



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Sosiaali- ja terveysalalla toimivien vapaaehtoisten motivaatioon ja si- toutumiseen vaikuttavat tekijät - kirjallisuuskatsaus

Tia Kojo

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Sosiaali- ja terveysalalla toimivien  
vapaaehtoisten motivaatioon ja  
sitoutumiseen vaikuttavat tekijät -  
kirjallisuuskatsaus**

Tia Kojo  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Tammikuu, 2019

Tia KojoTia Kojo

**Sosiaali- ja terveysalalla toimivien vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät - kirjallisuuskatsaus**

Vuosi

20192019

Sivumäärä

46

---

Suomalaiset ovat aktiivisia vapaaehtoistoimijoita. Vapaaehtoistyöllä on tärkeä rooli niin yksilön kuin yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta, ja sosiaali- ja terveysjärjestöt ovatkin olleet merkittävässä osassa hyvinvointiyhteiskunnan luontia. Tulevaisuudessa Suomi tarvitsee sosiaali- ja terveyspalveluiden kysynnän kasvaessa lisää vapaaehtoisia (Tevameri 2018, 52).

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveysalalla toimivien vapaaehtoisten motiiveja toimintaan osallistumiselle ja siinä jatkamiselle. Työn tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten vapaaehtoisia voidaan motivoida mukaan toimintaan ja tukea toiminnassa jatkamista. Tätä varten tarvittiin tietoa vapaaehtoisten henkilökohtaisista motiivitekijöistä toimintaan osallistumiselle. Työ tehtiin kehittämistyönä SOS-Lapsikylälle, joka voi mahdollisuuksiensa mukaan hyödyntää saatuja tuloksia omissa rekrytointiprosesseissaan.

Opinnäytetyö toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Aineisto kerättiin sähköisistä tietokannoista (Tampub, Melinda, JYKDOK, Finna ja Google Scholar). Katsaukseen valikoitui yhdeksän kotimaista tutkimusta vuosilta 2010-2016. Sisällönanalyysi suoritettiin deduktiivisesti ja tulokset kvantifioitiin.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittivat, että suurin yksittäinen vapaaehtoistyöntekijöitä motivoiva tekijä oli halu auttaa. Katsauksessa motiivitekijöiksi osallistumiselle nousivat usein esiin myös omat elämäkokemukset, mielekäs tekeminen sekä sosiaaliset kontaktit. Vapaaehtoiset olivat osallistuneet toimintaan monesti mukaan pyytämisen tai toisen suosituksen seurauksena. Myös ammatillinen kehittyminen motivoi monia vapaaehtoisia mukaan. Toiminnassa jatkamiseen motivoivat henkilökohtaisten motiivien lisäksi useimmin kiitos ja palaute toiminnasta. Lisäksi koulutukset, oman osaamisen hyödyntäminen ja toiminnan suunnittelu motivoivat vapaaehtoisia jatkamaan toimintaa.

Tulosten perusteella voidaan ajatella, että vapaaehtoisia motivoivat toimintaan usein henkilökohtaiset motivaatiotekijät. Tiedostamalla tämän on järjestöllä mahdollisuus miettiä omaa tapaansa viestiä toiminnasta. Viestimällä toiminnasta niin, että se kattaa mahdollisimman monia henkilökohtaisia motivaatiotekijöitä, on järjestöllä mahdollisuus saada toimintaan enemmän uusia vapaaehtoisia. Sanallisen viestinnän lisäksi huomiota voisi kiinnittää myös visuaaliseen puoleen sekä oikeisiin kanaviin ja kohderyhmiin toiminnasta viestittäessä. Myös jo valmiiksi vapaaehtoistyössä toimivien apua rekrytoinnissa ei tule unohtaa. Toiminnassa jatkamisen kannalta tärkeintä on antaa vapaaehtoisille kiitosta ja palautetta toiminnasta, mutta myös heidän toiveitaan kuuntelemalla ja hyviä kokemuksia tarjoamalla voidaan tukea toimintaan sitoutumista.

Asiasanat: Vapaaehtoistyö, motivaatio, järjestötoiminta

Tia KojoTia Kojo

**Factors affecting volunteers motivation and commitment in social services and health care organizations - literature review**

|      |          |       |    |
|------|----------|-------|----|
| Year | 20192019 | Pages | 46 |
|------|----------|-------|----|

---

Finns are active volunteers. Volunteering plays an important role in the well-being of the individual and the society. Social and health organizations have played an important part in creating a welfare society. In the future Finland will need more volunteers as demand will grow when the social and health services increase (Tevameri 2018, 52).

The aim of the thesis was to explain the motivations of the volunteers' participation and continue the activities in the social and health care sector. The purpose of the thesis was to find out how volunteers can be motivated to participate and support continuation of the activity. Achieving information on the volunteer's personal motivational factors was needed. The thesis was done as a development work for the SOS Children's Village, which can, (as far as possible) utilize the results obtained in their own recruitment process.

The thesis was carried out as a systematic literature review. The material was collected from electronic databases (Tampub, Melinda, JYKDOK, Finna and Google Scholar). The survey selected nine national surveys for 2010-2016. The content analysis was performed deductively and the results were quantified.

The results of the literature review showed that the biggest single volunteer motivating factor was the desire to help. In the review participation in motives also often raised their own experiences of life, meaningful work and social contacts. Volunteers had often participated responding to the action of a request or a second recommendation. Professional development also motivated many volunteers. In addition to personal motives, motivation for continuation is motivated by the most thanks and feedback on the activity. In addition, the training, the utilization of their own skills and the planning of the activities motivated volunteers to continue.

The results suggest that the volunteers are often motivated by personal motivational factors. When the organization recognize this, they have an opportunity to think about their own way of communication. By communicating activities to cover as many personal motivational factors as possible, the organization has an opportunity to gain more new volunteers. In addition to literal communication, attention could be paid to the visual side as well as to the right channels and target groups. Also, the recruitment of volunteering assistants is not to be forgotten. For the continuation of operations, it is important to give volunteers praise and feedback on their activities but also listening to their wishes and providing good experiences can support engagement.

Keywords: volunteering, motivation, organizational activities

## Sisällys

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1    | Johdanto .....  | 6  |
| 2    | Vapaaehtoistoiminta käsitteenä .....  | 7  |
| 2.1  | Vapaaehtoistoiminnan periaatteet .....  | 8  |
| 2.2  | Kolmas sektori .....  | 8  |
| 3    | Vapaaehtoistyö Suomessa .....   | 9  |
| 4    | Motiivit ja motivoituminen .....  | 11 |
| 4.1  | Steven Reissin motivaatioteoria .....   | 12 |
| 4.2  | Vapaaehtoisten motiivit Anne Birgitta Pessin mukaan .....                       | 14 |
| 5    | Vapaaehtoisen motivaation tukeminen ja toimintaan sitoutuminen .....            | 16 |
| 5.1  | Vapaaehtoistoiminnan viestintä ja rekrytointi .....                             | 16 |
| 5.2  | Vapaaehtoistyön aloitus .....   | 18 |
| 5.3  | Vapaaehtoisen tukeminen arjessa .....   | 20 |
| 6    | Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä .....                                   | 23 |
| 7    | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....                 | 23 |
| 8    | Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteutus .....                            | 24 |
| 8.1  | Alkuperäistutkimusten haku .....  | 24 |
| 8.2  | Aineiston rajaus .....  | 24 |
| 8.3  | Sisällönanalyysi .....  | 27 |
| 9    | Tulokset .....  | 27 |
| 9.1  | Vapaaehtoistyön aloittamiseen vaikuttavat tekijät .....                         | 28 |
| 9.2  | Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat tekijät .....               | 30 |
| 10   | Pohdinta .....  | 32 |
| 10.1 | Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät .... | 32 |
| 10.2 | Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....                                   | 34 |
|      | Lähteet .....   | 36 |
|      | Kuviot .....  | 40 |
|      | Taulukot .....  | 41 |
|      | Liitteet .....  | 42 |

## 1 Johdanto

Opinnäytetyö on tehty Suomen SOS-Lapsikylälle sen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. SOS-Lapsikylän tavoitteena on auttaa heikoimmassa asemassa olevia lapsia ja nuoria sekä lisätä perheiden hyvinvointia Suomessa ja maailmalla (Tietoa meistä 2019). Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten vapaaehtoisten motivaatiota ja sitoutumista toimintaan voitaisiin tukea. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui systemaattinen kirjallisuuskatsaus.

Sosiaali- ja terveysjärjestöt, mihin myös SOS-Lapsikylä kuuluu, muodostavat merkittävän kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan kentän Suomessa. Ne toimivat etenkin vaikeissa, haastavissa tai muuten erityisissä elämäntilanteissa olevien ihmisten ja heidän läheistensä hyvinvoinnin tukena. Järjestöjen tarjoaman avun, tuen, tiedon ja palvelujen saajina on muun muassa pitkäaikaissairaita, vammaisia, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia, työttömiä ja maahanmuuttajia. Vastaavasti he toimivat myös itse vapaaehtoisina. Yhdistysten toiminnan kannalta keskeiset ihmisryhmät ovat aktiivisia toimijoita eivätkä pelkkiä kohderyhmiä. (Peltosalmi 2018.)

Suomessa on noin 10 000 sosiaali- ja terveysalan yhdistystä, joissa toimii vuodessa lähes 500 000 vapaaehtoista. Toimijoiden yhteenlaskettu panos vastaa 21 000 henkilötyövuotta. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnalle on olennaista, että sen monipuoliset sekä usein vaativat sisällöt ja muodot tuovat tukea ja tietoa tarjoamalla merkittävää apua sitä tarvitseville. Vapaaehtoisten tehtävät ovat moninaisia ja liittyvät muun muassa vertaistoiminnan, tiedonvälityksen, arjessa selviytymisen avun ja yksinäisyyden ehkäisyn toteuttamiseen. Vapaaehtoistoiminta edistää sekä tekijöiden että tukea saavien hyvinvointia ja terveyttä. (Peltosalmi 2018.)

Vapaaehtoistyöstä ja sen merkityksestä on käyty paljon keskustelua viime vuosina. Toiminnan merkityksestä kertoo hyvin se, että vapaaehtoisten tarve on lisääntynyt 85 prosentissa järjestöistä. Noin joka toisessa järjestössä rekrytointi uusien vapaaehtoisten saamiseksi on lisääntynyt ja lähes joka toisessa vapaaehtoisille tarjotaan aiempaa enemmän tukea. Myös vapaaehtoisten sitoutuneisuuden arvioidaan yleisimmin pysyneen muuttumattomana, mutta yli viidenes kokee sen lisääntyneen ja reilu kymmenesosa taas vähentyneen. Järjestöt arvioivat sitoutuneisuuden pysyneen muuttumattomana selvästi yleisemmin kuin vuonna 2014. (Peltosalmi, Eronen, Litmanen, Londén, Näätänen, Ruuskanen & Selander 2018, 118.)

Järjestöbarometri 2018 -kyselyyn vastanneissa järjestöissä valtaosassa on syntynyt jotain aikaisempaan verrattuna uudenlaista vapaaehtoistoimintaa. Yleisimmin uudet vapaaehtoistoiminnan muodot ovat erilaisia sähköisiä tapoja tarjota apua, tukea ja neuvontaa. Järjestöt hyödyntävät muun muassa sosiaalista mediaa tavoittaakseen entistä paremmin toimintansa kannalta keskeisiä ihmisryhmiä. Osa järjestöistä on ottanut käyttöönsä myös sellaisia

vapaaehtoistoiminnan muotoja, mitkä tarjoavat vapaaehtoisille uudenlaisia mahdollisuuksia myös nopeaan ja lyhytaikaiseen osallistumiseen. (Peltosalmi ym. 2018, 118-122.)

Järjestöt käyttävät uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa monipuolisesti eri kanavia ja keinoja. Toiminnan mahdollisuuksista viestitään esimerkiksi omien nettisivujen, sosiaalisen median, lehtien, esitteiden ja ilmoitusten välityksellä sekä erilaisissa tapahtumissa kuten vapaaehtoistoiminnan messuilla. Järjestöt suuntaavat markkinointia myös alueille ja jäsenyhdistyksiin. Potentiaalisten vapaaehtoisten tavoittamiseksi käytetään erilaisia yhteistyöverkostoja esimerkiksi oppilaitosten ja sairaaloiden kanssa. Lisäksi vapaaehtoisten henkilökohtaiset kontaktit voivat tuoda järjestöihin uusia voimia - vapaaehtoiset rekrytoivat uusia vapaaehtoisia. (Peltosalmi ym. 2018, 122.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoisten motiiveja toimintaan liittymisessä ja siihen sitoutumisessa heidän näkökulmastaan. Jotta vapaaehtoistyöntekijöitä riittäisi jatkossakin, tulee järjestöjen huolehtia vapaaehtoisia motivoivien tekijöiden esiin tuomisella ja tukea sitoutumista erilaisin toimin. Tässä voidaan hyödyntää tietoa ihmisten henkilökohtaisista motivaatiotekijöistä sekä vapaaehtoisten omia ajatuksia ja kokemuksia toiminnasta. Opinnäytetyössä ilmaisuja vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta käytetään toistensa synonyymeina. Kirjallisuuskatsaus on tehty kehittämistyönä SOS-Lapsikylän rekrytointiprosessia ajatellen, mutta työtä voi hyödyntää myös yleisesti vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

## 2 Vapaaehtoistoiminta käsitteenä

Vapaaehtoistoiminta on perinteisesti määritelty kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus (Pessi & Oravasaari 2010, 9). Vapaaehtoistyötä tehdään usein kolmannen osapuolen hyväksi. Joissain määritelmässä vapaaehtoistoiminnan katsotaan tapahtuvan jonkin tahon organisoimana. (Valliluoto 2014, 12.) Euroopan parlamentin mietinnössä vuonna 2008 vapaaehtoistyö määriteltiin seuraavasti:

- 1) Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan.
- 2) Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta.
- 3) Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella.
- 4) Se on kaikille avointa.

Monet suomalaiset toimijat, kuten Veikkaus (entinen Raha-automaattiyhdistys), käyttävät Euroopan parlamentin määritelmää. Veikkauksen avustusta saavat järjestöt taas käyttävät usein Veikkauksen omaksumaa määritelmää. Yhdistyneiden kansakuntien (YK) oppaassa vapaaehtoistoiminnan käsitteeseen liitetään edellisen määrittelyn kanssa samansuuntaiset kriteerit.

Ensinnäkin vapaaehtoistyötä ei tehdä ensisijaisesti taloudellisen palkkion vuoksi. Lisäksi toiminnan järjestävän organisaation tulisi korvata vapaaehtoiselle toiminnasta aiheutuvat kulut. Näin voidaan varmistaa se, että vapaaehtoistyöhön voivat osallistua kaikki varallisuudesta riippumatta. Toiseksi vapaaehtoistyötä harjoitetaan omasta vapaasta tahdosta. Kolmanneksi vapaaehtoistyön katsotaan tuovan hyötyä sekä kolmannelle osapuolelle että myös vapaaehtoiselle itselleen. Oppaassa kolmannen osapuolen käsite on laaja, ulottuen ystävistä ja naapureista yhteiskuntaan ja luontoon, jättäen kuitenkin vapaaehtoisen perheen ulkopuolelle. YK:n vapaaehtoistyön määritelmä on erittäin laaja, sillä se käsittää myös organisoimattoman vapaaehtoistoiminnan. Oppaassa vapaaehtoistyö on jaettu neljään eri tyyppiin: vastavuoroinen apu ja vertaistuki, auttaminen, kampanjat ja edunvalvonta sekä osallistumalla vaikuttaminen. (Valliluoto 2014, 12.)

## 2.1 Vapaaehtoistoiminnan periaatteet

Vapaaehtoisuus on toimimista tärkeäksi koetun asian puolesta, maailman muuttamista, epäkohtiin puuttumista, halua tehdä hyvää lähellä tai kaukana sekä paljon muuta. Vapaaehtoisena on mahdollisuus toimia tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin tai hyödyntää omaa erityisosaamistaan. Vapaaehtoistyö perustuu vapaaseen tahtoon ja valintaan. Jokainen valitsee itse asian, minkä eteen haluaa tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistoiminnan periaatteita ovat oikeus tukeen ja ohjaukseen, palkattomuus, luottamuksellisuus, suvaitsevaisuus, puolueettomuus sekä autettavan ehdoilla toimiminen. (Vapaaehtoistoiminta 2016.)

Vapaaehtoistoimintaan voi osallistua kuka tahansa iästä, asuinpaikasta, sukupuolesta tai muista ominaisuuksista riippumatta omien kykyjensä, aikataulujensa ja voimavarojensa mukaan. Vapaaehtoistyö ei korvaa ammattityötä, vaan vapaaehtoiset tuovat oman lisänsä toimintaan. Vapaaehtoistoiminta on hyvin arvokasta niin yksilöille kuin yhteiskunnallekin. (Vapaaehtoistoiminta 2016.)

## 2.2 Kolmas sektori

Käsite kolmas sektori on peräisin 1960-luvulta Yhdysvalloista, ja sen alkuperäisenä esittäjänä pidetään Amitai Etzionia. Käsite kulkeutui viimeistään 1970-luvulla laajempaan käyttöön myös Euroopassa muun muassa Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) myötä. Näin huomion kohteeksi tuli 1980-luvulla vapaaehtoisjärjestökentän merkitys työllisyyden hoidossa sekä sosiaalisten palvelujen tuottajana. Vapaaehtoisjärjestöt edustivat inhimillistä ja pehmeää vaihtoehtoa työllistämisessä. Tämän lisäksi ajateltiin, että kolmas sektori voisi toimia mahdollisena palveluiden tuottajana ja julkisten palveluiden osittaisena korvaajana valtiontalouden ajautuessa rahoituskriisiin. Paikalliset yhdistykset, itseapu- ja naapuriapuriryhmät pystyivät julkissektoria paremmin huomioimaan palveluita tarvitsevien tarpeet. (Kolmas sektori 2018.)



Kolmannen sektorin käsitettä käytetään yleensä erottamaan voittoa tavoittelematon järjestötoiminta yksityisen sektorin yrityksistä sekä julkisen sektorin toimijoista. Käsite on äärimmäisen laaja sisältäen keskenään hyvinkin erilaisia toimijoita. Veikkauksen raportin mukaan kolmannen sektorin organisaatiot toimivat aina markkinoiden ja julkisen sektorin välissä. Kolmas sektori osallistuu usein kuitenkin myös palvelutuotantoon markkinoilla. Kolmannen sektorin toimija saattaa olla mukana markkinaehtoisessa toiminnassa yksityisten yritysten tapaan esimerkiksi palvelutuotannon kautta tai se voi palvella jäsenistönsä tarpeita sekä organisoida vapaaehtoistoimintaa osallistumatta markkinoiden toimintaan. Kolmannen sektorin toimijat voivat näin ollen toimia markkinoilla tai niiden ulkopuolella. (Valliluoto 2014, 16.)

Terveydenhuollon kolmannen sektorin perustehtäviä ovat muun muassa eri väestöryhmien edunvalvonta, vaikuttaminen ja asiantuntijuus, vapaaehtoistoiminnan ja muun auttamistyön organisointi ja toteuttaminen, sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottaminen sekä näihin liittyvä kokeilu- ja kehittämistoiminta. Historiallisesti merkittävin kolmannen sektorin toiminta on ollut Mannerheimin Lastensuojeluliiton aloittama lasten neuvolatoiminta, mikä aloitettiin jo kymmeniä vuosia ennen kuin siitä tuli lakisääteistä vuonna 1944. Tätä voidaan pitää hyvänä esimerkkinä siitä, millainen vaikutus kolmannella sektorilla voi olla koko väestön hyväksi. (Salmi 2014.)

Järjestäytyneen kansalaistoiminnan ajatellaan määräytyvän aatteelliselta, arvo- ja intressiperustalta kansalaisten omaehtoisten keskustelujen ja yhteenliittymisen tuotoksena. Kolmannen sektorin toimijat vaihtelevat suuresti niin kokonsa kuin toimintojensakin puolesta. Niihin voidaan yleisesti lukea muun muassa naapuruusyhdistykset, urheiluseurat, virkistysyhdistykset, yhdyskuntien paikallisyhdistykset, avustusjärjestöt, kirkot, ammatilliset järjestöt, avustussäätiöt sekä erilaiset hyvinvointiorganisaatiot. (Kolmas sektori 2018.)

Toimija voidaan luokitella kolmanteen sektoriin, vaikka sen toiminta ei ole yleishyödyllistä eikä se järjestä vapaaehtoistoimintaa. Kaikki vapaaehtoistoiminta ei myöskään tapahdu kolmannen sektorin alla. Tästä ovat esimerkkeinä yritysten ja julkisen sektorin vapaaehtoiset ja organisoimaton vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistoiminta on näin ollen sekä kapeampi että laajempi alue kuin kolmas sektori. Kolmannesta sektorista käytetään ajoittain myös käsitettä vapaaehtoissektori, joka tosi soveltuu vain osaan kolmannen sektorin toiminnasta. (Valliluoto 2014, 16.)

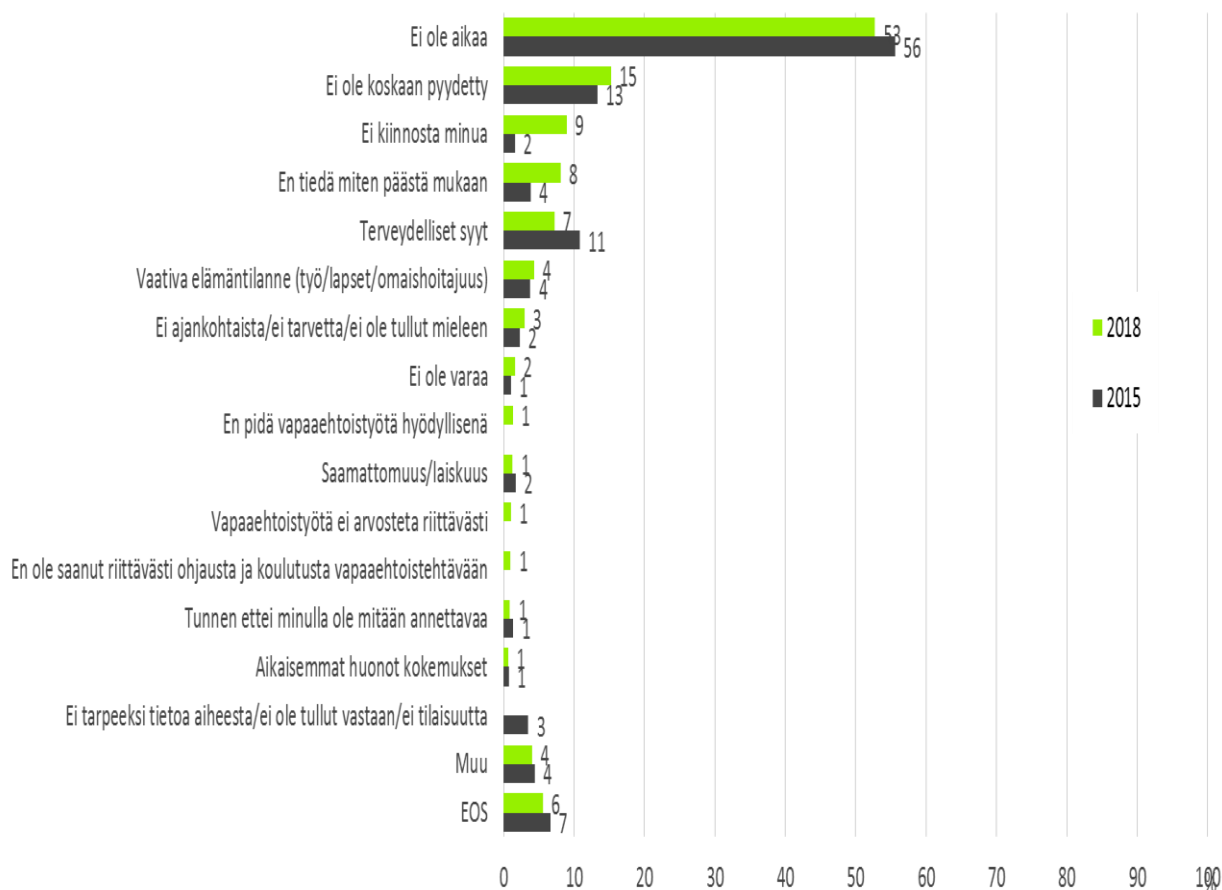
### 3 Vapaaehtoistyö Suomessa

Kansalaisareenan vuonna 2018 teettämän tutkimuksen mukaan suomalaiset ovat aktiivisia vapaaehtoistoimijoita. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin 15 tuntia kuukaudessa ja sitä harjoittaa noin 40 % suomalaisista. Suurimpia vapaaehtoistyön muotoja olivat tutkimuksen mukaan lasten ja nuorten parissa tehtävä vapaaehtoistyö, liikunta ja urheilu sekä ikäihmisten parissa tehty vapaaehtoistyö. Edeltäneen neljän viikon aikana 76 % vastaajista oli tehnyt

vapaaehtoistyötä ensisijaisesti kasvatusten ja toiminta oli yli puolella säännöllistä. Toiminnan ilmoitti olevan pitkäkestoista 42 % vastanneista. Yli puolet tehdystä vapaaehtoistyöstä tapahtui järjestön tai yhteisön organisoimana. (Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018.)

Miksi vapaaehtoistyöhön ei osallistunut enempää toimijoita? Vastaaajista yli puolet oli sitä mieltä, että tärkein syy osallistumattomuuteen oli ajan puute. Toisaalta taas jopa 15 % vastasi, että he eivät ole osallistuneet toimintaan, sillä heitä ei ole koskaan pyydetty mukaan. Kysymykseen ”Haluaisitteko osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos pyydettäisiin?” vastasi ”Kyllä” 54 % vastaaajista. (Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018.) Kyseessä on valtava rekrytointipotentiaali, vaikka vain pienikin osa olisi valmis laittamaan sanansa teoiksi. Tulevaisuuden potentiaalın kannalta oleellisin kysymys onkin, kuinka saamme uusia yksilöitä jatkossakin sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan. (Nylund & Yeung 2005, 31.)

Taulukko 1: Tärkeimmät syyt vapaaehtoistyöhön osallistumattomuuteen viimeisen neljän viikon aikana (Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018)



Ruralia-instituutin tutkimuksen (2011) mukaan jo ainoastaan Mannerheimin Lastensuojeluliiton, 4H-liiton, Pelastusalan Keskusjärjestön ja Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistyöstä koituu kansantaloudelle vuosittain yhteensä noin 130 miljoonan euron säästö. Sopimuspalokunnilla on tärkeä rooli pelastustoimen järjestelmässä; ne huolehtivat pelastustehtävistä noin 90

prosentin alueella Suomen pinta-alasta. Kadonneiden etsinnässä poliisin apuna taas toimii SPR:n kautta laaja joukko vapaaehtoisia. Rikosten uhrien sekä lasten ja nuorten auttamisjärjestelmissä toimii useita eri järjestöjä. Suomi tarvitsee myös jatkossa osaavia ja sitoutuneita vapaaehtoisia.

Vuonna 2020-2025 kansalaisyhteiskunta tuottaa merkittävän osan ihmisten tarvitsemasta hoi- vasta ja huolenpidosta. Kunnat ja valtio vastaavat perusterveydenhuollosta, erikoissairaanhoidosta, sosiaalisista tulonsiirroista sekä valtaosasta sosiaalipalveluja. Kansalaisyhteiskunnan rooli hoivan ja huolenpidon tuottajana on tulevaisuudessa nykyistä suurempi. Kansalaisyhteis- kunnan tärkeys syntyy siitä, että järjestöt tuottavat tietyt terveys- ja sosiaalipalvelut. Palve- lut tuotetaan järjestöjen omistamien yritysten kautta sekä pieneltä osin järjestöllisenä toi- mintana. Ihmisten ja yhteisöjen omavastuu lisääntyy läheisistä huolehdittaessa - hoivan tuottaminen on yksi kansalaisyhteiskunnan suurista tehtävistä ja rooleista vuoden 2020-2025 Suomessa. (Harju 2010, 126.)

Järjestötoiminta on toimiva väylä edistää hyviä asioita yhteiskunnassa, antaa vertaistukea sekä järjestää harrastus- ja virkistystoimintaa. Vapaaehtoisuus muuttaa kuitenkin tulevaisuu- dessa muotoaan. Yhä harvempi haluaa sitoutua järjestöjen hallintoon. Järjestöjen tulisi kehittää toimintaansa niin, että sisäinen byrokratia olisi mahdollisimman kevyttä. Samalla yhteis- kunnan tulisi vähentää järjestöjen velvoitteita. (Vapaaehtoisten sitoutuminen huolestuttaa - tukemiseen tarvitaan lisäresursseja 2014.)

#### 4 Motiivit ja motivoituminen

Mitä motiivit ovat? Ne ovat haluja, pyrkimyksiä ja psykologisia tarpeita. Motiivit kertovat, miksi ihmiset toimivat ja ajattelevat tietyllä tavalla. Motiivien toteuttaminen on ihmisen ta- voite. Sisäiset motiivit juontuvat geeniperimästä ja lapsuuden kokemuksista. Tämän vuoksi emme aina ymmärrä, mikä meitä motivoi. Uutta, empiirisesti kerättyä ja tieteellisesti todis- tettua tietoa motivaatiokäsitykseen on tuottanut amerikkalainen psykologian ja psykiatrian professori Steven Reiss. Hänen mukaansa suurin osa sisäisistä motiiveista on ihmisen itsensä havaittavissa ja tiedostettavissa, kunhan kysymykset osataan esittää oikein. (Mayor & Risku 2015, 29-37.) Ihmisten motiivit eivät ole vuosisatojen kuluessa paljoa muuttuneet, eivätkä ne muutu jatkossakaan. Kun toimintaympäristö muuttuu, vaikuttaa se ihmisten käyttäytymiseen ja valintoihin. (Harju 2010, 45.)

Edward Decin itseohjautuvuusteorian mukaan on olemassa kaksi tapaa motivoitua: sisäinen ja ulkoinen. Ulkoinen motivoituminen on hänen mielestään reaktiivista; motivaation lähde on tällöin yksilön itsensä ulkopuolella. Motivaattorina voi toimia toive palkkiosta, pelko rangais- tuksesta, ryhmäpaine tai yllytys. Tällaiseen ulkoiseen päämäärään pyrkiminen on usein pakot- tavaa ja voi tuntua vastenmieliseltä. Se kuluttaa henkisiä resursseja sekä vähentää hyvinvoin- tia. Sisäinen motivoituminen on puolestaan proaktiivista; ihminen hakeutuu haluamiensa

asioiden pariin tekemään innostavaksi kokemiaan asioita. Tämä halu kumpuaa ihmisestä itsestään. Sisäisesti motivoituneena ihminen ei kuormitu eikä energiaa kulu tekemiseen. Decin mukaan ulkoiset motivaattorit, kuten palkkiot ja muut kannustimet, häiritsevät sisäistä motivaatiota. (Mayor & Risku 2015, 35.)

#### 4.1 Steven Reissin motivaatioteoria

Decin esittämä motivaation jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on Reissin mielestä virheellinen, eikä ulkoista motivaatiota ole olemassa. Palkkioiden vaikutus sisäiseen motivaatioon riippuu siitä, miten ja millaisia palkkioita käytetään, sillä osa ihmisistä on sisäisesti motivoitunut tavoittelemaan parempaa statusta ja asemaa kuin toiset. Myös neuropsykologian näkökulmasta jaottelu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on virheellinen, sillä tieteellisin keinoin ei voida luotettavasti osoittaa, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio syntyisivät eri osassa aivoja. Reissin mukaan kaikki motivaatio syntyy sisäisesti arvostettujen asioiden tavoittelusta. Hän on syventänyt käsitystä siitä, mikä meitä kutakin sisäisesti motivoi. Reiss on jakanut elämän perusmotiivit 16 osaan. Näistä hän on luonut yksilöllisten motiivien tarkasteluun ja mittaamiseen Reiss Motivaatioprofiilin (RMP). (Mayor & Risku 2015, 29-36.)

Taulukko 2: Elämän 16 perusmotiivia (Reiss 2004, muokattu)

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Valta                      | Vaikuttaminen, johtaminen, saavuttaminen, päättäminen, suorittaminen                                |
| Riippumattomuus            | Vapaus, riippumattomuus, omatoimisuus, itse tekeminen   |
| Uteliaisuus                | Tieto itseisarvona, oppiminen, ajattelu, konseptit, strategiat, ymmärtäminen, älyllisyyden arvostus |
| Hyväksyntä                 | Positiivinen palaute, positiivinen kuva itsestä, perfektionismi, virheettömyys                      |
| Järjestys                  | Järjestys, puhtaus, siisteys, pysyvyys, rakenteet, säännöt  |
| Säästäminen / Kerääminen   | Materia, tavarat, omaisuus, tavaroiden määrä, säästeliäisyys, resurssit                             |
| Kunnia                     | Lojaalisuus omia vanhempia, perinteitä tai traditioita kohtaan, periaatteet, moraalit, etiikka      |
| Idealismi                  | Sosiaalinen oikeudenmukaisuus, yhteiskunta, maailman parantaminen                                   |
| Sosiaaliset kontaktit      | Ystävyys, seurallisuus, iloisuus, kontaktit ja yhteydenpito   |
| Perhe                      | Omien lasten kasvattaminen, perheen hoivaaminen, huoltaminen  |
| Status                     | Yhteiskunnallinen arvostus, maine, menestys, saavutus, asema, oma arvo, laatu                       |
| Kosto / Voittaminen        | Kosto, hyvityksen saaminen, kamppailu, taistelu, voittaminen, kilpaileminen, puolustautuminen       |
| Romantiikka                | Eroitiikka, seksuaalisuus, intohimo   |
| Esteettisyys               | Kauneus ja esteettisyys   |
| Syöminen                   | Syöminen, ruoka, ruoan ajattelu, ruoan laittaminen, gourmet, nautiskelu, makuelämykset              |
| Ruumiillinen aktiivisuus   | Hyvä kunto, liikkuminen, lihasten käyttäminen, aktiivisuus, vauhti                                  |
| Rauhallisuus / Mielenrauha | Turvallisuus, rentous, stressin välttäminen, varovaisuus, riskien ennakointi                        |

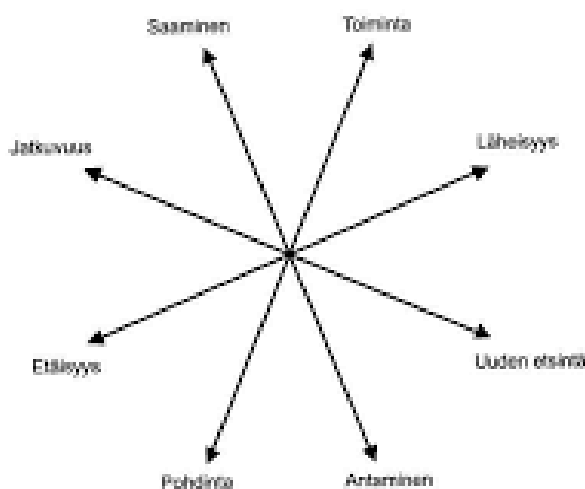
Jokaiseen elämän 16 perusmotiiviin kuuluu tavoitteita, mitkä korreloivat keskenään. Esimerkiksi riippumattomuusmotiivissa tavoitteisiin kuuluvat vapaus, riippumattomuus, omatoimisuus ja itse tekeminen. Järjestysmotiivi sisältää järjestyksen, puhtauden, siisteyden, pysyvyyden, rakenteet ja säännöt. Näistä 16 motiivista 14:ään vaikuttaa geeniperimämme, sillä samankaltaisia tarpeita löytyy myös eläinkunnasta. Perusmotiiveista ainoastaan idealismi ja hyväksyntä eivät kuulu geneettisperusteisiin motiiveihin. Motiivien lopulliseen muotoon yksilössä vaikuttavat esimerkiksi kulttuuri, yhteiset arvot ja yksilölliset kokemukset. Geenit määräävät sen, mitä toivomme ja tavoittelemme, mutta se, miten toiveemme toteutamme, riippuu paljon kasvatuksesta, kulttuurista ja kokemuksista. (Mayor & Risku 2015, 32.)

Joidenkin perusmotiivien on huomattu iän myötä heikentyvän. Niitä ovat muun muassa tarve valtaan ja ruumiilliseen aktiivisuuteen. On kuitenkin todettu, että henkilö, jolla on nuorena ollut vahva liikkumisen tarve, haluaa myös vanhana liikkua enemmän kuin saman ikäinen verrokkinsa fyysisestä kunnosta riippumatta. Reiss haluaa korostaa suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden ymmärtämistä - hänen mukaansa ei ole olemassa hyviä tai huonoja motiiveja eikä niiden yhdistelmiä. Hänen teoriansa auttaa ymmärtämään ja hyväksymään erilaisia motiiveja. (Mayor & Risku 2015, 34.)

#### 4.2 Vapaaehtoisten motiivit Anne Birgitta Pessin mukaan

Kun suomalaisilta on kysytty syitä järjestötoimintaan osallistumiselle, on tärkein syy ollut halu auttaa ja tehdä jotakin hyödyllistä. Naisia innostaa miehiä enemmän sosiaalisuus, mahdollisuus oppia uutta ja auttamisen halu. Nuorilla motiiveissa taas korostuvat paremman maailman tekeminen, kuten ympäristön suojeleminen tai ihmisoikeudet, halu oppia uutta sekä ystävien kannustus. Ikäihmisille on tärkeämpää uusien tuttavien saaminen, oman osaamisen hyödyntäminen, mahdollisuus kokea olevansa hyödyllinen ja mielekäs tekeminen vapaa-aikana. (Karreinen & Halonen 2017, 34-35.)

Yksi tapa jaotella vapaaehtoisten motiiveja on Anne Birgitta Pessin (entinen Yeung) luoma vapaaehtoismotivaation timanttimali (2005). Siinä motiiveja on luokiteltu ulottuvuuksiksi (saaminen - antaminen, jatkuvuus - uuden etsintä, läheisyys - etäisyys, pohdinta - toiminta), jotka limittyvät ja muodostavat kokonaisuuksia. Eri ihmisten syyt tulla mukaan toimintaan ovat erilaisia, minkä vuoksi järjestön kannattaakin tarjota erilaisia motivoivia tekijöitä ja niiden yhdistelmiä houkutellakseen laajasti väkeä mukaan. (Karreinen & Halonen 2017, 35.)



Kuvio 1: Vapaaehtoistoiminnan timanttimali (Pessi 2005)

Timanttimali on informatiivinen kahdella tasolla. Ensiksi, motivaatioelementtien tasolla se kattaa suuren joukon yksilöllisiä kuvauksia ja kokemuksia vapaaehtoistoiminnan motivaatioista. Toiseksi, laajemmalla tasolla neljä ulottuvuutta yhdessä muodostavat jaetun metatultuuden - itseä kohti ja itsestä poispäin. Oikealle osoittavat neljä motivaation ääripäätä kuvaavat vapaaehtoistoimijoiden itsestä poispäin suuntautuneisuutta: kohti sosiaalisia piirejä, toimintoja, uusia sisältöjä ja toisille antamista. Vasemmalle osoittavat neljä ääripäätä suuntautuvat taas enemmän kohti vapaaehtoistoimijaa itseään: kohti sisäistä pohdiskelua ja

mietiskelyä, etäisyyttä toisista, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja itselle saamista. Tämä meta-  
taulottuvuus osoittaa, että neljä ulottuvuutta ovat keskenään sisäkkäisiä ja vuorovaikuttaisia.  
Motiivielementit jakautuvat neljän ulottuvuuden sisällä vielä 47:ään kattoteemaan. (Yeung  
2005, 107-108.)

Saaminen-antaminen -ulottuvuuden saamisen ääripäähän muodostuu kuusi motivaatioteemaa:  
itsensä toteuttaminen, henkilökohtainen hyvinvointi, palkitsevat toimintamuodot, emotionaa-  
liset palkinnot, ryhti ajankäyttöön ja työkokemus. Toiset kuusi motivaatioteemaa tulevat  
esiin antaminen-saaminen -ulottuvuuden toisessa ääripäässä. Antamisen päässä motivoivat  
erityistarpeet, halu auttaa, altruistiset luonteenpiirteet, auttamishalun levittäminen, vasta-  
vuoroinen tuki ja elämäkokemukset. Neljä motivaatioteemaa paikantuvat antaminen-saami-  
nen-ulottuvuuden keskelle. Kahden ääripään välinen vuorovaikutus ilmenee kokemuksissa kes-  
kinäisenä apuna, hyvänä mielenä, antamisen kautta saamisena ja henkilökohtaisena kasvuna.  
(Yeung 2005, 109-111.)

Jatkuvuus-uuden etsintä -ulottuvuuden jatkuvuuden pää muodostuu kuudesta teemasta: aihe-  
piirin tuttuus, positiiviset kokemukset vapaaehtoistoiminnasta, elämäntapa, identiteetti,  
palkkatyön jatke ja oman jaksamisen ylläpitäminen. Tämän motivaatioulottuvuuden vastak-  
kainen pää, uuden etsintä, koostuu viidestä teemasta. Näitä ovat uuden asian kiinnostavuus,  
vastapaino ja laajennus omaan elämäntapaan, uuden oppiminen sekä henkilökohtainen muu-  
tos. (Yeung 2005, 112-113.)

Etäisyys-läheisyys -ulottuvuuden motivaatiot painottuvat hyvin selkeästi läheisyyden ääripää-  
hän. Etäisyyden motivaatioelementit sisältävät kolme teemaa: joustavuus, epäbyrokrattisuus  
ja etäisyys muihin ihmisiin. Sosiaalinen läheisyys vapaaehtoistoimintaan motivoivana tekijänä  
muodostuu kuudesta teemasta: ryhmään kuulumisesta, uusien ihmisten tapaamisesta, yhteis-  
hengestä, sanallisesta vuorovaikutuksesta, toiminnan sosiaalisuudesta sekä vapaaehtoistyön  
kokemisesta sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämisen kanavana. (Yeung 2005, 113-115.)

Pohdinta-toiminta -ulottuvuuden pohdinnan ääripää sisältää neljä vapaaehtoistoiminnan moti-  
vaatioteemaa, jotka ilmaisevat vapaaehtoistoimintaan ja siihen sitoutumiseen liittyviä arvoja  
ja aatoksia. Teemoja ovat arvot vapaaehtoistoiminnan taustana, roolimallit, henkinen kasvu  
ja henkilökohtaisten asioiden läpikäynti. Kokonaiskuva on, että ihmisten oma hyvinvointi ja  
itsensä hoitaminen on hyvin pitkälti sidoksissa toisten hyvinvointiin sekä toisinpäin. Toiminnan  
ääripäässä esiin nousee kolme teemaa: vapaa-ajan täyttäminen, toiminnallisuus ja toiminnan  
organisointitapa. Pohdinta-toiminta -ulottuvuuden ääripäiden päällekkäisyys ja vuorovaikutus  
näkyvät timanttimallin yksittäisten motiivielementtien tasolla neljässä motivaatioteemassa.  
Näitä ovat arvojen toteuttaminen toiminnassa, vapaaehtoistyön kokeminen evankelioimisen  
kanavana, hengellisenä välikappaleena toimiminen ja hengellisyys toiminnassa. (Yeung 2005,  
116-117.)

Timanttimallin ääripäistä toiminnan ääripää on motiivielementeissä runsaasti yhteydessä kaikkiin muihin ääripäihin. Erilaiset toimintaorientoituneet elementit vapaaehtoisten motivaatioissa kuvastavat toiminnan ydintä. Motivaation ääripäistä myös saaminen, läheisyys, ja pohdinta ovat läheisesti yhteydessä muihin motivaatioelementteihin, etäisyyttä lukuun ottamatta. Timanttimallin voidaan ajatella soveltuvan vapaaehtoistoiminnan motivaatiokartan piirtämiseen jokaiselle yksittäiselle vapaaehtoiselle. Henkilökohtainen motivaatiokartta osoittaa, mitä ääripäätä henkilökohtainen motivaatio on lähempänä; onko vapaaehtoinen esimerkiksi suuntautunut enemmän uuden etsintää kuin jatkuvuutta kohti. (Yeung 2005, 120-121.)

## 5 Vapaaehtoisen motivaation tukeminen ja toimintaan sitoutuminen

Toiminta tuottaa enemmän hyvää, kun vapaaehtoiset viihtyvät, hoitavat sovitut tehtävät sekä ovat mukana kehittämässä toimintaa. Sitoutuneet vapaaehtoiset voivat olla ylpeitä vapaaehtoistyöstään ja kokea olevansa osa yhteisöä. Sitoutumisen ei aina tarvitse olla pitkäaikaista - vapaaehtoinen voi esimerkiksi joissakin tehtävissä sitoutua vain yhteen tapahtumaan kerrallaan. Yksi tärkeimpiä asioita vapaaehtoisten sitouttamisessa on organisaation arvojen ja perustehtävien esille tuominen; miksi teemme tätä työtä ja miten vapaaehtoisten panos edistää sitä? Vapaaehtoiselle tulisi maalata kokonaiskuva kertomalla toiminnan tarkoituksesta sekä kertoa, kuinka tärkeä hänen osuutensa tässä kokonaisuudessa on. (Vehkasalo ym. 2017, 63.)

Järjestöjen tulisi kehittää toimintaansa niin, että niihin olisi entistä helpompaa tulla mukaan. Uudet vapaaehtoiset on kohdattava sekä heidän kanssaan yhdessä löydettävä tapa toimia yhteisten asioiden puolesta. Koska harva haluaa sovittaa toimintaansa valmiiseen muottiin, tulisi järjestöjen saada riittävät välineet ja pitkäjänteiset resurssit toimintansa kehittämiseen. Järjestötoiminnan haasteet eivät juurikaan riipu järjestön toimialasta. Eri järjestösektoreiden kannattaisi tiivistää yhteistyötään tutkimuksessa ja kehittämisessä sekä niistä kumpuavassa koulutustoiminnassa. Yhteistyö hyödyttää kaikkia. (Vapaaehtoisten sitoutuminen huolestuttaa - tukemiseen tarvitaan lisäresursseja 2014.)

### 5.1 Vapaaehtoistoiminnan viestintä ja rekrytointi

Vapaaehtoisten rekrytointi herättää paljon keskustelua. Tunnettu yhdysvaltalainen vapaaehtoistyön konsultti Susan Ellis kysyi Helsingissä laajasti mainostetun koulutuspäivän aluksi, mistä läsnä olevat järjestöjohtajat ja -kehittäjät haluaisivat kuulla. Melkein kaikki halusivat kuulla eniten vapaaehtoisten rekrytoinnista. Ellis kertoi aiheen olevan suosituin kaikkialla maailmassa, missä hän on käynyt. (Marjovuori 2014, 61.)

Ihmiset ovat aktiivisia järjestötoiminnassa useimmiten vuodesta muutamaan vuoteen, minkä jälkeen he jäävät toiminnassa taka-alalle tai kokonaan pois. Aktiivinen jäsenhankinta pitää huolen myös isommissa järjestöissä, että joukko uusia toimijoita on valmiina siirtymään yhdistyksen avainpaikoille vanhempien toimijoiden lopettaessa. Aktiivinen, uudet jäsenet



huomioiva ja houkutteleva toiminta, mikä näkyy ulospäin, on järjestöille parasta jäsenhankintatyötä. (Karreinen & Halonen 2017, 23-24.)

Yhdistyksen oma jäsenkunta on tärkein kohderyhmä lähdettäessä rekrytoimaan uusia aktiiveja mukaan toimintaan. Omat jäsenet ovat valmiiksi kiinnostuneita yhdistyksen ajamista asioista ja he ovat sitoutuneita yhdistyksen toimintaan. Koko yhdistyksen hallituksen sosiaalisen verkoston kartoittaminen tuo todennäköisesti kymmeniä potentiaalisia kontakteja, joihin voi olla jäsenasioista yhteydessä. (Karreinen & Halonen 2017, 23-25.)

Vapaaehtoistoiminnasta viestittäessä on olennaista, että pystytään antamaan selkeä kuva siitä, mistä toiminnassa on kyse. Tavoitteena on, että rekrytointi vastaa toimintaa ja vapaaehtoinen tietää, mihin on tulossa sekä miten toiminta pyörii. Toiminnalla tulisi olla selkeä nimi ja ulkoasu. Toiminnan vaikuttavuudesta on tärkeää viestiä niin vapaaehtoisille kuin työntekijöillekin. Tällä vahvistetaan motivaatiota, sitoutetaan ja luodaan ryhmähenkeä. (Vehkasalo ym. 2014, 71.)

Jos vapaaehtoistoiminta on tunnettua ja jos vapaaehtoistoimijan maine on hyvä, on vapaaehtoisia helpompi rekrytoida. Toiminta on tällöin todennäköisesti myös vaikuttavampaa. Positiivisella julkisuudella voidaan luoda myös muutoksia asenteissa ja käytännöissä. Tämän vuoksi ulkoinen viestintä ja mediajulkisuus on tärkeää, ja siihen kannattaa panostaa. Usein kannattaa keskittyä jollakin tavalla organisaation osaamiseen ja aihealueen kannalta tärkeisiin kysymyksiin. Vapaaehtoistoiminnan voi tuoda esiin tämän osaamisen ja kysymysten kautta sivuten. Tämä siitä syystä, että aihe ”saan iloa vapaaehtoistyöstä” on jo niin kulunut, että sillä ei ole enää helppo saada huomiota. (Vehkasalo ym. 2014, 72-73.) Yrityksen missio on kaikissa tapauksissa keskeisen tärkeä motivoiva voima ihmisille (Martela & Jarenko 2015, 144).

Uusien jäsenten ja aktiivien hankinta yhdistyksen ulkopuolelta on helppoa silloin, kun heille on tarjota hauskaa ja innostavaa tekemistä yhdistyksen puitteissa (Karreinen & Halonen 2017, 23.) Mikäli vapaaehtoistoiminnalla järjestetään jotakin ihmisiä kiinnostavaa, nostaa se automaattisesti organisaation vapaaehtoistoiminnan profiilia. Yhteistyö on monesti hyvä vaihtoehto järjestää tapahtumia sekä hyödyntää samalla yhteisvaikutuksen edut. Tapahtumien järjestäminen on usein aikaa vievää toimintaa, mutta ne ovat tärkeä tapa tavoittaa ennen tavoittamattomia yleisöjä. Mikäli niitä järjestetään, kannattaa vapaaehtoisten läsnäoloa tuoda esiin tiedotuksessa. Tapahtumaan voi lisäksi keksiä tempauksenomaisia kiinnostavia vapaaehtoistehtäviä, joiden avulla toimintaa saa nostettua esiin. Myös valokuvien ottaminen tiedotustarpeita varten kannattaa pitää mielessä kaikessa toiminnassa. (Vehkasalo ym. 2014, 74.)

Uusien jäsenten vastaanottamisessa nopeus ja henkilökohtainen kontakti ovat tärkeitä. Menestyvä järjestö asettaa tavoitteekseen reagoida nopeasti kaikkiin uusiin jäsenasioihin. Yhteydenotto uuteen jäseneseen alle viikossa on hyvä tavoite, mutta kahden päivän reagointiaika vieläkin parempi. Uudet jäsenet tulisi pyytää heti liittymisen jälkeen mukaan ensimmäiseen

tapahtumaan. Joissain järjestöissä järjestetään joka vuosi muutamia uusien jäsenten iltoja, missä tutustutaan järjestön toimintaan ja ihmisiin. Tällaiseen tapahtumaan uuden jäsenen on luonteva lähteä mukaan. (Karreinen & Halonen 2017, 29.)

Marjovuori (2014) on tutkinut järjestömuotoista vapaaehtoistyötä. Rekrytoinnissa painottuivat ilmaisulliset tekijät ja sosiaalisen verkoston käyttäminen. Osa vapaaehtoisista oli tullut toimintaan mukaan ystävän tai kaverin kautta ja moni ehdotti rekrytointikanavaksi henkilökohtaisia sosiaalisia verkostoja. Lisäksi mainittiin lehti-ilmoitukset, missä voisi kertoa tiedotustilaisuudesta. Paikallisten aluejärjestöjen tehtävänä nähtiin olevan toiminnan tunnettuuden lisääminen. Rekrytointi voisi tapahtua myös siten, että aluksi sitoutettaisiin vain hyvin vähän ja myöhemmin enemmän.

Vapaaehtoisten rekrytoinnin ohella sitoutuminen on vapaaehtoistyötä tekeviä järjestöjä eniten mietityttävistä piirteistä. Kun vapaaehtoiset on löydetty ja rekrytoitu mukaan toimintaan, tulisi heidät saada myös sitoutumaan siihen. (Marjovuori 2014, 92.) Kun huolehditaan, että arjen käytännöt toimivat, edistetään samalla myös vapaaehtoisten sitoutumista. Tämä taas vaatii henkilökunnan työaika ja panostusta säännöllisesti. (Vehkasalo ym. 2014, 63.)

## 5.2 Vapaaehtoistyön aloitus

Koska motivaatio laskee rekrytoimisen jälkeen, tulee sen säilymisestä pitää huoli. Alkuinnostuksen jälkeen tulisi tarjota uusia haasteita, antaa vapaaehtoisille mahdollisuus pitää lomaa tai päättää osallistuminen tältä kerralta. Motivaatio voi vaihdella ajan ja elämäntilanteen kanssa - joskus kaivataan enemmän samanhenkistä seuraa ja toisinaan taas uusia haasteita. (Karreinen & Halonen 2017, 40-41.) Täytyy myös muistaa, etteivät ihmisen identiteetti, motivaatiot ja kyvyt ole muuttumattomia; ne muuttuvat elämäkokemusten myötä, jolloin niillä saattaa olla vaikutusta osallisuuteen. Myös yhteiskunnalliset ja globaalit suuntaukset vaikuttavat siihen, miten ihmiset osallistuvat toimintaan. (Brodie ym. 2011, 36.) Lähtijältä kannattaa kuitenkin pyytää palautetta, sillä harva kehtaa sanoa suoraan, jos jokin asia toiminnassa ei miellyttänyt (Karreinen & Halonen 2017, 41).

Kun ihminen aloittaa vapaaehtoistyön, tarvitsee hän tietoa toiminnasta ja helposti ymmärrettävät ohjeet. Hänelle tulisi tarjota selkeä paketti - mistä toiminnassa on kyse ja miten polku vapaaehtoiseksi etenee. Kun perehdytys on riittävä ja aloitus turvallinen, kokee aloittava vapaaehtoinen olonsa tervetulleeksi ja saa vahvistusta motivaatiolleen. Vapaaehtoinen tarvitsee selkeän ohjeistuksen siitä mihin tulla sekä kuka mistäkin vastaa. On tärkeää, että joku on vapaaehtoista vastassa, osoittaa hänelle arvostusta sekä on tukena tarvittaessa. Riippuu organisaatiosta ja tehtävästä, kuinka paljon materiaaleja ja prosesseja tarvitaan silloin, kun vapaaehtoinen aloittaa. Mitä suurempi organisaatio on kyseessä, sitä tärkeämpää on luoda selkeä ja yhtenäinen pohja. Ennen vapaaehtoisten tuleamista onkin hyvä miettiä, tarvitaanko

organisaatiossa vapaaehtoinen sopimus, yhteinen haastattelurunko tai vapaaehtoisen opas. (Vehkasalo ym. 2014, 26.)

Vapaaehtoisen alkuhaastattelun tavoite on, että vapaaehtoisen odotukset sekä tulevat tehtävät kohtaavat mahdollisimman hyvin. Vapaaehtoinen saa haastattelussa realistisen kuvan tehtävästä sekä yhteisön tavoitteista ja odotuksista. Haastattelijan tulee selvittää, miten hyvin vapaaehtoinen soveltuu yhteisön vapaaehtoistyöhön, tunnistaa ihmisen taidot ja mielenkiinnon kohteet sekä ohjata hänet sopivaan tehtävään. Näin yhteisöön saadaan sitoutuneita vapaaehtoisia ja voidaan välttää turhia ristiriitoja. (Vehkasalo ym. 2014, 26.)

Vapaaehtoisen vastaanottaminen on ratkaisevaa toiminnan onnistumisen kannalta. On tärkeää päättää selvästi, kuka vastaa yhteydenottoihin sekä kuka haastattelee toiminnasta kiinnostuneita. Avainhenkilöille tulee varata työaikaa toiminnan hoitamiseen. Myös motivaatio ottaa vapaaehtoisia vastaan on tärkeää. Etenkin suuremmissa organisaatioissa on hyvä, jos prosessin eri osa-alueita hoitavien henkilöiden roolit ovat mahdollisimman selkeät niin, että jokainen tietää omat tehtävänsä. (Vehkasalo ym. 2014, 27.)

Alkuhaastattelussa on tärkeää käsitellä olennaiset asiat vapaaehtoistyön tekemisen kannalta. Haastattelijan tulisi miettiä, mitkä ovat sellaisia taitoja ja ominaisuuksia, joita vapaaehtoinen tehtävässä tarvitsee. Haastatteluun tulisi sisällyttää näitä asioita kartoittavia kysymyksiä. Ne voivat liittyä esimerkiksi tehtävän hoitamisen edellytyksiin, vapaaehtoisen motivaatioon, käytettävissä olevaan aikaan sekä odotuksiin. Apuna voi käyttää lomaketta, johon tietyt tiedot vapaaehtoiselta kerätään. (Vehkasalo ym. 2014, 28.) Vapaaehtoisuuteen perustuvan organisaation rakentamisen peruskiviä muurataan, kun ihmiset saadaan sellaisiin tehtäviin, jotka heitä aidosti kiinnostavat ja jossa heidän osaamisensa pääsee oikeuksiinsa. Kirjoittaja ei viihdy myyntityössä eikä myyjä kirjoitustyössä - eikä siksi pärjää siinä kovin hyvin. Rekrytoinnista lähtien onkin olennaista pitää huolta siitä, että ihmisellä on vahva kiinnostus siihen työhön, jota hän lähtee tekemään. (Martela & Jarenko 2015, 73.)

Usein on hyödyllistä tietää, mistä vapaaehtoinen on saanut tiedon toiminnasta ja miksi hän haluaisi juuri kyseiseen organisaatioon vapaaehtoiseksi. Vapaaehtoisilta ei tulisi kysyä arkaluontoisista asioista, jotka eivät liity vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. Vapaaehtoiselle on hyvä kertoa, millaista panosta häneltä odotetaan, millaisia ihmisiä hän tulee kohtaamaan vapaaehtoistyössä sekä millaiset ovat organisaation arvot ja vapaaehtoistoiminnan pelisäännöt. Vapaaehtoiselle tulisi antaa mahdollisimman realistinen kuva toiminnasta, jolloin hänen on helpompi arvioida, sopiiko toiminta hänen odotuksiinsa. Mikäli vapaaehtoisen tietoja on tarkoitus viedä rekisteriin, tulee siitä kertoa hänelle. (Vehkasalo ym. 2014, 28.)

Haastattelu on hyvä pitää epämuodollisena ja rentona tilanteena. Vaikka tietyt asiat ovat tärkeää selvittää, huoleton ja keskusteleva ilmapiiri antaa vapaaehtoiselle yhteisöstä vastaanottavaisen kuvan. (Vehkasalo ym. 2014, 29.) Kokemus painostetuksi tulemisesta tai suostuttelusta

saattaa ajaa potentiaalisia osallistujia pois (Brodie ym. 2011, 49). Haastattelu on myös sopiva tilanne antaa materiaalia vapaaehtoiselle. Vapaaehtoisen sitoutumisen kannalta on tärkeää, että haastattelussa sovitaan selkeästi, mitä seuraavaksi tapahtuu; tuleeko vapaaehtoinen kokeilemaan tehtävää ja milloin, kenen kanssa hän sopii työn tekoajoista sekä miten toimia hänen tulonsa peruuntuessa. Mikäli vaikuttaa siltä, että kyseinen tehtävä ei ole vapaaehtoiselle sopiva, tämä tulee kertoa selkeästi ja miettiä, olisiko hänelle jotakin paremmin sopivaa tehtävää tarjolla. (Vehkasalo ym. 2014, 29.)

Uusi vapaaehtoinen tarvitsee aloittaessaan perustiedot siitä, mitä hän tekee ja miksi. Hän tarvitsee myös tietoa yhteisöstä; mitä siellä tehdään ja miksi. Tavoitteena on vapaaehtoistyön aloittaminen mutkattomasti ja vapaaehtoisen motivaation tukeminen. Perehdytyksen suunnitteluun, materiaalien ja sisältöjen tuottamiseen sekä käytäntöjen jalkautukseen tulee varata riittävästi aikaa. Suuressa organisaatiossa saattaa kulua useampi kuukausi ennen kuin prosessi on viety läpi. Jokaisen uuden vapaaehtoisen perehdytys vaatii henkilökunnan aikaa. Hyvä vaihtoehto voi olla myös, että kokeneet luottovapaaehtoiset hoitavat osan uusien vapaaehtoisten perehdytyksestä. Tämä saattaa olla pitkään mukana olleille vapaaehtoisille motivoiva tapa siirtää omaa osaamistaan eteenpäin. Kokonaisvastuun vapaaehtoisten perehdytyksestä kantavat kuitenkin työntekijät. (Vehkasalo ym. 2014, 33-35.)

Rekrytoinnin jälkeen vapaaehtoinen siirtyy perehdytys- ja koulutusvaiheeseen. Ne antavat vapaaehtoiselle valmiudet kohdata toiminnassa esiin tulevat haasteet. Koulutus on yksi vapaaehtoistoiminnan organisoimisen keskeisiä asioita. Se tarjoaa vapaaehtoistyöntekijöiden mukaan tietoa ja teoriaa. Koulutus nostaa myös valmiutta käsitellä erilaisia vapaaehtoistyössä esiin nousevia ongelmatilanteita. Lisäksi koulutukset antavat uusia ideoita ja ne rohkaisevat varsinaisen vapaaehtoistyön aloittamiseen. Koulutuksissa on myös mahdollisuus tavata muita vapaaehtoisia. (Marjovuori 2014, 89-90.)

### 5.3 Vapaaehtoisen tukeminen arjessa

Tukemisella tarkoitetaan positiivista ja tavoitteellista otetta vapaaehtoisten kohtaamisessa. Vapaaehtoisia opastetaan mielekkään vapaaehtoistoiminnan tekemisessä, ja heidät otetaan osaksi arkea sekä toiminnan kehittämistä. Yhteisössä on tärkeää olla yhteinen käsitys siitä, mitkä asiat vapaaehtoisia motivoivat ja miksi näitä asioita on tärkeä tehdä. Haasteena on, että positiivisen ilmapiirin luominen voi arjessa helposti unohtua, kun keskittyminen on itse työssä. Positiivisuuden tulisikin olla aitoa eikä väkinäistä. Ristiriitoja voi aina tulla, jolloin tärkeintä on valmius ratkoa niitä. (Vehkasalo ym. 2014, 63-64.) Mahdollisen konfliktin ilmetessä tulisikin olla tiedossa prosessi sen ratkaisemiseksi - oli se sitten muodollinen tai ei - jotta osallistujat tuntevat kykenevänsä jatkamaan silloinkin, kun konflikti syntyy (Brodie ym. 2011, 49).

Vapaaehtoiset toivovat työstään palautetta, eivätkä saa sitä mielestään riittävästi. Palautteen antaminen vaatii resursseja ja organisoimista, mutta sillä on vaikutusta vapaaehtoisen

toimintaan. (Marjovuo 2014, 96.) Kaikki tarvitsevat palautetta työstään ja kokemuksen siitä, että heidän panostaan arvostetaan. Vapaaehtoistoiminnassa arvostus näkyy esimerkiksi huomioimisena, ideoiden kuuntelemisena ja kiittämisenä. (Vehkasalo ym. 2014, 61.) Kiitokset vahvistavat yhteisöllisyyden kokemusta ja tunnetta siitä, että on arvostettu ja hyödyllinen yhteisön jäsen. Kiitos konkretisoi yksilön merkityksen kokonaisuudelle sekä eksplikoi hyvän tekemistä. Se antaa palautetta tekemisestä ja vahvistaa sitä kautta kyvykkyyden kokemusta. (Martela & Jarenko 2015, 209.) Monissa tehtävissä arvostus vaikuttaa myös vapaaehtoistyön selviin tuloksiin. Vapaaehtoistyön luonne vaikuttaa siihen, millaista tukea vapaaehtoinen tarvitsee. (Vehkasalo ym. 2014, 61.)

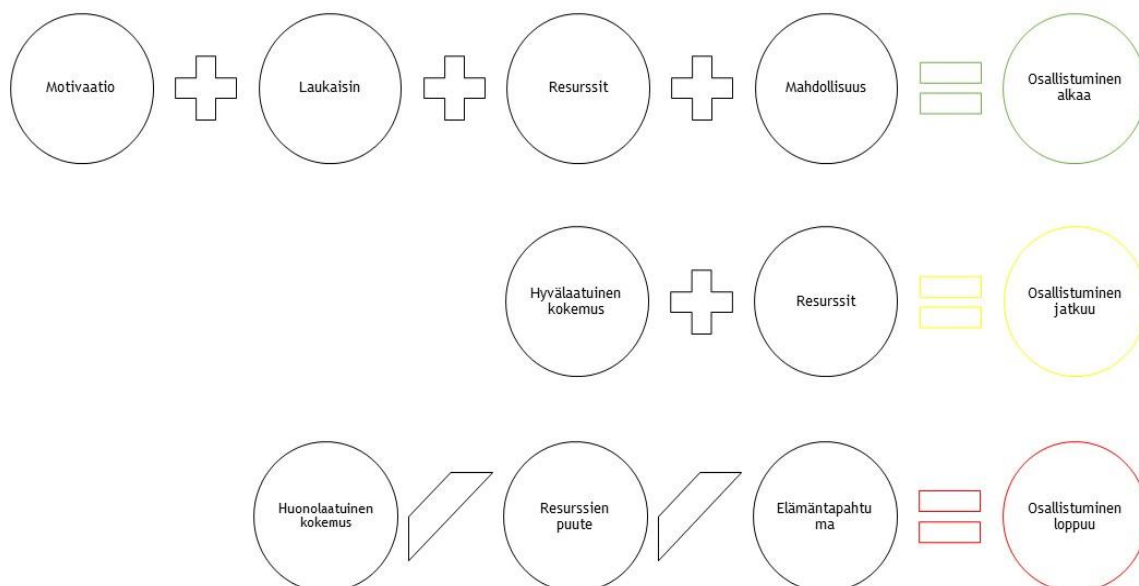
Ihmisellä on halu nähdä, että hänen tekemisillään on merkitystä - että hänen toiminnallaan on vaikutusta maailmaan, ja että se tuottaa jotakin hyvää (Martela & Jarenko 2015, 147). Näin ollen vapaaehtoinen tarvitsee kokemuksen siitä, että hänen panoksensa nähdään tärkeänä ja häntä arvostetaan. Keskeisessä roolissa tässä ovat ne, jotka vapaaehtoisen kanssa ovat tekemisissä; organisaatiosta riippuen vapaaehtoistoiminnan koordinaattori tai muut vapaaehtoistoiminnan vastuuhenkilöt. Vapaaehtoisten tukemisen kannalta on olennaista, että vastuuhenkilöt on selkeästi määritelty ja heille on osoitettu riittävät resurssit. Yhteydenpitoon, kiireettömään kohtaamiseen, ajatustenvaihtoon ja kokemusten jakamiseen tarvitaan aikaa. Sitä tarvitaan myös tekemään vapaaehtoistoiminnasta sellaista, että se tukee organisaation tavoitteita mahdollisimman hyvin. Tällöin toiminta on mielekästä vapaaehtoisille. Tärkeä merkitys on myös sillä, miten vapaaehtoiseen asennoituvat kaikki ne, jotka hänen kanssaan työskentelevät. Parhaimmillaan muut vapaaehtoiset ovat osa tukiverkostoa ja auttavat kokemaan vapaaehtoistyön merkitykselliseksi. (Vehkasalo ym. 2014, 61.)

Vapaaehtoistyö alkaa hyvin, kun jokaiselle vapaaehtoiselle löytyy hänelle sopiva tehtävä, pelisäännöt ovat selvillä ja perehdytys on riittävää. Arkinen tuki voi olla esimerkiksi sitä, että tehtävät ovat selvillä jokaisena vapaaehtoispäivänä, ja tarjolla on apua silloin, kun vapaaehtoinen sitä tarvitsee. On tärkeää, että jokaisella vapaaehtoisella on tieto siitä, kehen ottaa yhteyttä, mikäli ongelmia, huolia tai kysyttävää ilmenee. Tällöin vapaaehtoinen kokee, ettei ole yksin haastavammassakaan tilanteissa. (Vehkasalo ym. 2014, 61.)

Vapaaehtoisten kuulumisten kysely ja erilaisten palautekanavien ylläpito on tärkeää. Säännöllinen yhteydenpito myös etävapaaehtoisiin luo tunnetta arvostuksesta ja yhteisöön kuulumisesta. (Vehkasalo ym. 2014, 62.) Esimerkiksi hollantilaisessa hoitoalan organisaatiossa Buurtzorgissa, toimitusjohtaja Jos de Blok käyttää sisäistä blogia tärkeänä kommunikaatioväylänä - hän kirjoittaa sinne ajatuksiaan ja ideoitaan. Valtaosa organisaation 9 000 hoitajasta lukee kyseistä blogia, jolloin toimitusjohtaja saa kommenttien kautta nopeasti tiedon siitä, mitä mieltä hänen ideoistaan ollaan. Tämän lisäksi hoitajat kokevat, että he pääsevät vaikuttamaan suoraan päätöksentekoon; kertomaan mielipiteensä heti ideoinnin alkuvaiheessa ennen kuin johto on edennyt prosessissa loppuun asti. (Martela & Jarenko 2015, 85.)

Vapaaehtoiset tulisi ottaa mukaan yhteisiin palavereihin, koulutuksiin ja virkistystapahtumiin. Lisäksi vapaaehtoisille tulisi järjestää omia tapaamisia ja koulutuksia, joissa on mahdollisuus virkistyä, keskustella, jakaa kokemuksia sekä suunnitella tulevaa. (Vehkasalo ym. 2014, 62.) Ryhmät tarvitsevat tarkoituksenmukaisia kokouksia, joilla varmistetaan yksilöiden tunnetta siitä, että heidän ponnistelunsa on kannattavaa ja hyödyllistä (Brodie ym. 2011, 49). Tapaamiset voivat sisältää lisäksi työnohjauksellisia keinoja. Toisissa vapaaehtoistehtävissä myös varsinainen työnohjaus on tarpeen. Näin etenkin, jos vapaaehtoistehtävässä tulee eteen vaikeita asioita, joita on hyvä päästä käsittelemään ammatti-ihmisen kanssa. Työnohjauksessa on mahdollisuus jakaa omia kokemuksia ja saada vertaistukea. (Vehkasalo ym. 2014, 62.) Jokaisella osallistujalla tulee olla mahdollisuus tukeen, ihmisuhteiden luomiseen ja osallistumisesta nauttimiseen (Brodie ym. 2011, 49).

Voidaan ajatella, että vapaaehtoisten toimintaan osallistuminen ja siihen sitoutuminen ovat usean tekijän yhteinen summa. Brodie ym. (2011) on kuvannut yksinkertaisen kaavan avulla, miten eri elementit vaikuttavat osallistumisen alkamiseen, jatkumiseen ja loppumiseen (kuvio 2). Erilaisia vaikuttavia tekijöitä ovat henkilökohtaisen motivaation lisäksi toimintaan laukaisevat tekijät, resurssit, mahdollisuudet, kokemukset sekä elämäntapahtumat. Laukaisevia tekijöitä mukaan lähtemiselle voivat olla esimerkiksi erilaiset kokemukset tai tunteet, muuttunut elämäntilanne tai ulkopuolisen suositus. Tärkeitä sykäyksiä ihmisten aktiivisuudelle antavat myös yhteiskunnan tekemät päätökset, talouden kehitys sekä ympäristön muutos (Harju 2010, 47).



Kuvio 3: Osallistumisen alkaminen, jatkuminen ja loppuminen (Brodie ym. 2011, muokattu)

## 6 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jolla tutkitaan jo tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksen avulla tehdään niin sanotusti ”tutkimusta tutkimuksesta” eli kootaan tutkimuksen tuloksia, jotka toimivat pohjana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsauksen perustyyppit voidaan jakaa kolmeen osaan: kuvailevaan- ja systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen sekä meta-analyysiin. (Salminen 2011, 4-6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisimmin käytettyjä kirjallisuuskatsauksen perustyyppiejä. Sitä voi kuvata yleiskatsaukseksi ilman tarkkoja sääntöjä. Käytetyt aineistot ovat laajoja ja aineiston valintaa eivät rajoita metodiset säännöt. Tutkittava ilmiö pystytään kuitenkin kuvaamaan laajasti sekä tarvittaessa luokittelemaan ilmiön ominaisuuksia. Tutkimuskysymykset ovat luonteeltaan väljempiä kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä. Kuvaileva katsaus toimii itsenäisenä metodina, mutta sen katsotaan lisäksi tarjoavan uusia tutkittavia ilmiöitä systemaattista kirjallisuuskatsausta varten. (Salminen 2011, 6.)

Kun kirjallisuuskatsauksessa kiinnitetään huomiota käytettyjen lähteiden keskinäiseen yhteyteen ja tekniikkaan, jolla siteeratut tulokset on hankittu, käytetään siitä nimitystä systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on hyvä tapa testata hypoteeseja, esittää tutkimuksen tuloksia tiiviissä muodossa ja arvioida niiden johdonmukaisuutta. Se voi lisäksi paljastaa aikaisemmissa tutkimuksissa esiintyviä puutteita ja näin tuoda esiin uusia tutkimustarpeita. (Salminen 2011, 4-9.)

Kolmas kirjallisuuskatsauksen perustyyppi on meta-analyysi, joka jaetaan kahteen perussuuntaukseen - kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen meta-analyysiin. Kun puhutaan meta-analyysistä, tarkoitetaan sillä useimmiten juurikin kvantitatiivista meta-analyysia. Se on metodisesti haastavin kirjallisuuskatsauksen tyyppi. Siinä kvantitatiivisia tutkimuksia yhdistetään ja yleistetään tilastotieteen menetelmin. Metodi soveltuu parhaiten tutkimustilanteisiin, joissa on käytössä useita ristiriitaisia tutkimuksia. Meta-analyysin aineiston valintakriteerit tulee asettaa siten, että niiden avulla vain korkeatasoiset tutkimukset valikoituvat mukaan. Meta-analyysin käyttökelpoisuus riippuu siinä käytetyistä aineistoista, minkä lisäksi se vaatii tekijältään tilastotieteellisiä valmiuksia. (Salminen 2011, 12-14.)

## 7 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö toteutetaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Työn tarkoituksena on kartoittaa erilaisia motivoivia tekijöitä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle ja toimintaan sitoutumiselle. Tavoitteena on tuottaa lisätietoa vapaaehtoistoimijoiden motiiveista ja sitoutumisesta sosiaali- ja terveysalalla, jolloin SOS-lapsikylä voi hyödyntää tuloksia rekrytointiprosessissaan. Tuloksia voidaan hyödyntää myös yleisesti vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Miksi vapaaehtoiset lähtevät mukaan toimintaan?
- 2) Mitkä tekijät saavat vapaaehtoiset jatkamaan toiminnassa?

## 8 Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteutus

Fink (2005, 3-5) on jaotellut systemaattisen kirjallisuuskatsauksen seitsenvaiheisen tekoprosessin mallin. Ensin asetetaan tutkimuskysymys. Tämän jälkeen valitaan tietokannat ja kirjallisuus. Kolmannessa vaiheessa valitaan hakutermit. Hakutermin huolellisella valinnalla pyritään rajaamaan hakutuloksia, jotta jäljelle jäävä materiaali vastaisi tutkimuskysymystä. Neljännessä vaiheessa hakutuloksia karsitaan käytännön seulan kautta - esimerkiksi vain tietyt kielet ja vuodet kelpuutetaan. Tämän jälkeen hakutuloksia seulotaan metodologisessa mielessä, jotta katsaukseen valikoituisi laadukkaita mahdollinen materiaali. Kuudes vaihe on itse katsauksen tekeminen ja viimeisenä vaiheena tulosten syntetisointi.

### 8.1 Alkuperäistutkimusten haku

Tutkimuskysymyksiin perustuva haku toteutettiin systemaattisesti niihin tietolähteisiin, joista oletettiin saatavan kysymyksiin vastaavaa aineistoa. Tiedonhaku tehtiin sähköisistä arkistoista, jotka ovat helpoin ja nopein tapa etsiä luotettavaa aineistoa. Haut suoritettiin elokuussa 2018 TamPub-, Melinda-, Finna-, JYKDOK ja Google Scholar-tietokannoista. Hakusanoina käytettiin muun muassa ”motivaatio + vapaaehtoistyö”, ”vapaaehtoistoiminta + motivaatio”, ”vapaaehtoistyö + motivaatio” ja ”third sector AND motivation”. Hakutuloksia saatiin yhteensä tuhansia.

Taulukko 3: Hakukoneet, -sanat ja -tulokset

| <u>Hakukone</u> | <u>Hakusanat</u>                 | <u>Hakutulokset</u> |
|-----------------|----------------------------------|---------------------|
| TamPub          | Third sector AND motivation      | 1194                |
|                 | Vapaaehtois + motivaatio         | 119                 |
| Melinda         | Motivaatio + vapaaehtoistyö      | 67                  |
| JYKDOK          | Vapaaehtoistoiminta + motivaatio | 25                  |
| Finna           | Vapaaehtoistoiminta + motivaatio | 609                 |
|                 | Järjestötoiminta + motivaatio    | 162                 |
| Google Scholar  | Vapaaehtoistyö + motivaatio      | 5440                |

### 8.2 Aineiston rajaus

Tutkimusten haluttiin sijoittuvan tälle vuosikymmenelle, joten hakutulokset rajattiin vuosille 2010-2018. Ulkomaisia artikkeleita ja tutkimuksia läpikäydessä tulivat ilmi esimerkiksi erilaiset lainsäädännöt koskien vapaaehtoistoimintaa, minkä vuoksi ne rajattiin pois hakutuloksista. Koska opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella vapaaehtoisten motivaatiota heidän omasta

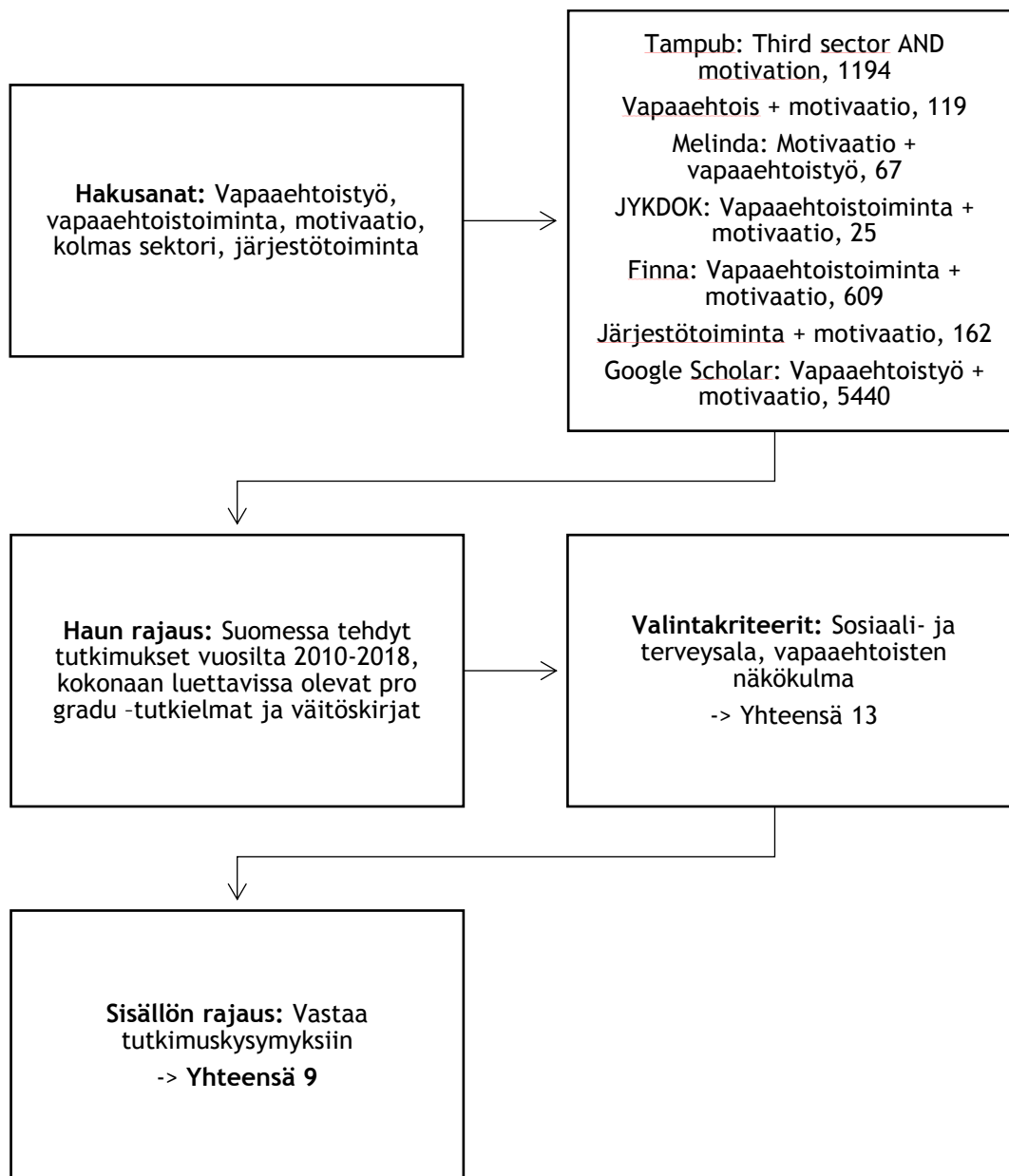


näkökulmastaan, jätettiin järjestöjen näkökulmasta tutkimuskysymyksiä käsittelevät tutkimukset haun ulkopuolelle. Tutkimukseen haluttiin luotettavaa tietoa, minkä vuoksi mukaan valikoituivat vain kokonaan luettavat, yliopistossa tehdyt tutkimukset. Osa mahdollisista mukaan otettavista tutkimuksista karsiutui pois tekijänoikeussyistä.

Taulukko 4: Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

| <u>Sisäänottokriteerit</u>    | <u>Poissulkukriteerit</u>   |
|-------------------------------|-----------------------------|
| Vuodet 2010-2018              | Vuodet ennen 2010           |
| Suomessa tehdyt tutkimukset   | Ulkomaiset tutkimukset      |
| Vapaaehtoisen näkökulma       | Järjestön näkökulma         |
| Tutkimus kokonaan luettavissa | Vain tutkimuksen osa        |
| Tehty yliopistossa            | Tehty ammattikorkeakoulussa |

Tutkimukset rajattiin otsikoiden perusteella käsittelemään sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja. Tämän jälkeen tutkimuksia oli jäljellä 13. Kun tutkimuksia käytiin tarkemmin lukien läpi, karsiutui niistä pois 4. Pois rajatut tutkimukset eivät sopineet sisällöltään mukaan, sillä ne eivät vastanneet aiemmin esitettyihin tutkimuskysymyksiin - yhdessä tutkimuksessa esimerkiksi käsiteltiin vapaaehtoisjärjestön palkattujen työntekijöiden motivaatiota työssä. Kriteerien ja rajausten jälkeen alkuperäistutkimuksia jäi jäljelle 9.



Kuvio 2: Aineiston haku ja rajaus

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa pyritään toistettavuuteen ja vähentämään katsaukseen liittyvän harhan riskiä; ennen katsauksen laadintaa tehdään tutkimussuunnitelma, missä määritellään kriteerit katsaukseen hyväksyttävälle alkuperäistutkimuksille sekä kuvataan kirjallisuushaun suorittaminen ja katsaukseen hyväksytyjen tutkimusten menetelmällisen laadun arviointi (Malmivaara 2002, 877). Koska systemaattisen katsauksen laatimisen yksi tärkeä vaihe on ennalta määritettyjen sisäänottokriteerien täyttäneiden tutkimusten laadun kriittinen arviointi, päädyttiin haettujen tutkimusten laatu arvioimaan erilaisten vaihtoehtojen jälkeen osalla Critical Appraisal Skills Programme (CASP) -tarkistuslistan kriteerejä. Alkuperäistutkimusten todettiin olevan pääosin hyvälaatuisia, minkä vuoksi jokainen niistä hyväksyttiin

mukaan katsaukseen. Tutkimusten laatu tulisi arvioida itsenäisesti vähintään kahden henkilön toimesta, mutta tässä työssä se ei ollut mahdollista.

Taulukko 5: Alkuperäistutkimusten laadunarviointi

| <u>Kriteerit</u>  | <u>Kyllä</u> | <u>Ei</u> | <u>EOS</u> |
|---|--------------|-----------|------------|
| 1. Oliko tutkimuksen tavoite selvästi määritelty?   | 9            |           |            |
| 2. Oliko valittu tutkimusmenetelmä sopiva?  | 9            |           |            |
| 3. Sopiko tutkittavien rekryointisuunnitelma tutkimuksen tavoitteisiin?                                 | 9            |           |            |
| 4. Kerättiinkö tutkimusaineisto niin, että saatiin tutkimusilmiön kannalta tarkoituksenmukaista tietoa? | 9            |           |            |
| 5. Oliko tutkimuksen eettiset seikat otettu huomioon?   | 9            |           |            |
| 6. Oliko tutkijan ja tutkittavien välinen suhde asianmukainen?  | 9            |           |            |
| 7. Oliko tutkimuksen analyysi tarpeeksi tarkkaa ja perusteellista?                                      | 8            | 1         |            |
| 8. Oliko tutkimuksen tulokset selvästi ilmaistu?  | 8            | 1         |            |

### 8.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, jolla pyritään päätelmiin erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta tiedosta. Sen tavoitteena on analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen (induktiivinen), teoriaohjaava (abduktiivinen) tai teorialähtöinen (deduktiivinen). Induktiivinen sisällönanalyysi koostuu aineiston pelkistämisestä (reduointi), ryhmittelystä (klusterointi) ja oleellisen tiedon teoreettiseksi käsitteistöksi muodostamisesta (abstrahointi). Deduktiivisessa sisällönanalyysissä luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehukseen, joka voi olla teoria tai käsitejärjestelmä. Luokittelun ja kategorisoinnin jälkeen aineisto voidaan kvantifioida. (Hiltunen 2018.) Tässä kirjallisuuskatsauksessa sisällönanalyysi toteutettiin deduktiivisesti, minkä lisäksi aineisto kvantifioitiin. Alkuperäistutkimuksista etsittiin vapaaehtoisten motivaatioon ja osallisuuden liittyviä ilmaisuja. Ilmaisut poimittiin pääsääntöisesti tutkimusten tulososioista, mutta ajoittain myös itse haastateltavien sanallisista lainauksista. Tämän jälkeen ilmaisuja pelkistettiin ja kvantifioitiin. Lopuksi ilmaisut jaoteltiin ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla Brodien ja muiden (2011) kaavaa mukaillen motivaatioon, laukaisevaan tekijään, resursseihin ja mahdollisuuteen. Toista tutkimuskysymystä käsiteltäessä jaoteltiin tulokset hyviin kokemuksiin ja resursseihin.

## 9 Tulokset

Tulokset on esitetty tutkimuskysymyksittäin. Motivaatiota kuvaavia ilmaisuja on pelkistetty ja jaettu ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla neljään luokkaan (motivaatio, laukaisin, resurssit ja mahdollisuus), toisen kysymyksen kohdalla kahteen (hyvä kokemus ja resurssit). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tuloksissa selvitetään pääosin sisäiseen motivaatioon liittyviä

tekijöitä, kun toisen kysymyksen tulokset vuorostaan käsittelevät enemmän järjestölähtöisiä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Vapaaehtoistyön aloittamiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat sisäiset motivaatiotekijät ovat niin vahvasti samankaltaisia ja toisiinsa kietoutuneita, että sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä haluttiin etsiä pääosin niiden ulkopuolelta. Tällöin tuloksista voisi olla enemmän hyötyä myös vapaaehtoistoiminnan järjestäjälle. Molemmissa tapauksissa tulokset edustavat vapaaehtoisten näkökulmaa.

### 9.1 Vapaaehtoistyön aloittamiseen vaikuttavat tekijät

Ensimmäinen tutkimuskysymys etsii vastausta siihen, miksi vapaaehtoiset lähtevät mukaan toimintaan. Halu auttaa motivoi vapaaehtoisia selvästi eniten, sillä ilmaisu esiintyi katsauksen jokaisessa tutkimuksessa. Myös mielekäs tekeminen (Kosonen 2010, 44; Aunela 2013, 72; Salmivirta 2016, 29; Rousku 2015, 50; Hynynen 2015, 39; Rinne 2013, 63; Riihinen, 61), omat elämäkokemukset (Kosonen 2010, 43; Lindfors 2014, 42; Salmivirta 2016, 30; Riihinen 2015, 60; Noppa 2011, 74; Hynynen 2015, 41; Rinne 2013, 67) ja sosiaaliset kontaktit (Kosonen 2010, 43; Aunela 2013, 72; Lindfors 2014, 45; Rousku 2015, 52; Riihinen 2015, 60; Hynynen 2015, 44; Rinne 2013, 73) nousivat usein esille. Mukaan pyytäminen tai toisen suositus osallistua (Kosonen 2010, 42; Riihinen 2015, 66; Lindfors 2014, 44; Rousku 2015, 54; Noppa 2011, 73; Rinne 2013, 58) sekä ammatillinen kehittyminen (Lindfors 2014, 42; Rousku 2015, 53; Riihinen 2015, 59; Hynynen 2015, 45; Rinne 2013, 64) mainittiin yli puolessa tutkimuksista.

Mukaan toimintaan motivoivat usein myös oma kuntoutuminen tai avun tarve (Aunela 2013, 72; Lindfors 2014, 42; Riihinen 2015, 65; Hynynen 2015, 44), halu vaikuttaa (Lindfors 2014, 43; Rousku 2015, 55; Noppa 2011, 74; Hynynen 2015, 46) sekä otollinen elämäntilanne (Kosonen 2015, 44; Salmivirta 2016, 29; Rinne 2013, 66). Vapaaehtoistoiminta näyttäytyi osalle opittuna toimintamallina (Salmivirta 2016, 30; Rousku 2015, 53-54; Hynynen 2015, 41) tai luontevana jatkumona työlle tai toiminnalle (Riihinen 2015, 66; Noppa 2011, 74; Rinne 2013, 64). Myös liikunta (Riihinen 2015, 66) ja mainoksen näkeminen (Rinne 2013, 58) olivat motivoineet mukaan toimintaan. Ilmaiset ja niiden yleisyys sekä alkuperäistutkimukset on kuvattu taulukossa 6.

Taulukko 6: Vapaaehtoistyöhön motivoivat tekijät

| <u>Pelkistetty ilmaisu</u>              | <u>N=</u> | <u>Tutkimusviite</u>  |
|---|-----------|---|
| Auttamisen halu                         | 9         | Kosonen 2010, Aunela 2013, Riihinen 2015, Lindfors 2014, Rousku 2015, Salmivirta 2016, Hynynen 2015, Noppa 2011, Rinne 2013 |
| Mielekäs tekeminen tai toiminta         | 7         | Kosonen 2010, Aunela 2013, Salmivirta 2016, Rousku 2015, Hynynen 2015, Rinne 2013, Riihinen 2015                            |
| Omat elämäkokemukset                    | 7         | Kosonen 2010, Lindfors 2014, Salmivirta 2016, Riihinen 2015, Noppa 2011, Hynynen 2015, Rinne 2013                           |
| Sosiaaliset kontaktit / yhteisöllisyys  | 7         | Kosonen 2010, Aunela 2013, Lindfors 2014, Rousku 2015, Riihinen 2015, Hynynen 2015, Rinne 2013                              |
| Mukaan pyytäminen tai toisen suositus   | 6         | Kosonen 2010, Riihinen 2015, Lindfors 2014, Rousku 2015, Noppa 2011, Rinne 2013   |
| Ammatillinen kehittyminen               | 5         | Lindfors 2014, Rousku 2015, Riihinen 2015, Hynynen 2015, Rinne 2013   |
| Oma kuntoutuminen / avun tarve          | 4         | Aunela 2013, Lindfors 2014, Riihinen 2015, Hynynen 2015   |
| Halu vaikuttaa                          | 4         | Lindfors 2014, Rousku 2015, Noppa 2011, Hynynen 2015  |
| Otollinen elämäntilanne                 | 3         | Kosonen 2015, Salmivirta 2016, Rinne 2013   |
| Opittu toimintamalli                    | 3         | Salmivirta 2016, Rousku 2015, Hynynen 2015  |
| Luonteva jatkumo työlle tai toiminnalle | 3         | Riihinen 2015, Noppa 2011, Rinne 2013   |
| Liikunta                                | 1         | Riihinen 2015   |
| Mainoksen näkeminen                     | 1         | Rinne 2013  |

Brodien ym. (2011) kaavaa mukaillen ilmaiset jaettiin neljään ryhmään: motivaatio, laukaisin, resurssit ja mahdollisuus. Motivaation alle sijoittuivat ilmaiset ”auttamisen halu”, ”sosiaaliset kontaktit / yhteisöllisyys”, ”ammattillinen kehittyminen”, ”oma kuntoutuminen / avun tarve”, ”liikunta”, ”mielekäs tekeminen tai toiminta” ja ”opittu toimintamalli”. Laukaisevina tekijöinä nähtiin ”mukaan pyytäminen tai toisen suositus”, ”mainoksen näkeminen”, ”omat elämäkokemukset” ja ”halu vaikuttaa”. Ilmaiset ”otollinen elämäntilanne” ja ”luonteva jatkumo työlle tai toiminnalle” sijoittuivat sekä resursseihin että mahdollisuuksiin.

Taulukko 7: Osallistumiseen vaikuttavat tekijät ryhmiteltynä

| <u>Motivaatio</u>                        | <u>Laukaisin</u>                      | <u>Resurssit</u>                        | <u>Mahdollisuus</u>                     |
|--|---------------------------------------|---|---|
| Auttamisen halu                          | Mukaan pyytäminen tai toisen suositus | Otollinen elämäntilanne                 | Otollinen elämäntilanne                 |
| Sosiaaliset kontaktit tai yhteisöllisyys | Mainoksen näkeminen                   | Luonteva jatkumo työlle tai toiminnalle | Luonteva jatkumo työlle tai toiminnalle |
| Ammattillinen kehittyminen               | Omat elämäkokemukset                  |   |   |
| Oma kuntoutuminen / avun tarve           | Halu vaikuttaa                        |   |   |
| Liikunta                                 |                                       |   |   |
| Mielekäs tekeminen tai toiminta          |                                       |   |   |
| Opittu toimintamalli                     |                                       |   |   |

## 9.2 Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Toinen tutkimuskysymys etsii vastausta siihen, mitkä tekijät saavat vapaaehtoiset jatkamaan toiminnassa. Kiitos ja palaute (Kosonen 2010, 43; Aunela 2013, 72; Lindfors 2014, 45; Salmivirta 2016, 33; Riihinen 2015, 70; Rousku 2015, 69; Rinne 2013, 60) koettiin toiminnassa erityisen tärkeäksi tekijäksi. Myös koulutukset (Kosonen 2010, 42; Rousku 2015, 61-62; Noppa 2011, 81-82; Hynynen 2015, 44; Rinne 2013, 74) tukivat toimintaan sitoutumista ja antoivat siihen lisää työkaluja sekä vahvistivat yhteisöllisyyttä. Vapaaehtoisilla oli usein halu suunnitella tai järjestää toimintaa (Aunela 2013, 71; Lindfors 2014, 46; Riihinen 2015, 59; Noppa 2011, 79; Hynynen 2015, 39).

Uudet kokemukset ja haasteet (Kosonen 2010, 43; Salmivirta 2016, 33; Rinne 2013, 68) sekä omien taitojen hyödyntäminen ja itsensä toteuttaminen (Rousku 2015, 54; Noppa 2011, 77; Lindfors 2014, 41; Hynynen 2015, 39; Rinne 2013, 59) nähtiin myös motivoivina tekijöinä toiminnassa jatkamiselle. Vapaaehtoistyön joustavuus (Kosonen 2010, 43; Lindfors 2014, 45;

Hynynen 2015, 47) ja toiminnan organisointi (Kosonen 2010, 44; Lindfors 2014, 46) koettiin tärkeiksi. Vapaaehtoiset mainitsivat lisäksi roolimallit (Kosonen 2010, 43; Rinne 2013, 76), hyödyn omalle perheelle (Rousku 2015, 53) ja ylpeyden toiminnasta (Noppa 2011, 75) vaikuttavina tekijöinä toiminnassa jatkamiselle.

Taulukko 8: Vapaaehtoistyössä jatkamiseen motivoivat tekijät

| <u>Pelkistetty ilmaisu</u>                           | <u>N=</u> | <u>Tutkimusviite</u>  |
|--|-----------|---|
| Kiitos / palaute                                     | 7         | Kosonen 2010, Aunela 2013, Lindfors 2014, Salmivirta 2016, Riihinen 2015, Rousku 2015, Rinne 2013 |
| Koulutukset  | 5         | Kosonen 2010, Rousku 2015, Noppa 2011, Hynynen 2015, Rinne 2013                                   |
| Oman osaamisen hyödyntäminen / itsensä toteuttaminen | 5         | Rousku 2015, Noppa 2011, Lindfors 2014, Hynynen 2015, Rinne 2013                                  |
| Toiminnan järjestäminen tai suunnittelu              | 4         | Aunela 2013, Riihinen 2015, Noppa 2011, Hynynen 2015  |
| Uudet kokemukset / haasteet                          | 3         | Kosonen 2010, Salmivirta 2016, Rinne 2013   |
| Toiminnan joustavuus                                 | 3         | Kosonen 2010, Lindfors 2014, Hynynen 2015   |
| Roolimallit  | 2         | Kosonen 2010, Rinne 2013  |
| Toiminnan organisointi                               | 2         | Kosonen 2010, Lindfors 2014   |
| Hyöty omalle perheelle                               | 1         | Rousku 2015   |
| Ylpeys toiminnasta                                   | 1         | Noppa 2011  |

Sitoutumiseen liittyvät motivaatiotekijät jaettiin kahteen ryhmään: hyvälaatuiseen kokemukseen ja resursseihin. Nämä tekijät yhdessä tuottavat Brodien ym. (2011) kaavan mukaan osallistumisen jatkumista. Hyviin kokemuksiin luettiin ilmaisut ”kiitos / palaute”, ”koulutukset”, ”oman osaamisen hyödyntäminen / itsensä toteuttaminen”, toiminnan järjestäminen tai suunnittelu”, ”uudet kokemukset / haasteet”, ”toiminnan joustavuus”, ”roolimallit”, ”toiminnan organisointi”, ”hyöty omalle perheelle” sekä ”ylpeys toiminnasta”. Henkilökohtaisiin resursseihin luokiteltiin ilmaisut ”oman osaamisen hyödyntäminen / itsensä toteuttaminen” ja ”toiminnan joustavuus”.

Taulukko 9: Osallistumisen jatkumiseen vaikuttavat tekijät ryhmiteltynä

| <u>Hyvä kokemus</u>                                  | <u>Resurssit</u>                                     |
|--|--|
| Kiitos / palaute                                     | Oman osaamisen hyödyntäminen / itsensä toteuttaminen |
| Koulutukset  | Toiminnan joustavuus                                 |
| Oman osaamisen hyödyntäminen / itsensä toteuttaminen |  |
| Toiminnan järjestäminen tai suunnittelu              |  |
| Uudet kokemukset / haasteet                          |  |
| Toiminnan joustavuus                                 |  |
| Roolimallit  |  |
| Toiminnan organisointi                               |  |
| Hyöty omalle perheelle                               |  |
| Ylpeys toiminnasta                                   |  |

## 10 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä, mitkä tekijät motivoivat sosiaali- ja terveystyöalan vapaaehtoisia mukaan toimintaan ja mikä saa heidät sitoutumaan vapaaehtoistyöhön. Tutkimuskysymyksiin etsittiin vastauksia systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Vapaaehtoistyöhön motivoivia tekijöitä löytyi paljon, ja tieto saatiin rajattua suhteellisen tuoreeksi tälle vuosikymmenelle. Alkuperäistutkimuksissa tuli selvästi ilmi, että vapaaehtoistyön aloittamiseen ja toimintaan sitoutumiseen vaikuttavat usein samat tekijät. Katsauksen haluttiin hyödyttävän SOS-lapsikylän toimintaa, minkä vuoksi ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä painottuvat enemmän henkilökohtaiset motiivit ja jatkamiseen liittyvissä motiiveissa taas mahdolliset järjestön tarjoamat sitoutumista tukevat tekijät. Tuloksissa haluttiin siis välttää turhaa toistoa.

### 10.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Tulosten perusteella vapaaehtoisia motivoivat mukaan useat eri tekijät. Näistä suurin osa liittyy vapaaehtoisten henkilökohtaisiin motivaatiotekijöihin. Useimmin motivoivaksi tekijäksi nousi selvästi halu auttaa. Myös esimerkiksi mielekäs tekeminen ja sosiaaliset kontaktit vaikuttivat usein itse toimintaan osallistumiseen ja siihen sitoutumiseen.

Laukaisimena mukaan lähtemiselle toimi useimmiten mukaan pyytäminen tai toisen suositus. Marjovuon (2014) mukaan rekrytoinnissa painottuvat viestintä ja sosiaaliset verkostot. Myös Kansalaisareenan tuoreen tutkimuksen (2018) mukaan 54 % osallistuisi mukaan



vapaaehtoistoimintaan, mikäli heitä siihen pyydettäisiin. Lisäksi 15 % kertoi osallistumattomuutensa johtuvan siitä, ettei heitä ollut pyydetty mukaan toimintaan. Mukaan toimintaan motivoivat usein myös ammatillinen kehittyminen sekä luonteva jatkumo työlle tai toiminnalle. Tämän lisäksi henkilökohtaiset resurssit, kuten otollinen elämäntilanne, motivoivat mukaan. Pitäisikö järjestöjen siis tehostaa mukaan pyytämistä - ottaen huomioon erityisesti sosiaali- tai terveysalalla jo toimivat, siitä eläköityneet tai kiinnostuneet henkilöt? Kansalaisareenan tutkimuksen (2018) mukaan yli puolet (53 %) vastanneista ei osallistunut toimintaan, sillä heillä ei ollut siihen aikaa. Pitäisikö rekrytointia siis kohdistaa enemmän työttömiin, eläkeläisiin, osa-aikatyöntekijöihin, opiskelijoihin tai maahanmuuttajiin? Löytyisikö ihmisiltä aikaa toiminnalle, mikäli he kokisivat sen itselleen tarpeeksi tärkeäksi ja kiinnostavaksi? Pitäisikö järjestön viestiä selvemmin, että toimintaa voi tehdä omien aikataulujensa ja voimavarojensa mukaisesti? Monelta löytyisi varmasti ainakin ajoittain vapaata aikaa vapaaehtoistoiminnalle.

Brodien ym. (2011) kaavan mukaan kansalaisten osallistumisen jatkuminen vaatii hyviä kokemuksia ja henkilökohtaisia resursseja. Hyvänä kokemuksena toiminnasta nousi useimmin esiin toiminnasta saatu kiitos ja palaute. Koska vapaaehtoiset tekevät työtään ilman rahallista korvausta, ei kiitosta voi koskaan saada liikaa. Palautteen ei kuitenkaan aina tarvitse olla positiiivista (Marjovuori 2014). Voisiko vapaaehtoisille järjestää esimerkiksi säännöllisiä, henkilökohtaisia palautekeskusteluja? Myös vapaaehtoisilla tulisi olla mahdollinen kanava palautteen antamiselle, jolla he voisivat saada lisäksi kokemuksen toimintaan vaikuttamisesta. Tämä taas voisi osaltaan motivoida niitä vapaaehtoisia, jotka kokevat toiminnan suunnittelun ja ideoinnin motivoivana tekijänä toiminnassa jatkamiselle. Järjestöllä tulee kuitenkin olla resursseja antaa palautetta ja kuunnella vapaaehtoisten ideoita.

Itsensä kehittäminen koulutusten avulla ja oman osaamisen hyödyntäminen nähtiin motivoivina tekijöinä toiminnassa jatkamiselle. Koulutuksilla vapaaehtoiset saavat ideoita omaan toimintaansa ja tapaavat muita. Nämä vahvistavat omalta osaltaan toimintaan sitoutumista. Pitäisikö siis jo uusia vapaaehtoisia rekrytoidessa tuoda esille mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja omien taitojen hyödyntäminen, etenkin erikoisosaamista vaativien tehtävien suhteen? Myös mahdollisesta toiminnan suunnittelusta ja vaikutusmahdollisuuksista kertominen voisi saada niistä motivoituneet ihmiset mukaan toimintaan.

Toiminnan joustavuus ja organisointi koettiin myös sitoutumista tukeviksi tekijöiksi. Vapaaehtoistyössä koettiin tärkeäksi, että toiminta on joustavaa - tällöin vapaaehtoinen voi määritellä pitkälti itse, kuinka paljon hän on toiminnassa mukana sekä mitä tekee ja milloin. Tämä on yksi suurimmista tekijöistä, mikä erottaa vapaaehtoistyön palkkatyöstä. Tätä voisi korostaa myös toiminnasta viestittäessä, jolloin mahdolliselle uudelle vapaaehtoiselle ei tule tunnetta, että hänen toimintaan mukaan ilmoittautumisensa tarkoittaa pakkositoutumista. Myös Marjovuoren (2014) tutkimuksessa nousi esille vapaaehtoisten ajatus, että toimintaan voisi sitouttaa

aluksi vähemmän ja myöhemmin enemmän. Tällöin vapaaehtoinen voisi hyvien kokemusten jälkeen haluta olla enemmän mukana toiminnassa, mikä myös vahvistaisi sitoutumista.

Koska ihmiset ovat erilaisia, heitä motivoivat eri asiat. Tämä näkyy selvästi jo erilaisissa motivaatioteorioissa, mutta myös työstä saaduissa motivaatiotekijöiden tuloksissa. Järjestöllä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ihmisten henkilökohtaisiin arvoihin ja motivaatiotekijöihin, mutta sillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka se viestii toiminnastaan. Näin ollen avainasemassa uusia vapaaehtoisia saadakseen on järjestön kiinnitettävä erityistä huomiota toiminnasta viestimiseen. Toiminnan tulisikin tarjota ”jokaiselle jotakin” - pelkkä auttamisen ilo ei välttämättä riitä. Viestintää tulisi miettiä vapaaehtoisten henkilökohtaisten motiivien näkökulmasta ja siitä, mitä hän saa toiminnasta itselleen. Näin ollen viestinnässä tulisikin huomioida erilaiset motivaatiotekijät ja viestiä toiminnasta niihin peilaten. Pelkkä ”tarvitsemme sinua” - ilmaisu ei ehkä ole tarpeeksi, sillä se korostaa mielestäni enemmän järjestön tarvetta vapaaehtoisille eikä toisinpäin.

Viestinnässä tulisi hyödyntää kanavia, jotka tavoittavat mahdollisimman paljon potentiaalisia vapaaehtoisia. Nykypäivänä suuri osa viestinnästä tapahtuu verkossa ja sosiaalisessa mediassa. Tämän lisäksi pitää tietysti huomioida henkilöt, jotka eivät näitä kanavia käytä. Suurin kehittämiskohde lieneekin juuri toiminnasta viestimisen luonne - pitäisikö sitä tarkastella lähemmin? Mitä toiminta tarjoaa mahdolliselle vapaaehtoistoimijalle? Vaikka koen sanallisen viestinnän tärkeimmäksi keinoksi vedota henkilökohtaisiin motiiveihin, voisi viestinnässä miettiä uudelleen myös mahdollista visuaalisuutta ja sen vaikutusta henkilön ajatuksiin. Voisiko visuaalisuudella ehkä vedota kaikkein yleisimpään motivaatiotekijään, haluan auttaa? Tässä kuten muussakin viestinnässä tulee tietysti toimia eettisesti ja niin sanotun hyvän maun rajoissa.

Sitoutumista ajatellen tulisi kartoittaa vapaaehtoisten yksilöllisiä motiiveja, ja mikä juuri heidät saa jatkamaan mukana toiminnassa. Vapaaehtoisilta voisi suoraan kysyä heitä motivoivia tekijöitä ja mitä he toiminnalta toivovat sekä voisiko sitä kehittää jotenkin. Tulosten perusteella ihmisiä myös sitouttavat erilaiset tekijät; osa pitää koulutuksista, osa toiminnan suunnittelusta ja osa uusista haasteista. Järjestöllä tulisikin olla resursseja tarjota sitoutumista tukevia tekijöitä mahdollisimman monipuolisesti, mutta kuitenkin erilaiset yksilöt ja motiivit huomioiden. Tuloksissa sitoutumista tukevana tekijänä nähtiin kuitenkin useimmiten kiitos ja palaute, eikä se usein maksa mitään. Palaute ja kiitos voisikin olla arkisen kiittämisen ja kaikille annettavan yhteisen palautteen lisäksi useammin myös henkilökohtaista.

## 10.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulee olla toistettavissa, minkä vuoksi prosessi on pyrittävä kuvaamaan tarkasti ja läpinäkyvästi. Alkuperäistutkimuksia haettiin eri tietokannoista useilla hakusanoilla, millä pyrittiin saamaan katsaukseen mahdollisimman monia aiheeseen

liittyviä tutkimuksia. Luotettavuuden vuoksi tutkimukset rajattiin yliopistossa tehtyihin ja kokonaan luettavissa oleviin suomenkielisiin tutkimuksiin. Tämän vuoksi kieliharha voi kuitenkin olla mahdollinen, mutta rajaus suomenkielisiin tutkimuksiin tehtiin lopulta tarkoituksella. Tähän vaikuttivat muun muassa erilaiset vapaaehtoistyötä koskevat lait ulkomailla, jotka olisivat voineet omalta osaltaan vaikuttaa tulosten luottavuuteen. Näistä saatiin tietoa esimerkiksi Euroopan vapaaehtoistoiminnan keskus CEV:sta (European Volunteer Centre). Aineiston rajauksella pyrittiin saamaan mahdollisimman luotettavaa tietoa Suomessa toimivien sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä. Rajaus tehtiin koskemaan vapaaehtoisten näkökulmaa, jotta tulokset kuvaisivat autenttisia vapaaehtoisten motiiveja. Tulokset haluttiin pitää myös mahdollisimman tuoreena, minkä vuoksi rajaus tehtiin vuosille 2010-2018. Osa hyvälaatuisista tutkimuksista on kuitenkin saattanut jäädä katsauksen ulkopuolelle tekijänoikeuksia koskevien rajoitusten vuoksi. Ennen lopullista päätöstä katsaukseen hyväksyttävistä tutkimuksista käytiin ne vielä läpi osan CASP -tarkistuslistan kriteerejä mukailleen. Lopulta kaikki tutkimukset läpäisivät tarkistuslistan, mutta itse katsausta tehdessä tuli mieleen yhden tutkimuksen hylkääminen. Tämä päätettiin kuitenkin pitää mukana. Vaikka tutkimukset koettiin tarkastusvaiheessa pääosin hyvälaatuisiksi, voi laadun vaihtelevuus vaikuttaa luotettavuuteen.

Suurimmaksi luotettavuutta heikentäväksi tekijäksi nähdään katsauksen tekeminen yksin. Tämän lisäksi kirjallisuuskatsaus on tekijän ensimmäinen - kokemattomuus voi vaikuttaa tulosten luottavuuteen. Yksin tehdessä työn arvioiminen jää jokaisessa vaiheessa yhdelle henkilölle. Tutkimuksessa on pyritty objektiivisuuteen, mutta yksin tekemisen vuoksi subjektiivisuutta saattaa esiintyä. Myös aiheena motiivitekijät vapaaehtoistyön aloittamisessa ja siihen sitoutumisessa ovat niin vahvasti vuorovaikutuksessa toisiinsa, että niitä oli ajoittain vaikea erotella toisistaan. Osa ilmaisuista onkin ryhmitelty useampien otsakkeiden alle, sillä ne ovat hyvin tulkinnanvaraisia. Motiiveja ilmaisuksi pelkistettäessä on pyritty käyttämään mahdollisimman suoria lainauksia, mutta ajoittain tekijä on lukenut tutkimusta ”rivien välistä” ja tehnyt myös omia tulkintoja. Tämä vaikuttaa omalta osaltaan tutkimustuloksiin ja heikentää niiden luotettavuutta. Tekijä pitääkin tutkimustuloksia suuntaa antavina ja jättää luotettavuuden suuremman arvioinnin itse lukijalle. Tutkimustulosten voidaan kuitenkin todeta olevan yhdensuuntaisia aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa.

Opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa on pyritty noudattamaan hyviä eettisiä periaatteita. Aiheen valinta on koettu eettiseksi ja tekijänoikeuksia kunnioitettu lähdemerkinnöillä. Vaikka tekijä on työssään käyttänyt ajoittain omaa tulkintaansa, ei sillä ole haluttu vähätellä alkupe räisen tutkijan tekemään tulkintaa tai tutkimuksen luotettavuutta. Työssä ei ole myöskään ollut tarkoitus etsiä järjestöjen toiminnan puutteita, vaan saada ideoita toiminnan kehittämiseksi. Suomi tarvitsee vapaaehtoisia myös jatkossa.

## Lähteet

## Painetut

Fink, A. 2005. Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to the Paper. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Harju, A. 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF: Vantaa.

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoismintaan. Hämeen Kirjapaino: Tampere. 3. painos.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum Media: Helsinki. 2. painos.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum Media: Helsinki.

Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Gummerus Kirjapaino: Jyväskylä.

Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Gummerus Kirjapaino: Jyväskylä.

## Sähköiset

Brodie, E., Hughes, T., Jochum, V., Miller, S., Ockenden, N. & Warburton, D. 2011. Pathways through participation: What creates and sustains active citizenship? Final report. Viitattu 12.9.2018.

<http://xarxanet.org/sites/default/files/pathways-through-participation-final-report.pdf>

CASP Checklist: 10 questions to help you make sense of a Qualitative research. Critical Appraisal Skills Programme. Viitattu 29.8.2018.

<https://casp-uk.net/wp-content/uploads/2018/01/CASP-Qualitative-Checklist.pdf>

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. Viitattu 18.4.2018.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>

Hiltunen, L. 2018. Graduaineiston analysointi. Graduryhmä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.8.2018.

[www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/.../5%20aineiston\\_analysointi.ppt](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/.../5%20aineiston_analysointi.ppt)

Independent Sector 2001. Measuring Volunteering: A Practical Toolkit. United Nations Volunteers. Viitattu 18.4.2018.

<http://www.toolkitsportdevelopment.org/html/resources/DA/DADD6C80-1572-442B-867F-A032B970C9E2/measuring%20volunteering%20Toolkit%20UN.pdf>

Kari, M. & Markwort, J. 2004. Kolmas sektori EU:ssa ja eräissä Euroopan maissa. RAY:n avustustoiminnan raportteja 14. Viitattu 18.4.2018.

<https://jarjestohautomo-fi-bin.directo.fi/@Bin/5cc26242fe5c41a62ddca01d8749e405/1524047691/application/pdf/413114/Kolmas%20sektori%20EUssa.pdf>

Kolmas sektori 2018. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.4.2018.

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>

Laasanen, J. 2011. Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset. Helsingin yliopisto. Ruralia-instituutti. Raportteja 70. Viitattu 20.4.2018.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/225281/Raportteja70.pdf?sequence=1>

Malmivaara, A. 2002. Systemoitu kirjallisuuskatsaus - työkalu tutkimusnäytön tavoittamiseen. Pääkirjoitus. Duodecim. Viitattu 20.8.2018.

<http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo92921.pdf>

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Viitattu 10.8.2018.

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori\\_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf)

Peltosalmi, J. 2018. Sote-järjestöjen vapaaehtoistoiminta on erityistä, merkittävää ja mittaavaa. SOSTEblogi Juha Peltosalmi. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Viitattu 26.11.2018.

<https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/sote-jarjestojen-vapaaehtoistoiminta-on-erityista-merkittavaa-ja-mittavaa.html>

Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén, P., Näättä, A., Ruuskanen, P. & Selander, K. 2018. Järjestöjen toimintaedellytykset. Järjestöbarometri 2018. Viitattu 26.11.2018.

<https://www.soste.fi/media/jarjestobarometri2018/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Viitattu 18.4.2018.

<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

Reiss, S. 2004. Multifaceted Nature of Intrinsic Motivation: The Theory of 16 Basic Desires. The Ohio State University. Review of General Psychology. Viitattu 22.8.2018.

[https://www.researchgate.net/publication/232454071\\_Multifaceted\\_Nature\\_of\\_Intrinsic\\_Motivation\\_The\\_Theory\\_of\\_16\\_Basic\\_Desires](https://www.researchgate.net/publication/232454071_Multifaceted_Nature_of_Intrinsic_Motivation_The_Theory_of_16_Basic_Desires)

Salmi, T. 2014. Kolmannen sektorin toiminta-alue laajenee. Potilaan lääkirilehti. Suomen Lääkäriliitto. Viitattu 19.4.2018.

<http://www.potilaanlaakarilehti.fi/komentit/kolmannen-sektorin-toiminta-alue-laajenee/>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisu. Viitattu 2.8.2018.

[https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Tevameri, T. 2018. Sosiaali- ja terveyspalvelualan yritykset - epävarmoista tulevaisuuden näkymistä hyvinvoinnin kasvuun? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 38/2018. Viitattu 21.1.2019.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEM-jul\\_38\\_2018\\_Sote.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEM-jul_38_2018_Sote.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tietoa meistä 2019. SOS-Lapsikylä. Viitattu 21.1.2019.

<https://www.sos-lapsikyla.fi/tietoa-meista/>

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Viitattu 18.4.2018.

[https://media.sitra.fi/2017/02/27174632/Vapaaehtoistoiminnan\\_mahdollisuuksista\\_ja\\_esteista-2.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/27174632/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista-2.pdf)

Vapaaehtoisten sitoutuminen huolestuttaa - tukemiseen tarvitaan lisäresursseja 2014. Järjestöbarometri. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 23.7.2018.

[https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/jb14\\_vapaaehtoisten\\_sitoutuminen\\_sostesuosittee1.pdf](https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/jb14_vapaaehtoisten_sitoutuminen_sostesuosittee1.pdf)

Vapaaehtoistoiminta 2016. Kansalaisareena ry. Viitattu 20.4.2018.

<http://www.kansalaisareena.fi/osallistu/vapaaehtoistoiminta/>

Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018. Tutkimusraportti. Taloustutkimus. Viitattu 10.8.2018.

[http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö\\_tutkimusraportti-2018.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf)

Vehkasalo, V., Kostianen, A., Lilja, H., Kaila, K., Londesborough S., Sademies, J., Nikodin, J., Mantere, N. & Iranta, S. 2014. VETY-kehittämishanke. Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014. Opas toiminnan kehittäjälle. Viitattu 1.8.2018.

[https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut\\_vapaaehtoistoiminta\\_opas\\_VETY\\_0514web.pdf](https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf)

Volunteering Infrastructure in Europe 2012. European Volunteer Centre (CEV). Viitattu 22.11.2018.

<http://kansalaisareena.fi/Volunteering-infrastructure-in-Europe.pdf>

#### Kirjallisuuskatsaus

Aunela, H. 2013. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja jäsenkunnan sitoutuminen 3. sektorin organisaatioon - Case SPR, Hämeen piiri. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84712/gradu06823.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hynynen, E. 2015. Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä - Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97781/GRADU-1437141095.pdf?sequence=1>

Kosonen, K. 2010. ”Voimia ja virtaa vertaistuesta” - Tutkimus Invalidiliiton vertaistukeen perustuvasta toiminnasta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81564/gradu04287.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lindfors, A. 2014. Kun simpukka aukeaa. Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96666/GRADU-1423742987.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noppa, M. 2011. Vapaaehtoistoimijoiden motivaatio - Tarkastelussa diabeteshoitajat. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://www.tritonia.fi/download/gradu/4275>

Riihinen, T. 2015. Vertaisohjaus mielenterveyskuntoutujien liikuntatoiminnassa: Sisällönanalyttinen tutkimus Mielenterveysyhdistys Kello ry:n vertaisohjaajien motiiveista, merkityksistä ja toimintaedellytyksistä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.9.2018.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/46564/URN%3aNBN%3afifi%3ajyu-201508042609.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rinne, V. 2013. Testauspuheluista vakaviin ongelmiin - Vapaaehtoisten motivaatiot Lasten ja nuorten puhelimen päivystämiseen. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Viitattu 12.9.2018.  
<http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61489/Rinne.Veera.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rousku, H. 2015. Motivaatio ja työn ilo Mannerheimin Lastensuojeluliiton vapaaehtoistyössä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 12.9.2018.  
[http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/121863/gradu\\_kasvatustiede\\_Rousku.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/121863/gradu_kasvatustiede_Rousku.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Salmivirta, S. 2016. Vapaaehtoisten tukihenkilöiden kokemuksia tukihenkilötoiminnasta - ”Mahdollisuus olla jollekin tärkeä aikuinen”. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.9.2018.  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99136/GRADU-1464863513.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Kuviot

|   |    |
|---|----|
| Kuvio 1: Vapaaehtoistoiminnan timanttimali (Pessi 2005).....                            | 14 |
| Kuvio 2: Osallistumisen alkaminen, jatkuminen ja loppuminen (Brodie ym. 2011, muokattu) | 22 |
| Kuvio 3: Aineiston haku ja rajaus .....   | 26 |



## Taulukot

|  |    |
|--|----|
| Taulukko 1: Tärkeimmät syyt vapaaehtoistyöhön osallistumattomuuteen viimeisen neljän viikon aikana (Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018) ..... | 10 |
| Taulukko 2: Elämän 16 perusmotiivia (Reiss 2004, muokattu) .....   | 13 |
| Taulukko 3: Hakukoneet, -sanat ja -tulokset .....  | 24 |
| Taulukko 4: Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit .....  | 25 |
| Taulukko 5: Alkuperäistutkimusten laadunarviointi .....  | 27 |
| Taulukko 6: Vapaaehtoistyöhön motivoivat tekijät .....   | 29 |
| Taulukko 7: Osallistumiseen vaikuttavat tekijät ryhmiteltynä .....   | 30 |
| Taulukko 8: Vapaaehtoistyössä jatkamiseen motivoivat tekijät .....   | 31 |
| Taulukko 9: Osallistumisen jatkumiseen vaikuttavat tekijät ryhmiteltynä .....  | 32 |

## Liitteet

|   |    |
|---|----|
| Liite 1: Katsaukseen hyväksytyt aineistot ..... | 43 |
|---|----|

## Liite 1: Katsaukseen hyväksytty aineisto

| <u>Tekijä, julkaisu-<br/>vuosi ja tutkimus</u>   | <u>Tarkoitus / tutki-<br/>muskysymykset</u>  | <u>Aineiston koko ja<br/>keruumenetelmä</u>                               | <u>Tulokset</u>  |
|--|--|---|--|
| Kosonen, Kirsi 2010<br>”Voimia ja virtaa<br>vertaistuesta” - Tut-<br>kimus Invalidiliiton<br>vertaistukeen perus-<br>tuvasta toiminnasta           | 1) Miksi vapaaehtoi-<br>set vertaistukihenkilöt<br>ovat mukana toiminnassa?<br><br>2) Mitä hyötyjä ja<br>riskejä vertaistukeen<br>perustuvaan toimintaan<br>liittyy?<br><br>3) Miten vertaistukea<br>voisi kehittää ja<br>hyödyntää enemmän?   | Vapaaehtoisten (5)<br>ja työntekijöiden (4)<br>teemahaastattelu, n<br>= 5 | Vapaaehtoiset halua-<br>vat auttaa, tukea ja<br>olla hyödyksi. Vertaistuen<br>hyödyksi nostettiin muun<br>muassa voimaannuttaminen,<br>riskiksi esimerkiksi väärän<br>tiedon antaminen. Kehittämiseen<br>liittyen korostettiin muun<br>muassa palautteen keruuta<br>tuettavilta. |
| Aunela, Heidi 2013<br>Vapaaehtoistoiminnan<br>kehittäminen ja jäsenkunnan<br>sitoutuminen 3.sektorin<br>organisaatioon - Case<br>SPR, Hämeen piiri | 1) Mitä tulee ottaa huomioon<br>vapaaehtoistoiminnan<br>kehittämisessä?<br><br>2) Mitkä asiat vaikeuttavat<br>jäsenten ja vapaaehtoisten<br>sitoutumiseen vapaaehtoisjärjestössä?<br><br>3) Millaisia haasteita ja<br>kehityskohteita on jäsenhankinnassa<br>ja vapaaehtoisten aktivoimisessa<br>Hämeen piirin näkökulmasta? | Vapaaehtoisten (4) ja<br>työntekijöiden (5) teemahaastattelu,<br>n = 4    | Vapaaehtoistoimia ja jäsenrooleja tulisi selkeyttää<br>paikallisuutta korostaen. Keskeisinä<br>sitoutumistekijöinä koettiin osallisuus,<br>päättösvallta ja vaikuttaminen.<br>Keskeisinä haasteina olivat viestintä ja<br>rekrytointi.   |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p>Lindfors, Anne 2014</p> <p>Kun simpukka aukeaa - Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit</p>                                    | <p>Tarkoituksena selvittää, mikä vapaaehtoistoimijoita motivoi ja mikä merkitys heille on vapaaehtoistoiminnalla.</p>   | <p>Vapaaehtoisten teemahaastattelu, n = 7</p>                     | <p>Tutkimuksessa korostuivat altruismin sijaan saamiseen liittyvät motiivit. Läheisyys, sosiaalinen vuorovaikutus ja toiminnan organisointitapa olivat keskeisiä motiivielementtejä. Tutkimuksessa tuli ilmi vapaaehtoistoiminnan merkitys omassa selviytymisessä.</p>              |
| <p>Salmivirta, Sanna 2016</p> <p>Vapaaehtoisten tukihenkilöiden kokemuksia tukihenkilötoiminnasta - ”Mahdollisuus olla jollekin tärkeä aikuinen”</p> | <p>1) Millaisia kokemuksia tukihenkilöillä on tukihenkilötoiminnan merkityksestä heille itselleen?</p> <p>2) Millaisia kokemuksia tukihenkilöillä on tukihenkilötoiminnan merkityksestä tuetuille?</p> <p>3) Millä tavoin tukihenkilötoimintaa voitaisiin kehittää?</p> | <p>Vapaaehtoisten avoin haastattelu verkkolomakkeella, n = 40</p> | <p>Tukihenkilötoiminta on vaikuttanut vapaaehtoisten elämään tuoden uusia kokemuksia, elämyksiä, aktiivisuutta ja verkostoitumista. Tukihenkilöt kokivat pääsääntöisesti toiminnan tärkeäksi tuetuille. Vapaaehtoiset toivoivat enemmän vertaistukea, koulutusta ja palautetta.</p> |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p>Rousku, Hanna-Mari 2015</p> <p>Motivaatio ja työnilo Mannerheimin Lastensuojeluliiton vapaaehtoistyössä</p>  | <p>1) Mikä motivoi MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa ja vapaaehtoisia vapaaehtoistyössä ja millä voidaan edesauttaa siinä jaksamista?</p> <p>2) Voidaanko palkitsemisella edesauttaa vapaaehtoistyössä jaksamista?</p> <p>3) Miten käsite työnilo näyttäytyy vapaaehtoistoiminnassa?</p> | <p>Vapaaehtoisten teemahaastattelu, n = 8</p> | <p>Yhteisöllisyyden ajatus, ryhmä ja verkostot sekä yhteinen tekeminen koettiin tärkeiksi motivoiviksi tekijöiksi. Jos vapaaehtoisella on osaaamista ja sitä kautta hän kokee hallinnan tunnetta työssään, voimavarat eivät kulu helposti. Osa koki kiitoksen lisäksi materialistisen palkitsemisen motivoivaksi ja jaksamista edistäväksi. Työnilo näyttäytyi toiminnassa mielekkäänä tekemisenä ja hyvänä porukkana.</p> |
| <p>Riihinen, Tiina 2015</p> <p>Vertaisohjaus mielenterveyskuntoutujien liikuntatoiminnassa: Sisällönanalyttinen tutkimus Mielenterveysyhdistys Kello ry:n vertaisohjaajien motiiveista, merkityksistä ja toimintaedellytyksistä</p> | <p>Tarkoituksena selvittää liikunnan vertaisohjauksen motiiveja, merkitystä ja toimintaedellytyksiä.</p>   | <p>Vapaaehtoisten teemahaastattelu, n = 5</p> | <p>Keskeisiä motiiveja ja merkityksiä olivat liikunta itsessään, elämäntapa ja identiteetti, sosiaalinen pääoma sekä voimaantuminen. Toimintaa auttavia tekijöitä olivat sisäinen motivaatio ja kokemusasiantuntijuus, haittaavia tekijöitä yhdistyksen resursien riittämättömyys ja arvostuksen puute.</p>  |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>Noppa, Mari 2011</p> <p>Vapaaehtoistoimijoiden motivaatio - Tarkastelussa diabeteshoitajat</p>  | <p>Tarkoituksena selvittää, mikä diabeteshoitajia motivoi vapaaehtoistoimintaan paikallisissa diabetesyhdistyksissä.</p>    | <p>Vapaaehtoisten teemahaastattelu, n = 5</p>  | <p>Henkilökohtaisia motiiveja olivat toiminnan mielekkyys, tunnetason kokemukset, sosiaaliset suhteet ja muu oppiminen. Suuri osa motiiveista oli sidoksissa ammattiin. Ammatillisia motiiveja olivat muun muassa tiedon välittyminen molempiin suuntiin, diabeetikoiden arkeen tutustuminen, diabeetikoiden hyvinvointi sekä toiminta oman työn tukena.</p>                        |
| <p>Hynynen, Eero-Tapani 2015</p> <p>Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä - Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä</p> | <p>Tarkoituksena selvittää, mitkä tekijät saavat henkilön osallistumaan vapaaehtoistoimintaan ja jatkamaan sen parissa.</p> | <p>Vapaaehtoisten teemahaastattelu, n = 10</p> | <p>Individualistiset motiivit esiintyivät useammin kuin altruistiset tai solidaariset motiivit. Individualistisista motiiveista haastatelluille tärkein on toimiminen omien henkilökohtaisten arvojen mukaisesti. Vapaaehtoistoiminta edustaa vapaaehtoisille ensisijaisesti omien arvojen mukaista yhteisöllistä toimintaa, joka lisää heidän henkilökohtaista hyvinvointiaan.</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>Rinne, Veera 2013</p> <p>Testauspuheluista vakaviin ongelmiin - Vapaaehtoisten motivaatiot Lasten ja nuorten puhelimen päivystämiseen</p> | <p>1) Mikä motivoi vapaaehtoisia päivystäjiä hakeutumaan vapaaehtoisiksi Lasten ja nuorten puhelimeen sekä jatkaamaan päivystäjänä toimimista?</p> | <p>Vapaaehtoisten avoin haastattelu kyselyllä, n = 6</p> | <p>Päivystäjät olivat hakeutuneet vapaaehtoistyön pariin erilaisista syistä - yksi oli hakeutunut mukaan eläkkeelle jäänninmyötä, toinen opiskelun yhteydessä ja kolmas etsiessään harrastusta. Taustalla olivat vapaaehtoisten omat arvot ja uuden hakeminen sekä jatkuvuus omaan ammattiin ja taustaan.</p> |
|--|--|--|---|