



Diak

Nea Asula
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2021

SUKUPOLVIEN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS SUOMEN PUNAISEN RISTIN HELSINGIN JA UUDENMAAN PIIRIN OSASTOISSA

TIIVISTELMÄ

Nea Asula

Sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaanpiirin osastoissa

42 sivua ja 3 liitettä

Kevät 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sukupolvien välistä vuorovaikutusta Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirin osastoissa. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa järjestötoiminnassa ja auttaa järjestötoiminnassa mukana olevia henkilöitä havaitsemaan, tunnistamaan ja tunnustamaan eri sukupolvien välisen vuorovaikutuksen vahvuuksia, haasteita ja ominaispiirteitä.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä aineistotriangulaatiota. Tutkimuksessa on hyödynnetty laadullista ja määrällistä aineistoa, joka koostuu ensisijaisesti kyselylomakkeiden vastauksista ja toissijaisesti puhelinkeskustelujen aikana tekemistäni muistiinpanoista. Kaksi erilaista kyselylomaketta lähetettiin Helsingin ja Uudenmaan piirin alueen 48 osastoon syksyllä 2020. Kyselyihin vastasivat vanhemmat ja nuoremmat vapaaehtoistoimijat. Puolistrukturoituihin kyselylomakkeisiin vastasi yhteensä 44 eri-ikäistä henkilöä. Suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä kokee yhteishengen olevan hyvä vanhempien ja nuorempien vapaaehtoistoimijoiden välillä, mutta yhteishenki koettiin osittain epätasapainoiseksi nuorten vähäisyyden vuoksi. Sukupolvien välisen kuilun nähtiin aiheuttavan haasteita eri sukupolvien väliseen yhteistoimintaan. Koettiin, että kaikki ikäkkäät eivät ymmärrä nuorten nykyaikaisia ajatuksia ja ehdotuksia.

Haasteellista sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamisessa osastojen toiminnassa on, että kaikissa tarkastelussa mukana olleista osastoista ei ole nuoria vapaaehtoisia mukana toiminnassa. Ne osastot, joissa nuoria on ollut mukana tai on mukana edelleen, tulisi kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen toimivuuteen. Yhteenvedon voidaan todeta, että osastojen viestintää nuorille nuorten omien kanavien kautta tulisi parantaa, mikäli nuoria halutaan mukaan toimintaan. Asiaa voisi auttaa, jos nuoria osallistettaisiin enemmän mukaan osastojen viestintään.

Suomen Punaisen Ristin lisäksi tutkimusaihe on ajankohtainen myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piirissä. Molemmat organisaatiot ovat viime aikoina kärsineet nuorten jäsenten kadosta. Sukupolvien välinen vuorovaikutus ja vuorovaikutuksen parantaminen kansalaisjärjestössä on monisyinen ilmiö, johon tarvitaan lisää tutkimusta. Eri toimijoiden tulee tukea nuorten osallisuutta ja osallistumismahdollisuuksia, jotta nuoremmat sukupolvet pystyisivät vaikuttamaan heitä koskevassa päätöksenteossa. Nuorille tulisi taata tasavertaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa kansalaisyhteiskunnassa.

Avainsanat: sukupolvet, vuorovaikutus, järjestötoiminta

ABSTRACT

Nea Asula

Interactions between generations in the Finnish Red Cross Helsinki and Uusimaa district

42 pages and 3 appendices

Spring 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Option in Christian Youth Work

This thesis is about interactions between generations. Its purpose is to produce more information on how intergenerational interaction can be improved in the Finnish Red Cross Helsinki and Uusimaa district and to help the participants to recognize and acknowledge the features, strengths and challenges involved. In order to be able to answer the research question, material had to be collected from each Helsinki and Uusimaa district local branch. The data was collected by using the Webropol 3.0 surveys program.

Mixed method research was used in this thesis. The data was collected by using questionnaires composed of both qualitative and quantitative questions which were supplemented with phone interviews. The questionnaires were made in two variations based on the participants' ages and sent to each of the 48 local branches in autumn 2020. A total of 44 replies were received. The majority of the participants felt the team spirit was good while some of them felt it was unbalanced because the lack of younger volunteers. The challenges caused by the age gap were noticed in intergenerational collaborations as elder volunteers had difficulties comprehending more modern suggestions and thoughts of the youth.

A particular challenge for improving the intergenerational interaction is that many branches lack young volunteers. The branches that have or have had young volunteers should pay attention to the functionality of the interactions. A conclusion that could be drawn is that branches should improve their communication in channels popular with the youth, if they wish to have more youth involvement. The situation could be helped if more young people were included in the branch communications.

In addition to the Finnish Red Cross this topic is current for the Finnish Evangelic Lutheran Church. Both organisations have suffered from an exodus of younger members. The improvement of intergenerational interactions is a multifaceted phenomenon that requires further study. Various actors should support youth involvement and opportunities in decision making affecting themselves. The youth should have an equal opportunity to participate and influence in the civil society.

Keywords: generations, interaction, volunteering

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 SUOMEN PUNAINEN RISTI.....	5
2.1 Yleisesti.....	5
2.2 Seitsemän periaatetta	6
2.3 Yleiskokous ja toimintalinjaus	8
2.4 Valtakunnallinen nuorisotoiminta	8
2.5 Ikäjakauma valtakunnallisesti.....	9
2.6 Itsenäiset osastot ja päätöksenteko	10
3 SUKUPOLVET	11
4 VUOROVAIKUTUS.....	14
4.1 Vuorovaikutus sukupolvien välillä	14
4.2 Onnistunut vuorovaikutus ja vuorovaikutuksen haasteet	15
5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	18
5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	18
5.2 Tutkimusmenetelmät.....	19
5.3 Aineiston keruu ja tulosten jaottelu ikäryhmittäin	19
5.4 Aineiston analyysimenetelmä ja analyysin toteuttaminen	20
5.5 Tutkimuksen vastaajamäärät ja luotettavuus	21
6 TULOKSET	23
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	28
7.1 Johtopäätökset.....	28
7.2 Pohdinta.....	29
7.3 Tutkimuseettiset kysymykset	31
7.4 Ammatillinen kasvuni	33
LÄHTEET.....	35
LIITE 1. HUP/osastot - Kyselylomake 1	39

LIITE 2. HUP/Osastot – Kyselylomake 2	40
LIITE 3. Tutkimuslupahakemus.....	41

1 JOHDANTO

Vuoden 2017 alusta voimaan tulleen nuorisolain (L 2016/1285) 3 §:n mukaan nuorisopolitiikalla tarkoitetaan nuorten kasvu- ja elinolojen sekä sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamista. Lain tavoitepykälän 2 § mukaan lain yhtenä tavoitteena on tukea nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa. Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tarkastelu antoi lähtökohdat tutkia aihetta eri näkökulmista.

Tämä tutkimus on laadullisen ja määrällisen opinnäytetyön yhdistelmä, joka käsittelee sukupolvien välistä vuorovaikutusta kansalaisjärjestötoiminnassa. Tähän tutkimukseen osallistui 44 eri-ikäistä henkilöä Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella. Suurin osa vastaajista toimii luottamustoimisina vapaaehtoisina SPR:ssä Helsingin ja Uudenmaan piirin osastoissa.

Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella on ajankohtaista, koska järjestössä toimivien jäsenten keski-ikä on korkea. SPR:ssä ei ole tehty aikaisempaa tutkimusta sukupolvien välisestä vuorovaikutuksesta. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa Suomen Punaiselle Ristille, joka toimii Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyökumppanina.

Tähän tutkimukseen osallistuneet vapaaehtoiset kuuluvat suuriin ikäluokkiin, sekä X-, Y- ja Z-sukupolviin. Eri-ikäisiltä henkilöiltä kerätty tieto on järjestön toiminnan ja tulevaisuuden kannalta tärkeää, jotta vapaaehtoistoimintaan osallistuvat henkilöt pystyvät ymmärtämään eri sukupolviin liitettyjä ennakkokäsityksiä, ja toimimaan järjestössä niistä huolimatta. Eri sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantaminen Helsingin ja Uudenmaan piirissä on oleellista, jotta SPR:n järjestötoiminta voisi jatkua tulevaisuudessakin.

2 SUOMEN PUNAINEN RISTI

2.1 Yleisesti

Suomen Punainen Risti on valtakunnallisesti toimiva valmius- ja vapaaehtoisjärjestö sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyökumppani. Tutkimukseni liittyy sukupolvien väliseen vuorovaikutukseen SPR:n järjestötoiminnassa.

Kansainvälinen Punainen Risti on maailman laajuinen vapaaehtoisuuteen perustuva järjestö, joka on perustettu vuonna 1863. Järjestö toimii nykyisin noin 190 maassa ja sillä on jäseniä, vapaaehtoisia ja työntekijöitä maailmanlaajuisesti noin 97 miljoonaa. Liikkeen perustaja oli sveitsiläinen Henry Dunant. Hän järjesti vapaaehtoisia auttamaan Solferinon taistelun uhreja Pohjois-Italiassa vuonna 1859. Dunant kirjoitti kokemuksistaan kirjan Solferinon muisto. Siinä hän esitti, että kaikkiin maihin perustettaisiin vapaaehtoinen järjestö avustamaan sodanaikaista lääkintähuoltoa ja että haavoittuneiden hoito turvattaisiin kansainvälisin sopimuksin. Liike perustettiin alun perin auttamaan sodan uhreja puolueettomasti. Liikkeelle syntyi kansallisia jäsenjärjestöjä aluksi Euroopassa ja myöhemmin myös muualle maailmaan. Monessa maassa tehtäväksi otettiin alusta alkaen myös suuronnettomuuksien uhrien avustaminen ja taistelu kulkutauteja vastaan. (Suomen Punainen Risti. Tutustu Punaiseen Ristiin. Historia. 2020.)

Suomen Punainen Risti on kansainvälisen Punaisen Ristin kansallinen jäsenjärjestö, jonka periaatteet ovat yhteneväiset kansainvälisen liikkeen kanssa. Suomeen kansallinen yhdistys perustettiin toukokuussa 1877 nimellä Yhdistys haavoitettujen ja sairasten sotilasten hoitoa varten. Suomen Punainen Risti toimii

koko Suomen alueella kahdessatoista piirissä sekä yli 450 paikallisosaston alueella. Koko Suomen Punaisen Ristin auttamistyötä koordinoi keskus toimisto, jonka vastuulla on järjestön toiminnan kehittäminen, viranomaisyhteistyö, valtakunnalliset kampanjat, kuten Nälkäpäivä, ja kansainvälinen avustustyö. Keskus toimisto vastaa myös Suomen Punaisen Ristin kannanotoista ja pyrkii edistämään järjestön arvoja suomalaisessa päätöksenteossa. (Suomen Punainen Risti. Tutustu Suomen Punaiseen Ristiin. 2020) Suomen Punaisen Ristin jäsenmäärä on 73 449. (Järjestöavustaja Helena Heinonen, henkilökohtainen tiedonanto 7.1.2021) Näistä 3951 jäsentä toimii osaston luottamustoimessa ja/tai vastuuvapaaehtoisen roolissa. (Heinonen, henkilökohtainen tiedonanto 26.1.2021)

2.2 Seitsemän periaatetta

Suomen Punaisen Ristin seitsemän periaatetta ohjaavat kaikkea Punaisen Ristin toimintaa, periaatteet ovat ohjanneet järjestön toimintaa jo yli 50 vuoden ajan. (Suomen Punainen Risti. Tutustu Punaiseen Ristiin. Seitsemän periaatetta. 2020.)

Inhimillisuus

Inhimillisuus on Suomen Punaisen Ristin tärkein periaate, sillä inhimillisen kärsimyksen estäminen ja lievittäminen on Suomen Punaisen Ristin toiminnan ja tavoitteiden päämäärä. Inhimillisyydellä SPR suojelee elämää, terveyttä ja ihmisarvoa, sekä se edistää ihmisten välistä ymmärrystä, ystävyyttä, yhteistyötä ja pysyvää rauhaa.

Tasapuolisuus

Tasapuolisuudella SPR pyrkii lievittämään ihmisten kärsimystä ainoastaan avuntarpeen perusteella, eikä kansallisuuden, uskonnon, rodun, poliittisten mielipiteiden tai yhteiskunnallisen aseman perusteella. Etusijalla ovat ne, jotka ovat suurimmassa hädässä.

Puolueettomuus

Voidakseen nauttia kaikkien osapuolten luottamusta, on SPR:n toimittava puolueettomasti. Puolueettomuus tarkoittaa pidättäytymistä kannanotoista vihollisuuksien yhteydessä, eikä sen näin ollen tule milloinkaan sekaantua poliittisiin, aatteellisiin, uskonnollisiin tai kansallisiin ristiriitoihin.

Riippumattomuus

Jotta Punainen Risti voi toimia arvojensa mukaan itsenäisesti, tulee sen säilyttää itsemääräämisoikeutensa, vaikka kansalliset yhdistykset toimivat humanitaarisissa tehtävissä oman maansa hallitusten apuna sekä noudattavat oman maansa lainsäädäntöä.

Vapaaehtoisuus

Suomen Punainen Risti on vapaaehtoisjärjestö, jonka apu on pyyteetöntä.

Yleismaailmallisuus

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liike on kansainvälinen ja yleismaailmallinen. Punaisen Ristin ja Punaisen puolikuun yhdistykset ovat tasavertaisia keskenään, ja jokaisella yhdistyksellä on velvollisuus auttaa toinen toisiaan.

Ykseys

Jokaisessa maassa voi olla ainoastaan yksi Punaisen Ristin tai Punaisen puolikuun yhdistys, jonka toiminta on kaikille kansalaisille avointa ja, jonka toiminta ulottuu koko maan alueelle.

(Suomen Punainen Risti. Tutustu Punaiseen Ristiin. Seitsemän Periaatetta. 2020)

2.3 Yleiskokous ja toimintalinjaus

Suomen Punaisen Ristin Yleiskokous on järjestön korkein päättävä elin, joka järjestetään kolmen vuoden välein. Yleiskokouksessa päätetään koko järjestöä koskevasta toiminnan suunnasta eli toimintalinjauksesta, sekä valitaan järjestön korkeimmat luottamustoimen henkilöt. Yleiskokoukseen voi osallistua kuka tahansa järjestön jäsen ilman äänioikeutta. Äänioikeutetut henkilöt valitaan kunkin osaston toimesta erikseen, äänioikeutetut henkilöt voivat äänestää Yleiskokouksessa ja käyttää puheenvuoroja. (Suomen Punainen Risti. Ajankohtaista. Yleiskokous. 2020.)

Suomen Punaisen Ristin toimintalinjaus ohjaa vapaaehtoisia ja työntekijöitä toimimaan järjestössä. Toimintalinjaus päätetään Yleiskokouksessa aina kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Järjestön yhteisen toimintalinjauksen tekemiseen osallistuu satoja ihmisiä ympäri Suomea. Myös ennen varsinaista Yleiskokousta toimintalinjaukseen on mahdollista vaikuttaa piirien järjestämien keskustelutilaisuuksiin osallistumalla. Vuonna 2020 kaikilla osastoilla oli mahdollisuus vaikuttaa tulevaan vuosien toimintalinjaukseen 2021–2023. (Suomen Punainen Risti. Ajankohtaista. Yleiskokous. 2020.) Vuoden 2020 Yleiskokouksessa 5. syyskuuta 2020 päätettiin ja hyväksyttiin: *”Punainen Risti tuo iloa, ylläpitää toivoa ja luottamusta – Suomen Punaisen Ristin toimintalinjaus vuosille 2021–2023.”* (Suomen Punainen Risti. Toimintalinjaus 2021–2023. 2020.)

2.4 Valtakunnallinen nuorisotoiminta

Suomen Punaisen Ristin Valtakunnallisen nuorisotoimikunnan tehtävä on valmistella ja antaa näkemyksiä järjestön hallitukselle SPR:n Yleiskokouksen hyväksymän toimintalinjauksen, vapaaehtoistoiminnan linjauksen sekä nuorisolinjauksen toimeenpanosta nuorten ja nuorisotoiminnan kehittämisen ja toteuttamisen näkö-

kulmasta. Toimikunnan rooliin kuuluu seurata nuorille suunnatun vapaaehtoistoiminnan kehitystä ja edistää nuorten mahdollisuuksia osallistua Suomen Punaisen Ristin toimintaan ja myös päätöksentekoon. (Suomen Punainen Risti. SPR Nuoret. Valtakunnallinen nuorisotoimikunta. i.a.)

Nuorten yleiskokous on Suomen Punaisen Ristin nuorten valtakunnallinen vaikutuskanava ja neuvoa antava elin järjestön nuorisotoiminnan kehittämiseksi. Nuorten yleiskokous järjestetään joka kolmas vuosi maaliskuun loppuun mennessä, ennen järjestön varsinaista yleiskokousta. Valtakunnallinen nuorisotoimikunta kutsuu nuorten yleiskokouksen koolle vähintään kuukautta ennen kokousta. (Suomen Punainen Risti. Nuorten yleiskokouksen työohje. 2017.)

2.5 Ikäjakauma valtakunnallisesti

Valtakunnallisesti 1940–1960 luvulla syntyneitä jäseniä on keskimääräisesti eniten. Vuonna 2017 Punaisen Ristin jäsenten keski-ikä oli 57,5 ja tyypillisin ikä oli 60–69 vuotta (Suomen Punainen Risti. Tilastokirja. 2018). Vuonna 2010 SPR:ssä oli alle 29-vuotiaita jäseniä noin 8 700. Vuonna 2019 nuoria jäseniä oli noin 4 100 (Järjestökehityksen yksikön päällikkö Tapani Tulkki, henkilökohtainen tiedonanto 29.12.2020.) Siksi kysymys järjestön ikärakenteesta sekä uusiutumisesta on SPR:ssä hyvin tärkeä.

Suurin osa Helsingin ja Uudenmaan piirin alueen jäsenistä on syntynyt vuosien 1940–1960 lukujen välissä. Toiseksi suurin ryhmä on 1970-luvun loppupuolella syntyneet. Viimeisten vuosien aikana uusien nuorten 1990- ja 2000-luvulla syntyneiden vapaaehtoisten määrä on kasvanut SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirissä. SPR:n osaston jäsenistä toimii keskimäärin joka kymmenes luottamustoimessa ja/tai vastuuvapaaehtoisena. Vaikka Helsingin ja Uudenmaan piirien jäseniksi on viime vuosina saatu nuoria, on myös näiden piirien luottamustehtävissä eniten 1950- ja 1960-luvulla syntyneitä. (Tulkki, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2020.)

2.6 Itsenäiset osastot ja päätöksenteko

Säädöskokoelman mukaisesti Punaisen Ristin paikalliset toimielimet ovat osaston kokous ja osaston hallitus. Osaston hallitukseen kuuluvat osaston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja sekä vähintään neljä ja enintään kymmenen muuta jäsentä, sen mukaan kuin osaston kokous on päättänyt. Osaston hallituksen muista jäsenistä vähintään kaksi ja enintään viisi on vuosittain erovuorossa. Osaston puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja muut osaston hallituksen jäsenet valitsee osaston kokous kahden vuoden toimikaudeksi. Osaston rahastonhoitajan valitsee osaston hallitus. Osaston puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja rahastonhoitajan on oltava eri henkilöitä. (Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä. 2017.)

Suomen Punaisen Ristin osastot ovat itsenäisiä, ja jokaisessa osastossa on päätösvaltainen hallitus, joka vastaa oman paikallisalueen eri vapaaehtoistyön muodoista ja vapaaehtoistyön järjestämisestä oman osaston alueella yhdessä piiritöimiston kanssa. Osastojen hallituksen jäsenet tekevät osastoa koskevat päätökset itsenäisesti.

Päätöksenteossa henkilöjäsenellä on läsnäolo-, puhe- ja äänioikeus sen osaston kokouksessa, johon hänet on kirjattu. Lisäksi läsnäolo- ja puheoikeus osaston kokouksessa on osaston kunniajäsenellä, osaston toimintaan säännöllisesti osallistuvilla vapaaehtoisilla, osaston tilin- ja toiminnantarkastajilla sekä niillä, joille osaston kokous on myöntänyt puheoikeuden. Osaston kannatusjäsenellä on läsnäolo-oikeus osaston kokouksessa. Osaston kokouksia ovat varsinaiset kokoukset, joita ovat vuosittain viimeistään maaliskuussa pidettävä kevätkokous ja viimeistään marraskuussa pidettävä syyskokous, sekä ylimääräinen kokous. (Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä. 2017.)

3 SUKUPOLVET

Sukupolvi käsitettä käytetään yleisesti tavallisessa puhutussa arkikielessä, ja sukupolven käsite on monimerkityksellinen. Sosiologiassa sukupolvikäsitteen katsotaan koostuvan kaikista ihmisistä, jotka ovat syntyneet rajatun ajankohdan sisällä. Tämän lisäksi sukupolven käsitteeseen liitetään yhteinen kokemus, esimerkiksi nuoruuden kokemus, joka erottaa heidät muista ihmisistä. Näin syntymäajankohta ja yhteiset sukupolvikokemukset muodostavat sosiologisen sukupolven. (Purhonen 2007.) Sukupolvi ei siis ole vain pelkkä joukko samanikäisiä ihmisiä.

Järvensivu, Nykkänen ja Syrjä jakavat suuret ikäluokat 1946–1964 luvuilla syntyneisiin, X-sukupolven 1965–1976 luvuilla syntyneisiin, Y-sukupolven 1977–1997 luvulla syntyneisiin ja nuorimman, eli Z-sukupolven 1998 luvulla ja sen jälkeen syntyneisiin. Järvensivu, Nykkänen ja Syrjä ovat todenneet keskeisimmiksi sukupolvien välisiksi eroiksi kuvataan: 1) Suurten ikäluokkien vahva työkeskeisyys, 2) X-sukupolven työstä nauttimisen eetos, mutta samalla vaatimukset työn ja perheen tasapainoisesta suhteesta sekä 3) Y-sukupolven teknologiariippuvaisuus. (Järvensivu, Nykkänen & Syrjä, 2014.)

Z-sukupolvesta näyttäisi olevan hyvin vähän tutkittua tietoa. Erilaisista media-artikkeleista ja pro gradu -tutkielmista saa käsityksen, että Z-sukupolvella tarkoitetaan sukupolvea, jonka jäsenet ovat kasvaneet tekniikan ympäröimänä, eivätkä tunne maailmaa ennen älypuhelimia ja nettiä.

Mannheimilaisen sukupolvijattelun mukaisesti nuoruusiän merkittävät kokemukset muokkaantuvat 17 vuoden iässä. Sosiologisen sukupolvitutkimuksen mallin mukaisesti nuoruuskokemusten ajatellaan vaikuttavan merkittävästi ihmisen käyttäytymismallin muodostumiseen (Purhonen, 2002).

Järvensivun päätelmien mukaan vanha sukupolviajattelu on ongelmallinen, sekä taloustaantuma että nousukausi vaikuttavat yksilön sukupolvikokemukseen (Rivinoja, 2015). Samaan aikaan kun toiset ovat joutuneet elämään köyhyydessä, ovat toiset saaneet elää vaurasta elämää. Tämä synnyttää erilaisia sukupolvikokemuksia.

Yleisesti oletetaan, että sukupolvien välillä löytyy tiettyjä eroavaisuuksia liittyen työelämäasenteisiin ja arvoihin. Tutkijoiden keskuudessa tästä ajatuksesta ei olla kuitenkaan täysin samanmielisiä, sitä ei kumota eikä sitä vahvisteta. Rivinoja tuo esille ACP-ongelman, jossa havaitut erot voivat johtua joko iästä (A=age), kohortista (C=cohort) tai ajankohdasta (P=Period). A:n eli ikään liittyvät vaikutukset johtuvat tutkimushenkilön iästä ja siihen liitettävästä psykososiaalisesta ja myös biologisesta kehityksestä. C:n eli kohorttiin, jossa henkilöt ovat syntyneet tietynä aikana sekä ikääntyminen tapahtuu samanaikaisesti, eli edustavat samaa kohorttia. P:n eli periodiin liittyvät vaikutukset tarkoittavat Rivinojan mukaan tutkimushetken eri vaikutuksia tutkittavaan ilmiöön. Näitä ovat esimerkiksi työhön liittyvät asenteet ja arvokäsitykset. (Rivinoja 2015.) Jotta kohortti muodostaisi sukupolven, tarvitaan enemmän kuin pelkkä joukko tiettyinä vuosina syntyneitä ihmisiä. Karl Mannheimin mukaan sukupolven muodostuminen edellyttää saman tyyppisiä elämäkokemuksia, ajatuksia ja käsitteitä, jotka ovat yhteisiä suurin piirtein samoihin aikoihin syntyneille henkilöille. Mannheim korostaa nuoruutta sukupolvikokemusten syntyemisessä. (Sarpila, 2012.)

Elämme yhteiskunnassa aikaa, jossa on käynnissä muutos, kun suuret ikäluokat ovat jo siirtyneet eläkkeelle. Niin yritysten kuin koko kansantalouden kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta edellytetään tämänhetkisten eläköityvien henkilöiden tietojen sekä taitojen siirtämistä nuoremmille sukupolville (Virta, 2011).

Tilastokeskuksen julkaisun mukaan nuoremmat vanhuuseläkeläiset, eli 65–74-vuotiaat, käyttävät enemmän aikaa muun muassa järjestötyöhön kuin vanhemmat, eli yli 74-vuotiaat. Vanhemmat vanhuuseläkeläiset puolestaan katsovat esimerkiksi televisiota ja lukevat nuorempia vanhuuseläkeläisiä enemmän. Tällaiset muutokset ajankäytössä heijastavat iän mukanaan tuomia toimintakyvyn ja sitä

kautta myös ajankäytön rajoituksia. Tuloksista voi kaiken kaikkiaan havaita viitteitä uudesta, aktiivisemmasta eläkeläisyydestä. (Ylikännö, 2012.)

Tämän tutkimuksen vapaaehtoiset vastaajat kuuluvat neljään eri sukupolveen: suuriin ikäluokkiin, X-sukupolveen, Y-sukupolveen ja Z-sukupolveen. Suuriin ikäluokkiin ja X-sukupolveen kuuluvat vapaaehtoiset edustavat tämän tutkimuksen vanhimpia vapaaehtoistoimijoita. Y-sukupolven ja Z-sukupolven edustajat ovat tämän tutkimuksen nuorimmat vapaaehtoistoimijat. Aineiston keruu on jaoteltu näiden sukupolvien edustajien mukaan kahteen eri ryhmään syntymävuoden perusteella. Ensimmäinen, eli vanhempi ryhmä koostuu vuosina 1941–1985 syntyneistä henkilöistä. Toinen, eli nuorempi ryhmä koostuu vuosina 1992–2004 syntyneistä henkilöistä.

4 VUOROVAIKUTUS

4.1 Vuorovaikutus sukupolvien välillä

Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen johtaja Leena Suurpää ja Tampereen yliopiston nuorisotutkimuksen professori Päivi Honkatukia summaavat Helsingin Sanomien artikkelissa, että jokaisella tulee olla oikeus yhdenvertaiseen osallistumiseen ja osallisuuteen, mitä tulee yhteiskunnan kulkuun ja päätöksentekoon, sillä se on demokratian keskeisimpiä piirteitä. Demokraattisen yhteiskunnan tärkeänä mittapuuna voi niin ikään pitää avointa ja arvostavaa sukupolvien välistä vuoropuhelua poliittisen toimijuuden määritelmistä ja vaikuttamisen tavoista. (Suurpää & Honkatukia, 30.10.2020.)

Viime vuosien taloustaantuma ja sekasortokeskeinen politiikka, sekä ristiriitojen voimistuminen olettaisi heijastuvan kansalaisten ja eri sukupolvien välisiin asenteisiin ja poliittiseen käyttäytymiseen (Harrinvirta, 2018 115–118). Poliitiikan tutkija Juha Ylisalon mukaan (Ylisalo, 2017) nuorten demokratiavieraantumista osoittaa sukupolvien välillä olevan eriäviä näkemyksiä demokratiaan suhtautumisessa. Alle puolet 18–35-vuotiaista henkilöistä piti ehdottoman tärkeänä elää demokraattisesti hallitussa maassa, kun taas yli 45-vuotiaista näin koki 60–70 prosenttia. Tutkimuksen mukaan nuoret arvostavat yhteiskunnallisesti merkittävää asemaa ja asiantuntijatyötä. Tutkimus antaa vain lieviä viitteitä nuorten demokratiakriittisyydestä, mutta kaiken kaikkiaan nuorten asenteellinen demokratiakiinnittyminen näyttää olevan vahvalla perustalla. (Harrinvirta, 2018.)

Tutkimustulokset tukevat näkemystä, että vuorovaikutus on välttämätöntä, kun asiantuntijatieta sekä -osaamista siirretään nuoremmille sukupolville. Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista se, miten vanhemman sukupolven asiantuntijatieta ja -osaamista saadaan siirretyksi nuoremmille. Tutkimusten mukaan tie-

don siirrossa, johon kuuluvat esimerkiksi dokumentteihin tutustuminen, keskustelut ja työtilanteiden tunteminen, on sukupolvien välinen vuorovaikutus välttämätöntä. Yleensä näissä vuorovaikutustilanteissa nuorempi henkilö ottaa vastaan tietoa, sisäistää sen ja ottaa saamansa tiedon käyttöönsä. Merkittävä osa tiedosta on julkilausumatonta ja hiljaista tietoa, joka piiloutuu työn käytäntöihin. Jotta tiedosta tulee käyttökelpoista nuoremmille, tulee sen olla ymmärrettävää ja muutakin kuin kognitiivista ja dokumentoitua tietoa. Yhdistyksen johto ja hallitus ovat tiedonsiirron ja vuorovaikutuksen edistämässä tärkeässä roolissa, sillä se voi luoda ympäristön, jossa kannustetaan vuorovaikutukseen ja yhdessä työskentelyyn. (Virta, 2011.) Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin sitä, mikä mahdollistaa ja haastaa vuorovaikutuksen.

4.2 Onnistunut vuorovaikutus ja vuorovaikutuksen haasteet

Vuorovaikutusta tutkittaessa on usein ollut kiinnostuttu kolmesta päämäärästä: kuinka ihmiset tulkitsevat yhteisesti jaettuja sosiaalisia tilanteita, miten he toimivat tulkintojensa mukaisesti sekä kuinka hyvin he pystyvät ohjailemaan ja ylläpitämään erilaisia sosiaalisia prosesseja (Mönkkönen, 2007 43). Vuorovaikutustilanteessa oleva henkilö tekee jatkuvasti erilaisia havaintoja ja tulkintoja aistiensa varassa, mikä vaikuttaa hänen toimintaansa, tietoisesti ja tiedostamatta (Piippo, Vaattovaara & Voutilainen, 2016 126). Nämä Mönkkösen kuvaamat vuorovaikutuksen kolme päämäärää tekevät vuorovaikutuksen ymmärrettävämmäksi.

Vuorovaikutuksen rooli on jatkuvasti kasvanut, koska ihminen on mukana yhä useammassa vuorovaikutussuhteissa, on olennaista tarkastella yksilön henkilökohtaisia vuorovaikutustaitoja. Puhumme nykyään paljon suhteista ja erilaisista verkostoista. Menestyksekkäälle toiminnalle ne ovat tärkeitä, mutta ennen kaikkea ne ovat resursseja, vuorovaikutus on se, joka ratkaisee lopullisen menestyksen. (Kamensky, 2015 19–21.) Peter F. Drucker (2018) kertoo voittoa tavoittelemattoman organisaation johtamisesta sen, että vain vastavuoroiset suhteet voivat toimia. Ei ole toista ilman toista, ja suhdetta ei testata sillä, voiko se ratkaista

haasteita, vaan sillä voiko se toimia haasteista huolimatta. Eivät haasteet ja ongelmat kuitenkaan muutu merkityksettömiksi, mutta ne eivät tule sen tielle mikä on tärkeää. (Drucker, 2018 158.)

Luottamuksellisen vuorovaikutuksen luomisessa ensimmäinen vaihe, eli ensivaikutelma on tärkeä, jossa luodaan luottamuksellisen vuorovaikutuksen perusta. Ihmiset luovat toisistaan ensivaikutelman jo muutamien ensimmäisten sekuntien perusteella nähtyään toisensa. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen toisessa vaiheessa uskalletaan haastaa aikaisempia totuttuja näkemyksiä, ja kolmannessa vaiheessa dialoginen kohtaaminen on mahdollista, jonka tarkoituksena on luoda riittävän hyvä yhteinen ymmärrys. Yksimielisyyteen dialogissa ei tarvitse pyrkiä, vaan se antaa valmiudet irrottautua hetkeksi omasta näkökulmasta, jotta voidaan luoda tilaa toisen ihmisen logiikalle, ja yhteinen leikkauskohta hahmottuu vuorovaikutuksen välillä. (Mönkkönen, 2018 207–209.) Jo ensimmäiset hetket toisen ihmisen kanssa näyttävät vuorovaikutuksen kehityksen suunnan.

Toisinaan kohtaaminen voi tuntua haastavalta ja keskenään vuorovaikutuksessa olevat ihmiset voivat edustaa täysin eri kulttuureja ja he voivat jakaa keskenään eri arvomaailman. Asenteet voivat poiketa huomattavasti toisistaan, minkä vuoksi vuorovaikutus saattaa välillä tuntua vaikealta. Vaikka vuorovaikutustilanne olisi-kin täysin uusi, on inhimillistä tuoda uuteen vuorovaikutustilanteeseen jotain aikaisemmin koettua, pohjautuen henkilön edellisiin kokemuksiin. (Talvio & Kle-mola, 2017 8–9.) Aikaisemmat vuorovaikutuskokemukset vaikuttavat vuorovai-kutuksellisissa suhteissa, joko tietoisesti tai tiedostamatta.

Vain vastavuoroiset suhteet voivat toimia. Dialogisuuden yksi tärkeä elementti on vastavuoroisuus. Dialogilla tarkoitetaan pyrkimystä yhteisen ymmärryksen raken-tumiseen ja kykyä edesauttaa vuorovaikutuksen etenemistä siihen suuntaan, jotta yhteinen ymmärrys voisi muodostua (Mönkkönen, 2007 86–87.) Kun dialo-ginen vuorovaikutus on kommunikoiavaa ja dialogiin sisällyttää dialektisen proses-sin, syntyy vuorovaikutukseen mahdollisuuksia luoda uusia ideoita ja vaihtoehtoisia tapoja (Richards, 2019 371–372). Vuorovaikutusta ja sen onnistumista on mahdollista myös mitata ja analysoida. Keskusteluanalyysin käyttäminen sopii silloin, jos tavoitteena on tunnistaa, kuvata ja analysoida vuorovaikutuksellisia

keinoja, joiden avulla ihmiset eri vuorovaikutustilanteissa tekevät tunnistettavia sosiaalisia tekoja ja rakentavat samalla yhteistä ymmärrystä (Lilja, 2018 152–153).

Onnistunut vuorovaikutus on jokaisen hallitustyön ratkaiseva inhimillinen tekijä (Koskinen, 2020). Osallistavaan kehittämiseen ja päätöksentekoon liittyy ajatus, että ei käskyillä, vaan aktiivisella kutsumisella ja kehotuksilla saadaan ihmiset osallistumaan kehittämistoimintaan. Ihmisillä on tapana seistä tukevasti sen takana, jota he ovat itse olleet luomassa. (Masalin, 2010 86–87.) Henkilöstön osallistaminen koko organisaatiota ja osastoa koskevaan kehittämistyöhön on tärkeää, koska vallan ja vastuun antaminen myös sitouttaa ihmisiä toimimaan yhdessä luotujen tavoitteiden hyväksi (Harju & Ruuskanen-Himma, 2016 51).

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sukupolvien välistä vuorovaikutusta Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirin osastoissa. Työn tavoite on tuottaa uutta tietoa järjestötoiminnassa ja auttaa järjestötoiminnassa mukana olevia henkilöitä havaitsemaan, tunnistamaan ja tunnustamaan eri sukupolvien välisen vuorovaikutuksen vahvuuksia, haasteita ja ominaispiirteitä. Tutkimuksen tarkoitus ei ole tehdä vastakkaisasettelua eri sukupolvien välille, vaan löytää ratkaisuja sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tukemiseksi.

Tässä työssä haetaan vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen:

- 1) Mitä oletuksia ja ennakkokäsityksiä eri-ikäisillä ihmisillä on toisistaan järjestötoimijoina?
- 2) Miten sukupolvien välistä vuorovaikutusta voidaan parantaa Helsingin ja Uudenmaan piirin osastoissa?

Oma mielenkiintoni tutkimusaiheeseen liittyy läheisesti omaan vapaaehtoistaustani Suomen Punaisessa Ristissä. Toimin järjestössä Pohjois-Helsingin osaston luottamushenkilönä Suomen kolmanneksi suurimmassa osastossa. Viiden ja puolen vuoden vapaaehtoistaustani on antanut minulle valmiuksia tutkia opinnäytetyön aihetta sukupolvien välisestä vuorovaikutuksesta eri näkökulmista, sillä olen toiminut Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella aktiivisena vapaaehtoisena vuodesta 2015 lähtien. Toimittuani piirissä eri sukupolviin kuuluvien henkilöiden kanssa, on mielessäni vahvistunut näkemys siitä, että eri-ikäisten henkilöiden välistä vuorovaikutusta tulee tutkia, sillä se on näyttäytynyt järjestön tulevaisuuden kannalta tärkeältä kysymykseltä.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä on käytetty aineistotriangulaatiota, eli monimenetelmää. Monimenetelmätutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka yhdistää laadullisen ja määrällisen aineiston keruun tai analysoinnin tai molemmat, yhdessä tai useammassa tutkimusprosessin vaiheessa (Hurmerinta & Nummela, 2020). Tutkimuksessa on hyödynnetty laadullista ja määrällistä aineistoa, joka koostuu kyselylomakkeiden vastauksista.

Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa on käyttää kyselylomaketta, jota tässä tutkimuksessa on käytetty tiedon saamisen välineenä.

5.3 Aineiston keruu ja tulosten jaottelu ikäryhmittäin

Tutkimukseni kyselyihin vastanneet kuuluvat neljään eri sukupolveen: suuriin ikäluokkiin, X-sukupolveen, Y-sukupolveen ja Z-sukupolveen. Tutkimukseni ensimmäinen, vanhempi ryhmä koostuu vuosina 1941–1985 syntyneistä henkilöistä, eli suurista ikäluokista sekä X-sukupolvesta. Toinen, eli nuorempi ryhmä koostuu vuosina 1992–2004 syntyneistä henkilöistä eli Y- ja Z-sukupolvien edustajista.

Tutkimustani varten laadittiin kaksi erilaista kyselylomaketta, yhden kullekin tutkittavalle ryhmälle.

Ennen kyselylomakkeiden lähettämistä, tutkimuksen tekijän on perehdyttävä tutkimusongelmaan ja mitattavaan ilmiöön aikaisempien tutkimusten perusteella. Päädyin tekemään kaksi erilaista kyselylomaketta, siksi että kumpaankin tutkittavaan ryhmään kuuluvien olisi helppo vastata kysymyksiin ikäkautensa mukai-

sesti. Ja siksi, että kyselylomakkeiden kysymykset tavoittaisivat eri-ikäiset vastaajat, ja sitä kautta kyselyn vastausprosentti nousisi. Kyselylomakkeen alussa on useimmiten taustakysymyksiä, joilla tiedustellaan vastaajan ominaisuuksia, kuten esimerkiksi ikää, sukupuolta ja koulutustaustaa. (Valli, 2018 92–95.) Tutkimuksen aineisto on kerätty sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka lähetin vastaajille Webropol-kysely ja raportointityökalun avulla. Webropol 3.0 -ohjelman kautta loin kaksi kyselylomaketta (LIITE 1 & LIITE 2), jotka lähetettiin vastaajille sähköpostitse. Kyselyyn vastanneet henkilöt saivat henkilökohtaisen linkin, joihin he pystyivät vastata yhden kerran, jonka jälkeen linkki umpeutui ja vastaukset tallentuivat tiedonkeruu ohjelmaan. Kysely antoi tietoa myös siitä, miten vastaajat olivat suoriutuneet kyselyyn vastaamisesta. Vastaustilastot antoivat tietoa vastaajasta, kuten sen, milloin henkilö oli vastaanottanut kyselyn, kuinka kauan kyselyyn vastaaminen oli kestänyt, sekä päivämäärän ja kellonajan, jolloin vastaus on lähetetty. Ennen kyselylomakkeiden lähettämistä laadittiin kaksi sähköistä saatekirjettä, jossa kerrottiin opinnäytetyöni aihe, opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. Saatekirjeiden alussa kerroin, että vastaajien nimiä ei tulla julkaisemaan opinnäytetyössä, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy. Ensimmäinen saatekirje tehtiin kyselyyn, joka suunnattiin vanhemmille vastaajille. Toinen saatekirje tehtiin nuoremmille vastaajille tarkoitettuun kyselyyn.

Tutkimuksessa käytetään lisäksi suullisia tiedonantoja. Suulliset tiedonannot ovat peräisin SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin puheenjohtajien, varapuheenjohtajien ja muiden luottamushenkilöiden kanssa käymistäni puhelinkeskusteluista.

5.4 Aineiston analyysimenetelmä ja analyysin toteuttaminen

Tässä tutkimuksessa aineiston laadullisena analyysimenetelmänä on käytetty teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä, eli teemoja (Jyväskylän yliopisto, 2016). Määrällinen aineisto koostui vastauksista, joihin vastaajat vastasivat vaihtoehtoilla ”kyllä”, ”ei” tai ”en osaa sanoa”.

Kyselylomakkeiden kysymykset eroavat toisistaan, mutta niistä pystyy havaitsemaan samankaltaisia teemoja, kuten vapaaehtoistoimijoiden välinen yhteistyö, ikä ja toimintakulttuuri, pitkäjänteinen työskentely ja sitoutuminen/sitoutumattomuus vapaaehtoistehtäviin, nuorten vapaaehtoistoimijoiden vähäisyys ja pienen paikkakunnan haasteet vapaaehtoistoinnassa.

5.5 Tutkimuksen vastaajamäärät ja luotettavuus

Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty kahden eri kyselylomakkeen avulla. Lisäksi tutkimuksessa on hyödynnetty puhelinkeskusteluista saamiani tietoja. HUP/Osastot Kysely 1 -lomake (LIITE 1) lähetettiin 48 osastoon ja 94 vastaajalle, joista 36 henkilöä vastasi. Jokaisen osaston puheenjohtaja sai kyselylinkin. Puheenjohtajan lisäksi osaston muussa luottamustoimessa oleva henkilö sai myös kyselylinkin. Tässä tutkimuksessa muulla luottamustoimen tehtävällä tarkoitetaan varapuheenjohtajia, sihteereitä, jäsenmestareita, keräysjohtajia, rahastonhoitajia, tiedottajia ja koulu/nuorisotoimen yhteyshenkilöitä. Kyselylomake 1 vastaajan kriteereiksi asetettiin vähintään 50 vuoden ikä, luottamustoimen henkilönä toimiminen, ja viiden vuoden vapaaehtoisena toimiminen SPR:llä. Tutkimukseen osallistui myös yksi 35-vuotias henkilö. Kyselylomake 1 sisältää 11 kysymystä ja kohdat, joissa vastaajalla on mahdollisuus antaa vapaa sana opinnäytetyöntekijälle/HUPille sekä suostumuskohtaan, jossa vastaaja antaa luvan antamiensa vastauksien hyödyntämiseen opinnäytetyössä.

HUP/osastot Kysely 2 -lomake (LIITE 2) lähetettiin 20 Helsingin ja Uudenmaan piirin alueen osastoon. Lomake oli tarkoitus lähettää kaikkiin 48 eri osastoon, mutta osaston puheenjohtajia ja muun luottamustoimen henkilöitä haastatellesani kävi ilmi, että nuoria vapaaehtoisia ei toimi kaikissa osastoissa. Kyselylomake 2 lähetettiin 20 osastoon, joista kahdeksan henkilöä vastasi. Kyselylomake 2 vastaajan, eli nuoremman vapaaehtoistoimijan kriteeriksi asetin ainoastaan alle

29 vuoden iän, sillä nuorisolain (L 1285/2016) mukaan kaikki alle 29-vuotiaat luokitellaan nuoriksi. Kyselylomake 2 sisältää 10 kysymystä ja kohdat, joissa vastaajalla on mahdollisuus antaa vapaa sana opinnäytetyöntekijälle/ HUPille sekä suostumuskohtaan, jossa vastaaja antaa luvan antamiensa vastauksien hyödyntämiseen opinnäytetyössä.

Kyselyihin vastanneiden määrät eivät siis olleet kovin suuria. Otoksen perusteella voidaan kuitenkin nähdäkseni tehdä suuntaa-antavia päätelmiä tutkimusaiheeseen liittyen.

Koko tutkimuksen kannalta on oleellista ottaa huomioon tutkijan positio luottamushenkilönä suuren osaston varapuheenjohtajana. Tutkijapositio antaa vahvuuksia, sillä organisaation rakenteiden tunnistaminen ja hahmottaminen edesauttoivat tutkimuksen tekoa, mutta sen voi nähdä tuovan myös heikkouksia. Tutkimusta tehdessä oli pidettävä mielessä ne seikat, jotka olisivat voineet vaikuttaa tutkimuksen laatuun ja luotettavuuteen heikentävästi. Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon tutkijan positio luottamushenkilönä, jotta tutkimuksesta saa laadukkaan ja puolueettoman.

6 TULOKSET

6.1 Vanhemmille vapaaehtoistoimijoille suunnatun kyselyn tulokset

Vanhempien kyselyyn vastanneiden mukaan enemmistö vastaajista (57 %) oli sitä mieltä, että osastossa toimii alle 29-vuotiaita nuoria. Kolmasosa (31 %) vastaajista katsoi, että osaston toiminnassa ei ollut mukana alle 29-vuotiaita nuoria ja joka kymmenes (12 %) ei osannut vastata tätä koskevaan kysymykseen. Kaikki vastaajat kuitenkin toivoivat saavansa osaston toimintaan mukaan lisää nuoria.

Vaikka vastaajien enemmistö oli siinä käsityksessä, että osastossa toimii nuoria, niin heidän käsityksensä mukaan nuoria toimii luottamustoimissa vain vähän, 28 % vastasi nuoren toimivan luottamustoimessa. Vastaajien mukaan nuoria toimi osastoissa muun muassa hallituksen jäsenenä, monikulttuurisuusryhmän asiantuntijana, sihteerinä ja nuorisotoiminnan yhteyshenkilönä sekä osaston varapuheenjohtajana.

Vastaajien mukaan nuorten rekrytoinnin onnistumiseen oli vaikuttanut osaston ilmapiiri. Myös toiminnan sisältö vaikuttaa, sillä humanitaarinen oikeus kiinnostaa nuoria. Vaikuttavaksi katsottiin myös muun muassa se, että hallituksen jäsenet olivat tuoneet lapsiaan mukaan toimintaan. Nuoria kiinnostavia sisällöllisiä asioita ovat vastaajien mukaan muun muassa monikulttuurisuustyö ja ensiaputaidot.

Kaksi kolmesta (68%) ei osannut arvioida sitä, ovatko nuoret kokeneet haasteita osaston toimintaan pääsyssä. Kahdentoista prosentin mukaan nuorilla on ollut haasteita päästä mukaan toimintaan. Kaksikymmentä prosenttia vastasi, että nuorella ei ollut haasteita mukaan pääsyssä.

Haasteiksi toimintaan mukaan pääsemiselle koettiin ikäluokkien välien kuilu ja se, että kaikki iäkkäät eivät ymmärrä nuorten nykyaikaisia ajatuksia ja ehdotuksia. Sitä, että eläkeläiset ovat rekrytoimassa nuoria, ei koettu kovin houkuttelevaksi nuorten kannalta. Mainittiin myös, että sukupolvien ketju on osaston toiminnassa katkennut ja että toiminnan ollessa pitkäjänteistä, nuori ei ole aina pystynyt sitoutumaan puoleksikaan vuodeksi tehtäviinsä. Epäiltiin myös, että nuoria ei kiinnosta vapaaehtoistyö. Tietoa ja tukea nuorille on kuitenkin vanhempien mielestä tarjolla.

Yleisimpänä nuorille tarjotuista tehtävistä osastotoiminnassa mainittiin keräystoiminta, ensiaputoiminta ja ystävätoiminta. Monien vastaajien mielestä nuoret ovat kuitenkin tervetulleita kaikkiin osastotoiminnan tarjoamiin tehtäviin. Enemmistö vastaajista (53%) ei osannut sanoa, vastaavatko nuorille tarjotut vapaaehtoistehtävät heidän tarpeitaan ja ikätasoaan. Monen vastaajan mielestä (39%) tarjotut tehtävät kuitenkin olivat sopivia nuorille. Kahdeksan prosenttia oli sitä mieltä, että nuorelle tarjotut tehtävät eivät vastaa nuoren tarpeita ja ikätasoa. Halua sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkimiseen Suomen Punaisessa Ristissä vaikuttaa löytyvän: peräti 92% vastaajista oli sitä mieltä, että sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen on tärkeää.

Vastaajien selvä enemmistö (78%) uskoi, että osastossa on hyvä yhteishenki vanhempien ja nuorempien vapaaehtoistoimijoiden välillä.

6.2 Nuoremmille vapaaehtoistoimijoille suunnatun kyselyn tulokset

Nuoremmille toimijoille suunnattuun kyselyyn vastanneista (kahdeksan henkilöä) oli toiminut osastoissa 1–3 vuoden ajan (62%). Toiseksi suurin ryhmä oli osastotoiminnassa yli viisi vuotta osallistuneet (25%). Pienin ryhmä oli 3-5-vuotta osallistuneet (13%). Puolet vastanneista osallistuu vapaaehtoistoimintaan muutaman kerran kuukaudessa, muut kerran viikossa tai harvemmin. Samoin puolet vastaa-

jiista toimi jo jossain osaston luottamustehtävissä. Neljännes vastaajista ei osannut sanoa, haluaisiko toimia luottamustehtävissä. Kolmetoista prosenttia ei ollut kiinnostunut toimimaan luottamustehtävissä, 12% oli.

Kaikki vastaajat kokivat vapaaehtoistehtävänsä mieluisiksi. Heistä kaikki kokivat myös saavansa tarpeeksi tukea, neuvoja ja opastusta vanhemmilta vapaaehtoisilta.

Vastaajien mukaan osastotoimintaan voitaisiin houkutella mukaan lisää nuoria seuraavin keinoin: lisäämällä innostavaa ja monipuolista toimintaa ja mainostamalla sitä somessa, kertomalla mitä kaikkea kivaa voidaan tehdä, aktiivisempaa viestintää siellä, missä nuoret ovat (esim. some, koulut, yliopistot ja korkeakoulut), jalkautumista paikkoihin joissa nuoret oleskelevat, mahdollisuuksia rakentaa nuorille omaa vapaaehtoisen polkua, lisätä monipuolista tietoa konkreettisista toimintamahdollisuuksista SPR:ssä sekä lisätä nuorille mieluisia aktiviteetteja ja selkeitä toiminnan paikkoja, joihin lähteä mukaan.

Kaikki vastaajat ilmoittivat halunsa toimia SPR:n vapaaehtoisina jatkossakin. Vastaajista 62,5% koki sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkimisen SPR:ssä tärkeäksi, neljännes ei. Kantaa asiaan ei ottanut 12,5%. Vastaajien selvä enemmistö, seitsemän henkilöä, katsoi osastossa olevan hyvä yhteishenki vanhempien ja nuorempien vapaaehtoisten välillä, yksi vastaajista ei osannut sanoa, miten asia on.

Vapaassa vastauksessa tuotiin esiin, että toiminnasta olisi hyvä viestiä nuorille enemmän suoraan. Vanhemmat ja kokeneet pysyvät toiminnassa, mutta ”nuoria ei löydetä samaan malliin”. Yhteishenki osastossa on hyvä, mutta tunnelma on ”epätasapainoinen”, kun nuoria on niin vähän vanhempiin verrattuna.

6.3. Kahden kyselyn tulosten vertailua

Vanhemmista vastaajista enemmistö ei osannut sanoa, vastaavatko nuorille tarjotut vapaaehtoistehtävät heidän tarpeitaan ja ikätasoaan. Tämä voi viitata siihen, että asiaa ei ole aktiivisesti osastoissa pohdittu, vaikka kaikki vanhemmista vastaajista kuitenkin toivoivat lisää nuoria mukaan toimintaan. Nuorten mielestä riittävästi tietoa eri vapaaehtoistoimintamahdollisuuksista järjestössä ei aina ole ja että vapaaehtoisen polku ei aina toimi.

Melkein kaikki tutkimukseen osallistuneista vanhemmista vapaaehtoisista olivat sitä mieltä, että sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen järjestön toiminnassa olisi tärkeää. Nuoremmista asiaa piti tärkeänä harvempi. Tämä voi kuvastaa vanhempien vapaaehtoisten nuoria suurempaa huolta järjestön toiminnan jatkuvuudesta.

Kyselyn tulosten mukaan nuoret pitivät tärkeänä sitä, että nuorille viestitään järjestön toiminnasta heille mieluisten ja heitä tavoittavien kanavien (esim. sosiaalinen media) kautta. Nykyisin mainonta ja tieto toiminnasta ei tavoita tarpeeksi uusia nuoria. Tärkeää heidän mielestään on myös, että nuoret saavat monipuolisemmin tietoa erilaisista vapaaehtoisosallistumisen tavoista. Toisaalta kyselyyn vastanneet, jotka siis jo ovat mukana järjestön toiminnassa, kokivat saavansa riittävästi tukea vanhemmilta vapaaehtoisilta. Vanhemmat puolestaan ymmärsivät, että nuoria ei ole helppo houkutella järjestön toimintaan, kun sen julkisuuskuva on ”eläkeläistynyt”.

Kummankin vastaajaryhmän selvä enemmistö kuitenkin koki, että osastojen vapaaehtoistoimijoiden yhteishenki on hyvä. Kaikki kyselyyn vastanneet nuoret myös kertoivat, että he haluavat toimia järjestössä jatkossakin. Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamiselle näyttäisi olevan hyvä pohja.

Tulokset osoittavat, että sukupolvien välistä vuorovaikutusta HUPin osastoissa voidaan parantaa kiinnittämällä huomiota osastotoimintaan ja siihen, miten nuorille annetut vapaaehtoistehtävät tukevat heidän ikätasoaan ja kehittymistä. Vastauksista ilmeni myös se, että tieto toiminnasta ei aina tavoita nuoria. Erityisesti luottamustoimessa toimiminen on sekä nuorten että vanhempien vastaajien mielestä nuorien ikätason mukaista ja heitä kehittävää toimintaa. Nämä tehtävät

osoittautuivat myös nuoria kiinnostaviksi, sillä kaikki nuoret vastaajat, jotka olivat luottamustoimissa, osallistuivat vapaaehtoistoimintaan useita kertoja viikossa ja halusivat jatkaa tätä toimintaa jatkossakin.

Sekä nuoremmat, että vanhemmat vapaaehtoistoimijat kokivat nuorten tekemän vapaaehtoistyön sitä kehittävämmäksi ja nuoren ikätasoa vastaavaksi, kuinka usein alle 29-vuotias vastaaja osallistui osaston luottamustoimen (hallitus) tehtävien tekemiseen. Nuorista vastaajista neljä henkilöä vastasi toimivansa osaston luottamustoimessa ja nämä vastaajat osallistuivat vapaaehtoistoimintaan useita kertoja viikossa ja myös halusivat jatkaa vapaaehtoistehtävien tekemistä jatkossakin. Ne nuoret, jotka halusivat toimia luottamustoimessa jatkossakin, tekivät nykyisin vapaaehtoistöitä kerran viikossa. Osa nuorista ei halunnut toimia osaston luottamustoimessa jatkossa. Ne nuoret, jotka eivät olleet halukkaita toimimaan osaston luottamustoimissa, eivät osallistuneet osaston toimintaan yhtä usein kuin luottamustoimissa toimivat nuoret.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen:

- 1) Mitä oletuksia ja ennakkokäsityksiä eri-ikäisillä ihmisillä on toisistaan järjestötoimijoina?
- 2) Miten sukupolvien välistä vuorovaikutusta voidaan parantaa Helsingin ja Uudenmaan piirin osastoissa?

Kyselyt antoivat melko vähän vastauksia siihen, mitä oletuksia ja ennakkokäsityksiä eri ikäisillä ihmisillä on toisistaan järjestötoimijoina. Päätelmiä sukupolvien välisestä vuorovaikutuksesta ja sen parantamisesta voidaan tehdä tutkimusaineistosta välillisesti, muun muassa eri-ikäryhmien käsityksistä osastojen yhteishengestä ja siitä miten tärkeäksi vastaajat kokivat sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkimisen SPR:ssä. Nuoremmista vastaajista kaikki ilmaisivat kyselyssä halunsa toimia vapaaehtoisina jatkossakin. Vanhemmista vastaajista enemmistö ei osannut arvioida sitä ovatko nuoret kokeneet haasteita osaston toimintaan pääsyssä. Haasteiksi toimintaan pääsemiselle koettiin ikäluokkien välinen kuilu ja se, että iäkkäämmät eivät aina ymmärrä nuorten nykyaikaisia ajatuksia.

Kyselyistä nousi esille, että 36:sta vanhemmasta vastaajasta 19 ei osannut sanoa, tukevatko osastojen tarjoamat tehtävät nuoren kehittymistä ja ikätasoa. Kolme vastasi kysymykseen kieltävästi ja vain 14 vastaajaa vastasi myöntävästi.

On myös kiinnitettävä huomiota siihen, miten nuoret otetaan vastaan osastoissa, sillä 23 vastaajaa 34:stä ei osannut vastata kysymykseen, onko nuori alle 29-

vuotias kokenut haasteita päästä osalliseksi toimintaan. Neljä vastasi, että nuorella on ollut haasteita ja seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että nuorella ei ole ollut haasteita toimintaan pääsyssä.

Suullisista tiedonannoista päällimmäiseksi ja merkittävimmäksi havainnoksi nousi nuorten vapaaehtoistoimijoiden vähäisyys. Tämä havainto ei ollut yllättävä tieto, sillä kyseisestä ilmiöstä on käyty aktiivista keskustelua Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella jo pidemmän aikaa. Tämä luottamustoimisten henkilöiden tekemä havainto on yhtenäinen kyselyyn osallistuneiden vastaajamäärän kanssa, sillä nuorille lähetetyistä kyselylomakkeista kahdeksaan vastattiin, ja loput 12 henkilöä jättivät vastaamatta.

7.2 Pohdinta

Kyselyihin saatujen vastausten määrän perusteella Helsingin ja Uudenmaan piirin puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat ovat eniten sitoutuneet kehittämään järjestöä. Vastausten perusteella he kokevat, että sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen on tärkeää. Tärkeää heidän mielestään on myös saada lisää nuoria mukaan vapaaehtoistoimintaan. Muutoinkin heidän suhtautumisensa nuoriin oli pääosin myönteistä, vaikka eräs vastaaja epäilikin, että nuorten sitouttaminen pitkäjänteiseen toimintaan on vaikeaa. Vanhemmista yksi myös epäili, että nuoret eivät ole kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta. Järjestön kehityksen ja jatkuvuuden kannalta olisi tärkeää, että eri sukupolviin kuuluvien henkilöiden ääni tulisi kuulluksi, jotta he pystyisivät sitoutumaan toimintaan entistä paremmin.

Vuorovaikutus on aina vastavuoroista. Jotta sukupolvien välinen vuorovaikutus voidaan saada paremmaksi, on osastoissa kiinnitettävä huomiota nuorelle vapaaehtoiselle tarjottuihin vapaaehtoistehtäviin, ja siihen vastaako annetut tehtävät vapaaehtoisen kehittymisen tarpeita ja ikätasoa.

Päätelmänä kyselyn tuloksista voidaan todeta, että osastojen viestintää nuorille nuorten omien kanavien kautta tulisi parantaa, mikäli nuoria halutaan mukaan toimintaan. Asiaa voisi auttaa, jos nuoria osallistettaisiin enemmän mukaan osastojen viestintään. Vanhemmista vastaajista huomattava osa (68%) ei osannut sanoa, ovatko nuoret kohdanneet haasteita toimintaan mukaan pääsemisessä. Osastojen luottamushenkilöiden kannattaisi selvittää asiaa, esimerkiksi kysymällä sitä suoraan nuorilta. Siten myös mahdollisia esteitä sukupolvien välillä voitaisiin purkaa.

Haasteellista sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamisessa osastojen toiminnassa on, että kaikissa tarkastelussa mukana olleista osastoista ei ole nuoria vapaaehtoisia mukana toiminnassa. Tutkimuksen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että yhteistä vuorovaikutusta ei pääse syntymään kaikissa osastoissa. Ne osastot, joissa nuoria on ollut mukana tai on mukana edelleen, tulisi kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen toimivuuteen. Vanhemmat vapaaehtoistoimijat tuovat esille sen, että nuoret eivät halua sitoutua pitkäjänteiseen toimintaan. On mielestäni tarkoituksenmukaista miettiä syy-seuraus suhdetta, miksi nuoremmat vapaaehtoiset eivät halua sitoutua toimintaan. Nuorten vastauksista päätellen osaston toiminta ei tavoita nuoria johtuen SPR:n toimintakulttuurista, ulkoisesta viestinnästä ja sosiaalisen median vähäisestä käytöstä. Myös vanhemmat vapaaehtoiset tiedostavat osastotoiminnan houkuttelevuuden puutteen.

Suomen Punaisen Ristin ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsenten ajatus muiden ihmisten auttamisesta ja avun antamisesta on yksi tärkeimmistä syistä toimia näissä yhteisöissä (Suomen Punainen Risti, Vapaaehtoisiskysely, 2019; Salomäki, Hytönen, Ketola, Salminen & Sohlberg, 2020). Sekä Suomen Punaisen Ristin jäsenien, että kirkon jäsenmäärän kehitys on vuosittain ollut laskusuunnassa. Kirkosta eronneista lähes kolmasosa on alle 30-vuotiaita nuoria aikuisia (Kirkkohallitus, 2018). Uskonnon merkitys suomalaisille on heikentynyt merkittävästi nuoremmassa Y- ja Z-sukupolvissa (Salomäki, Hytönen, Ketola, Salminen & Sohlberg, 2020). Myös Suomen Punaisen Ristin nuorisojäsenten määrä laski viime vuodesta muutamalla sadalla jäsenellä (Tulkki, 29.12.2020 henkilökohtainen tiedonanto).

Sosiaalialan ja kirkon alan ammattilaisen on tärkeää pystyä toimimaan ympäristöissä, johon kuuluu vuorovaikutus erilaisten ihmisten kanssa. Ammatillisen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luominen on edellytys toimivalle asiakastyölle. Niin SPR:ssä kuin Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa tulisi nuorille antaa mahdollisuus vaikuttaa digitaalisen nuorisotyön ja nuorisotoiminnan tekemiseen. Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja Suomen Punainen Risti tarvitsevat jatkossakin nuoria jäseniä ja aktiivisia toimijoita. Siksi olisi tärkeää, että nuoria osallistettaisiin organisaation viestintään ja sisällöntuottamiseen tarjoamalla nuorille omia julkisia julkaisukanavia nuorten mielipiteille ja mediatuotoksille. Sillä ihmisillä on tapana seistä tukevasti sen takana, jota he ovat itse olleet luomassa (Masalin, 2010 86–87).

Nuori kirkko ry:n ja Kirkkohallituksen Kasvatus ja perheasiat -yksikön tuottaman selvityksen mukaan vastauksissa tuli usein esille toive siitä, että nuorten osallistumista ja omaehtoista tekemistä pystyttäisiin lisäämään. Samoin nuorten tavoittamista ja oman toiminnan näkyväksi tekemistä somessa esimerkiksi vlogojen kautta oli tapa, millä tulevaisuudessa digitalisaatiota haluttaisiin hyödyntää nuorisotyössä. Nuori kirkko ry:n ja Kirkkohallituksen tekemään selvitykseen vastasi 278 nuorisotyöntekijää keväällä 2019, kysely lähetettiin sähköpostitse kaikille kirkon 1062 nuorisotyöntekijälle. Vastaajista viisitoista prosenttia kertoi tarjonneensa julkaisukanavan nuoren mielipiteille ja mediatuotoksille. Selvitykseen osallistuneet suurimmat vastaajaryhmät olivat ikäluokissa 35–39 ja 40–44 (molemmissa 18 %). Loput vastaajista jakautuivat tasaisesti muissa ikäluokissa: 25–35 ja 45–59 (molemmissa 30 %) sekä 20–24 ja yli 60 (molemmissa 2 %) (Turkila, Niemelä & Pietiläinen, 2019.)

7.3 Tutkimuseettiset kysymykset

Olen tarkastellut tutkimukseeni liittyviä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry (Arene, 2020) julkaiseman opiskelijan muistilistan valossa. Tutkimukseni alussa pohdin

voisiko se seikka, että toimin SPR:n yhden osaston luottamushenkilönä tehdä minusta esteellisen suhteessa aiheeni valintaan. Tulin kuitenkin siihen johtopäätökseen, että en ole esteellinen tekemään opinnäytetyötäni siksi että opinnäytetyöni ei erityisesti käsittele oman SPR osastoni toimintaa. Lisäksi tiedostan tämän asian potentiaalisen ongelmallisuuden ja olen siksi pyrkinyt koko opinnäytetyöni tekemisen ajan välttämään omien henkilökohtaisten kokemusteni sekoittamista tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin. En ole saanut opinnäytetyöhöni mitään rahoitusta. Tutkimusluvan saaminen ja opinnäytetyön tekemisen sopimus työelämäyhteistyökumppani Suomen Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirin kanssa onnistui hyvässä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa.

Ennen varsinaista opinnäytetyöprosessin aloittamista mietin, voiko työelämäyhteistyökumppanina olla järjestö, jonka yksi seitsemästä periaatteesta on puolueettomuus. Punaisen Ristin liike ei ole sitoutunut mihinkään uskontoon. Niin kansainvälisen Punaisen Ristin liikkeen, kuin Suomessakin toimivan Suomen Punaisen Ristin on pidättäydyttävä kaikista kansallisista, aatteellisista, poliittisista ja uskonnollisista ristiriitaan johtavista tilanteista, sillä järjestön tulee auttaa kaikkia uhreja puolueettomasti, nauttiakseen kaikkien osapuolten luottamusta.

Tässä tutkimuksessa eettiset kysymykset liittyvät läheisesti tutkijapositioni. On olennaista miettiä, mitkä eri tekijät saattoivat vaikuttaa vastaustuloksiin.

Yksi tutkimuksen tulosten pohjalta tehtävien johtopäätösten ongelma on, että kyselyyn vastasi niin pieni määrä henkilöitä, eivätkä tulokset siksi ole välttämättä yleistettävissä, vaan ovat suuntaa antavia. Erityisesti nuorempien vastaajien määrä jäi vähäiseksi, ottaen huomioon SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin jäsenmäärä. Siten toiminnan kehittäminen näiden tulosten ja johtopäätösten pohjalta sisältää epävarmuuksia.

Vastauksiin, tuloksiin ja koko tutkimukseen olennaisesti vaikuttava asia on kyselyyn osallistuneiden valitseminen. Jos kyselyyn osallistuneet henkilöt eivät olisi olleet osastojen luottamustoimisia henkilöitä, olisivat vastaukset saattaneet olla sisällöllisesti erilaisia. On myös mahdollista, että kyselyyn olisi vastattu vähemmän, jos henkilöt olisivat olleet ainoastaan vapaaehtoisia ilman luottamustoimen

tuomaa vastuuta. Todennäköisesti Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöt kokevat muita aktiiveja enemmän velvollisuudekseen vastata järjestöä koskeviin kehittämiskyselyihin.

Yksi kyselyyn vastanneista henkilöistä kiinnitti huomiota yhteystietojensa luovuttamiseen, ja hän olisi toivonut ennakkoon kysyttävän lupaa yhteystietojensa jakamiseen.

7.4 Ammatillinen kasvuni

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen, monitahoinen ja monisyinen tutkimuskokonaisuus. Opinnäytetyö prosessin eri vaiheet aiheen rajaamisesta tuloksiin ja johtopäätöksiin kuvaavat ilmiötä ja sen kompleksisuutta. Eri ikäisten henkilöiden väliset sukupolvisuhteet ja vuorovaikutuksen tutkiminen sukupolvien välillä osoittautui oletettua haastavammaksi kokonaisuudeksi tutkimuksen suorittamisen eri vaiheissa. Suomen Punaisen Ristin alueen osastoissa ja piirissä on keskusteltu jo pidemmän aikaa eri sukupolvien edustajien merkityksestä SPR:n toiminnassa.

Sukupolvien välinen vuorovaikutus ja vuorovaikutuksen parantaminen kansalaisjärjestössä on monisyinen ilmiö, johon tarvitaan lisää tutkimusta. Tutkimusta tehdessäni vakuutuin siitä, että eri toimijoiden tulee tukea nuorten osallisuutta ja osallistumismahdollisuuksia, jotta nuoremmat sukupolvet pystyisivät vaikuttamaan heitä koskevassa päätöksenteossa. Nuorille tulisi taata tasavertaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa kansalaisyhteiskunnassa. Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tarkastelu antoi lähtökohdat tutkia aihetta eri näkökulmista. Koen opinnäytetyöprosessin vahvistaneen tutkimuksellista kehittämisosaamistani. Erityisesti opinnäytetyön tekeminen on avannut minulle uusia näkökulmia sukupolvien välisen vuorovaikutuksen haasteisiin järjestötoiminnassa, niin us-

konnollisesti sitoutumattomassa järjestössä kuin evankelis-luterilaisessa kirkosakin. Opinnäytetyötä tehdessäni ymmärsin media- ja viestintävälineiden käytön merkityksen sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamisessa.

LÄHTEET

- Arene Oy. (2020). Raportit. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. Saatavilla 29.1.2021 <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Drucker F. Peter (2008). *Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen*. Helsinki: Talentum
- Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. (2016). *Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja kehittäjän käsikirja*. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry
- Harrinvirta, M. (2018) *Nuoret kansanvallan suunnannäyttäjinä. Onko Suomessa näkyvässä demokratiasta vieraantumista?* Teoksessa E. Pekkarinen & S. Myllyniemi (toim.) *Vaikutusvaltaa Euroopan laidalta – Nuorisobarometri 2018 (s. 115–128)*.
- Hurmerinta, L. & Nummela, N. (2020). Monimenetelmätutkimus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (s. 308–318)* Helsinki: Gaudeamus Oy
- Jyväskylän yliopisto. (2016) Aineiston analyysimenetelmät. Teemoittelu. Saatavilla 5.12.2020 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmät/teemoittelu>
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes. Saatavilla 3.1.2020 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kamensky, M. (2015) *Menestyksen timantti – strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus*. Helsinki: Talentum
- Kirkkohallitus. (2018). Kirkkoon kuuluu 71 prosenttia väestöstä. Saatavilla 1.1.2021 <https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/17504/Kirkkoon+kuuluu+71+prosenttia+vaestosta>
- Koskinen, S. (2020) *Vuorovaikutus hallitustyön ytimessä*. Boardman Oy ja Boardcoach Oy: Tallinna

- L 1285/2016. Nuorisolaki. 21.12.2016 Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Lilja, N. (2018). Keskusteluanalyysi vuorovaikutuksen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Collin, K. & Eskola, J. & Heikkinen, H. & Herkama, S. & Hänninen, V. & Ilmonen K. & Kiviniemi, K. & Laajalahti, A. & Laine, T. & Metsämuuronen, J. & Moilanen, P. & Niikko, A. & Paloniemi, S. & Rajala, R. & Rähkä, P. & Suoranta, J. & Valli, R. (toim). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (s. 149–169). Jyväskylä: Ps Kustannus
- Masalin, L. (2010) Strategiaan sitoudutaan osallistumalla. Teoksessa Valpola, A. & Kvist, H. & Heimonen, J. & Niutanen, K. & Lillkäll, L. & Kalin, R. & Masalin, L. *Strategia toimeksi. Muutosvoimana ihmiset.* (s.83–104). Olorin Oy
- Mönkkönen, K (2007). *Vuorovaikutus – Dialoginen asiakastyö*. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Mönkkönen, K. (2018). *Vuorovaikutus asiakastyössä*. Helsinki: Gaudeamus Oy
- Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.) (2018) *Vaikutusvaltaa Euroopan laidalta – Nuorisobarometri 2018*
- Piippo, I. & Vaattovaara, J. & Voutilainen, E. (2016). *Kielen taju – Vuorovaikutus, asenteet ja ideologiat*. Helsinki: Art House
- Purhonen, S. (2002). Sukupolvikäsitteen kolme ulottuvuutta: diskursiivisen dimension merkitys sukupolvitietoisuuden rakentumisessa. ResearchGate 6.1.2021 https://www.researchgate.net/publication/314950834_Sukupolvikasitteen_kolme_ulottuvuutta_Diskursiivisen_dimension_merkitys_sukupolvitietoisuuden_rakentumisessa
- Purhonen, S. (2007). Sukupolvien ongelma: Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. [Pro Gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto] <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-3833-4>
- Richards, L. (2019). *Understanding, Design, Models, Dialogue: The Orienting Role of Language*. She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation. Saatavilla 6.12.2020 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405872619300814>

- Rivinoja, T. (2015). *Y-sukupolven työelämäasenteet ja -orientaatiot*. [Pro Gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201505201457>
- Salomäki, H., Hytönen, M., Ketola, K., Salminen, V-M. & Sohlberg, J. (2020). Uskonto arjessa ja juhlassa – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016-2019. Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla 3.1.2020 <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4112/viewmode=previewview>
- Sarpila, O. (2012). Minun sukupolveni, sinun sukupolvesi. Hyvinvointikatsaus 1/2012. Tilastokeskus. Saatavilla 14.12.2020 https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka01_12.pdf
- Suomen Punainen Risti (2017). Nuorten yleiskokouksen työohje. Saatavilla 6.1.2021 <https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Nuorten%20yleiskokouksen%20ty%C3%B6ohje.pdf>
- Suomen Punainen Risti (2017). Suomen Säädoskokoelma. Saatavilla 3.1.2021 https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/sk20170827sprasetus_0.pdf
- Suomen Punainen Risti (2018). Tilastokirja 2017. Saatavilla 1.1.2021 <https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Tilastokirja%202017.pdf>
- Suomen Punainen Risti (2019). Vapaaehtoisuuskysely 2019. Saatavilla 3.1.2021 https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Vapaaehtoisuuskysely%202019_raportti.pdf
- Suomen Punainen Risti (2020). Ajankohtaista. Yleiskokous. Saatavilla 3.1.2021 <https://www.punainenristi.fi/ajankohtaista/yleiskokous>
- Suomen Punainen Risti (2020). Toimintalinjaus 2021–2023. Saatavilla 3.1.2021 https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/toimintalinjaus_2021-2023_fi_002.pdf
- Suomen Punainen Risti (2020). Tutustu Punaiseen Ristiin. Historia. Saatavilla 26.12.2020 <https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/historia>
- Suomen Punainen Risti (2020). Tutustu Suomen Punaiseen Ristiin. Saatavilla 3.1.2021 <https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>

- Suomen Punainen Risti (2020). Tutustu Suomen Punaiseen Ristiin. Seitsemän periaatetta. Saatavilla 3.1.2021 <https://www.punainenristi.fi/periaatteet>
- Suomen Punainen Risti. SPR Nuoret. (i.a.). Valtakunnallinen nuorisotoimikunta. Saatavilla 6.12.2020 <https://rednet.punainenristi.fi/node/12788>
- Suurpää, L & Honkatukia, P. (2020). Nuorten yhteiskunnallinen aktiivisuus jää usein piiloon. *Helsingin Sanomat* Saatavilla 1.11.2020 <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006704147.html>
- Talvio, M & Klemola, U (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Turkkila, R., Niemelä, J. & Pietiläinen, J. (2019). Digitaalinen nuorisotyö verkossa. Nuori Kirkko ry & Kirkkohallituksen Kasvatus ja perheasiayksikkö. Saatavilla 3.1.2021 https://www.nuorikirkko.fi/wp-content/uploads/Digitaalinen-nuorisoty%C3%B6-kirkossa-2019_valmis_MUOK.pdf
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Aarnos, E. & Eskola, J. & Hakala, J. & Heikkinen, H. & Kiviniemi, K. & Lätti, J. & Nikko, A. & Perkkilä, P. & Ropo, E. & Saarela, M. & Saloviita, T. & Syrjälä, L. & Wallin, A. & Vastamäki, J. & Vilkka, H. & Virtanen, S. & Ählberg, M. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 (s.92–116)* Jyväskylä: Ps-kustannus
- Virta, M. (2011). Asiantuntijuuden siirtäminen sukupolvien välillä. Tampere: Kirjastotieteen ja informatiikan yhdistys <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1507510>
- Ylikännö, M. (2012). Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Hyvinvointikatsaus 1/2012. Tilastokeskus. Saatavilla 26.12.2020 https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka01_12.pdf
- Ylisalo, J. (2017). ”Demokratia ok, muukin käy” – Eu-aikana aikuistuneet arvostavat demokratiaa muita vähemmän. Saatavilla 3.1.2021 https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2017/06/eva_raportti_populismi_kansilla_low_res.pdf

LIITE 1. HUP/osastot - Kyselylomake 1

1. Toimiiko osastollanne alle 29-vuotiaita nuoria? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
2. Toivotteko saavanne osastollenne lisää aktiivisia alle 29-vuotiaita vapaaehtoisia? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
3. Toimiiko osastollanne alle 29-vuotias luottamustoimessa? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
4. Jos toimii, niin missä roolissa? Jos ei toimi, niin miksi ei? (Avoin kysymys)
5. Jos osastossanne on alle 29-vuotiaita, niin minkä johdosta siinä on onnistuttu? (Avoin kysymys)
6. Onko alle 29-vuotias nuori kokenut haasteita mukaan tulossa? Kyllä/ ei/en osaa sanoa?
7. Jos alle 29-vuotias nuori on kokenut haasteita päästä mukaan toimintaanne, niin miksi? (Avoin kysymys)
8. Minkälaisia tehtäviä alle 29-vuotiaalle nuorelle tarjotaan osastossanne? (Avoin kysymys)
9. Vastaavatko nuorille alle 29-vuotiaille tarjoamanne vapaaehtoistehtävät heidän tarpeitaan ja ikätasoaan? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
10. Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen Suomen Punaisessa Ristissä on tärkeää. Kyllä/ ei/ en osaa sanoa.
11. Onko osastollanne hyvä yhteishenki vanhempien ja nuorempien vapaaehtoistoimijoiden välillä? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
12. Vapaa sana opinnäytetyön tekijälle ja/tai SPR Helsingin ja Uudenmaan piirille
13. Vastauksiani saa hyödyntää anonymisti Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tilastoinnissa? Kyllä/ ei

LIITE 2. HUP/Osastot – Kyselylomake 2

1. Kuinka monta vuotta olet toiminut Suomen Punaisen vapaaehtoisena? Alle vuosi/ 1-3/ 3-5/ yli 5 vuotta
2. Kuinka usein osallistut Suomen Punaisen vapaaehtoistoimintaan? Kerran viikossa/ useita kertoja viikossa/ muutaman kerran kuukaudessa.
3. Toimitko ainoastaan osastonne vapaaehtoistehtävissä, vai monen eri HUPin alueen osastolla? Omalla osastolla/ monessa eri osastossa HUPin alueella.
4. Onko tekemäsi vapaaehtoistehtävät mieluisia? Kyllä/ei/en osaa sanoa.
5. Koetko saavasi tarpeeksi tukea, neuvoja ja opastusta vanhemmilta vapaaehtoistoimijoilta? Kyllä/ ei/ en osaa sanoa.
6. Haluaisitko toimia osaston luottamustoimessa tulevaisuudessa? Kyllä/ ei/ en osaa sanoa.
7. Mitä muutoksia osastossa tulisi tapahtua, jotta se houkuttelisi mukaan enemmän nuoria? (Avoin kysymys)
8. Haluan toimia Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisena jatkossakin. Kyllä/ ei/ en osaa sanoa.
9. Sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tutkiminen Suomen Punaisessa Ristissä on tärkeää. Kyllä/ ei/ en osaa sanoa.
10. Onko osastollanne hyvä yhteishenki vanhempien ja nuorempien vapaaehtoistoimijoiden välillä? Kyllä/ei/ en osaa sanoa.
11. Vapaa sana opinnäytetyön tekijälle ja/tai SPR Helsingin ja Uudenmaan piirille
12. Vastauksiani saa hyödyntää anonymisti Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tilastoinnissa? Kyllä/ ei

LIITE 3. Tutkimuslupahakemus

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Suomen Punainen Risti-Helsingin ja Uudenmaan piiri

TUTKIMUSLUVANHAKIJA

Nea Asula

OPINNÄYTETYÖN OHJAAVAT OPETTAJAT

Eila Sainio & Piia Kekäläinen

TUTKIMUSLUVAN KÄYTTÖTARKOITUS

Haen tutkimuslupaa Suomen Punaiselta Ristiltä opinnäytetyöni toteutukselle. Opinnäytetyö toteutetaan sosionomi (AMK) tutkinnon lopputyönä Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoululle.

OPINNÄYTETYÖN AIHE

Opinnäytetyön aihe on sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomen Punaisessa Ristissä. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa kyselytutkimuksen avulla miten eri sukupolvien edustajat ymmärtävät toisensa vapaaehtoistyöntekijöinä.

TUTKIMUSKYSYMYS

MITEN SUKUPOLVIEN VÄLISTÄ VUOROVAIKUTUSTA VOIDAAN LISÄTÄ SUOMEN PUNAISEN RISTIN HELSINGIN JA UUDENMAAN PIIRIN OSASTOISSA?

Opinnäytetyön tavoitteena on vastata tähän kysymykseen, ja saada uutta tietoa järjestötoimijoista. Opinnäytetyössä keskeisiä asiasanoja ovat: vapaaehtoisuus, järjestötoiminta, sukupolvet, vuorovaikutus, luottamustoimi ja itsenäiset osastot.

OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄ SITOUTUU

- Noudattamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia tutkimuseettisiä ohjeita hyvän tieteellisen käytännön periaatteista
- Noudattamaan vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta

- Käyttämään toimeksiantajalta saamaamme aineistoa vain edellä mainittuun tarkoitukseen
- Olemaan luovuttamatta ja julkaisematta aineistosta yksilöityjä tai yksilöitävissä olevia tietoja
- Toimittamaan valmiin opinnäytetyön toimeksiantajalle

ALLEKIRJOITUKSET

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys:

Petri Kaukiainen, Toiminnanjohtaja

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimenselvennys:

Nea Asula

Päiväys: ____ / ____ /2020

Paikka: Helsinki