LIITE 1

Hei!

Teen opinnäytetyötä Humanistiseen ammattikorkeakouluun ja kerään työtäni ja omia näkemyksiäni tukemaan ajatuksia ja kokemuksia vapaaehtoisessa järjestötyössä jaksamisesta. Paljon puhutaan työssä jaksamisesta, mutta tärkeää on myös tunnistaa vapaaehtoistoiminnassa jaksamisen haasteita.

Tiedän, että sinulla on kokemusta vapaaehtoisesta toimimisesta, ja arvostaisin kovasti jos voisit jakaa kokemuksiasi kanssani. Kaipaan siis kokemuksia jaksamisesta. Mikä auttaa jaksamaan? Mikä vie voimia? Kaikenlaiset näkemykset ja kokemukset auttavat minua!

Älä vastaa tähän viestiin, vaan lähetä minulle uusi henkilökohtainen viesti, muutoin vastauksesi on nähtävänä kaikille tämän viestin vastaanottaneille. Kirjoitathan myös vastaukseesi seuraavat tiedot: Missä toimit vapaaehtoisena? Millaiset ovat tehtäväsi? Kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?

Työssä en tietenkään käytä kenenkään kokemuksia nimellä vaan esimerkiksi seuraavasti: poliittisessa järjestössä toimiva mies 50v tai nuorisoseuran aktiivi 35v)

*Ystävällisin terveisin:
Sanna Kujala*

1.1.2010



Jaksaminen vapaaehtoisessa
järjestötoiminnassa

ESIPUHE

Olen koonnut tämän oppaan juuri sinulle rohkea järjestötoimija! Haluan jakaa kanssasi sen tunteen, joka välillä pistää heittämään hanskoja nurkkaan ja toisessa hetkessä riemuitsee mielettömiä kokemuksia antavasta toiminnasta.

Järjestötoiminta on suuri rikkaus, jonka voimavarat syntyvät sen tekijöistä, vapaaehtoisista aktiiveista – sinusta ja minusta. Siksi onkin tärkeää, että näitä voimavaroja vaalitaan. Ei ole itsestään selvää, että toiminnassa aina jaksaa, yhdessä voimme kuitenkin tehdä paljon oman ja yhteisen jaksamisen eteen.

Yhteistä porkkanaa tavoittelemassa – kannen kuvitus, on omiaan kuvaamaan järjestötoimintaa ja toisaalta myös siinä jaksamista. Jo toiminnan itsessään tulisi olla toimijoille voimavaroja ja jaksamista luova, onhan se kuitenkin harrastus toimintaa. Kannen kuva, kuten muutkin kuvat tekstin lomassa, ovat taiteilija Heli Pukin käsialaa.

Järjestötoiminta, yhteisen porkkanan tavoittelu, ei ole puuhastelua. Vapaaehtoisten voimin tehdään vuosittain miljoonia työtunteja, pelastetaan pienin teoin maailmaa ja onhan sen turvin myös rakennettu suomalainen hyvinvointiyhteiskuntakin. Harvoin tulee kysyneeksi kuinka tällä saralla jaksetaan, vapaaehtoistyötä pidetään liian itsestään selvyytenä, kuten siinä jaksamistakin. Kuvitellaanpa että jonain aamuna kaikki vapaaehtoiset toteaisivat että jäämme mieluummin kotiin peiton alle, kaipaisiko meitä kukaan? Vapaaehtoisten merkitys konkretisoituisi viimeistään siinä vaiheessa kun naapurissa palaa talo, eikä vapaaehtoisia palokuntalaisia näkyisikään tai siinä vaiheessa kun viet lasta jalkapalloharjoituksiin eikä kentällä olekkaan ketään harjoituksia pitämässä. Voisiko joku herätä kaipaamaan myös kuntapäätäjää tai luottamusmiestä? Varmasti, viimeistään siinä vaiheessa kun kaikki tuntuu menevän pieleen, eikä olekaan ketään kelle ongelmiaan purkaa tai keneltä neuvoa kysyä. Vapaaehtoistoiminta ei siis ole merkityksetöntä, kuten ei myöskään se, miten toiminnassa mukana olevat jaksavat. Yhteiskuntaan

synnytetty tuottavuuden ja menestymisen paine sekä jatkuva kiire ovat läsnä myös vapaaehtoistoiminnan parissa.

Se rohkeus, joka meissä järjestötoimijoissa piilee, on ainutlaatuista. Jotkut kutsuvat sitä luonnonoikuksi toiset taas kummallisuudeksi. On kummallista kun toiset haluavat olla tekemässä talkoilla töitä muiden tai yhteisen hyvän eteen. Minä kutsun sitä rohkeudeksi. On rohkeutta lähteä vaikuttamaan, auttamaan ja tekemään yhdessä – tavoittelemaan yhteistä päämäärää.

*”Rohkeita ne jotka lähtevät
ne jotka jäävät*

*Toiveistaan tuulen tekevät
ja punovat haaveistaan purjeen.*

*Matkaa tekevät kukin tavallaan
tähtikarttoja,
meriteitä lukevat*

*vaan taivaan rantaan,
meren aaltojen taa
ei ole yhtä oikeaa reittiä*

– löytää kukin silti etsimänsä. ”

(Heli Pukki)

Tämä opas koostuu kolmesta osiosta, joista ensimmäisessä tarkastellaan järjestötoiminnassa jaksamiseen liittyviä teoreettisia tekijöitä. Oppaan toinen ja kolmas osio keskittyvät jaksamisen haasteiden käsittelyyn niin yksilön, kuin organisaation osalta. Näissä kahdessa osiossa käytän lainauksina vapaaehtoisten järjestötoimijoiden kokemuksia, joita olen kyselyn kautta kerännyt näkemyksiä rikastuttamaan. Näiden kokemusten punainen lanka, yhdessä tekemisessä se juttu piilee, ei ole yllättävä, onhan kyse kuitenkin yhteisöllisestä

järjestötoiminnasta. Liian usein kokemuksia varjostaa kuitenkin yksin puurtamisen tuska.

Näihin järjestötoiminnan jaksamisen haasteisiin löytyy varmasti monenlaista viisautta, toivon kuitenkin että tästä oppaasta syntyy sinulle jonkinlaista voimaannuttavaa kokemusta.

Sanna Kujala

TEOREETTISIA TEKIJÖITÄ

Ymmärtääksemme järjestötoiminnan laajaa toimintaympäristöä ja sitä koskettavia haasteita on tarpeen ensin kirkastaa toimintaan vaikuttavia käsitteitä ja niiden suhdetta vapaaehtoistoiminnassa jaksamiseen. Yhteinen tietoperusta on kehittämisen kannalta tärkeä edellytys. Kun yhdessä ymmärrämme mistä on kyse, on meillä myös mahdollisuudet toiminnan kehittämiseksi.

Vapaaehtoinen järjestötyö 2000-luvun Suomessa

Suomi on edelleen yhdistysten luvattu maa, vaikka järjestötoiminnassa voidaankin havaita hiipumisen merkkejä. 2000-luvun alussa yli puolet suomalaisista on osallistunut jonkin yhdistyksen toimintaan. Vaikka nuorten osallistumista järjestötoimintaan pidetään suurena haasteena, myös nuoret osoittavat toiminnan suhteen kiinnostusta. 2009 julkaistu nuorten vapaa-aikaa käsittelevä tutkimus – Aika vapaalla kertoo, että 45 % nuorista on jäsenenä jonkin järjestön, seuran tai kerhon parissa.

Järjestötoiminnan suosion huipulla ovat urheilu- ja liikuntaseurat. Niiden toiminta palveleekin hyvin havaittavissa olevaa tarvetta löytää järjestötoiminnasta omaa elämää ja hyvinvointia palvelevia tekijöitä. Suosion heikommassa päässä on poliittinen toiminta, jonka vetovoiman katsotaan selvästi laskeneen.

Kilpailu ihmisten vapaa-ajasta on kovaa ja järjestötoiminnan haasteena onkin pärjätä tässä kilpailussa TV:n, internetin sekä lukuisten muiden viihdykkeiden rinnalla. Ihmiset eivät myöskään osoita kiinnostumisen merkkejä elinikäiseen sitoutumiseen, jota järjestötoiminnassa on perinteisesti odotettu. Suurien ikäluokkien edustajat ovat edelleenkin hallitsevassa asemassa, etenkin vanhoissa liikkeissä, ja haasteet uusien tekijöiden mukaan saamiseksi ovat suuret. Toimintatavat, jotka järjestötoiminnassa ovat vallinneet, kaipaavat ehdottomasti joustavuutta byrokraattisuuden sijaan. Elinikäisen sitoutumisen tilalle odotetaan projektin omaista osallistumista sekä avointa, helposti oman elämän tarpeisiin liitettävää toimintaa.

Järjestötoiminnan haasteet synnyttävät jaksamisen haasteita

Vaikka järjestötoiminta koetaankin edelleen Suomessa vahvana toimintana, liittyy järjestötyöhön ja ihmisten osallistumiseen lukuisia haasteita. Perinteisesti toimintaa hallinneet suuret ikäluokat ikääntyvät ja toimintaan kaivataan uusia tekijöitä. Toisaalta taas uusi projektisukupolvi ei ole valmis ottamaan vastuulleen byrokratian peittelemiä yhdistyksiä, vaan odottaa toiminnalta projektiluontoisuutta ja pienempiä sitoumuksia vaativaa kulttuuria. Moniportaiset järjestöorganisaatiot ovat jäykkiä ja vastaavat huonosti verkostoitumista ja dynaamisuutta vaativiin odotuksiin. Hallinnon sijaan tarvitaan toimintaa, jonka on oltava monipuolista ja näkyvää. Enää ei riitä suljettujen ovien takana tehdyt päätökset ja politiikka, vaan järjestön toiminnan on oltava avointa ja helposti saavutettavaa. Sosiaalinen media, projektit, laajat verkostot yli yhdistysrajojen sekä luovuus ja rohkeus ovat niitä tekijöitä, joilla mukaan saadaan myös tulevaisuuden tekijöitä.

Järjestötoiminnan haasteet voidaan listata seuraavasti:

- ❖ Aktiiviset toimijat ikääntyvät, ja uusia tarvitaan kipeästi
- ❖ Järjestöllinen osaaminen on heikentynyt
- ❖ Toiminta rakentuu vapaaehtoistyön varaan, joka osoittaa hiipumisen merkkejä
- ❖ Väestö keskittyy Etelä-Suomeen ja suurten taajamien ympärille
- ❖ Järjestöissä tarvitaan sen omista lähtökohdista kumpuavaa johtamista
- ❖ Järjestötoiminta vaatii suunnitelmallisuutta, laadukkuutta sekä arviointia
- ❖ Verkostoituminen on toiminnan edellytys
- ❖ Modernin IT-teknologian hyödyntäminen järjestötyössä
- ❖ Projekti sukupolvi haastaa elinikäistä sitoutumista
- ❖ Yritykset valtaavat järjestötoiminnan kenttää

(lähde: Oikeusministeriön julkaisu, Suomalaiset osallistujina 2009)

Järjestötoiminnan uudistushaasteet ovat edellytys toiminnan jatkuvuudelle, mutta myös toimijoiden jaksamiselle. Koska järjestötoiminta on vapaaehtoisuuteen perustuvaa harrastustoimintaa, voidaan siltä oikeutetusti odottaa mielekkyyttä. Mielekkyys syntyy yhteisistä kokemuksista ja ilosta, jota järjestötoiminta parhaimmillaan tarjoaa.

Toiminnan muutosta ja uudistumistarvetta olen tässä oppaassa lähtenyt rakentamaan nimenomaan toimijoiden jaksamisen näkökulmasta, siitä millainen olisi ideaali, mielekästä toimintaa tarjoava järjestö, jonka toimijat voivat hyvin ja ovat jakavat järjestötoiminnan ilon. Kehittämisen näkökulmissa olen käyttänyt järjestötoiminnassa mukava olevien näkemyksiä ja kokemuksia rikastuttamaan tekstiä sekä toisaalta myös vahvistamaan näkemystä muutoksen tarpeesta.

Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen

Kun kiire ja menestymisen paineet yhteiskunnassamme lisääntyvät, ei tämä voi olla vaikuttamatta myös järjestötoiminnan kenttään. Järjestötoiminnassa jaksamisen kysymykset ovat pitkälti samoja kuin työkykyyn liittyvät haasteet. Järjestötoiminnan erityisyys ja ennen kaikkea sen vapaaehtoisuus asettavat kuitenkin jaksamiselle aivan omat piirteensä. Vapaaehtoistoiminnassa, toisin kuin työelämässä, tekijällä on aina mahdollisuus purkaa sitoumuksensa toimintaan. Työelämän lainalaisuudet ja työntekoa sitova työsopimus säätelevät tarkemmin, mitä työntekijältä voidaan odottaa ja velvoittaa.

Järjestötoiminnassa, sen vapaaehtoisuudesta huolimatta, ilmenee kuitenkin jaksamisen haasteita. Toimijat, jotka vapaa-ajallaan sitoutuvat yhteisen hyvän tavoitteiden eteen, ovat monesti kunnianhimoisia ja ahkeria tekijöitä, joille tehtäviä kasaantuu monesti useita. Kun järjestötoiminnassa on vielä tunnustettavissa, että toimijat, etenkin ne aktiiviset vähenevät, asettaa tämä suuria paineita sille harvennevalle joukolle, jotka järjestötoiminnan tehtävissä

puurtavat. Vapaaehtoistoiminta voi pahimmillaan muuttua mielekkäästä harrastuksesta ikäväksi velvollisuudeksi.

Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen muodostuu tekemisen mielekkyydestä, onnistumisen kokemuksista, yhteisöllisyyden voimasta sekä mahdollisuudesta toteuttaa itseään toiminnan kautta. Toki niin vapaaehtoistoiminnan, kuin työkyvynkin perustana on myös oma fyysinen ja psyykinen kunto sekä terveys. Hyvinvointiin liittyy myös oleellisesti sosiaalinen jaksaminen. Määritelmänä vapaaehtoistoiminnassa jaksamista voisi luonnehtia seuraavasti:

Vapaaehtoistoiminnassa jaksaminen perustuu yhdessä tekemisen iloon ja onnistumisen kokemuksiin, jotka tukevat yksilön omia motiiveja mahdollistaen oman osaamisen saattamisen yhteisen hyvän tavoitteisiin.

Motivaatio tekijät

Motivaatio, se mikä sinut saa toimimaan ja tekemään, on yksi vapaaehtoistoiminnan avain kysymyksiä. Motivaatio liittyy oleellisesti myös toiminnassa jaksamiseen, sillä jos jaksaminen on koetuksella, myös motivaatio heikkenee.

Motivaation syntymiseen vaikuttavat oleellisesti yksilön sisäiset arvot ja arvostukset, omat pyrkimykset, auttamisen ja vaikuttamisen halu sekä oma elämän tilanne. Näitä voidaan pitää sisäisen motivaation lähteinä, jotka saattelevat toimintaan mukaan ilman odotuksia ulkoisista palkkioista. Vaikka auttamisen halu, altruistinen motiivi, onkin hyvin pyyteetön, ovat minä – lähtöiset motiivit myös merkittävässä asemassa. Vapaaehtoisten motivointi onkin yksi järjestötoiminnan haasteista, joka tulisi ottaa huomioon entistä vakavammin. Se, mikä ihmisiä motivoi ja se, miten järjestöissä voidaan näihin motiiveihin vastata, muodostuu oleelliseksi kysymykseksi uusien toimijoiden mukaan haaliessa.



Se, mitä järjestötoimijalleen voi tarjota, on harvemmin rahallista palkitsemista. Inhimillinen kysymys toimijalta on kuitenkin se – mitä minä tästä toiminnasta saan? Tämä tuskin liittyy ajan tuomaan yksilöllisyyteen tai itsekkyyteen vaan yksinkertaisesti siihen, että omalle toiminnalleen tulee löytää myös yksilöllinen, omaa elämää koskettava merkitys. Järjestöillä on kuitenkin lukuisia mahdollisuuksia tarjota vastauksia siihen, mitä toiminnasta saa. Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys ovat varmasti järjestötoiminnan merkittäväntä antia, mutta myös osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisellä, onnistumisen kokemuksilla sekä auttamisen halun tyydyttämisellä palkitaan toimijoita mitä parhaiten. Kun toiminnassa ovat tasapainossa niin toimijan antama panos, kuin toiminnalta saatava anti, on myös jaksamiselle olemassa hyvät edellytykset.

POHDITTAVAKSI:

- Mikä sinua motivoi järjestötoimintaan?
- Miksi olet alun perin mukaan lähtenyt?

YKSILÖLLISEN JAKSAMISEN EDELLYTYKSIÄ

Järjestötoimintaan tullaan tavallisen ihmisen taidoilla ja osaamisella ja sen tulee vapaaehtoisuuteen perustuvalla toiminnalla riittääkin. ”Tule sellaisena kuin olet” – toteamus on omiaan kuvaamaan sitä, millaisia edellytyksiä toimintaan osallistumiselle voi olla, tai oikeastaan ei voi olla. Koska järjestötoiminta kuitenkin sen kaikessa vapaaehtoisuudessaan vaatii ja ottaa tekijältään, on myös hyvä tiedostaa oman jaksamisen ja hyvinvoinnin tekijöitä. Nämä tekijät vaikuttavat merkittävästi toimintaan, jonka perimmäisenä ajatuksena ovat yhdessä tekeminen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Koska toimintaa ja siinä jaksamista edesauttavat ilo, vuorovaikutussuhteet sekä yhdessä tekemisen mielekkyys, on näitä tekijöitä vaikeaa viedä eteenpäin jos toiminnassa mukana olevat yksilöt voivat huonosti. Oman hyvän olon ylläpitäminen on avain niin järjestötoimintaan, työelämään kuin oman elämänlaadun parantamiseen.

Fyysinen kunto

”Jaksamista on kohdallani auttanut myös täydellinen pään tyhjentäminen välillä. Sen olen tehnyt useimmiten niin, että laitan musiikin soimaan korvalappuihin ja lähden metsään pyöräilemään itseni läkähdyksiin tai hakkaan vaikka halkoja”
(Vapaaehtoinen järjestötoimija, Mies 37v)

Kun on aktiivisesti järjestötoiminnassa mukana, tulee liian usein todettua, ettei millään ehdi harrastaa liikuntaa kun on taas työpäivän jälkeen riennettävä kokoukseen. On kuitenkin hyvä muistaa että myös järjestötoiminta, kaikkine kokouksineen, vaatii jaksamisen kannalta myös fyysistä kuntoa. Vaikkei tavoitteena olekaan haasteellisiin urheilusuorituksiin pyrkiminen, on hyvä muistaa, että liikunta ja ulkoilu antavat eväitä myös ajattelun sekä mielen virkeydelle. Kun järjestötyön taakka painaa ei mikään tee niin hyvää kuin pitkä kävelylenkki luonnossa tai aamu-uinti ennen töiden alkua. Kiire on huono syy olla huolehtimatta omasta fyysisestä kunnostaan.

Positiivinen, kannustava asenne

”Ihanaa ja antoisaa puuhaa kaiken kaikkiaan!” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 50v)

Vettä sataa, sää on harmaa ja mielikin kuin... suomalaisella. Ylitsepursuava onnellisuus ja ilon kiljahdukset eivät ole omiaan suomalaiseen, vakavaksikin luonnehdittavaan, kulttuuriin. Pitkä talvi ja pimeys tekevät tehtävänsä, mutta positiivisen ajattelun omaksumalla ankeudesta voisi ehkä selvitä hieman helpommalla. Ei tarvitse välttämättä todeta aamulla omalle peilikuvalleen, että tästä tulee hyvä päivä, mutta ripauksella positiivisempaa asennetta huomaamme varmasti myös paremmin ympärillämme olevat myönteiset asiat negatiivisten sijaan. Positiivisella asenteella varustetut ihmiset ovat varmasti auliimpia myös kannustamaan muita eivätkä vaan kärkeä toisten virheitä tai epäkohtia. Positiivisuutta on hyvä laittaa kiertämään, sillä se varmasti myös palaa antajalleen. Mallia voisi ammentaa lasten ilosta – Lapset hymyilevät 400 kertaa päivässä, aikuiset vain 15 kertaa.

Hyvä itsetunto ja – tuntemus

”Olen voinut esittää miltei koko aktiiviajan ajatuksiani avoimesti ja vapaasti, en ole tullut torjutuksi vaan hyväksytyksi” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 65v)

Järjestötoiminta vaatii usein kovaa luuta ja pitkää pinnaa. Kun mielipiteitä ja päämääriä rakennetaan yhdessä, ei voi välttyä siltä, että omaa ajatusta joskus myös kyseenalaistetaan tai torjutaan. Kaiken kestämistä auttaa itsensä ja omien

vahvuuksien tunteminen. Hyvän itsetunnon omaava yksilö sietää paremmin pettymyksiä ja epäonnistumista, joita järjestötyön tekevällä tiellä väistämättä sattuu. Kun on tietoinen ja luottavainen itseensä ja omiin kykyihinsä, ei tarvitse olla riippuvainen toisten mielipiteistä. Oman elämän kokeminen arvokkaana auttaa paremmin myös arvostamaan toisia.

”Muista, ettei kukaan voi saada sinua tuntemaan itseäsi huonommaksi ilman sinun lupaasi”

(Eleanor Roosevelt)

Kyky hyväksyä erilaisuutta

”Ehkä mie oon joku luonnonoikku joka haluaa olla mukana erilaisissa jutuissa ja porukoissa ja viihdyn ihmisten parissa” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 63v)

Jokaisessa järjestötoimijassa piilee oma ”luonnonoikkunsa”. Monesti toimijoiden kesken ihmetelläänkin mikähän kumma meitä oikein vetää taas puurtamaan. Vaikka toimijoita usein yhdistääkin monet yhteiset tekijät, kuten arvot tai jaetut päämäärät, on toiminnan sisällä monenlaista kulkijaa. Erilaisuus on rikkaus, myös järjestötoiminnassa. Suvaitsevaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat arvoja, joita jokaisen on hyvä punnita omassa ajattelussaan ja toiminnassaan. Kun järjestötoiminta tullaan jokainen omilla kyvyillään ja taidoillaan, ei kellään voi olla oikeutta arvostella toisen ominaisuuksia. Erilaisuuden hyväksyminen on taito, joka oleellisesti liittyy myös omaan itsetuntoon. Kun on sinut itsensä kanssa, pystyy myös hyväksymään muiden ainutlaatuisuuden.

Kiire sairauden torjuminen

"Joskus kuitenkin miettii sitä, että missä onkaan oma "elämä" (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Mies 45v)



Kiire on yhteiskuntaa vaivaava sairaus, jota pahentavat menestyksen liialliset vaatimukset sekä joka paikasta tulviva informaatio. Kännykkä soi, viestiä pukkaa, monta menoa yhdelle illalle ja päälle työelämän vaatimukset. Yhtälö ei ole helppo, etenkin kun kiireen tuntua synnyttävät myös ulkoiset tekijät kuten työelämä ja jatkuva vaatimus kouluttautumiselle. Aina pitäisi olla vähän enemmän, vähän parempi ja vähän tehokkaampi. Kiireen syntymiseen voi kuitenkin vaikuttaa myös omilla valinnoillaan. Kun tuntuu, ettei aikaa riitä mihinkään, on hyvä pysähtyä pohtimaan, - Mihin oikeastaan haluan aikaani käyttää? Tasapainon löytäminen on tärkeä edellytys niin järjestötoiminnassa kuin omassa elämässäkin jaksamisen kannalta.

Järjestötoiminta on usein hektistä, ja siinä toimivat kunnianhimoisia, aktiivisia yksilöitä. Tämä yhtälö on omiaan synnyttämään myös kiireen ja aikaansaamisen paineen tuntua. Jo toiminnan sisällä syntyy usein käsitys siitä, että mitä useammasta kokouksesta yhdelle päivälle muistaa mainita ja mitä useammin omaa jaksamistaan kyseenalaistaa sitä menestyneempi toimija on. Tämä on sanomattakin selvästi sairasta harhaa, joka voi pahimmillaan johtaa toimijoiden pahaan uupumukseen. On myös tärkeää tiedostaa kuinka paljon kiirettä kotijoukoissa siedetään, järjestötoiminta tuskin on kuitenkaan perhettä ja läheisiä tärkeämpää.

Sosiaalinen kuormitus

Fyysinen väsymys on helppo ymmärtää ja tunnistaa, mutta mikä minua vaivaa kun kaipaaisin vain hiljaisuutta? Siinä missä fyysinen rasitus tuo väsymyksen

tunnetta tuo myös sosiaalinen kuormitus hiljaisuuden kaipuuta. Järjestötoiminnassa ollaan useiden sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden keskellä ja välillä voi myös väsyä ihmisiin. Jos ”ihmiskiintiö” täyttyy järjestötoiminnan parissa, voi perheen tai ystävien sijaan kaivata vapaa-ajalta omaa rauhaa ja hiljaisuutta. Sosiaalista kuormituksen hallintaan on hyvä kehittää omia sosiaalisia taitojaan ja nauttia välillä puheen sorinan sijaan myös hiljaisista hetkistä.

ORGANISAATION MAHDOLLISUUDET JA HAASTEET

BYROKRAATTISUUDESTA JOUSTAVAAN TOIMINTAAN

”Tosin se veti sitten voimat loppuun kun on lapset ja muukin elämä että siitä luovuin mielelläni, varsinkin niiltä osin joissa kysymys oli vanhoillisesta ja jäykän byrokraattisesta toiminnasta jossa kokous käytännöistä ei saanut mitään miellyttävää itselleen” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 46v)

Rekisteröityneeseen järjestötoimintaan liittyy väkisinkin velvoitteita, jotka kuuluvat toiminnan luonteeseen. On laadittava toimintasuunnitelmat, tehtävä kirjanpidot ja kokouksistakin on tapana luoda dokumentteja pöytäkirjojen muodossa. Toiminta on kuitenkin raskasta, jos se keskittyy vain näiden velvoitteiden hoitoon. Pelkkä hallinto ei ole järjestötoimintaa vaan sen on sisällettävä myös mielekästä toimintaa. Järjestötoiminnan byrokraattisuus ei myöskään houkuttele toimintaan uusia tekijöitä. Jos toiminta keskittyy vain paperien pyörittelyyn, on turha odottaa mukaan uusia luovuutta vaalivia tekijöitä. Byrokraattisen kulttuurin katsotaan luovan myös muutokselle, riskinotolle ja aloitteisuudelle esteitä (Spreitzer, Quinn 2001).

Vaikka järjestötoiminta vaatiikin tiettyjä lainalaisuuksia, voisi toiminnan byrokraattisuutta keventää arvioimalla kokousten tarpeellisuutta ja etenkin välttää niiden liikaa muodollisuutta. Kokouksista riittää välillä tarkan työjärjestyksen sijaan muistio, jonka turvin tallennetaan vapaampaa keskustelua ja annetaan tilaa luoville ajatuksille. Joskus lienee tarpeellista vaan kokoontua ideoimaan vapaasti ja antaa villienkin ajatusten kukkia.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Onko edessä oleva kokous varmasti tarpeellinen? Tätä voi kysyä niin kokoukseen osallistuva kuin sitä järjestävä. On hyvä punnita etenkin kokousten tarpeellisuutta, sillä mikään tuskin estää pitämään kokouksia**

vaikka kerran kahdessa kuukaudessa, entisten kuukausi kokousten sijaan, jos käsiteltäviä asioita ei todella olekaan niin paljon.

- **Voisimmeko joskus kokoontua netissä? Mikään ei estä kokousten pitoa esimerkiksi sosiaalisen median välityksellä. Vuosi kokouksissa tämä ei ole mahdollista, mutta joskus voi päätöksiä tehdä myös uudenaikaisessa toimintaympäristössä.**
- **Kokoustekniikan hallinta, kokouskäyttäytyminen sekä asialliset puheenvuorot ovat ominaisia piirteitä järjestötoiminnalle. Toiminnassa, jossa kaikkien kukkien pitäisi voida kukkia, olisi välillä paikallaan karsia kaikki virallisuudet ja järjestää luovuuden sallivia ideointeja vapaammassa merkeissä.**

Organisaation rakenteiden tarkastelun tarpeellisuus

Monet järjestöt ovat rakentuneet moniportaisiksi. On paikallista toimintaa, alueellista ja seudullista toimintaa, valtakunnallista toimintaa ja vielä jopa kansainvälistä toimintaa. Joka portaalle sisältyy omat tehtävät, mutta myös oma byrokraattisuuden aita. Kun tekijät ja jäsenmäärät laskevat, on varmasti paikallaan tarkastella kunkin portaan tehtävää ja roolia kriittisesti. Isoilla järjestöillä on monesti paikallistasolla useampia yhdistyksiä. Kun kaikkien päämäärät ja tavoitteet ovat yhteisiä, voidaan varmasti voimia säästää, jos uskallettaisi rohkeasti kurkistaa oman toiminnan ulkopuolelle ja hakea yhteistyön muotoja. Tämän ei tarvitse automaattisesti tarkoittaa yhdistysten lakkauttamista vaan toiminnan ja tekemisen luomista yhdessä. Kun yhteiseen tilaisuuteen saadaan kymmenen osallistujan sijaan kaksikymmentä, on se varmasti palkitsevampaa kuin väen vähyyden tuskastelu.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Löytyisikö yhdistykselle yhteistyötahoja, joiden kanssa toimintaa ja tapahtumia voisi yhdessä järjestää?**

- Joskus voi myös olla paikallaan palauttaa mieleen se, miksi yhdistys on perustettu ja palveleeko se edelleen perustehtäväänsä?

ILO TEKEE IHMEITÄ

*”Sen olen oppinut vuosien varrella, että jos näitä hommia ei pysty tekemään naama hymyssä niin ei oikeastaan kannata hirveesti ruutiaan tuhlata”
(Vapaaehtoinen järjestötoimija, Mies 59v)*

Mitä ilo järjestötoiminnassa oikeastaan tarkoittaa? Ei ainakaan sitä, että odotetaan toisten tekevän virheitä joista pääsee jälkeinpäin toteamaan että olisinhan minä osannut tuonkin tehdä paremmin. Järjestötoimintaan on tärkeää sisällyttää huumoria, naurua ja epäonnistumistakin sallivaa ilmapiiriä. Parhainta on se, että voi yhdessä jälkeinpäin muistella yhteisiä mukavia kokemuksia ja onnistumisia sekä epäonnistumisia hymyssä suin. Toiminnan iloon liittyy myös terve itseironia, josta voi nauttia, mikäli on sujut oman itsensä kanssa. Hyvä itsetunto on tarpeen järjestötoiminnassa, jossa ei aina muisteta kiittää ja kannustaa. On tärkeää tuntea omat vahvuutensa ja osaamisensa jotta voi ilolla nauttia tekemisestään. Ilo ja itsevarmuus eivät ole ominaisia piirteitä suomalaisessa kulttuurissa, mutta niitä on tarpeen vaalia ja kehittää.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- Huumori on tervettä lisää myös järjestötoiminnan pariin. On oltava kuitenkin tarkkana, että huumori säilyy sellaisena, ettei se loukkaa toisia.
- Milloin olen viimeksi kysynyt järjestöystäväni kuulumisia tai antanut palautetta hyvin menneestä kokouksesta? Se, mikä tuo iloa, on monesti pienestä kiinni.

YHDESSÄ TEKEMISESSÄ SE JUTTU PIILEE

”Me ollaan viihdytty yhdessä, kuten harrastusten parissa tulee ollakin. Ei tämä toiminta aina ole ruusuilla tanssimista ollut, mutta yhdessä on jaksettu ja jaksetaan edelleen” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 69v)

Järjestötoiminnan syvin olemus on yhdessä tekemisen riemu. Toiminta ei ole tarkoituksen mukaista, jos kerta toisensa jälkeen huomaa ahertavansa yksin yhdistyksen paperityön parissa ja olevansa jälleen se ainoa talkoolainen, joka yksin siivoaa paikat tilaisuuden päätteeksi. Jo tapahtumien ja toiminnan suunnittelussa on huomioitava vastuiden ja tehtävien jakaminen. Liian usein tapahtuu myös sitä, että tekijöitä ei löydy, mutta palautetta kyllä osataan antaa tekemättä jääneistä töistä.

Yhdessä tekeminen ja toisen huomioon ottaminen ei kuitenkaan ole järjestötoiminnassa sen helpompaa kuin elämässä muutenkaan. Kun toimintakulttuuri, vuorovaikutus ja avoimuus ovat toiminnan elementtejä, tähän yhdessä tekemiseen on olemassa hyvät edellytykset. Yhdessä tekemisen mielekkäisyys edellyttää myös hyvää ilmapiiriä. Sellaisessa toiminnassa, jossa omat ideat ja ajatukset tulevat jatkuvasti tyrmätyiksi, panostasi toimintaan aliarvioidaan eikä koskaan huomioida sitä osaamista, joka toimijalla on, ei ole ihme, jos hanskat lentävät nurkkaan.

Yhdessä tekemisen meininkiä on järjestötoiminnassa syytä vaalia. Kun toiminta välillä muuttuu rankaksikin raadannaksi, on osattava yhdessä myös nauttia työn tuloksista ja päämäärien saavuttamisesta. Palautteenanto, positiivisuus toisia kohtaan sekä yhteishenkeä nostattavat tilaisuudet ovat tarpeen järjestötoiminnassa jaksamisen kannalta.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Yhdessä tekeminen ei ole vain yhteisiä kokouksia. Järjestötoiminnan rikkaus on siinä, että se voi toiminnallisesti tarkoittaa lähes kaikkea maan**

ja taivaan väliltä. Välillä on hyvä pysähtyä pohtimaan mitä mukavaa ja yhdessä tekemisen iloa synnyttävää voisimme järjestössämme tehdä?

- **Voisinko itse olla luomassa yhdessä tekemisen iloa? Tämä ei vaadi ihmeitä. Jo se, että toimintaan tullut uusi jäsen otetaan hyvin vastaan ja pidetään siipien suojassa luo heti yhdessä tekemisen meininkiä.**

MIELEKÄS TOIMINTA VETÄÄ PUOLEENSA

”Ei se ole ollenkaa vaikeeta tai raskasta jos se mitä tekee on mukavaa ja siinä viihtyy ja tuntee itsensä tarpeelliseksi” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 62v)

Järjestötoiminta on harrastus, joka perustuu ihmisten vapaaehtoisuudelle. Toiminta on tarpeen luoda sellaiseksi, josta lähtiessään voi todeta saaneensa taas kerran voimavaroja arkeen, eikä suinkaan menettäneensä niitä viimeisiäkin jaksamisen rippeitä. Mielekäs toiminta syntyy, kun yhdessä tekeminen koetaan mukavaksi ja jokaisella toimijalla on oma tärkeä roolinsa toiminnan organisoinnissa. Jos toiminta takkuu eikä mielekkyyttä tekemiselle löydy on syytä kysyä itseltään miksi on ylipäätään toimintaan mukaan lähtenyt? Onko toiminta joskus ollut houkuttelevampaa ja millä eväillä siitä taas tehtäisi mielekästä kaikille?

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Jos toiminta tökkii, mieti milloin olet siitä viimeksi nauttinut ja mitkä asiat ovat silloin olleet toisin? Pyri myös omalla tekemisellä tavoittelemaan sitä tilaa, jossa toiminta maistuu mielekkäältä.**

Toiminnan monipuolisuudesta mielekkyyttä

Järjestötoiminnan erityisyyttä on se, että toimintaa voidaan tehdä joustavasti ja perinteisiä raameja rikkoen – jos vain halutaan. Työpaikan tehtäviä voi olla vaikeaa siirtää kevätaurinkoon tai innovatiivisia ideoita välittömästi käytäntöön,

mutta järjestötoiminnassa tämä on mahdollista. Järjestötoiminnan tarkoituksena ei ole vain pyörittää raskasta hallintoa vaan toiminta perustuu ennen kaikkea yhteiseen tekemiseen ja toimintaan yhteisten päämäärien eteen. Jos toiminta laahaa paikallaan on syytä antaa luovuudelle ja tekemiselle sille kuuluva paikkansa. Kun hyvät, mahdottomaltakin tuntuvat ideat sallitaan, niistä voi syntyä toimintaan aivan uutta dynaamisuutta ja kokemuksia onnistumisesta. Voisiko perinteisten pilkkikilpailujen sijaan ohjelmassa ollakin perheiden yhteinen talvitapahtuma tai suljetun kokouksen sijaan avoin keskustelutilaisuus?

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Milloin järjestömme toimintasuunnitelmaan on luotu jotain aivan uutta? Uusien tapahtumien mukaan ottamisessa on kuitenkin myös tarpeen aina punnita käytettävissä olevat resurssit. Jos teemme jotain uutta, olisiko jotain mistä voisi karsia?**
- **Voisiko toimintaa sallia myös jäsenyyden ulkopuolisille? Ei ehkä kaikkea toimintaa, mutta esimerkiksi perheiden tai ystävien mukaan salliminen voisi luoda myös tulevaa jäsenpohjaa.**

Uudet toimintaympäristöt

Siinä missä tietotekniikka on tullut helpottamaan järjestötoiminnan dokumentointia, asioiden esittelyä sekä toiminnasta tiedottamista on se myös luonut täysin uuden osallistumisen ympäristön - sosiaalisen median. Vaikka tämä sosiaalinen media facebookkeineen ja twittereineen saattaa tuntua kokemattomasta suorastaan turhalta ajanvietteeltä on se otettava vakavasti jos järjestötoiminnan pariin halutaan uusia, tietoyhteiskuntaan kasvaneita nuoria. Kun aika on rajallista, voisi välillä olla hyväkin mahdollistaa keskusteluun osallistumista tai mielipiteiden esiintuomista oman koneen ääreltä ilman vaatimusta kokoussaliin tulemiselle. Näiden mahdollisuuksien salliminen voisi tuoda toiminnan pariin myös niitä



nuoria vanhempia, joille lasten vuoksi kokouksiin tai keskustelutilaisuuksiin lähteminen on vaikeaa. Sosiaalisen media avulla voidaan luoda myös aivan uudenlaista yhteisöllisyyttä. Vaikka kasvatusten kohtaamista sosiaalinen media tuskin korvaakaan, on se varmasti paikka jossa yhteisten päämäärien eteen voidaan tehdä paljonkin.

Sosiaalinen media = prosessi, jossa yksilöt ja ryhmät rakentavat yhteisiä merkityksiä sisältöjen, yhteisöjen ja verkkoteknologioiden avulla

Facebook = [internetissä](#) toimiva [yhteisöpalvelu](#). Sivusto tarjoaa käyttäjille mahdollisuuden kuvallisen käyttäjäprofiilin ja [blogin](#) luomiseen, sekä yhteydenpitoon ystäviensä kanssa. Facebookissa on myös mahdollista liittyä erilaisiin yhteisöihin ja saada tietoa tulevista tapahtumista

Twitter = yhteisö- ja [mikroblogipalvelu](#), jonka käyttäjät pystyvät lähettämään ja lukemaan toistensa päivityksiä Internetissä.

LinkedIn = [verkostoitumisväline](#), ns. professional tool. Käyttäjät voivat laittaa CV:n, harrastukset, kiinnostukset, saada suosituksia entisiltä pomoilta ja työkavereilta sekä suositella muita.

(Lähde: Wikipedia)

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- Sosiaalisen median mahdollisuuksia kannattaa arvioida järjestötoiminnassa. Luodaanko oma facebook -ryhmä yhdistykselle, käytetäänkö sosiaalista mediaa tiedotuksen tukena, pidetäänkö joskus kokous netissä? Kaikkia näitä kysymyksiä kannattaa punnita, sillä sosiaalinen media on tullut jäädäkseen.

SAAKO MINULLA OLLA MUUTAKIN ELÄMÄÄ KUIN JÄRJESTÖTOIMINTA?

"Parhaiten voimia antaa perhe, jos vapaaehtoistyö ja perhe-elämä on sovussa keskenään, kiitokset tehdystä työstä tuplaantuu" (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Mies 45v)

Kun järjestötoimintaan on synnytty tai sitä tehty vuosikymmenet, voi toiminta tuntua elämäntyöltä. Tärkeää lienee kuitenkin huomata, että elämässä on varmasti muitakin arvoja. Tasapainoa työn, harrastusten, vapaa-ajan ja perhe-elämän välillä on syytä tarkastella, etenkin, jos järjestöharrastus ottaa osuuttaan enemmän kuin omatunto antaisi periksi. Järjestötoiminnassa mukana oleville on ominaista, että mukana ollaan monessa. Aktiivisuus synnyttää aktiivisuutta ja usein heitä, jotka ovat jossain mukana, houkutellaan myös toisaalle toimimaan.

Oman jaksamisen kannalta on tärkeää olla tietoinen niistä asioista, jotka ovat oman elämän kannalta arvokkaimmat. Yhtään huonompi järjestötoimija ei ole se perheellinen, joka välillä kieltäytyy kokouksista ollakseen lastensa kanssa eikä se yksinäinen joka valitsee luottamustehtävän sijaan vuoden aikaa ystävilleen.

Järjestötoiminta on harrastuksena vaativa. Luottamustehtävät ottavat aikaa ja edellyttävät osaamista ja asioihin perehtymistä. Samoin kuin työstä, välillä myös järjestötoiminnasta on hyvä tehdä nollausta. Jos järjestötoiminta ei ole urheilun maailmasta, on liikunta varmasti yksi hyvä tapa suorittaa nollausta. Vai voisimmeko joskus järjestää omassa järjestössä yhteisen liikunta tempauksen?

Kun ajan suhteen saa jatkuvasti olla arvottamassa elämäänsä, voisi järjestötoiminnassa myös luoda toimintaa, johon mahtuisivat mukaan myös aktiivien taustajoukot. Perhetapahtumat, pikkujoulut joihin puolisoikin voisivat tulla tai ylipäätään toiminnan avaaminen laajemmalle joukolle voisi olla myös tarvittava piristysruiske.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Salliiko toimintamme sen, että joku sanoo joskus myös EI? Vaikka toimintaan olisi kuinka mukava saadakin juuri se, joka on muilla aktiivisuuksillaan osoittanut kyvykkyyttään, on ymmärrettävä myös, että kukaan ei ole korvaamaton eikä kellekään ole suotu vuorokauteen lisätunteja. Jos ei juuri nyt ole mahdollisuutta osallitua, ei lyödä ovea kiinni vaan pidetään sitä raollaan, aina voi tulla myös silloin, kun se omalle elämän tilanteelle on sopivaa.**

YHTEINEN TOIMINTA, YHTEINEN ASiantuntijuus

”Voimia vie ja turhautumista lisää tuen puute. Olen asiasta maininnutkin moneen otteeseen, mutta se ei ole muuttanut asioita mihinkään. Melko vähillä eväillä on annettu pärjätä” (Vapaaehtoinen järjestötoimija, Nainen 28v)

Järjestötoiminta vaatii monenlaista osaamista ja asiantuntijuutta. Osaaminen syntyy toki tekemälläkin, mutta riskittömämpää ja helpompaa on tarjota uusille toimijoille koulutusta tehtävien suorittamiseen. Järjestötoimintaan ja sen sisältöihin kouluttaminen on toimintaan sitouttamista parhaimmillaan. Koulutus on myös haasteena sille väittämälle, että yleinen järjestöosaaminen on heikentynyt. Toimijan on oikeutettua vaatia tehtäviensä suorittamiseen vaadittavaa osaamista, onhan se myös organisaation etu, että toimijat hallitsevat heille luotetut tehtävät.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Onko minulla mahdollisuus kouluttautua järjestötoiminnan tehtäviin? Koulutukseen kannattaa osallistua ja niitä on myös tarpeen järjestää. Jollei alue tai valtakunnallinen taso tarjoa juuri sitä koulutusta mihin yhdistyksellämme olisi juuri nyt tarvetta, löytyy kouluttajaa varmasti myös paikkakunnalle.**

- **Tai mitäpä jos järjestäisimme yhteisen järjestökoulutuksen vaikkapa yhteistyöllä toisen yhdistyksen kanssa? Kun tekijöistä ja osallistujista on pulaa, voisi toimintaa rikastuttaa kurkistamalla oman toiminnan ulkopuolelle. Järjestötoiminnan peruskysymykset, joihin koulutuksella voidaan vastata, eivät ole sen kummempia seurakunnassa kuin politiikassakaan.**

Järjestöosaamista runsain mitoin hiljaisessa tiedossa

Järjestötehtävät ovat usein useiden vuosien haasteita ja näin ollen tehtävän suorittajalla on vuosien saatossa kertynyt laaja tieto-taito järjestöstä, tehtävien hallinnasta sekä sisäisistä haasteista ja kehittämisajatuksista. Tämän tiedon saattaminen jatkajalle olisi välttämätöntä, jollei haluta tuhjata vuosia samojen virheiden tekemiselle. Toki jokaisella tulee olla mahdollisuus tehdä toiminnasta myös omansa näköistä, mutta tehtäviin perehdyttäminen turvaa turhaa voimavarojen hukkaamista. Järjestökonkareille hyvä oljenkorsi olisi ajatus siitä, että haluaa nähdä toiminnan jatkuvan ja kukoistavan, johon on itse antanut monien vuosien panoksensa. Työelämään kuuluu usein uusiin tehtäviin perehdyttäminen, josta olisi hyvä ottaa mallia myös järjestötoimintaan. Jo pelkästään yhdistyksen pyörittämisen rutiineihin liittyy niin monia tekijöitä, että toimintaan perehdyttämisen tukena ei olisi ollenkaan tarpeetonta olla esimerkiksi kansioita, josta tarvittavat tiedot löytyvät. Joissain yhdistyksissä myös tehtävien jaossa on huomioitu tiedon siirtymisen mahdollisuudet. Toiminnan jatkuvuuden kannalta voisi esimerkiksi kokeilla mallia, jossa toiminnassa ovat samaan aikaan mukana väistyvä puheenjohtaja, ”virkaa tekevä” puheenjohtaja sekä tuleva puheenjohtaja. Tehtävät voisivat olla houkuttelevampia jos tuki olisi turvattu ja toisaalta myös toiminnan jatkuvuus.

KYSYMYKSIÄ / MAHDOLLISUUKSIA

- **Voisimmeko uudistaa toimintaa siten, että luottamustehtävät olisivatkin kiertäviä, ja että tehtäviin valittaisi samaan aikaan istuva ja tuleva**

puheenjohtaja? Tarvittavaa osaamista olisi mahdollisuus kartuttaa ja tehtävään oppia muutenkin kuin kantapään kautta. Mielenkiintoisen lisän toisi sekin, jos toiminnassa säilyisi myös entinen puheenjohtaja.

- Voisiko yhdistyksemme toiminnasta luoda perehdytyskansion? Tieto on usein muistinvaraista ja häviää ihmisten mukana. Kun tärkeät asiat dokumentoidaan, siirtyy osaaminen myös seuraaville. Se mikä minulle on itsestään selvyyttä, ei sitä välttämättä ole uudelle toimijalle.
- Voisimmeko joskus kokoontua ja kutsua koolle toiminnassa niin pitkään mukana olleita kuin uusiakin? Annettaisi tilaa sille, että yhteinen ymmärrys toiminnan tarkoituksesta ja kehityksestä voisi syntyä.

INNOSTUITKO JAKSAMISEN HAASTEISTA JÄRJESTÖTOIMINNASSA? TUTUSTUA KANNATTAA MYÖS MM. SEURAAVIIN TEOKSIIN:

- ❖ Kari Loimu: Johda yhdistyksesi menestykseen
- ❖ Työväen Sivistysliitto: Yhdessä jaksamme paremmin
- ❖ Aaro Harju: Yhteisellä asialla
- ❖ Työterveyslaitos: Jaksu luottamustehtävässä
- ❖ www.tyoterveyslaitos.fi
- ❖ www.mielenterveysseura.fi