

**Miksi leijonat ovat harmaita?
Leojen kokemuksia leo- ja lionstoiminnasta**

Kati Jaatinen
Maisterintutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2020

Miksi leijonat ovat harmaita?

Leojen kokemuksia leo- ja lionstoiminnasta

Kati Jaatinen

Sosiologia

Maisterintutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Markku Lonkila

Syksy 2020

Sivumäärä: 89 + 3 liitettä

Tiivistelmä

Tutkimuksessa käsitellään leojen ja viimeisen 10 vuoden aikana leoina toimineiden jäsenten osallistumista, sitoutumista ja motivaatiota liittyen vapaaehtoiseen palvelutoimintaan Suomessa. Leot ovat maailmanlaajuisesti tunnetun lionsjärjestön nuorisoaktiiviteetti, joita on lionstoiminnan ohella tutkittu Suomessa vähän. Tämä tutkimus täyttää yhteiskunnallisen tutkimuksen kenttää hyvään tähtäävän palvelutoiminnan osa-alueella.

Tutkimuksessa etsitään syitä, jotka vaikuttavat leotoimintaan sitoutumiseen, toiminnassa jatkamiseen sekä siihen, millaista lionstoiminnan tulisi olla, jotta se vastaisi paremmin nuorempien ajankäytöllisiin tarpeisiin. Tutkittavien näkemykset ja kokemukset leo- ja lionstoiminnasta auttavat ymmärtämään, miksi niin harva jatkaa lionsiksi oman leouran päätyttyä.

Tutkimuksen teoreettiset näkökulmat pohjaavat aiempiin tutkimuksiin, jotka käsittelevät osallistumisen muuntumista episodisemmaksi, vapaaehtoisten motiiveja, sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja sektorien hybridisoitumista. Aineisto on kerätty sähköisellä kyselyllä vuoden 2020 alussa ja se on analysoitu teoriasidonnaista sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tämän tutkimuksen tutkimustuloksista voidaan päätellä, että vastaajat, joille lionstoiminnan käytänteet ja tavat ovat osin tuttuja, osallistuisivat todennäköisemmin toimintaan, joka on muodoltaan vähemmän sitovaa ja epäformaalimpaa sekä luonteeltaan modernimpaa. Nykyiseen lionsien jäsentilanteeseen vastaajien mielestä vaikuttaa kutsujärjestönä toimiminen, työelämälähtöisyys ja olemassa olevien klubien jäsenten korkea keski-ikä. Tutkimustuloksia on mahdollista hyödyntää lionstoiminnan kehittämisessä otteella, joka tukee uudempien sukupolvien näkemyksiä ja toiveita palvelumuotoiseen vapaaehtoistyöhön- ja toimintaan liittyen.

Avainsanat: vapaaehtoistyö, palvelutoiminta, hybridisaatio, sitoutuminen, jäsenyys, episodinen osallistuminen, lionstoiminta

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 VAPAAEHTOISTYÖ JA VAPAAEHTOISTOIMINTA.....	6
2.1 Sektorit vapaaehtoistyön kenttänä.....	6
2.2 Vapaaehtoistyön ja- toiminnan määrittely	8
2.3 Mikä saa toteuttamaan auttamiseen tähtäävää vapaaehtoistyötä?	10
2.4 Auttamismotiivit, arvot ja ajankäyttö.....	13
2.5 Sitoutumisen ja osallistumisen muuntuminen.....	15
2.6 Episodisuuden yleistyminen.....	17
2.7 Perinteinen jäsenyys ja sitoutuminen	18
2.8 Sitoutuminen toimintaan ja jäseneksi.....	19
2.9 Yhteenveto sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä	22
3 ERITYISLAATUINEN PALVELUTOIMINTA	24
3.1 Palvelevan vapaaehtoistyön taustoitus	24
3.2 Kansainvälinen lionstoiminta.....	26
3.3 Lionstoiminta Suomessa	28
3.4 Leotoiminta	29
3.5 Tutkimus lionstoiminnan tunnettuudesta	31
3.6 Tutkimus jäsenten sitoutumisesta lionstoimintaan.....	33
3.7 Miksi lionsit ovat harmaita?.....	36
4 TUTKIMUSMETODI, AINEISTO JA ANALYYSIN TOTEUTUS.....	39
4.1 Tutkimuksen taustoitus	39
4.2 Yleistä sähköisestä kyselystä	40
4.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja sähköinen aineistonkeruu.....	41
4.4 Tutkimusotos ja perusjoukko	43
4.5 Tutkimuseettiset näkökulmat	45
4.6 Teoriasidonnainen sisällönanalyysi.....	46
5 TUTKIMUSTULOKSET	49
5.1 Vastaajien taustat	50
5.2 Vastaajien motiivit tulla toimintaan	53
5.3 Vastaajien sitoutuminen leotoimintaan	55
5.4 Vastaajien arvio leojen tavoista.....	60

5.5 Leotoiminnan kehittäminen vastaajien näkökulmasta	63
5.6 Vastaajien arvio lionsien tavoista.....	64
5.7 Vastaajien näkemyksiä lionsjäsenten keski-ikästä	67
5.8 Vastaajien näkemyksiä lionsjäsenistön keski-ään laskemiseksi	70
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	74
6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista	74
6.2 Odotusten lunastamista sekä yllättäviä tuloksia	75
6.3 Tutkimuksen liittymäkohdat aiempiin tutkimuksiin	77
6.4 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimussuunnat	80
LÄHTEET	85
LIITTEET	90
Liite 1. Kyselylomake	90
Liite 2. Taulukko 9. Nais- ja miesvastaajien arvio leojen tavoista.....	98
Liite 3. Taulukko 11. Nais- ja miesvastaajien arvio lionsien tavoista.....	99

1 JOHDANTO

Usein kuulee puhuttavan, että ihmisiä on aiemmin yhdistänyt voimakkaammin yhteisöllisyys, joka on kummunnut yhteisöjen tiiviyydestä, yhteisesti jaetuista kokemuksista, historiasta sekä arjesta. Esimerkiksi yhteisesti jaettu aate on voinut synnyttää jopa eliniän mittaisen halun toimia aatteelle pohjautuvan yhdistyksen tai järjestön jäsenenä, joka on vastannut tarpeeseen. Ajan kuluessa yhteiskunta on kuitenkin kehittynyt ja muuntunut suhteellisen lyhyellä ajanjaksolla tavalla, joka on mullistanut vapaa-ajan sekä käsityksen siitä. Paradoksaalisesti vapaa-ajan määrä on runsastunut, mutta silti siitä koetaan olevan puutetta. Nykyisin ihmiset toteuttavat itselleen merkityksellisiä harrastuksia, jotka tuottavat erityisesti yksilöta-soalla hyvinvointia fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti.

Onko alussa kuvailtu kollektiivinen toiminta katoamassa ja lopulta häviämässä yksilöohjautuvalle yhteiskunnalle, jonka pohjana on vahva ja kehittynyt kansalaisyhteiskunta? Sitoutuminen ja osallistuminen muuttuvat yhteiskunnan mukana jatkuvasti ja etenkin informaatioteknologia on kiihdyttänyt kehitystä viime vuosikymmeninä vauhdilla. Nykyinen suunta antaa viitteitä episodisen osallistumisen suosion kasvusta, jota perinteinen pidempikestoisen jäsenyys on nauttinut sitä ennen useita vuosikymmeniä. Kysymys kuuluu: onko nykyisessä kilpailuun painottuvassa yhteiskunnassa mahdollista perustaa ja ylläpitää vapaaehtoistoimintaa pysyviin jäseniin nojaten, jos nuoremmat sukupolvet sitoutuvat toimintaan mielellään lyhyemmiksi ajanjaksoiksi?

Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, sen parissa toimiminen ja sen edistäminen on merkityksellistä yhteiskunnallista ja yksilöllistä toimintaa. Vapaaehtoistyö on yksi osatekijä, jolla voidaan vaikuttaa erilaisiin mittasuhteita saaviin yhteiskunnallisiin ja kansainvälisiin ilmiöihin. Se on luonteeltaan erityistä, sillä sitä tehdään vastikkeettomasti, jolloin toiminta on motiivipohjaista. Halu auttaa, on yksi suomalaisten vahvimista motiiveista tehdä vapaaehtoistyötä ja tähän motiiviin pohjaa tutkittavana olevien lionsien ja leojen toiminta Suomessa. Lionsien ja leojen toteuttama palvelutyö on pyyteetöntä palvelumuotoista vapaaehtoistyötä, joka tähtää hyvään moninaisin tavoin.

Palveluun perustuvan vapaaehtoistyön monipuolisuus, tehdystä työstä saatava ilo ja yhteishenki ovat vapaaehtoistyön sokeria, jotka ovat kuljettaneet myös minut tutkijana tutkimusaiheen pariin. Taustaltani olen leojäsen ja toimin vuosina 2019–2020 valtakunnallisen

Suomen Leojen hallituksen presidenttinä. Leot ovat lionsien kaltaisia toimijoita, joiden ikä on 12–35-vuotta. Leojen jäsenmäärä on Suomessa matala ja käsittää noin 100 jäsentä, lionsjäseniä ollessa jopa 22 000 (Suomen Lions-liitto ry 2020a). Jo jäsenmäärien valtava ero antaa aiheita pohtia, mitkä syyt ovat johtaneet nykyiseen tilanteeseen. Tämä tutkimus on jatkoa aiemmalle tutkielmalle, jossa on selvitetty lionstoiminnan haasteita sekä millaista tulevaisuuden toiminnan haluttaan olevan, jotta se houkuttelisi nuorempia toimijoita.

Se, miksi aihe kiehtoo jatkotutkimukseen, liittyy vapaaehtoistyön jatkuvaan muutokseen tavoilla, jotka haastavat perinteistä jäsenyyttä, toimintakulttuureja ja osallistumistapoja. Marianne Nylundin ja Anne Birgitta Yeungin (2005, 28–31) mukaan vapaaehtoistyö on edelleen suosittua, mutta osallistuminen ja sitoutuminen ovat muuttuneet lyhempikestoisiksi ja episodisimmiksi informaatioteknologian kehityksen myötä. Myös työelämän kaltainen projektimaisuus on havaittavissa vapaaehtoistyössä, joka kilpailee näkyvyydestä, osallistujista ja tehokkuudesta palkattuja ammattilaisia vastaan. Kehityksen mukana pysyminen vaatii vapaaehtoistyöltä muuntautumiskykyä, joka sisältää uusien ideoiden, tietojen ja taitojen adaptoimista, joustavuutta sekä kykyä kilpailla vapaaehtoisista ja heidän ajastaan mielekkäästi.

Lions- ja leotoimintaan liittyviä tutkimuksia on tehty Suomessa niukasti, vaikka lionsien toiminta on Suomessa mittavaa klubien ja jäsenmäärän perusteella. Puolestaan vapaaehtoistyöhön- sekä toimintaan liittyviä tutkimuksia on tehty kattavammin, sillä vapaaehtoistyön kenttä on laaja ja suomalaisia tekemiseen innoittava. Osallistumisen, sitoutumisen ja motiivien saralla tunnettuja kirjoittajia ovat Ari Marjovuori, Martti Siisiäinen sekä aiemmin mainittu Nylund ja Yeung.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kyetä vastaamaan vuonna 2020 kerätyn kyselyaineiston pohjalta, mitkä syyt vaikuttavat siihen, että lionstoiminnan parissa toimivien vapaaehtoisten jäsenten keski-ikä on korkea. Tutkimalla nuorten leojäsenten näkemyksiä molemmista toimintamuodoista sekä omista motiiveista tehdä palvelutyötä, kyetään selvittämään, mikä johtaa lionstoiminnan houkuttamattomuuteen heidän näkökulmastaan. Lionsien ja leojen palvelutoimintaa tarkastellaan tässä tutkimuksessa auttamispohjaisten motiivien, sitoutumisen ja sitoutumattomuuden näkökulmista. Tutkimuskysymyksinä toimivat ”Mitkä tekijät saavat leot sitoutumaan ja jatkamaan leotoiminnan parissa?” sekä ”Millaista tulevaisuuden lions-toiminnan tulisi olla, jotta nuoret kokisivat sen vapaa-ajasta kilpailevana harrastuksena?”.

Tutkimuksesta esille tulevien tulosten pohjalta on mahdollista ymmärtää paremmin jäsenkehitystä, nuorten vähäistä määrää toiminnan parissa sekä miten toiminnasta saadaan tulevaisuuden näkökulmasta mielekkäämpää vastinetta kalleimmalle resurssille, ajalle.

Tutkimuksen rakenne muodostuu siten, että johdannon jälkeisessä luvussa kaksi perehdytään syvemmin vapaaehtoistyöhön- ja toimintaan, motiiveihin sekä sitoutumisen ja osallistumisen muuntumiseen osana yhteiskuntaa. Luvussa kolme tutustutaan tarkemmin lions- ja leotoimintaan, joita tutkimuksessa käsitellään luonteeltaan erityislaatuisena palvelutoimintana. Tässä osiossa tutkitaan kahta tutkimusta, jotka ovat käsitelleet lionstoimintaa aiemmin sekä tehdään lyhyt katsaus esiolettamuksista ennen aineiston analysointia. Neljännessä luvussa esitellään tutkimusmetodina käytetty sähköinen kysely, aineisto ja sen keruu sekä teoriasidonnainen analyysi. Luvussa viisi tarkastellaan tutkimustuloksia ja puolestaan luvussa kuusi tutkimustulosten yhteenvetoa, tutkimustulosten pohdintaa, niiden liittymäkohtia aiempiin tutkimuksiin sekä jatkotutkimussuuntia.

2 VAPAAEHTOISTYÖ JA VAPAAEHTOISTOIMINTA

Tässä luvussa perehdytään ensin lyhyesti vapaaehtoistoiminnan toteutumiseen sektoritasolla, jonka jälkeen selvitetään, mitä vapaaehtoistoiminta on ja miten se eroaa vapaaehtoistyöstä. Määritelmien jälkeen perehdytään motiiveihin, jotka saavat ihmiset toteuttamaan hyvään tähtäävää vapaaehtoistoimintaa. Motiiveihin vaikuttavat sekä altruistiset että egoistiset piirteet, kuin myös henkilökohtaiset resurssit, arvot ja ajan priorisointi.

Perinteisten vapaaehtoisvoimin toimivien järjestöjen ja yhdistysten haasteena nähdään osallistumisen jatkuva muutos, joka vaikuttaa jäsenyyteen, toiminnassa mukana olemiseen sekä toiminnan muotoihin. Osallistuminen on siirtynyt pitkäkestoisesta aatteellisesta ja maailmankatsomuksellisesta toiminnasta hetkellistä sitoutumista edellyttävämpään, kevyempään ja projektiluonteisempaan suuntaan. Tulevaisuuden nousevina trendeinä nähdäänkin yhteistyön lisääntyminen yritysten ja työnantajien kanssa, virtuaalinen vapaaehtoistyö sekä kansainvälinen vapaaehtoistoiminta.

Tämän jälkeen tarkastelun kohteena on osallistumisen episodinen luonne, joka on pitkäkestoisuutta haastava osallistumisen muoto. Tässä tarkastelussa etsitään syytä siihen, miksi episodinen toiminta on erityisesti nuorempien sukupolvien suosiossa. Lopuksi luodaan yhteenvedo sitoutumisesta, jossa halukkuutta jatkaa toiminnan parissa vahvistaa tyytyväisyys. Tekijän tulee kokea toiminta mielekkääksi ja tyytyväisyyttä tuottavaksi tavoilla, jotka täyttävät henkilökohtaisia tarpeita sekä antavat mahdollisuuden vaikuttaa toimintaan.

2.1 Sektorit vapaaehtoistyön kenttänä

Voitto Helanderin ja Harri Laaksosen (1999) mukaan vapaaehtoistyö- ja toiminta mielletään kolmannen sektorin toiminnaksi, sillä suomalainen kolmas sektori on tärkeä yhteiskunnallisen vaikuttamisen alue, joka yhdistää toimijoita, harrastuksia ja vapaa-ajanvieton kohteita. Kolmannen sektorin toiminta jää ensimmäisen ja toisen sektorin välimaastoon, jotka koostuvat voittoa tavoittelevasta yritystoiminnasta sekä julkisen vallan ylläpitämästä toiminnasta. Kolmas sektori nähdään yhteiskunnan sosiaalisen koheesion ylläpitäjänä ja edistäjänä, ja erityiseksi sen tekee herkkyys toimia vähemmistöjen tarpeille nopeammin ja monimuotoisemmin kuin esimerkiksi markkinat tai valtio.

Viime aikoina on kuitenkin yhä enenevässä määrin havaittu eri sektorien hybridisoitumista. Miikka Pyykkösen (2014, 57–59) mielestä kolmatta sektoria ja sen sisälle lukeutuvia yhdistyksiä on sitoutettu julkista ja yksityistä sektoria ohjaaviin tavoitteisiin, jotka näkyvät palvelutoimintana ja yrittäjyyseetoksena. Näin kolmas sektori, joka yhdistetään yhteisöllisyyden, solidaarisuuden sekä erilaisten kollektiivisten kiinnostuksenkohteiden välittäjiksi, muuntuu ja ottaa muilta sektoreilta vaikutteita. Karin Kreutzerin ja Urs Jägerin (2011) mukaan ammatillistuminen, kaupallistuminen ja lisääntyvä managerialismi vaikuttavat kolmannen sektorin organisaatioihin, haastaen nykyistä toimintaa ja sen roolia.

Petri Ruuskanen, Kirsikka Selander sekä Timo Anttila (2013, 93) näkevät palkatun henkilökunnan, ammattijohtajien ja ammattimaisen organisoinnin tarkoituksena olevan tehostaa ja ohjata toimintaa sekä toisaalta myös helpottaa vapaaehtoisten työmäärää tehtävissä, jotka vaativat ammattiosaamista. Ammatillistuvan järjestötoiminnan nähdään johtavan toiminnan rationalisoitumiseen, jonka seurauksena voi olla kansalaisyhteiskunnallisen ulottuvuuden kaventuminen. Tällöin toimintaa ei ohjaa pääsääntöisesti aatteellisuus vaan enemmänkin ammatillinen eetos. Toisaalta järjestöjen uusiutuminen ja uudelleen organisoituminen edistää Mirka Smolejń (2017, 5) mielestä niiden kykyä jatkaa tulevaisuudessakin toiminnan kannalta tärkeiden asioiden ajamista sekä vahvistaa kansalaisyhteiskunnan roolia.

David Billiksen (2010) *Hybrid Organizations and The Third Sector* -teoksessa todetaan kolmannella sektorilla toimivan ideaalityyppisen organisaation olevan rekisteröity yhdistys, jonka toiminta pohjautuu yhdistyksen olemassa olon tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Yhdistyksen toiminnan ydin perustuu vapaaehtoistoimintaan, joka on palkatonta, aatepohjaista sekä toimijoista itsestä lähtevää. Toiminnanohjaus tapahtuu yhdistyksessä jäsendemokratian kautta, joka luo yhteisen pohjan jäsenistölle. Sari Valliluodon (2014) mielestä vapaaehtoistyötä ei kuitenkaan toteuteta ainoastaan kolmannella sektorilla, sillä järjestöjen lisäksi vapaaehtoisia toimii niin julkisella sektorilla kuin yritystoiminnassa. Siksi sen luonnetta voidaan luonnehtia horisontaaliseksi.

Vapaaehtoistoiminnan suora sääntely on vähäistä ja siksi sitä järjestävien tahojen, kuten eri järjestöjen ja yhdistysten, on suhteellisen vapaata toteuttaa omanlaista toimintaa. Vähäiseen sääntelyyn liittyy yhdistymisvapaudesta säädetty perustuslaki (731/1999), jonka mukaisesti yhdistymisvapauteen liittyy oikeus perustaa yhdistys ilman lupaa sekä osallistua, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja sen toimintaan. (Valliluoto 2014).

2.2 Vapaaehtoistyön ja- toiminnan määrittely

Vapaaehtoistyölle ja vapaaehtoistoiminnalle ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää, jonka vuoksi käytän niitä vastaavanlaisella tavalla kuin Ari Marjovuon (2014) sekä Anne Birgitta Pessin (aiemmin Yeung) ja Juho Saaren (2008) tutkimuksissa on tehty. Seuraavaksi esitellään määritelmiä useammalta eri toimijalta, joiden kautta on mahdollista hahmottaa linjauksia, yhteneviä piirteitä sekä erilaisia vapaaehtoistoiminnan tyyppejä.

Kansalaisareena ry (2020) määrittelee vapaaehtoistyön toiminnaksi, jota voi tehdä kuka vain iästä, sukupuolesta, asuinpaikasta tai muista ominaisuuksista riippumatta. Vapaaehtoistyötä tehdään omien kykyjen, taitojen, voimavarojen ja aikataulujen mukaan. Sen tarkoituksena ei ole korvata palveluin ammattityötä ja siksi siitä voi tehdä omannäköistä. Vapaaehtoistyön arvokkuutta yksilölle ja yhteiskunnalle osoittaa siitä saatava yhteiskunnallinen luottamus, sosiaalinen pääoma sekä toimiminen yhteiskunnan taloudellisen kehityksen perustana. Vapaaehtoistoiminta on luonteeltaan palkatonta ja sitä tehdään vapaasta halusta ja valinnasta. Vapaaehtoistyöntekijä on vapaaehtoinen, jonka tekemistä ohjaa halu toimia tärkeän asian puolesta, joka voi olla muun muassa erilaisiin epäkohtiin puuttumista sekä halua tehdä hyvää ympärille. Vapaaehtoisuus nähdään prosessina, josta hyötyy sekä tekijä ja että kohde. Vapaaehtoinen oppii tekemisen kautta uusia taitoja, kokee iloa, kerryttää uusia kokemuksia sekä saa uusia ystäviä ja verkostoituu. Parhaimmillaan vapaaehtoistyö lisää osallisuutta, voimaannuttaa tekijää ja antaa merkityksellisyyden tunnetta.

Vapaaehtoistoiminnan määritelmä on laaja ja se käsittää organisoidun vapaaehtoistoiminnan lisäksi organisoimattoman vapaaehtoistoiminnan. Vapaaehtoistoimintaa käsittelevän oppaan mukaan voidaan yleisesti ajatella, että vapaaehtoistyötä tehdään muista syistä kuin taloudellisen palkkion toivossa tai sen vuoksi. On kuitenkin suotavaa, että vapaaehtoistoimintaa järjestävä toimija korvaa vapaaehtoisille vapaaehtoistyöstä aiheutuvia kuluja. Näitä kuluja voivat olla esimerkiksi hankinnoista tai liikkumisesta aiheutuneet kustannukset vapaaehtoiselle, jotka ovat liittyneet vapaaehtoistoimintaan. Korvauksella varmistetaan, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen ei ole sidoksissa varallisuuteen, eikä näin ollen poissulje toiminnasta sosioekonomisesti heikommassa asemassa olevia. Lisäksi vapaaehtoistoimintaa harjoitetaan toimijan omasta vapaasta tahdosta. Vapaaehtoistyön tekeminen sekä toiminnassa mukana oleminen tuottavat hyötyä niin kolmannelle osapuolelle kuin vapaaehtoiselle itselleen. Hyötyvä kolmas osapuoli käsittää ystävät, naapurit, yhteiskunnan ja luonnon,

mutta sulkee ulkopuolelleen vapaaehtoisen oman perheen. (Valliluoto 2014; Dingle, Sokolowski, Saxon-Harrold, Smith & Leigh 2001).

Oppaan mukaan esitelty vapaaehtoistoiminta on jaettavissa neljään eri vapaaehtoistoiminnan tyyppiin. Ensimmäinen näistä tyypeistä on vastavuoroinen apu sekä vertaistuki (*mutual aid, self-help*), joista etenkin vastavuoroinen apu on monien maiden sosiaalisen ja taloudellisen tuen järjestelmä osalle väestöä. Toinen tyyppi on hyväntekeväisyys ja auttaminen (*philanthropy or service to others*), jotka usein ilmentyvät yhteisön palvelemisena. Auttamistyyppistä vapaaehtoistyötä toteutetaan usein voittoa tavoittelemattomissa sekä lakisääteisissä organisaatioissa, jonka vuoksi ne ovat yleisempiä teollistuneissa maissa, joissa vastaavan kaltaisia järjestöjä on enemmän. Kolmas tyyppi koostuu kampanjasta ja edunvalvonnasta (*campaigning and advocacy*), joissa korostuu sosiaalisen muutoksen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toiveet. Neljäs tyyppi on osallistumalla vaikuttamista (*participation and self-governance*), jota esiintyy kaikissa maissa. Kehittyneintä osallistumisella vaikuttamista on maissa, joissa kansalaisyhteiskunnalla on vahvat perinteet. (Valliluoto 2014; Dingle ym. 2001).

Marc Musick ja John Wilson (2007) sekä Allen Omoto ja Mark Snyder (2002) ovat määrittelleet vapaaehtoistyön laajana terminä tutkimuksessaan, jossa he käsittelevät vapaaehtoistyötä tekijälleen tuoman hyödyn näkökulmasta. Musick ja Wilson (2007, 14–16) esittävät, että vapaaehtoistyö pitää sisällään monipuolista toimintaa aina yksittäisten henkilöiden antamasta avusta suuriin ammattimaisiin ja ammattilaisten johtamiin järjestöihin, jotka toimivat vapaaehtoistyöllä. Yleisesti tutkimuksissa vapaaehtoistyötä määritellään kolmen eri tekijän kautta, joista ensimmäinen liittyy vapaaehtoistyön luonteeseen. Sen edellytyksenä on, ettei työtä tehdä taloudellista korvausta vastaan. Motiivina vapaaehtoistyölle toimii henkilöstä itsestään lähtevä halu tuottaa hyötyä toisille yksilöille, ryhmille, toimijoille tai tahoille, jotka kuuluvat henkilön ja hänen perheensä ulkopuolelle. Toisena tekijänä on vapaaehtoistyön kesto, joka yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna mielletään usein pidempikeskiseksi kuin yksittäiseksi kertaluontoiseksi osallistumiskerraksi. Pelkkä osallistuminen ei riitä osoittamaan, että tekee vapaaehtoistyötä vaan toiminnalla tulee olla jokin selkeä kohde sekä tavoite, joka saa tekijän toimimaan omien tarpeiden ja hyötyjen ulkopuolella. Kolmantena tekijänä on konkreettinen tekeminen, jonka kautta kyetään määrittelemään vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöksi ei lasketa rahan lahjoittamista vapaaehtoistyötä tekeväille organisaatiolle tai erilaisten jäsenyyksien hankkimista hyväntekeväisyysjärjestöihin tai muihin vapaaehtoistyötä tukeviin ja harjoitaviin organisaatioihin. Vapaaehtoistyön määritelmän

täytyminen vaatii tekijältään osallistumista toimintaan monipuolisesti, esimerkiksi suunnittelun ja organisoinnin kautta sisäisen motivaation innostamana.

Tässä tutkimuksessa käytetään vapaaehtoistyön- ja toiminnan käsitettä pääosin synonyymeina sillä erotuksella, että vapaaehtoistoiminta on vapaaehtoistyötä laajempi käsite. Vapaaehtoistoiminta käsittää laajempaa toiminnan kokonaisuutta kollektiivisen toiminnan kautta, jonka pääpaino on suurimmaksi osaksi harrastustoiminnassa. Sen voidaan nähdä olevan vapaaehtoistyötä väljemmin ja vapaamuotoisemmin muotoiltua. Vapaaehtoistyö on puolestaan tässä tutkimuksessa kapeampi käsite, joka kuvaa vapaaehtoistoiminnasta poiketen yksilöidympiä työtehtäviä sekä voimakkaampaa sitoutumista. Vapaaehtoistyö voi edellyttää vapaaehtoiselta enemmän taitoja ja vapaaehtoistyön toteuttamiseen yksilöityä koulutusta. Usein vapaaehtoistyö on vapaaehtoistoimintaa tiukemmin järjestelty julkisen palvelujärjestelmän yhteyteen. (Valliluoto 2014). Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistoiminta nähdään palkattomana ja vapaaehtoisuuteen perustavana toimintana, jota toteutetaan pääsääntöisesti erilaisissa yhdistyksissä ja järjestöissä. Tutkielmassa nimitetään vapaaehtoistoiminnassa mukana olevia toimijoita vapaaehtoisiksi tai vapaaehtoistyöntekijöiksi, jotka ovat käsitteinä neutraaleja.

2.3 Mikä saa toteuttamaan auttamiseen tähtäävää vapaaehtoistyötä?

Pohdittaessa vapaaehtoistyön antia, on ymmärrettävä syitä, joiden vuoksi vapaaehtoiset ovat lähteneet mukaan toimintaan. Mitkä ovat heidän kokemuksensa toiminnan annista, ja mikä saa heidät jatkamaan mukana? (Nylund & Yeung 2005, 16). Motivaatiota tutkinut Yeung (2002, 37) havaitsi, että suomalaisia vapaaehtoistyöhön motivoiva tekijä on yleisimmin auttamishalu. Haastattelututkimuksen mukaan yli 40 prosenttia vastanneista koki tärkeimmäksi halun auttaa muita ja toiseksi tärkeimmäksi ylimääräisen vapaa-ajan käyttämisen hyödylliseen toimintaan (Yeung 2002, 32). Tutkimustulokset vahvistavat, että elämänvalintoja ohjaavat nykyisin enemmän itsenäinen identiteetin rakentaminen kuin aikaisemmin toiminut instituutioiden ohjaus. Kyse ei Yeungin mukaan ole itsekkyydestä, vaan ennemminkin yksilöllisemmästä näkökulmasta elämään, jossa vapaaehtoistyö saa henkilökohtaisempia piirteitä. Yksilön näkökulmasta vapaaehtoistoiminta ja tehtävä vapaaehtoistyö voidaan kokea henkilökohtaisina projekteina, jotka kasvattavat ja palkitsevat monin eri tavoin yksilöä. (Yeung 2002, 37). Ihmisten auttamisinto erilaisia elämää mullistavia tilanteita kohtaan

viittaa siihen, että yhteistoiminta, osallisuus ja auttaminen ylläpitävät pehmeitä arvoja sekä yhteishenkeä välittämisestä. (Nylund & Yeung 2005, 26–27).

Vapaaehtoistyön motiivit toiminnalle rikkovat oletettua käsitystä siitä, että ihminen toimisi jonkin eteen kun saatava palkkio olisi sama tai suurempi kuin sen vaatiman työn kustannus. Vapaaehtoisesti tehtävä työ ei ulkopuolisen toimijan näkökulmasta välttämättä vastaa siihen käytettyyn aikaan ja vaivaan lopullisen toteuman muodossa. Vapaaehtoista toimintaan motivoi usein muiden eteen nähty vaiva, jossa toiminnan palkintona on tuottaa hyvää mieltä muille. Toisinaan vapaaehtoistyöntekijä ei koe itseään ulkopuolelta oletettuun hyväntekijän rooliin, sillä hän saattaa kokea saavansa vapaaehtoistyöstä mahdollisesti psykologista hyötyä tai tärkeitä kontakteja ja kokemusta työelämää sekä uraa varten. (Musick & Wilson 2007, 14–16).

Vapaaehtoistoimintaan mukaan liittymisen tärkein syy on suurimmalle osalle vapaaehtoistyötä tekevästä jokin yhteisöllinen motiivi sekä halu olla osa yhteisöä (Musick & Wilson 2007). Yhteisöllisten motiivien lisäksi vapaaehtoistoiminnassa vallitsevalla ilmapiirillä sekä vuorovaikutuksella on Marjovuon (2014, 103–110, 120–123) mukaan selkeä merkitys niin vapaaehtoisille kuin myös isommalle toimijapiirille, johon lukeutuvat vapaaehtoiset, ammatillaiset sekä avunsaajat. Tutkimuksesta esille nousivat vapaaehtoistyön tekemiseen liittyvä yhteistoiminnan tuottama mielihyvä, vuorovaikutus sekä dialogisuus toimijoiden välillä.

Vapaaehtoistyöhön lähtemisen taustalta voi löytyä Lesley Hustinxin ja Frans Lammertyn (2003, 173) mukaan henkilökohtaista kiinnostusta tai esimerkiksi selkeä hyöty aiheeseen, joka voi olla omassa elämässä läsnä. Vapaaehtoistyön motiivit ovat yksilöllisiä ja mahdollisesti vaihtuvia elämäntilanteiden eläessä ja uudelleen muotoutuessa. Vapaaehtoisuutta voidaan edelleen määrittää toiminnan ulkopuolelta katsottuna uhrautuvuutena, velvollisuudentuntuna sekä altruismina, jossa huomioidaan muiden etua toiminnassa. Altruististen motiivien lisäksi on havaittavissa egoistisia motiiveja, jotka liittyvät tekijän itsensä kehittämiseen sekä esimerkiksi työelämän kytköksien luomiseen.

Altruismi on toisia huomioon ottavaa käytöstä ja ennen kaikkea auttamiseen liittyviä tekoja sekä kollektiivista toimintaa. Andrew Flescher (2007, 238) on määritellyt altruismia Daniel Worthenin kanssa *The Altruistic Species* -teoksessa toimintana toisten tai toisten puolesta, jossa toiminnan perimmäisenä tavoitteena on toisen hyvinvointi. Se on usein tekijän taholta tavoitteellista toimintaa, jossa pyrkimyksenä on auttaa hyvän kautta.

Altruismia pidetään ilmiönä vanhana, sillä se on tiedostettu niin pitkään kuin ihmisen käyttäytymistä on ehditty pohtia. Altruismin käsite on tuotu 1800-luvun puolessa välissä sosiolittieteisiin itsekkyyden vastakohdaksi ranskalaisen Auguste Comten (1798–1857) johdosta. Comten jälkeen Émil Durkheim (1858–1917) esitti vastaavanlaisesti, että siellä missä on yhteisöjä, on altruismia, koska yhteisöissä on solidaarisuutta (Pessi & Saari 2008, 35–37; Durkheim 1990, 186).

Altruistista auttamishalun pyyteettömyyttä on aiemmin kritisoitu väittämällä altruismin olevan itsekkyyttä (*self-interest*), jolla pyritään pääsemään esimerkiksi sukulaisten suosioon. Martha Nussbaum (2002) on pohtinut filosofian näkökulmasta vastausta yllä esitettyyn väitteeseen. Lähtökohtana altruismin itsekkyyden pohdinnalle on ihmisen heikkouden ja haurauden kohtaaminen tilanteissa, joissa autetaan muita. Oman haurauden elementti on Nussbaumin mukaan auttamisen taustalla, mutta myötätuntoinen yksilö kykenee säilyttämään eron ja ymmärryksen oman elämän sekä kärsivän osapuolen elämän välillä. Haurauden kohtaamisesta huolimatta, Nussbaum suhtautuu varauksella siihen, että altruisti vastaisi auttamisen kautta omiin sisäisiin tarpeisiin ennemmin kuin toisen ihmisen hätään. Hän kuitenkin myöntää, että niin autettava kuin auttaja saavat auttamisesta tukea: autettava saa tarvitseman avun ja auttaja vahvistaa auttamisen kautta omaa minuuttaan. (Pessi & Saari 2008, 40; Nussbaum 2002).

Nykyiset tieteenalat hyväksyvät, että ihminen kykenee pyyteettömään altruismiin, eikä altruismia näin ollen pyritä ensisijaisesti selittämään itsekkyyteen pohjaavana. Itsekkäämpään toimintaan lähtökohdaksi nähdään prososiaalinen ja egoistinen käyttäytyminen. Prososiaalinen ihminen kykenee empatiaan ja sympatiaan toisia ihmisiä kohtaan, mutta käytös pohjautuu itsekkyyteen ja toimintaan, jossa oma hyvinvointi korostuu. Sosiaalisten toimintamallien, reilujen arvojen ja normien kautta prososiaalinen ihminen osaa ottaa huomioon muiden ihmisten odotuksia ja tarpeita hyvinvointierojen vertailun kautta. (Pessi & Saari 2008, 46–50). Laura Philipsin ja Mark Philipsin (2010, 67) tutkimuksen mukaan egoistisia motiiveja toimintaan osallistumisessa ja auttamisessa voivat olla esimerkiksi tunnustuksen saaminen, oman itsetunnon kohottaminen, parempien etenemismahdollisuuksien luominen sekä syyllisyyden tunteen vähentäminen.

Altruististen ja egoististen motiivien toisistaan erottaminen on Pessin ja Tomi Oravasaaren (2011, 73) mukaan haastavaa, mutta yksilötasolta on kuitenkin havaittavissa tekijöitä, joilla on mahdollista havaita ihmisen taipumusta altruismiin. Näitä ovat muun muassa yksilön

terve itsetunto ja omakuva, sosiaaliset vuorovaikutustaidot sekä onnellisuus ja hyväntuulisuus. Ympäristötasolta tarkasteltuna tekijöihin lukeutuvat yhteisöllisyys ja yhteisön tiiviys, vuorovaikutuksellisuus, jossa homogeenisesti samanlaisia autetaan herkemmin ja suhtautuminen muihin ihmisiin, ilman pyrkimystä erontekoon erilaisuuden nojalla. Näiden lisäksi arvoilla ja moraalilla on vaikutus motiiveihin, joiden pohjalta toimintaa toteutetaan.

Altruismi on tutkimuksien näkökulmasta ongelmallista, sillä sen systemaattinen tutkiminen on haasteellista. Haasteeksi muodostuvat altruismin ja itsekkyyden rajan hahmottaminen sekä arvoihin vaikuttavien tekijöiden havaitseminen. (Pessi & Saari 2008, 11). Altruismitutkimukset antavat kuitenkin tietoa sosiaalisesta vastuusta ja siihen liittyvistä muutoksista. Tieto väestön ihmiskäsityksistä ja auttamishalusta kertovat olennaisesti tärkeää tietoa esimerkiksi yhteiskunnan tilasta. Niiden kautta saadaan tietoa suunnasta, johon yhteiskunnan asenteet sekä ihmisten väliset suhteet ovat muuntumassa. (Pessi & Saari 2008, 39–40).

2.4 Auttamismotiivit, arvot ja ajankäyttö

Pessi ja Oravasaari (2011, 74–84) ovat havainneet, että suomalaisten auttamismotivaatiossa on eroja, joiden on päätelty liittyvän joko yhteiskunnan rakenteisiin, erilaisiin kulttuurillisiin tekijöihin tai geneettisyyteen liittymättömiin persoonallisiin eroihin. Suomalaisten asenteet ja teot -kyselytutkimuksessa on tutkittu suomalaisia auttajina ja auttamismotivaatiota kuvaavien kysymyssarjojen vastauksien perusteella on luotu kolme suomalaista auttaja-tyyppiä. Auttajatyypit, jotka ovat 'iloiset auttajat', 'varaukselliset auttajat' sekä 'itsenäiset auttamismyönteiset'.

'Auttaminen palkitsee' -mittariryhmässä korostuu henkilöiden kerronta auttamisen henkisestä palkitsevuudesta ja siitä, miten ryhmän henkilöt kokevat auttamisen sekä miten luontevaa ja luonteelle ominaista se heille on. 'Periaatteellinen auttaminen' -mittariryhmä kuvastaa arvopohjan vakautta, joka liittyy auttamiseen. 'Itsekkäät auttamismotiivit' -mittariryhmä kuvastaa itsekkäitä syitä, jotka motivoivat. (Pessi & Oravasaari 2011, 74–78). Ryhmien mittarit ovat esitettynä taulukossa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Auttamismotivaatiota kuvastavat kolme eri mittariryhmää: auttaminen palkitsee, periaatteellinen auttaminen ja itsekkäät auttamismotiivit (Pessi & Oravasaari 2011, 76–77)

Auttaminen palkitsee	Periaatteellinen auttaminen	Itsekkäät auttamismotiivit
-Auttaminen tuottaa minulle iloa	-Auttamien on velvollisuuteni	-Autan, jotta minua autettaisiin tulevaisuudessa
-Auttaminen tekee minut onnelliseksi	-Tunnen myötätuntoa	-Tutustun ihmisiin
-Auttaminen on minulle luonteenomaista	-Auttaminen on oikein	-Auttajia arvostetaan
-Saan auttamisesta itselle yhtä paljon hyvää kuin annan toiselle	-Toimisin periaatteitani vastaan, jos en auttaisi	-Ihmiset pitävät minua avuliaana

Motivaatiota kuvastavien mittarien pohjalta tuotetut auttajatyypit kuvastavat eroja motivaatiossa ja auttamiskäytöksessä. 'Iloiset auttajat' ovat kolmesta luokasta motivoituneimpia auttajia ja heidän arvomaailmassaan auttaminen vaikuttaa vahvasti. Auttaessaan muita, he kokevat iloa ja onnellisuutta. Auttamisen kautta heitä motivoivat uusiin ihmisiin tutustuminen, muiden odotukset sekä arvostus, jota auttaminen tuo. Naisista reilu kolmannes ja miehistä vajaa viidennes lukeutuu heihin. (Pessi & Oravasaari 2011, 78, 82).

'Varaukselliset auttajat' suhtautuvat auttamiseen myönteisesti, mutta pienin varauksin. He ovat myötätuntoisia muita kohtaan, mutta auttaminen ei ole heille täysin luonteenomaista tai velvoittavaa. He vierastavat hieman auttamisen sosiaalisuutta, eikä heitä motivoi uusien ihmisten tapaaminen tai auttamisen vastavuoroisuus. Heille ei myöskään ole tärkeää saada auttamisella arvostusta muilta tai toteuttaa muiden odotuksia. Kyseisessä luokassa on runsaimmin 65–74-vuotiaita. (Pessi & Oravasaari 2011, 78, 82).

'Itsenäiset auttamismyönteiset' kokevat auttamisen mielekkääksi ja he suhtautuvat siihen positiivisesti. He eivät motivoitu 'iloisten auttajien' tavoin sosiaalisista palkinnoista tai muiden asettamista odotuksista. Heille motivoivimmat tekijät kumpuavat auttamisesta sekä omista arvoista. Auttajatyypiryhmistä ryhmä on kookkain ja heihin lukeutuvat niin naisista kuin miehistäkin enemmistö. (Pessi & Oravasaari 2011, 78, 82).

Auttamismotiivien varianssi linkittyy auttamista koskeviin arvoihin, asenteisiin ja tekoihin, jotka ovat liitoksissa institutionaalisiin rakenteisiin. Kun pohditaan auttamista koskevia

käsityksiä, voidaan kysyä, näkevätkö ihmiset auttamisen tärkeänä suhteessa muihin arvoihin, jotka kilpailevat sen kanssa? Jos auttamisen arvostus ei kilpaile muiden arvojen kanssa, ei ole halukkuutta auttaa. (Saari 2011, 46).

Ihmisen resurssit liittyvät ajankäyttöön, joka määrittää kykyä auttaa muita, sillä auttaminen on aikaan sidottua tekemistä. Makrotasolta tarkasteltuna myös elintaso on tekijä, joka vaikuttaa siihen, miten arvotetaan erilaisia sosiaalisia kysymyksiä. Auttamisen toteuttamiseen tarvitaan institutionaalisten rakenteiden luomia mahdollisuuksia sekä erilaisia kanavia, mikä puolestaan edellyttää niin markkinoilta, valtiolta kuin organisoidulta kansalaistoiminnalta yhteistoimintaa ja työtehtävien jakamista. (Saari 2011, 46).

Ajankäyttö on sidoksissa yhteiskunnan institutionaaliseen rakenteeseen tavoilla, joiden kautta sovitetaan työtä ja vapaa-aikaa yhteen. Niihin liittyvät myös sukupuolten ja sukupolvien välinen työnjako arvoista, asenteista sekä vapaa-ajasta, johon liittyvät yksilöllistymistä ja kollektivismia vahvistavat sekä heikentävät rakenteet. Yhdessä arvot, resurssit ja institutiot luovat toisiinsa vaikutuksissa olevan kehämäisen jatkumon. (Saari 2011, 46–47).

2.5 Sitoutumisen ja osallistumisen muuntuminen

Perinteisten vapaaehtoisvoimin toimivien järjestöjen ja yhdistysten haasteeksi on noussut osallistumisen jatkuva muutos, joka vaikuttaa jäsenyyteen, toiminnassa mukana olemiseen sekä toiminnan muotoihin. Ammatillistuvan vapaaehtoistyön haasteeksi muodostuvat kilpailu ajasta muita henkilökohtaisesti kiinnostavia harrastuksia vastaan. Lisäksi teknologia ja sen jatkuva kehittyminen haastavat vapaaehtoistyötä organisoivia ryhmiä, toimijoita ja järjestöjä pysymään ajanmukaisina sekä digitaalisesti saavutettavina. Kun kilpailu vapaaehtoisista ja vapaaehtoisten ajasta kiihtyy, toiminnan joustavuuden sekä ammattimaisen toiminnan markkinoinnin ja organisoinnin nähdään olevan avainasemassa.

Aaro Harju (2005, 73) on tiivistänyt, että osallistumisen muutokseen vaikuttaa yhteisöllisyyden muuttuminen yhteiskunnassa. Yhteisöllisyys ei ole kadonnut, vaan se on muuttanut muotoaan tavalla, jota on hankala hahmottaa, jos on lukkiutunut toteuttamaan toimintaa menneen ajan kautta. Pessin (2008, 55–56) tuottaman RAY:n juhluvuoden kansalaiskyselyjen tulosten mukaan nuoret (15–24-vuotiaat) ovat suomalaisista kaikkein auttamishaluisimpia, mutta myös haluttomimpia sitoutumaan pidempikestoiseen auttamiseen. Osallistumisen ja sitoutumisen lyhytjänteisyys ei selity passiivisuudella ja haluttomuudella, vaan Pessin

mukaan elämä on aiempaa pirstaloituneempaa, hektisempää ja projektimaista. Ne heijastuvat erityisesti nuorten auttamiskulttuuriin.

Millainen vapaaehtoistyö voi menestyä nyt ja tulevaisuudessa, jos erityisesti nuoret muuttavat osallistumisen kurssia? Harjun mielestä Suomessa voi menestyä vain yksilöllinen yhteisöllisyys, jossa yhteisöllisyydessä jää tilaa ihmisen yksilöllisyydelle. Tällainen yhteisöllisyys mahdollistaa enemmän moniarvoisuutta, monikulttuurillisuutta sekä omaksuu muotoihinsa erilaisia yhteisöllisyyden muotoja. Harjun mukaan statuksellisen ja toiminnallisen yhteisöllisyyden rinnalle on noussut symbolinen yhteisöllisyys, joka kuvastaa mielikuvauksellisempaa ja samaistuttavampaa yhteisöllisyyttä. Symbolinen yhteisöllisyys ei rajoitu vain tiettyyn asuinpaikkaan tai toiminnalliseen ryhmään. Kehityssuuntana Harju näkee, että asuinpaikkaan tai esimerkiksi sukuun liittyvä statuksellinen yhteisöllisyys heikkenee, kun taas harrastamiseen ja työhön liittyvät harrastukset jatkavat suosittuina, ja niiden rinnalle nousee lisäksi symbolinen yhteisöllisyys. (Harju 2005, 73). Saman suuntaisia kehityssuuntia näkee myös Siisiäinen (2010, 9), sillä suomalaisille ominaisen osallistumisen päämuoto on siirtynyt pitkäkestoisesta aatteellisista ja maailmankatsomuksellisista hetkellistä sitoutumista edellyttävempiin, kevyempiin, yksilöllisempiin, projektiluonteisempiin sekä vapaa-ajanharrastuksiin keskittyvämpien toimintojen suuntaan.

Osallistumisinnokkuuteen vaikuttavat toimintaan liittyvän byrokratian raskaus muodossa, joka vie liikaa resursseja toiminnasta, jota varten organisaatio on perustettu. Raskaan byrokratian taustalla vaikuttaa osaltaan kolmannen sektorin ammatillistuminen, joka on johtanut työelämänkaltaiseen suorittamiseen, valvontaan ja ajankäyttöön. Liiallinen byrokratia hankaloittaa vapaaehtoistoimintaa sekä -työtä, ja se voi johtaa eri vapaaehtoistoimijoiden uupumiseen, mielekkyyden katoamiseen ja lopulta koko toiminnan lopettamiseen. (Peltosalmi ym. 2018). Nykyinen kehityksen suunta viittaa muutokseen, jossa vähemmän byrokratiaa omaavat kolmannen sektorin toimijat tulevat pärjäämään tulevaisuudessa, omaksuen uusia toiminnanmuotoja, jotka sopivat kansalaisten ajankäyttötarpeisiin (Siisiäinen 2010).

Laura Lagerin, Kaisa Laihialan, Tiina Kontisen (2009) mukaan ensimmäisenä yleistyvänä vapaaehtoistyön trendimuotona nähdään yhteistyön lisääntyminen yritysten ja työnantajien kanssa. Vapaaehtoistyöstä kiinnostuneita työntekijöitä kannustetaan osallistumaan vapaaehtoistyöhön pienin ja kertaluontoisin kokeiluin. Mahdollisuudella osallistua vapaaehtoistyöhön lisätään yhteisöllisyyttä, sitoutetaan toimijoita ja lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa ympäristöönsä. Niistä on myös hyötyä yhteishengen luomisessa, sillä eri

työyhteisöt voivat yhdessä kilpailla omalla panoksellaan muita työyhteisöjä vastaan. Yrittäjät ja työnantajat vahvistavat vapaaehtoisprojekteilla sekä kampanjoilla sosiaalista ja eettistä imagoa työntekijöiden ja muiden toimijoiden parissa. Sosiaalisesti vastuulliseksi profiloituminen edesauttaa yksilöllistyneillä markkinoilla erottumaan positiivisesti muista sekä lisää yhteistyömahdollisuuksia muiden kanssa. Yhteistyö vapaaehtoistoimijoiden ja yritysten kesken tarjoaa molemmille osapuolille näkyvyyttä ja lisää verkostoitumista.

Toisena yleistyvänä muotona nähdään virtuaalinen vapaaehtoistyö, jonka määrä on kasvanut merkittävästi vapaaehtoistyön saralla. Internetin kautta tehtävä vapaaehtoistyö ei ole paikkaan sidottua ja näin ollen kynnyksen toteuttamiseen on matalampi kuin kasvokkain tehtävässä työssä, joka on usein sidottu sekä aikaan että paikkaan. (Lager ym. 2009, 9). Mary Merrilin (2006, 9–14) mukaan virtuaalisten ja maailmanlaajuisten verkkojen avulla lisätään tietoutta, havaitaan kehityssuuntia sekä mahdollistetaan niin resurssien kuin vartaisjakamisen mahdollisuuksia.

Kolmantena vapaaehtoistyön lisääntyvänä muotona nähdään kansainvälinen vapaaehtoisuus, joka omaa pitkän historian globaalien auttamisen saralla. Kansainvälistä auttamista on tehty pitkään, mutta sen tärkeys ja ajankohtaisuus korostuu entisestään globalisoituneessa maailmassa. Nimittäin yhteiskunnallinen kehittyminen, joka on vahvasti sidoksissa informaatioteknologian kehitykseen, lisää kiinnostusta kaikkia koskettaviin globaaleihin kysymyksiin oikeudenmukaisuudesta, kansainvälisestä vastuusta ja kestävästä kehityksestä. Kansainvälistä vapaaehtoisuutta voi tehdä kansainvälisestä organisaatiosta käsin tai matkustamalla maasta toiseen. Kasvaneena auttamisen muotona korostuu kansainvälisessäkin vapaaehtoisuudessa virtuaalisuus, joka mahdollistaa erilaisia tapoja auttaa kohdemaata ilman fyysistä läsnäoloa. (Lager ym. 2009).

2.6 Episodisuuden yleistyminen

Nuorempien sukupolvien ja yhteiskunnassa tapahtuvan kehityksen sekä muutoksen myötä pitkäkestoinen ja sitova osallistuminen on saanut haastajakseen lyhytkestoisuutta suosivamat osallistumisen piirteet. Nancy Macduffin (2005) mielestä lyhytaikaista vapaaehtoistyötä kuvaa paremmin episodinen vapaaehtoistyö, joka korostaa kestoiltaan rajallista toimintaa ja voi rajallisesta kestoiltaan huolimatta olla säännöllisesti toistuvaa. ”Episodit” voivat olla toisistaan suhteellisen irrallisia ja episodien välillä voi kulua pitkiä ajallisia jaksoja. Macduff on jaotellut episodien vapaaehtoistyön kolmeen muotoon, joista ensimmäinen kuvaa

tilapäistä episodista vapaaehtoistyötä, jossa vapaaehtoistyötä tekevä henkilö osallistuu kertaluonteiseen tapahtumaan korkeintaan yhden päivän ajaksi. Toinen kuvaa määräaikaista vapaaehtoisuutta, joka voi kestää enintään puoli vuotta ja on luonteeltaan kertaluontoista. Kolmas muoto on ajoittaista episodista vapaaehtoistyötä, jossa vapaaehtoinen toimii tehtävässä useamman vuoden, mutta ajallisesti vain lyhyitä jaksoja kerrallaan. Macduff korostaa, että episodinen vapaaehtoistyö on näkökulma vapaaehtoistyöhön, ja että episodisen vapaaehtoistyön rinnalta voi paljastua pidempiaikaista sitoutumista.

Nylund & Yeung (2005, 28–31) ovat tehneet samanlaisia havaintoja vapaaehtoistyön episodisoitumisesta kuin Macduff (2005). Heidän mukaansa vapaaehtoistyön arvostus sekä aktiivisuus toiminnan saralla ovat olleet kasvussa 2000-luvulla, vaikka erilaiset jäsenmäärät ovatkin paikoitellen tulleet alaspäin. Syitä osallisuuden muutokseen tarjoavat tutkimukset, jotka osoittavat suomalaisten olevan osallistujina aktiivisia, mutta toisaalta haluttomia sitoutumaan toimintaan pidemmäksi ajanjaksoksi. Aiemmin osallistuminen on ollut pidempikes- toista ja yhteen toimintamuotoon on saatettu sitoutua vuosikymmeniksi. Kansainvälisiä em- piirisiä vapaaehtoistutkimuksia tutkittaessa, aineistoista on noussut selkeästi esille episodi- sen vapaaehtoisuuden suosion kasvu. Episodinen vapaaehtoistyö on selkeä globaali trendi, jonka suosio on kasvanut informaatioteknologian kehityksen myötä. Lisäksi projektiluonteis-uus on kasvattanut suosiotaan työelämän trendejä mukailleen. Erityisesti lyhyet projektit va- paaehtoistyössä ovat kiinnostaneet vapaaehtoisia, sillä niillä on selkeä elinkaari, jonka pää- ttyttyä voi tehdä aivan toisenlaisia projekteja niin halutessaan. Samalla kun lyhytkestoinen vapaaehtoistoiminta on kasvattanut suosiotaan, pitkäkestoista vaativien vapaaehtoistoimin- tojen osallisuus on hiipunut.

2.7 Perinteinen jäsenyys ja sitoutuminen

Juha Heikkalan (2015, 23) mukaan suomalainen yhteiskunta muuttuu ylhäältä alas ohjatusta verkostomaiseen alhaalta ylös ohjautuvaan toimintaan, joka haastaa perinteiset jäsenmallit sekä ongelmanratkaisukeinot. Muutos vaikuttaa suomalaiseen järjestötoiminnan johtamis- käsitykseen, hallintaan, rahoituslähteisiin sekä erilaisiin sidosryhmien toimintaan. Merkit- tävä muuttamisen haaste on jäsensuhteessa, sillä yhdistykset ja järjestöt tuntevat yleensä hei- kosti jäsentensä toiveet, tarpeet sekä taidot ja valmiudet. Jäsenyyttä, jollaisena se aiemmin on nähty, ei välttämättä tarvitse palauttaa lasivetriiniin ylpeydenaiheeksi, mutta suhdetta toi- minnan parissa oleviin ihmisiin ja ryhmiin on tulevaisuudessa kohennettava, sillä se

määrittää toiminnan tulevaisuuden kohtalon. (Heikkala 2015, 25). Ihmisille on tärkeää olla mukana sellaisessa toiminnassa, joka on heille merkityksellistä, ja se näkyy yksilöllistyvänä elämäntyylinä sekä henkilökohtaisina projekteina. Järjestöjen ja yhdistysten tulevaisuuden kannalta on olennaista, kuinka merkityksellistä sidettä pystytään vahvistamaan tavalla, joka liittyy sen yksilöön. (Heikkala 2015, 30). Erityisesti nuorille tekemisen merkityksellisyys ja omia arvoja vastaava ajankäyttö korostuu, oli kyseessä vapaa-aika, työ tai harrastukset.

Vesa Salmisen (2015, 31, 35) mukaan on tavallista, että nuorten mukaan saamisesta toiminnan pariin keskustellaan ja pohditaan usein perinteisten järjestöjen parissa. Hänestä nuoria ei tulla saamaan osallistumaan perinteiseen järjestötoimintaan, joka on suurten ikäluokkien muovaamaa eetoksesta käytänteisiin. Nuorten aikuisten elämä ja maailmankuva on erilainen kuin heillä, jotka ovat päässeet käsittelemään digitaalisia toimintaympäristöjä aikuisiällä. Se miten yhdistykset ja järjestöt pysyvät pidemmällä ajanjaksolla elossa, liittyy diginatiiveihin ja heidän mukaansa ottamiseen toiminnan kehittämisessä. Diginatiivit voivat ajatella epäyhdistyslähtöisesti, jolloin huomio kiinnittyy toimintaa edustavien ihmisten toiveisiin, tarpeisiin, haluihin ja osaamiseen.

Leo Stranius (2009, 163–164) näkee, että perinteisten yhteiskunnallisten järjestöjen toiminnan haasteena on niiden kiinnostavuuden hiipuminen sekä hallintojen yhdistyskeskeinen toimintakulttuuri. Epämuodollisemmassa toiminnassa, joka ovat muodoltaan vapaampaa, haasteeksi nousee vallan ja vastuun kohtaamattomuus sekä konkreettisten toiminnasta saatavien tulosten mittaaminen. Epämuodollisempi ja lyhytkestoisempi kansalaistoiminta vaikuttaa rakenteita uudistavasti ja haastavasti yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, josta tulee entistä läpinäkyvämpää, avoimempaa ja hajautuneempaa. Se myös ravistelee vanhoihin rakenteisiin pohjautuvia järjestöjä ja yhdistyksiä, joissa hierarkia on ollut suuressa osassa toimintaa.

2.8 Sitoutuminen toimintaan ja jäseneksi

Perti Jokivuoren (2002, 17, 19) väitöstutkimuksen mukaan sitoutumista voidaan pitää sosiiaalipsykologisenä ilmiönä, jossa yksilön ja organisaation, kuten vapaaehtoisjärjestön, välillä on side. Tarkasteltaessa sitoutumista, on osattava huomioida niin sitoutumiseen vaikuttavia motivaatiotekijöitä kuin organisaation vallitsevaa tilannetta. Sitoutumistutkimuksissa korostuvat usein sitoutumisen eri kontekstit, kuten organisaatioon sitoutuminen, työhön sitoutuminen ja työntekijänä sitoutuminen. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat

sitoutumisen ja sitoutumattomuuden syyt palvelumotoiseen vapaaehtoistyöhön, jotka ovat liitoksessa motiiveihin.

Aiemmin esiteltyjen motivaatiota käsittelevien tutkimusten ja havaintojen pohjalta voidaan todeta, että sisäiset ja ulkoiset motiivit vaikuttavat vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemiseen, sen toteuttamiseen sekä siihen sitoutumiseen eri mittaisiksi ajanjaksoiksi. Motiivien lisäksi toimintaan osallistumiseen, toiminnan toteuttamiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat resurssit, jotka määrittävät miten ja mihin erityisesti aikaa resurssina voidaan sekä halutaan käyttää.

Sitoutumista näyttää edistävän järjestöstä saatava tuki, toiminnanohjausapu, virkistyksestä huolehtiminen, positiivinen ja kannustava palaute, sujuva viestintä ja yhteydenpito sekä mahdollisuus lisäkoulutukseen ja erilaisiin pieniin huomionosoituksiin. (Pessi & Oravasaari 2010, 173). Ruut Kaukaisen (2015, 49) näkemyksen mukaan vapaaehtoisen sitoutumista toimintaan edistää kokemus osallisuudesta, eikä sen tarvitse olla sidoksissa tehtävän haasteellisuuteen tai osallistumisen määrään. Pessi ja Oravasaari (2010, 180) korostavat, että osallisuutta vahvistaa se, että vapaaehtoisella on mahdollisuus kertoa resursseistaan, tavoitteistaan sekä motivaatiostaan toimintaan liittyen. Osallisuuden kokemus vahvistuu, jos vapaaehtoinen saa muilta tukea sekä hänelle luodaan toiminnassa mahdollisuuksia kasvuun ja kehitykseen vapaaehtoistoiminnassa kuin myös yksilöllisenä ihmisenä. Sosiaalisesti integroitunut vapaaehtoinen on tutkimusten perusteella valmiimpi sitoutumaan toimintaan pidempikestoisesti.

Marjovuo (2014, 95–96, 138–139) on havainnut tutkimuksessaan, että vapaaehtoisilla on erilaisia käsityksiä omasta sitoutumisestaan ja niistä on havaittavissa lineaarinen vapauden korostaminen liki loputtomaan sekä kertakaikkiseen sitoutumiseen. Sitoutumisessa voidaan ajatella olevan jokin aikaväli, jonka pituuteen ja määrittämiseen vaikuttavat resurssit ja omat intressit. Siinä missä joku haluaa säilyttää yhtäjaksoisen sitoutumisen toimintaan, toinen voi ahdistua jo vuodeksi määritellystä sitoutumisesta tehtävään tai toimenkuvaan. Erilaiset sitoutumiskäsitykset ovat Marjovuon tutkimuksen mukaan mahdollista jaotella lineaarisiin ja syklisiin käsityksiin. Linearisesta näkökulmasta sitoutuminen nähdään eteenpäin kulkevana prosessina, joka on pitkä, ellei yllättäviä tekijöitä ilmaannu esteeksi. Sen sijaan syklinen sitoutumiskäsitys on hankalammin määriteltävää, sillä sitoutumista tapahtuu, mutta epämääräisemmiksi ajoiksi. Se ei kuitenkaan ole elämän mittainen sitoutumisprosessi, vaan hyppivämpi ja muuntuvampi. Syklisesti sitoutuva voi toistaa vapaaehtoistyön sykliä läpi elämän,

mutta se ei kerro itsessään sitoutumisen syvyydestä, sillä se on liitoksissa asenteeseen ja suhtautumistapaan.

On huomioitava, että vapaaehtoista ohjaavat yleisesti erilaiset motiivit ja tekijät kuin palkallista työntekijää, vaikka yhtymäkohtiakin on. Itseilmaisu ja toiminnasta välittyvä positiivisuus ovat asioita, joiden puuttuminen saa vapaaehtoiset äänestämään jaloillaan. (Marjovuo 2014, 138–139). Niiden lisäksi Kiril Häyriäisen (2015, 45–46) mielestä vapaaehtoistoiminnasta on tärkeää kiittää ja motivoida niin jaksamaan kuin jatkamaankin toiminnan parissa. Mikäli toimija haluaa lopettaa, on huomioitava vapaaehtoistehtävän kunniakas päättäminen, joka tuo toiminnalle selkeän päätöspisteen.

Fernando Chacón, María Luisa Vecina ja María Celeste Dávila (2007, 639–642) ovat tutkineet järjestössä toimivien vapaaehtoisten tyytyväisyyttä, jonka on osoitettu vaikuttavan aikomukseen pysyä vapaaehtoistoiminnassa tulevaisuudessa mukana. Yksilön aikomukset enakoivat vapaaehtoistyöhön sitoutumista ja siksi palvelun pituudesta ja kestosta kiinnostuneen organisaation on tärkeää keskittyä vapaaehtoisten tyytyväisyyden lisäämiseen toiminnan parissa lyhyellä aikavälillä. Se todennäköisesti lisää sitoutumista vapaaehtoisen rooli-identiteettiin, organisaatioon ja vahvistaa henkilökohtaista tyytyväisyyttä pidemmällä aikavälillä, joka puolestaan lisää sitoutumisen kestoa. Vapaaehtoiset ovat itse parhaita kertomaan, mihin he ovat tyytyväisiä, mikä vaikuttaa tyytyväisyyteen ja miten sitä kohennetaan.

Vapaaehtoisten sitoutumista voidaan Edwin Boezmanin ja Naomi Ellemersin (2008, 139) mukaan vahvistaa vapaaehtoisten kokeman ylpeyden ja kunnioituksen kautta. Ylpeydellä tarkoitetaan, että yksilö kuuluu ja on osa arvostettua järjestöä. Kunnioituksella puolestaan viitataan yksilön olevan jäsenenä arvostettu ja hyväksytty. Tunteisiin suunnatulla tuella, jolla esimerkiksi osoitetaan vapaaehtoisille arvostusta ajan antamisesta ja vaivan näkemisestä, kasvatetaan tyytyväisyyttä ja mahdollisesti ylpeyttä kuulua toimintaan mukaan. Tehtävälähtöinen tuki voi olla esimerkiksi ohjeita antava opas, joka puolestaan osoittaa vapaaehtoiselle, että organisaatio arvostaa tekijää ja haluaa tukea jäsentä opein toiminnan parissa jatkamisessa.

Henry Brady, Sidney Verba ja Key Lehman Schlozma (1995, 271–294) ovat tutkineet vapaaehtoistyöhön sitoutumista osallistumattomuuden kautta kyselytutkimuksen avulla. He ovat havainneet kolme pääsyytä, jotka johtavat siihen, että ihmiset eivät tee vapaaehtoisuustyötä. Ilmenneet syyt ovat kykenemättömyys, haluttomuus sekä se, ettei kukaan ollut pyytänyt mukaan toimintaan. Ihmisiltä, jotka eivät ole kyenneet tai pystyneet tekemään

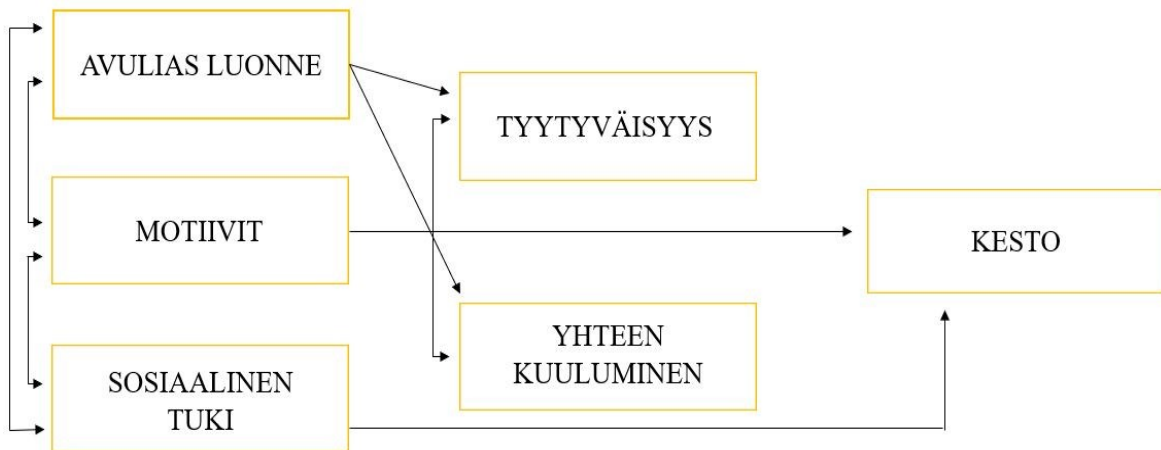
vapaaehtoistyötä, on puuttunut jokin henkilökohtainen resurssi, joka olisi mahdollistanut toiminnan. Tällaisia esille nostettuja henkilökohtaisia resursseja ovat aika, sosiaaliset kyvyt tai taloudelliset mahdollisuudet. Puolestaan he, jotka eivät ole halunneet tehdä vapaaehtoistyötä, eivät ole olleet kiinnostuneita toisten ihmisten auttamisesta, yleisesti yhteiskunnallisista asioista, eivätkä usko, että heidän henkilökohtaisella panoksellaan on merkitystä. He eivät myöskään kaipaa vapaaehtoistyön kautta saatavaa yhteisöllisyyttä omaan elämäänsä. Viimeisenä osallistumattomuuden pääsyyinä on vapaaehtoistoimintaan mukaan kutsun puuttuminen. Syitä siihen, miksi heitä ei ole pyydetty mukaan toimintaan voi olla, että he elävät viiteryhmissä, joissa ympärillä toimivat ihmiset eivät ole kiinnostuneita vapaaehtoistyöstä tai sen kautta osallistumisesta. Näin ollen heiltä puuttuu tietoa miten ja missä voi osallistua sekä millaisia mahdollisuuksia osallistumisen muotoihin liittyen on olemassa.

Vastaavanlaisia tuloksia osoittaa vuonna 2015 valmistunut Kansalaisareena ry:n, Kirkkohallituksen ja HelsinkiMission teettämä tutkimus Taloustutkimus Oy:llä. Tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista, jotka eivät tehneet vapaaehtoistyötä jonkin asteisesta kiinnostuksesta huolimatta, ovat korostaneet syyksi toiminnan pariin kysymättömyyden. Sukupuolten välistä kiinnostuksen eroa on ilmennyt vastauksissa, sillä miehistä 17 prosenttia ja naisista 10 prosenttia on nostanut esille, ettei kukaan ole kysynyt mukaan toimintaan. (Kansalaisareena ry 2015). Myös Yeung (2002) on havainnut, että vapaaehtoisjärjestöihin ja itse toimintaan sitoutumissuopeita ihmisiä on runsaasti, kunhan heitä vain pyydetään mukaan toimintaan. Yeung (2005, 31) on todennut vuosien 2000 ja 2004 julkaistujen tutkimustensa pohjalta, että paras tapa saada vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet ihmiset toiminnan pariin, on pyrkiä tarjoamaan heille monipuolisia ja kestoaltaan hyvin eri mittaisia vapaaehtoistoiminnan projekteja. Näihin lukeutuvat myös tapahtumapohjaiset vapaaehtoistyöt, jossa kasvatusten tehtävää vapaaehtoistyötä harjoitetaan.

2.9 Yhteenveto sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä

Yhteenvetona hyvään tähtäävän vapaaehtoisen sitoutumisen kestoa selittäviä tekijöitä ovat avulias luonne, motiivit, toiminnasta saatava sosiaalinen tuki, tyytyväisyys sekä yhteen kuulumisen tunne (Kuvio 1). Keskeistä sitoutumisen kannalta on toiminnasta saatava mielekyys ja henkilökohtainen merkityksellisyys, jotka tukevat arvopohjaa. Näissä tekijöissä yksilölliset tarpeet ja niiden täytyminen vaikuttavat sitoutumisen keston.

Vaikka tehtävä toiminta vastaisi omia arvoja, mutta toimintatavat tai yhteisö eivät, mielekkäisyys jatkamisesta heikkenisi voimakkaasti. Tyytyväisyys toimintaa kohtaan käsittää omien henkilökohtaisten tarpeiden täyttymisen lisäksi myös mahdollisuuden vaikuttaa toimintaan. Omoton ja Snyderin (1995) mukaan vapaaehtoistyöhön sitoutumisen näkökulmasta on merkittävää, että vapaaehtoisen henkilökohtaiset motiivit, jotka käsittävät myös itsekkäitä motiiveja, toteutuvat.



Kuvio 1. Vapaaehtoisuuden kestoon vaikuttavat tekijät (Omoto & Snyder 1995)

Egoistiset ja altruistiset motiivit vaikuttavat sitoutumiseen, sillä auttamiseen painottuvassa palvelutyössä toteutetaan arvojen mukaista auttamista, mutta myös kehitetään itseä niin tiedostamatta kuin tiedostaen. Yhteisö ja sosiaalinen tuki ovat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat toiminnan mielekkyyteen, tyytyväisyyteen toimintaa kohtaan sekä toiminnassa jatkamisen motiiveihin. Hyvä yhteisöllisyys tukee jatkamista, joka puolestaan täyttää henkilökohtaisia sosiaalisia tarpeita ja toiveita, joita vapaaehtoistyölle voidaan itse asettaa. Pyyteettömien ja itsekkäiden motiivien täytyminen vaikuttaa sitoutumiseen ja sen kestoon, ja siksi henkilökohtainen kehittyminen arvoja vastaavan toiminnan toteuttamisessa on tärkeää vapaaehtoiselle. Toiminta, joka tarjoaa tekijälleen emotionaalista palkitsevuutta, ilonkokemuksia, mielihyvää, hyvinvointia ja mahdollisuuden päästä osaksi ryhmää ja ryhmähenkeä, edistävät jaksamista, jotka puolestaan vahvistavat halua jatkaa toiminnan parissa. (Yeung 2005).

3 ERITYISLAATUINEN PALVELUTOIMINTA

Tässä luvussa taustoitetaan lions- ja leotoimintaa, jotka ovat tämän tutkimuksen päätutkimuskohteena. Palvelutoiminta ja palvelutyö, joita toiminnat luonteeltaan ovat, lukeutuvat vapaaehtoistyön käsitteen alaosioiksi. Ne rajautuvat tarkemmin, sillä ne ovat luonteeltaan erityislaatusempaa ja vapaaehtoistyötä kattokäsitteenä rajatumpaa. Erityislaatuudella viitataan siihen, että toimintaa ei voida laittaa hyväntekeväisyyttä käsittävään vapaaehtoistoiminnan kategoriaan, koska toiminta on aatteeseen pohjaavaa, kansallista ja kansainvälistä yhteisöjen palvelemista toiminnan kautta. Hyväntekeväisyys mielletään helpommin rahalliseksi lahjoituksiksi, joka on vain yksi osa lionsien monimuotoista toimintaa.

Lions- ja leotoiminnan esittelyn jälkeen perehdytään kahteen aikaisempaan tutkimukseen, jotka käsittelevät joko toista tai molempia tutkimuskohteita. Vähäiseen tutkimusten määrään vaikuttaa se, että lions- ja leotoimintaa on tutkittu todella vähän Suomessa. Leot ovat niin tutkimuskohteena kuin yleisessä tietoudessa liki tuntemattomia toimijoita, sillä heitä on määrällisesti vähän. Aina lionsitkaan eivät tiedä leoista tai heidän olemassa olostaan, vaikka ovat toimintaa mahdollistava osapuoli.

Ensimmäinen esiteltävistä tutkimuksista käsittelee lionsien toiminnan tunnettavuutta ja toisen puolestaan jäsenten sitoutumista. Jälkimmäisessä tutkimuksessa lionsien lisäksi edustetuna on myös vähän leojäseniä. Tutkimusten esittelyn jälkeen pohdinnan kohteena ovat esiajatukset syistä, jotka voivat vaikuttaa lionsien ikärakenteen nykyiseen muotoon.

3.1 Palvelevan vapaaehtoistyön taustoitus

Palvelutoiminta ja palvelutyö ovat itsessään yleistä ja laajaa vapaaehtoistyön käsitettä erityislaatusempia sekä tarkemmin rajautuvampia. Lionsien ja leojen palvelutoimintaa ja palvelutyötä nimitetään englanninkielessä *service work* -nimityksellä ja paikallisista klubeista käytetään nimitystä *service clubs*. Vaikka ne poikkeavat vapaaehtoistyön laajasta yleiskäsitteestä, niitä käsitteeseen yhdistää *community service* sekä *voluntary work*, joihin kiteytyy vapaaehtoistoiminnan ydin. Myös *philanthropy* liitetään käsitteenä vahvasti kirjallisuuteen, joka käsittää klubipohjaista palvelutoimintaa.

Palvelutyö, joiksi lionsit nimittävät ajallista panostustaan järjestössä, on hyvään tähtäävää monipuolista palvelumuotoista vapaaehtoistyötä. Lions-liitto ry:n toiminnanjohtaja Maarit Kuikka (2020) arvelee palvelutyön termin juontuvan juurensa *We Serve* -sloganista. Lionsit eivät nimitä toimintaa varsinaisesti hyväntekeväisyydeksi, sillä se on terminä liian yleinen ja laaja kuvaamaan palvelumuotoisempaa vapaaehtoistyötä sekä toiminnan ideologiaa. Li-onstoiminnassa Kuikka kuvailee jäsenten olevan valmiita laittamaan kädet saveen, jotta voivat auttaa avun tarpeessa olevia. Näin ollen jäsenet ovat valmiita palvelemaan erilaisin teoin ja työnteon muodoin, rahallisen avustamisen ollessa yksi auttamisen muoto.

Palvelutoiminta eroaa monista muista hyvään tähtäävistä vapaaehtoisuuden muodoista siten, että toiminnalla pyritään pyyteettömästi auttamaan paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti palvelualttiina olevina yhteisöinä. Toiminnassa mukana olemisen tarkoituksena ei ole ajaa omaa etua, vaan edistää humanitääristä työtä yhdessä, jonka ohella omakin henkilökoh-tainen kehittyminen ja kasvu on mahdollista. Yhteisesti sovitut säännöt, arvomaailma ja ta-voitteet yhdistävät paikalliset yhteisöt suurempaan kokonaisuuteen, jossa yhdessä toimii yksi suuri maailmanlaajuinen yhteisö, jonka päätavoitteena on parantaa maailmaa yhteisöistä käsin. Toiminta ei rajoitu vain yhteen toimintamuotoon, sillä toiminnan kirjo on val-tava ja vaihteleva. Eri mailla on erilaisia avun tarpeita, jotka ovat sidoksissa maan kehityk-seen, maantieteellisiin sijainteihin ja elämän perusedellytyksiin.

Jeffrey Charles (1993, 2) kuvailee historiallisesti tarkasteltuna organisoidun ja tavoitteellisen palvelutoiminnan historian olevan lyhempi ja aikaan sidotumpi kuin hyvään tähtäävän sekä ilman rahallista vastiketta tehtävän toiminnan. Palvelutoimintaa ovat aloittaneet toteutta-maan organisaatiot, kuten Lions, Rotary sekä Kiwanit, jotka ovat tarjonneet toiminnan kautta 1920-luvun Yhdysvalloissa keskiluokkaisille perheille vapaa-ajan harrastuksen, joka on laa-jentunut sittemmin kansainväliseksi palvelutoiminnaksi. Lionsit ja Kiwanit ovat ottaneet vaikutteita palveluklubitoiminnasta, jonka Rotaryt ovat perustaneet Chicagoon vuonna 1905. Kaikkien kolmen palvelujärjestön perustajina ovat toimineet liikemiehet ja toiminta on tarkoitettu alun perin vain miehille. Lisäksi ne ovat edelleen kutsujärjestöjä, joihin jäse-neksi pääsy vaatii toiminnan sisältä suosituksen. (Lions Clubs International 2020, Rotary International 2020 & Kiwanis International 2020). Ollessaan yhdestä toimi-ideasta liik-keelle lähteneitä, kaikkien kolmen palvelutoiminnan pohja perustuu yhdysvaltalaiseen kult-tuuriin ja toimintatapoihin, joita ilmentävät keskiluokkaiset ydinperheet (Charles 1993).

Liikemiesjäsenten toiminta on kuvastanut keskiluokkaisuuden vaurautta ja elintapoja, joita ovat edustaneet vaatetus, kokouskäytänteet, rintamerkit ja erilaiset ajanviettotavat esimerkiksi illallisten merkeissä. Palvelutoiminnan motiiveina ovat toimineet liikemiehillä yleiseen hyvään tähtäävän toiminnan lisäksi myös henkilökohtaiset motiivit verkostoitua, lisätä kontakteja sekä saada nimeä muiden liikemiesten keskuudessa. (Charles 1993, 2–6). Palvelutyön modernisoitumisen ja uudistumisen myötä toiminta on uudistunut siten, että siinä yhdistyivät jäsenyys, yksilöllisemmät mielenkiinnon kohteet, paikallisesta yhteisöstä huolenpito sekä yhteisön tarpeet. Toiminnan muovautuminen uudelleen on johtanut sen laajempaan kasvuun maan sisällä sekä mahdollistanut myöhemmin laajemman levittäytymisen kansainvälisesti. (Charles 1993, 6, 18).

3.2 Kansainvälinen lionstoiminta

Lionsien järjestössä on yli 1,4 miljoonaa vapaaehtoista jäsentä ympäri maailmaa, jotka tekevät siitä merkittävän ja vaikuttavan toimijan. Järjestö on saanut alkunsa 7.9.1917 Chicagossa, jossa vakuutusmiehenä toiminut Melvin Jones perusti “The International Association of Lions Clubs”-toiminnan. Nyt jo yli 100-vuotiaan järjestön alkuperäisenä ideana on ollut liikemiesten aktivointi hyväntekeväisyyden pariin. (Suomen Lions-Liitto ry 2018). Lions-toiminta on levinnyt nopeasti muihin valtioihin ja vuonna 1920 siitä on tehty kansainvälinen järjestö. Nykyisin järjestöön lukeutuu 210 maata tai itsehallinnollista aluetta. Lionsjärjestö on merkittävä tekijä maailmalla ja se on myös yksi YK:n peruskirjan allekirjoittajista. Lisäksi järjestö on merkittävän talous- ja sosiaalineuvoston (ECOSOC) jäsen. Toiminnan idea on säilynyt nykypäivään saakka ja sen ydintarkoituksena on auttaa muita. Lionsit pyrkivät toiminnallaan kehittämään yhteisöjä ja parantamaan tekojen kautta maailmaa paremmaksi paikaksi elää. Työtä tehdään, jotta yhteisöt voisivat olla tasa-arvoisempia ja siksi, että mahdollisimman moni saisi mahdollisuuden hyvään elämään, lähtökohdista riippumatta. (Lions Clubs International 2018).

Suomessa lions-nimi tulee sanoista: ”Luovuta Isänmaasi Onnellisempaan Nouseville Sukupolville”, joka on suomalaisille lionseille muokattu yhdysvaltalaisesta nimensisällöstä: Liberty, Intelligence, Our Nation’s Safety. 1920-luvulla se on vakiintunut klubeihin ja erilaisiin materiaaleihin syntyessaan Yhdysvalloissa, jossa patriottisuus on noussut voimakkaasti ensimmäisen maailmansodan jälkeen. Lionstoiminnan levittäytyttyä kansainvälisemmälle maaperälle, ajankohtaiseksi tuli pohtia toimintaa yhdistävää mottoa. Vuonna 1954

lanseeratun kansainvälisen motto-kilpailun voittajaksi valittiin *We Serve* -motto. Suomessa motto toimii ytimekkäästi käännettynä *Me Palvelemme*. (Lions Clubs International 2020; Suomen Lions-liitto ry 2020a).

Aatteellisen järjestön lions-periaatteina toimivat kahdeksasta toimiperiaatteesta koostuva listaus, jotka ovat käännetty suomenkielelle (Taulukko 2). Periaatteissa korostuvat pyrkimys toteuttaa toimintaa vapaaehtoistoiminnan periaatteiden sekä ”hyvän kansalaisen” näkökulmasta. Hyvän kansalaisen määritelmä on elävä ja liitoksissa historialliseen ajanjaksoon, josta kuvastuu eletyn ajan ihanteellisia kansalaisen piirteitä. Lionstoiminnan syntyminen 1900-luvun alkupuolella on vaikuttanut nykypäivänäkin vaikuttaviin lionsien periaatteisiin. Ajan kuvan mukainen ideaalinen, ihanteellinen sekä hyvä kansalainen nähtiin Leena Kosken (1999) 1900-luvun kansalaisen ihannepiirteitä avaavan teoksen mukaan noudattavan tottelevaisuutta, isänmaallisuutta ja kristillisiä elämänarvoja. Periaatteissa korostuvat suomalaisten arvostavat luonteenpiirteet, joita ovat luottamus, rehellisyys, oikeudenmukaisuus, kiitollisuus, auttaminen, velvollisuudentunto, vastuullisuus ja empaattisuus.

Taulukko 2. Lions-periaatteet mukailtuna suomennuksesta (Lions-liitto ry 2020)

LIONS-PERIAATTEET
Pidä päivätyötä kutsumuksenasi ja hoida työsi niin, että herätät luottamusta.
Pyri tekemään työsi menestyksellisesti. Olet oikeutettu kohtuulliseen korvaukseen vaivoistasi, mutta älä tavoittele epäoikeudenmukaisia etuja.
Muista, että oman liiketoiminnan kehittämisen ei tarvitse tapahtua muiden kustannuksella; ole lojaali asiakkaillesi ja rehellinen itsellesi.
Aina kun epäilet asemaasi, toimintasi oikeudenmukaisuutta tai eettisyyttä, ratkaise epäilyt.
Pidä ystävyyttä tavoitteena, älä keinona, Tosiystävyyttä ei ole riippuvainen keskinäisistä palveluista, sillä tosiystävyyttä ei vaadi mitään ja hyväksyy palvelun siinä hengessä, jossa se annettiin.
Täytä aina yhteiskunnalliset velvollisuutesi, osoita sanoin ja teoin oikeudenmukaisuutesi ja rehtyytesi niin maatasi kuin yhteiskuntaasi kohtaan. Anna niille vapaasti ajastasi, työvoimastasi ja varallisuudestasi.
Auta muita tarjoamalla sympatiaa ahdistuneille, apua heikoille ja omastasi vähäosaisille.
Ole varovainen kritiikissä ja avokätinen kiitoksessa. Pyri rakentamaan tuhoamisen sijaan.

Nimen ja moton lisäksi lionseilla on yhteislaulu, joka kääntyy suomeksi Leijonahengeksi. Yhteislaulu toimii hengennostattajana yhteistapahtumissa ja sitä lauletaan Suomessa usein maakuntalaulujen ja kansallislaulun yhteydessä. Näin ollen aatteellisuus sekä isänmaallisuus ovat vahvasti läsnä lionstoiminnassa niin periaatteiden kuin käytännönkin kautta.

Lionstoiminta on muuttunut elinkaarensa aikana, vaikka sisällössä on säilynyt myös alkupuolen toiminnan toimintatapoja nykypäivään saakka (Lions Club International 2020). Naisista on tullut virallisia jäseniä lionstoiminnan parissa vuonna 1987, mikä on johtanut toiminnan tasavertaistumiseen. Huolimatta siitä, että naisilla on yhtäläinen oikeus jäsenyyteen, sukupuolijakauma on edelleen vahvasti miespainotteinen. (Lions Clubs International 2019). Gudrun Yngvadottirin, Bente Nonboandin sekä Pirkko Vihavaisen vuonna 2016 pitämässä esitelmässä tilastollinen katsaus kansainvälisten työryhmien (Lions Clubs International Family & Women Action Committee sekä NSR Working Group: More Women in Lions) pohjalta osoittaa, että vuonna 2015 maailman kaikista lionjäsenistä naisia on 27,32 prosenttia ja Euroopassa naisten osuus jäsenistä oli 21,13 prosenttia. Skandinaviassa naisten osuus jäsenistä on 19,93 prosenttia huolimatta siitä, että Global Gender Gap Report 2020 osoittaa skandinaavisissa maissa (Islanti, Norja, Suomi ja Ruotsi) olevan vähiten sukupuolten välistä kiihkoa. (Yngvadottir, Nonboand & Vihavainen 2016, World Economic Forum 2020).

Toiminta on muuttunut avoimemmaksi yhteiskunnallisten muutosten myötä ja samalla jäsenyyden kriteerit ovat väljentyneet koskemaan myös naisia. Väljentyneistä huolimatta jäseneksi pääseminen edellyttää kelpoisuusvaatimusten täyttymistä sekä kutsua toimintaan toiminnan sisältä. Kelpoisuusvaatimuksina ovat täysi-ikäisyys sekä hyvä maine paikkakunnalla. (Lions Clubs International 2016). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilön odotetaan kykenevän toimimaan lions-periaatteiden ja -tavoitteiden mukaisesti.

3.3 Lionstoiminta Suomessa

Suomessa lionstoiminnan kansallista yhteistyötä sekä kansainvälisiä kampanjoita ylläpitää ja hoitaa Suomeen Lions-liitto ry, joka on perustettu 24.10.1960. Suomen Lions-liitto ry toimii valtakunnallisena kattojärjestönä, joka tarjoaa apua ja tukea klubeja niiden toiminnassa. Klubien tukemisen lisäksi liitto tarjoaa kansainvälisyydestä kiinnostuneille nuorille nuorisovaihtoa sekä kouluttaa ja valmentaa jäseniään. Liiton tehtävänä on hallinnoida kansallisia ja kansainvälisiä aktiviteetteja sekä ylläpitää yhteistyötä muiden hallinnollisten toimielinten kanssa. (Suomen Lions-liitto ry 2018).

Lionstoiminta käsittää niin klubityön kuin yleisen toiminnan lionsien parissa. Lionsjäsenet voivat olla miehiä tai naisia ja klubit miesklubeja, naisklubeja tai yhteisklubeja. Lionsklubeja on Suomessa noin 900 ja määrä on runsas asukaslukuun suhteutettuna. (Suomen Lionsliitto ry 2020a). Klubien yleisin muoto on miesklubi, joka koostuu nimensä mukaisesti miehistä. Seuraavaksi yleisin klubimuoto on naisklubi, joka osoittaa, että naisille ja miehille tarkoitettuja yhteisklubeja on kaikkein vähiten. Yhteisklubit ovat klubimuodoltaan nuorimpia ja niissä toimivien jäsenten keski-ikä on muita matalampi.

Paikallisesti toimivilla klubilla voi olla puoliso toimintaa, koska nykyisin lionsjäsenten puolisot voivat olla miehiä ja naisia. Puolisotoiminta on virallinen termi puolisoiden toiminnalle, eikä puolisoiden tarvitse olla lionsjäseniä. Sekaannusta puoliso toiminnan parissa aiheuttaa usein puhe ladyklubeista, joita ei ole virallisesti olemassa. Niin ladytoiminta kuin ladyklubitkin koostuvat epävirallisista ryhmistä, joilla voi olla omaa toimintaa sekä jopa oma pankkitili. Kaikilla klubeilla ei ole puoliso toimintaa, ja vaikka olisikin, sitä saatetaan toteuttaa satunnaisemmin. (Kuikka 2020).

Lionstoiminta on itsessään palvelutyötä, jota toteutetaan yleisimmin palveluaktiviteettien muodossa omalla paikkakunnalla. Palveluaktiviteetit ovat klubikohtaisia ja ne voivat olla esimerkiksi tapahtumia, konsertteja, nuorten tukemista harrastuksissa, veteraanien avustamista tai erilaisia ympäristötekoja. Aktiviteetteja ja tapahtumia rahoitetaan varainhankinnalla, joka tapahtuu vapaaehtoisesti. Lionsklubit toimivat täysin vapaaehtoisten työpanoksella ja ovat rekisteröityjä yhdistyksiä. Klubitoiminnassa toimintaa toteutetaan voimassa olevan yhdistyslain, liiton sekä järjestön sääntöjen mukaisesti. (Suomen Lionsliitto ry 2020a).

3.4 Leotoiminta

Leot ovat kansallisesti ja kansainvälisesti toimivia nuoria, joiden jäsenikä on 12–35-vuotta. Toimintaan mukaan pääseminen ei vaadi kutsua toiminnan sisältä. Leot voidaan jakaa iän perusteella joko alfa- (12–18-vuotiaat) tai omega-klubeihin (18–35-vuotiaat). Alfa-klubit toimivat yleisemmin maailmalla koulujen yhteydessä, kun taas omega-klubit ovat instituutioista itsenäisempiä. Suomen kaltaisessa maassa koulujen yhteyteen alfa-klubin perustaminen on harvinaista, sillä vastaavaa klubitoimintaa ei harrasteta Suomessa samassa suhteessa kuin monissa muissa maissa. Yhdysvalloista koululaisille suunnatut klubit ja vapaa-ajan harrastuskerhot ovat yleisiä ja osaltaan selittävät suuria jäsenmääriä.

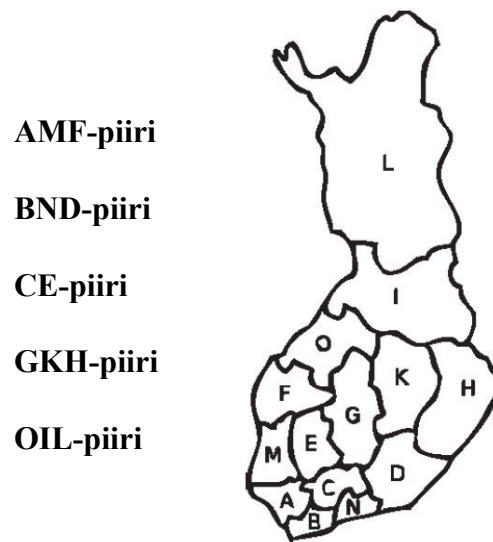
Leoklubit ovat Suomessa pääsääntöisesti ”hybridiklubeja”, joissa ääripäin tarkasteltuna klubin nuorin jäsen voi olla 12-vuotias, vanhimman jäsenen ollessa esimerkiksi 35-vuotias. Klubien hybridisoitumista selittää nykyisten jäsenten vähäisyys sekä halu ottaa kaikki innokkaat mukaan paikallisesti toimivaan klubiin. Toiminnan periaate on sama kuin lionsien palvelutyössä, jossa toiminnan perimmäisenä tarkoituksena on tehdä hyvää ympärille yhdessä. Maailmanlaajuisesti leoilla on yli 130 000 jäsentä yli 150 maassa. Suomessa leoilla on noin 100 jäsentä ympäri maan. (Lions Clubs International 2019; Suomen Lions-liitto ry 2019). Vähäinen jäsenmäärä on luonut tiiviin yhteisön, mutta toisaalta myös vaikuttanut toiminnan tunnettavuuteen. Leot ovat Suomessa tuntemattomia toimijoita, vaikka toimintaa on ollut olemassa maassa aktiivisesti jo yli 60-vuotta. (Suomen Leot 2020).

Paikallinen toiminta tapahtuu klubeissa, joita ylläpitävät nuoret leot itsenäisesti. Paikallisen leoklubin apuna toimii tarvittaessa taustaklubi, joka on ollut perustamassa leoklubia. Taustaklubi on paikallinen lionsklubi, joka on sitoutunut auttamaan nuorten toimijoiden klubitoimintaa. Taustaklubissa toimii leoneuvojan virkaan nimitetty lions, jonka tehtävänä on toimia siteenä klubien välillä. Leotoiminnan aktiviteettisisältö on kiinni leoista ja heidän omista palveluintresseistään. Näin ollen klubin on helppoa tehdä toiminnasta toimijoidensa näköistä, joka sitouttaa ja tuo jäseniä yhteen luoden yhteisöllisyyttä. (Suomen Lions-Liitto ry 2020b).

Paikalliset leoklubit eivät ole rekisteröityjä yhdistyksiä, joka osaltaan tekee toiminnan byrokraatiasta kevyempää ja vapaamuotoisempaa kuin lionsklubeissa. Huolimatta leojen ja lionsien toimieroista, ne sisältävät paljon yhteisiä piirteitä, jotka juontuvat lionstoiminnasta. Palvelutyötä tehdään klubin voimin, jäseniä koulutetaan ja kansallista toimintaa ohjaa jäsenistä vaalein valittu hallitus. Muita yhdistäviä piirteitä keskenään ovat motto, yhteislaulu, rintapinssikulttuuri sekä toiminnasta tunnustuksen antaminen esimerkiksi rintamitalin muodossa.

Kansainvälisestä lionsien *We Serve*- motosta on muokattu leotoimintaan *We Serve. Together*. -motto, joka kääntyy suomeksi *Me Palvelemme. Yhdessä*. Tällä lisäyksellä on haluttu korostaa yhteistyön ja yhteisöllisyyden merkitystä leotoiminnassa. Leo-nimestä juontuvat sanat Leadership, Experience ja Opportunity, jotka yhdessä koostavat nimen lionsien hyödyntämällä tavalla. Nimen sisältöä ei ole käännetty suomenkielelle, kuten ei myöskään yhteislaulua. Englanninkielisinä ne osoittavat enemmän kansallisuudesta riippumatonta yhteenkuuluvuutta, joihin kaikki jäsenet voivat yhtyä. (Matrikkeli 2019).

Leojen toiminnassa Suomi on jaettu lionsien toiminnan tavoin kirjaimin jaoteltuihin piireihin (Kuvio 2). Lionsien toiminnassa yksi kirjain vastaa yhtä piiriä ja piiristä vastaa alueellinen piirikuvernööri. Hieman vastaavasti toimii Suomen Leojen hallituksen piiripresidentti, joka tiedottaa omaan piiriin lukeutuvia klubeja ajankohtaisista asioista. Leoklubien vähäisyyden takia piirejä on yhdistelty esimerkiksi muotoon AMF-piiri. (Matrikkeli 2019).



Kuvio 2. Leojen piirien yhdistelmänimet ja yleinen piirijako (Suomen Leot 2020)

3.5 Tutkimus lionstoiminnan tunnettuudesta

Jari Pajunen Taloustutkimus Oy:stä on teettänyt Lions-liito ry:n toimeksiannosta valtakunnallisen lionstoiminnan tunnettuus tutkimuksen. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, miten suomalaiset tuntevat Lions-liiton, millainen mielikuva heillä on liitosta sekä kartoittaa kiinnostusta osallistua lionstoimintaan. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla 15–79-vuotiaita suomalaisia, lukuun ottamatta Ahvenanmaan asukkaita. Haastattelut ovat toteutettu 10.4.-2.5.2013 välisenä ajanjaksona. (Pajunen 2013).

Tutkimuksessa on havaittu, että lionstoiminta on tunnettua läpi maan: Lions-liiton autettu tunnettavuus logon kanssa on 75 prosenttia, joka on suhteellisen korkea tulos. Tutkimuksen mukaan noin puolet suomalaisista tuntee henkilön, joka on toiminnassa mukana, mutta yksittäisten tapahtumien sekä keräyskohteiden tunnettuus on selvästi heikompi. Yli 65-vuotiaiden lionstuntemus on maan korkeinta. Lisäksi voidaan todeta, että alle 35-vuotiaiden tuntemus toimintaa kohtaan on selvästi heikompaa kuin yli 35-vuotiden. (Pajunen 2013).

Henkilöille, jotka ovat vastanneet aiemmin tunnustaneensa lionsien organisaation (77 %), on näytetty 13 erilaista ominaisuutta, joista heille valittavaksi on annettu enintään kolme ominaisuutta kuvaamaan Lions-liittoa tai lionstoimintaa. Vastausten perusteella lionstoimintaa on pidetty kansainvälisenä sekä hyödyllisenä, mutta myös konservatiivisena ja vanhoillisenä. Myös sulkeutuneisuus, toiminnan epädynaamisuus sekä epänuorekkuus ovat nousseet esille. Itse lionstoiminnan imago on selkeä sekä johdonmukainen, ja toiminnan pohja perustuu positiiviseen hyvän tekemiseen. Sen sijaan lionsklubeja pidetään sulkeutuneina ja joissain vastauksissa on nostettu esille toiminnan elitistisyys. (Pajunen 2013).

Tutkittaessa osallistumisinnostusta, noin neljännes suomalaisista on jollain tavalla kiinnostuneita osallistumaan toimintaan. Potentiaalisin joukko käsittää 6 prosenttia suomalaisista ja kyseinen ryhmä koostuu erityisesti 50-vuotta täyttäneistä toimihenkilömiehistä. Osallistumisen tärkeimpinä motiiveina nähdään halu auttaa, kiinnostus sekä yhteisöllisyys ja siihen liittyvät asiat. (Pajunen 2013).

”Mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen, että osallistutte/olisitte kiinnostunut osallistumaan Lionstoimintaan?”. Muu -vastauksissa on nostettu esille, että toiminta nähdään ainoana miesten kerhona, joka on avoin ja johon naisetkin saavat osallistua. Toiminta koetaan aktiiviseksi ja se osoittaa vastaajien mukaan sitä, että mukana toimivat henkilöt ovat aktiivisesti yhteiskunnassa mukana. Näiden lisäksi vastauksissa korostuu toiminnan perinteikkyyttä sekä mahdollisuus matkustamiseen. (Pajunen 2013).

He, joita toiminta ei kiinnostanut, ovat vastanneet perusteluikseen yleisimmin ajanpuutteen ja kokemuksen siitä, että toiminta ei tunnu omalta tai ettei toiminta ole tuttua. Myös sulkeutuneisuuteen liittyvät tekijät, kuten ”parempien” ihmisten salamyhkäinen toiminta, on koettu esteeksi osallistumiselle. (Pajunen 2013).

”Mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen, että ette olisi kiinnostunut osallistumaan Lions-toimintaan?” Poiminnat muu -vastauksista osoittavat, että toimintaa haittaa hierarkkisuus, jäsenten parempiosaisuus, ei ole pyydetty mukaan, toimintaan ei voi osallistua ellei kutsuta, toiminta mielletään ”jenkkihapatukseksi” ja toiminnassa koetaan olevan mukana oikeistolaiset elämänavot. Puolisotoiminta on näyttäytynyt myös vastauksissa, sillä mukana olleet puoliset ovat jättäneet toiminnan puolison menettäyttyä tai jätettyä toiminnan. (Pajunen 2013).

Tutkimuksen tekijä huomauttaa, että ihmisten negatiivisiin mielikuviin voi vaikuttaa avoimen viestinnän kautta, jolla lisätään toiminnan tunnettuutta. Toiminnan on koettu

haastattelujen tekoaikaan vuonna 2013 vetoavan eniten iäkkäämpään väestöön, joka on koostunut pääasiassa miehistä. (Pajunen 2013).

3.6 Tutkimus jäsenten sitoutumisesta lionstoimintaan

Niina Sauvolan vuonna 2018 valmistunut tutkimus kantaa nimeä: Se on kuitenkin harrastus – Jäsenten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan lionsklubeissa I-piirin alueella. Nimensä mukaisesti tutkimuksessa on tarkasteltu lionstoiminnassa toimivien jäsenten vapaaehtoistyöhön lähtemistä, vapaaehtoistyön henkilökohtaista merkitystä sekä toiminnan tulevaisuuden näkymiä. Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, joka on tehty haastatellen hyvin tai täysin sitoutuneita jäseniä. Haastateltavia on ollut yhteensä yhdeksän, koostuen neljästä naisesta sekä viidestä miehestä. Työikäisiä edustava otanta koostuu viidestä haastateltavasta, joista kolme on miehiä ja kaksi naisia. Eläkeläisiä edustaa kaksi miestä ja opiskelijoita kaksi naista, jotka ovat leojäseniä. (Sauvola 2018).

Tutkimuksen tulosten perusteella toiminnassa mukana olevat jäsenet ovat päätyneet mukaan kutsuttuina. Syyt, miksi toiminnan pariin on jääty, löytyvät auttamisen halusta, uusien ihmissuhteiden ja verkostojen solmimisesta sekä mielekkään harrastuksen saamisesta. Lions-toiminnassa haasteeksi on koettu muodostuneen sen aikaa vievä toiminta, joka vaikutti henkilökohtaiseen jaksamiseen, toiminnan mielekkyyteen sekä ajankäytössä ilmenneisiin haasteisiin. (Sauvola 2018).

Viihtymisen kannalta tutkimustuloksissa esille nousevat toimintakulttuurista kumpuava tuki sekä arvostus jäsentä kohtaan. Jäseniä motivoi hyvään ja auttamiseen tähtäävä toiminta, ja konkreettiset teot niiden eteen vahvistivat mielekkyyden tunnetta sekä kokemusta. Yhteisöllisyys, verkostot ja tärkeät ihmiskohtaamiset tuovat vapaaehtoistoimintaan henkilökohtaista antia ja lisäsivät viihtyvyyttä. Jäsenten viihtyminen niin klubeissa kuin yhteisissä tapahtumissa antaa voimavaroja jaksamiseen ja avoimella toiminnalla lisätään yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Sauvola 2018, 76).

Leoja haastateltaessa tutkimuksessa on selvinnyt, että nuoret eivät tunne kovin hyvin lionsien toimintaa, eivätkä lionsit leojen toimintaa (Sauvola 2018, 64). Kysyttäessä ovatko leot pohtineet liittymistä lionseiksi leovuosiensa tullessa täyteen, nuorten vastauksia on määrittäneet klubia koskevat kriteerit. Vastauksissa korostuu näkemys siitä, millainen klubin tulisi olla, jotta siihen haluttaisiin liittyä. (Sauvola 2018, 63). Osa toiminnoista ja tavoista

lionstoiminnassa näyttäytyivät vanhanaikaisina, kuten klubien jakautuminen sukupuolten mukaisesti. Lisäksi leojen vastauksissa on ilmennyt huoli lionsien klubi-ilmapiiiristä. Sauvola pohti, että vastausten taustalla voi vaikuttaa kuullut kokemukset lionismista tai esimerkiksi vanhat ennakkoluulot, jotka kuvastavat yleisiä ennakkokäsityksiä toimintaa kohtaan. (Sauvola 2018, 64).

Opiskelijoina toimivat leojäsenet ovat painottaneet verkoston merkitystä opintojen päätyttyä, sillä tiiviin opiskeluelämän jälkeen yhteenkuuluvudentunne vapaaehtoistyössä korostuu. Lionstoiminta näyttäytyy laajemmassa mittakaavassa eräänlaisena elämänpiirin laajentajana, jos syntyisi tilanne, jossa ihminen jäisi ulkopuoliseksi tai yksin. (Sauvola 2018, 66). Haastatteluiden perusteella toiminnassa mukana oleminen on opettanut uusia taitoja ja antanut klubivirkojen koulutuksien kautta tietoa myös laajemmin yhdistystoiminnasta. (Sauvola 2018, 69).

Tutkimuksen perusteella lionstoimintaan mukaan liittymisen yksi syy ovat verkostot. Lions- ja leojäsenet ovat kertoneen toiminnan antaneen heille uusia ystävyys-suhteita sekä tuttavvia, jotka nostavat verkostojen merkitystä. Tutkimuksessa on korostunut eläkeläisiltä tullut painotus pitkistä ystävyys-suhteista, jota selittää heidän vuosikymmenien pituinen jäsenyytensä. Myös leojäsenten ystävyys-suhteet syntyvät helposti saman ikäisten toimijoiden kanssa. (Sauvola 2018, 66)

Puolestaan työikäisten ystävyys-suhteiden syntyminen ei ole näyttäytynyt tutkimuksessa yhtä selkeästi kuin nuorten ja eläkeikäisten, mutta toiminnasta saatavaa verkostoa arvostetaan ja pidetään tärkeänä työikäisten näkökulmasta. Haastateltavista työikäisistä jokainen on saanut lionstoiminnasta vähintäänkin tuttavvia ja heidänkin kohdallansa on havaittu, että omanikäisten kanssa tuttavuussuhteiden luominen on syntynyt helposti. Aina kuitenkin oman ikäisiä toimijoita ei ole toiminnassa mukana. (Sauvola 2018, 66).

Sauvola on muodostanut haastatteluiden pohjalta havainnollistavan taulukon, jossa hän on kuvannut haastateltavien toiminnasta saaneita asioita (Taulukko 3). Taulukossa on kuvattu lionstoiminnan tarjoavan jäsenilleen verkostoja, harrastuksen, mahdollisuuden oppia ja kasvattaa itsetuntemusta sekä antaa voimavaroja. Kuvion rakentumiseen on Sauvolan mukaan voinut vaikuttaa se, että toiminnan antia on käsitelty haastattelun loppupuolella. Näin ollen pyydetessä pohtimaan ajatuksia laajasti sekä eri näkökulmista, haastattelun positiiviset asiat ovat voineet kiteytyä loppupohdintoihin. (Sauvola 2018, 65).

Taulukko 3. Mitä lionstoiminta antaa jäsenelle (Sauvola 2018, 65)

<u>Verkostot</u>	<u>Oppiminen ja itsetuntemus</u>		
	Kasvaminen	Voimaantuminen	Uudet taidot
-Ystävät -Kaverit ja tuttavat -Kontaktit ammattikuntiin ja yhdistyksiin	-Itsetuntemus -Kyseenalaistaminen ja uudet näkökulmat -Muiden huomioiminen -Sivistys	-Itseluottamus -Nautinto ja energian saaminen tapahtumien järjestämisestä -Auttamisen ilo	-Johtamistaidot -Virkatehtävät -Yhdistyksen tehtävät
<u>Harrastus</u> -Tekemistä vapaa-ajalle -Laaja-alaista toimintaa			

Haastateltavat ovat kokeneet, että toiminnalle on tarvetta tulevaisuudessakin; avun tarve säilyy sekä itse toiminta antaa tekijälleen erilaisia vastineita ajalle. Kuitenkin tulevaisuuden näkymät aiheuttavat huolta jäsenissä, sillä jäsenmäärien pienentyessä klubin toiminnan ylläpito hankaloituu. (Sauvola 2018, 76). Sitoutumista lionstoimintaan haasteista huolimatta on näyttänyt ylläpitävän ja rakentavan paikallisesta toiminnasta juontava tunneperäisyys sekä velvollisuudentunto (Sauvola 2018, 62–63).

Tutkimuksesta on noussut esille tulevaisuuden kannalta tärkeäksi selkeyttää klubitoimintaa sekä keskittää palveluita teemavetoisemmiksi. Klubitoiminnan näkökulmasta mahdollisuudeksi koetaan teemoihin kuten luonnonsuojeluun ja perheisiin keskittyvät klubit. Teemapainotuksella nähdään olevan markkinointiarvoa, jolla toiminnan kiinnostavuutta voidaan lisätä. Tällä hetkellä yhdellä klubilla voi olla useita erilaisia ja vaihtelevia teemoja. (Sauvola 2018, 71).

Tutkimuksessa on havaittu, että jäsenten kokemukset toiminnasta sekä sen kehittämistarpeista ovat ikään sidoksissa. Haastattelun iäkkäimmät jäsenet, jotka ovat olleet miehiä, ovat kaikkein tyytyväisimpiä toimintaan. Nuoret ja työssäkäyvät sen sijaan ovat nostaneet innokkaasti esille toiminnan kehittämiskohteita. Tutkimuksessa selviää, että lionstoiminnan haasteeksi ovat nousseet pinttyneet kokous- ja työelämälähtöiset käytänteet, jotka muistuttivat vapaa-ajalla työelämästä. (Sauvola 2018, 77).

Kehittämisen tarvetta on nähty edellä mainittujen kehittämiskohteiden lisäksi jäsenhankinnan saralla, joita haastateltavat ovat pohtineet vastauksissaan monipuolisesti muutostarpeella. Muutokseen liitetään halu vaikuttaa ihmisten mielikuviin ja ennakkoluuloihin

toiminnasta. Jäsenhankinnassa halutaan hyödyntää nykyistä enemmän erilaisia viestintäkanavia sekä innostaa ihmisiä toiminnasta. (Sauvola 2018, 73). Erityisesti eri-ikäisten henkilöiden saaminen klubitoimintaan nähdään tärkeänä, mutta myös haasteena. Tulevaisuuden klubimuotona tutkimuksessa nähdään toimivan yhteisklubit ja monikulttuurisuuden sekä kansainvälisyyden lisääminen jäsenistössä pidetään mahdollisuutena. (Sauvola 2018, 78).

Tutkimuksen yhteenvedona todetaan, että lionstoiminnan kehittämiseen on halua ja intoa, ja jäsenillä on ajatuksia, millaista he haluaisivat toiminnan olevan. Palvelu on edelleen tärkeäksi koettu arvo ja sen merkityksen nähdään säilyvän tulevaisuudessa. Tulevaisuuden klubitoiminta näyttäytyy teemoihin keskittyvinä yhteisklubeina, joissa perinteiset toimintamuodot jatkavat ja joissa jäsenten ääntä kuunnellaan. Yhteisklubien rinnalla toimivat tulevaisuudessakin perinteiset nais- ja miesklubit. Klubien muodostumisessa merkityksellisenä nähdään avoimuus ja jäsenistön monimuotoisuus. (Sauvola 2018, 74).

3.7 Miksi lionsit ovat harmaita?

Edellä mainittujen kahden tutkimuksen, taustatiedon ja teoriaosiossa esitettyjen tutkimustietojen pohjalta on pohdittu alustavia syitä, jotka voivat vaikuttaa lionsien nykyiseen tilanteeseen. Pohdinta on alustavien esioletusten esittämistä ennen aineiston analysointia tai lopullisia tutkimustuloksia.

Aluksi todettakoon, että vapaa-ajan harrastukset ovat ihmiselle merkityksellisiä henkireikä työelämän ja arjen vastapainoksi. Harrastuksille asetetaan tarjonnan valtavan määrän vuoksi korkeat odotukset ja toiveet, joihin liittyy yksilöllisten taitojen kehittäminen itselle mielekkään toiminnan parissa. Harrastusten vaihtelevuus on kasvanut ja tämä näkyy monen harrastusseuran, yhdistyksen ja järjestön jäsenkehityksessä. Pysyvien ja pitkäkestoisesti sitoutuneiden jäsenten määrä vähenee ja samalla ihmiset kaipaavat työpaikkojen ja -tehtävien kaltaista vaihtelua vapaa-ajan harrastuksiin. Vapaa-ajan harrastusten projektimaistuminen on havaittavissa ja tätä tarvetta sekä toivetta vapaaehtoistyötä tarjoavien organisaatioiden on hyvä huomioida toiminnantarjonnassa sekä sen kehittämisessä (Yeung 2005, 31).

Pohdittaessa lionstoiminnan soveltuvuutta vapaa-ajan harrastuksena, nykyiseen jäsenten ikäjakaumaan on suurella todennäköisyydellä useita syitä. Nuoremmalla väestöllä, jotka ovat potentiaalisia jäseniä, on oman elämän kiireitä, jotka voivat olla peräisin opintojen, työelämän, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Eläkeikään ehtineillä on

puolestaan enemmän vapaa-aikaa harrastuksiin, joiden on mahdollista viedä runsaammin aikaa sekä resursseja kuin nuoremmilla.

Vapaa-aika on arvokasta sosiaalista sekä epäsosiaalista aikaa, joka vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja jaksamiseen, tehden siitä tärkeän resurssin. Esimerkiksi työelämä voi olla ajoittain epävarmaa, joka itsessään voi lisätä vapaa-ajan käyttöä hyvinvoinnin edistämiseen niin yksio kuin perhetasolla. Tällöin vaikutukset heijastuvat yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen, vähentäen pitkäkestoista osallistumista ja sitoutumista niitä edellyttävistä toiminnoista.

Jäsenkoostumus on lionsien parissa painottunut Suomessa kypsempään ikään, johon todennäköisesti vaikuttaa henkilökohtaisten resurssin määrästä sekä sosioekonomiset syyt. Tähän vaikuttaa se, että lionstoiminta on itsessään hinnakas harrastus, johon kaikilla ei ole varaa. Vaikka aikaresursseja olisi antaa toiminnan pariin, jäsenyys sekä yhteisölliset kansalliset ja kansainväliset tapahtumat eivät sovellu vaivattomasti ihmiselle, jonka tulot ovat niukat. Heihin lukeutuu ihmisiä hyvin erilaisista ryhmistä, mutta he ovat useimmin nuoria, opiskelijoita, syrjäytyneitä, yksinhuoltajia, työttömiä tai pienieläkkeisiä. Heille ominaisempia ovat Euroopan unionin komission määrittelemät viisi köyhyyden yleistä osoitinta, jotka ovat: sosiaalisen osallistumisen estävä tulotaso, tietyn tulorajan alle jäävät tulot, alhainen sosiaalinen status, etuusriippuvuus sekä elintasoköyhyys (Saari 2015, 57–58).

Myös säännöllisestä työajasta poikkeavat työajat ovat paikoin haasteellista sovittaa yhteen kokousten ja tapahtumien kanssa, jotka puolestaan voivat vaikuttaa yhteisöllisyyden syvyyden kokemukseen. Se, miksi lionsit ovat määrällisesti harmaita, voi viitata niin elämänkaareen, mutta myös tapoihin ja toimintakulttuuriin, jossa näyttäytyy työelämän kaltaiset käytänteet, harrastuksen sitova luonne sekä se, ettei toiminta ole onnistunut uusiutumaan tavalla, joka tukisi nykyisten nuorien aikuisten ajankäytöllisiä toiveita ja tarpeita.

Lionseille uudistumisen ja jatkuvuuden luomisen kannalta tärkeällä ikäryhmällä, jotka ovat 30–45-vuotiaita aikuisilla, on elämässään ruuhkaisia vuosia, jolloin ajan priorisointi on tarkkaa ja arki aikataulutetumpaa. Tälle ikäryhmälle mahdollinen perhe-elämä on kiireistä; perhebarometrin 2017 kirjoittajat Anna Rotkirch, Kristiina Tammissalo, Anneli Miettinen ja Venla Berg toteavat tutkimuksen pohjalta lasten hankkimisen siirtyneen yhä myöhemmäksi ja samalla nuoruusajan pidentyneen aikaisemmista. Arjen ajankäytön ruuhkautumiseen voi vaikuttaa, että lapsi tai lapset ovat eri ikäisiä ja tarvitsevat runsaasti apua arjessa sekä vapaaajalla. Myös työssä eteneminen on otollista tälle ikäryhmälle ja työn muuttuessa vaativammaksi, se vaatii myös lisää resursseja. Näiden lisäksi oma vanhempi tai vanhemmat voivat

olla iässä, jossa he tarvitsevat apua omaan arkeensa. Pelkästään nämä tekijät ruuhkauttavat vapaa-ajan, jossa on mielekästä pystyä ylläpitämään sosiaalisia suhteita, harrastamaan mielelle ja keholle tärkeitä harrastuksia sekä levähtää.

Lionsien jäsenyys kustantaa usein yli 100 euroa vuodessa jäsenelle ja sen lisäksi maksettavaa pilkkoutuu useille tahoille. Maksua saavien tahojen tarkoituksena on pystyä tarjoamaan esimerkiksi palveluita, koulutusta, apua sekä materiaaleja jäsenilleen. Jotta lionstoiminnan parissa aloittaminen olisi helpompaa, osa klubeista on tehnyt jäsenmaksuihin kevennyksiä. Jäsenyyteen liittyvien maksujen hoidolla voi osallistua paikalliseen klubitoimintaan, mutta mikäli jäsen haluaa osallistua kansallisiin tai kansainvälisiin tapahtumiin, hintaa tulee lisää. Virkaan liittyvien tehtävien hoitamien puolestaan vaatii usein osallistumista erilaisiin kokouksiin ja tapahtumiin, joista jäsenelle korvataan syntyneitä kuluja. Virka ja tehtävä, jossa toimitaan yli paikallisen klubin, vie enemmän aikaa, resursseja ja edellyttää valmiutta osallistua aktiivisesti toimintaan.

Kansallisen tai kansainvälisen viran hoitaminen hyvin, esimerkillisesti ja taidokkaasti voi olla palkitsevaa, mutta myös uuvuttavaa. Kun tehtävä on vaativa ja vie paljon aikaa sekä resursseja, vapaa-aikaa voi jäädä niukasti itselle merkityksellisen auttamisen toteuttamiseen konkreettisesti. Tämä voi syödä omaa jaksamista ja intoa toteuttaa toimintaa, johon alun alkaen lähti mukaan tekemään hyvää.

4 TUTKIMUSMETODI, AINEISTO JA ANALYYSIN TO- TEUTUS

Tässä luvussa perehdytään sähköiseen kyselyyn aineistonkeruumenetelmänä sekä avataan kyselyn rakentamista ja aineiston keräämistä. Tarkastelun kohteena ovat myös tutkimusotos, perusjoukko ja tutkimuseettiset näkökulmat. Luvun loppuun käsitellään teoriasidonnaista sisällönanalyysia, jota hyödyntäen kerätty tutkimusaineisto analysoidaan. Analyysia ohjaavat tutkimuksen tutkimuskysymykset, erilaiset esioletukset, ajatukset sekä aiemmin esiteltyt näkökulmat ja niistä nousevat ideat.

4.1 Tutkimuksen taustoitus

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa on kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä. Yleisellä tasolla eriteltyä Rosaline Barbour (2008, 4) sekä Jorma Kananen (2017, 35) esittävät, että laadullisessa tutkimuksessa pyrki- myksenä on ymmärtää tutkittavan ilmiön kuvausta ja tulkintaa syvällisesti, kun taas määrällisessä tutkimuksessa halutaan vastauksia kysymyksiin kuten, millaiset ovat muuttujien vä- liset suhteet tai mitkä ovat seuraukset. Kananen (2017, 32–33) mukaan laadullinen tutkimus poikkeaa määrällisestä tutkimuksesta usein siten, että siinä ei pyritä yleistämään aiheeseen liittyviä lainalaisuuksia, vaan tavoitteena on kuvata tutkittavaa ilmiötä ja luomaan siihen liit- tyviä hypoteeseja.

Tutkimus on rakentunut ajatukselle kerätä aineisto, joka pystyy keskustelemaan aiempien tutkimustulosten ja- kysymysten kanssa sekä vastaamaan askarruttaviin tutkimuskysymyk- siin. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat leojäsenet – nykyiset ja viimeisen kymmenen vuoden aikana olleet. Toiminnan parissa lopettaneita leoja pyydettiin osallistumaan kyselyyn myös, jotta olisi mahdollista ymmärtää, mitkä asiat vaikuttavat lopulta lopettamispäätökseen. Nii- den vastausten kautta on mahdollista kehittää toimintaa vastaamaan paremmin nykyajan haasteisiin.

Ennen aineiston keräämistä sekä kyselyn laadintaa on pyritty tutustumaan erilaisiin tutki- muksellisiin näkökulmiin ja tutkimuksiin, jotka avustavat kyselyn suunnittelussa. Aineiston- keruun metodiksi on valittu sähköisesti tehtävä kysely, joka omaa strukturoituja sekä

strukturoimattomia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset antavat mahdollisuuden vastaajan taustan tarkasteluun, kun taas strukturoimattomat antavat laadullista näkökulmaa, jossa esille saadaan vastaajan oma ääni.

4.2 Yleistä sähköisestä kyselystä

Pekka Räsänen ja Outi Sarpila (2013) antavat ymmärtää, että kyselytutkimuksista netissä tehtävät kyselyt ovat nuoria ja niiden määrä on kasvattanut merkittävästi 2000-luvulle tultaessa. Niistä on tullut suosittuja aineistonkeruumenetelmiä yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, sillä sähköisiä kyselyistä saa helposti persoonallisia, mielekkäästi täytettäviä ja edullisesti toteutettavia. Tässä tutkimuksessa keräysmenetelmää nimitetään sähköiseksi kyselyksi. Yleisemmällä tasolla kyselyä kuvataan jäsenkyselyksi, koska se on suunnattu vastaajajoukolle, jota yhdistää leotoiminta. Vaikka sähköiset kyselyt haastavat kasvokkain ja lomakkein kerättäviä aineistonkeruumenetelmiä, jokaisessa kyselytutkimuksessa on omat hyvät ja huonot puolensa.

Sähköinen kysely on valikoitunut tutkimusmenetelmäksi monista syistä, joista tärkein on sen soveltuvuus nuoremmalle käyttäjäskupolvelle aikaan ja paikkaan sitomattomasti. Lisäksi valintaa ovat tukeneet Raine Vallin ja Päivi Perkkilän (2018, 100) näkemykset menetelmän helppoudesta, taloudellisuudesta sekä aineiston saamisesta valmiiksi käsiteltävässä muodossa. Sähköinen kysely on helposti ja nopeasti täytettävissä niin mobiililaitteella kuin tietokoneella, joka edesauttaa vastausten kerryttämistä tutkimusaineiston keruuajana. Kyselyä tehdessä on panostettu sen yksinkertaiseen ja selkeään rakenteeseen sekä visuaalisuuteen ja kyselyn tiiviiseen muotoon. Kysely, jonka toteutus on tehty vaivattomaksi, aikaa säästäväksi ja miellyttäväksi, lisää todennäköisyyttä saada enemmän vastauksia kuin kyselyyn, jonka tekemisessä ei ole pohdittu käyttäjän tarpeita kattavasti.

Kyselytutkimuksiin perehtynyt Kimmo Vehkalahti (2014, 12–13) toteaa kyselyiden olevan aineistonkeruumenetelminä usein määrällistä tutkimusta, jossa hyödynnetään soveltaen tilastollisia menetelmiä. Kyselyt koostuvat yleensä luvuista sekä numeroista, joilla ilmaistaan numeraalisesti vastaus sanallisesti esitettyihin kysymyksiin, ellei toisin mainita. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeiksi selvitettäviksi muodostuvat vastaajien mielipiteet, asenteet sekä arvot, joiden mittaaminen ei ole yksinkertaista, vaan vaatii runsaasti laadullista kysymyksenasettelua ja vastaajien omien näkemysten avaamista.

Sähköinen kysely on tehty tätä tutkimusta varten, sillä aihepiiriä on tutkittu niukasti ja aineisto, joka kykenee vastaamaan tutkimuksen kannalta keskeisiin kysymyksiin, ei ole aiemmin tehty. Aineiston kerääminen on työläämpää kuin valmiiksi kerätyn aineiston hyödyntäminen, mutta tässä tapauksessa kerääminen on ollut tutkijan näkökulmasta mielekkäin ja opettavin vaihtoehto. Kyselyn tekeminen on tietoinen riskinotto, sillä aineiston kerääminen voi epäonnistua. Epäonnistumisen välttämiseksi tai ainakin virheiden minimoimiseksi, kysymyksen asetteluun ja siihen, mittaavatko kysymykset oikeita asioita, on syytä perehtyä huolella. Onnistunut kysely voi puolestaan antaa uutta tietoa, tärkeitä havaintoja sekä tarjota vertailukelpoisia tutkimustuloksia aikaisempiin tutkimuksiin nähden.

Sähköisen kyselyn tietosuojakäytännöistä sekä eettisyydestä on huolehdittu, ja tutkimusaineiston kerääminen on tapahtunut anonymisti. Ainoat tiedot, joita tutkimuksen myötä on saatu, ovat vastaajien itsensä ilmoittamia. On kuitenkin huomioitava, että anonymistia tietojen keräämisestä ja käsittelystä huolimatta vastaajan tunnistaminen leojen jäsenmäärän vähyden takia on mahdollista. Tutkimuksessa on pyritty käsittelemään aineistoa niin, että henkilöllisyyttä ei voida päätellä, vaikka kysymysaiheet eivät itsessään ole arkaluonteisia.

4.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja sähköinen aineistonkeruu

Sähköistä kyselyä varten on suunniteltu kyselylomake 16–30-vuotiaille leoilta, leotoiminnasta viime vuosina pois jättäytyneille sekä viimeisen kymmenen vuoden aikana leouran päättäneille toimijoille. Suunnitteleminen on aloitettu syksyllä 2019 muotoilemalla kysymyksiä, kyselyn rakennetta ja saatekirjettä, joka perehdyttää vastaajan aiheeseen, itse tutkimukseen ja tietosuojakäytäntöihin.

Kyselylomake on rakentunut muotoon, joka koostuu saatekirjeestä, esitietosivusta, leo- ja lionstoimintaa koskevista osioista sekä kiitosivusta (Liite 1). Kyselylomakkeen muotoilun tavoitteena on saada vastauksia selkeiden ja lyhyiden kysymysten avulla vastaajien motiiveista, sitoutumista sekä syitä siihen, miksi lionstoiminta ei houkuttele auttamisesta kiinnostuneita toiminnan pariin. Kysymykset leo- ja lionstoimintaa kohtaan liittyvät lisäksi kiinnostavan ja mielekkään toiminnan kartoittamiseen sekä puutteisiin ja kehitystarpeisiin. Kysymysten avulla on tarkoitus kyetä vertailemaan leojen ja lionsien toimintatapoja keskenään, jotta on mahdollista selvittää, millaista nuorempaa väestöä kiinnostava palvelutoiminta on muodoiltaan.

Kohderyhmän käyttämä käsitteistö ja toimintatavat ovat tuttuja ja kyselyn toteutuksessa on huomioitu vastaajien parissa vallitsevaa käsittekkulttuuria. Kyselylomakkeessa yhteisklu-beista käytetään nimitystä sekaklubi, sillä kyseinen nimitys on yleisimmin käytössä leojen keskuudessa. Myös lionsklubeista kysytään tavalla, joka erittelee miehet ja naiset erillisiin klubeihin, vaikka ladyklubeja ei ole virallisesti olemassa. Ladyklubi on terminä vakiintunut jossakin määrin leijonien keskuudessa tavalla, joka aiheuttaa myös leojen parissa sekaan-nusta.

Kyselylomake on valmistunut joulukuussa ja aineiston kerääminen on aloitettu 1.1.2020 Webropol Oy:n kautta yleisellä linkillä. Webropol on valikoitunut kyselyalustaksi sen käyt-tömukavuuden, vastausten vertailuominaisuuksien ja johdonmukaisuuden perusteella (Valli & Perkkilä 2018, 103). Kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnetään Webropol 3.0-kyselyä ja vastaaminen on täysin vapaaehtoista.

Kysely on lähetetty sähköisesti leojen jäsensähköpostiin sekä jäsenistön sivuille Facebookiin herättämään huomiota ja kiinnostusta heissä, joiden tavoittaminen sähköpostilla ei ole mah-dollista tai kovin todennäköistä. Heihin lukeutuvat nuoremmat käyttäjät sekä toiminnan pa-rista pois siirtyneet entiset jäsenet, joiden jäsenikä on voinut esimerkiksi tulla toiminnassa vastaan. Viimeisen 10 vuoden aikana leotoiminnan päättäneitä jäseniä on aikaa säästävimi-min helpointa tavoitella leojen toimintaan keskittyvien sosiaalisten medioiden kanavien kautta.

Kyselyn toistaminen eri kanavissa osoittautuu tärkeäksi vastausprosentin kasvattamisen kan-nalta, sillä vastauksia on saapunut vaihtelevasti ja niukasti keruuprosessin alkuvaiheessa. Siirtyminen henkilökohtaisempaan lähestymistapaan viestipalveluiden kautta tehostaa vas-taamista, sillä kyselyyn osallistuminen saa näin henkilökohtaisempia sävyjä. Sähköiset so-vellukset, jolla vastaajia on tavoiteltu vastaamaan, koostuvat kokonaisuudessaan sähköpos-tista, Facebookista, Messengeristä, Instagramista ja WhatsAppista. Lisäksi kyselyä on mai-nostettu kansallisessa tapahtumassa ja klubikokouksissa.

Aineistonkeruun edetessä ilmenee, että arvioitavien kohteiden kysymysten asettelussa on paikoin puutteita, jotka aiheuttavat osaltaan tulkinnanvaraisuutta. Kysymysten hiomisesta ja leojäsenistä koostuvasta kyselyn testaajaryhmän testauksesta huolimatta ongelmallisiksi muodostuvat toimintatapoja kartoittavat kysymystaulukot (8 ja 12), joiden tarkoituksena on auttaa vertailemaan keskenään leojen ja lionsien tapoja (Liite 1). Kysymystaulukot ovat

käyttökelpoisia, mutta niistä ei tulla saamaan irti kaikkea potentiaalia, jota ne voivat antaa oikein muotoiltuina.

Taulukoiden samankaltaisuus on selkeä, mutta niissä on keskinäisiä eroja tarkoituksenmukaisesti sekä tahattomasti. Esimerkiksi leojen toimintatapoja arvioivasta taulukosta puuttuu kohta klubien aktiviteetit, joka puolestaan löytyy lionsien toimintatapoja koskevasta taulukosta. Lionsien tapoja koskevasta taulukosta on puolestaan jäänyt puuttumaan kysymysteksti viimeisestä sarakkeesta. Näiden lisäksi kysymystaulukot (8 ja 12) sisältävät tulkinnanvaraisen kysymyksen, joka käsittelee varainkeruun roolia ja määrää klubin toiminnassa. Kysymyksen voi ymmärtää tarkoitetulla tavalla siten, että vastauksella mitataan nykyistä tyytyväisyyttä toteutuneeseen varainkeruun rooliin ja määrään klubissa. Tällöin vastataan, miten tyytyväinen on nykyiseen määrään ja rooliin. Vastaavasti sen voi myös ymmärtää, mitä mieltä vastaaja on varainkeruun roolista ja määrästä klubin toiminnassa. Tulkinnanvaraisuuden takia arvioitavaan kohtaan tulleita vastauksia ei tulla analysoimaan tutkimustuloksissa.

Aineiston kerääminen päättyy helmikuussa, jonka jälkeen nettilinkki suljetaan. Kyselyyn on näin ollen voitu vastata hieman reilun puolentoista kuukauden ajan. Lopullisten vastaajien määrä on kokonaisuudessaan 43 ja vastaajakunta on moninainen. Kysely on avattu vastaajien toimesta 280 kertaa ja kyselyyn vastaaman on ryhtynyt 49 vastaajaa, joka osoittaa, että vastaamaan aloittaneista suurin osa on myös saattanut vastaamisen loppuun.

4.4 Tutkimusotos ja perusjoukko

Koko kyselyn tutkimusotoksen tarkkaa määrää on haastavaa sanoa, sillä 16–30-vuotiaiden leojäsenien lisäksi vastaajiksi kelpasivat toiminnan parista lähteneet ja leotoiminnassa viimeisen 10 vuoden aikana toimineet jäsenet. Leojäsenten osuutta supistaa marginaalisesti alle 16-vuotiaiden poisjättäminen tietosuojasyistä ja toisaalta jäsenten määrään vaikuttaa vuodenvaihteessa tullut kansainvälinen linjaus leoiän nostamisesta 35 ikävuoteen. Ikärajan nostaminen on tullut yllätyksenä, eikä sitä ole kyetty huomioimaan jo lähetetyssä kyselylomakkeessa. Loppujen lopuksi sillä ei ole ollut kuitenkaan vaikutusta vastausmäärään, koska yli 30-vuotiaat ovat ensin hyväksyttävä klubin jäseniksi.

Perusjoukkona tutkimuksessa toimivat 16–30-vuotiaat nykyiset leojäsenet, joista tutkimuksessa ollaan eniten kiinnostuneita. Heitä on 43 vastaajasta reilu enemmistö, yhteensä 29

vastaajaa. Huomionarvoista on, että 29 leojäsenestä naisia on 71 prosenttia ja miehiä vain 29 prosenttia.

Tutkimukseen osallistuneet 43 vastaajaa vastasivat niin strukturoituihin kuin strukturoimattomiin kysymyksiin hyvin. Positiivinen yllätys tutkimuksen kannalta on hyvä vastausprosentti avokysymyksiin, jotka osaltaan ovat osoittaneet aiheiden kiinnostavan vastaamaan ryhtynyttä joukkoa.

Jos perusjoukon osuutta tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin, jäsenrekisteritietojen mukaan leojen määrä Suomessa käsittää yhteensä 90 rekisteröityä jäsentä. Tämä jäsenmäärä on vaillinainen, sillä leojen rekisterivastaavalta saadun tiedon perusteella rekisteristä puuttuu tiedettävästi ainakin 10 jäsentä. Puutteita rekisterin täsmällisyyteen aiheuttavat klubeilta kerättävät jäsentiedot, joita ei aina muisteta lähettää tai päivittää jäsenrekisterivastaavalle. Mikäli 10 puuttuvaa jäsentä luettaisiin mukaan rekisteriin, vastausprosentti kyselyyn nykyisten leojen keskuudessa olisi 29 prosenttia.

Jo rekisterissä olevista 90 jäsenestä naisia on runsas enemmistö, miesten muodostaessa pienemmän osuuden. Leojäsenten keski-ikä Suomessa rekisteröityjen leojen osalta on noin 23-vuotta. Rekisteröimättömien jäsenten osuus on naispanotteinen sekä ikäjakaumaltaan keski-ikää madaltava. Vaikka jäsen ei olisi rekisterissä, se ei tarkoita, etteivätkö rekisterin ulkopuolella olevat jäsenet olisivat voineet osallistua kyselyyn. Kun huomioidaan rekisteröityjen ja kyselyyn vastanneiden leojen osuus, havaitaan vastaajien edustavan suhteellisen hyvin jäsenistöä (Taulukko 4).

Taulukko 4. Jäsenmäärän ja- jakauman suhteuttaminen kyselyaineistoon

Sukupuolijakauma	Naisten osuus	Miesten osuus
Jäsenrekisteri (90 jäsentä)	67	23
Rekisteröimättömät (10 jäsentä)	10	0
Kyselyyn vastannet leojäsenet	20	8
Kaikki kyselyyn vastanneet	29	13

Naisten osuus rekisterissä olevasta jäsenistöstä on 74 prosenttia ja miesten osuus 26 prosenttia. Kyselyyn vastanneista naisia on 69 prosenttia ja miehiä 31 prosenttia. Näin ollen miehet eivät ole aliedustettuja tutkimuksessa suhteutettuna jäsenistön sukupuolijakaumaan.

Saadut vastaukset henkilöiltä, jotka eivät enää toimineet leoina, rajautuivat käsittämään henkilöitä, jotka ovat vielä aktiivisia tietämään toiminnasta tai ovat tulleet kontaktoiduiksi kyselyyn. Toisin sanoen, yli-ikäisten ei-leojäsenten osuus tutkimuksessa on painottunut henkilöihin, jotka ovat kiinnostuneita toiminnan kehittamisestä, lionstoiminnasta tai yleisesti ilmaisemaan mielipiteensä toiminnan muotoihin liittyen. Sen ulkopuolelle jää paljon vastaajakriteerit täyttäviä henkilöitä, jotka ovat tehneet valinnan olla seuraamatta aktiivisesti, mitä leo- tai lionskentällä tapahtuu. Tätä havaintoa itsessään selittää se, miksi 30–40-vuotias on harvinaisuus lionstoiminnassa.

4.5 Tutkimuseettiset näkökulmat

Kun pohditaan tutkimusaihetta, tutkittavia ja itse tutkimusta, yhtymäkohtia tutkimuksen tekijän henkilökohtaiseen elämään on runsaasti. Olen tutkijana kytköksissä Suomen leojen rekisteröimättömään yhdistykseen sekä lionsien järjestöön vapaaehtoisuuden pohjalta. Minulla ei ole työ- tai toimeksiantosuhteita mainittuihin organisaatioihin, eikä sen parissa toimiviin ihmisiin. Huomionarvoista on, että kyselyyn vastanneet ovat suurella todennäköisyydellä tuttuja ja henkilökohtaisesti merkittäviä ihmisiä, joiden kanssa olen saanut viettää aikaa vuosien varrella. Nämä lähtökohdat huomioiden pyrin tutkimuksessa rehellisyyteen, avoimuuteen, kriittiseen tutkimusotteeseen sekä vuoropuheluun aineiston ja esitettyjen näkökulmien kanssa. Tiedostan asetelman haastavuuden, sillä etenkin laadullinen aineisto on tulkinanvaraista. Aion noudattaa tutkimuksessa hyviä tutkimusperiaatteita ja käytänteitä, enkä anna toiminnan tuttuuden tai asemani vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Olen lähtenyt tekemään tutkimusta aiemman tutkimukseni innoittamana, jonka pohjana on toiminnan kehittäminen. Kehittämistä tarvitaan aina ja siksi erityisesti kriittisten näkökulmien huomiointi on tärkeää.

Tutkimusaineiston keruuta suunnitellessa olen huolehtinut tarkasti anonyymiydestä useasta eri syystä. Kyselyyn anonyymi vastaaminen mahdollistaa kaunistelemattoman, rehellisen ja totuudenmukaisen vastaamisen sekä poissulkee tehokkaammin kyselyssä epätotuudenmukaisen kerronnan. Se myös kasvattaa todennäköisyyttä saada kriittisempää näkökulmaa ja toiminnan kehitysideoita. Lisäksi tietosuojauudistuksen näkökulmasta anonyymin materiaalin kerääminen ja käsitteleminen on tutkijalle käytännöllisempää kuin henkilötietoja sisältävän aineiston.

Tutkijana noudatan hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) määrittelemien tavoin. Tutkimuksessani toteutan tiedeyhteisön toimintatapoja, jotka nojaavat rehellisyyteen, huolelliseen ja tarkkaan tutkimustyöhön, tulosten tallentamiseen ja esittämiseen sekä tutkimuksien ja tutkimustulosten arvioimiseen kriteerein ja eettisesti kestäviä menetelmiä noudattaen.

4.6 Teoriasidonnainen sisällönanalyysi

Luvun lopuksi ja ennen siirtymistä tutkimustuloksiin, tutustutaan tutkimiseen ja analyysin tekemiseen. Pertti Töttö (2004) kuvailee tutkimuksien olevan eräänlaista pinnan raapimista, jossa tutkittavaa ilmiötä ei kyetä saavuttamaan täydellisesti kokonaisuudeltaan ja syvyydeltään. Tämäkin tutkimus on pieni kurkistus laajoihin, valikoituihin yhteiskunnallisiin sekä globaaleihin ilmiöihin, jotka ovat muutoksen ja kehityksen seurausta. Ilmiöt, kuten sitoutuminen ja osallistuminen, ovat tutkimuksen ja analyysin kannalta kiinnostavia, mutta yksittäisinä ilmiöinä jo niin laajoja, ettei näin suppea tutkielma kykene vastaamaan niihin kattavasti.

Laadullinen tutkimus, jollaiseksi tämä tutkielma lasketaan, rakentuu aiemmista aihealueisiin perehtyneistä tutkimuksista ja näkökulmista, empiirisestä tekstimuotoisesta aineistosta sekä tutkijan ajattelusta ja päättelystä (Töttö 2004, 9–20). Ennen lopullisia johtopäätöksiä ja pohdintoja on suoritettava aineiston analyysi, jonka rakentuminen on eräänlainen palapeli. Anita Saaranen-Kauppinen ja Anna Puusniikka (2009, 94) kuvailevat analyysin ideana olevan hajottaa ja hallita palapelin kaltaista aineistoa tavalla, joka sisältää sen pilkkomista, purkamista, uudelleen kokoamista sekä täydentämistä.

Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty samaan aikaan kuin tutkimuksen aihepiireihin ja näkökulmiin on perehdytty, ja itse teoriaosiota on alettu koota kokonaisuudeksi. Tutkimus ei ole niinkään teoria- tai aineistolähtöinen, vaan pikemminkin Jari Eskolan (2001) kuvauksen mukaan niiden välimaastoon sijoittuva teoriasidonnainen tutkimus. Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2002, 99) mukaan teoriasidonnaista lähestymistapaa kutsutaan myös abduktiiviseksi päättelyksi. Aineiston analyysi ei ole näin suoraan teoriaan perustuva, mutta yhteykset siihen ovat olemassa. Aineistosta löytyville havainnoille ja löydöksille etsitään tukinnan ja selittämisen tueksi esitellystä teoriasta vahvistusta tai selityksiä. Mikäli empiria ei

vastaa aiempia tutkimuksia ja osoittaa esimerkiksi päinvastaista, tutkijan tulee tuoda huomio esille. (Eskola, 2001).

Analyysimetodina käytetään sisällönanalyysia, jonka avulla on mahdollista analysoida kirjallisesti muotoiltua aineistoa. Sisällönanalyysilla pyritään löytämään erilaisia merkityksiä tekstistä, joita voidaan aiemmin kuvaillusti pilkkoa, liittää yhteen, koota ja täydentää. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 117). Sisällönanalyysi ei ole metodina kritiikitön; Ulla-Maija Salo (2015) mukaan analyysi jää helposti ohueksi, sillä syvälliseen analyysiin pääseminen saattaa tyrehtyä ennenaikaisesti muodostettuihin kategorioihin. Menetelmänä Salo näkee sisällönanalyysin ratkaisuna, joka nähdään liian usein ongelmattomana ja refleksiivisyyttä uupuvana menetelmänä. Salo korostaa, että menetelmälliset valinnat analyysissä eivät saa olla teknisiä, vaan niiden ydintarkoituksena on analyysin muodostaminen oivallusten ja yllätysten kautta.

Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander ja Matti Hyvärinen (2010, 8) korostavat, että luokittelu, analysointi ja tulkinta ovat toistaan erillisiä, mutta silti toisiinsa oleellisesti liittyviä analyysin vaiheita. Kaikki vaiheet ovat tärkeitä ja tarpeellisia, vaikkakin niiden määrä vaihtelee tutkimuksista, tutkimusvälineistöstä ja tutkijan tyylistä riippuen. Luokittelu ja kategorisointi, johon Salo (2015) viittaa, eivät muodosta analyysia, vaan ovat osa aineiston haltuun ottamista ja tuntemista. Analyysin muodostaminen ei laadullisissa tutkimuksissa ole välttämättä kronologisesti etenevää, jonka takia analyysi kehittyy jatkuvasti. Uusi oivallus johtaa toiseen, joka saattaa puolestaan kytkeytyä johonkin aiempaan luoden syvällisempää ymmärrystä aiheesta.

Analyysia ohjaavat tutkimuskysymykset, esioletukset, ajatukset sekä teoriasta nousevat ideat. Jo tutkimusaineiston sisällön alustava jäsentely sekä keräysvaihe liittyvät tutkijan tekemisiin teoreettisiin valintoihin sekä näkökulmiin. Näin ollen puhdas aineistolähtöisyys on erittäin haastava lähtökohta analyysin toteuttamiseen. (Ruusuvuori ym. 2010, 15). Puhdasta objektiivista analyysia ei mahdollista tehdä edes luonnontieteessä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2009, 96). Kun aineistoa tarkastellaan tutkimusteorian kanssa, se voi tuottaa tietoa tavalla, joka mahdollistaa ilmiöiden ja erilaisten merkitysten havaitsemisen syvällisemmin. Syvällisemmän analyysin tuottamiseksi analyysiä on tarpeen pohtia tutkimuskysymyksistä johdettuihin alakysymyksiin (Ruusuvuori ym. 2010, 15).

Ennen kuin teoriasidonnainen sisällönanalyysi pääsee valloilleen, tutkimuskysymyksistä pilkotaan alakysymyksiä, joilla kyetään tutkimaan selkeämmin aineistoa. Ensimmäiseen

tutkimuskysymykseen ”Mitkä tekijät saavat leot sitoutumaan ja jatkamaan leotoiminnan parissa?”, vastaavat teoriaan kytkeytyen alakysymykset: miten sitoutuminen näkyy toiminnassa, mitkä tekijät vahvistavat sitoutumista ja mitkä asiat saavat vastaajat jatkamaan toiminnan parissa.

Toiseen tutkimuskysymykseen ”Millaista tulevaisuuden lionstoiminnan tulisi olla, jotta nuoret kokisivat sen vapaa-ajasta kilpailevana harrastuksena”, vastaavat aineistolle esitettävät alakysymykset: mitkä tekijät tekevät lionstoiminnasta mielekkään ja mitkä tekijät puolestaan tekevät siitä vähemmän houkuttelevan harrastuksen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan leojen ja leoina toimineiden vastaajien vastauksia määrällisesti ja laadullisesti. Analyysin avulla on selvitetty, mitkä tekijät saavat leot sitoutumaan ja jatkaamaan leotoiminnan parissa. Lisäksi vastauksien kautta on saatu selville, millaista on tulevaisuuden lionstoiminta, johon vastaajat kokisivat osallistumisen mielekkäämmäksi.

Motiivien ja sitoutumisen tarkastelu osoittaa, että vastaajia motivoi eniten auttaminen ja hyvän mielen tuominen muille. Toiminnassa jatkamiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat toiminnasta saadut ystävät ja yhteisöllisyys. Toiminnan myötä on mahdollista oppia uusia taitoja ja kartuttaa henkilökohtaista osaamista, jotka ovat myös tärkeitä sitoutumista ja toiminnan mielekkyyttä vahvistavia tekijöitä.

Lionsien nykyisten jäsenten keski-ikäen nähdään vaikuttavan uudistumisen haasteellisuus, joka juontuu keskenään samanikäisestä jäsenistöstä. Nuorempien mukaan saaminen on hankalaa, sillä ikäero on suuri ja lionstoiminnan toteuttaminen tapahtuu lionsjäsenille tuttujen ja vakiintuneiden rutiinien kautta. Nämä tavat eivät aina vastaa leojen tai leoina toimineiden toiveita tai tarpeita, huolimatta vapaaehtoistoimintojen samankaltaisuudesta.

Lionstoimintaan alle 45-vuotiaiden mukaan saaminen edellyttää vastaajien mielestä toiminnan uudistamista toimintatapojen ja toimintakulttuurin osalta. Osallistumisen keventäminen vähemmän sitovaksi ja konkreettiseen tekemiseen painottuvammaksi lisää sen kiinnostavuutta. Byrokratian ja formaalin luonteen muovaaminen rennommaksi ja helpommin lähestyttäväksi madaltaa lisäksi kynnystä tutustua toimintaan. Brändin uudistamien mielikuvien ja teemoihin profiloitumisen kautta on tärkeää, jotta toiminta onnistuu tavoittamaan ja puhuttelemaan nuorempaa ikäluokkaa.

5.1 Vastaajien taustat

Tutkimusaineisto koostuu nykyisten leojäsenten sekä viimeisen kymmenen vuoden aikana leoina toimineiden jäsenten vastauksista. Tutkimukseen on osallistunut 43 vastaajaa, joista yksi vastaaja ei määritellyt sukupuoltaan. 42 sukupuolen määrittänyttä vastaajaa jakautuvat 29 naiseen ja 13 mieheen (Taulukko 5). Näin ollen 69 prosenttia vastaajista on naisia ja 31 prosenttia miehiä.

Taulukko 5. Vastaajien jakautuminen sukupuolen mukaan

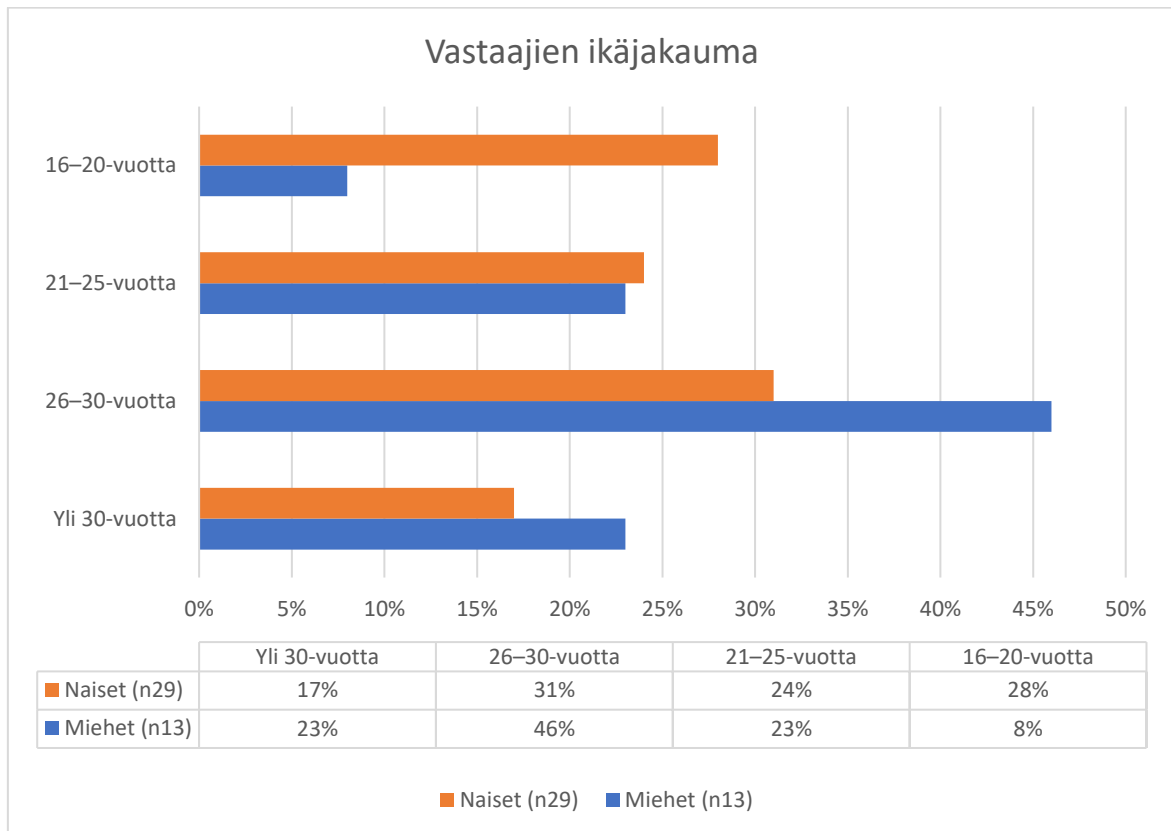
Vastaajien sukupuolijakauma		
	n	%
Nainen	29	69 %
Mies	13	31 %
Muu	0	0 %
Yhteensä	42	100 %

Kaikista kyselyyn vastanneista 43 vastaajasta nykyisiä leojäseniä ovat 29 vastaajaa (Taulukko 6). Näin ollen enemmistö vastaajista ovat nykyisiä leojäseniä. Loput 14 vastaajaa, joihin lukeutuu myös sukupuolikysymykseen vastaamatta jättänyt vastaaja, muodostavat vähemmistön tutkimuksessa. Leojäseniin lukeutumattomat ovat lopettaneet toiminnassa ennen 30 ikävuotta, täytettyään 30 vuotta tai ovat siirtyneet leotoiminnasta lionsjäseniksi.

Taulukko 6. Tutkimukseen vastanneiden jaottelu nykyisiin leojäseniin ja entisiin leojäseniin

Oletko jäsen leoissa?		
	n	%
Kyllä	29	67 %
En	14	33 %
Yhteensä	43	100 %

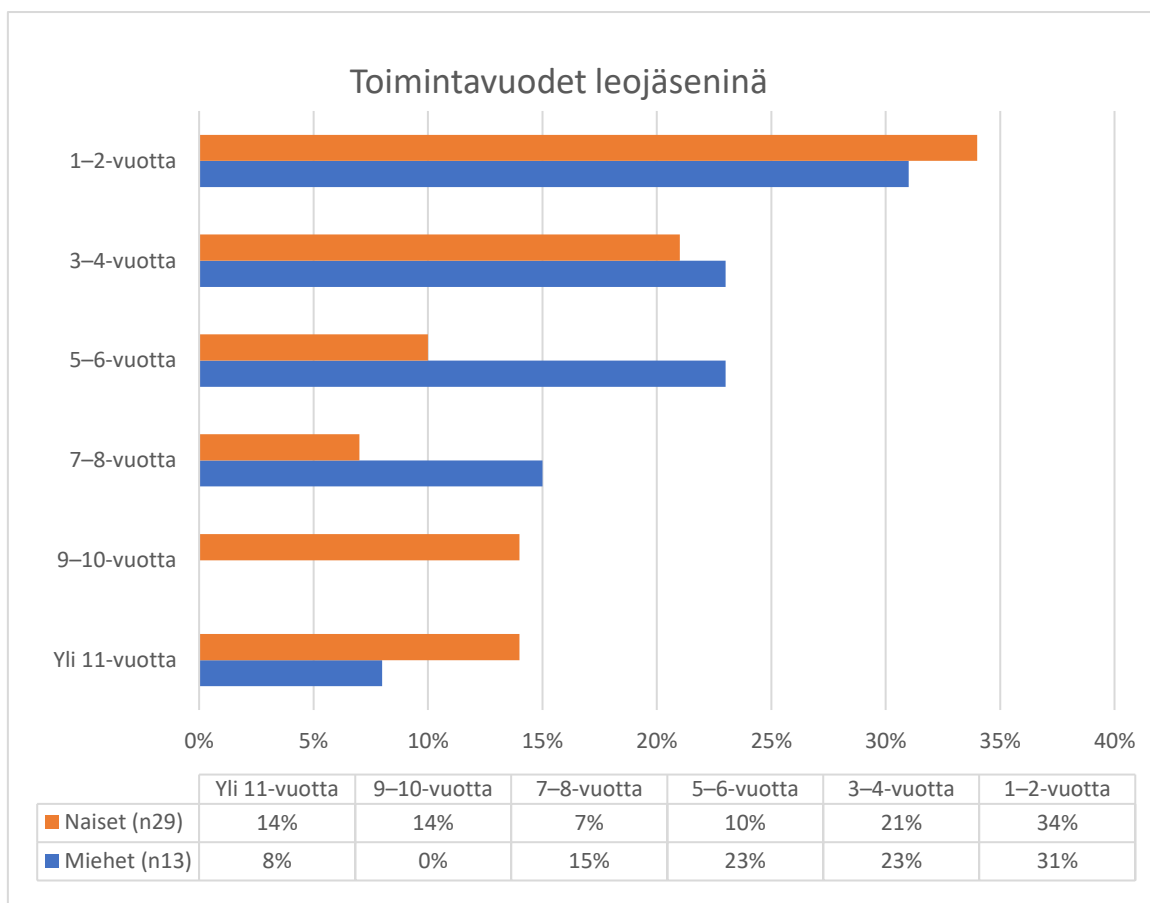
42 vastaajan ikäjakauma osoittaa, että naisten ja miesten yleisin ikäryhmä vastaajien keskuudessa on 26–30-vuotta (Kuvio 3). Ikäjakaumassa suurin ero sukupuolten kesken vastaajien määrään suhteutettuna on 16-20-vuotiaiden ikäryhmä, sillä heistä naisia on selkeä enemmistö. Kuviosta voidaan havaita, että toiminnassa mukana oleminen kiinnostaa useita eri ikäryhmiä.



Kuvio 3. Nais- ja miesvastaajien ikäjakauma

Naisvastaajien jakautuminen ikäryhmittäin tasaisemmin leotoiminnan pariin viittaa suurempaan jäsenmäärään, mutta myös siihen, että naiset löytävät toiminnan pariin miehiä todennäköisemmin ja aiemmin. Miesten jäsenmäärän kokoon voi vaikuttaa, että toiminta ei välttämättä houkuttele 16–20-vuotiaita nuoria miehiä toiminnan pariin samassa suhteessa, kuin nuoria naisia. Taustalla voi olla lukuisia syitä; esimerkiksi oman ikäisiä sekä samaa sukupuolta olevia ystäviä voi olla helpompaa kutsua toimintaan mukaan. Sukupuolijakuman perusteella he ovat enemmän naispuolisia jäseniä.

42 vastaajan toimintavuodet leojen keskuudessa painottuvat 1–2 kokemusvuoteen niin naisten kuin miesten keskuudessa (Kuvio 4). Diagrammi osoittaa, että vastaajista yli 8 vuotta toiminnan parissa toimineet ovat enemmistönä naisia. Naiset ja miehet ovat edustettuina kaikissa muissa toimintavuosissa, paitsi 9–10-vuotta toimineiden ryhmässä. Tätä voi osaltaan selittää, että miesten määrä aineistossa on suppea ja määrällisesti vähäisempi kuin naisten osuus.



Kuvio 4. Nais- ja miesvastaajien toimintavuosien pituus leojäseninä

Tutkimustuloksissa ei ole vastaajamäärän takia mielekästä lähteä erottelamaan yksityiskohteisesti eri ikäryhmien eroavaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä. Jos näin tehtäisiin, tutkimustieto perustuisi vain hyvin pieniin ryhmiin, jotka käsittävät kyselyyn vastanneita henkilöitä. Tutkimustuloksissa perehdytään tästä syystä kuvaamaan pääsääntöisesti nais- ja miesvastaajien vastauksia yhdessä, erikseen ja vertaillen.

5.2 Vastaajien motiivit tulla toimintaan

Kyselyssä tarkastellaan vastaajien motiiveja lähteä mukaan leotoimintaan kysymyksellä: ”Mitkä asiat vaikuttivat siihen, että halusit mukaan leotoimintaan? Voit valita enintään kolme merkittävintä vaihtoehtoa.”. Vastausten tarkastelussa on kiinnostuttu selvittämään, eroavatko naisten ja miesten vastaukset toisistaan, ja toisaalta, mitkä asiat jaetaan yhteisesti merkittävänä. Tarkastelu kohdistuu 42 vastaajaan, jotka jakautuvat 29 naisvastaajaan ja 13 miesvastaajaan (Taulukko 7).

Taulukko 7. Nais- ja miesvastaajia motivoivat asiat, jotka ovat vaikuttaneet leotoimintaan liittymiseen. Yhdellä vastaajalla on ollut mahdollisuus antaa äänensä enintään kolmelle merkittävimmälle vaihtoehdolle. (Nais- ja miesvastaajat ovat kaksi eri ryhmää, joissa vastaajien kokonaismäärä määrittää vastausvaihtoehtojen prosenttiosuuden koon)

Asiat, jotka vaikuttivat leotoimintaan liittymiseen					
Vaihtoehdot	n	Naiset	n	Miehet	Yhteensä
Uusien ystävien saaminen	13	44,8 %	6	46,2 %	19
Tunne yhteenkuuluvuudesta	5	17,2 %	5	38,5 %	10
Vastapainoa arkeen	1	3,5 %	2	15,4 %	3
Mahdollisuus toteuttaa omia ideoita	3	10,3 %	2	15,4 %	5
Aktiviteetit	10	34,5 %	3	23,1 %	13
Verkostot	1	3,5 %	3	23,1 %	4
Uusien asioiden oppiminen	10	34,5 %	1	7,7 %	11
Henkilökohtaisesti merkityksellinen toiminta	8	27,6 %	4	30,8 %	12
Hauskanpito	6	20,7 %	2	15,4 %	8
Auttaminen	19	65,5 %	5	38,5 %	24
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	1	3,5 %	5	38,5 %	6
Muu, mikä?	4	13,8 %	1	7,7 %	5
Yhteensä	81		39		120

Vastausvalintoja on tehty yhteensä 120 kappaletta, joka tarkoittaa, että suurin osa vastaajista on valinnut kolme itselleen merkittävintä vaihtoehtoa. Naisvastaajat ovat vastanneet keskiarvolla 2,7 / 3 ja miehet täydet 3 / 3. Nais- ja miesvastaajien määrällinen ero sekä vastausvaihtoehtojen valintojen täytyminen 3 / 3 periaatteella vaikuttavat tulosten tulkintaan.

Mikäli nais- ja miesvastaajia olisi määrällisesti hyvin edustettuina ja kysymys edellyttäisi vastaamaan kolmella vastausvaihtoehdolla, tulos olisi todennäköisesti tarkempi.

Vastausvaihtoehtojen rajaaminen enintään kolmeen vaihtoehtoon aiheuttaa sen, että useita mieleisiä vaihtoehtoja on karsittava pois lopullisista valinnoista. Näin tutkimusaineistosta saadaan henkilökohtaisesti merkityksellisimmät vaihtoehdot selville, mutta toisaalta saateetaan myös rajoittaa vastaajaa. Valmiita vastausvaihtoehtoja on yhteensä 12 kappaletta ja niistä yksi mahdollistaa vastaamaan ”muu, mikä?” -vastausvaihtoehdon. Avovastauksella ”muu, mikä?” -kysymykseen on vastattu kerran vastauksella: ”*Matkustus, kansainvälinen toiminta.*”

Määrällisesti eniten valitut kolme vaihtoehtoa naisvastaajien kesken ovat auttaminen, uusien ystävien saaminen sekä jaetulla kolmannella sijalla tasaäänin aktiviteetit ja uusien asioiden oppiminen. Miesvastaajien parissa eniten ääniä saaneet vastausvaihtoehdot ovat uusien ystävien saaminen ja jaetulla toisella sijalla tunne yhteenkuuluvuudesta, auttaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kolmanneksi eniten valittu vastausvaihtoehto on henkilökohtaisesti merkityksellinen toiminta.

Eniten valittu vastausvaihtoehto piirtää leotoiminnassa toimivista ja toimineista naisista kuvan auttamisalttiimpina osapuolina kuin miesjäsenistä. Naiset korostavat myös toiminnan parissa toteutettavia aktiviteetteja ja uusien asioiden oppimista korkeammalle kuin miesvastaajat. Miehet puolestaan näyttäytyvät vastausvalintojen kautta motivoituneemmilta vaikuttamaan yhteiskunnallisesti sekä saamaan toiminnan kautta verkostoja. Yhdistäviä tekijöitä ovat sukupuolten kesken halu saada uusia ystäviä, kokea tunnetta yhteenkuuluvuudesta, toteuttaa henkilökohtaisesti merkityksellistä toimintaa sekä auttaa leotoiminnan kautta.

Yhdistäviin tekijöihin liittyy niin naisten kuin miesten eniten valitsema vaihtoehto kysymykseen ”*Miten päädyit mukaan toimintaan? Valitse yksi sinulle merkittävin vaihtoehto.*”. Vastausvaihtoehdon ”*Leoissa toimiva ystäväni kutsui minut tutustumaan toimintaan*” on valinnut naista 45 prosenttia ja miehistä 54 prosenttia. Tämä viittaa ystävien suureen merkitykseen toimintaan liittyäessä ja sen parissa jatkamisessa.

Laadullisesti tarkasteltuna naiset näyttävät altruistisemmilta toimijoilta kuin miesvastaajat, mutta on syytä huomioida, että miesvastaajien osuus on pienempi kuin naisvastaajien. Näin ollen tilanne voisi olla toisenlainen, jos vastaajien osuus jakautuisi tasaisemmin. Vastaajat ovat aina yksilöitä, jotka tekevät valinnat omien henkilökohtaisten kokemusten ja ajatusten

pohjalta. Sukupuolten edustavuuden tasainen tavoittelu on ideaalia, mutta on myös huomioitava, että vastaajien sukupuolijakauma kuvaa leojen jäsenjakaumaa suhteellisen hyvin.

Vastausvaihtoehtona yhteiskunnallinen vaikuttaminen on miesvastaajien suosiossa, mutta ei kuitenkaan runsaslukuisemman naisvastaajien ryhmän. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen mielletään laajaksi toiminnaksi, jolla voidaan vaikuttaa esimerkiksi elinympäristöön. Toimintana voidaan pitää jo vapaaehtoistoiminta itsessään ja siksi se on annettuna vaihtoehtona laaja. Laajuudesta huolimatta naiset ovat tietoisesti valinneet tarkemmin rajautuvampia vastausvaihtoehtoja, kuten auttaminen, aktiviteetit ja uusien asioiden oppiminen. Miesvastaajat voivat kokea vastausvaihtoehdon olevan vaihtoehtona sopiva kuvaamaan toiminnan yleistä luonnetta, joka on kuin useamman yksittäisen vastausvaihtoehdon niputtaminen yhdeksi vaihtoehdoksi.

Uusien asioiden oppiminen on vastausvaihtoehtona naisten suosima ja osoittaa egoistisia piirteitä toteuttaa toimintaa, josta saa samalla henkilökohtaista hyötyä. Myös miesten suosima verkostot -vastausvaihtoehto viittaa henkilökohtaiseen hyötyyn. Egoistiset ja altruistiset motiivit ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat toiminnan toteuttamisen mielekkyyden lisäksi sitoutumiseen ja sen lujuuteen.

Tekijöitä, jotka vaikuttavat sitoutumiseen, motivaatioon, toiminnan mielekkyyteen ja tyytyväisyyteen, ovat molempien sukupuolten esille nostamat uusien ystävien saaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Altruististen ja egoististen motiivien täytyminen vaikuttaa sitoutumiseen ja sen keston, jonka vuoksi henkilökohtainen kehittyminen arvoja vastaavan toiminnan toteuttamisessa on tärkeää vapaaehtoiselle.

5.3 Vastaajien sitoutuminen leotoimintaan

Tässä tarkastelussa tutkitaan sitoutumista leotoimintaan nais- ja miesvastaajien jäsenvuosien määrän kautta. Tämän jälkeen tarkastellaan 25 leojäsenen sekä kaikkien 36 vastaajan vastauksia avokysymykseen: ”*Mitkä asiat saavat sinut jatkamaan toiminnan parissa?*”. Taulukko 8 kuvastaa 42 nais- ja miesvastaajan toimintavuosia leotoiminnan parissa.

Taulukko 8. Nais- ja miesvastaajien jäsenvuodet leotoiminnassa

Jäsenvuodet	Naiset		Miehet		Yhteensä
	n	%	n	%	
1–2-vuotta	10	34,5 %	4	30,8 %	14
3–4-vuotta	6	20,7 %	3	23,1 %	9
5–6-vuotta	3	10,3 %	3	23,1 %	6
7–8-vuotta	2	6,9 %	2	15,3 %	4
9–10-vuotta	4	13,8 %	0	0 %	4
Yli 11-vuotta	4	13,8 %	1	7,7 %	5
Yhteensä	29	100 %	13	100 %	42

Jäsenten ja jäsenenä toimineiden vastaajien toimintavuosien perusteella suurin yksittäinen ryhmä on toiminut mukana 1–2-vuotta, jonka jälkeen 3–4-vuotta toimineet ovat seuraavaksi suurin jäsenryhmä. Viidestä vuodesta yli 11 vuoteen toiminnan parissa jatkaneita on vähemmän kuin lyhemmän aikaa jäsenenä olevia. Sitoutuminen näyttää viittaavan niin pitkä- kuin lyhytkestoiseenkin osallistumiseen, johon vaikuttaa lukuisat tekijät.

Naisvastaajat näyttävät jatkavan toiminnassa pidempään kuin miesvastaajat, sillä naisten osuus yli 8 vuotta toiminnassa jatkaneiden parissa on korkeampi kuin miesten. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että naisvastaajat aloittavat keskimäärin aiemmin leotoiminnassa kuin miesjäsenet ja naisvastaajien määrä on runsaampi suhteutettuna miesjäseniin. On myös otettava huomioon, että toiminnan parissa pitkään toimineet jäsenet ovat todennäköisesti motivoituneita vastaamaan toimintaan liittyvään kyselyyn, vaikka heitä olisi määrällisesti vähän.

Kun tarkastellaan jäsenvuosia, on hankalaa todeta, millaista sitoutuminen niiden pohjalta on. Lähtökohtaisesti toiminnan pariin hakeutuvat ihmiset, jotka ovat motivoituneita auttamaan sekä tutustumaan uusiin ihmisiin toiminnan kautta. Sitoutumisen lujuutta on haastavaa määrittellä, sillä jäsen voi olla sitoutunut, vaikkei toimitukseen sillä hetkellä esimerkiksi aktiivisena jäsenenä. Jäsenvuosien runsaslukuisuus antaa viitteitä sitoutumisen vahvuudesta ja siitä, että toiminnan parissa viihdytään. Toiminnassa jatkaminen vuodesta toiseen viestii siitä, että se on antanut ja mahdollisesti antaa ainakin jonkinasteista tyytyväisyyttä tekijälleen. Tätä tyytyväisyyttä näyttää aiempien vastausten perusteella tuottavan suuressa määrin

auttaminen, uusien ystävien saaminen, uusien asioiden oppiminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ja henkilökohtaisesti merkityksellisen toiminnan toteuttaminen.

Pisimpään mukana olleet ovat toimineet toiminnan parissa ison osan sen hetkistä elämänsä, jolloin toimintaan suhtautuminen on todennäköisesti erilaista kuin uusilla jäsenillä. Heille leotoiminta voi muodostaa osan identiteettiä, jonka kautta jäsen määrittää itseään auttajana ja ihmisenä. Toimintaan liittyy todennäköisesti runsaasti merkityksellisiä tekoja, muistoja, kohtaamisia ja elinikään suhteutettuna merkittävän mittaisia ystävyysuhteita.

Jäsenvuosien tarkastelun jälkeen siirrytään tutkimaan 25 leojäsenen avovastausta kysymyksen, jonka tarkoituksen on avata syitä siihen, miksi he jatkavat toiminnan parissa. Heidän vastauksissaan korostuu positiivisuus toimintaa kohtaan, jossa pääsee auttamaan, ystäväystymään muiden kanssa, kokemaan yhteenkuuluvuutta, iloa, hyvää mieltä sekä kansainvälistymään. Vastauksista on havaittavissa, että leotoiminta vastaa henkilökohtaisiin tarpeisiin toteuttaa itselle merkityksellistä toimintaa, jossa korostuu oma arvomaailma ja motiivit. Juuri sen kaltainen toiminta lisää toiminnan mielekkyyden kokemusta ja tyytyväisyyttä, joka vaikuttaa toiminnan parissa jatkamiseen ja sitoutumiseen. Halu auttaa muita sekä tuoda muille iloa ja apua, osoittavat toiminnan pariin liittyneiden jäsenten motiivien altruistisia piirteitä.

”Toisille annettu ilo on itselle kaksinkertainen ilo! Toisten ihmisten auttaminen ja ilahduttaminen on minulle henkilökohtaisesti äärimmäisen tärkeää ja palkitsevaa. Olin vuosia jo ennen leoihin liittymistä miettinyt haluavani tehdä hyväntekeväisyyttä”.

”Samanhenkinen porukka, mahdollisuus tehdä hyvää, toiminnasta tulleet ystävät, vastapainoa muille harrastuksille, mahdollisuus kehittää itseään ja omia taitoja (projektinhallinta, tapahtumien järjestäminen)”.

”Aktiviteettien suunnittelu, mukava tekeminen, ystävät ja yhdessä olo, ja ennen kaikkea mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti ihmisiin ja tai ihan mihin vaan ja auttaa muita”.

Vastaajien vastaukset viestivät osallistumiskulttuurin muutoksesta, jota toiminta tukee ja joka vaikuttaa myös positiivisesti henkilökohtaiseen jaksamiseen. Auttaminen, aktiviteettien

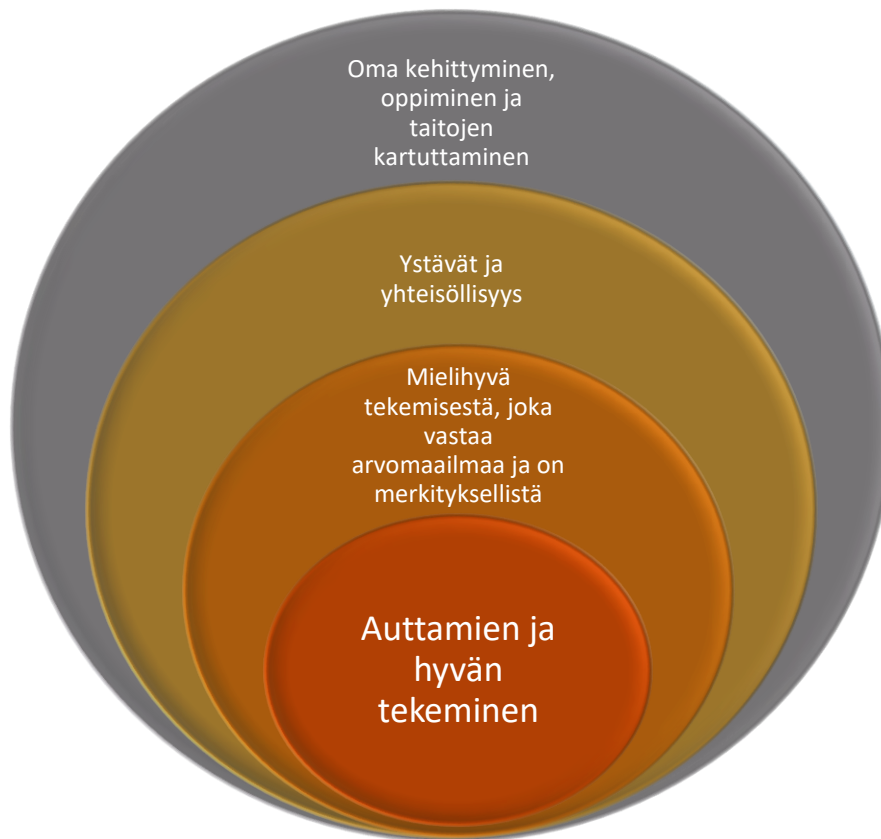
toteuttaminen ja toiminnassa mukana oleminen ovat helppoa, ja omaan työmäärään voi vaikuttaa klubiviran ja vastuun ottamisen kautta.

”Toiminnan helppous (jos vain osallistumassa/auttamassa), hyvät kokemukset (auttamisesta nähty/saatu ilo), mukava yhteisö.”

”Hyvänmielen jakaminen, Mukava porukka, yhteenkuuluvuuden tunne, asioista voi ottaa vastuun oman halukkuuden mukaan.”

Velvollisuudentunne olla mukana toiminnassa oman elämän kiireistä huolimatta ei näytä nousevan nykyisten jäsenten vastauksissa yhtä vastausta lukuun ottamatta. Kyseisessä vastauksessa todetaan, että klubi on suhteellisen tuore, joten työtä sen eteen ei voi jättää puolitiehen. Tämä kertoo velvollisuudentunnosta sekä mahdollisesti roolista, josta katsottuna tuore toiminta tarvitsee jäsentä pysyäkseen elinvoimaisena.

Motiiveista on tuotettu kuvio, joka kuvastaa motiiveja toteuttaa leotoimintaa (Kuvio 5). Vastauksien nojalla suurin motivoiva tekijä ja toiminnan ydin on auttamisessa ja hyvän mielen tuomisessa muille, josta itse saa hyvää oloa ja merkityksellisyyden tunnetta. Toiminnassa pysymiseen ja siihen sitoutumiseen leojäsenillä näyttää vaikuttavan toiminnasta saadut ystävät ja yhteisöllisyys, jotka ovat toimintaan sidosta vahvistava elementti. Vähemmälle huomiolle jäävät egoistisemmat motiivit, jotka kuitenkin liittyvät toimintaan ja sen toteuttamiseen.



Kuvio 5. Leoja motivoivat tekijät, jotka lisäävät sitoutumista leotoimintaan

Sitoutumiseen ja toiminnassa jatkamisen haluun vaikuttaa samanhenkinen ystäväryhmä, joka jatkaa toiminnan parissa, ja josta on saanut hyviä ystäviä. Ystävyys ja syntyneet ystävyys-suhteet ovat merkittävimpiä tekijöitä, jotka saavat sitoutumaan ja jatkamaan toiminnan parissa. Jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa lyhyen ajan, ovat muita alttiimpia lähtemään toiminnasta, sillä he eivät välttämättä ole ehtineet sitoutua toimintaan tai luomaan ystävyys-suhteita, jotka edistävät toiminnassa pysymistä.

”Mitkä asiat saavat sinut jatkamaan toiminnan parissa?” -kysymys vahvistaa ystävien ja yhteisön roolin merkitystä jatkamisessa. Kaikista kysymykseen annetusta 36 avovastauksesta ”ystävät” ja ”porukka” korostuvat muita sanoja enemmän. Avovastauksia kokonaisina analysoimalla ilmenee, että 36 vastauksesta 29 korostuu ystävien merkitys joko yksittäisenä merkittävänä tekijänä tai muiden tekijöiden, kuten auttamisen ja aktiviteettien lisänä.

”Merkityksellinen toiminta, läheisiksi tulleet ystävät, uusien ystävien saaminen jatkuvasti. Kansainvälinen yhteisö.”

”Ihmiset sen tekevät. Oli aina sellainen olo, että on parhaiden ystävien ympäröimä. Erittäin voimakas yhteisyyden tunne.”

Kun pohditaan jäsenyyden jatkamista, haastekohtina ovat ensimmäiset kaksi vuotta sekä sen jälkeiset seuraavat kaksi vuotta. Toimintaan mukaan tulleista jäsenistä osa jättäytyy toiminnasta pois kahden ensimmäisen vuoden aikana suhteellisesti useimmin. Jäsenmäärä tasaantuu selkeämmin viidennen jäsenvuoden jälkeen. Koska 1–2-vuotta toiminnan parissa olleet jäsenet suhtautuvat vastausten perusteella toimintaan positiivisesti, lopettamisherkkyys on todennäköisesti liitoksissa henkilökohtaiseen elämään sekä sitoutumisen keveyteen, joka liittyy siihen, että toiminta on itselle uutta. Sitoutumiseen vaikuttaa vastuun määrä, ystävyys-suhteiden syvyys, yhteisöllisyys, merkityksellinen toiminta ja mahdollisuus toteuttaa itseään sekä oppia uusia taitoja.

5.4 Vastaaajien arvio leojen tavoista

”Miten arvioisit leojen seuraavia tapoja?” -kuva 42 nais- ja miesvastaajan näkemyksiä leojen tavoista, ja on taulukkona tutkimuksen liitteenä 2 (Taulukko 9). Arvioiden jälkeen tarkastelun kohteena ovat leotoiminnan parissa lopettaneiden jäsenten arviot leotoiminnasta, pois lukien vastaajat, jotka ovat jatkaneet lionseiksi. Kappaleen lopuksi tarkastellaan vastauksia kysymykseen: *”Miten tyytyväinen olisit, jos leoklubit jakautuisivat nais- ja miesklubeihin?”*. Mielipiteitä esitettiin kysymykseen mitataan asteikolla 1–5.

Taulukossa 9 on esitetty kahdeksan arvioitavaa kohtaa, joista ”varainkeruun rooli ja määrä klubin toiminnassa” on kohtana ongelmallinen tulkinnanvaraisuutensa vuoksi (ks. 4.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja sähköinen aineistonkeruu). Tästä syystä annettuja arvioita ei analysoida, sillä riski kysymyksen väärinymmärrykseen on tavallista korkeampi.

Yleisellä tasolla voidaan havaita, että nais- ja miesvastaajat ovat vastanneet suhteellisen saman suuntaisesti arvioitaviin tapoihin. Molemmat sukupuolet ovat erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiin vaikuttaa kokouksissa päätöksentekoon ja tyytyväisiä puolestaan klubikokouksiin. Kansallisiin tapahtumiin suhtaudutaan myös myönteisesti, miesten ollessa erittäin

tyytyväisiä ja naisten ollessa niihin tyytyväisiä. Enemmän eroa sukupuolten arvioiden välille on syntynyt aiheisiin, jotka koskevat työn määrää klubissa henkilöä kohden ja leotoiminnan reagoitiherkkyyttä.

Vastaukset, joissa korostuvat ”en osaa sanoa”, painottuvat miesten arvioinneissa työn määrään klubissa henkilöä kohden, työn määrään erillistehtävissä ja leojen näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa. Naisilla vastaukset, joissa korostuvat ”en osaa sanoa” -vastaukset, painottuvat leojen näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa, työn määrään klubissa henkilöä kohden, työn määrään erillistehtävissä ja jonkin verran toiminnan reagoitiherkkyteen.

Työmäärän arviointi riippuu suurelta osin siitä, miten työnjako toimii. Jos työmäärä on runsas ja kasautuva, henkilön oma jaksaminen kärsii. Jos puolestaan tehtävää on henkilöä kohden sopivasti ja työ jakautuu voimavaroihin ja tasapuolisuuteen nähden sopivalla tavalla, suhtautuminen työmäärään on positiivisempi. On kuitenkin huomioitava, että jokaisen kokemus on yksilöllinen ja siinä mikä on toisesta sopiva työmäärä voi olla toisesta jäsenestä uuvuttava. Vastaajat, jotka vastaavat ”en osaa sanoa”, ovat todennäköisesti heitä, joiden mielipide ei ole negatiivisesti tai positiivisesti sävyttynyt, vaan enemmänkin neutraali.

Tarkempi tarkastelu osoittaa toiminnan parissa pitkään toimivien ja toimineiden jäsenten suhtautuvan tyytymättömämmin työn määrään henkilöä kohden. Kokeneemmille jäsenille on todennäköisesti luontevaa ohjata toimintaa sekä ottaa vastuuta klubin toiminnasta. Näin ollen on mahdollista, että työmäärä kasautuu enemmän heille. Tehtävien, roolien ja työmäärää tulee vaihdella, jotta mielekkyys säilyy, eikä kukaan uupuisi. Jos työmäärä on suuri, vastuu ei jakaudu toivotusti tai oma jaksaminen heikentyy, tyytymättömyys työn määrään kasvaa.

Työn määrän arvioiminen erillistehtävässä, kuten esimerkkinä annettuna Suomen Leojen hallituksen jäsenenä, edellyttää usein toiminnan tuntemista. ”En osaa sanoa” -vastausten määrää voi tässä tapauksessa puoltaa se, että erillistehtävät ovat harvinaisia ja hallitustoiminta on usein monivuotista. Tällöin jäsenistöllä on harvemmin kokemusta työn määrästä erillisviroissa.

Leojen näkyvyys sosiaalisessa mediassa ja toiminnan reagoitiherkkyys ovat jakaneet naisia ja miesvastaajia useisiin suuntiin. Leojen sosiaalisen median näkyvyys herättää niin naiskuin miesvastaajissa tyytyväisyyttä, mutta osassa myös tyytymättömyyttä. Niin naisten kuin miesten vastauksissa ”en osaa sanoa” -vastaus korostuu. Suhtautuminen voi olla neutraali tai

osoittaa esimerkiksi vastaajien matalaa kiinnostusta seurata leoja sosiaalisen median kanavissa.

Toiminnan reagoitiherkkyuden arviointi antaa ymmärtää, että naiset ja miehet suhtautuvat leotoiminnan ketteryyteen enemmistönä tyytyväisesti. Naisvastaajat pitävät miesvastaajia useammin leojen toimintaa vähemmän ketteränä. ”En osaa sanoa” -vastukset voivat tässä arvioinnissa osoittaa neutraalia suhtautumista tai esimerkiksi keskimääräistä arviota, jossa positiivisten ja negatiivisten yhteen tulema on lopulta niiden välimaastossa.

Muusta nais- ja miesjaottelusta poiketen, erityismielenkiintoa tarjoavat leotoiminnan parissa lopettaneet jäsenet, jotka eivät ole jatkaneet lionseiksi. Nämä vastaajat ovat kokeneet olevansa erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiin vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa. He ovat myös tyytyväisiä klubikokouksiin, kansallisiin tapahtumiin, työn määrään klubissa henkilöä kohden sekä toiminnan reagoitiherkkyteen. Sen sijaan kohdat, jotka käsittelevät työn määrää erillistehtävissä sekä sosiaalisen median näkyvyyttä, jakavat mielipiteitä. Mielipiteet työmäärästä erillistehtävissä jakautuivat ensisijaisesti tyytyväisyyteen sekä ”en osaa sanoa” -vastauksiin. Tämä tarkastelu antaa ymmärtää, että leojen toimintatapoihin suhtaudutaan kyseisen vastaajakunnan toimesta suhteellisen tyytyväisesti.

”Miten tyytyväinen olisit, jos leoklubit jakautuisivat nais- ja miesklubeihin?” -kysymykseen annetut arviot antavat ymmärtää, että esitettyä jakoa pidettäisiin epämieluisana (Taulukko 10). Niin naisista kuin miehistä suuri enemmistö olisi jakoon erittäin tyytymättömiä. Leojen klubitoiminta on kaikille 12–35-vuotiaille avointa sukupuoleen katsomatta, ja eroaa lionsien käytännöstä, jossa klubien on mahdollista olla yhdelle sukupuolelle suunnattuja. Arvioinnin perusteella miesvastaajat näyttävät suhtautuvan vähemmän kielteisesti eron tekoon, sillä tyytymättömien osuus on hieman suurempi kuin naisvastaajilla. Tulemaan voi vaikuttaa miesvastaajien vähäisempi määrä ja se, että naisvastaajat ovat vastanneet miesvastaajia herkemmin mittariston ääripäihin.

Taulukko 10. Nais- ja miesvastaajien tyytyväisyys, jos leoklubit jakautuisivat erillisiksi nais- ja miesklubeiksi

Sukupuoli	Asteikko					ka	%
	1	2	3	4	5		
Naiset	82,8 %	10,3 %	6,9 %	0 %	0 %	1,2	100 %
Miehet	76,9 %	15,4 %	7,7 %	0 %	0 %	1,3	100 %

5.5 Leotoiminnan kehittäminen vastaajien näkökulmasta

”Mitä leojen toiminnassa pitäisi kehittää kansallisesti?” -avokysymykseen vastasi 22 naista ja 11 miestä. Nais- ja miesvastaajien vastauksissa korostuu näkyvyyden lisääminen, jäsenhankinta sekä yhteistyön lisääminen.

Toiminnan kehittämisessä eniten esille nostetaan rekrytoinnin tehostamista sekä näkyvyyden lisäämistä. Jäsenten mielestä on tärkeää keskittyä markkinointiin, jatkuvaan nuorten rekrytointiin sekä näkyvyyden parantamiseen, sillä niiden kautta lisätään toiminnan tunnettavuutta, joka on tällä hetkellä matala. Myös yhteistyön lisäämistä lionsien kanssa nostetaan esille. Suurempi yleisö, jotka tuntevat lionsit, eivät tunne leoja. Yhteistyö lionsien ja leojen kesken näkyvyyden lisäämiseksi nähdään molemmille tärkeänä tulevaisuuden kannalta.

Yksittäisemmät vastaukset koskevat jäsenten kehityksen tukemista, työmäärän tasaisempaa jakoa, hallituksen ja jäsenistön tiedonkulun parantamista, parempaa ohjeistusta tapahtumien järjestämiseen ja korvausten hakemiseen sekä aktiviteettien ja tapahtumien määrän kasvattamiseen.

”Markkinointimateriaali ja kuvat houkuttelevammiksi. Esim ammattikuvaajan kuvia omien selfieiden sekaan.”

”Yleisiä ohjeistuksia klubeille, esim. korvausten hakemisesta on vähän monessa paikkaa tietoa, mutta välillä tuntuu, että mennään vähän mutua-tuntu-malla. Uusille klubeille olisi varmasti hyödyllinen esim. pieni info, miten järjestetään tapahtumia ja mitä niissä tulee huomioida tms.”

Klubien ohjeistuksen kehittämiseksi kaivataan täsmällisiä ohjeita, jotka parantavat jäsenten valmiuksia toteuttaa aktiviteetteja, tapahtumia sekä esimerkiksi avustuksen hakemista. Hyvällä ohjeistuksella, koulutuksella ja oppailla kasvatetaan varmuutta ja jaetaan tasaisemmin työmäärää, jotka lisäävät mielekkyyttä ja uusien taitojen oppimista. Kehitysideana ehdotetaan kattavan oppaan kokoamista ja julkaisemista nettiin, josta jäsenet saisivat tiedon vaivattomasti. Myös klubien ja kauden tapahtumien yhteiskalenterin kokoaminen nähdään mielekkäänä tapana tiedottaa asioista jäsenille.

Yhdessä vastauksessa nostetaan esille, että toiminnan sisällä on sisäpiirien muodostumista, jotka voivat aiheuttaa toiminnan ulkopuolelle sulkevaa tunnetta. Sisäpiirien nähdään heikentävän toiminnan uskottavuutta ja on toivottavaa, että asiaan kiinnitettäisiin huomiota. Myös hallituksen ja jäsenistön välinen tiedonkulu kaipaa nais- ja miesvastaajan mielestä kehittämistä, sillä toimijoiden välisen etäisyyden nähdään olevan liian suuri. Hallituksen päätöksistä sekä kokouksista toivotaan laajempaa viestittämistä jäsenistölle eri kanavissa, jotta sisäinen viestintä toimisi mahdollisimman hyvin.

Näiden lisäksi avovastauksissa toivottiin paikallisten klubien yhteistyön lisäämistä. Leoilla on mahdollisuuksia järjestää yhteistyössä muiden klubien kanssa tapahtumia, aktiviteetteja ja yhteistä ajanvietettä. Kuitenkin toiminta painottuu vahvasti omaan klubiin, eikä muihin klubeihin tule pidettyä niin aktiivisesti yhteyttä, elleivät ne ole maantieteellisesti lähellä. Jäsenistön ja yhteishengen kannalta yhteiset kansalliset tapahtumat ovat tärkeitä, mutta paikoin työläitä järjestettäviä vähäisellä tekijämäärällä. Klubiyhteistyön lisääminen nähdään yhteisöllisyyttä ja ideoita lisäävänä yhteistyömuotona, joka on helpompaa järjestettävää kansallisiin tapahtumiin suhteutettuna.

5.6 Vastaajien arvio lionsien tavoista

”Miten arvioisit lionsien seuraavia tapoja?” -kysymystaulukko pitää sisällään nais- ja miesvastaajien arviot 11 kohdasta koostuvasta lionsien tavoista (Taulukko 11). Taulukko on tutkimuksen liitteenä 3 ja sisältää samankaltaisia kysymyksiä kuin aiemmin esitelty leojen tapoja arvioiva taulukko 9. Taulukko 11 sisältää 10 arvioitavaa kohtaa, joista yhteensä yhdeksää kohtaa on analysoitu tarkemmin. Alun perin taulukon oli tarkoitus tarjota 11 arvioitavaa kohtaa, mutta muotoiluvirheen takia nimettömäksi jäänyt arvioitava kohta on otettu pois lopullisesta taulukosta. Toinen arvioitava tapa käsittelee varainkeruun roolia ja määrää klubin toiminnassa, joka on arvioitavana tapana tulkinnanvarainen ja siksi tarkastelun ulkopuolelle rajattava (ks. 4.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja sähköinen aineistonkeruu). Esitettyjen tulosten jälkeen tutkitaan vastaajien tyytyväisyyttä neljään samalla tavalla arvioitavaan asiaan, jotka liittyvät lionseihin.

Miesvastaajat ovat tyytyväisempiä lionsien klubikokouksiin sekä kansallisiin tapahtumiin kuin naisvastaajat. Naisvastaajat kokevat myös miehiä enemmän tyytymättömyyttä koskien

mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa sekä lionsien näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa.

Työn määrä klubissa henkilöä kohden sekä erillistehtävissä on nais- ja miesvastaajien keskuudessa kerännyt runsaasti ”en osaa sanoa” -vastauksia. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että omakohtaista kokemusta ei toiminnasta ole kertynyt sekä lionsien työmäärää on hankalaa arvioida ilman, että asia olisi tullut esille leotoiminnassa. Vastauksissa on kuitenkin havaittavissa, että työmäärään suhtaudutaan tyytymättömämmin kun kyseessä on erillistehtävä, etenkin naisten osalta. Lionsklubien aktiviteetteihin nais- ja miesvastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä. Naisvastaajista pieni osa on kuitenkin arvioinut olevansa tyytymättömiä aktiviteetteihin, toisin kuin miesvastaajat.

Puolet naisvastaajista suhtautuu erittäin tyytymättömästi siihen, että naiset ja miehet ovat erillisissä lionsklubeissa. Miehistä puolestaan enemmistö on tyytymättömiä jakoon sukupuolten perusteella. Samaan aikaan naisista kuitenkin 15 prosenttia on tyytyväisiä jaosta erillisiin nais- ja miesklubeihin. Lionsklubit, jotka ovat muodoltaan yhteisklubeja (= seklubi, Taulukko 11), saavat nais- ja miesvastaajilta tyytyväisen vastaanoton. Naisista 62 prosenttia ja miehistä 38 prosenttia ovat erittäin tyytyväisiä lionsien yhteisklubimuotoon. Miesten osuutta yhteistoimintaa kohtaan kasvattaa 46 prosentin tyytyväisten joukko. Naisten asenne lionsien erillisiä nais- ja miesklubeja kohtaan osoittaa, että erillisille klubeille on oma tarpeensa, vaikkakin yleisellä tasolla nais- ja miesvastaajien kiinnostus osoittaa yhteisklubien suuntaan.

Tyytyväisyyden mittaamisessa siirrytään käsittelemään neljän arvioitavan kohdan taulukkoa (Taulukko 12). Taulukossa esitettyjä arvioitavia tapoja ei ole kysytty vastaajilta leojen tapoihin liittyen. Arvioinnin kautta tarkoituksena on ymmärtää paremmin vastaajien tunteista ja mielipiteitä liittyen lionseihin.

Taulukko 12. Nais- ja miesvastaajien tyytyväisyys liittyen lions-aiheisiin kysymyksiin

		Asteikko						
Sukupuoli	1	2	3	4	5	ka	%	
<i>Naisten ja miesten sukupuolijakauma lionstoiminnassa</i>								
Naiset	15,4 %	19,2 %	57,7 %	7,7 %	0 %	2,6	100 %	
Miehet	7,7 %	38,5 %	30,8 %	23 %	0 %	2,7	100 %	
<i>Pukeutumiskulttuuri (klubikokoukset ja isommat lionsien tilaisuudet)</i>								
Naiset	18,5 %	37,1 %	18,5 %	18,5 %	7,4 %	2,6	100 %	
Miehet	0 %	50 %	25 %	16,7 %	8,3 %	2,8	100 %	
<i>Palkitsemiskulttuuri (ansiomerkit, ansiotähdet, viirit ja nimitykset)</i>								
Naiset	15,4 %	26,9 %	23,1 %	30,8 %	3,8 %	2,8	100 %	
Miehet	0 %	30,8 %	15,3 %	30,8 %	23,1 %	3,5	100 %	
<i>Lionsien suhtautuminen leojäseniin</i>								
Naiset	7,4 %	22,2 %	33,3 %	29,7 %	7,4 %	3,1	100 %	
Miehet	0 %	23,1 %	15,4 %	46,1 %	15,4 %	3,5	100 %	

Vastaajien mielipiteet lionstoiminnan parissa toimivien naisten ja miesten sukupuolijakaumasta jakautuvat jonkin verran, joskin ”en osaa sanoa” -vastausten osuus on erityisesti naisten keskuudessa korkea. Erittäin tyytyväisiä arvioita ei ole lainkaan, mutta miesten keskuudessa on tyytyväisyyttä naisia enemmän. Puolestaan miesvastaajat ovat enemmän naisvastaajia tyytymättömpiä ja toisaalta naisvastaajat miesvastaajia enemmän erittäin tyytymättömpiä. Lionsjäseninä toimivien naisten ja miesten sukupuolijakauma voi olla kysymyksenä haasteellinen vastattava, jos edustavuutta ei tiedä. Suhtautuminen lionsien parissa vallitsevaan sukupuolijakaumaan voi myös olla sellainen, että määrillä tai edustavuudella ei ole itselle väliä tai merkitystä.

Pukeutumiskulttuuri on saanut vastaajien keskuudessa osakseen enemmän tyytymättömyyttä kuin tyytyväisyyttä. Naisvastaajista 18,5 prosenttia on erittäin tyytymättömiä lionsien pukeutumiskulttuuriin, saman verran ollessa siihen tyytyväisiä. Miesvastaajista tyytymättömiä ovat puolet vastaajista, 16,7 prosentin ollessa siihen puolestaan tyytyväisiä. Myös erittäin tyytyväisiä vastaajia löytyy, mutta heidän osuutensa kaikista vastaajista on pieni.

Palkitsemiskulttuuri on arvioiden mukaan enemmän miesvastaajien mieleen, sillä naisvastaajista erittäin tyytymättömiä on 15,4 prosenttia ja erittäin tyytyväisten osuus on pienempi miesvastaajiin verrattuna. Niin naisista kuin miehistä 30,8 prosenttia vastaajista on tyytyväisiä lionsien palkitsemiskulttuuriin. Tyytymättömiä on kuitenkin lähes saman verran, vaikkakin naisvastaajien osuus tyytyväisistä pienempi.

Lionsien suhtautuminen leojäseniin koetaan naisvastaajien puolelta tyytymättömämmin kuin miesvastaajien puolelta. Miehistä suurempi osuus on tyytyväisiä ja erittäin tyytyväisiä lionsien suhtautumiseen leojäseniin. Puolestaan naisvastaajista löytyy erittäin tyytymättömiä vastaajia, joita ei löydy miesvastaajien keskuudesta lainkaan. Kertyneet ”en osaa sanoa” -vastaukset voivat viestiä, että aiheeseen suhtaudutaan neutraalisti, aiheesta on haastavaa muodostaa mielipidettä tai että keskimääräisesti suhtautuminen on sekä positiivista ja että negatiivista, jolloin vastaus sijoittuu arvioinnin keskelle.

5.7 Vastaajien näkemyksiä lionsjäsenten keski-ikästä

”Miksi lionssesissa toimivien jäsenten keski-ikä on korkea?” -avokysymykseen on vastannut 25 naista ja 11 miestä. Nais- ja miesvastaajat ovat ottaneet esille samoja asioita, joissa korostuvat henkilökohtaisen elämän prioriteetit, eri elämänvaiheet, lionsjärjestön perinteikäs toimintamuoto, rekrytointi sekä toimiminen kutsujärjestönä. Naisvastaajat ovat nostaneet esille otettujen tekijöiden lisäksi myös klubikokoukset ja toiminnan pysähtyneisyyden.

Nais- ja miesvastaajat nostavat esille, että työelämän, perheen ja uran yhteensovittaminen on aikaa vievää, jolloin vapaaehtoistoiminnalle jää niukasti aikaa. Erityisesti 30-ikävuoden lähetyvillä elämän ruuhkatekijät vievät paljon sellaista aikaa, jonka on voinut aiemmin antaa vapaaehtoistoimintaan käytettäväksi. Esille nostetaan lionstoiminnan aikaa vievä toimintamuoto, jota verrataan työmäärällisesti toiseksi työksi. Toiminta, joka vie runsaasti vapaa-aikaa, ei nähdä niin mielekkäänä vaihtoehtona vapaa-ajalle. Vastaajien vastauksissa eläkeikäiset näyttäytyvät toimijoina, joilla on runsaammin vapaa-aikaa ja mahdollisuuksia toteuttaa lionstoiminnan kaltaista palvelutoimintaa. Tämä on vastaajien näkökulmasta yksi osatekijä, joka vaikuttaa lionsjäsenistön ikärakenteeseen.

”Työelämästä on hankala lähteä mukaan aikaa vievään toimintaan.”

”Kolmenkymppin pintaan urakehitys ja perhe ovat monella etusijalla. Vapaaehtoistoiminta, joka ei tue urakehitystä on monelle toissijaista.”

”Eläkeläisillä on aikaa ja rahaa. Jos jäsenyys on kuin toinen työ eivät nuoret jaksa arjessa.”

”Eläkeikäisillä on enemmän aikaa harrastetoimintaan. Leijonana voi myös olla vastuullisessa roolissa, mitä jo työelämästä uusien jättäytyneet leijonat saattavat kaivata.”

Nais- ja miesvastaajien mielestä lionstoiminnassa uusien ja erityisesti nuorempien jäsenten rekrytointi on heikkoa sekä enemmän oman ikäisten lionstoimijoiden pariin keskittyntä. Lisäksi on lionseja, jotka eivät tunne leotoimintaa, eivätkä näin ollen osaa suunnata auttamisesta ja palvelutoiminnasta kiinnostuneista nuoria toiminnan pariin. Oman lisänsä rekrytointiin ja toimijoiden keski-ikä nuorentamiseen tekee vastaajien mielestä kutsujärjestönä toimiminen. Niin nais- kuin miesvastaajat kritisoivat kutsujärjestöperiaatetta, sillä se koetaan vanhanaikaiseksi. Kutsujärjestöjen ongelmana nähdään niiden heikko kyky uusiutua jäsenkannalta.

”Suhtautuminen uusien jäsenien ja varsinkin nuorien jäsenien rekrytointiin klubitasolla on heikkoa. Esimerkiksi kun itse keskustelin paikallisen lionsklubilaisen kanssa, hän suoraan ehdotti minulle nuorkauppakamaria yms. muuta järjestöä omansa sijaan.”

”Rekrytointi kehnoa. Paljon vielä vanhakantaisia klubeja, joihin pitää hakea jäsenyyttä.”

”Koska kutsuperiaatteella toimivat yhdistykset yleensä eivät ole pystyneet uusimaan jäsenkantaansa tarpeeksi.”

Lionsien toimintatapojen koetaan olevan jäykkiä ja toiminnan muodoltaan vanhanaikaista. Hierarkia, harrastuksen kalleus, toiminnan epäspontaani luonne ja nyky-yhteiskunnan ajankäyttöön tarpeisiin nähden haastava yhteensovittaminen ovat tekijöitä, jotka heikentävät lionstoiminnan houkuttavuutta vastaajien antamissa avovastauksissa. Myös se, että lionsien

koetaan kokoustavan ja puhuvan enemmän kuin tekevän konkreettisesti, vähentää mielenkiintoa tulla mukaan toimintaan.

”Lionsit eivät ole kovinkaan valmiita muuttamaan toimintaansa, mikä on ihan ymmärrettävää. Mutta koska toimintamallit ovat vanhoja eivätkä nykypäivän mukaisia ei toiminta kiinnosta nuorempia.”

”Asiaan ehkä vaikuttavat tiukahkoon juurtuneet perinteet toimintamuodoista ja tapakulttuurista, aika korkeat jäsenmaksut ja hierarkkisuus? Onko ikääntyvillä klubeilla valmiuksia toimintatapojen muuttamiseen nuorempien saamiseksi mukaan?”

”Toiminnasta puuttuu nopeus reagoida ja tehdä spontaaneja asioita. Puhutaan ja kokoustetaan paljon, mutta tehdään vähän.”

”Organisaatio ei ole fokusoinut oman toiminnan modernisoimiseen, jotta se voisi vastata nykypäivän haasteita. Perheellisen henkilön on haastavaa sitoutua lionsklubin toimintaan, joka vaatii osallistumisen tiettyinä aikoina klubin toimintaan. Lisäksi keski-ikä noustua korkealle useissa klubeissa ja fokuksen oleminen muussa kuin palvelutyössä, ei tämä lisää mielenkiintoa nuoremmalle osallistua. Toiminta ei ole ketterää.”

Lionsien klubikokoukset ovat naisvastaajien mielestä perinteisiin klubikäytänteisiin ja kokousmalleihin painottuneita. Kokouksissa esitetyt uudet ideat otetaan huonosti vastaan ja klubi toteuttaa toimintaa itselleen ennestään tutulla tavalla. Korkea ikäero nuorten ja lionsjäsenien välillä on myös tekijä, joka nostaa kynnystä liittyä osaksi toimintaa.

”Kokoukset, joihin olen osallistunut ovat yleensä hyvin pitkäväteisiä ja uusia ideoita otetaan tosi huonosti vastaan. ”Tehdään näin, kun on aina tehty” -tyylillä. Ehkä myös se vaikuttaa, että nuoria ei kiinnosta liittyä klubiin, jossa ikäero on todella suuri klubin muihin jäseniin.”

”Klubitoiminta ei selkeästi profiloitu mihinkään varsinaiseen toimintaan, joten mielikuva saattaa olla, että kyseessä on vain elitistinen ”herraklubi”, joka

ei tee mitään. Lionstoiminnan aktiivinen hyväntekeväisyysrooli ei ehkä näy kovin selkeästi.”

Lionsjäsenten ikärakenteen nähdään johtuvan useista eri syistä ja niiden seurauksista. Kutsujärjestönä toimiminen on nykypäivänä haaste, joka vastaajien mielestä kasvattaa entisestään lionsjäsenten keski-ikää toiminnan parissa. Lionsien koetaan kutsuvan toimintaan oman ikäisiä henkilöitä, jotka ovat kiinnostuneita toiminnasta. Se on luontevaa, mutta synnyttää haastavan kierteen, jossa keski-ikä nousee ja toisaalta vanhat tavat säilyvät. Uudistuminen on näin ollen hidasta ja hitaasti käytännön toteutukseen valuvaa. Toiminta voi olla lionsjäsenistä myös turvallista toteuttaa tavalla, joka on ja on ollut toiminnan parissa yleistä.

Toiminnan toteuttaminen tavalla, joka ei laske keski-ikää, on otollisempaa perinteisten käytänteiden toteuttamiseen. Nämä tavat eivät kuitenkaan näytä sopivan leoilta ja leoina toimineille, vaikka leo- ja lionstoiminnassa on runsaasti yhtymäkohtia keskenään. Myös itseään iäkkäämpien toimintaan on haasteellista lähteä mukaan; elämäntilanteet voivat olla hyvin erilaiset ja yhteistä nuoren ja iäkkäämmän jäsenen kesken voi olla vähän. Toiminnasta saavat ystävät ja yhteisöllisyys ovat leoilta ja leoina toimineille toimintaan sitova tekijä, ja siksi yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus jäsenten kesken on tärkeässä roolissa. Iso ikäero voi olla tekijä, joka synnyttää ulkopuolisuuden tunnetta ja heikkoa sitoutumista toimintaan, vaikka itse toiminnan ydin jaettaisiinkin tekijöiden kesken.

Leojen toiminta muuttuu nopeammin vastaamaan jäsenten tarpeita, sillä toiminnassa on vaihtuvuutta ja ikähaarukka pitää sisällään 12–35-vuotiaat. Kun nuoria tulee toimintaan, he tuovat mukanaan uusia ideoita ja taitoja, jotka uudistavat ja kehittävät toimintaa eteenpäin. Uusien ideoiden toteuttaminen lisää jäsenten kokemuksia toteuttaa oman näköistä toimintaa, joka edistää kokemusta vaikuttaa asioihin. Ne myös luovat merkityksellisyyttä ja jäseniä keskenään yhdistävää historiaa.

5.8 Vastaajien näkemyksiä lionsjäsenistön keski-ian laskemiseksi

”Miten toiminnasta saataisiin houkuttelevampi alle 45-vuotiaille?” -avokysymykseen on vastannut 27 naista ja 12 miestä. Vastauksissa korostuu toiminnan keventäminen vähemmän sitovaksi, joustavammaksi, ketterämmäksi, avoimemmaksi ja luonteeltaan

epäformaalimmaksi. Toiminnan nykyaikaistaminen ja muovaaminen rennommaksi madaltavat kynnystä tutustua toimintaan vastaajien näkökulmasta.

Lionstoiminnan houkuttelevammaksi muovaaminen alle 45-vuotiaille sisältää moderneja elementtejä, jotka tukevat nykyaikaista osallistumiskulttuuria paremmin. Toiminnan joustavoittaminen tavalla, joka haastaa pitkäkestoista sitoutumista ja vähentää byrokraattisia toimintatapoja, lisää mielenkiintoa tutustua ja toteuttaa toimintaa. Uusien spontaanien ja kertaluonteisempien aktiviteetti-ideoiden toteuttaminen nuorentaa toimintakulttuuria ja tuottaa uusia tapoja toteuttaa toimintaa nykypäivänä. Tällaisista kertaluonteisemmista tempauksista kiinnostuvat ihmiset, jotka haluavat toteuttaa sen kaltaista toimintaa.

”Vähemmän protokollia ja enemmän joustavaa toimintaa ja yksittäisiä tempauksia (pop-up).”

”Vapaaehtoisuuden korostaminen, että lionseissa voi tehdä vapaaehtoistyötä juuri sen verran kuin itse elämäntilanteelta kykenee,”

Brändin uudistaminen on tapa, jolla toimintaa voidaan päivittää nykyaikaisemmaksi ja selkeämpiin teemoihin profiloituvaksi. Lionsjärjestö on palvelujärjestö ja se liitetään hyväntekeväisyyteen, joka on itsessään laaja käsite. Potentiaalisten jäsenten kiinnostuksen herättämiseksi on tärkeää profiloitua puhuttavien ja ajankohtaisten teemojen ympärille, joihin toiminta tähtää. Vastaajat korostavat brändin uudistamisen yhteydessä tekemistä, joka on rentoa, hauskaa ja konkreettista tekemistä uusien ideoiden kautta.

”Brändiuudistus. Hauskaa tekemistä ja nimenomaan tekemistä! Ei vain puhuta ja ihmetellä vaan suunnitellaan ja toteutetaan erilaisia aktiviteetteja.”

”Nuorekkaampi brändi, rennompi meininki, vähemmän byrokratiaa ja enemmän uudistusintoa.”

”Nuorekkaampi ote tekemisessä, vähemmän pönöttämistä ja turhia kokouksia sekä protokollaa, enemmän oikeata toimintaa ja auttamista.”

Klubitoiminnasta ja kokouksista vastaajat haluavat rentoja, eivät niinkään työelämälähtöisiä. Kokoustamiseen liittyviä tapoja halutaan uusia nykyaikaisemmiksi sekä poistaa joitakin velvoittavia ja sitovia käytänteitä. Lionseilla on leoista poiketen 100 % läsnäolopalkintoja jäsenille, jotka ovat osallistuneet säännöllisesti järjestettyihin klubikokouksiin. Palkinto voidaan myöntää, mikäli jäsen on osallistunut vähintään kahdentoista kuukauden aikana kaikkiin kokouksiin tai korvannut syntyneet poissaolot kokouksista sääntöjen mukaisesti. Leojen klubitoiminnassa on suotavaa, että paikalle pääsee mahdollisimman moni, mutta estymisen takia ei tarvitse korvata poissaoloja, eikä niitä kirjata. Leoilla ei ole palkitsemiskulttuuria läsnäoloon perustuen eikä läsnäoloa velvoiteta.

Vastaajat korostavat lionsklubien oma-aloitteisuutta haluta nuorempia jäseniä sekä uudistumista. Jos näitä ei haluta, klubin nähdään sammuvan jäsenten iäkkyyteen. Uudistuminen tapahtuu uusista ideoista, kokeiluista ja uusista ihmisistä käsin. Pitkään toiminnassa mukana olleet ihmiset ovat tottuneempia toteuttamaan toimintaa rutinoituneella tavallaan. Klubin tulevaisuuden näkökulmasta tarttuminen uusiin ideoihin on eräänlainen elinehto uudistumiselle. Tällöin pitää kyetä antamaan vastuuta tuoreille käsipareille sekä suoda mahdollisuuksia yrittää uutta.

”Klubien täytyy itse haluta nuorempia jäseniä, myös painoarvon siirtäminen aktiviteetteihin kokoustamisen ja 100 % osallistumisen sijaan.”

”Kokouksista rennommat, osallistumispakko pois.”

”Leijonaklubien tulisi olla valmis antamaan vastuuta ja mahdollisuuksia aivan uudenslaisiin aktiviteetteihin ja toimintatapoihin.”

Näkyvyyden ja tunnettavuuden lisääminen nähdään keinoina, joihin panostamalla voidaan kasvattaa jäsenmäärää. Tätä edesauttaa vastaajien mielestä avoin jäsenrekrytointi ja profiloituminen teemoihin, joiden eteen halutaan panostaa. Näkyvyyttä antavat myös muut toimijat, joiden kanssa yhteistyön tekeminen lisää järjestön vakuuttavuutta ja profiloitumista yhteiskunnallisena toimijana. Yhteistyö ja yhteisaktiviteetit, jotka ovat luonteeltaan kertaluonteisempia, lisäävät toiminnan positiivista imagoa heidän parissansa, joille toiminta on ennestään tuntemattomampaa.

”Löytämällä Lionsien toimintaan uusia yhteistyötahoja ja aktiviteetteja, jotka kiinnostavat alle 45-vuotiaita. Esimerkiksi ympäristön suojeluun liittyvät toimet ovat tällä hetkellä nousussa.”

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen aiheena on vapaaehtoisen palvelutoiminnan osallistumisen, sitoutumisen ja motivaation tarkastelu leojen ja entisten leojäsenten vastausten kautta. Tutkimuksessa vastaajien näkemykset ja kokemukset leo- ja lionstoiminnasta auttavat ymmärtämään, miksi niin harva jatkaa lionstoimintaan oman leouran jälkeen.

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen, mutta omaa kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaisia piirteitä. Tutkimusaineisto koostuu itse kerätystä kyselyaineistosta ja saadut vastaukset on analysoitu teoriasidonnaista sisällönanalyysia hyödyntäen. Teoriasidonnainen sisällönanalyysi on saanut vahvistusta esitellyistä teoreettisista näkökulmista, jotka käsittelevät altruistisia ja egoistisia motiiveja, sitoutumista, vapaaehtoistoiminnan hybridisoitumista työelämän kaltaiseksi sekä osallistumisen muuntumista episodisemmaksi, kevyemmäksi ja projektiluonteisemmaksi.

Seuraavassa kappaleessa on esitetty tiivis yhteenveto tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista kahden tutkimuskysymyksen valossa. Näiden jälkeen tutkimustuloksia tarkastellaan laajemmin esioletuksista ja lopullisista tutkimustuloksista käsin. Tutkimuksen loppupuolella tutkimustuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin, pohditaan tutkimustulosten hyödynnettävyyttä ja kartoitetaan jatkotutkimussuuntia.

6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli ”Mitkä tekijät saavat leot sitoutumaan ja jatkamaan leo-toiminnan parissa?”. Koska valmista aineistoa ei ollut ja aiheita itsessään on tutkittu niukasti, kyselyn tekeminen oli välttämätöntä. Aineisto koostui 43 vastaajasta, joista sukupuolensa määritelleitä naisia oli 29 ja miehiä 13. Naisvastaajat näyttäytyvät motiivien perusteella miesvastaajia altruistisempina toimijoina, mutta egoistiset motiivit ovat molempien sukupuolten toimintaan liittymisen taustalla. Tekijöitä, jotka vaikuttavat niin sitoutumiseen, motivaatioon, toiminnan mielekkyyteen kuin tyytyväisyyteen, ovat nais- ja miesvastaajien esille nostamat uusien ystävien saaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Moni leo on tullut toimintaan ystävän innoittamana ja osoittanut ystävien ja yhteenkuuluvuuden tunteen olevan merkittävimpiä tekijöitä, jotka saavat jatkamaan toiminnassa vuodesta toiseen.

Toinen tutkimuskysymys kuului ”Millaista tulevaisuuden lionstoiminnan tulisi olla, jotta nuoret kokisivat sen vapaa-ajasta kilpailevana harrastuksena?”. Tutkimuskysymykseen vastauksen saamiseksi aineistosta tuli selvittää, millaiset toiminnan piirteet ovat vastaajien mieleen niin leo- kuin lionstoiminnassa sekä mitkä puolestaan koetaan epämieluisina. Näiden lisäksi oli selvitettävä, mitä he toivovat toiminnalta ja mitkä syyt vaikuttavat siihen, että lionstoiminta ei ole onnistunut saamaan toimintaan alle 45-vuotiaita. Niin nais- kuin miesvastaajat ovat kokeneet, että lionstoiminnan on uudistuttava, jotta se onnistuu vastaamaan nuorempien sukupolvien ajankäytöllisiin tarpeisiin ja toiveisiin vapaa-ajalla. Esille on nostettu toiminnan muovaaminen vähemmän sitovaksi, käytänteiltään ja toiminnaltaan joustavammaksi ja toimintakulttuuriltaan epäformaalimmaksi. Vastaajat kokevat konkreettiseen tekemiseen ja nykypäivän teemoihin profiloituvan lionstoiminnan vastaavan paremmin nuorempien sukupolvien toiveita toteuttaa toimintaa.

Vastaajien mielestä lionstoiminnan nykyiseen tilanteeseen vaikuttaa kutsujärjestön leima, toiminnan työelämälähtöiset käytänteet, klubien jakautuminen pääsääntöisesti nais- ja miesklubeihin sekä olemassa olevien klubien korkea keski-ikä jäsenten kesken. Yhteisklubi on klubimuotona vastaajien näkökulmasta mieluisin vaihtoehto toteuttaa toimintaa niin leona kuin lionsina. Huolimatta siitä, että kyselyyn vastanneista enemmistö oli naisia, lionstoiminnan miesvaltaisuutta ei vastauksissa nostettu esille erityisemmin.

6.2 Odotusten lunastamista sekä yllättäviä tuloksia

Mitä edellä kuvatut tutkimuksen keskeisimmät tulokset kertovat perinteikkääseen järjestötoimintaan kohdistuvista odotuksista? Ainakin tässä yhteydessä sen, että leot ja entiset leot kaipaavat palvelumuotoiselta vapaaehtoistoiminnalta erilaisia asioita kuin sukupolvet, jotka ovat olleet rakentamassa lionstoimintaa. Tämä on ymmärrettävää, sillä uusilla sukupolvilla on taipumus toteuttaa toimintaa sen hetkisistä vallitsevista piirteistä, toimintatavoista ja rakenteista, joissa he itse elävät. Näissä toimintatavoissa korostuu paikkaan sitomaton osallistuminen, ketteryys ja muovailtavuus.

Tutkimustulokset, joissa korostuu toive toteuttaa vapaaehtoistoimintaa vähemmän sitovasti, joustavasti ja itselle sopivina aikoina, kuvaa perinteisen pitkäkestoisen jäsenyyden muovaantumista kohti episodisempaa osallistumista teoriaosiossa kuvailulla tavalla. Nämä ovat vapaaehtoistoiminnan saralla tuoreempia toiminnan piirteitä, jotka näkyvät leotoiminnassa ja joita on tutkimuksen aloittamisvaiheessa osattu aavistella löytyvän. Odotusten taustalla ovat

kokemusvuodet sekä aiempi tutkimus, jotka ovat antaneet viitteitä niin leo- kuin lionstoiminnan sisältä.

Tutkimustulokset ovat tarjonneet osin ennalta aavistettua, osin yllättäviä tuloksia. Nais- ja miesvastaajien motiivit lähteä leotoiminnan pariin ovat tarjonneet tässä suhteessa yllättävää tutkittavaa, sillä lähtöoletuksena on ollut, että auttaminen nousisi niin nais- kuin miesvastaajilla tärkeimmäksi painopisteeksi toteuttaa toimintaa. Näin ei kuitenkaan käynyt miesvastaajien osalta, sillä eniten ääniä keräsi uusien ystävien saaminen, joka oli korkealla myös naisvastaajien mielipiteissä. Vaikka nais- ja miesvastaajien eniten ääniä saaneet vastausvaihtoehdot olivat samoja valintoja sisältäviä, ne osoittavat miesvastaajien liittyneen jäseniksi enemmän egoististen motiivien pohjalta.

Lionsien tapoja tarkastelevassa mielipidemittauksissa ilmeni, että useimmat toimintatavat vaikuttavat olevan enemmän miesvastaajien mieleen kuin naisvastaajien. Esimerkiksi klubikokoukset, kansalliset tapahtumat, palkitsemiskulttuuri ja lionsien suhtautuminen leojäseniin nähtiin miesvastaajien keskuudessa positiivisemmassa valossa kuin naisvastaajien. Yleisesti ottaen naisvastaajien vastaukset olivat miesvastaajien vastauksia enemmän mittareiden ääripäissä, joka osaltaan osoittaa, että naisvastaajien mielipiteet ovat myös jyrkempiä niin positiivisesti kuin negatiivisesti tarkasteltuna.

Yllättävää tutkimustulosten osalta on ollut se, että lionstoiminnan miespainotteista jäsenkuntaa ei vastaajien taholta ole otettu esille juurikaan, vaikka leoista ja kyselyyn vastanneista suurin osa on naisia. Mielipidemittaus liittyen naisten ja miesten sukupuolijakaumaan lions-toiminnan parissa osoittaa, että jakaumaan ei olla vastaajien osalta kuitenkaan keskimäärin tyytyväisiä. Naisten ja miesten sukupuolijakauma lionstoiminnan parissa ei ole saanut yhtään erittäin tyytyväistä vastausta, mutta miesvastaajien keskuudessa on enemmän tyytyväisyyttä kuin naisvastaajien. Tyytymättömiä miesvastaajien keskuudessa on enemmän kuin naisvastaajien ja puolestaan erittäin tyytymättömiä enemmän naisvastaajien kuin miesvastaajien.

Mitä asiasta pitäisi ajatella? Tutkimuksessa oli mukana eniten 1–2-vuotta toiminnassa mukana olleita jäseniä, joka osaltaan voi vaikuttaa vastausvaihtoehtojen heilahteluun sekä ”en osaa sanoa” -vastausten suureen määrään. ”En osaa sanoa” -vastausten määrä voi viitata siihen, että lionstoiminnan tuntemus käsittää enemmän itse toiminnan sisältöä kuin lionseja toimijoina. Tätä vahvistaa se, että nuorempien keskuudessa lionstoiminta on yleisesti vähemmän tunnettua kuin varttuneempien parissa.

Tulokseen viitaten on hankala ajatella, että 2020-luvun miesvastaajat palvelutoiminnan parissa olisivat tyytyväisiä miesjäsenten runsaslukuiseen määrään naisjäseniin suhteutettuna. He ovat kannattaneet yhteisklubia klubimuotona ja olleet tyytymättömiä naisten ja miesten jakautumiseen erillisiin klubeihin. Voisiko siis olla, että tilannetta on tarkasteltu myös siitä näkökulmasta, että toiminta on ollut tarkoitettu ainoastaan miehille. Se, että naisia on ylipäättään mukana, voi olla tyytyväisyyttä lisäävä tekijä.

Yllä esiteltyihin mielipidemittauksiin ja näkemyksiin vaikuttavat vastaajien kokemukset erityisesti taustaklubeista ja paikallisista klubeista, joiden kautta he ovat ja ovat olleet lionsien kanssa tekemisissä. Mielikuviin vaikuttavat, millä tavalla paikalliset lionsklubit ottavat huomioon leot. Kysytäänkö heitä mukaan aktiviteetteihin, kokouksiin tai vierailuille? Millä tavalla heidän yhteistyönsä toimii; onko se innostavaa yhdessäoloa vai kokousteknistä asioiden läpikäymistä? Ennen kaikkea, millä tavalla he ottavat leot ja heidän ideansa vastaan? Positiiviset ja negatiiviset kokemukset vaikuttavat laajempaan kuvaan lionseista ja siitä, mitä toiminnalta odotetaan.

6.3 Tutkimuksen liittymäkohdat aiempiin tutkimuksiin

Tutkimuksen alkupuolella viitattiin sektorien hybridisoitumiseen, joka näkyy vapaaehtoistoiminnassa ja siihen kohdistuvissa odotuksissa (Pyykkönen 2014). Lionsien ja leojen yhteiskunnalliselta palvelutoiminnalta odotetaan yhä enemmän jäsenten ammattimaisuutta, yhteistyötä yli sektorirajojen, työelämänkaltaista tapahtumasuunnittelua, kohdennettua rekrytointia, elämyksellisiä koulutuksia, jatkuvaa ja laadukasta viestintää useissa eri viestintäkanavissa sekä työelämänkaltaista organisoitua ja johtamista. Odotusten lunastaminen tavalla, joka pitää vapaaehtoisen harrastuksen mielekkäänä, vaatii palkattua henkilökuntaa ja työelämänkaltaisesti vapaaehtoistyöhön orientoituvia sekä suhtautuvia jäseniä.

Tulevaisuudessa on epätodennäköistä, että isompien yhdistysten tai järjestöjen hallintopuolta sekä toiminnan ohjausta tehtäisiin täysin vapaaehtoistyön pohjalta. Yeungin (2005, 104) mukaan yksilöllistyminen on yksi suuri syy nykyiseen vapaaehtoistyön tilaan länsimaisissa yhteiskunnissa, sillä yksilöllisyys ja sen lisääntyminen heijastuvat niin toimijoihin kuin toimielimiinkin. Institutionaalisen määräämisen sekä rajoittamisen väheneminen on vaikuttanut ihmisten elämänvalintoihin, joiden on puolestaan nähty vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta muovaavan toimintaa enemmän yksilöllisempään sekä refleksiivisempään

suuntaan. Toisaalta yksilöllisyys on myös vaikuttanut osaltaan kollektiivisen toiminnan vähenemiseen, joka hankaloittaa yksilöitä motivoitumaan vapaaehtoistoiminnasta, sitoutumaan toimintaan pidempiaikaisesti sekä ylipäättään lähtemään mukaan toimintaan. Nämä Yeungin (2005) esille nostamat havainnot tukevat ajatusta, jossa episodisempi osallistumiskulttuuri voi lisätä tarvetta palkatulle henkilöstölle, sillä hallinnollinen toiminta on harvoin yhtä palkitsevaksi koettua kuin konkreettinen aktiviteetin tai tapahtuman järjestäminen.

Tässä tutkimuksessa tutkittavien motiiveja ohjasi vahvasti halu auttaa muita. Tämä tukee Yeungin (2002) havaintoa yleisimmästä motiivista vapaaehtoistyöhön, joka on auttamishalu. Lisäksi kyselyyn vastanneiden naisten motiivit niin yleisestä kuin ikäänkin sidotusta näkökulmasta vahvistavat Pessin ja Oravasaaren (2011) kolmea auttajatyyppeä, jossa vahvimmin auttava ryhmä koostuu useimmin nuorista naisista, kuten 'Iloiset auttajat'. Auttamiseen motivoitutaan myönteisiksi liitetyistä sekä periaatteellisista syistä. Auttaminen on henkisesti palkitsevaa, joka osaltaan selittää, miksi niin moni suomalainen auttaa muita. Palkitsevuuden lisäksi suomalaiset kokevat, että arvomaailma, jonka he omaavat, kannustaa auttamiseen (Pessi & Oravasaari 2011, 85). Vastaavanlaisia auttamispiirteitä ja motiiveja löytyi myös tästä tutkimuksesta, joka vahvistaa auttamisen olevan toiminnan muotona myös tulevaisuudessa mielekästä toimintaa. Yksin auttamisinto ei kuitenkaan riitä vapaaehtoisten saamiseen toiminnan pariin pidemmäksi aikaa, vaan tarjottavan toiminnan tulee pystyä tarjoamaan auttamiseen mahdollistavia tapoja tarpeesta käsin. Jos ihmiset haluavat käyttää vapaa-aikaansa auttamiseen, tulee heidän toiveitaan kuunnella tavalla, joka lisää tyytyväisyyttä toteuttaa toimintaa.

Aikaisemmassa aihepiiriä tutkineessa tutkimuksessa, Sauvola (2018) jaotteli tutkimusaineiston pohjalta lionsjäsenten saaneen lionstoiminnasta verkostoja, uusia oppeja ja itsetuntemusta (Taulukko 3). Verkostoissa korostuivat ystävyys ja kaverisuhteet sekä harrastuksen tärkeys vapaa-ajankohteena. Oppiminen ja itsetuntemus jakautuivat kasvamiseksi, voimaantumiseksi ja uusiksi taidoiksi. Näissä korostuivat oma henkilökohtainen kasvu, toiminnasta saatava auttamisen ilo, itseluottamus, nautinto sekä uuden oppiminen niin johtamisesta kuin erilaisista järjestö- ja virkatehtävistä. (Sauvola 2018, 65). Aineistosta ilmeni, että pidempikestoiseen sitoutumiseen vaikutti edellä mainittujen toiminnasta saatavien antien lisäksi tunneperäinen ja velvollisuudentuntoon rakentunut sitoutuminen, joka vaikuttaa toiminnassa jatkamiseen tutussa ympäristössä ja paikkakunnalla.

Sauvolan (2018) tutkimuksessa nuorten tarpeisiin nähtiin tulevaisuudessa vastaavan yhteis-klubitoiminta, jossa niin miehet kuin naiset tekevät yhteistyötä keskenään samassa klubissa. Tutkimuksessa lionstoiminnan haasteeksi koettiin muodostuneen sen aikaa vievä muoto, joka vaikutti henkilökohtaiseen jaksamiseen, toiminnan mielekkyyteen sekä ajankäytössä ilmenneisiin haasteisiin. Lisähaasteiksi toiminnassa koettiin vallitseva kokouskulttuuri ja työelämälähtöiset käytänteet (Sauvola 2018, 62–63, 77).

Tässä tutkimuksessa havaittiin vastaavanlaisia yhtäläisyyksiä, joissa korostuivat altruistiset sekä egoistiset toimijoiden piirteet. Ystävät, yhteisöllisyys, mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja merkitykselliseksi koettu toiminta yhdistävät lionseja ja leoja toiminnan toteuttamisessa. Ne ovat tärkeitä tekijöitä lisäämään sitoutumista, vaikka toiminta olisi luonteeltaan episodisempaa. Näkemys teemoihin keskittymisestä ja yhteisklubeihin siirtymisestä jaettiin näiden tutkimusten kesken. Lisäksi lionstoiminnan kokouskulttuuri ja työelämästä vapaa-aikaan tulleet käytänteet koettiin myös tässä tutkimuksessa haasteiksi sitovan ja aikaa vievän toimintamuodon ohella.

Sauvolan (2018) tutkimukseen nähden tässä tutkimuksessa velvollisuudentunnon rooli toimintaa kohtaan näyttäytyi pienempänä, vaikkakin sitä oli havaittavissa. Luonteeltaan episodisempi osallistumiskulttuuri mahdollistaa kevyemmän osallistumisen, joka puolestaan voi keventää vastuun ottamista sekä aiheuttaa suuremman vastuun karttamista. Lisäksi tutkimusten havaintoja voi selittää, että tutkittavien henkilöiden ikä oli keskimäärin korkeampi Sauvolan (2018) tutkimuksessa. Korkeampi ikä voi heijastaa herkemmin työelämäkokeemusta, tapoja ja toimintakulttuurien mahdollisia eroavaisuuksia. Nuorten ja varttuneempien vapaa-ajan käyttö voi muodostua ja koostua eri tavalla, ja sille voidaan antaa erilaisia merkityksiä. Toinen voi kokea, että haluaa käyttää aikaansa sellaiseen toimintaan, joka on yhteiskunnallisesti tärkeää, kun taas toinen voi haluta elämyksellisempää ja omista kiinnostuksenkohteista kumpuavampaa toimintaa. Erilaisista lähtökohdista huolimatta toteutettava toiminta voi olla samankaltaista, vaikkakin toimintatavoilta erilaista.

Lisäpohdintaa on herättänyt Sauvolan (2018) tutkimuksen havainto, jonka mukaan haastattelun iäkkäimmät jäsenet, jotka olivat miehiä, olivat kaikkein tyytyväisimpiä lionstoimintaan. Myös tässä tutkimuksessa miehet näyttäytyivät pääosin naisia tyytyväisemmiltä lions-toimintaan. Mistä tämä voi johtua ja mitä on ilmiön takana? Vaikuttaako mielipiteisiin kenties se, että toiminta on alun perin rakentunut sellaisten käytänteiden ympärille, jotka ovat miesjäsenten luomia ja miehille tarkoitettuja?

Vuonna 2019 tehdyssä tutkimuksessa haastateltiin lionseja ja vastauksissa ilmeni, että lions-toiminnan rakenteellisille muutoksille toiminnan uudistaminen on hankalaa kansainvälisen järjestön sääntöjen sekä toimijoiden vuotuisen kierron vuoksi. Toiminnan rakenteista kumpuavat toimintakulttuuriin työelämänkaltaiset käytänteet, jotka ovat osin muuttuneet sekä osin vahvistuneet yhteiskunnallisten muutosten myötä. (Jaatinen 2019). Vanhoihin käytänteisiin puuttuminen on haasteellista, eikä niiden muuttaminen ole yksinkertaista. Jokainen klubi voi kuitenkin vaikuttaa siihen, miten kokoukset toteutetaan, miten tapaamiseen pukeudutaan, mistä ihmisiä kiitetään sekä miten yhteisestä ajasta saadaan mielekkäämpää ja haus Kempaa.

Toiminnan helpommin lähestyttäväksi tekee epäformaalimpi luonne sekä avoimuus ottaa mukaan toimintaan auttamisesta kiinnostuneita henkilöitä. Lionsit ovat kutsujärjestö, jossa jäseneksi pyrkivän on täytettävä jäsenkriteerit. Jäsenkriteerit eivät itsessään ole vaativat täyttää, mutta ajatus kutsujärjestöstä aiheuttaa rimakauhua auttamisesta kiinnostuneissa potentiaalisissa jäsenissä. Syyt, miksi toiminnan pariin ei olla liittytty kiinnostuksesta huolimatta, korostuivat lionsien imagoa koskevassa tutkimuksessa. Kukaan ei pyytänyt mukaan, eikä toimintaan voi osallistua ilman kutsua (Pajunen 2013). Juuri toiminnan pariin kutsumattomuus oli Kansalaisareenan, Kirkkohallituksen ja HelsinkiMission vuonna 2015 teettämän tutkimuksen, Bradyn, Verban ja Schlozmantsin (1995, 271–294) sekä Yeungin (2002) tutkimusten keskeinen syy olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan.

Jäseneksi pyrkimisen kynnystä on osin madallettu klubien ja Lions-Liiton toimesta. Esimerkiksi sähköinen jäsenhakemus on mahdollista täyttää Lions-Liiton sivuilla, jolla voi ilmaista halukkuutensa toiminnan pariin. (Suomen Lions-Liitto ry 2020a). Erilaiset toiminnan pariin pääsemistä helpottavat yhteydenottomahdollisuudet lisäävät avoimuutta ja mahdollisuutta saada auttamisesta kiinnostuneita ihmisiä toimintaan. Tulevaisuuden kannalta on tärkeää pohtia, millä tavoin kiinnostuneet ihmiset saataisiin tekemään hyvää ja kokemaan itsensä tervetulleiksi toimintaan myös ilman ennestään tuttua jäsentä toiminnan sisältä.

6.4 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimussuunnat

Leoja ja leoina viimeisen kymmenen vuoden aikana toimineita jäseniä tutkimalla selvitettiin, että sitoutumiseen vaikuttivat ystävät, yhteisöllisyys, tyytyväisyys toimintaa kohtaan sekä omat motiivit, jotka ovat niin ulkoisia kuin sisäisiä. Näitä molempia ryhmiä toiminnan pariin on ohjannut halu auttaa, saada uusia ystäviä sekä kehittää omaa osaamista. Tässä

tutkimuksessa yhteisöllisyys ja ystävät osoittautuivat olevan sitoutumista ja toiminnassa jatkamista vahvistavia tekijöitä. Mahdollisuudet yhteisöllisyyden ja ystävyuden lujittamiseen ovat tärkeitä niin toiminnan alkuvaiheessa kuin jäsenvuosien varrella. Toiminnasta saadut ystävät antavat tärkeää vertaistukea, jakavat yhteistä kokemusmaailmaa ja kannustavat toiminnassa eteenpäin, luoden toiminnalle jatkuvuutta.

Entiselle ja nykyisille leoillem lionsien toimintatavat ovat osin tuttuja ja toiminnassa on yhteneväisyyksiä. Tuttuudesta huolimatta tutkimustulokset osoittavat, että vastaajat kokevat lionstoiminnan nykyisessä muodossa olevan vapaa-ajankäyttökohteena vähemmän mieleinen harrastus. He kaipaavat toiminnasta vähemmän sitovaa, muodoiltaan joustavampaa ja epäformaalimpaa toimintaa, jossa on tilaa kokeilla uusia ideoita sekä pitää hauskaa yhdessä.

Vaikka tutkimustulokset vahvistavat tutkimukseen vastanneiden nuorien ja nuorien aikuisien ajankäytöllisiä toiveita järjestötoiminnan muotoutumisesta joustavampaan ja vähemmän sitovaan suuntaan, ei tuloksia voida yleistää käsittämään laajemmin nuoria. Tutkimuskohteena leot ja leoina toimineet ovat pieni valikoitunut ryhmä, joilla on ja on ollut kiinnostusta tehdä palvelutoimintaa leotoiminnan kautta. Lisäksi he tuntevat jonkin asteisesti lions-toimintaa, jonka tunteminen on yleisellä tasolla heikkoa nuorten keskuudessa. Näin ollen tutkimustulosten perusteella ei voida todeta, etteikö lionstoiminta kiinnostaisi nuoria laajemmalla mittakaavassa. He eivät vain tunne toimintaa tai tunnista toimijoita. (Pajunen 2013).

Sukupolvi, joka koostuu nykyisten nuorien vanhemmista, puuttuu usein lionstoiminnan parista, jolloin toiminnan tunnettuus heikkenee myös nuorempien parissa. Kuten Sauvolan (2018) tutkimuksessa sekä tässä tutkimuksessa havaittiin, oman ikäisten parissa on huomattavasti helpompaa ystäväystyä, toisin kuin ikäeron kasvaessa enemmän. Tunnettavuuden heikkeneminen on toiminnalle huono asia, mutta myös jossakin suhteessa positiivinen. Ennakkoluulojen ja leimallisten oletusten karistaminen on helpompaa silloin kun niitä ei ole. Nuorten ja nuorten aikuisten osalta on mahdollista aloittaa ”puhtaalta pöydältä”. Huomion kiinnittämiseksi ja osallistamiseksi on otollinen aika profiloitua selkeästi teemoihin, jotka ovat yhteiskunnallisesti sekä globaalisti tärkeitä. Näitä ovat edelleen auttaminen, kestävä kehittäminen ja elämänlaadullisten tekijöiden parantaminen. Niiden esille tuominen konkreettisin toimin ja eri kanavissa nuorten tavoittamiseksi on tärkeää.

Ennen siirtymistä tutkimustulosten hyödynnettävyyteen ja jatkotutkimusideoihin on syytä muistuttaa, että tutkimus ei ikinä kykene täydelliseen objektiivisuuteen. Laadullinen tarkastelu on tutkijan käsissä ja määrällinen puolestaan liittyy siihen, miten hyvin on onnistuttu

mittaamaan niitä asioita, joita halutaan tutkia. Tutkimuksessa käsitellyt altruismi, egoisimi, osallistuminen ja sitoutuminen ovat mitattavina haasteellisia, ja näin ollen moni tutkimuksessa esitetty asia on kiinni siitä, miten niitä tulkitaan. Omat haasteensa asettavat myös kyselyn tekeminen, kysymyksien muotoileminen ja asioiden mittaaminen. Tässä tutkimuksessa kysymyksenasettelussa oli paikoin epäonnistumista, joka johti analysoitavan aineiston pienentämiseen, jotta tulkinnoille, jotka nojaisivat tulkinnanvaraisuuteen, ei jäisi sijaa. On myös todettava, että tutkittavien määrä käsitti vain 43 vastaajaa. Mikäli tutkimukseen olisi vastattu enemmän, tutkimustulosten vertailukelpoisuus ja luotettavuus voisi olla parempi, vaikka määrä ei ole suoraan verrannollinen laadun kanssa.

Mitä tämä tutkimus tarjoaa, liittyy erilaisiin toiminnantoteuttamisideoihin, jotka pohjaavat sellaisten vastaajien näkemyksiin lionstoiminnasta, joilla siihen on näköalapaikka. Leojen ja leoina toimineiden jäsenten huomioita hyödyntämällä lionstoiminnasta on mahdollista muotoilla nuorempien mieltymyksiä ja toiveita huomioon ottavaa. Toiminnan muovaaminen voi edesauttaa jäsenkannan uudistamisessa, uusien toimintaideoiden syntyemisessä sekä toiminnan tuomisessa nykypäivään tavalla, jossa se vaikuttaa ajankohtaisten teemojen kautta yhteiskuntaan.

Lionstoiminnan houkuttelevuuden lisääminen on liitoksissa toimintakulttuuriin ja käytänteisiin. Koska järjestö on iso ja pohjautuu perinteitä ylläpitävään toimintakulttuuriin ja aatteellisuuteen, se on hidas muuttumaan muodoiltaan sekä tavoiltaan. Modernisoinnin kannalta liikkeelle voi lähteä asioista, joihin yksittäinen jäsen voi itse vaikuttaa pienin teoin. Pyrkimällä klubitasolla vähentämään virallisia muodollisuuksia, löysäämällä pukukulttuuria ja hierarkkista kokouskäyttäytymistä, rentoutetaan ilmapiiriä ja madalletaan osallistumiskynnystä. Järjestämällä klubi-iltoja, joissa kokoukset ovat epäformaaleja ja viihtyvyyteen panostetaan, kasvatetaan yhteisöllisyyttä ja lisätään toiminnan mielekkyyttä.

Toiminnasta saatavat ystävät ja uudet ihmissuhteet ovat merkittäviä tekijöitä sitoutumisen ja motivaation ylläpitämisen kannalta. Panostamalla yhteiseen tekemiseen, mielekkääseen ja tärkeäksi koettuun toimintaan, vahvistetaan motivaatiota ja sidettä. Toiminnan mielekkyyttä lisäävät vähemmän sitovat projektit ja tempaukset, niiden tarjoaminen ja yhdessä kehittäminen voivat tarjota jäsenille jotain uutta, joka vahvistaa kokemusta vaikuttamisesta.

Erilaiset sosiaalisen median alustat sekä modernit verkkosivut ovat tärkeitä rekrytoimisen ja kiinnostuksen herättämäisen kannalta. Jos paikkakuntakohtaisesti toimivien klubien sivuja ei päivitetä, voivat ihmiset luulla, ettei toimintaa ole tai että se on jäänyt menneille

vuosikymmenille. Näkyvyyden ylläpitäminen ja sisällön tuottaminen laadukkaasti voi olla kuitenkin haastavaa, vaatia vapaaehtoisen resursseja sekä syödä aktiivisuutta. Jos sisällön tuottaminen syö liikaa resursseja ja voimavaroja, ammattilaisen puoleen kääntyminen voi olla yksi vaihtoehto. Henkisten resurssien säätämisen vastapainoksi nousevat tällöin rahalliset resurssit sekä ammattimaisuus, joka vaikuttavat toiminnan luonteeseen.

Nuoriin ja aikuisiin vetoavat nyky-yhteiskunnassa projektit, kertaluonteisemmat tapahtumat ja tempaukset, jotka ovat joko toteuttamista vaille valmiita tai raapaisusta liikkeelle lähdettäviä. Mainostamalla ja markkinoimalla toimintaa sukupolvia yhdistävien teemojen kautta, herätetään kiinnostusta laaja-alaisemmin. Suomessa on paljon sellaista toimintaa, johon ihmiset lähtevät kollektiivisesti toteuttamaan selkeästi rajattua projektia. Tavoitteena voi olla paikallisten lasten leikkikentän uudistaminen, rannan siivoaminen tai vaikkapa ympäristökohteen ennallistaminen. Innostamalla paikallisia asukkaita ja yrityksiä sekä pyytämällä heitä mukaan toteuttamaan toimintaa, kasvatetaan näkyvyyttä sekä tehdään toimintaa tunnetuksi konkreettisen tekemisen kautta. Juuri konkreettista auttamista, joka on sidottu yhteiskunnan tarpeisiin, lisää merkittävyyttä ja antaa henkistä palkitsevuutta, jotka kasvattavat motivaatiota jatkaa toiminnan parissa.

Näitä edellä kuvattuja toiminnan toteuttamisen suosituksia on mahdollista soveltaa laajemmin vapaaehtoistyössä, joka ottaa huomioon toiminnan erityispiirteet. Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna sitoutuminen vapaaehtoistoiminnassa on edelleen ja tulee olemaan ajankohtainen aihe. Järjestöt, joiden toiminta perustuu pitkäaikaisesti sitoutuviin jäseniin ja jäsenmaksuihin, ovat todellisen haasteen edessä osallistumiskulttuurin muuttuessa vähemmän sitovien vapaa-ajan harrastuksien suuntaan. Kevyttä osallistumista mahdollistava toimintakin tarvitsee ylläpitoa, organisointia, vastuun kantamista ja hallinnollisen toiminnan ylläpitäjiä. Jos hallinnollinen toiminta sekä työelämän piirteitä omaava toiminnan organisointi ulkoistetaan ja yritysysteistyö kasvaa, muuttuuko vapaaehtoistyön ja kansalaisyhteiskunnan luonne myös sektorien lailla hybridimäisemmäksi, jotta se pärjäisi paremmin yhteiskunnan muuntuessa? Mitkä ovat tällöin vaikutukset pidemmällä aikavälillä kansalaisyhteiskunnan luonteeseen?

Jatkotutkimusaiheena mielenkiintoinen suunta on lähteä selvittämään, miten naispuoliset lionsjäsenet kokevat lions-toiminnan. Niina Sauvolan (2018) ja tämän tutkimuksen pohjalta on havaittu, että miesvastaajat ovat osoittaneet olevansa tyytyväisempiä lionsien toimintatapoihin kuin naiset. Näkemykset eivät rajoitu ainoastaan miespuolisiin lionsjäseniin vaan myös

leoikäisiin ja entisiin miespuolisiin leoihin. Lionsien parissa miesten osuus on korkeampi kuin naisten, mutta leojen toiminnassa puolestaan vastakkainen. Siitä huolimatta molemmissa toiminnoissa miehet vaikuttavat tyytyväisemmiltä. Mistä tyytymättömyys kumpuaa ja millä tavoin naisten tyytyväisyyttä voidaan toiminnan parissa kasvattaa tavalla, joka ei kuitenkaan heikennä miesten tyytyväisyyttä? Jatkotutkimusaiheessa on huomioitava, että molemmat esitettyä havaintoa vahvistavat tutkimukset ovat painotukseltaan laadullisia ja tutkittavien osuus määrällisesti suppea. Jäsenistön tavoittaminen suuremmassa mittakaavassa palvelee jatkotutkimusta ja voi näin varmemmin vahvistaa tai kumota esitettyjä tutkimustuloksia.

Laajempänä tutkimussuuntana on puolestaan kiinnostavaa selvittää perinteisten, aatteellisten ja arvopohjaisten järjestöjen toiminnan tulevaisuutta sekä millä tavoin niiden toiminta voisi onnistua jatkumaan muuttuvissa yhteiskunnissa. Tarkastelu voi koostua isommista palvelumuotoisista organisaatioista, kuten Lionseista, Rotaryista ja Kiwianeista. Kysymyksinä askarruttavat, onko statuksellisilla tai paikkakuntiin liitoksissa olevilla järjestöillä tulevaisuutta, vaikka ne muuttuisivat kevyempää osallistumiskulttuuria suosiviin osallistumisen muotoihin? Vaihtoehtoisesti tutkimuskohteena voivat olla jo osallistumiskulttuurin uudelleen muotoilemisessa onnistuneita järjestöjä, jotka ovat toimineet aiemmin pitkään jäsenyyteen nojaten.

LÄHTEET

- Barbour, R. (2008). *Introducing Qualitative Research*. SAGE Publications Inc. California: Thousand Oaks.
- Billis, D. (toim.) (2010). *Hybrid Organizations and the Third Sector. Challenges for Practice, Theory and Policy*. London.
- Boezeman, E. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteer's organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159–172. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/epdf/10.1002/ejsp.415>. Viitattu 9.9.2020.
- Brady, H., Verba, S. & Schlozman, Key L. (1995). Beyond SES: A Resource Model of Political Participation. *American Political Science Review*. 89 (2):271–294.
- Chacon, F., Vecina, M. L., & Davila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social behavior and personality* (5), 627-642.
- Charles, J. (1993). *Service Clubs in American Society*. Rotary, Kiwis and Lions. University of Illinois Press.
- Dingle, A., Sokolowski, W., Saxon-Harrold, S. K. E., Smith, J. D. & Leigh, R. (2001). *Measuring volunteering: A Practical Toolkit*. A joint project of Independent Sector and United Nations Volunteers. <http://www.vaslan.org.uk/resourcekit/sites/default/files/2017-10/5.4.2%20Measuring%20Volunteering%20-%20Toolkit.pdf>. Viitattu 1.2.2020.
- Durkheim, É. (1990). *Sosiaalisesta työnjaosta*. Jyväskylä: Gaudeamus.
- Eskola, J. (2001). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & Valli. R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–157.
- Flescher, A. & Worthen, D. (2007). *Altruistic Species. Scientific, Philosophical, and Religious Perspectives of Human Benevolence*. Philadelphia: Templeton Foundation Press.
- Harju, A. (2005). Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.), *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino.
- Häyriäinen, K. (2015): Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), *Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa*. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10, 38–46. Helsinki. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestoiminta-netti-31.12.pdf>. Viitattu 11.9.2020.
- Heikkala, J. (2015). Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), *Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa*. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10, 22–30. Helsinki. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestoiminta-netti-31.12.pdf>. Viitattu 12.9.2020.

- Helander, V. & Laaksonen, H. (1999). *Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu*. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hustnix, L. & Lammertyn, F. (2003). *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Vol. 14, No. 2, June 2003.
- Jaatinen, K. (2019). *Nuorten osallisuus kolmannella sektorilla – Lions-järjestön jäsenyys*. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen laitos. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Jokivuori, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Väitöstutkimus*. Jyväskylän yliopisto.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kansalaisareena ry (2015). *Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015*. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2020/06/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf. Viitattu 7.7.2020.
- Kansalaisareena ry (2020). *Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta*. <https://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>. Viitattu 14.8.2020.
- Kaukainen, R. (2015). *Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen*. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), *Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa*. Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10, 47–54. Helsinki. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>. Viitattu 12.9.2020.
- Kiwians International (2020). *Our history*. <https://www.kiwanis.org/about/history>. Viitattu 13.3.2020.
- Koski, L. (1999). *Hyvä tyttö ja hyvä poika. Ihanteelliset yksilöt aapisten moraalisissa kertomuksissa*. Teoksessa T. Tolonen (toim.), *Suomalainen koulu ja kulttuuri*. Tampere: Vastapaino, 21–49.
- Kreutzer, K. & Jäger, U. (2011). *Volunteering Versus Managerialism: Conflict Over Organizational Identity in Voluntary Associations*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40 (4), 634–661.
- Kuikka, M. (2020). *Yksityinen sähköpostikeskustelu*. Lähettäjä: Kati Jaatinen. Keskustelu ajalta 1.4.2020. Viitattu 2.4.2020 ja 30.9.2020.
- Lager, L., Laihiala, K. & Kontinen, T. (2009). *Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä. Kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009*. Kepan julkaisuja 1/2009. Helsinki.
- Lions Clubs International (2016). *Klubin mallisääntö. Säännöt ja ohjesäännöt*. Viitattu 6.4.2020.
- Lions Clubs International (2019). *Uusia ääniä*. <https://weserve.org/fi/newvoices/>. Viitattu 17.1.2020.
- Lions Clubs International (2020). *History in the Making*. <https://www.lionsclubs.org/en/discover-our-foundation/history>. Viitattu 15.4.2020.

- Macduff, N. (2005). Societal Changes and the Rise of the Episodic Volunteer. Teoksessa J. Brudney (toim.), *Emerging Areas of Volunteering*. Arnova Occasional Paper Series 1(2). Indianapolis: Arnova. https://cdn.ymaws.com/arnova.site-ym.com/resource/resmgr/Publications/ARNOVA_Emerging_Areas_of_Vol.pdf. Viitattu 19.3.2020.
- Marjovuo, A. (2014). Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuo_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 19.3.2020.
- Matrikkeli (2019). Suomen Leot 2019–2020. <http://www.leo-clubs.fi/wp-content/uploads/2019/11/leomatrikkeli19-20-netti.pdf>. Viitattu 19.1.2020.
- Merrill, M. (2006). Global Trends and the Challenges for Volunteering. *The international journal of volunteer administration*. Volume XXIV, Number 1. https://www.ijova.org/docs/IJOVA_VOL24_NO1_Global_Trends_Mary_Merrill.7.6.06.pdf. Viitattu 17.5.2020.
- Musick, M. & Wilson, J. (2007). *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University press. Bloomington and Indianapolis.
- Nussbaum, M. (2002). *Upheavals of Thought*. New York: Cambridge University Press.
- Nylund, M. & Yeung, A. B. (2005). *Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus*. Vastapaino.
- Omoto, A. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671–686. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671>. Viitattu 14.9.2020.
- Omoto, A. & Snyder, M. (2002). Considerations of Community. *The Context and Process of Volunteerism*. *American behavioral scientist*, Vol. 45, No. 5. 846–867. Sage Publications.
- Pajunen, J. (2013). *Lions –toiminnan tunnettuus*. Tutkimusraportti. Suomen Lions-liitto ry. Taloustutkimus Oy.
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén, P., Näätänen, A.-M., Ruuskanen, P. & Selander, K. (2018). *Järjestöbarometri 2018. Järjestöjen toimintaedellytykset*. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>. Viitattu 3.2.2020.
- Pessi, A. B. & Oravasaari, T. (2010). *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä: Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta*. Avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki.
- Pessi, A. B. & Saari, J. (2008). *Hyvä tahto: auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.
- Pessi, A. B. (2008). *Suomalaiset auttajina ja luottamus avun lähteisiin: RAY:n juhluvuoden kansalaiskyselyjen tulokset*. RAY:n avustustoiminnan raportteja; No. 19.
- Phillips, L. & Phillips, M. (2010). Functional preferences and reward effectiveness in volunteer motivation. *Journal of business and Retail management Research* 4 (2), 65–76.

Pyykkönen, M. (2014). Ylistetty yrittäjyys. SoPhi, Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44517>. Viitattu 31.8.2020.

Räsänen, P. & Sarpila, O. (2013). Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Laaksonen, S. M., Matikainen, J. & Tikka, M. (toim.), Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino.

Rotary International (2020). Our history. <https://www.rotary.org/en/about-rotary/history>. Viitattu 13.3.2020.

Rotkirch, A., Tammisalo, K., Miettinen, A. & Berg, V. (2017). Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista. Perhebarometri. Väestöliitto ry. <https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/224afa0d333b53418b3b48269f86ac0a/1547712160/application/pdf/7659544/vanhemmuutta%20lyka%CC%88ta%CC%88a%CC%88n%20netti%20iso.pdf>. Viitattu 11.9.2020.

Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. (2013). Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013. http://www.tem.fi/files/37094/TEMjul_20_2013_web_27062013.pdf. Viitattu 12.3.2020.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) (2010). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2009). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere, yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 17.9.2020.

Saari, J. (2011). Kansalliset mallit ja auttaminen Euroopan unionissa. Teoksessa A. B. Pessi & J. Saari (toim.), Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Saari, J. (2015). Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalta. Gaudeamus.

Salminen, V. (2015). Yksi maailma, monta maailmankuvaa – kaksikymppiset ja viisikymppiset yhteisessä digiajassa. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10, 31–37. Helsinki. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>. Viitattu 11.9.2020.

Salo, U.-M. (2015): Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Sanna Aaltonen ja Riitta Högbäck (toim.). Tampere: Tampereen yliopistopaino. 166–190.

Sauvola, N. (2018). Se on kuitenkin harrastus – Jäsenten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan lionsklubeissa I-piirin alueella. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Siisiäinen, M. (2010). Osallistumisen ongelma. Kansalaisyhteiskunta 1, 8–40. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto.

Smolej, M. (2017). Vapaaehtoistyöstä palvelutuotantoon – kasvava ammatillisuuden vaatimus kolmannen sektorin lastensuojelujärjestö Suomen Icehearts ry:ssä. Janus

- Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 25 (1), 4–20. <https://journal.fi/janus/article/view/57389>. Viitattu 4.5.2020.
- Stranius, L. (2009). Epämuodollinen kansalaistoiminta – järjestötoiminnasta kevytaktivismiin. Teoksessa Kankainen, T., Pessala, H., Siisiäinen, M., Stranius, L., Wass, H. & Wilhelmsson, N. Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Oikeusministeriö. Julkaisu 2009:5. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76188/omju.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 1.9.2020
- Suomen Leot (2020). <http://www.leo-clubs.fi/>. Viitattu 6.4.2020
- Suomen Lions-liitto ry (2018). Suomen Lions-liitto järjestönä. https://www.lions.fi/jarjesto/suomen_lions-liitto_jarjestona/. Viitattu 27.9.2018.
- Suomen Lions-liitto ry (2020a). Lionstoiminta. <https://www.lions.fi/jarjesto/lionstoiminta/>. Viitattu 30.2.2020.
- Suomen Lions-liitto ry (2020b). Leoklubit. https://www.lions.fi/toiminta/lapset_ja_nuoret/leoklubit/. Viitattu 4.3.2020.
- Töttö, P. (2004). Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere, Vastapaino.
- Tuomi, J. & Saarijärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 22.9.2020.
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus.
- Valliluoto, S. (2014). Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja Kulttajaviraston selvityksiä 4/2014. www.kkv.fi/julkaisut. Viitattu 14.2.2020.
- Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Julkaistu Finn Lecturan painatussa kirjassa vuonna 2014 ja Helsingin yliopiston julkaisemana vuonna 2019.
- World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Viitattu 3.4.2020.
- Yeung, A. B. (2002). Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys YTY ry. Helsinki.
- Yeung, A. B. (2004). Individually Together. Volunteering in Late Modernity: Social Work in the Finnish Church. The Finnish Federation for Social Welfare and Health. Helsinki.
- Yeung, A. B. (2005). Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriiin. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.), Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Yngvadottir, G., Nonbo, B. & Vihavainen, P. (2016). Seminaariesitys: More Women in Lions. NSR 15.-17.6.2016. Rovaniemi. http://www.verkkoviestin.fi/lionsnsr2016/data/liitteet/more_women_in_lions_seminar.pdf. Viitattu 3.4.2020.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Jäsenkysely

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Olen Kati Jaatinen, sosiologian opiskelija Jyväskylän yliopistosta sekä Suomen Leojen hallituksen presidentti. Olenkin valmistellut juuri sinulle kyselyn toimintaamme liittyen. Leot ovat monelle meistä tärkeä elämän osa-alue ja nyt haluaisin tietää, miten tyytyväinen olet toimintaamme. Leojen toiminnan lisäksi olisin kiinnostunut tietämään ajatuksistasi lions-toimintaa kohtaan.

Olit sitten 16–30-vuotias leo, leotoiminnasta viime vuosina pois lähtenyt tai viimeisen kymmenen vuoden aikana leouran päättänyt toimija, tämä kysely on tehty juuri sinulle.

Tämän kyselyn vastaukset ovat pro gradu-tutkielman tutkimusmateriaalia ja olisin todella kiitollinen, jos sinulla olisi aikaa täyttää kyselyni harkiten. Kyselyyn vastaaminen ei vie kauaa, mutta jos intoudut kirjoittamaan paljon omin sanoin, aikaa saattaa mennä enemmän kuin 10 minuuttia. Tämä on tutkijan näkökulmasta tietenkin positiivista!

Minusta on mielenkiintoista kuulla, mitä mietteitä sinulla on ja toivoisin, että voisit jakaa ne kanssani. Jäsenkysely on luottamuksellinen, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa tutkimuksesta.

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Kati Jaatinen

(Sähköpostiosoite)

Jyväskylän yliopisto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa toimijoiden tyytyväisyyttä leojen ja lionsien järjestöä sekä toimintaa kohtaan.

Kyselyssä kerätään tietoa mielipiteistä, toimintakulttuureista ja toimintatavoista. Kyselyssä pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin, millainen lions- ja leotoiminta kiinnostaa leoja ja millaista tulevaisuuden lionstoiminnan tulisi olla, jotta se houkuttelisi nuorempia toimijoita mukaan.

Kaikkiin kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselyn voi keskeyttää milloin vain. Annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Kerättyjä vastauksia käytetään pro gradu-tutkimuksessa ja aineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua tai viimeistään vuoteen 2024 mennessä.

Kyselyn laadinnassa sekä kerätyn aineiston käsittelyssä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) sekä Yhteiskunnallisen tietoarkiston ohjeita. Kysely toteutetaan yleisen linkin kautta Webropol Oy:n kyselypalvelussa. Webropol Oy ei paljasta IP-osoitetta tai mitään yhteistietojen kaltaisia tunnisteita tutkimuksen tekijälle, eikä Webropol Oy voi tunnistaa vastaajaa.

Webropolin tietoturvakuvaukset: http://webropol.fi/gdpr/Webropol_Tietoturvakuvaukset_Whitepaper_FIN-20171207.pdf Jatkamalla kyselyn seuraavalle sivulle suostut osallistumaan tutkimukseen.

VASTAAJAN PERUSTIEDOT LEOTOIMINTAAN LIITTYEN

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Vastaaajan ikä

- 16–20-vuotta
- 21–25-vuotta
- 26–30-vuotta
- Yli 30-vuotta

3. Oletko jäsen leoissa?

- Kyllä
- En

**4. Jos olet nykyinen leojäsen, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.
Jos et ole nykyinen leo, vastaa tähän kysymykseen.**

Valitse sinua koskeva vaihtoehto ja perustele syitä vastauksessasi. Miksi olet päättänyt toimimaan valitsemallasi tavalla?

- Olen nykyisin lion, jolla on leotausta
- Olen lopettanut leotoiminnassa ennen 30 ikävuotta
- Olen lopettanut leotoiminnan täytettyäni 30-vuotta
- Muu, mikä?

5. Olen ollut leotoiminnassa mukana

- 1–2-vuotta
- 3–4-vuotta
- 5–6-vuotta
- 7–8-vuotta
- 9–10-vuotta
- Yli 11-vuotta

6. Miten päädyit mukaan toimintaan? Valitse yksi sinulle merkittävin vaihtoehto.

- Etsin harrastusta ja löysin leotoiminnan
- Suvussani on lionseja ja he saivat minut kiinnostumaan leotoiminnasta
- Kävin nuorisovaihdossa ja sain sieltä kipinän tulla mukaan toimintaan
- Ohjasin nuoria nuorisovaihtoleirillä ja tutustuin leotoimintaan
- Kuulin lionseilta leotoiminnasta ja lähdin tutustumaan toimintaan
- Leoissa toimiva ystäväni kutsui minut tutustumaan toimintaan
- Minut rekrytoitiin mukaan tapahtumasta, jossa oli leoja esittelemässä toimintaa
- Muuta, mitä?

7. Mitkä asiat vaikuttivat siihen, että halusit mukaan leotoimintaan? Voit valita enintään kolme merkittävintä vaihtoehtoa.

- Uusien ystävien saaminen
- Tunne yhteenkuuluvuudesta
- Vastapainoa arkeen
- Mahdollisuus toteuttaa omia ideoita
- Aktiviteetit
- Verkostot
- Uusien asioiden oppiminen
- Henkilökohtaisesti merkityksellinen toiminta
- Hauskanpito
- Auttaminen
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- Muu, mikä?

Arvioi asteikolla 1–5 tulevia sivun kysymyksiä

- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Tyytymätön
- 3 = En osaa sanoa
- 4 = Tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen

8. Miten arvioisit leojen seuraavia tapoja?

	1	2	3	4	5
Mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klubikokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansalliset tapahtumat (esim. koulutuspäivät ja talvipäivät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leojen näkyvyys sosiaalisessa mediassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä klubissa henkilöä kohden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä erillistehtävissä (esim. Suomen Leojen hallituksen jäsenenä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varainkeruun rooli ja määrä klubin toiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminnan reagoitiherkkyys (reagoitiherkkä toiminta on ketterää ja tarpeen vaatiessa helposti sovellettavissa sekä muunneltavissa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Miten tyytyväinen olisit, jos?

	1	2	3	4	5
Leoklubit jakautuisivat nais- ja miesklubeihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mitkä asiat saavat sinut jatkamaan toiminnan parissa?

11. Mitä leojen toiminnassa pitäisi kehittää kansallisesti?

TÄSSÄ OSIOSSA TARKASTEELLAAN MIELIKUVIASI JA ODOTUKSIASI LIONSTOIMINNASTA

Arvioi asteikolla 1–5 tulevia sivun kysymyksiä

- 1 = Erittäin tyytymätön
 2 = Tyytymätön
 3 = En osaa sanoa
 4 = Tyytyväinen
 5 = Erittäin tyytyväinen

12. Miten arvioisit lionsien seuraavia tapoja?

	1	2	3	4	5
Mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klubikokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansalliset tapahtumat (esim. vuosikokous)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lionsien näkyvyys sosiaalisessa mediassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä klubissa henkilöä kohden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä erillistehtävissä (esim. piirikuvernöörinä tai hallituksen jäsenenä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klubien aktiviteetit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varainkeruun rooli ja määrä klubin toiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilliset lions- sekä ladyklubit (naiset ja miehet erillisissä klubeissa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sekaklubit (naiset ja miehet samassa klubissa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Miten arvioisit lionsien seuraavia tapoja?

	1	2	3	4	5
Naisten ja miesten sukupuolijakauma lions-toiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pukeutumiskulttuuri (klubikokoukset ja isommat lions-tilaisuudet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkitsemiskulttuuri (ansiomerkit, ansiotähdet, viirit ja nimitykset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lionsien suhtautuminen leojäseniin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Miksi lionseissa toimivien jäsenten keski-ikä on korkea?

15. Miten toiminnasta saataisiin houkuttelevampi alle 45-vuotiaille?

16. Haluaisitko vielä kertoa joitain ajatuksia tai toiveita aihepiireihin liittyen?

Liite 2.

Taulukko 9. Nais- ja miesvastaajien arvio leojen tavoista

<i>1 = Erittäin tyytymätön, 2 = Tyytymätön, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tyytyväinen ja 5 = Erittäin tyytyväinen</i>							
	1	2	3	4	5	ka	%
<i>Mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa</i>							
Naiset	0 %	3,4 %	6,9 %	20,7 %	69 %	4,6	100 %
Miehet	0 %	0 %	0 %	46,1 %	53,9 %	4,5	100 %
<i>Klubikokoukset</i>							
Naiset	0 %	6,9 %	20,7 %	41,4 %	31 %	4	100 %
Miehet	0 %	7,69 %	7,69 %	61,54 %	23,08 %	4	100 %
<i>Kansalliset tapahtumat (esimerkiksi koulutuspäivät ja talvipäivät)</i>							
Naiset	0 %	3,5 %	10,3 %	44,8 %	41,4 %	4,2	100 %
Miehet	0 %	0 %	7,7 %	30,8 %	61,5 %	4,5	100 %
<i>Leojen näkyvyys sosiaalisessa mediassa</i>							
Naiset	3,4 %	13,8 %	34,5 %	41,4 %	6,9 %	3,3	100 %
Miehet	7,7 %	15,4 %	38,4 %	30,8 %	7,7 %	3,2	100 %
<i>Työn määrä klubissa henkilöä kohden</i>							
Naiset	6,9 %	20,7 %	31 %	34,5 %	6,9 %	3,1	100 %
Miehet	0 %	15,4 %	46,1 %	38,5 %	0 %	3,2	100 %
<i>Työn määrä erillistehtävissä (esimerkiksi Suomen Leojen hallituksen jäsenenä)</i>							
Naiset	0 %	14,8 %	37,1 %	40,7 %	7,4 %	3,4	100 %
Miehet	0 %	0 %	41,7 %	50 %	8,3 %	3,7	100 %
<i>Varainkeruun rooli ja määrä klubin toiminnassa</i>							
Naiset	0 %	34,5 %	20,7 %	27,6 %	17,2 %	3,3	100 %
Miehet	7,7 %	15,4 %	30,8 %	38,4 %	7,7 %	3,2	100 %
<i>Toiminnan reagoitiherkkyys (reagoitiherkkä toiminta on ketterää ja tarpeen vaatiessa hel- posti sovellettavissa sekä muunneltavissa)</i>							
Naiset	3,5 %	17,3 %	24,1 %	24,1 %	31 %	3,6	100 %
Miehet	0 %	7,7 %	23,1 %	38,4 %	30,8 %	3,9	100 %

Liite 3.

Taulukko 11. Nais- ja miesvastaajien arvio lionsien tavoista

<i>1 = Erittäin tyytymätön, 2 = Tyytymätön, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tyytyväinen ja 5 = Erittäin tyytyväinen</i>							
	1	2	3	4	5	ka	%
<i>Mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon kokouksissa</i>							
Naiset	0 %	25,9 %	44,45 %	18,5 %	11,1 %	3,2	100 %
Miehet	0 %	0 %	61,5 %	15,4 %	23,1 %	3,6	100 %
<i>Klubikokoukset</i>							
Naiset	7,7 %	38,5 %	34,6 %	11,5 %	7,7 %	2,7	100 %
Miehet	0 %	7,7 %	38,4 %	30,8 %	23,1 %	3,7	100 %
<i>Kansalliset tapahtumat (esimerkiksi vuosikokous)</i>							
Naiset	11,5 %	15,4 %	46,2 %	26,9 %	0 %	2,9	100 %
Miehet	0 %	0 %	23,1 %	61,5 %	15,4 %	3,9	100 %
<i>Lionsien näkyvyys sosiaalisessa mediassa</i>							
Naiset	33,3 %	18,6 %	33,3 %	14,8 %	0 %	2,3	100 %
Miehet	0 %	23,1 %	46,1 %	30,8 %	0 %	3,1	100 %
<i>Työn määrä klubissa henkilöä kohden</i>							
Naiset	3,8 %	3,9 %	73,1 %	19,2 %	0 %	3,1	100 %
Miehet	0 %	7,7 %	69,2 %	23,1 %	0 %	3,2	100 %
<i>Työn määrä erillistehtävissä (esimerkiksi piirikuvernöörinä tai hallituksen jäsenenä)</i>							
Naiset	3,8 %	23,1 %	69,2 %	3,9 %	0 %	2,7	100 %
Miehet	0 %	15,4 %	61,5 %	15,4 %	7,7 %	3,2	100 %
<i>Klubien aktiviteetit</i>							
Naiset	0 %	18,5 %	22,2 %	55,6 %	3,7 %	3,4	100 %
Miehet	0 %	0 %	38,5 %	53,8 %	7,7 %	3,7	100 %
<i>Varainkeruun rooli ja määrä klubin toiminnassa</i>							
Naiset	11,1 %	11,1 %	37,1 %	37,0 %	3,7 %	3,1	100 %
Miehet	0 %	15,4 %	38,4 %	15,4 %	30,8 %	3,6	100 %
<i>Erilliset lions- sekä ladyklubit (naiset ja miehet erillisissä klubeissa)</i>							
Naiset	50 %	19,2 %	15,4 %	15,4 %	0 %	2,0	100 %
Miehet	15,4 %	53,8 %	23,1 %	7,7 %	0 %	2,2	100 %
<i>Sekaklubit (naiset ja miehet samassa klubissa)</i>							
Naiset	0 %	3,9 %	7,7 %	26,9 %	61,5 %	4,5	100 %
Miehet	0 %	0 %	15,4 %	46,1 %	38,5 %	4,2	100 %