

Hanne-Maria Karhula

Vapaaehtoistyön motivointi – Case Kokkocon

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Joulukuu 2015**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaari	Aika Joulukuu 2015	Tekijä/tekijät Hanne-Maria Karhula
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn nimi Vapaaehtoistyön motivointi – Case Kokkocon		
Työn ohjaaja Marko Forsell	Sivumäärä 43 + 4	
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyössäni tutkin Kokkocon 2014 –tapahtumaa järjestävän ryhmän motivaatiota järjestää kyseinen tapahtuma. Kokkocon 2014 oli itämaiseen ja länsimaiseen sarjakuvaan painottunut con-tapahtuma Kokkolassa vuonna 2014. Tutkin muun muassa järjestäjien aikaisempaa vapaaehtoistaustaa sekä motivaatiota osallistua ja järjestää Kokkocon 2014. Lisäksi tutkin myös kuinka tiimijohtamisen teoria soveltuu con-tapahtuman järjestämiseen.</p> <p>Tutkimuksen suoritin Google form-palvelun kautta yksinkertaisena kyselytutkimuksena, eritoten sen helppouden takia. Kysely laitettiin esille ryhmän facebook-sivulle 1,5 kuukaudeksi, jonka aikana kaikki ryhmän jäsenet vastasivat siihen.</p> <p>Tutkimuksessa päädyin tulokseen, jonka mukaan ryhmää motivoi hauskanpito ja ystävät. Osalle tärkein palkinto ja motivaattori oli nähdä tapahtuma valmiina ja jotkut pitivät sitä jopa opettavana kokemuksena.</p> <p>Johtopäätökseni on että kun nuorena osallistuu vapaaehtoistoimintaan ja tekee vapaaehtoistyötä, haluaa sitä tehdä myöhemminkin. Positiivinen kokemus nuorena kannustaa jatkamaan.</p> <p>Tutkimusta voidaan toisintaa toisissa, vastaavanlaisissa tapahtumissa ja ryhmissä.</p>		
Asiasanat anime, con-tapahtumat, manga, motivaatio, tiimijohtaminen, tapahtuman organisointi		

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Kokkola-Pietarsaari	Date December 2015	Author Hanne-Maria Karhula
Degree programme Bachelor of business and administration		
Name of thesis Motivating volunteers – Case Kokkocon		
Instructor Marko Forsell	Pages 43 + 4	
Supervisor		
<p>In this thesis I studied group who organized Kokkocon 2014 convention in Kokkola and their motivation behind it. Kokkocon was a convention which was focused on Asian and western comics. I studied organizing group volunteering history and motivation to do volunteer work all together. Also in this thesis I studied team leadership and how to adapt it to convention organization.</p> <p>Study was made by Google form-app because it was easy to use. Inquiry was posted on groups Facebook page for one and a half months and everyone answered.</p> <p>End result of my study was that people were motivated by their friends and having fun. For some of them the biggest motivator was to see convention ready and going. Some even said it was an educating experience.</p> <p>My conclusion was that if you participate in volunteer work at young age, you do want to continue it in adult life too. Positive experience at young age encourages to continue. Study can be repeated at similar event and groups easily.</p>		

<p>Key words anime, convention, manga, motivation, volunteer work, event organization,</p>

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA JA JOHTAMINEN	5
2.1 Vapaaehtoistoiminta.....	5
2.2 Motivaatio vapaaehtoistoimintaan sekä Tahdon2013	6
2.3 Motivaatio	7
2.3.1 Klassiset motivaatioteoriat	9
2.3.2 Modernit motivaatioteoriat Euroopassa.....	10
2.3.3 Modernit motivaatioteoriat Yhdysvalloissa.....	11
2.3.4 Modernit motivaatioteoriat	12
2.3.5 Motivaation mittaaminen	13
2.4 Johtaminen	14
2.4.1 Tiimijohtaminen ja johtajan asema	15
3 ANIME, MANGA JA CON-TAPAHTUMAT SUOMESSA	16
3.1 Anime ja manga	16
3.2 Suomen con-tapahtumat.....	17
3.3 Kokkocon	18
3.3.1 Kokkocon 2013	19
3.3.2 Vuosi 2014 ja suunnittelu	20
3.3.3 Mitä tapahtuman jälkeen?	21
4 TUTKIMUS	22
5 TULOKSET	24
5.1 Taustakysymykset	24
5.2 Vastaaajien vapaaehtoistausta	25
5.3 Con-tausta.....	27
5.4 Miksi Kokkocon?	28
5.5 Motivaatio	30
5.6 Kokkoconin tulevaisuus ja motivaatio	31
5.7 Muu vapaaehtoistoiminta.....	32
5.8 Mitä jäi käteen Kokkoconista?.....	32
5.9 Yhteenveto vastauksista	33
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	35

KUVIOT, TAULUKOT JA KUVAT

KUVIOT

KUVIO 1 Allekirjoittaneen ja Tuomas Embusken välinen keskustelu	13
KUVIO 2. Maslow'n tarvehierarkia	15
KUVIO 3 Vastaajien ikä	29
KUVIO 4. Sukupuoli	30
KUVIO 5. Osallisuus vapaaehtoistoiminnassa	30
KUVIO 6. Historia coneissa työskentelystä	32
KUVIO 7. Miksi Kokkocon?	35
KUVIO 8. Kokkoconin tulevaisuus	36
KUVIO 9. Lisää vapaaehtoistoimintaa?	37

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni halusin tutkia Kokkocon 2014-tapahtuman järjestäjäryhmää. Olin itse mukana tapahtumassa talousvastaavana ja pääjärjestäjän ”oikeana kätenä” välillä toimien myös pääjärjestäjän asemassa. Tapahtuman aikana mietin jo, miksi ryhmä haluaa tehdä tapahtumaa, joka heitä kiinnostaa ja motivoi jatkamaan. Motivaatio on mielenkiintoinen asia. Puhutaan paljon, kuinka pitää löytää oma sisäinen motivaattorinsa esimerkiksi koulutöissä ja työpaikalla. Olin myös hyvin kiinnostunut vapaaehtoistyöstä, sillä sitähän con-tapahtuman järjestäminen on. Yksilöt, jotka ovat mukana järjestämässä, tekevät vapaaehtoistyötä ja ovat organisoiva taho tekevät vapaaehtoistoimintaa. Yritykset eivät näitä tapahtumia Suomessa järjestä, vaan kaikki tapahtuu motivoituneiden vapaaehtoistyöntekijöiden voimin. Toinen kysymys, jota pohdin oli miten vapaaehtoistoimintaa johdetaan. Miten se eroaa yrityksen johtamisesta sekä millaista johtamisteoriaa vapaaehtoistoinnassa noudatetaan?

Suomalaisista coneista ei ole tehty montaa opinnäytetyötä, ei ainakaan niiden järjestäjistä puolesta. Con tulee englannin sanasta convention ja tarkoittaa muun muassa kokousta ja kokoontumista. Suomessa sen tarkoitus on vakiintunut tarkoittamaan muun muassa animeen, mangaan ja peleihin keskittyviä tapahtumia. Suomessa järjestetään useita coneja vuosittain ja erilaisilla kokoonpanoilla olevia järjestäjäporukoita on paljon. Koin, että olisi hyödyllistä esimerkiksi pääjärjestäjälle, tiimin johtajalle, tietää mikä olisi optimaalinen tapa ohjata tiimiään, jotta syntyisi tapahtuma, josta nauttisivat niin kävijät kuin järjestäjätkin. Näin olisi mahdollista välttyä myös turhilta konflikteilta, joita syntyy kun jäsenten intressit eroavat ja tapahtuman järjestämisen syyt ovat erilaiset.

Motivaatiosta on tehty opinnäytetöitä aikaisemminkin. On tutkittu opiskelumotivaatiota eri kouluasteilla, työmotivaatiota työpaikoilla ja lisäksi vapaaehtoistoinnankin motivaatiota on tutkittu. Kuitenkaan con-tapahtumista ja niiden järjestäjien motivaatiosta ei ole aikaisemmin tehty opinnäytetyötä. Ennen nykyhetkeä ei ole järjestetty tässä määrin con-tapahtumia ja nyt niitä riittääkin joka kuukaudelle pitkin Suomea. Kuten sanoin aiemmin, motivaatiosta coneissa ei ollut tehty vielä tutkimusta, joten halusin tutkia aihetta itse. Suurin osa esimerkiksi con-tapahtumiin suunnatuista opinnäytteistä on aiheeltaan tapahtumien imagoa sekä graafista ilmettä käsitteleviä. Oma aiheeni on mielenkiintoinen tutkiessani motivaatiota sekä hieman erilaisessa kontekstissa kuin yleensä. Con-tapahtumat ovat oma yhteisönsä, eivätkä ne

välttämättä heti aukene muulle kansalle. Tämän voi päätellä uutisotsikoista joissa ”värikkäät nuoret valloittivat paikan x”. Otsikko on virheellinen moneltakin kannalta: kaikki kävijät eivät ole nuoria, kaikki eivät pukeudu ”värikkäästi” eikä paikkoja varsinaisesti ”vallata”. Tämän tyylinen otsikointi on myös minusta hiukan harrasteryhmää halventavaa. Oli mielenkiintoista tutkia, mikä motivoi järjestämään tapahtumia, joista mediassakin puhutaan näin. Lisäksi minua kiinnosti tutkia tiimijohtamista ja sen soveltuvuutta con-tapahtumien järjestämisessä.

On tärkeää tietää mikä, motivoi ihmisiä osallistumaan vapaaehtoistyöhön eli tekemään pyyteetöntä työtä, joka auttaa kannattelemaan yhteiskuntaa. Vielä mielenkiintoisempaa on tietää, miten vapaaehtoistyötä voi johtaa hyvin ja millainen johtajan tulisi olla. Vapaaehtoistyö on vaikeaa ilman visiota ja organisointia. Vapaaehtoistoiminta auttaa valtiota monessa tapauksessa: nuorisotoimissa, vanhusten kanssa sekä esimerkiksi kulttuurin tuottamisessa kansalle. Monet tapahtumat pienillä paikkakunnilla tapahtuvat yhdistysten toimesta, aktiivisten järjestäjien motivaation avulla. Heillä on energiaa ja tahtoa tuottaa muille iloa arkeen. Kysymys onkin, mistä heidän motivaationsa kumpuaa. Tämä tutkimus on tehty juuri tämän asian tutkimista ja havainnointia varten. Kohderyhmänä on Kokkocon 2014:n järjestävä ryhmä, mutta tutkimuksen voisi tehdä monelle muulle vastaavalle ryhmälle. Tutkimukseni suurimpia hyötyjä on myös sen toistettavuus suuremmassa mittakaavassa. Samankaltaisen tutkimuksen kanssa voidaan tutkia isommankin yhdistyksen jäsenten motivaatiota ja tiimin optimaalista johtamista.

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, mikä ihmistä motivoi vapaaehtoistyössä ja miten häntä voisi siinä johtaa parhaiten, tiimijohtamisen teorian näkökulmasta. Saatuaan selville tiimin jäsenten motivaation lähteet, tiiminjohtajan olisi helpompi ohjata ja johtaa tiimiään. Tutkimuskohteena oli Kokkocon 2014:n tapahtuman järjestävä taho, mutta kuten jo aikaisemmin mainitsin tutkimuksen toistettavuuden hyödyistä, vastaavan tutkimuksen voisi toteuttaa suuremmasta tapahtumaorganisaatiostakin. Oletan että tutkimukseni on tärkeä vapaaehtoistoiminnan kannalta sillä vapaaehtoisten sisäisten motivaatioiden tuntemisen kautta voidaan kysessä olevaa toimintaa kehittää helpommin sisältä päin. Pieninkin organisaatio pystyy parantamaan toimintaansa tällä tavalla, ilman suuria ja kalliita ulkoisia muutoksia.

Tutkimus suoritettiin yksinkertaisella Google Form-lomakkeella ja tutkimuksen muoto oli kyselytutkimus internetin kautta. Internetissä täytettävän sähköisen lomakkeen hyötynä ja valintaperusteena oli nopeus, helppous sekä vastausten välitön saatavuus. Google Form myös muodostaa taulukot automaattisesti mikä helpottaa tulosten lukemista. Kysely laitettiin esille

Kokkoconin Facebook-ryhmään. Osalle ryhmän jäsenistä kysely laitettiin myös yksityisviestillä tavoitettavuuden takia. Kyselyn keräämisessä meni muutamia kuukausia, sillä osa vastaajista ei ollut kovinkaan aktiivisia Facebookissa. Harkitsin sähköpostin käyttöä, mutta tuntiessani työryhmän, näin että se ei olisi mitenkään vaikuttanut vastausten nopeampaan saatavuuteen. Tutkimuksen perusteella Kokkocon 2014:n järjestävää ryhmää motivoi ryhtymään projektiin uuden kokeminen. Jatkamaan motivoi muun muassa oman käden jäljen näkemisen riemu, ylpeys siitä että omassa kaupungissa voitiin järjestää tapahtuma, ja yksi suuri motivaattori oli myös ystävien kanssa työskentely. Palkintona he kokivat tapahtuman jättämän kokemuksen, ystävät ja hyvän fiiliksen. Tästä voidaan päätellä että ryhmälle oli tärkeintä sosiaalinen palkinto, ystävät joiden kanssa tehdä tapahtumaa ja kaverit jotka siitä tulivat nauttimaan.

Maslow'n tarvehierarkian mukaan ihmisen tärkein tarve on toteuttaa itseään, kun kaikki muut tarpeet ovat tyydytetyt. Con-tapahtuman järjestäminen ja vapaaehtoistoiminnassa näin mukana oleminen on yksi itsensä toteuttamisen muoto. Maslow'n teoriaa voi siis osittain hyödyntää. Lisäksi Edward Decin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta, jonka mukaan ihminen osallistuu toimintaan toiminnan itsensä takia, ei vain palkinnon, toimii mielestäni vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoistyötä käsitellessä. Tärkeintä kuitenkin on kysyä, ajaako joku sinua kohti toimintaa vai onko voima enemmän vetävää? Mitä tuli ryhmän johtamiseen, olisiko pääjärjestäjän ollut tärkeä tiedostaa ryhmänsä motivaation lähteet? Ehkä tapahtumasta olisi tullut vielä parempi, jos tekijöiden motivaatio tapahtumaa kohtaan olisi käyty läpi. Tiimijohtamisen teorian kautta pääjärjestäjä ei ollut vielä tällöin valmentajan asemassa, jos ryhmän potentiaalia ei hyödynnetty täysin.

Tutkimusraportin rakenne on yksinkertainen. Avaan kyselyn kysymys kysymykseltä. Vastausten läpikäyntiä helpottavat selkeät grafiikat ja erilaiset avovastaukset, jotka on listattu lähes muuttamattomina, ainoastaan pahimmat kirjoitusvirheet on editoitu pois. Aloitin tutkimukseni teoriaosassa sosiaalipoliitiikasta, joka onkin hyvin laaja käsite. Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta perustuvat siihen, mitä valtio pysty tarjoamaan sosiaalipoliitiikan avulla. Ero edellä olevien termien välillä on siinä, että jälkimmäinen on ensimmäisen ohjaamista ja johtamista. Valtiolla ei joko ole varoja tai osaavaa väkeä järjestää kaikkia kansalaisten tarvitsemia asioita. Silloin vapaaehtoistoiminta astuu näyttämölle. Vapaaehtoistoiminnan avulla toteutetaan muun muassa useat kulttuuritapahtumat, vanhusten virkistystoiminta ja vähävaraisten ja/tai maahanmuuttajien avustus. Vapaaehtoistoiminta ja se mikä ihmistä motivoi osallistumaan siihen, ovat molemmat hyviä tutkimuskohteita. Silloin voidaan valjastaa

täysi potentiaali ilon ja avun tuottamiseen. Tulen käsittelemään opinnäytetyössäni vapaaehtoistoiminnan johtamista tiimijohtajuuden kautta. Tiimijohtajuuden teoria on mielestäni sopivin johtamisen teorioista vapaaehtoistyötä käsiteltäessä. Tiimijohtamisessa johtaja tuntee tiimensä vahvuudet sekä motivaation lähteet ja osaa ohjata heitä parhaiten. Hyvä johtaja on tärkeä, kun on kyse vapaaehtoistoiminnasta. Toimivan johtamisen avulla, ihminen haluaa tehdä pyyteetöntä työtä hymy kasvoillaan.

2 VAPAAEHTOISTOIMINTA JA JOHTAMINEN

Sosiaalipolitiikka pohjautuu aina johonkin käsitykseen ihmisestä ja ihmisyydestä. Suurempi kysymys onkin, mikä se ihmiskäsitys on, sillä ihmiskäsitys ei ole konkreettinen asia jota voi mitata ja tutkia. On ollut erilaisia käsityksiä ihmisistä, osa on niistä elänyt rinnakkainkin. Kun sosiaalipolitiikka valtiollistui 1800-luvun loppupuolella (Koskiahho 2001, 18), syntyi käsitys siitä, miten valtion tai työnantajien tulisi kontrolloida ihmisiä. Ihmisiä pidettiin objekteina, yhdiskunnan hyödykkeinä. He olivat vain osa koneistoa. Ihmisten tarpeiden koettiin olevan vain aineellisia. Sosiaalisista tarpeista ei puhuttu. Työväenliikkeen noustessa, sosiaaliset tarpeet nostettiin esille. Kansalaisten uskottiin olevan myös subjekteja ja vaativan oikeuksia itselleen. Ihminen on fyysis-psykkis-sosiaalinen olento, ihminen siis tarvitsee ruokaa, juomaa, seksuaalisia kokemuksia (fyysinen) omien tavoitteiden saavuttamista ja itsensä toteutusta (psykkinen) ja toisia ihmisiä (sosiaalinen). ”Sosiaalipolitiikka perustuu ihmiskäsitykseen jonka mukaan ihmisen ymmärtäminen on mahdollista vain suhteessa siihen yhteiskunnalliseen tilanteeseen, jossa hän elää kehittyä”. (Koivula, Lehtimäki, Aukee, Jokinen & Juhila 1994 12-13.)

Nykyään sosiaalipolitiikalla käsitetään valtion työ hoitaa kansalaisten hyvinvointi terveys- ja sosiaalipalveluilla. Kaikki toimii talouspolitiikan alla. Jotta valtiolla on varaa tarjota ilmaiset palvelut kaikille, on verotuksen oltava korkea. Korkea verotus ei ole reilua hyvin ansaitseville, mutta huonompituloisten pääsy lääkäriin ja muiden terveystalveluiden äärelle painaa monella valtiolla enemmän kupissa. Kinastelun kohteena on myös, mitkä asiat ovat valtion hoidettavia asioita ja mitkä voidaan yksityistää. Monessa maassa valtio ei kata kaikkea ja silloin astuu mukaan hyväntekeväisyys ja vapaaehtoistoiminta. (Koskiahho 2001 22-23.)

2.1 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistyön käsite on yksinkertaisuudessaan yksilön toimintaa (Koskiahho 2001, 16). Vielä tarkemmin sanottuna, vapaaehtoistyö on ohjattua toimintaa ja se on suunnattu tiettyä tarkoitusta varten, erona esimerkiksi naapurin antamaan apuun, joka on tietenkin vapaaehtoista, mutta ei kirjaimellisesti organisoitua vapaaehtoistoimintaa. Usein erotetaan vielä toisistaan vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyö on yksilön konkreettinen panos yhteisen hyvän vuoksi ja toiminta taasen on organisaation tuoma ohjaus.

Vapaaehtoistyö on tahtoa tehdä jotain toisten hyväksi, pyyteettömästi ja ilman rahallista korvausta. Terminä vapaaehtoistyö on varsin uusi eikä sitä löydy suomalaisista oppikirjoista ennen 1980-lukua. Aiheeseen viitattiin hieman sosiaalipolitiikkaa käsittelevissä oppikirjoissa ja sodan aikana puhuttiin yhdessätekemisen hengestä, jolla pystyttiin rakentamaan sodan runtelema maa uudestaan. (Koskiahho 2001, 20.)

Vapaaehtoistyö ja sitä organisoiva vapaaehtoistoiminta kuuluvat valtion toimia kuvaavissa sektoreissa kolmanteen sektoriin, ensimmäisenä on yritysmaailma ja toisena julkinen sektori. Julkinen sektori on kunnat ja valtio. Kolmas sektori vastaa niistä toimista mihin valtio ei pysty. (Koskiahho 2001, 16-17) Syynä on yleensä raha tai se että vapaaehtoisuudella halutaan paikata aukkoja valtion tarjoamissa palveluissa. Esimerkkinä tästä ovat ihmiset, jotka käyvät omalla vapaa-ajallaan auttamassa vanhainkodeissa vanhuksia, vievät heitä ulos ja tekevät muita vastaavia tehtäviä. Tämä kuuluisi hoitohenkilökunnalle, mutta heillä ei valitettavasti ole tarpeeksi aikaa, työntekijöitä on yleensä liian vähän ja välttämättömimmät työt pitää aina saada tehtyä. Sen takia on hyvä että on ihmisiä joilla on aikaa ja resursseja käydä vanhusten luona. Näin vapaaehtoistoiminta osaltaan paikkaa valtion toimintaa.

2.2 Motivaatio vapaaehtoistoimintaan sekä Tahdon2013

Maslow'n tarvehierarkiassa ihmisen tarpeet nähdään pyramidin muodossa ja ennen ylemmän tarpeen toteutumista tulee alemman olla tyydytetty. Tämän teorian pohjalta ihmisen motivaatio osallistua vapaaehtoistoimintaan syntyy tahdosta toteuttaa itseään, rakentaa minäkuvaa. Tämä on korkeimman taso tarve. (Salmela-Aro & Nurmi 2002 15.) Vaikka lähtisi ylväin mielin kehitysmaahan tekemään hyvää työtä, on siinä aina taustalla ihmisen oma tahto kehittyä, tulla siksi kuuluisaksi "paremmaksi ihmiseksi". Sen sisäisen tulen ylläpito on vaikeinta vapaaehtoistyössä. Kuinka pitää into yllä esimerkiksi kaukana kotoa tai itselle vaikeassa tehtävässä?

Joskus vapaaehtoistyö vaatii koulutusta, varsinkin kun kyse on toisen ihmisen hyvinvointiin ja henkiseen auttamiseen liittyvästä vapaaehtoistoinnasta. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille (sakasti.evl.fi) ohjeistaa muun, että muassa "säännöllisten koulutustapaamisten on todettu vahvistavan vapaaehtoisten keskinäistä yhteyttä ja vahvistavan motivaatiota." Kouluttaminen auttaa ymmärtämään toisen hätää ja työvälaineitä konkreettiseen auttamiseen. Kouluttamisen kautta voi myös huomata, jos omat

voimat eivät riitäkään auttamiseen, ja tietää etsiä muun tavan osallistua vapaaehtoistoimintaan.

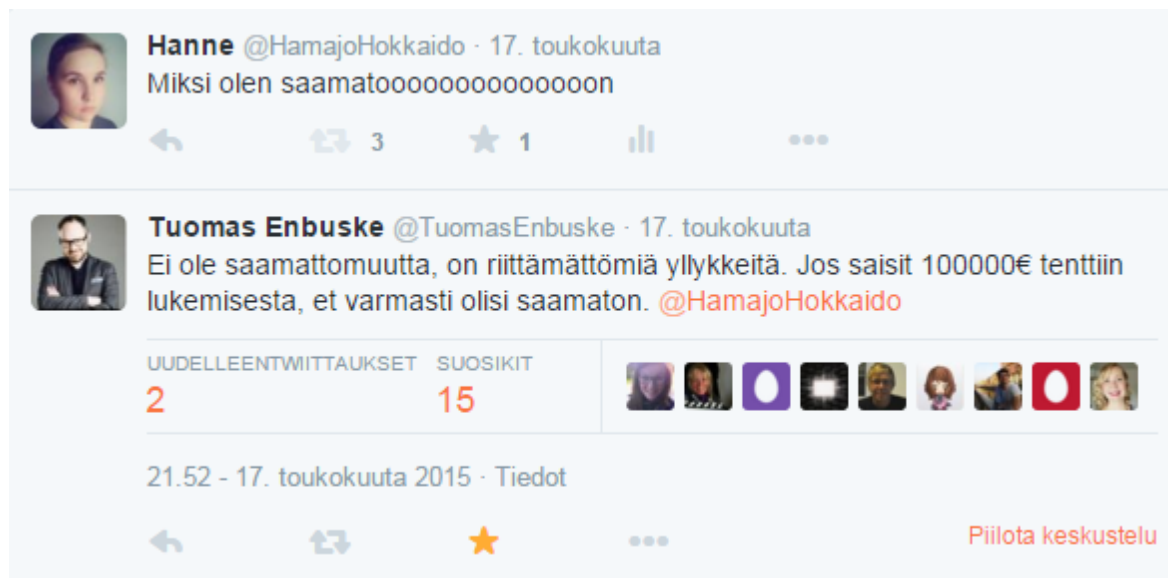
Esimerkkinä voidaan esitellä Tahdon2013 –hanke. Tahdon2013 oli ja on edelleen upea osoitus suomalaisesta vapaaehtoistoinnasta ja yhden ihmisen tahdosta muuttaa asioita. Kaikki alkoi yhden henkilön turhautumisesta lukiessa pääsykokeisiin. Ärsytyksen ytimessä oli Suomen valtion järjestelmä liittyen perhe- ja perintöoikeuteen. Tällä hetkellä Suomessa on kaksi järjestelmää rinnakkain jolloin toisessa, avioliiton avulla toisensa saaneet ihmiset saavat enemmän oikeuksia. Suurimmat eri arvoisuudet näkyvät muun muassa perintölaissa ja adoptio-oikeudessa liittyen perheen ulkopuoliseen adoptioon, myös saman sukunimen saaminen vaatii enemmän paperitöitä. Ida Bergmann päätti, että nyt riittää. Kansalaisaloite oli otettu käyttöön samana vuonna (Kansalaisaloitelaki 12/2012), joten sitä käyttääkseen hän otti yhteyttä Avoimen ministeriön Joonas Pekkaseen ja sopi tapaamisen. Siitä alkoivat rattaat pyörimään. Amnestyltä he saivat mukaan apuun Senni Moilasen, hänen järjestötaustansa takia. Moilasesta tuli puheenjohtaja yhdistykseen, joka kantaa nimeä Tasa-arvoinen Suomi ry. ”Tahdon”- sanasta tuli heidän sanansa ja kansahan tahtoi sanoa tahdon. (Tyttö 2014.)

Tahdon2013 on hieno esimerkki vapaaehtoistyöstä, sen taustalla olevasta organisoinnista ja yksilön halusta korjata omaa maata. Aloitteella ei ollut suurta budjettia, alussa 4000 euroa Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus Cimon kautta saatava EU:n nuorisotoimintatukea. Organisaattorit järjestivät kovalla työllä konsertin jossa aloite julkistettiin. Ensimmäisenä allekirjoituspäivänä saatiin vaadittavat 50 000 ääntä lakialoitteen palauttamista varten. Äänet tulivat täyteen jo 14 tunnissa, mikä on ennätys. Laki luovutettiin Eduskunnalle Valon päivänä 13. joulukuuta 2013 (tahdon2013.fi). Helmikuussa 2014 aloitetta kuultiin ensimmäistä kertaa lakivaliokunnassa. Ensimmäinen takaisku tuli pari kuukautta myöhemmin kun lakialoite äänestettiin 10-6 alas lakivaliokunnassa. Toisen kerran äänet olivat vastaan 8-9. Kolmannella kerralla laki sai Eduskunnassa äänet taakseen 105-92 ja laki meni läpi. Laki astuu voimaan maaliskuussa 2017 ja nyt Eduskunta käy läpi tarvittavia lakimuutoksia. Vieläkin löytyy soraääniä vastustamassa (yle.fi 2015).

2.3 Motivaatio

Motivaatio tarkoittaa ihmisen sisäistä intohimoa ja paloa tehdä asioita. Kun ymmärtää mikä, ihmistä motivoi, hänet voi saada tekemään suuriakin asioita. Pääasiallinen ydinkysymys on,

vetääkö jokin ihmistä puoleensa vai työntääkö joku heitä kohti jotakin? (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 6.) Missä motivaatio on silloin kun esimerkiksi olisi kriittistä lukea tärkeään tenttiin ja ei saa vain aikaiseksi tarttua tenttikirjaan? Tätä pohdin 17. toukokuuta Twitterissä ja sain osuvan vastauksen Tuomas Embuskelta.



KUVIO 1. Allekirjoittaneen ja Tuomas Embusken välinen keskustelu

Motivaatiopsykologian avulla tutkitaan miksi ihmiset toimivat sekä miten he toimivat tai ajattelevat. Miksi yksi haluaa käyttää aikansa tapahtuman järjestämiseen ja miksi toinen haluaa pelata rauhassa kotona ja saavuttaa huipputulokset, kun kolmas taas haluaa olla tekemättä mitään? Motivaatio ei näy vain suorassa toiminnassa, vaan koko elämässä. Miksi hakeudut samanlaisten ihmisen seuraan, miksi hakeudut samantyyppisiin työtehtäviin, miksi luet samankaltaisia kirjoja?

Motivaatio on ollut hyljeksitty psykologian tutkimusala, vaikka ihmisen motivaatiota ymmärtämällä häntä voitaisiin ohjata. Ensimmäiset tutkimukset tehtiin 1900-luvun alussa ja 1950-luvulle asti asiaa tutkittiin kantilta, jossa motivaatio perustui ihmisen tarpeisiin. Tutkimusmenetelmät olivat lähinnä kliinisiä kokeita ja eläinkokeita. Vasta 1980-luvulla haluttiin tutkia motivaatiota uusien silmin. Asian tutkimattomuuteen oli vaikuttanut kognitiivisen psykologian voimakas vaikutus. Nyt haluttiin tutkia juuri, mikä ihmistä veti puoleensa. Konkreettiset tavoitteet tulivat esille: työ, koulutus ja muut samankaltaiset konkreettiset asiat. Korostettiin kognitiivisten tekijöiden vaikutusta, tavoitteita kuvattiin ”ennakoiduiksi mielikuviksi”. Myös ympäristöä ja kehitystä tuotiin esille. Ympäristö on muuttuva tekijä, joten sen

muuttuminen muuttaa yksilöä sekä yksilön motivaation kohteita. Käsittelen teoriaosassa tunnetuimpia motivaatioteorioita ja niiden kehittäjiä.

2.3.1 Klassiset motivaatioteoriat

Yksi ensimmäisistä motivaatioteorioista on ollut idea siitä, että ihmisen motivaatio on fysiologista, eli ihmisen fyysisestä ruumiista kumpuavaa. Tällaisia fysiologisia tarpeita ovat muun muassa nälkä, jano ja seksuaalisuus. Edellä mainitut ovat yksilön fysiologisen säätelyjärjestelmän osia ja niiden epätasapaino luo motivaation korjata tila. Tämän mukaan yksilön keho pyrkii siis optimaaliseen tilaan, homeostaasiin eli tasapainoon, ja poikkeavuus lisää tarpeen voimakkuutta. Tästä esimerkkinä on kehon sokeritasapaino jonka horjuminen lisää tarvetta syödä. Psykoanalyttisen teorian mukaan fysiologisten tarpeiden lisäksi ihmiseen vaikuttavat lapsuuden aikana syntyneet ihmissuhteet ja lapsuudesta kumpuavat tavat toimia. ”Yksilön toimintaa motivoivat seikat ovat tietoisien ajattelun saavuttamattomissa” (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 11). Behaviorismi ei ole varsinaisesti motivaatioteoria, mutta sitä kritisoitaessa syntyi eniten käytetty motivaatioteoria, sisäsyntyisen motivaation merkitystä korostava lähestymistapa (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 12).

1950- ja 1960-lukujen aikana lähestyttiin nykyajan teorioita motivaatiosta. Todettiin että motivaatiota pitää tutkia muunkin kuin fysiologisen tai psykoanalyttisen teorian näkökulmasta. Esimerkiksi Harlowin kokeet osoittivat, kuinka sosiaaliset ärsykkeet usein olivat tärkeämpiä motivaattoreita kuin fyysiset. Hänen kokeensa toteutettiin apinoilla. (Salmela-Aro & Nurmi 2002 12.) Maslow'n teoriaa kuvaa visuaalisesti hyvin hänen kehittämiensä tarvehierarkiaa kuvaava pyramidimalli.



Maslow'n tarvehierarkia

KUVIO 2. Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n tarvehierarkiaa kuvaavassa pyramidimallissa kuvastuvat ihmisen tarpeet ja niiden tärkeys voidaan visuaalisesti. Esimerkiksi kun yksilön fyysiset tarpeet ovat tyydytetyt voidaan siirtyä seuraavalle tasolle, joka on turvallisuuden tarve. Pyramidin korkeimmalla portaalla on ihmisen tarve toteuttaa itseään. (Salmela-Aro & Nurmi 2002 15.)

2.3.2 Modernit motivaatioteoriat Euroopassa

Euroopan ollessa jakautunut Toisen maailmansodan jälkeen, eri puolilla alettiin kehittää teorioita koskien motivaatiota. Teoriat eivät eroa toisistaan paljoa. Euroopassa Joseph R. Nuttin kehitti relationaalisen motivaatioteorian. Hänen teoriansa julkaistiin kirjassa *Motivaatio, suunnittelu ja toiminta (Motivation, planning and action)* vuonna 1984, vaikka ajatukset esitettiin jo 1960-luvun puolella. Hänen teoriansa mukaan ”motiivi ei ole yksilön sisäinen ominaisuus tai voima” vaan motiivi onkin sisäisen tarpeen ja sen ulkoisen kohteen suhde. Ihminen tyydyttää sen ulkomaailman kohteilla. Nyt motivaatiota ei voida selittää sisäisellä tarpeella vaan dynaamisella suhteella, relaatiolla, kohteeseen. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 12.) Esimerkki tästä on muun muassa läheisyyden tarve. Ihmiselle ei ole yhdentekevää se, keneltä hän saa läheisyyttä. Myös sillä on merkitystä, millaista saatu läheisyys on. Toisten kanssa halutaan keskustella syvällisiä, kun taas toisilta halutaan fyysisistä läheisyyttä. Pohja läheisyyden tarpeille

syntyy jo varhaislapsuudessa; vain tietyt kohteet tyydyttävät. Moderni motivaatiotutkimus perustuu ajatukselle motivaatiosta relaationa. Nuttin totesi teoriassaan, kuinka ulkoiset kohteet, representaatiot, ovat keskeinen osa motivaation dynamiikassa. Ihmisillä on mielikuva, mitä kohti pyrkiä. Fysiologisten tarpeiden lisäksi ihmisellä on kognitiivisia tarpeita, eli mielen prosesseja. Nuttin käyttää esimerkkinä uteliaisuutta ja sosiaalisuutta. Motivaation toteutuksessa ihmisen motiivit muokataan konkreettisiksi tavoitteiksi, ja ne toteutetaan luomalla keinoja, suunnitelmia ja strategioita näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Toisella puolella Eurooppaa, Neuvostoliitossa, Aleksei Leontjev kehitti muiden tutkijoiden ohella niin kutsuttua toimintateoriaa 1950- ja 1960-lukujen aikana. Leontjevin teoriassa keskeisin ydin on että ”psykkisesten ilmiöiden ja ulkomaailman välillä on kohteellista toimintaa” (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 14). Tämän teorian mukaan yksilöllä on siis hierarkinen järjestelmä, joka on muodostunut toimintojen kautta ja se vastaa analogista motiivijärjestelmää. Käytännössä yhden toiminnan saavuttamiseksi tehdään pienempiä toimintoja, jotka koostuvat taas sarjasta pienempiä toimintoja ja jokaisen toiminnan onnistuminen on tie päätavoitteeseen. Jokaista toimintaa motivoivat omat erilaiset tavoitteet. Unelma muuttuu tavoitteeksi, kun sille asetetaan aikaraja ja välitavoitteita. Silloin se ei ole enää kaukana siintävä haave vaan se on muuttunut konkreettiseksi, saavutettavaksi lopputulokseksi. Motiivihierarkiat ovat yksilöllisiä, jokaisen haaveet ovat erilaisia, ja ne luovat pohjan yksilöllisen persoonan ymmärtämiselle. Leontjev toteaa myös kuinka erilaisia motiivihierarkiat voivat olla, kuinka tärkeitä yksilölle ne ovat ja kuinka monia niitä on. Leontjevin teoria voi muistuttaa Maslow’n teoriaa, mutta Leontjevin mukaan jokaisen motivaatiot ovat uniikkeja, kun Maslow’n mukaan tarvehierakia sopii kaikille.

2.3.3 Modernit motivaatioteoriat Yhdysvalloissa

Yhdysvalloissa kehitettiin myös samaan aikaan motivaatioteorioita. Henry Murray esitti ihmisen motivaation syntyvän tarpeesta, aikaisemmin samasta termistä käytettiin sanaa vietti. Hänen näkökulmansa oli ympäristössä, ja kuinka erilaiset ympäristöt vaikuttavat henkilön näkökulmiin. Paine-sanalla hän kuvasi ympäristöä ja tutki miten paine eli ympäristö vaikuttaa tarpeeseen eli ihmiseen. Hänen suurin panostuksena motivaation tutkimiseen oli Christina Morganin kanssa kehitetty TAT-kuvatesti jonka avulla voitiin tutkia ihmisen motivaatiota. Hänen mukaansa suoraan kysyttynä ihminen ei kykene vastaamaan tarpeeksi, mutta kuvatestin avulla vastaaja pystyi tuottamaan kunnollisen vastauksen.

Edward Decin teoria pohjautuu behaviorismiin kohdistuvaan kritiikkiin (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 16). Hänen mukaan ihmisen motivaatio on sisäsyntyistä eli ihminen tekee asioita, koska tekeminen on hänestä itsestään palkitsevaa. Tekeminen palkitsee, ei vain palkinto. Tätä kutsutaan sisäsyntyiseksi motivaatioksi. George Kellyn mukaan ihminen on aktiivinen olento itsessään, ilman että sitä pitää selittää vietti- tai motiivikäsitteillä (Salmela-Aro & Nurmi 2002 17). Ihminen toimii ennakoiden tulevia tapahtumia omien sisäisten käsitejärjestelmiensä, konstruktoiden kautta. Kellyn teoria sisältää käsitteellisen ja menetelmällisen viitekehyksen jolla kuvata ihmisen toimintaa, mikä tekee kyseisestä teoriasta lähestymistavaltaan hyvin kognitiivisen. Kelly kehitti ”valmiusristikon”, jonka avulla voidaan tarkkailla joustavasti ihmisten käsityksiä toisistaan. Tekniikassa pyydetään aluksi ihmistä kuvaamaan hänelle tärkeitä henkilöitä, minkä jälkeen hän vertailee henkilöitä pareittain ja kertoo henkilöiden eroavaisuudet. Tämä muodostaa vastaajan oman arviointiasteikon, minkä jälkeen hän arvioi henkilöt perustuen luomaansa taulukkoon. Lopputuloksena on henkilökohtainen käsiteavaruus, joka kuvaa vastaajan persoonallisuutta.

2.3.4 Modernit motivaatioteoriat

1980-luvulla motivaation tutkimus koki uuden nousun. Tutkimuksia tehtiin enemmän ja useamman ryhmän voimin. Yhdysvalloissa Klingerin ja Littlen teoriat nykyisistä huolenaiheista ja henkilökohtaisista projekteista keskittyivät tavoitteisiin, niiden arviointiin sekä hyvinvointiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 20.) Euroopassa pääfokus oli motivaation kehityksessä ihmisen elämänkaaren aikana. Suomessa Nurmi ja Salmela-Aro tutkivat tulevaisuuteen liittyviä tavoitteita ja niiden yhteyttä elämänkaaren siirtymiin. Euroopassa muutkin tutkijat käsitelivät motivaatiota juuri elämänkaaren vaiheisiin liittyen. Brian Littlen teorian avulla yritetään kuvata ihmistä hänen omassa ympäristössään. Little kehitti henkilökohtaisen projektin termin kuvaamaan henkilökohtaisia toimintojen sarjaa. Hän kehitti PPI-menetelmän, joka pohjautuu Kellyn kehittelemään valmiusristikkoon. Menetelmässä nimetään yli kymmenen henkilökohtaista projektia, jotka arvioidaan 17 dimension suhteen 0-10 grid-ruudukossa. Dimensiot muodostavat 5 tekijää: merkityksen, rakenteen, yhteisöllisyyden, tehokkuuden ja stressin.

Robert Emmons on myös käsitellyt motivaatiota henkilökohtaiselta kantilta (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 21). Hänen teoriassaan motivaatiosta käytetään nimitystä henkilökohtainen pyrkimys. Pähkinänkuoressa hänen teoriassaan ihminen luonteenomaisesti pyrkii elämässään

johonkin. Emmonsillakin oli käytössään tutkimusmekanismi, jossa ihmiseltä kysytään henkilökohtaisia pyrkimyksiä jotka alkavat ”Minä tyypillisesti pyrin...”. Tämän jälkeen ne kirjoitetaan grid-tyyppiseen taulukkoon jossa ne arvioidaan 17 arviointidimension, muun muassa tunteiden, mukaan. Lisäksi arvioidaan 10 henkilökohtaista pyrkimystä, ja kuinka ne auttavat toisten pyrkimysten toteutuksessa. Menetelmässä henkilön pyrkimykset luokitellaan eri motivaatioluokkiin, ja ne arvioidaan abstraktisuuden ja lähestymisen-välttämisen perusteella. Suomessa Katariina Salmela-Aro ja Jari-Erik Nurmi ovat tutkineet eurooppalaisten tutkimusten pohjalta hyvinvointia ja tavoitteita ja niiden yhteyksiä, mutta myös motivaation roolia elämänkaareissa.

Ihminen ohjaa omaa elämäänsä asettamalla haasteita ja tavoitteita sekä strategioita niiden tavoittamiseksi. Valmistuminen, asunnon osto ja perheen perustaminen ovat esimerkkejä tällaisista tavoitteista, joihin arviointi sitten kohdistetaan. Nurmen teorian mukaan nämä kolme asiaa ovat yhteydessä ihmisen elämänkaaren haasteisiin, mahdollisuuksiin ja rajoitteisiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 22.) Nurmen teorian pohjalta Salmela-Aro on tehnyt arviointilomakkeita, jotka on muokattu Littlen ja Emmonsin käyttämistä menetelmistä. Lomakkeessa kysytään henkilön tavoitteita tietyillä elämänalueilla kuten koulutuksessa, ihmissuhteissa ja työelämässä.

2.3.5 Motivaation mittaaminen

Motivaatiosta on useita teorioita, mutta motivaation mittaamiseen vaadittavia menetelmiä on ollut suhteellisen vähän. Käsittelen teoriaosassani henkilökohtaisten projektien menetelmän. Murray kehitti TAT-menetelmän, jossa ihmisille näytetään kuvia toisista ihmisistä, ja pyydetään kertomaan kuvan henkilöiden tarina. Tämä on projektiivinen menetelmä. Kahden vuosikymmenen aikana menetelmissä on menty eteenpäin ja nyt motivaatiota voidaan havainnoida henkilöiden itse tuottamien tavoitekäsitteiden avulla. Brian Little kehitti ensimmäisenä modernin tavan mitata motivaatiota, henkilökohtaisten projektien menetelmän. Sen hyöty on joustavuus ja menetelmää voidaan käyttää itsearviointiin, mutta myös ryhmille.

Menetelmässä tutkittava kirjoittaa ylös omat projektinsa. Niiden ylöskirjaaminen mahdollistaa idiografisen, yksilöllisen näkökulman. Projekteja voidaan myös arvioida eri dimensioiden kautta jotka mahdollistavat differentiaalipsykologisen vertailun.

Ihmisillä on elämänsä eri vaiheissa erilaisia tavoitteita, projekteja tai pyrkimyksiä. Tällaiset henkilökohtaiset tavoitteet ja projektit voivat liittyä mihin tahansa elämän alueeseen: työhön, opiskeluun, vapaa-aikaan, sinuun itseesi, parisuhteeseen, lapsiin, ystäviin tai vapaa-aikaan. Pyytäisin sinua nyt tuottamaan neljä tällaista sinun omaa henkilökohtaista tavoitettasi tai projektiasi. Ne voivat olla pieniä tai suuria, yksinkertaisia tai mutkikkaita. Pääasia on, että ne ovat sinulle tällä hetkellä tärkeitä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 29.)

Salmela-Aron menetelmä pohjautuu Littlen menetelmään, jossa lueteltavia projekteja oli kymmenen. Luettelemisen jälkeen arvioidaan vastaukset eri arviointidimensioiden kautta ja sitten ne summataan. Eri arviointidimensioita ovat muun muassa edistyminen ja kykeneväisyys. Tarkoituksena on arvioida ihmisen kykyjä toteuttaa tavoitteitaan, ja löytää uusia keinoja toteuttamiseen. Menetelmän tuloksia voidaan käyttää arvioitaessa henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Menetelmä onkin käytössä paljon eri terapiamuodoissa, niin aikuisilla kun lapsilla.

2.4 Johtaminen

Mitä on johtajuus? Millainen on hyvä johtaja? Suomen kieli tuntee vain yhden sanan johtamisen termille mutta englanniksi on kaksi sanaa. Yksi sanoista, leadership, on ihmisen ohjaamista ja motivoimista, heidän täyden potentiaalinsa valjastamista. Ihmisten johtaminen vaatii ihmistuntemusta, kykyä havaita jokaisen uniikit taidot ja valjastaa ne, jotta mahdollinen potentiaali saavutetaan. Tämän johtajan fokus ei ole rahallisissa, tilastoilla mitattavissa tuloksissa vaan yksilön saavutuksissa.

Management taas on asioiden järjestämistä sujuvasti, taktikointia ja lukuja paperilla. Tämän tyyppinen johtaja johtaa numeroiden ja taulukoiden avulla. Mitattava tulos on hänellä tärkeää ja sen saavuttamiseen käytetään aikaa. Hän ei niin ole fokusoitunut ihmisten henkilökohtaiseen motivointiin, vaan rahalliseen voittoon. Tämä kuitenkin on vain johtaja - sanan avaamista. Opinnäytetyössäni tutkin kyllä pääasiallisesti motivaatiota Kokkoconin järjestäjissä, mutta miettien myös mikä olisi ollut heille ideaali johtamistapa. Tiimijohtamisen teoria on mielestäni osuvin niin Kokkoconille, kuin monelle muullekin vastaavalle ryhmälle sillä, ryhmän voi helposti muodostaa mutta tiimi vaatii ohjausta ja töitä.

2.4.1 Tiimijohtaminen ja johtajan asema

Tiimijohtaminen on muuttuva johtamistapa, joka on käynyt viime vuosikymmeninä läpi eri vaiheita. Mutta mikä on tiimi? Katzenbach ja Smith [1993] määrittelivät sen näin: ”Tiimi on pieni joukko ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään ja toimintamalliin, ja jotka pitävät itseään yhteisvastuullisena suorituksistaan” (Männikkö 2012). Eli kysessä on pähkinänkuoressa ryhmä ihmisiä jotka osaavat kaikki jotakin, haluavat tehdä jotain todella hienoa ja ovat vastuussa asiasta. Mikä erottaa tiimin ja ryhmän? Ratkaisevaa on yhteishenki ja tiimin suurempi tahto olla yhdessä parhaita. Työporukassa voi vielä sooloilla mutta tiimissä ei. Tiimi rakentuu joka kerta erilaisista jäsenistä mutta tiiminjohtajalle on piirteitä jotka tulisi yleensä aina olla. Alla käsitellään, miten tiimijohtajan asema on kehittynyt tiimijohtajuudena kehittymisen kanssa. (Skyttä, 2000 73-75.)

Tiimijohtajuus on kehittynyt aikojen saatossa johtajan asemasta käskijänä delegoijaksi, siitä osallistujaksi ja edelleen valmentajan asemaan. Lyhyesti termejä avaten käskijä on ainoa päättäjä. Hän päättää mitä, milloin ja kuka tekee. Hän on vastuussa kaikesta ja hänen palkitsemistapansa korostavat huonosti menneitä asioita, eivätkä positiivisia asioita. Delegoija on rennompia, hän jakaa vastuuta mutta suurimmat päätökset tekee johtokunta, joka voi olla kahden ellei kolmen tason päässä tiimistä. Pitkä käskyketju hidastaa toimintaa ja tiimin työskentely ei ole orgaanista. (Skyttä, 2000, 74.) Osallistuja on vapaampi, hän antaa vastuuta tiimille, varsinkin tiimin sisäisissä asioissa. Hän osaa palkita tiimin niin että tiimi kokee tekeneensä hyvää työtä. Valmentaja on uusin tiimijohtajan olomuoto. Hän jakaa vastuun tiimin jäsenten taitojen mukaan ja tiimin jäsenillä on myös vastuu omasta onnistumisesta. Hän ei ole selän takana paimentamassa vaan valmentaa ja ohjaa muita. Hän haluaa, että tiimi kasvaa kykyjen mukaan, ei tiimin jäsenten määrän kasvaessa. (Skyttä, 2000, 74.)

Con-tapahtumaa johtavan, pääjärjestäjän, pitäisi olla kuin valmentaja. Vaikka conitessa, con-tapahtumaa järjestävässä ryhmässä, ei ole niin vakavaa kuin yrityksessä ja pääjärjestäjän asema ei ole niin ”kiveen veistetty”, olisi ihanteellista että pääjärjestäjä pystyisi ohjaamaan ryhmää oikein. Muuten ryhmästä ei koskaan tule tiimiä ja asiat eivät suju. Valmentaja osaa jakaa vastuuta ja tehtäviä tiimin jäsenen vahvuuksien mukaan, hän osaa ja ymmärtää delegoida ajoissa asiat eteenpäin.

3 ANIME, MANGA JA CON-TAPAHTUMAT SUOMESSA

Japanilainen sarjakuva ja anime nousivat esille 2000-luvun alussa Suomessa. Mangaa sai päivittäistavaramyymälöistä edullisesti ja omalla äidinkielellä, mikä helpotti uuden trendin nousemista. Manga toi jotain uutta sarjakuvahyllyyn tuttujen länsimaisten supersankarisarjakuvien rinnalle. Nyt oli myös tytöille suunnattua sarjakuvaa ja muutenkin mangoissa oli tuttuihin juoniin verrattuna uusia kikkoja ja käänteitä. Mutta mitä manga ja anime tarkoittavat tarkalleen ja mikä on con? Tässä luvussa avaan kyseisiä termejä ja kerron tarkemmin ”japanilaisen aallon” saapumisesta Suomeen 2000-luvun alussa ja miten se nykyään näkyy.

3.1 Anime ja manga

Anime tarkoittaa varsinaisesti animaatiota, mutta sanalla käsitetään ulkomailla nimenomaan japanilaista. Japanissa tuotettua animaatiota (Lehtinen 2011, 6). Japanissa sanalla itsessään tarkoitetaan kaikkea animaatiota. Animella ei tarkoita tietynlaista piirtotyyliä, genreä taikka animointitapaa, vaan kyse on siitä mistä animaatio tulee. Mangalla tarkoitetaan sanatarkasti rumaa kuvaa, man tarkoittaa myös moraalitonta. (Lehtinen 2011, 14.) Kuten myös animen kohdalla, manga tarkoittaa ulkomailla vain japanilaista sarjakuvaa ja kotimaassaan kaikkea sarjakuvaa. Manga nousi esille Suomessa, kun kauppojen lehtihyllyille ilmestyivät Dragonball (Dragonball 2015) ja Ranma ½ vuonna 2003 (Ranma ½ 2015). Silloin mangaa pystyi ensimmäistä kertaa ostamaan ruokakaupasta, joten siihen tutustuminen oli paljon helpompaa. Tätä aikaisemmin oli julkaistu Akira vuosina 1995-2006 (Akira 2015) ja Hiroshiman poika vuosina 1985-2006 jotka eivät julkaistuaan vielä nousseet kansan tietoisuuteen (Vitikainen 2006).

Animea Suomessa on näkynyt lasten videohyllyssä, sillä monet anime-sarjat saapuivat 1980-1990-luvuilla Suomeen leikkattuina ja uudelleen äänitettyinä. Esimerkkinä tästä ovat monelle tutut Muumit (puhummesuomea.com 2015a), Lady Oscar, japaniksi Versailles no bara (puhummesuomea.com 2015b), ja Alfred J. Kvack (puhummesuomea.com 2015c). Ensimmäinen ihan anime-nimikkeen alla julkaistu anime on Pokemon 1 Mewtwon vastaisku vuonna 2000 (tokio.fi 2015e). Animien ja mangan mukana tulivat myös animeen liittyvät tapahtumat eli conit.

3.2 Suomen con-tapahtumat

Suomessa on järjestetty fantasia- ja scifi- teemaisia ja -con päätteisiä tapahtumia jo yhteensä neljä vuosikymmentä. Sitä ennen on järjestetty muita scifiin ja fantasiaan liittyviä tapahtumia. Vuonna 1969 järjestetty Science Fiction Week Tampereella oli ensimmäisiä coniksi luokiteltavia tapahtumia. Vuonna 1986 järjestettiin Finncon, jota järjestetään nykyäänkin (helsinki.fi). Finncon oli pitkään puhtaasti scifi- ja fantasia-teemainen, mutta 2000-luvun alussa, animen ja mangan rantauduttua Suomeen, alkoi conissa näkyä myös edellä mainituista asioista kiinnostuneita. Ensimmäinen Animecon järjestettiin vuoden 1999 Finnconin yhteydessä. Silloin se oli oheistapahtumana eikä sitä mainostettu kovinkaan vahvasti (otakunvirka.fi). Se ei saanut paljoa mainostusta eikä ollut silloin Finnconin vetonaula. Vuonna 2003 asia oli toisin. Silloin kävijät tulivat nimenomaan Animeconin takia. Tästä eteenpäin Animeconin kävijöiden määrä voitti Finnconin kävijöiden määrään. Ajan kuluessa Finnconin kävijät saivat tarpeekseen nuorista animeharrastajista ja kaksi tapahtumaa erkanivat toisistaan ja ensimmäinen Animecon ilman Finnconia järjestettiin 2012 (Uusitalo 2012). Animecon oli ensimmäiset vuotensa kiertävä tapahtuma, ennen kuin tapahtuma päättyi Kuopioon muutaman vuoden ajaksi. Vuonna 2016 Animecon vaihtaa taas paikkaa, tällä kertaa Jyväskylään (Uusitalo 2015).

Tampereella haluttiin järjestää oma tapahtuma vuonna 2005. Sinä vuonna ei järjestetty Finncon-Animeconia. Tampereella järjestetty tapahtuma sai nimekseen Tracon. Sen pääfokuksena ovat olleet roolipelit ja anime, ja niin on edelleenkin vaikka tapahtuman teema vaihtuu vuosittain. Tapahtuma täytti tänä vuonna 10 vuotta ja con-tapahtumia on takana yhdeksän, vain vuosi 2007 on jäänyt välistä. Tracon on Suomen suurin tapahtuma 5000 kävijällään.

Suomessa oli pitkään vain muutama tapahtumia, joihin suurin osa harrastajista meni. Animecon ja Tracon olivat ne nimekkäimmät. Vuonna 2008 Lahdessa nousi ajatus uudesta conista. Järjestäjillä oli ajatuksena tehdä con itselleen, sellainen mihin he halusivat itse mennä. Lopulta ensimmäinen Desucon järjestettiin Lahden Sibeliustalossa. Desucon oli ensimmäinen pääsymaksullinen animecon Suomessa. Pääsymaksun avulla pystyttiin järjestämään entistä isompia ja monipuolisia tapahtumia.

Viimeisen seitsemän vuoden aikana Suomen ”contaivaalle” on syttynyt paljon uusia tähtiä. Uusia tapahtumia on syntynyt pitkin Suomen maata. Muun muassa Yukicon Espoossa (2016 Helsingissä), Kitacon Kemissä, Animeseminaari Oulussa, Mimicon Mikkelissä, Hypecon Hyvinkäällä, Cosvision Turussa (2016 Hämeenlinnassa) ja tietenkin oman opinnäytetyönivaihe, Kokkocon Kokkolassa (confluence.tracon.fi). Ihmiset ovat innokkaita järjestämään omilla paikkakunnillaan oman näköisiään tapahtumia. Enää ei odoteta vuotta yhtä tapahtumaa, joka tulisi täyttämään kaikki toiveet, vaan on mahdollista valita eri teemaisista tapahtumista omansa.

3.3 Kokkocon

Kokkoconin historia ulottuu vuoteen 2012, kun kuulin että Kokkolassa aiotaan järjestää con-tapahtuma. Järjestävänä osapuolena oli Kokkolan kaupungin nuorisotoimi ja ryhmä innokkaita 14-19 vuotiaita nuoria. Itse olen ollut vuosia kiinnostunut järjestämään con-tapahtumaa ja nyt kaupungissa oli muitakin innokkaita mukana projektissa. Laitoin ryhmästä vastaavalle nuorisohjaajalle viestiä ja saavuin seuraavaan kokoukseen. Silloin minulle selvisi etteivät nuoret olleet ikinä käyneet vastaavassa tapahtumassa eivätkä tieneet mitä con pitää sisällään toimiakseen ja ollakseen miellyttävä kokemus kävijöille. Itselläni oli kokemusta lähinnä kävijätasolta mutta ei tapahtuman järjestämisestä, joten olin myöskin vasta-alkaja. Liityin joukkoon ja toimin eräänlaisena toisena ohjaajana nuorille, virallisen puolen lisäksi. Tiimijohtamisen teorian mukaan olin delegoijan asemassa, päävastuu oli nuorisopuolella. Tässä vaiheessa elettiin vuoden 2012 kevättä ja tapahtuman haluttiin olevan pian, osana kaupungin Nyt-tapahtumia. Emme olleet vielä mitenkään järjestäytynyt ryhmä eikä tiimihengestä voinut puhua. Näen tämän johtuneen ajan vähyydestä ja vahvan johtohahmon puuttumisesta.

Oli monta asiaa, jotka olivat nuorille uusia. Esimerkiksi mistä saisi ne , joista voisi ostaa kaikkea ihanaa pikku krääsää? Näin lyhyellä varoitusajalla emme saaneet tapahtumaan ketään, joka olisi myynyt mangaa, oheistuotteita tai japanilaisia makeisia. Ohjelman saaminenkin oli pieni haaste ajan antamien puitteiden takia, mutta saimme usean puheohjelman, jotka eivät kalvenneet muiden pienten tapahtumien ohjelmille. Tiloina käytimme nyt jo suljettua, nuorisotalo Hansaa. Tilat olivat juuri sopivat tapahtumalle sillä kävijöitä oli Facebookin tapahtumasivun mukaan noin 50. (Facebook 2012) Tapahtumalle, jota ajan takia ei voitu mainostaa laajasti, tämä oli ihan onnistunut tulos.

Olin varsin tyytyväinen tapahtumaan. Ainoa asia joka mielestäni epäonnistui täydellisesti, oli mainostaminen, sillä saimme kaupungin painotalolta mainokset kahta päivää ennen tapahtumaa. Onneksi puskaradio oli tehokas mainostaja tällaisen tapahtuman kohdalla. Tapahtumasta myös pidettiin vaikka se olikin pieni. Kolmannen tapahtumankin kohdalla kuulin, kuinka ihmiset olivat käyneet ihan siinä ensimmäisessäkin, ja se kyllä on lämmittänyt sydäntäni näin jälkeempäin.

3.3.1 Kokkocon 2013

Syksyllä 2012 kokoonnuimme uudestaan. Tällä kertaa toimimme eri nuoriso-ohjaajan kanssa ja ihan erillisenä ryhmänä, erona kaupungin nuorten kesätoimintaan. (kp24.fi 2013.) Saimme lisää aikaa, budjettia ja edellisen tapahtuman pohjalta kokemusta. Allekirjoittaneesta tuli pääjärjestäjä mielellään. Enkä tiennyt vielä tässä vaiheessa tulevan stressin määrää. Päätimme kokoontua usein, yleensä kahden viikon välein. Nuorten kanssa työskentelystä opin sen että heille annettujen tehtävien tekoprosessia pitää tarkkailla usein, että asiat tapahtuvat kunnialla. Tämä oli suurin asia, jonka opin tämän tapahtuman aikana.

Suurimpia muutoksia ensimmäiseen tapahtumaan olivat ajankohta ja paikka, varsinkin paikka. Nuorisotalo Hansa todettiin aivan liian pieneksi ja Länsipuiston koulu koettiin ihanteelliseksi con-tapahtuman järjestyspaikaksi. Koulun liikuntasali ja ruokala tarjosivat tilat isommille ohjelmille ja myyntipöydille, luokkahuoneissa pystyi pitämään muuta ohjelmaa ja Länsipuisto oli loistava kuvauspaikka cosplayaajille. Organisaatiollisiakin muutoksia tehtiin, ja päätimme keskuudestamme vastaavat, etteivät kaikki asiat kaadu yhden ihmisen niskaan. Halusimme muodostaa oikean conitean, ydintiimin, johon kuulusivat kaikki vastaavat. Conitea-termi on käytössä con-tapahtumissa ja se tarkoittaa tapahtumaa järjestävää ryhmää. Pääjärjestäjä ja vastaavat muodostavat sen, työntekijät eli vänkärit eivät kuulu coniteaan. Kokkoconin conitea oli teoriassa hyvä idea, vaikka myöhemmin huomasinkin, ettei se toteutunut ihanteellisesti.

Vuoden 2013 tapahtumassa panostimme markkinointiinkin eri tavalla, aikaa kun oli käytettävissä miltei vuosi. Olimme esillä muissa samanlaisissa tapahtumissa, ja erottautumiseksi muista käytimme pöytäliinoja, joihin pöydällä kävijät saivat kirjoittaa ja piirtää terveisensä. Liina vaihtui tapahtumasta toiseen. Jäimme ihmisten mieleen. Lisäksi olimme esillä Facebookissa ja Twitterissä. Toisessa Kokkoconissa ei ollut varsinaista teemaa,

halusimme vain saada paljon harrastajia paikalle Kokkolasta ja miksei kauempaakin. Yllättävän paljon tulikin harrastajia lähikaupungeista Pietarsaaresta ja Vaasasta. Kävijämääräksi saimme noin 200, vaikka ilman pääsylippuja kävijämäärä on vain arvio.

3.3.2 Vuosi 2014 ja suunnittelu

Toinen Kokkocon oli pieni menestys ,joten fiksuinta oli päättää järjestää kolmas samantyylinen. Aluksi voisin kertoa nimiongelmasta, jota ryhmä mietti pitkään. Olisiko tapahtuma nimeltään Kokkocon III vai Kokkocon 2014, lopulta päädyimme vuosilukuun. Tämä oli hieman pidempi nimi, mutta ainakin sen pohjalta olisi helpompi tarkistaa minä vuonna tapahtuma pidettiin. Ensimmäiset kokoukset olivat jo syyskuussa, kuukauden mittaisen hengähdystauon jälkeen. Tänäkin vuonna tapahtui paljon muutoksia. Ensinnäkin emme olleet enää kaupungin alaisuudessa pyörivä nuorisoryhmä vaan perustimme yhdistyksen jonka alaisuudessa toimia. On paljon helpompi toimia yhdistyksen, nimellä kuin kaupungin nuorisoryhmänä. Toinen asia joka tapahtui, liittyi ryhmäorganisaatioon. Entisestä pääjärjestäjästä, siis minusta, tuli talousvastaava ja entisestä ohjelmavastaavasta pääjärjestäjä. Osa ryhmästä päätti edellisen tapahtuman jälkeen jäädä pois järjestävästä ryhmästä, tahtoen olla apuna kuitenkin itse tapahtuman aikana väkärinä. Lisäksi ryhmään liittyi lisää jäseniä.

Tiimijohtamisen teorian mukaan kehityimme esimiesohjautuvuudesta, itsenäisyyden kautta tiimiksi. Termin mukaan olimme siis tiimi, mutta emme paras mahdollinen. Tiimimme kaipasi ”uutta verta”, varsinkin ohjelmavastaavaa. Haimme uusia vastaavia Twitterin ja Facebookin kautta ja olimme onnekkaita, kun saimme uuden ohjelmavastaavan ja graafisen suunnittelijan. Sosiaalinen media on vahvasti esillä con-skenessä. Twitterin nopeus ja helppous, sekä Facebookin ryhmätyökalut olivat suuressa käytössä niin tiimin johtamisessa kuin markkinoinnissa.

Tänä vuonna halusimme selkeän teeman, jonka puitteissa tehdä ohjelmaa ja markkinoida. Muiden tapahtumien ollessa anime- ja pelipainotteisia halusimme erottua joukosta. Päätimme olla sarjakuvapainotteinen tapahtuma, ei pelkästään mangatapahtuma vaan pitää länsimaiset sarjakuvat ja manga sujuvasti yhdessä. Virallisena sloganina oli ”Itämainen ja länsimainen sarjakuva, yhdessä”. Päätös siitä, että tapahtuma on myös länsimaalaiseen sarjakuvaan painottunut, avasi mahdollisuuden kutsua vieraaksi suomalaisen sarjakuvapiirtäjän, Kari

Korhosen. Kari Korhonen on Suomen ainoa Aku Ankkaa piirtävä henkilö ja tästä syystä hyvin mielenkiintoinen.

Graafinen työ aiheutti useita ongelmia. Pätevää henkilöä oli vaikea löytää alun alkaenkaan ja ainoamme katosi kesken työn. Saimme myöhemmin apua sivujen ja ohjelmalehtisen kanssa, mutta tapaus jätti kyllä arpensa, vaikka opettavaista se kyllä oli. Piti luottaa siihen, että ihminen tekee työnsä hyvin ja kunnolla tällaisten tapahtumien kanssa, varsinkin kun kyse oli työstä jota itse ei osaa tehdä. Kolmas uusi asia oli verkkokaupan perustaminen. Se oli viisasta kahdestakin syystä. Saimme ennen tapahtumaa varoja, joita pystyimme käyttämään jo tullessiin menoihin, ja tieto myydyistä lipuista takasi jo ennen tapahtumaa että kävijöitä on tulossa emmekä järjestä nolla-kävijämäärän tapahtumaa. Olin hyvin tyytyväinen ratkaisuumme. Itse tapahtuma sujui hyvin. Rahallisesti pääsimme voitolle, maineellisesti onnistuimme ja tiimi pystyi puhumaan toisilleen tapahtuman jälkeenkin. (Ruuttula 2014.)

3.3.3 Mitä tapahtuman jälkeen?

Vuoden 2014 Kokkocon on enää muisto. Mitä siitä jäi käytännössä käteen, muuttiko se mitään? Asiaa pitää käsitellä kahdelta kantilta, tapahtuman ja allekirjoittaneen. Tapahtumasta pidettiin, se tuli selville kävijäkyselystä. Kävijöitä oli noin 400, mikä on Suomen con-skenessä hyvä määrä pienelle tapahtumalle. Suurimmat, jo 10 vuotta järjestetyt tapahtumat, vetävät 3000-5000 henkeä, joten 400 on hyvin pieneltä tapahtumalta. Emme jääneet tappiolle, mikä on yhdistyksen kannalta erittäin tärkeää.

Mitä jäi käteen minulle? Negatiivisina asioina opin, että omalla stressinhallinnallani on rajat. Asioiden hoitaminen yksin ei toimi minulla, varsinkin kun tiimini petti osittain luottamukseni. Toimiva con-tapahtuma vaatii toimivan tiimin, ryhmän aikuisia, vastuullisia ja henkilöitä jotka ovat kykyneviä tehtäviinsä. Tarvitaan myös erinomainen johtaja, jota minä tai pääjärjestäjä emme olleet. Lisäksi näin jälkikäteen ajateltuna voisin sanoa että noin 75%:lla tiimimme jäsenistä oli myös ongelmia vastuuntunnon käsityksen kanssa, tai se oli vasta kehittymässä. Positiivisia asioita itselleni oli sosiaalisten verkkojen kasvaminen, ja oli mahtavaa verkostoitua vastaavissa tapahtumissa muiden järjestäjien kanssa. Itselleni Kokkocon on ollut hieno saavutus ja loppujen lopuksi hieno kokemus. Opin paljon tiimin johtamisesta, organisoinnista ja kontaktoinnista sekä itsestäni. Järjestäisinkö tapahtuman uudestaan? Kunnan tiimin kanssa, kyllä.

4 TUTKIMUS

Suoritin tutkimukseni kyselyn avulla. Kyselytutkimus on lyhykäisyydessään kyselemällä tehty tutkimus. Coombesin [2001] mukaan kyselytutkimus on lyhykäisyydessään kyselemällä tehty tutkimus: "...tutkimus on työkalu, jolla päästään pisteestä A pisteeseen B: jos on idea, jota haluaa parantaa tai joka on epäselvä, sitä kannattaa tutkia" (Immonen 2010). Lähettämällä kyselyn asiakkaille yritys tai muu taho kartoittaa asiakkaiden tuntemuksia, kokemuksia ja mielipiteitä. Hyvällä kyselyllä saadaan helposti käsiteltävää dataa jota hyödyntää jatkossa, mutta jos kysely on liian pitkä, täynnä vaikeita kysymyksiä tai sen tekotapa, esimerkkinä vaikeahko nettilomake joka vaatii asiakkaalta liikaa, data ei ole kuranttia ja sen tuoma hyöty kärsii. Kyselytutkimusta käytetään muuan muassa tapahtumien palautteen vastaanottamiseen.

Esimerkiksi Suomen suurimmat con-tapahtumat, Tracon ja Desucon, kehittävät tapahtumiaan vahvasti kävijöiden palautteen pohjalta. Viimeaikaisin esimerkki on Desuconin päätös tehdä kesän tapahtumastaan k-18 entisen ikäraajattomuuden sijaan. Palaute kertoi kävijöiden ikäjakauman ja kiinnostuksen puheohjelmaan, mikä on Desuconin fokus. Vaikka päätöstä ei voida täysin juontaa palauteesta, sen tuoma data auttoi päätöksessä. (Isperia/Desucon.fi 2015.)

Oman tutkimuksen suoritustavaksi valitsin Googlen tarjoaman palvelun, Google Formin(Google Form ohje). Google Formin käyttö on hyvin helppoa, ja kyselyn tekemiseen tarvitsee vain Google-tunnukset, jotka hyvin monella on puoleksi vahingossa esimerkiksi sähköpostin takia. Vastaajien ei tarvitse kirjautua mihinkään omilla Google-tunnuksillaan tai luoda kokonaan uusia, mikä alentaa vastaamiskynnystä. Kyselylomake löytyy LIITTEESTÄ 1. Laitoin kyselyn nähtäväksi Kokkoconin järjestäjien Facebook-ryhmään, jossa se oli esillä 1,5 kuukautta. Tässä ajassa sain vain muutaman vastauksen, joten saadakseni kattavamman otannan laitoin jokaiselle ryhmän jäsenelle yksityisviestiä. Hyvin usein ryhmässä julkaistut viestit hukkuvat viestivirtaan joten pitää keskittää viestittelyä datan saamiseksi vaikka se viekin aikaa. Näin pienellä perusjoukolla on mahdollista toimia näin. Jos tutkimukseen haluattaisiin vastauksia enenmmiin, tehokkaimpia toteutuskanavia olisi todennäköisesti sähköposti ja esimerkiksi Facebookin ryhmäviesti-ominaisuus jossa pystyy näkemään ketkä ovat viestin nähneet ja siihen reagoineet.

Vastaajat valittiin hyvin yksinkertaisesti, he olivat aktiivisia vastaavia tai vastaavan asemassa Kokkocon 2014-tapahtuman aikana. Heidän määränsä ei ole suuren suuri, sillä Kokkocon oli pienen ydinryhmän uurastuksen hedelmä. Lähetin kyselyn 14 aktiivijäsenelle, joista kaikki vastasivat yksityisviestittelyn jälkeen. Vastauksien saaminen vaati yksityisviestittelyä, mikä vei aikaa ja resursseja.

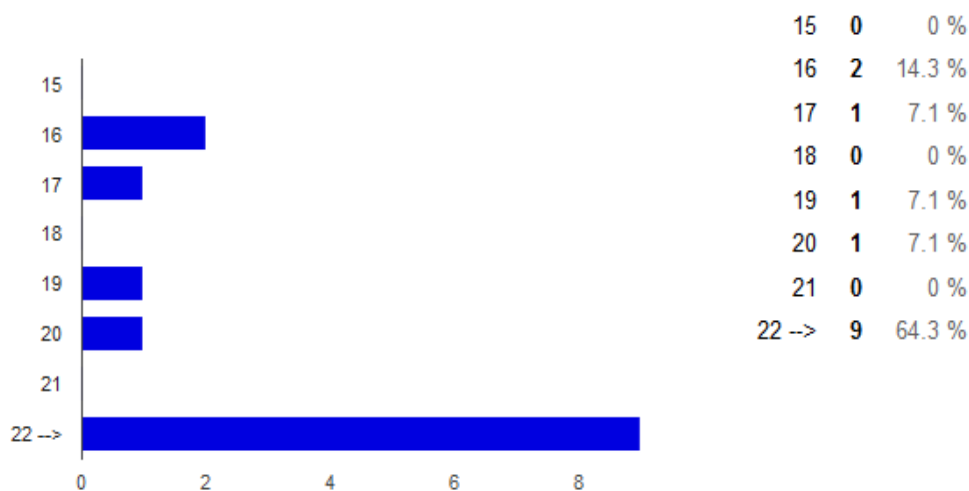
5 TULOKSET

Tutkimuksessa selvitettiin ryhmän jäsenten vapaaehtoishistoriaa, mielenkiintoa sekä motivaatiota tehdä Kokkoconia nyt ja tulevaisuudessa. Syvempi kysymys oli kuitenkin heidän sisäisessä motivaatiossaan eli siinä mikä ajoi heitä projektissa eteenpäin. Hypoteesini mukaan vapaaehtoistoiminnassa ja vapaaehtoistyössä ihmisiä ajaa tunne, siitä että saavuttaa jotain merkittävää. Esimerkkini tästä on Tahdon2013 ja kyseisen kampanjan takaa-ajama lakimuutos. Halu nähdä omien käsien työ konkreettisesti on merkittävä osatekijä osallistua vapaaehtoistoimintaan ja tehdä vapaaehtoistyötä. Koska raha ei voi olla vapaaehtoistyössä vaikuttavana tekijänä, on syyn kummuttava sisältä. Mikä on tämä sisäinen palo, joka saa osallistumaan ja tekemään asioita muiden iloksi? Tätä lähdin sitten selvittämään kyselyni avulla.

5.1 Taustakysymykset

Aloitin taustakysymyksistä, iästä ja sukupuolesta. Vastajat vastasivat nykyisellä iällään, mutta Kokkocon 2014 tapahtuman aikaan he olivat loogisesti vuoden nuorempia. Suurin ikäryhmä olivat tutkimuksessa yli 22-vuotiaat. Kokkoconin järjestäjäporukasta on suurin osa naispuolisia mutta nuoria miehiäkin on mukana.

Ikäsi?



KUVIO 3. Vastajien ikä

Sukupuoli



KUVIO 4. Sukupuoli

Järjestäjäporukasta suurin osa oli sukupuoleltaan naisia ja vastaushetkellä yli 22-vuotiaita. Koin tärkeäksi, että vastausvaihtoehdoissa oli myös sukupuolen kohdalla ”muu” vaihtoehto, sillä kaikki eivät identifioi itseään binäärisukupuolien mukaan. Binäärisukupuolella tarkoitetaan perinteistä biologista jakoa mieheen ja naiseen. Valitsemalla ”muu” henkilö päättää olla luokittelematta itseään kummaksikaan sukupuoleksi. Iän osalta voidaan todeta, että enemmistö vastaajista ja järjestäjistä oli yli 20-vuotiaita

5.2 Vastaajien vapaaehtoistausta

Kysyin tutkimuksessa, oliko järjestäjäryhmällä aiempaa kokemusta vapaaehtoistoiminnasta ennen Kokkoconissa mukana oloa. Maslowin tarvehierarkiassa, jota käsittelemme teoriaosassa, itsensä toteuttaminen koetaan korkeimpana tarpeena. Vapaaehtoistyö on yksi itsensä toteuttamisen muoto, oma henkilökohtainen panos ilon tuottamisessa muille on tärkeää ihmisille. Olettamuksena oli, että nuorena vapaaehtoistoimintaan osallistuminen saa ihmisen osallistumaan vanhempanakin. Kynnys osallistua erilaisiin toimiin olisi siis pienempi, jos takana olisi myönteisiä kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta.

Oletko ollut osana vapaaehtoistoimintaa?



KUVIO 5. Osallisuus vapaaehtoistoiminnassa

Monella vastaajista olikin useita eri vapaaehtoistoimia takana. 92,9% vastaajista kertoi olleensa mukana monessa eri toiminnassa. Alla on vastaajien ilmoittamia vapaaehtoistoimintaan liittyviä työtehtäviä ynnä muita toimeksiantoja. Toimet on eroteltu, jotta niiden monipuolinen kirjo korostuisi paremmin. Lisäksi vastausten kieliooppia on hiottu luettavuuden parantamiseksi.

- RAVINGE-tapahtuman järjestäminen
- Huskyralli-tapahtumassa vapaaehtoistyössä
- Nuorisopalveluiden diskoissa narikassa
- Eläinhoitola Kotipesällä vapaaehtoistyössä
- Conitoimintaan ja lanien järjestämiseen
- Olen ollut tekemässä Kokkoconia, coniteassa. Lisäksi olen mukana teattereissa
- Sarjakuvatapahtumissa vänkärinä ja vastaavana
- Tällä hetkellä vapaaehtoisena vuosiasistenttina Lontoon Merimieskirkossa.
- Lanitoimikunnassa
- Kiltatoiminta yliopistolla, con-toiminta
- Järjestyksenvalvonta, näyttely
- Kirkon isosena
- Partioleirien järjestäminen ja läpiveto
- Koulujen urheilutapahtumia
- Nuorisotoiminnassa
- Teatteritoiminnassa
- Kuorotoiminnassa

Noin puolet vapaaehtoistoiminnoista joissa vastaajat ovat olleet, ovat koskeneet jollain tavalla tapahtuman järjestämistä. Tapahtuman järjestämisessä mukana oleminen antaa mahdollisuuden kokeilla eri vastuualueita sekä tehtäviä. Näin on helppo löytää se niin sanottu oma juttu josta parhaimmillaan voi kehkeytyä vaikkapa ammatti. Avovastauksista näkyy toimien laaja spektri. Erilaisten tapahtumien järjestämistä näkyy monella, muun muassa partioleirin ja Huskyrallin. Vastaajien ilmoittamista toimista voi erottaa myös suuren osan kirkon toiminnoista kuten isostoiminnan. Lisäksi yliopistoihin liitettävää kiltatoimintaa näkyi. Killat järjestävät erilaista harrastetoimintaa yliopistoilla, ja niissä voi löytää sen oman jutun lisäksi paljon kavereita. Lisäksi uskon, että kiltatoiminnassa mukana olo helpottaa muihin vapaaehtoistoimintoihin mukaan tulemistä aikuisiällä tai jopa opintojen aikana.

5.3 Con-tausta

Valtaosalla vastaajista oli historia vapaaehtoistoiminnasta. Halusin lisäksi selvittää, oliko heillä taustaa nimenomaan con-tapahtumissa toimimisesta. Heillä kaikilla olikin taustansa, monella toki edellisten Kokkoconien myötä.

Oletko ennen tehnyt vapaaehtoistoimintaa nimenomaan con-tapahtumissa



KUVIO 6. Historia coneissa työskentelystä

Eri toimien spektri on laaja tässäkin vastauksessa. Toimet on jälleen eroteltu, jotta niiden monipuolinen kirjo korostuisi. Lisäksi vastausten kielioppia on hiottu luettavuuden takia.

- Olen ollut järjestämässä con-tapahtumaa ja toiminut erilaisissa vänkärivuoroissa, kuten mangakirjaston vahtina, lipunmyynnissä ja infopisteellä.
- Olen ollut mukana pitämässä ohjelmaa Desuconissa.
- No Kokkoconissa nyt järjestäjänä.
- Olen ollut useasti vänkärinä. Muun muassa narikka-, majoitus- ja green room-vänkärinä.

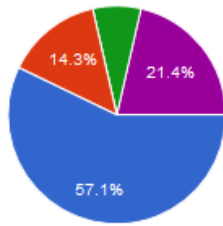
- Maid-kahvilatoiminta, narikka, yleisvänkäri (siivous), salivänkäri, karaokevänkäri, ohjelmanpitäjä, cosplaytuomari jne.
- Pitänyt yllä pelihuonetta.
- Karttavastaavana, Meido-kahvilan host, valokuvaajana, ohjelmanpitäjänä, juontajana, yleinen roudaus ja siivous, cosplaymammailu, väli/avajais/lopettajaisshow, ylempänä muiden nakittaja, laitteiston huoltoa, narikkaa, greenroomin ylläpitoa, infoa ja myyntisali, ihmisten perustarpeiden huoltoa nyt ainakin.
- Kitacon.
- Valokuvaus, nettisivut.
- Narikkahommia ja stressaamista cosplayvastaavana sekä kahvilatöitä ja kamojen kantamista.
- Olen toiminut vankärinä, haastattelijana ja muissa coneissa mainostajana.

Monella vastaajalla löytyy sana vänkäri vastauksistaan. Vänkäri terminä on käytössä coneissa ja sillä tarkoitetaan conissa toimivaa työntekijää. Vänkäri voi toimia muun muassa infossa, työntekijöiden taukhuoneessa eli greenroomissa ruoanlaittajana ja siivoajana, eri ohjelmanumeroissa avustajana sekä tilojen huoltajana. Tehtäviä on monia ja esimerkiksi yleisvänkäri pääsee tekemään montaa eri tehtävää. Vänkäri saa palkakseen lipun k.o tapahtumaan. Vänkäritoimien lisäksi vastaajat ovat toimineet vastaavien asemassa, jolloin he ovat olleet vastuussa eri kohteista coneissa. Vastuualueena voi olla esimerkiksi cosplaykisa, jossa kävijät kilpailevat eri sarjojen ja pelien hahmoiksi pukeutuneina. Lisäksi muita vastuualueita voivat olla myös esimerkiksi tapahtuman kisaajien valokuvaus sekä vastuu tapahtuman tekniikasta.

5.4 Miksi Kokkocon?

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olo oli kaikille vastaajille, yhtä lukuunottamatta, tuttua tekemistä. Halusin tietää kuitenkin miksi he halusivat järjestää juuri Kokkoconin. Edward Decin mukaan ihmisen motivaatio on sisäsyntyistä eli ihminen tekee asioita koska tekeminen on hänestä itsestään palkitsevaa (Salmela-aro&Nurmi 2002 16.) Oliko Kokkoconin järjestäminen vastaajille palkitsevaa?

Miksi halusit osallistua Kokkoconin järjestämiseen?



Uuden kokeminen	8	57.1 %
Uusia tuttavuuksia	2	14.3 %
Maine ja kunnia	0	0 %
Ei ollut mitään menetettävää	1	7.1 %
Muu, kerro alhaalla	3	21.4 %

KUVIO 7. Miksi Kokkocon?

Ryhmän yleisimmäksi syyksi tehdä Kokkoconia paljastui rasti ruutuun -vastauksissa ”uuden kokeminen”. Lisäksi annoin kyselyssä mahdollisuuden avoimeen vastaukseen. Vastauksien kieliasua on luettavuuden kannalta hiottu.

- Tuntui hauskalta.
- Silkkä halu.
- Sain työskennellä itseäni kiinnostavan projektin parissa ja tutustua alueen muihin alan harrastajiin.
- Niin paljon tullut oltua mukana conien järkkäyspuolella, että pitihän sitä tuollakin jeesata kun pyydettiin.
- Koska tutun porukan kanssa oli mukava duunata.
- Ystävät tekemässä, lisää coneja alueille, joissa niitä ei vielä ole. Lähtökohtainen "tehdään tapahtuma missä hengailu on okei."-ajatus.
- En olisi oikeastaan halunnutkaan, mutta cosplayvastaavaa ei ollut joten päätin itse ryhtyä sellaiseksi.

Maine ja kunnia ei ollutkaan heidän pääsyy tapahtuman järjestämiselle. Valmiissa vastauksissa ja avovastauksissa kävi ilmi, että tärkein syy osallistua oli uuden kokeminen ja ystävät. Vastauksista kuvastuu myös etteivät kaikki olleet täysin omasta tahdostaan mukana, vaan ystävien suostuttelun kautta olivat mukana järjestämässä tapahtumaa. Osittain Decin teoria pitää paikkansa, sillä uuden kokeminen on tekemistä ja vastaajat nauttivat siitä. Seuraavassa kappaleessa avaan hieman motivaation käsitettä vapaaehtoistyössä ja vastaajien motivaatiota tapahtuman järjestämistä kohtaan.

5.5 Motivaatio

Motivaatio on tärkein osa-alue vapaaehtoistyössä. Ilman yksilön omaa, sisältä kumpuavaa motivaatiota, on hyvin vaikeaa tehdä asioita toisten iloksi tai hyödyksi. Vastaukset kertovat että ryhmän jäsenet halusivat luoda jäljen jättävän tapahtuman Kokkolaan. Varsinkin oman käden jäljen näkeminen koettiin hyvänä motivaattorina. Vuoden mittaisen suunnittelun ja hitaan työstön jälkeen oli hienoa nähdä oma tapahtuma pystyssä. Tutkimuksessa kysyin avointen kysymysten kautta, mikä järjestäjiä motivoi eniten tapahtuman Kokkocon 2014 järjestämisessä. Vastaukset ovat suoria lainauksia avoimista vastauksista, kuitenkin luettavuuden parantamiseksi niitä on muokattu oikeakielisempään suuntaan:

- Kantavana voimana oli varmasti valmiin tapahtuman näkeminen. Sen kuvittelu antoi voimaa ja intoa.
- Halu nähdä kun oma työ kantaa hedelmää.
- Lähinnä se että homma oli pakko tehdä. Kantava voima oli ehkä oma päättäväisyys ja back up-suunnitelmat, koska jotkut ryhmän jäsenet eivät hoitaneet asioitaan.
- Apua tarvitsevan ystävän auttaminen. Halutun tapahtuman uudelleen järjestäminen.
- Se että palautti valmiin homman ja joku tuli iloiseksi sun kanssa siitä, että ollaan askeleen lähempänä tapahtumaa. Se että kokeili jotain itelle uutta. ihmisiltä tullut luotto "no kun osaat tän niin tee tää". Se ettei jaksanut tehdä omia kouluhommia. Edellisestä tapahtumasta puhuminen sitä tekemässä olevien kanssa, kun sai kuulla missä muut menee omien vastuittensa kanssa ja sai ideoita omiin tekemisiin muiden kanssa puhuessa.
- Itse päätapahtuma ja kaverit.
- Hanski :D tai siis se että jollakin oli homma oikeasti hanskassa - selkeitä linjauksia alkoi löytymään eikä tapahtuman järkkääminen ollut vain kasa sekalaisia naruja ilman yhtäkään setvijää. Jos tällaista selvää toimintasuunnitelmaa ja rakentelijaa ei olisi löytynyt, olisin varmaan pessyt käteni duunista pois jo ennenkuin olis kissaa ehditty sanoa.
- Usko siihen, että Kokkoconista tulee loistava pikku con-tapahtuma, jolla on mahdollisuuksia kehittyä vieläkin paremmaksi.

- Se, että meistä voi tulla suuria, tapaa uusia tuttavuuksia ja saa lisää kokemusta.
- Sai tehdä ja vaikuttaa itse kaikkeen.
- Se oli hauskaa
- Toivo saada hieno tapahtuma pystyyn Kokkolaan
- Ystävät.

Tästä kysymyksestä sain paljon hyviä vastauksia. Monen vastaajan motivaattorina oli nähdä oman työn jälki, onnistunut tapahtuma kotikaupungissa. Myös ystävät ja hauskanpito olivat motivaattoreina. Yhden vastauksen mukaan tiimin johtajan, eli allekirjoittaneen johtaminen toimi motivaattorina pysyä tapahtumaa järjestämässä. Imartelevaa kyllä, mutta johtamisen teorioihin viitaten tämä on hyvä vastaus. Hyvä johtaja saa tiimissä nousemaan innostusta ja motivaatiota jatkaa projektissa.

5.6 Kokkoconin tulevaisuus ja motivaatio

Tämä kysymys selvitti Kokkoconin tulevaisuutta.

Haluaisitko järjestää Kokkoconin uudestaan?



KUVIO 8. Kokkoconin tulevaisuus

85,7% tahtoo järjestää tapahtuman uudestaan, mikä on hienoa tapahtuman pysyvyyden kannalta. Heidän motivaationsa järjestää tapahtumaa jatkossakin kertoo, että kun kerran osallistuu vapaaehtoistoimintaan ja tekee vapaaehtoistyötä, haluaa sitä useimmiten tehdä toistekin.

5.7 Muu vapaaehtoistoiminta

Haluaisitko tehdä muuta vapaaehtoistoimintaa?



KUVIO 9 Lisää vapaaehtoistoimintaa?

Halusin myös, tietää haluavatko vastaajat tehdä muuta vapaaehtoistoimintaa Kokkoconin lisäksi ja 78.6% antoi myöntävän vastauksen. Voitaisiinkin sanoa että nuorena kylvetty ”vapaaehtoistyön siemen” itää yksilön sisällä, ja tulevaisuudessa Suomessa on ihmisiä jotka eivät halua tuijottaa vain omaa napaansa vaan haluavat tehdä asioita pyyteettömästi muiden hyväksi. Kulttuuritapahtuman järjestäminen on hyvä kokeilualusta vapaaehtoistyöstä. Se ei ole niin vakavaa toimintaa kuin esimerkiksi palkkatyö ja siihen pääsee helposti mukaan.

5.8 Mitä jäi käteen Kokkoconista?

Viimeisessä kysymyksessä kysyin järjestäjryhmältä, mikä heille kullekin jäi päällimmäisenä mieleen Kokkoconista, eli minkä he kokivat olevan heidän palkintonsa projektista. Mikä oli heillä se motivaattori, mitä he saivat vuoden työstä, ja joka kannusti heitä jatkamaan kohti päämääräänsä? Vastauksia oli jälleen monia erilaisia. Vastauksia ei ole korjattu muutoin, kuin kirjoitusvirheiden osalta luettavuuden parantamiseksi.

- Kokemuksia ja tietoa.
- Muistoja, hyvin paljon muistoja ja tietoa miten tapahtumia tehdään.
- Hyvä mieli ja uusia ystävyssuhteita.
- Halu tehdä lisää, nähdä enemmän ja tehdä paremmin.
- Hyvä mieli ja halu tehdä se uudestaan!
- Arvokasta kokemusta ryhmässä työskentelystä, organisoinnista, suunnittelusta ja hyvä mieli siitä, kuinka pidetty tapahtumasta tuli.

- Tapahtuman järjestäminen ei ole mikään pikkujuttu; olihan tuo jo selvä, mutta siitä tuli opittua paljon ja kokonaiskuva hahmottui hyvin. Käytännön ongelmien ratkaisua tuli harrastettua, ja onhan se conien tekeminen nyt ihan kivaa vaikka välillä ottaakin kupoliin.
- Hyviä suhteita ja kivoja muistoja.
- Pitkä "ei näin - juuri näin" lista asioiden hoitamispuolella. Lisävarmuutta, että osaan sen mihin ryhdyin. Ymmärrystä siitä missä ollaan helposti heikoilla jäillä tapahtumia järjestettäessä.
- Kavereita ja uusia ihmisiä. Kokemus vastaavasta tapahtumasta. Sen järjestelyistä, toiminnasta, purusta ja kaikesta, mitä tapahtuu tapahtumien takana.
- Hyvä fiilis ja mukava aika ja ihmiset conissa
- Helpotus, että se on vihdoinkin ohi. Kiitos rakkaille ystäville, jotka jaksoivat olla mukana ja kantaa tapahtumaa eteen päin, ja paljon risuja niille, jotka eivät hoitaneet asioitaan eivätkä välittäneet tapahtuman maineesta. Opin etten enää ikinä lähde mukaan toimintaan, jonka tekijöistä en tiedä mitään.
- Kasa uusia kokemuksia sekä kokemusta lähteä hommaan uudestaan.
- Mahtavaahan se oli - ikävöin kovasti conin kanssa työskentelyä.

Vastaajista moni sanoi saaneensa palkinnokseen "hyvän fiiliksen". Hyvä fiilis on aika laaja termi kuvaamaan yksilön olotilaa, mutta siinä korostuu tunteen positiivinen luonne. Yhden vastaajan mielestä hänen palkintonsa oli "Arvokasta kokemusta ryhmässä työskentelystä, organisoinnista, suunnittelusta ja hyvä mieli siitä, kuinka pidetty tapahtumasta tuli." Jokainen vastaaja koki saaneensa jotain irti tapahtuman järjestämisestä ja näin sen positiivisena tuloksena.

5.9 Yhteenveto vastauksista

Tärkeintä kyselyssäni oli selvittää, mikä oli ryhmän päämotivaatio Kokkocon 2014-tapahtuman järjestämisessä. Sain paljon hyviä vastauksia, joista kuitenkin selkeästi oli näkyvissä se niin sanottu punainen lanka. Järjestäjistä oli hienoa nähdä oman käden jälki valmiissa tapahtumassa. Heitä siis motivoi tapahtuman tekeminen, mikä on sisäsyntyistä motivaatiota

Edward Decin mukaan. Lisäksi ystävät ja hauskanpito olivat heille tärkeitä motivaattoreita. Palkintona tapahtumasta he kokivat hauskanpidon ja ystävät. Osalle Kokkocon 2014 oli myös oppimiskokemus, josta he saivat tärkeitä oppeja ryhmätyöskentelystä, suunnittelusta sekä käytännön ongelmien ratkaisemisesta. Kokkoconin tulevaisuuskaan ei näytä lainkaan olemattomalta. Päinvastoin, sillä ryhmä haluaa järjestää tapahtuman uudestaan tulevaisuudessa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni aiheena olivat Kokkocon 2014 -ryhmän motivaatio ja heille sopivan johtamistavan löytäminen. Motivaatiota tutkin kyselytutkimuksen avulla nettilomakkeella kesän 2015 aikana. Johtamisen teoriaa kävin työssäni läpi vain teoreettisesti, pohtien miten sitä olisi ollut mahdollista soveltaa kyseiseen ryhmään.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville Kokkocon 2014 ryhmän motivaation syyt järjestää vuoden 2014 tapahtumaa. Halusin myös selvittää, mikä heitä ajoi tehtävää kohti ja motivoi jatkamaan loppuun asti. Hypotesini mukaan nuorena vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen ja vapaaehtoistyön tekeminen innoittaa olemaan siinä mukana myöhemminkin ja kokeilemaan erilaisia toimintoja. Tutkimusmenetelmänä käytin Google Form-lomaketta, internetissä täytettävää lomaketta, jonka valitsin sen helppokäyttöisyyden takia. Lomakkeen käyttöön ei tarvinnut kirjautumista minnekään ja sen pystyi täyttämään myös mobiilisti, joten menetelmänä koin sen hyvin toimivaksi. Lisäksi tutkimuksen tulokset sai helposti graafiseen muotoon. Tutkimuksen muoto oli perinteinen kyselytutkimus, jossa oli niin rasti ruutuunkysymyksiä kuin avokysymyksiä, joihin vastaajat pystyivät kirjoittamaan pidemmästi.

Johtamisen teorioista kävin teoriaosassa läpi tiimijohtamista ja sen soveltuvuutta on-tapahtumien johtamiseen. Tiimijohtamisen teoriassa ryhmästä on muodostunut tiimi jota ohjaa valmentajan asemassa oleva pääjärjestäjä. Valmentaja luontevasti ohjaa tiimiään parhaimpaansa. Tiimin jäsenillä on omat vastualueensa ja velvollisuutensa. Kannustamalla tiimiään valmentaja saa heidät tekemään parastaan. Ihanteellinen onitea toimisi juuri näin, olisi vastuuntuntoisia vastaavia ja heitä ohjaamassa pääjärjestäjä. Kokkoconin järjestäjäryhmä ei ollut vielä tällä tasolla mutta ajan kanssa heistä voi muodostua tiimi joka toteuttaa tulevia Kokkoconeja.

Keskeisimpiä vastauksia olivat tietenkin vastaukset koskien vastaajien motivaatiota tehdä tapahtuma, minkä he kokivat palkinnokseen ja olisiko tapahtumalla tulevaisuutta. Vastaajien mukaan heitä motivoi tapahtuman järjestämisessä hauskanpito, ystävät ja valmiin tapahtuman näkeminen. Sosiaalinen palkinto koettiin suureksi motivaattoriksi. Palkintona uurastuksestaan he sanoivat saaneensa hyvää fiilistä, kavereita, ja osan mielestä tämä oli myös hyvä oppimiskokemus. Jälleen sosiaalisella kanssakäymisellä oli suuri rooli vastaajille. Kokkoconin tulevaisuudesta suurin osa vastasi, että haluavat järjestää tapahtuman uudestaan. Suurin osa

myös haluaisi osallistua muuhunkin vapaaehtoistoimintaan Kokkoconin lisäksi. Positiivinen kokemus tapahtuman järjestämisestä innoittaa kokeilemaan asiaa uudestaan ja näin vapaaehtoistoiminnan siemen on kylvetty menestyneesti. Motivaatiota tutkittaessa tutkitaan sitä minkä ihminen kokee tärkeäksi, mitä hän haluaa tavoitella. Tutkimuksessani kysyin nimeenomaan vastaajien motivaatioon liittyviä kysymyksiä. Tulosta voidaan soveltaa mielestäni myös muihinkin vapaaehtoisryhmiin ja organisaatioihin.

Tutkimuksen rajoittavina tekijöinä olivat ryhmän pieni koko, alle kaksikymmentä henkeä. Tulokset jäivät hieman suppeiksi, mutta kuvaavat kyllä ryhmää. Suuremmassa mittakaavassa tehtynä olisivat vastaukset voineet vaihdella enemmän, ja erilaiset mielipiteet olisivat tulleet paremmin esille. Pienen ryhmän tutkimuksessa myös vastausten puuttuminen vaikuttaa selkeämmin, ja siksi jokaisen jäsenen vastaaminen oli tärkeää. Aikaa meni myös heidän tavoitteluunsa.

Tutkimusta voitaisiin hyvin jatkaa Kokkoconin työryhmän kanssa. Seuraavan tapahtuman järjestävää porukkaa voitaisiin haastatella ja heidän motivaatiotaan voisi tutkia. Opinnäytetyön teoriaosaa voitaisiin hyödyntää ryhmän ohjaamisessa kohti tehokasta tiimiä. Tutkimusta voitaisiin myös soveltaa vastaavien conin järjestäjäporukoihin tutkimalla heidän motivaatiotaan järjestää tapahtumia ja siten soveltaa sitä tapahtumien järjestämiseen ja kehittämiseen. Tällä tavoin voitaisiin valjastaa vastaajien omat motivaatiot yhteisön hyväksi.

LÄHTEET

Akira. Artikkelit Tokio.fi-sivustolla. Saatavissa: tokio.fi/manga/akira. Viitattu: 16.11.2015.

Alfred J. Kwak. Saatavissa: <http://www.puhummesuomea.com/?sarja=Alfred%20J.%20Kwak> Viitattu 8.11.2015

Aloitteen luovutus Eduskunnalle Saatavissa: <http://www.tahdon2013.fi/uutiset/tahdon2013-luovuttaa-aloitteensa-eduskunnalle/> Viitattu 4.11.2015

Auvinen, P. 2015. Avioliittolaista hurja väittely eduskunnassa: "Ministerit ja kansanedustajat ovat saaneet tehtävänsä Jumalalta" Yle.fi. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/eduskunnassa_hurjaa_keskustelua_tasa-arvoisesta_avioliittolaista/8401551 Viitattu 8.11.2015

Confluence.tracon.fi Saatavissa: <https://confluence.tracon.fi/display/CONCON/Tapahtumakalenteri> Viitattu 13.11.2015

Cons and other big sf-happenings arranged in Finland Saatavissa: <http://www.helsinki.fi/jarj/hysfk/marvin/fincons.html> Viitattu 8.11.2015

Dragon-ball. Artikkelit Tokio.fi-sivustolla. Saatavissa: tokio.fi/manga/dragon-ball. Viitattu: 16.11.2015.

Kokkocon 2012 tapahtumasivu. <https://www.facebook.com/events/367383409991633/>

Google Form ohje. Saatavissa: <https://www.google.com/forms/about/> Viitattu 4.11.2015

Immonen, H. 2010. Kyselytutkimus tietojenkäsittelyn alumneille. Tampereen ammattikorkeakoulu Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21126/immonen_heidi.pdf?sequence=1 Viitattu 4.11.2015

Ispedia/.Desuconin ikäraja. Saatavissa: <https://desucon.fi/blogi/2015/07/desuconin-ikaraja-mista-tuulee/> Viitattu 4.11.2015

Kansalaisaloitelaki 12/2012 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120012> Viitattu 7.11.2015

Koskiahon, B. 2001. Koskiahon esseen nimi. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylä: Vasta-paino, s. 15-23.

Koivula, U-M. Lehtimäki, H. Aukee, R. Jokinen, A. & Juhila, K. 1994. Monimuotoinen sosiaalipolitiikka. Juva: WSOY

Kokkocon 2012 tapahtumasivu. <https://www.facebook.com/events/367383409991633/>

Lady Oscar. Saatavissa: <http://www.puhummesuomea.com/?sarja=Lady%20Oscar> Viitattu 8.11.2015

Lehtinen, J.. 2011. Animen aika, Japanilaisen animaation aika. Finn Lectura

Männistö, S. 2010. Tiimin jäsenten tyytyväisyys johtamistapaan. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö. Opinnäytetyö. Saatavissa:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/42773/Mannikko_Satu.pdf?sequence=1

Viitattu 4.11.2015

Muumilaakson tarinoita. Saatavissa:

<http://www.puhummesuomea.com/?sarja=Muumilaakson%20tarinoita> Viitattu 8.11.2015

Pokémon 1-Mewtwon vastaisku. Saatavissa: <http://tokio.fi/anime/pokemon-1-mewtwon-vastaisku> Viitattu 8.11.2015

Kirkon ja valtion erottaminen – Finncon-Animecon –dilemma.

<http://otakunvirka.fi/blogi/2009/03/kirkon-ja-valtion-erottaminen-finncon-animecon-dilemma>

Viitattu 8.11.2015

Ranma. Artikkelit Tokio.fi-sivustolla. Saatavissa: tokio.fi/manga/ranma. Viitattu: 16.11.2015.

Ruuttula, M. Pohjanmaan ainoa con kerää harrastajat Kokkolaan. Saatavissa:

<http://www.kp24.fi/uutiset/lehtiteema/1480/369964/10/Pohjanmaan-ainoa-con-ker%C3%A4%C3%A4-harrastajat-Kokkolaan> Viitattu 4.11.2015

Vapaaehtoisten kouluttaminen tehtäviinsä. Saatavissa:

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BBF6C> Viitattu 8.11.2015

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa, modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus

Skyttä, A. 2000. Tiimiytys ja sen läpivienti. Otava:Yritystaito

Typpö, J. 2014. Tämä nainen aloitti kaiken – lue historiallisen Tahdon-aloitteen tarina baaripöydästä voittoon Saatavissa: <http://nyt.fi/a1305901902112> Päivitetty: 30.11.2014
Luettu 4.11.15

Ensimmäinen virallinen Kokkocon on Pohjanmaan suurin alan tapahtuma. Www-dokumentti.

Saatavissa: <http://www.kp24.fi/uutiset/teemat/1480/343458/Ensim%C3%A4inen-virallinen-Kokkocon-on-Pohjanmaan-suurin-alan-tapahtuma> Viitattu 4.11.2015

Uusitalo, P. 2012. Animelehti.fi Animecon Kuopiossa heinäkuussa Saatavissa:

<http://animelehti.fi/2012/01/03/animecon-kuopiossa-heinakuussa/> Luettu 7.1.2015

Uusitalo, P. 2015. Animelehti.fi Animecon 2016 pidetään Jyväskylässä Saatavissa:

<http://animelehti.fi/2015/07/12/animecon-2016-pidetaan-jyvaskylassa/> Luettu 7.11.2015

Vitikainen, V. Hiroshiman pojasta odotettu uusintapainos 2006. Saatavissa:

<http://www.kvaak.fi/index.php?articleID=614> Viitattu 5.11.2015

Miten motivoida vapaaehtoistoimintaa – case Kokkocon

Kyselyssä tutkitaan nuorten aikuisten motivaatiota tehdä vapaaehtoistoimintaa, ja varsinkin Kokkocon nimistä sarjakuvatapahtumaa

***Pakollinen**

Ikäsi? *

- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22 ->

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

Oletko ollut osana vapaaehtoistoimintaa? *

Teatteria, nuorisotoimintaa, kirkon projekteja, muussa palkattomassa toiminnassa?

- Olen ollut
 En ole ollut

Jos vastasit edelliseen kyllä, kerro alhaalla millaiseen toimintaan olet osallistunut

Oletko ennen tehnyt vapaaehtoistoimintaa nimenomaan con-tapahtumissa *

Ollut vänkärinä, järjestyksenvalvojana, pitänyt ohjelmaa jne?

- Olen ollut
 En ole ollut

Oletko ennen tehnyt vapaaehtoistoimintaa nimenomaan con-tapahtumissa

Kerro tarkemmin mitä olet tehnyt:

Miksi halusit osallistua Kokkoconin järjestämiseen? *

Mikä oli syy lähteä mukaan projektiin?

- Uuden kokeminen
- Uusia tuttavuuksia
- Maine ja kunnia
- Ei ollut mitään menetettävää
- Muu, kerro alhaalla

Miksi halusit osallistua Kokkoconin järjestämiseen?

Avoin kohta

Mikä motivoi projektissa? *

Mikä sai jatkamaan koko vuoden, mikä oli kantava voima?

Haluaisitko järjestää Kokkoconin uudestaan? *

Kyllä

En

Haluaisitko tehdä muuta vapaaehtoistoimintaa? *

Teatteria, kirkon/nuorisopuolen toimintaa jne?

Kyllä

En

Mitä sinulle jäi käteen Kokkoconissa mukana olosta? *

Lähetä



100 %. Sait sen valmiiksi.

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.