

”Pyrkimyksenä on, että kohdataan ihminen, titteleistä viis”

Organisaation ominaisuuksien merkitys vapaaehtoisten työn imussa ja yhdistykseen sitoutumisessa

Liisa Riikonen

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020

Sosionomikoulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

RIIKONEN, LIISA:

”Pyrkimyksenä on, että kohdataan ihminen, titteleistä viis”

Organisaation ominaisuuksien merkitys vapaaehtoisten työn imussa ja yhdistykseen sitoutumisessa

Opinnäytetyö 51 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Marraskuu 2020

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata niitä organisaation tekijöitä, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden työn imuun ja organisaatioon sitoutumiseen vapaaehtoistoiminnassa. Ilmiötä tarkasteltiin vapaaehtoistoimijoiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli saada vapaaehtoistyöntekijöiden ääni kuuluviin ja tuoda esille organisaation ominaisuuksien merkitys työn imun kokemuksessa ja sitoutumisprosessissa. Tavoitteena oli myös nostaa esiin organisaation tekijöitä ja sosiaalista ulottuvuutta vapaaehtoistoimintaan sitoutumisessa.

Tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana käytettiin sisällönanalyysia, jossa on hyödynnetty teorialähtöistä analyysitapaa. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelemalla neljää Taimi ry:n vapaaehtoistoimijaa ja kahta työntekijää. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui organisaatioon sitoutumisen ja työn imun teorioista.

Merkityksellisiä tekijöitä työn imun ja yhdistykseen sitoutumisen kannalta olivat sosiaalinen tuki yhdistyksessä, toiminnan kiinnostava ja mielekäs sisältö sekä vapaaehtoistoimijoiden vaikutusmahdollisuudet yhdistyksessä. Emotionaalinen sitoutuminen ja yhteisöön kiinnittyminen olivat tutkimustulosten mukaan merkittävä osa yhdistykseen sitoutumisessa. Yhdistyksessä kaikki haastatellut vapaaehtoiset kokivat sitoutumista ryhmään ja vapaaehtoisten ryhmällä oli suuri merkitys heidän toiminnassa mukana jatkamisensa kannalta.

Tutkimuksessa tuli esille, että yhdistyksen vapaaehtoistoimijat kokivat työn imua sekä sitoutuneisuutta vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiin voi vaikuttaa se, kuinka omistautuneita vapaaehtoistyöhön ollaan tulevaisuudessa.

Asiasanat: organisaatioon sitoutuminen, työn imu, työn voimavaratekijät, vapaaehtoistyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

RIIKONEN, LIISA:

The Meaning of Organizational Features in Volunteers' Work Engagement and Organizational Commitment

Bachelor's thesis 51 pages, appendices 4 pages
November 2020

The purpose was to describe organizational features which affect volunteers' work engagement and organizational commitment in a union. The phenomenon was examined from volunteers' and employees' point of view. The goal was to get volunteers' voice heard and disclose the meaning of organizational features in organizational commitment and work engagement. The goal was also to emphasize organizational features and social dimension in volunteers' work engagement.

The study was qualitative in nature and based on interviews with both volunteers and employees. Four volunteers and two employees were interviewed individually. The data were analyzed by theory-based content analysis.

The study found that meaningful features are social support in the union, interesting and reasonable content and possibilities to influence. Emotional commitment is significant part of organizational commitment. Every volunteer feel committed to the group and it has major meaning for them to continue as a volunteer.

The results revealed that volunteers are committed to the organization and are work engaged. Further studies are needed to prove whether volunteers are dedicated to volunteer work in the future.

Key words: organizational commitment, job resources, work engagement, volunteer work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TAIMI RY SUOMALAISESSA VAPAAEHTOISTOIMINNASSA	6
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	8
	3.1 Organisaatioon sitoutuminen	8
	3.2 Vapaaehtoistyön voimavaratekijät ja työn imu	12
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
5	TUTKIMUSTULOKSET	20
	5.1 Vapaaehtoistyön voimavaratekijät ja työn imu	20
	5.2 Yhdistykseen sitoutuminen	25
	5.2.1 Emotionaalinen sitoutuminen ja yhteisöön kiinnittyminen... ..	25
	5.2.2 Jatkuva sitoutuminen vapaaehtoimijoilla	30
	5.2.3 Normatiivinen sitoutuminen vapaaehtoimijoilla	33
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7	POHDINTA	41
	7.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	41
	7.2 Jatkotutkimus- ja kehittämissuhteet.....	42
	LÄHTEET.....	45
	LIITTEET	48
	Liite 1. Haastattelurunko vapaaehtoisille.....	48
	Liite 2. Haastattelurunko yhdistyksen työntekijöille	50
	Liite 3 Saatekirje vapaaehtoistyöntekijöille.....	51

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aihe on vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen Taimi ry:n toimintaan ja työn imun kokemus yhdistyksessä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata niitä organisaation tekijöitä, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen ja työn imuun vapaaehtoistoiminnassa. Ilmiötä tarkastellaan vapaaehtoisten ja työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on saada vapaaehtoistyöntekijöiden ääni kuuluviin ja tuoda esille organisaation ominaisuuksien merkitys sitoutumisprosessissa ja työn imun kokemuksessa. Tavoitteena on myös nostaa esiin organisaation tekijöitä ja sosiaalista ulottuvuutta vapaaehtoistoimintaan sitoutumisessa.

Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan yhteiseen hyvään tähtäävää toimintaa, jota tehdään ilman rahallista hyvitystä (Harju 2003, 118). Sitoutumisen tutkiminen on tärkeää vapaaehtoistyön tulevaisuuden ja etenkin vapaaehtoistyöntekijöiden oman viihtymisen ja jaksamisen kannalta (Yeung 2007, 153). Sitoutumisella tarkoitetaan yleensä psykologista yhteyttä siihen organisaatioon, jossa ihminen toimii (Viitala 2007, 90). Sen lisäksi motivaatiota on tärkeää pohtia tarkasteltaessa sitoutumista, sillä motivaatio ja sitoutuminen ovat limittäisiä ilmiöitä (Nylund & Yeung 2005, 87).

Tutkimus on toteutettu mielenterveysyhdistys Taimi ry:lle. Se on vuonna 1976 perustettu Tampereella toimiva yhdistys, jonka tehtävänä on mielenterveyskuntoutujien tukeminen matalan kynnyksen kohtaamispaikan, vertaisryhmä- ja vapaaehtoistoiminnan avulla. (Taimi ry n.d.a.) Tutkimuksessa keskitytään vapaaehtoistyöntekijöiden oman näkökulman esiin tuomiseen. Tutkimuksen keskiöön on rajautunut vapaaehtoistyöntekijän kokemukset yhdistyksessä toimimisesta ja sitoutumisesta siihen. Kiinnostuksen aiheeseen sain Taimi ry:n henkilökunnalta, jotka kertoivat tarpeestaan vapaaehtoistoiminnan tutkimukselle. Sain vapaat kädet tutkimusaiheen rajaamiseen ja tutkimuskysymyksien muodostamiseen.

2 TAIMI RY SUOMALAISESSA VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Suomea on sanottu järjestöjen luvatuksi maaksi (Pohjola 1999, 62). Eikä suotta, sillä Suomessa oli vuonna 2019 rekisteröity noin 106 000 rekisteröityä yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus 2019). Nykyään politiikassa korostetaan yhteisöllisyyttä ja vastuun ottamista muista ihmisistä. Vapaaehtoistyötä kolmannella sektorilla pidetään arvossa nykypäivänä. (Juhila 2018, 185.) Suomalaiset näkevät vapaaehtoistoiminnan kaiken kaikkiaan positiivisena asiana ja yhdistävät sen auttamiseen, hyväntekeväisyyteen ja palkattomuuteen, kertoo Yeung (2002, 17). Vuonna 2018 kuukaudessa käytettiin keskimäärin 10,22 tuntia sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoihin, kertoo Rahkonen (2018) taloustutkimuksen tutkimusraportissa, joka käsittelee vapaaehtoistyön tekemistä Suomessa. Siinä tulee esille myös se, että naiset ovat tehneet arviolta 17,27 tuntia ja miehet 13,42 tuntia vapaaehtoistöitä Suomessa kuukauden aikana vuonna 2018.

Vapaaehtoistoiminnasta on käytetty erilaisia käsitteitä eri aikoina. Niitä ovat olleet esimerkiksi talkootyö, hyväntekeväisyys ja nykyään paljon käytössä on esimerkiksi käsitteet vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö. Käsitteet heijastavat omaa aikaansa ja yhdessä ne kuvastavat vapaaehtoisuuden moninaisuutta. (Nylund & Yeung 2005, 14 – 15.) Tässä opinnäytetyössä käytetään käsitteitä vapaaehtoistyö, vapaaehtoistyöntekijä ja vapaaehtoinen. Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan ilman rahallista korvausta tehtävää, vapaasta tahdosta lähtöisin olevaa toimintaa, joka tapahtuu organisoituna. (Koskiahho 2001, 16 – 17; Nylund & Yeung 2005, 15). Vapaaehtoistyön käsite painottaa yksilön toimintaa, mutta kuten aiemmin mainittu, ilman organisoitua toimintaa se olisi tavallisia arkipäivään kuuluvia tekoja. Vapaaehtoistyö on yksilöiden tai ryhmien konkreettista tekemistä ja vapaaehtoistoiminta tätä toimintaa organisoivien järjestöjen toimintaa. (Koskiahho 2001, 16 – 17).

Käsite kansalaisyhteiskunta pitää sisällään kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan. Se on abstrakti käsite, jonka voidaan ajatella olevan vastakohta julkiselle sektorille ja taloudelliselle toiminnalle. Se on tullut vahvaksi yhteiskunnalliseksi toimijaksi valtion rinnalle. (Koskiahho 2001, 17 – 25.) Kansalaistoiminta on

ihmisestä itsestä lähtöisin olevaa aktiivista ja yhteisöllistä toimintaa yhteisen hyvän vuoksi. Siinä ihminen käyttää omaa aikaansa esimerkiksi yhdistyksessä, ryhmässä tai kansalaisjärjestössä. Toiminta edellyttää kuitenkin useamman ihmisen työpanosta ollakseen kansalaistoimintaa, vaikka perustana onkin yksilön oma aktiivisuus. Suurin osa suomalaisesta kansalaistoiminnasta tapahtuukin kansalaisjärjestöissä, niille ominaista ovat normit ja säännöt, arvot ja tavoitteet sekä paikka, jossa toimintaa toteutetaan. Se toimii aina jonkin asian hyväksi ja pyrkii olemaan yleishyödyllinen. (Harju 2003, 9 – 12.)

Taimi ry on tamperelainen mielenterveysyhdistys, joka järjestää kaikille avointa ja maksutonta päivätoimintaa mielen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Sen tavoitteena on vähentää yksinäisyyttä sekä lieventää ja ennaltaehkäistä mielenterveydenhäiriöitä. (Taimi ry n.d.a.) Tavoitteena on myös tarjota tukea entistä varhaisemmassa vaiheessa mielenterveysongelmien kanssa kamppaileville. Kohderyhmää ovat mielenterveyskuntoutujat, heidän läheisensä ja kaikki mielenterveydestä kiinnostuneet. (Taimi ry n.d.b.) Tärkeää on myös yhteiskunnallinen vaikuttamistyö. Taimin tavoitteena vuosille 2015 – 2020 on vaikuttaa yhteiskunnassa mielenterveysongelmia aiheuttaviin tekijöihin ja lisätä yhteiskunnassa ymmärrystä ja sallivuutta niitä kohtaan. (Taimi ry n.d.b.) Vertaistukeen perustuvia toiminnallisia ja keskustelu ryhmiä kokoontuu joka viikko Taimi ry:n tiloissa. Vertaisryhmissä ohjaaja on vertainen tai vapaaehtoinen. (Taimi ry n.d.c.) Vapaaehtoistyöstä kiinnostuneet voivatkin ohjata ryhmää, osallistua kohtaamispaikan aukipitämiseen, kirjoittaa yhdistyksen Kipunoita -lehteen ja esimerkiksi järjestää tapahtumia. Taimi ry lupaa myös tarjota tuen vapaaehtoisten tehtäviin, yhteistä tekemistä ja koulutusta. (Taimi ry n.d.a.)

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Organisaatioon sitoutuminen

Sitoutuminen voidaan nähdä suhtautumistapana tai asenteena. Yleensä sosiologiassa asenne ymmärretään ihmisen varsin pysyväksi ja johdonmukaiseksi tavaksi suhtautua tiettyyn kohteeseen. (Jokivuori 2002, 18.) Sitoutua ei voi ilman kohdetta, joten on oltava joku, johon sitoutua (Manion 2004, 168). Lisäksi asenteen on nähty muuttuvan hitaasti. Esimerkiksi kielteisen asenteen muuttuminen myönteiseksi ei tapahdu nopeasti, vaan se vaatii aikaa ja asennoitumista muuttavia kokemuksia. Asenne luonnehtii ihmisen sisäisiä kognitiivisia prosesseja ja vaikuttaa tämän toimintaan. (Jokivuori 2002, 18.) Lahtisen (2003, 26) mukaan sitoutuminen pohjautuu ennen kaikkea ihmisen arvomaailmaan ja se on paljon muuta, kuin pelkkä motiivi ja sen lisäksi sitoutumisen aste vaihtelee yksilöstä toiseen sekä yksilön toiminnan eri vaiheissa.

Käsitettä organisaatioon sitoutuminen ei ole helppoa määritellä. Kuitenkin määritelmien kirjavuudesta huolimatta sitoutuminen nähdään tavallisesti sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja jonkun organisaation välinen side. Sillä tarkoitetaan, millä tavoin yksilö on kiinnittynyt tai asennoitunut organisaatioonsa. Sitoutuminen organisaatioon on monissa tutkimuksissa määritelty tavaksi, jolla ihminen hyväksyy ja samastuu organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. (Jokivuori 2002, 17 – 19.) Meyer ja Allen (1997, 11) kuvaavat sitoutumista psykologisena tilana, joka luonnehtii työntekijän suhdetta organisaatioon ja on seurausta päätöksestä pysyä sen jäsenenä. Sitoutuminen yhdistää rakenteellisen näkökulman yksilön näkökohtaan, joten sitoutumisen tarkastelussa on tajuttava sekä organisaation tilannetta että sitoutumiseen vaikuttavia yksilön motiiveja (Jokivuori 2002, 19). Manion (2004, 167) kuvaa sitoutumista organisaation ja työntekijän välisenä aktiivisena prosessina ja vahvan sitoutumisen taustalla on yksilön myönteiset tunteet ja usko organisaatiota kohtaan.

Lahtinen (2003, 27) kertoo, että sitoutuminen muodostuu toiminnan kuluessa ja on yhteydessä elämän- ja maailmankatsomukseen. Hänen mukaansa sitoutuminen voi alkaa sitoutumisesta organisaatioon ja ryhmään ja lopulta se voi ajan kuluessa muuttua esimerkiksi asiakkaaseen sitoutumiseen ja syvempiin sosiaalisiin arvoihin. Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuminen on ollut tarkastelun kohteena myös esimerkiksi Utin (2008) pro gradu -tutkielmassa. Utti selvittää tutkimuksessa vapaaehtoisten lastensuojelun tukihenkilöiden kokemuksia vapaaehtoistyöstä ja tutkimuksen keskiössä on vapaaehtoisten sitoutumisen kokemus (Utti 2008, 35.) Tutkielmassa selviää, että halu auttaa loi vankan pohjan sitoutumisen muodostumiselle. Tärkeimpinä sitoutumisen määrittäjinä Utti luettelee perheen, työn ja opiskelun. Yksikään haastateltava ei pohtinut sitoutumistaan organisaatioon ja kyseinen prosessi alkoi muodostua vasta myöhemmin. (Utti 2008, 35 – 58). Muita sitoutumisen elementtejä ovat muun muassa organisaation tavoitteiden hyväksyminen, halu ponnistella organisaation hyväksi ja ryhmän yhtenäisyys (Manion 2004, 170). Sitoutuneet työntekijät pysyvät todennäköisemmin työntekijöinä organisaatiossa kuin ne, jotka eivät ole sitoutuneet siihen (Allen & Meyer 1997, 11). Sitoutuminen ja työstä nauttiminen voivat parhaimmillaan ruokkia myös työelämän laatua (Hautaniemi 2009, 154).

Organisaatioon sitoutumista on tutkittu paljon etenkin työntekijöiden näkökulmasta. Esimerkiksi Jokivuori on tutkinut sitä, millaisiin tekijöihin sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen ammattijärjestöön ovat yhteydessä. Tutkimuksessa tarkastellaan muun muassa sitä, ennustaako tyytyväisyys työolosuhteisiin organisaatiositoutumista ja millaisia vaikutuksia sitoutumisella organisaatioon on yksilölle. Tutkimuksessa selviää, että esimerkiksi organisaatiositoutumisen ja työsuhteen keston välillä on vahva yhteys, eli pitkään työskentely tietyllä työpaikalla ennustaa voimakasta sitoutumista kyseiseen organisaatioon. Sen sijaan sitoutumisen voimakkuutta vähentää työsuhteen epävarmuuden kokemukset. Tutkimuksessa selviää myös se, että esimerkiksi ammatillisen koulutustason nousu vähentää sitoutumista ja sosioekonomisen aseman nousu puolestaan lisää sitä. (Jokivuori 2002, 35 – 103.)

Tunnetuimpiin sitoutumistutkijoihin kuuluvat Meyer ja Allen tarkastelevat sitoutumista sen luonteen näkökulmasta. Sitoutumisesta on olemassa monia eri teorioita ja tutkimuksen näkökulmaksi valikoitui kyseinen teoria organisaatioon sitoutumisesta, sillä organisaationäkökulma vapaaehtoisten näkökulmasta on tämän tutkimuksen keskiössä. Kolmen komponentin mallissa on kolme ulottuvuutta: affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen. (Allen & Meyer 1997, 8 – 12).

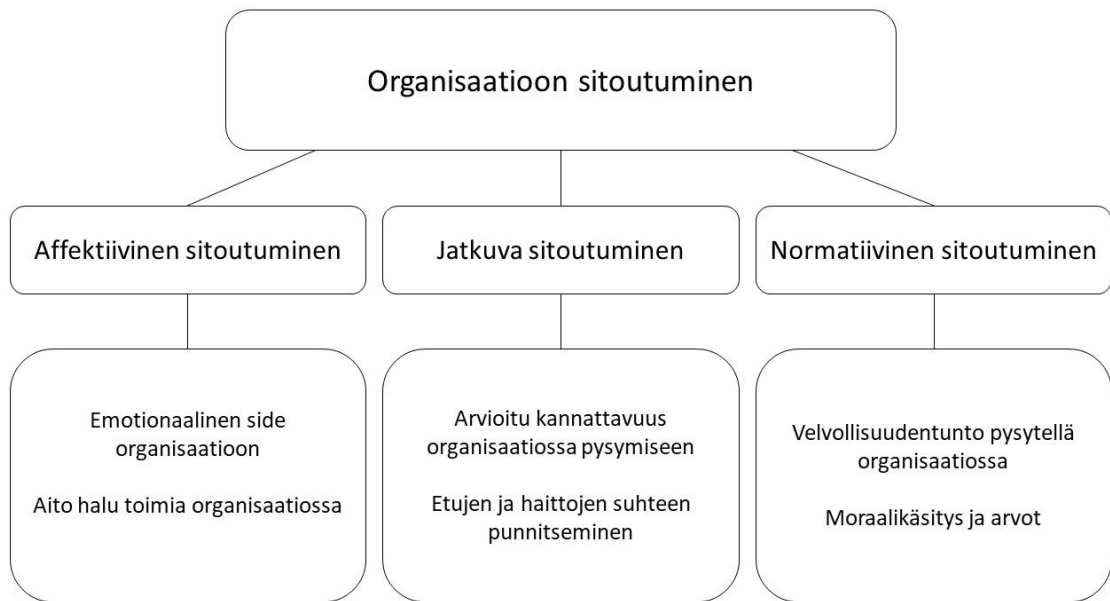
Affektiivinen sitoutuminen on ehkä eniten tutkittu näistä kolmesta ulottuvuudesta. Se viittaa henkilön haluun työskennellä organisaatiossa ja työntekijän emotionaaliseen kiintymykseen, samaistumiseen ja osallistumiseen kyseisessä organisaatiossa. Työntekijät, jotka ovat vahvasti affektiivisesti sitoutuneita jatkavat työsuhdettaan koska he haluavat. (Viitala 2007, 90 – 91; Allen & Meyer 1997, 11.) Tämä sitoutumisen muoto perustuu vahvoihin positiivisiin tunteisiin, jotka lisäävät tunsidettä organisaatioon (Manion 2004, 171). Esimerkiksi oikeudenmukaiset organisaation käytännöt, yksilön positiiviset työkokemukset, tasapuolinen kohtelu ja työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon ovat yhteydessä tähän sitoutumisen muotoon (Allen & Meyer 1997, 42 – 47). Huolehtimisen ja välittämisen ilmapiiri organisaatiossa edesauttaa yhteisöllisyyttä, keskinäistä ymmärrystä, jakamista ja tätä kautta koko organisaation osaamista (Ropo & Eriksson 2001, 52).

Jatkuva sitoutuminen tarkoittaa työntekijän arvioimaa kannattavuutta organisaatiossa toimimisessa ja siihen vaikuttavat esimerkiksi edut ja palkkiot (Viitala 2007, 90 – 91). Työntekijät, joiden pääasiallinen side pysyä organisaatiossa perustuu jatkuvaan sitoutumiseen, jäävät sinne koska heidän tarvitsee (Allen & Meyer 1997, 11). Manion (2004, 170) mukaan ihminen punnitsee jatkuvassa kognitiivisessa prosessissa organisaation hyötyjä ja haittoja. Työntekijät, joilla on vahva jatkuva sitoutuminen, pysyvät organisaatiossa ajatellen, ettei heillä ole muita vaihtoehtoja. Sen sijaan työntekijät, joilla uskomustensa mukaan on monia eri vaihtoehtoja, omaavat heikomman jatkuvan sitoutumisen. (Allen & Meyer 1997, 56 – 60.) Olennaisessa roolissa on siis mahdolliset edut tai haitat sekä työntekijän kokemus omista vaihtoehtoistaan.

Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa ihmisen velvollisuudentuntoa organisaatiossa työskentelyä kohtaan (Viitala 2007, 90 – 91). Työntekijät, jotka ovat normatiivisesti sitoutuneita, pysyvät organisaatiossa koska uskovat, että heidän täytyy (Allen & Meyer 1997, 11). Normatiivisesti sitoutunut työntekijä on uskollinen työpaikalleen ja organisaatioon sitoutuminen pohjaa vahvasti työntekijän moraalikäsitteeseen. Ei olekaan tavatonta, että normatiivisesti sitoutuneella työntekijällä arvot ja uskomukset sopivat organisaation arvoihin (Manion 2004, 171). Se on tutkimusten mukaan kehittynyt varhaisten sosialisatioprosessien pohjalta, esimerkiksi omien vanhempien suhtautuminen työpaikkaan voi vaikuttaa moraaliseen sitoutumiseen omassa työpaikassa (Allen & Meyer 1997, 60 – 64).

Vapaaehtoistyö ja ihmisten vapaaehtoinen auttaminen liittyy ihmisen arvomaailmaan eli siihen, mihin tämä uskoo ja mitä pitää oikeana. Arkista auttamista voi tapahtua paljonkin, mutta vapaaehtoistyö perustuu siihen, että se on ihmiselle samaan aikaan sekä velvollisuus että oikeus. (Ojanen 2001, 105.) Vapaaehtoistyö ja palkkatyö eroavat monella tapaa toisistaan; julkisille palveluille ominaista on ammatillisuus ja alueellinen samankaltaisuus, kun taas vapaaehtoistyölle on ominaista maallikkomaisuus ja auttamisen kutsumuksellisuus. Monesti vapaaehtoiset jakavat saman arvomaailman ja moraalikäsitteksen. (Lahtinen 2003, 12 – 13.) Esimerkiksi kolmannella sektorilla tehdään paljon julkisia palveluja täydentävää työtä (Juhila 2018, 183).

Meyer ja Allen puhuvat kolmen komponentin mallista puhuttaessa affektiivisestä, normatiivisesta ja jatkuvasta sitoutumisesta sen sijaan, että puhuisivat sitoutumisen eri tyypeistä, sillä työntekijän suhde organisaatioon voi kuvastaa kaikkia kolmea ulottuvuutta vaihdellen. Kuvion 1 mukaisesti nämä kolme sitoutumisen ulottuvuutta ovat keskenään rinnakkaisia. Työntekijä voi esimerkiksi tuntea vahvaa kiintymystä organisaatiota kohtaan, mutta samaan aikaan kokea velvollisuuden tunnetta pysyä siinä. (Allen & Meyer 1997, 13.) Manion (2004, 171) muistuttaa, että sitoutumisen eri muodot yhdessä johtavat vahvempaan organisaatioon sitoutumiseen, mutta näiden kytkösten luonne työntekijöihin on jokaiseen yksilöllinen.



KUVIO 1 Organisaatioon sitoutumisen kolmen komponentin malli (Allen & Meyer 1997)

Organisaatioon sitoutumisen kannalta on siis tärkeää yksilön ja organisaation välinen side (Jokivuori 2002, 17). Merkitykselliseksi asiaksi nousee yksilön arvot ja uskomukset, sillä kuten Lahtinen (2003, 26) kertoo, sitoutuminen perustuu ihmisen arvomaailmaan. On tärkeää, että ihmisen ja organisaation tavoitteet ja arvot istuvat yhteen, sillä yhtenä sitoutumisen elementtinä on aiemmin esitetty organisaation tavoitteiden hyväksyminen (Manion 2004, 170). Edellä esitetystä kolmen komponentin mallissa merkityksellisintä on huomioida, että kaikki kolme ulottuvuutta ovat keskenään rinnakkaisia, kuten kuviosta 1 näkee.

3.2 Vapaaehtoistyön voimavaratekijät ja työn imu

Motivaatio muodostaa vapaaehtoistoiminnan pohjan ja sille keskeistä on se, että yksilö pääsee tekemään itseään miellyttäviä tehtäviä (Yeung 2005, 83; Martela & Jarenko 2015, 70). Kuten Harju (2003, 39 – 40) kirjoittaa, kansalaistoiminta perustuu ihmisen haluun toimia ja kaikilla on omat henkilökohtaiset motiivinsa toimintaan – yksinkertaisesti kiinnostus jotakin asiaa kohtaan on yksi tärkeimmistä motivaatiota kasvattavista tekijöistä. Sen lisäksi toimintaan voi haluta lähteä mukaan sosiaalisista syistä, on tarve auttaa tai halu oppia uutta. Kurki (2001, 83)

kertoo, että vapaaehtoistyöhön perimmäisenä innostajana on ihmisten pyyteetön sitoutuminen ja se, että haluaa auttaa muita, mutta taustalla voi kuitenkin olla monenlaisia motiiveja.

Motivaatiota on tärkeää eritellä tarkasteltaessa sitoutumista, sillä motivaatio ja sitoutuminen ovat läheisiä ilmiöitä (Yeung 2005, 87). Vahvasti motivoitunut henkilö sitoutuu useimmiten toimintaan ja työyhteisöön lujemmin sekä keskittyy ja suoriutuu paremmin (Sinokki 2016, 80). Organisaatioon sitoutuminen on työhyvinvoinnin seurausta (Mamia 2009, 27) ja työn imu on keskeisessä osassa tarkasteltaessa henkilöiden työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa motivaation tarkastelu rajataan nimenomaan työn imun käsitteeseen, sillä käsitteenä motivaatio on todella laaja ja tutkimuksen fokus ei ole vapaaehtoistoimijoiden motivaation tarkastelussa, vaan työn imussa, organisaatioon sitoutumisessa ja niihin johtavissa tekijöissä.

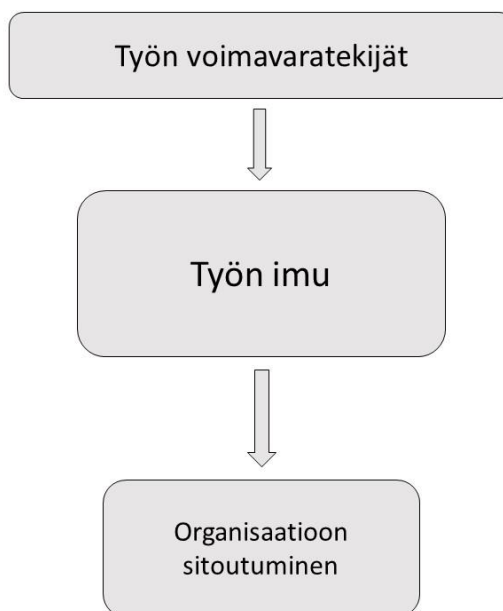
Motivaatio on lähikäsite työn imulle. Se on psyykkinen tila, joka vaikuttaa käyttäytymiseen säädellen vireyttä, aktiivisuutta ja toimeliaisuutta tavoitteiden saavuttamiseksi. (Sinokki 2016, 60 – 61). Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö hakeutuu tekemään asioita, jotka itseään kiinnostavat ja ne tuntuvat arvokkailta. Tällainen tekeminen ei kuormita yksilöä samalla tavalla, kuin niin sanotusti ulkoisesti motivoitunut. Ulkoista motivaatiota luonnehtii palkinnot ja rangaistukset. Kun teemme töitä esimerkiksi rahan tai materian takia, on kyse ulkoisesta motivaatiosta. (Martela & Jarenko 2015, 25 – 26.) Monet tekijät vaikuttavat työmotivaation syntyyn, esimerkiksi työn ominaisuudet, fyysinen ympäristö ja työyhteisö, sekä yksilön ominaisuudet, kuten persoonallisuus ja elämäkokemukset. Motivoivan työn elementtejä ovat esimerkiksi yhteensopivat tavoitteet ja riittävä haasteellisuus. (Sinokki 2016, 80.) Hakasen (2017, 96) mukaan luontaista työn imulle on se, että toiminta on sisäisesti motivoitunutta ja toiminta koetaan itselle tärkeänä ja merkityksellisenä. Kun oma työ innostaa ja siitä ollaan ylpeitä, on mahdollista saavuttaa parasta mahdollista työhyvinvointia (Hautaniemi 2009, 154). Jos henkilö tekee työtään, koska on pakko, vapaaehtoisuuden kokemus on tuhottu, sillä tehtäviä tehdään ulkoisella motivaatiolla, ilman todellista kiinnostusta tehtävää kohtaan, kertovat Martela ja Jarenko (2015, 69).

Työn imu on positiivinen ja suhteellisen pysyvä emotionaalisen ja motivationaalisen hyvinvoinnin tila työssä. Siinä ihmisellä on myönteisiä tunteita ja energiaa toimia tehtävissään. Alun perin työn imun käsitteen esitteli professori Kahn vuonna 1990 ja hänen mukaansa työn imu tarkoittaa täyttä läsnäoloa työssä ja siinä ihminen hyödyntää ja ilmaisee itseään kokonaisvaltaisesti. Työn imu tarkoittaa aitoa tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokevalla on myönteisiä tunteita ja energiaa toimia. Työn imua kuvaa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2018, 38 – 43; Mamia 2009, 27.)

Omistautumiseen liittyy kokemukset työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja ylpeydestä. Tarmokkuus on energisyyttä ja halua panostaa omaan työhön tai toimintaan ja tarmokas ihminen on innoissaan omista tehtävistään. Uppoutumista kuvaa esimerkiksi keskittyneisyys ja siitä kumpuava nautinto. Aika kuluu nopeasti ja työstä irrottautuminen voi tuntua hankalalta. (Hakanen 2018, 39.) Niin sanottu flow -tila on myös läheinen käsite työn imulle, sillä tarkoitetaan lyhytaikaista huippukokemusta, jossa henkilö tempautuu tehtävään, jolloin aika voi mennä nopeasti. Flow -tila eroaa kuitenkin työn imusta siten, että flow -tila on lyhytaikainen ja työn imun kokemus sitä kestävämpi tila. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 58.) Työn imua kokevan henkilön tekemistä ohjaa sisäinen mielekkyyden kokemus ja esimerkiksi vastuunottaminen ja uteliaisuus (Hakanen 2018, 114).

Työn imu kumpuaa työn voimavaretekijöistä ja tuottaa työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Työn voimavaretekijöillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi henkilön vaikutusmahdollisuuksia, saatua tukea, avoimuutta ja kannustavuutta (Mamia 2009, 28). Kinnunen ym. (2005, 49) määrittelevät työn voimavaretekijät fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka auttavat saavuttamaan asetettuja tavoitteita, vähentävät työn tuomaa rasitusta sekä edistävät yksilön kehitystä – niitä voivat olla esimerkiksi viihtyisä työpaikka, vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa ja sosiaalinen tuki. Työn organisatorisia voimavaroja ovat esimerkiksi havaittu tuki organisaatiossa, työpaikan myönteinen ilmapiiri ja palkitseminen (Hakanen 2018, 61 – 65.) Nämä tekijät yhdessä voivat käynnistää niin sanotun sitoutumispolun, joka on havainnollistettu kuviossa 2. Se edistää yksilön sitoutumista omiin tehtäviinsä ja sitä kautta organisaatioon sitoutumista.

Kuvio 2 ja sen nimi sitoutumispolku on luotu käytetyn teorian pohjalta. Sitoutumispolku alkaa työn voimavaratekijöistä. Työn voimavaratekijät lisäävät innostusta tehtävään työhön, sen mielekkyyttä ja siitä kumpuavaa mielihyvää (Hakaniemi 2018, 5). Se tuottaa työn imua, joka puolestaan vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen, joka kuvastaa yksilön ja organisaation välistä suhdetta (Jokivuori 2002, 17).



KUVIO 2 Sitoutumispolku

Kuviossa 2 esiintyvät työn voimavaratekijät voivat siis liittyä muun muassa henkilön vaikutusmahdollisuuksiin, tukeen, avoimuuteen ja kannustavuuteen (Mamia 2009, 28). Aikaisemmin käsitellyssä kolmekomponenttimallissa tuli esiin, että esimerkiksi oikeudenmukaiset organisaation käytännöt, tasapuolinen kohtelu, työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon sekä organisaation ja yksilön yhteensopivat arvot ja uskomukset ovat organisaatioon sitoutumista edistäviä tekijöitä (Allen & Meyer 1997, 42 – 47; Manion 2004, 171).

Työn voimavaratekijät ja organisaatioon sitouttavat tekijät voivat siis olla keskenään samankaltaisia ja ne voivat synnyttää organisaatioon sitoutumista ja työn imua. Kuten aiemmin kerrottu, Jokivuoren (2002, 19) mukaan sitoutumista tar-

kasteltaessa on otettava huomioon organisaation tilanne sekä yksilön sitoutumiseen vaikuttavia motiiveja. Organisatoriset tekijät voivat edistää asetettuja tavoitteita (Kinnunen ym., 49) ja yksilön motiiveina voivat olla muun muassa halu auttaa (Lahtinen 2003, 12 – 13). Pohjana on kuitenkin työn voimavaratekijät ja ilman niitä ei esimerkiksi pelkästään yhdistyksen arvomaailma riitä yksin tuottamaan siihen sitoutumista.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata niitä organisaation tekijöitä, jotka vaikuttavat vapaaehtoistoimijoiden työn imuun ja organisaatioon sitoutumiseen vapaaehtoistoinnassa. Tavoitteena on saada vapaaehtoistyöntekijöiden ääni kuuluviin mahdollisimman kattavasti ja tuoda esille organisaation ominaisuuksien merkitys sitoutumisprosessissa ja työn imun kokemuksessa. Tavoitteena on myös nostaa esiin organisaation tekijöitä ja sosiaalista ulottuvuutta vapaaehtoistoimintaan sitoutumisessa.

Tutkimustehtävä

Tutkimuskysymys: Mitä vapaaehtoiset ja työntekijät pitävät Taimi ry:ssä merkityksellisenä vapaaehtoistyöhön sitoutumisen kannalta?

Tarkentavat kysymykset ovat:

- Mitä Taimi ry:n tekijöitä nostetaan esiin vapaaehtoistyön voimavaratekijöinä?
- Mitä ominaisuuksia pidetään työn imun synnyttäjinä?
- Mitkä ominaisuudet edesauttavat tai ylläpitävät vapaaehtoisten yhdistykseen sitoutumista?

Menetelmälliset lähtökohdat

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa paneudutaan usein kohtuulliseen määrään tapauksia ja pyritään erittelemään niitä mahdollisimman kattavasti (Eskola & Suoranta 1998, 18). Aineiston analyysitapana käytetään sisällönanalyysia, jossa hyödynnetään teorialähtöistä analyysitapaa. Tässä sisällönanalyysin muodossa kategoriat määritellään aikaisemman tiedon valossa, ja niihin etsitään aineistosta niille ominaisia asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95 – 97.) Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelemalla neljää Taimi ry:n vapaaehtoista ja kahta työntekijää.

Haastattelu voidaan valita tiedonkeruumenetelmäksi esimerkiksi, kun halutaan selventää vastauksia ja kun halutaan syventää saatuja tietoja (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35). Haastattelun hyvä puoli on sen joustavuus – haastattelija voi tahtoesaan toistaa kysymyksen, selventää väärinkäsityksiä ja jutella laajemmin aiheesta. Kysymykset voidaan myös kysyä halutussa järjestyksessä. Merkityksellisintä on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkitusta asiasta. Hyötynä voidaan pitää myös mahdollisuutta kirjata ylös kaikki esille tullut sanaton viestintä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Mitään tutkimusmenetelmää ei tulisi valita ensin ajattelematta sen soveltuvuutta kyseisen asian tarkasteluun. Menetelmävalintoja tehtäessä mittapuuna ovat esimerkiksi tehokkuus, täsmällisyys ja luotettavuus. Teemahaastattelulle ominaista on se, että haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa. Tämä tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Haastateltavien tulkinnat asioista ja asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä. Sen lisäksi teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että merkitykset kehittyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34 – 48.) Teemahaastattelussakaan ei voi kysellä ihan mitä sattuu, vaan siinä pyritään löytämään vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Taimi ry:n vapaaehtoiset saivat etukäteen saatekirjeen, jossa kerrotaan mahdollisuudesta osallistua haastatteluun. Saatekirjeessä tuli ilmi opinnäytetyön tarkoitus ja sisältö. Haastateltavat valikoituivat satunnaisesti oman halukkuuden perusteella Taimi ry:n vapaaehtoistyöntekijöistä ja työntekijöistä. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina keväällä 2020 ja kaiken kaikkiaan haastatteluja oli yhteensä kuusi. Haastattelutilanteet pyrittiin järjestämään mahdollisimman rauhallisiksi haastateltaville tutuissa tiloissa. Sen lisäksi haastattelutilanne haluttiin pitää mahdollisimman rentona, jolloin haastateltavien oli vaivattomampaa vastata kysymyksiin rehellisesti. Kaksi haastattelua pidettiin Taimi ry:n tiloissa. Loput haastatteluista järjestettiin puhelinhaastatteluina yhteiskunnallisen tilanteen, Covid-19 pandemian, vuoksi. Kaikki haastattelut kestivät noin puoli tuntia ja ne äänitettiin puhelimella. Aineiston käsittelyn jälkeen haastattelunauhat poistettiin.

Tutkimukseen osallistuneista neljästä Taimi ry:n vapaaehtoisesta naisia oli 2 ja miehiä 2. Heistä yksi oli työssäkäyvä sosiaalialan ammattilainen, kaksi oli mielenterveyskuntoutujaa ja yksi oli eläkeläinen. Kaikilla haastateltavilla oli vähintään toisen asteen koulutus. Yksi haastateltavista oli toiminut Taimi ry:llä vapaaehtoisena noin kaksikymmentä vuotta ja kaksi heistä 13-15 vuotta. Yksi haastateltava oli käynyt vapaaehtoisena vuoden. Haastatteluihin osallistui myös kaksi Taimi ry:n työntekijää.

Usein teemahaastattelusta saatu aineisto on suuri (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35). Tämän tutkimuksen aineiston analysoinnissa käytetään sisällönanalyysiä, joka on perusanalyysimenetelmä. Sitä voidaan käyttää yksittäisenä metodina tai teoreettisena viitekehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Tarkoituksena oli etsiä aineistosta teemoihin liittyviä ajatuksia ja mielipiteitä. Tutkimuksessa käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysiä, jossa edetään yleisestä yksityiseen - aineiston luokittelu perustuu aikaisempiin käsitteisiin ja sen ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen, johon kootaan kerätystä aineistosta erilaisia luokituksia. Tässä vaiheessa turhat asiat karsiutuvat pois. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95 – 97.) Aineiston analysointi alkoi litteroimalla nauhoitetut haastattelut sanatarkasti. Litteroitua aineistoa syntyi noin 26 A4-arkin verran. Aineistosta muodostettiin kategorioita käytetyn teorian mukaan. Kategorioita muodostui työn voimavaratekijöiden, työn imun ja organisaatioon sitoutumisen teoriasta.

Aineisto luettiin ennen merkintöjen tekemistä useaan otteeseen, jotta mahdollisimman selkeä kokonaiskuva muodostuisi haastatteluiden pohjalta. Sen jälkeen haastatteluvastaukset jaettiin omiin luokkiinsa jo muodostettua analyysirunkoa hyödyntäen. Tässä vaiheessa aineistoa tarkasteltiin yksityiskohtaisesti yrittäen löytää kaikki oleelliset asiat aineistosta. Sen avulla kaikki asiat jäivät pois, jotka kuuluivat tutkimuksen ulkopuolelle. Tämä pelkisti aineistoa ja luokittelu helpottui, joka mahdollisti merkityksellisten ilmiöiden luokittelun. Luokat muodostavat yläluokkia, jotka lopulta tavoittavat yhdistävän luokan, joka on yhteydessä tutkimustehtävään.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Vapaaehtoistyön voimavaratekijät ja työn imu

Työn voimavaratekijät

Yhdistys on ikään kuin harrastuspaikka vastapainona työelämälle ja yksin kotona olemiselle. Sen lisäksi se tuo sisältöä elämään erilaisin harrastuksin ja ryhmin. Toiminnan kiinnostava ja mielekäs sisältö on vapaaehtoisten yksi työn voimavaratekijöistä, joka näkyy kuvioista 3. Vapaaehtoiset kokevat, että tutuksi tulleet vapaaehtoiset ja muut aktiiviset yhdistyksessä kävijät ovat heille tärkeitä ja heidän kanssaan on mukavaa tehdä asioita. Tärkeimmiksi tekijöiksi muodostuivat yhdessä keskustelu ja yhdessä tekeminen. He kokevat merkitykselliseksi sen, että yhdistyksen tiloissa käydään paljon tärkeää keskustelua ja että siellä käyville ihmisille on helppo puhua. Myös yhdessä tekeminen mainittiin, eli esimerkiksi biljardin tai shakin pelaamisen tai urheiluryhmiin osallistumisen:

Mukavat ihmiset ja tekemisen meininki, varmaan se että on kiva ettei ikinä harmita lähtee höntsyilee ja muuta.

Ja se on justii sitä, ku haluan pelata biljardia ja shakkia ni se on hyvä yhdessä pelata aina välillä.

Kyllä siis toi ryhmätoiminta on ollu tosi tärkeitä. Siis noi peliryhmät on mulle henkireikä. Se on tosi tärkeitä et pysyy ihmisten mukana, ettei jää kotiin eristäytyy.

Myös välittämisen ilmapiirin merkitys korostuu tarkasteltaessa työn voimavaratekijöitä. On tärkeää voida keskustella vapaasti, sillä se luo avoimuuden ja turvallisuuden tuntua yhdistyksessä. Yhteisten kokoontumisten, tiedottamisen ja avoimen keskustelukulttuurin avulla vapaaehtoiset saavat tukensa yhdistyksessä. Tuki mielletään asiaksi, jolla ei vapaaehtoisten mukaan ole niin suurta merkitystä. Se voi kertoa siitä, että tukea on tarpeeksi ja sitä voidaan hakea myös muualta. Muut vapaaehtoiset, kuntoutujat ja yksilön läheiset ovat ensisijaisia tukipilareita

vapaaehtoisille. He edustavat vahvasti sitä tukea, mitä yhdistyksellä on antaa. Kuten kuvioista 3 näkee, sosiaalinen tuki on yksi työn voimavaratekijöistä ja on merkityksellistä, että tuki saadaan edes jotain kautta (Kinnunen ym. 2005, 49). Tuki voi olla myös vapaaehtoisille näkymätöntä – se voi olla motivaation ja jakamisen herkkää havainnointia ja tilanteeseen puuttumista ja tukea tilanteen mukaan.

Kuten aiemmin todettu, viihtyisä työpaikka on työn voimavaratekijä, joka tuottaa työn imua (Kinnunen ym. 2005, 49). Haastatteluissa tuli esille sosiaalisen ympäristön luonne: avoin ja auttava ilmapiiri mielletään Taimi ry:n yhdeksi ominaisuudeksi. Vapaaehtoisten yhteenkuuluvuuden tunnetta lisääisi se, että olisi mahdollisuus harrastaa yhdessä sukupuolesta riippumatta. Vapaaehtoiset kommentoivat Taimi ry:n tilojen olevan hyvällä sijainnilla, joka houkuttelee käymään siellä useammin. Sen lisäksi fyysinen ympäristö koetaan miellyttäväksi ja kutsuvaksi. Positiivisena asiana tuli esille myös esimerkiksi lainatietokone, jota kaikki voivat vapaasti tarvittaessa käyttää. Fyysisen ja sosiaalisen ympäristön viihtyvyys on tärkeää ottaa huomioon tarkastellessa vapaaehtoisten kokemuksia yhdistyksessä toimimisessa, sillä ne vaikuttavat joko myönteisesti tai kielteisesti vapaaehtoisuuden kokemukseen yhdistyksessä.

Tunne siitä, että kuuluu johonkin, on kaikille merkityksellinen. Vapaaehtoisilla esille tärkeiksi asioiksi yhdistykseen kuulumisessa nousi etenkin vastuun saaminen ja hyvät vaikutusmahdollisuudet. Monelle vastuulliset työtehtävät, kuten toimintaryhmän vetäminen sekä yhdistyksen ovien aukipitäminen, ovat tärkeitä ja sitä myöten vapaaehtoiset kokevat olonsa tärkeiksi yhdistykselle. Vapaaehtoiset kokevat olevansa osa yhdistystä, sillä he pääsevät vaikuttamaan asioihin esimerkiksi kehittämispäivään osallistumalla. Yhdistyksessä vapaaehtoisilla on hyvät vaikuttamismahdollisuudet:

Taimilla vapaaehtoiset otetaan hyvin mukaan toimintaan ja sen suunnitteluun.

Osallistaminen päätöksentekoon on yhteydessä työn voimavaratekijöihin ja affektiivisen sitoutumisen muotoon (Allen & Meyer 1997, 42 – 47; Mamia 2009, 28)

ja ne lisäävät sitoutumista yhdistykseen. Muita esille nousseita tekijöitä, jotka lisäävät tunnetta, että on osa yhdistystä, olivat esimerkiksi jäsenmaksun maksaminen, pitkäaikainen sitoutuminen toimintaan, aikaisempi alan työkokemus, yhdistyksen sisäiset ystävät sekä itsensä toteuttaminen vapaaehtoistehtävien kautta. Ne edistävät yhteenkuuluvuuden tunnetta yhdistykseen, sillä esimerkiksi itseään toteuttamalla saa olla oma itsensä ja tulla niin hyväksytyksi. Niiden lisäksi aikaisemman alan työkokemuksen avulla vapaaehtoisella on varmuus omassa toiminnassaan sillä saatu arvostus ja asiallinen keskustelu ovat lisänneet tunnetta, että on omien joukossa.



KUVIO 3 Vapaaehtoisten työn voimavaratekijöitä

Kaikki vapaaehtoiset eivät koe pääsevänsä vaikuttamaan Taimi ry:n asioihin toimollaan tavalla. Se näyttäytyy tunteena, ettei pääse kehittämään toimintaa tai vaikuttamaan Taimi ry:n henkilöstön vaihtuvuuteen. Kun vapaaehtoinen kokee, ettei pääse vaikuttamaan toimintaan tai kehittämään sitä, voi vapaaehtoinen osallistua vähemmän toimintaan ja olla sitä kohtaan välinpitämätön. Se vähentää kiinnittymisen kokemusta yhdistystä kohtaan ja omaa motivaatiota vapaaehtoisuudessa. Se näyttäytyy vähäisempänä osallistumisena vapaaehtoistoimintaan, joka ei kuulu omalle vastuualueelle. Kuvioon 3 on koottu vapaaehtoisten työn

voimavaratekijöitä ja yksi niistä on yksilön vaikutusmahdollisuudet. Jos yksilö kokee, että hän voi vaikuttaa yhdistyksessä asioihin, voi se parhaimmillaan tuottaa työn imua ja yhdistykseen sitoutumista. Kun yksilö kokee, ettei voi vaikuttaa asioihin, se voi johtaa vähäisempään työn imun kokemukseen ja yhdistykseen sitoutumiseen.

Motivaatiota pyritään yhdistyksessä ylläpitämään kannustamalla ideoimaan ja pyrkimyksellä huomata ihmisten tunteet, tunnistamalla ne ja luomalla hyvät vuorovaikutussuhteet vapaaehtoiisiin. Sen lisäksi yhdistyksessä pyritään osallistamaan vapaaehtoisia esimerkiksi kutsumalla mukaan strategiapäivään ja keräämällä nimetöntä palautetta. Kehittämisehdotukset otetaan vastaan ja niitä käsitellään henkilökunnan tiimissä, joten päätösvalta on lopulta aina työntekijöillä. Vapaaehtoiset pääsevät vaikuttamaan omaan työpanokseensa, esimerkiksi saamalla rahaa haluamiinsa harrastetarvikkeisiin. Yhdistyksessä ollaan avoimia uusille ideoille, on esimerkiksi mahdollisuus perustaa oma keskusteluryhmä. Vastuuta jaetaan yhdistyksessä mielellään mutta raja työntekijöiden ja vapaaehtois-työntekijöiden työtehtävien välillä on selkeä. Se ei ole vapaaehtoisille ongelma, vaan omat vastuualueet koetaan merkityksellisinä ja niistä pidetään kiinni. Vaikutusmahdollisuuksista on kuitenkin tärkeää keskustella avoimesti, jotta jokaisen ääni saadaan yhdistyksessä kuuluviin.

Työn imu

Työ koetaan merkitykselliseksi, kun pääsee auttamaan muita ja antamaan muille osan omasta ajastaan keskustellen ja yhdessä asioita tehden. Tämä kertoo sisäisestä motivaatiosta, eli siitä, että vapaaehtoiset hakeutuvat tekemään asioita, jotka tuntuvat itselleen merkityksellisiltä ja arvokkailta. (Martela & Jarenko 2015, 25 – 26.) Kuten aiemmin on sanottu, luontaista työn imulle on toimiminen sisäisesti motivoituneesti, (Hakanen 2018, 38) joka on eritelty kuvioon 4. Aika menee nopeasti vapaaehtoistoiminnan parissa ja siellä voisi viettää kerrallaan kauem-
minkin aikaa. Tätä kuvaa hyvin käsite uppoutuneisuus, se tarkoittaa paneutumista omaan tehtävään ja muun unohtamista (Mamia 2009, 27). Vapaaehtoiset olivat sanojensa mukaan myös innostuneita toimimisesta Taimi ry:llä vapaaeh-

toisena. Innostus voi kertoa tarmokkuudesta, joka viittaa kokemukseen energisyydestä ja halusta toimia (Hakanen 2018, 39). Haastatteluissa esille tullut kommentti:

Jos on ollu rankka päivä ja sä raahaudut bussipysäkille tai millä ny meetkä ja sit ku pistät pelikuteet päälle ja astut tosta ovesta sisään ni tulee sellane energiapiikki, että jaksaa taas.

Kaikki vapaaehtoiset eivät ole kertoneet tai halua kertoa Taimi ry:llä käymisestä yhdistyksen ulkopuolisille ihmisille. Perusteena tälle on esimerkiksi se, että haluaa pitää tiedon itsellään ja jos on tarve keskustella yhdistyksen toiminnasta, keskustelu käydään ”taimilaisten” kesken. Osa vapaaehtoisista oli erityisen ylpeitä siitä, että käyvät Taimi ry:llä vapaaehtoisena. Tästä kertoo esimerkiksi se, että he jakavat sosiaaliseen mediaan yhdistyksen julkaisuja ja ovat kutsuneet ystäviäänkin toimintaan mukaan. Tämä liittyy ylpeyteen yhdistyksessä toimimista kohtaan. Se, ettei kerro omasta vapaaehtoistoiminnastaan läheisille, voi merkitä vähäistä ylpeyden tunnetta omasta toiminnasta yhdistyksessä. Ylpeys liittyy työn imun omistautumisen ulottuvuuteen, joka linkittyy yksilön kokemukseen työn merkityksellisyydestä (Hakanen 2018, 39). Vapaaehtoiset voivat ottaa tietoisesti etäisyyttä toimintaan ja että vapaaehtoistoiminta on vain pieni pala arjen keskellä. Tietoinen etäisyydenotto voi viestiä, ettei yksilö koe toimintaa niin merkityksellisenä kuin henkilö, joka osallistuu aktiivisesti yhdistyksen toimintaan. Se vaikuttaa työn imun omistautumisen ulottuvuuteen heikentävästi.



KUVIO 4 Vapaaehtoisten työn imun tekijöitä

Työn voimavaratekijät luovat polkua työn imun kokemukselle. Etuudet kuten raha tai materia eivät motivoi vapaaehtoisia osallistumaan toimintaan, vaan syyt ovat ennemminkin henkisiä ja sosiaalisia. Toiminta on sisäisesti motivoitunutta ja siihen ollaan uppoutuneita. Vapaaehtoiset kokevat imua toimiessaan yhdistyksessä vapaaehtoisena. Työlle omistautuminen näyttäytyi vaihtelevana tutkimustuloksissa, se oli selvästi työn imun kolmesta ulottuvuudesta heikoimpana. Kolmas ulottuvuus, tarmokkuus, näyttäytyi sen sijaan tuloksissa vahvimpana ulottuvuutena.

5.2 Yhdistykseen sitoutuminen

5.2.1 Emotionaalinen sitoutuminen ja yhteisöön kiinnittyminen

Hyvät sosiaaliset suhteet ja tasavertaisuus työntekijöiden ja vapaaehtoisten kesken ovat merkityksellisiä. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat organisaatioon sitoutumisen affektiiviseen ulottuvuuteen, jolle ominaista on halu työskennellä organisaatiossa (Allen & Meyer 1997, 11). Tärkeimmiksi tekijöiksi vapaaehtoistyönteki-

jöiden kokemuksissa korostuu tasavertaisen kohtelun, tuen ja arvostuksen merkitys, jotka näkyvät kuviossa 5. Henkilökunnan tuttuus ja pyrkimys olla helposti lähestyttäviä lisäävät tunnetta vertaisuudesta ja näin ollen koko yhdistyksen yhtenäisyyttä. Tärkeää on myös muut sosiaaliset kontaktit yhdistyksen tiloissa, jotka ovat omiaan sitouttamaan kyseiseen organisaatioon.

Suhde henkilökuntaan on tullut vapaaehtoiselle tuttavallisiksi. Kokemus on syntynyt yhteisten keskustelujen ja tekemisen kautta ja se lisää tunnetta vertaisuudesta. Henkilökunta mieltää suhteensa vapaaehtoisiin tuttavallisiksi ja pyrkii edistämään suhdettaan vapaaehtoisiin keskustelulla, osallistumalla tapahtumiin ja säännöllisiin ryhmänohjaajatapaamisiin. Etenkin vakituinen henkilökunta on tullut tutuksi vuosien saatossa, esimerkiksi yhdessä tehtyjen retkien kautta. Kokemukset henkilökunnasta ovat yksinomaan positiivisia. Kommentti henkilökunnasta:

Ihan tuttuja monen vuoden takaa. Heille on helppo puhua. Tuntee aika hyvin ulkonäöltä ja pystyy puhumaan. Pitkäaikaisemmat työntekijät tutumpia. Uudetkin jo tulleet suht tutuiksi.

Henkilökuntaan voi olla yhteydessä puhelimitse ja vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että heitä on mukavaa nähdä. Vapaaehtoistyöntekijöiden kokemukset henkilöstön tuttuudesta voivat lisätä tunnetta yhteisöllisyydestä ja tasavertaisuudesta. Kuviosta 5 näkee, että se lisää emotionaalista sitoutumista yhdistykseen ja edesauttaa yhteisöön kiinnittymistä.

Olennaisiksi asioiksi nousi esille pyrkimys tasavertaisuuteen työntekijöiden ja vapaaehtoisten välillä. Sen puolesta puhuu se, että Taimi ry:n vapaaehtoisilla on vahva kokemus yhteisöllisyydestä ja niin sanotusti samalla viivalla olemisesta sekä työntekijöiden että vapaaehtoistoimijoiden välillä. Merkityksellistä on yhdistyksessä kaikkien kesken vallitseva avoimuus, jonka vapaaehtoiset mainitsivat erityisen positiivisena asiana. Kaikki pyritään yhdistyksessä kohtaamaan tasavertaisesti. Kuitenkin esimerkiksi tilojen suhteen vapaaehtoisilla on rajoitteita, sillä osa tiloista on suunnattu pelkästään henkilökunnalle. Tärkeimpänä henkilökunta näkee kuitenkin ihmisten kohtaamisen:

Pyrkimyksenä on, että kohdataan ihminen titteleistä viis.

Henkilökunnan lisäksi vapaaehtoiset olivat tutustuneet uusiin ihmisiin Taimi ry:n kautta ja saanut ystäviä. Vapaaehtoiset kokevat kiinteyttä Taimi ry:n porukkaan ja osa heistä on yhteydessä toisiinsa yhdistyksen ulkopuolella. Vapaaehtoiset kokevat, että tutuksi tulleet vapaaehtoiset ja muut aktiiviset yhdistyksessä kävijät ovat heille tärkeitä. Kuten Manion (2004, 170) kertoo, organisaatioon sitoutumisen yhtenä elementtinä on ryhmän yhtenäisyys. Taimi ry:n vapaaehtoisilla on voimakas kokemus yhteisöllisyydestä ja tasavertaisuudesta sekä työntekijöiden että vapaaehtoistoimijoiden välillä. Esille tullut kommentti sosiaalisten suhteiden synnystä:

Kyllä siinä väkisinkin tulee kavereit, ku pitää mielen avoimena. Kyllä tästä kavereita saa. Paljon on tullut kavereita ja tuttuja lisää.

Henkilökunta arvelee yhdistyksen olevan suurimmalle osalle turvallinen ja kiva paikka. Sen puolesta puhuu se, että vapaaehtoisten mielipiteet tulevat esille vuosittaisissa kyselyissä. Kommentti yhteisöllisyydestä:

Hirmu moni kokee, et tää on ihana paikka, mut aina mahtuu joukkoon niitä, ketkä käy kerran ja toteaa, ettei tää oo mun juttu. Mut on tässä sellasta yhteisöllisyyttä.

Vapaaehtoiset kokevat olonsa Taimi ry:llä arvostetuksi ja merkitykselliseksi. Tunne arvostuksesta ja merkityksellisyydestä tulee siitä, että vapaaehtoisten työn arvo tunnustetaan Taimi ry:llä ja ovesta voi astua sisään omana itsenään:

Kaikkia Taimilaisia arvostetaan tasavertaisesti. Työn arvo nähdään täällä.

Taimi ry:llä toimii paljon vapaaehtoisia, etenkin apu- ja vertaisohjaajina. Vapaaehtoiset tekevät merkittävän osan antamallaan panoksella mutta perustoiminta ei kaadu, vaikka heitä ei olisikaan, sillä toiminta pyörii enemmän palkallisten työpanoksella. Vapaaehtoisten työpanos nähdään kuitenkin hyvänä lisänä toiminnalle.

Etenkin vertaistukihenkilöt nähdään mittaamattoman arvokkaina ja merkityksellisinä yhdistyksen asiakkaille. Henkilökunta tunnustaa vapaaehtoisten työpanoksen arvon ja on siitä kiitollinen. Elämän varrella kerätyt tiedot ja taidot nähdään tärkeänä ja vapaaehtoisten oma osaaminen on suuressa arvossa:

Vapaaehtoisten antama panos ei ole korvattavissa. Toivottavasti pysyvät toiminnassa.

Ammatillinen osaaminen nähdään ja tunnustetaan Taimi ry:llä ja se luo tunnetta vertaisuudesta ja arvostuksesta. Tunne vertaisuudesta kumpuaa ammatillisen keskustelun ja keskinäisen ymmärryksen kautta. Sen lisäksi työntekijät ovat kaikille tasapuolisesti mukavia. Esille tuli vapaaehtoisten uskovan ja toivovan, että heitä arvostetaan omina itsenään ja että vapaaehtoistyöpanos nähdään. Vapaaehtoiset siis sekä kokevat tunnetta arvostuksesta että kaipaavat sitä henkilökunnalta ja muilta henkilöiltä yhdistyksessä.

Taimi ry:n henkilökunta pyrkii edistämään vapaaehtoisten sitoutumista yhdistykseen sosiaalisella tuella, kuten muistamisella, tukemisella ja tapaamisilla. Sen lisäksi säännöllisyys, dialogi, avoimet välit ja verkostoitumisen edistäminen tulevat esille. Haastatteluissa esille tullut kommentti:

Pitää tuntea omat vapaaehtoiset. Osa sit kattoo ja kysyä jos on jotain. Keskinäinen verkosto vapaaehtoisten kesken on myös tärkeä vapaaehtoisille.

Taimi ry:llä pyritään takaamaan henkilöstön puolesta matala kynnys toimintaan osallistumiselle. Sen lisäksi toiminta on pyritty tekemään vapaaehtoiselle kevyeksi. Työntekijä mahdollistaa ja luo puitteet tapahtumille ja vapaaehtoisilla on ”enemmän rentoa hengailua asiakkaiden kanssa”. Tarkoitus ei ole se, että vapaaehtoiset ottaisivat huonoja puolia tehtävistä töistä vastuulleen. Tärkeintä on se, että vapaaehtoiset saisivat itse jotain irti toiminnassa mukana olemisesta.

Vapaaehtoisilla on ajatus siitä, että jokainen henkilö yhdistyksessä on merkityksellinen ja kaikkia kohdellaan sen mukaisesti. Työntekijöiden tervehtiminen, rento

keskustelu kahvin äärellä vertaisten kesken ja kuulumisien kysyminen ovat vapaaehtoisille tärkeitä. Kiitoksen saaminen ja kohtaaminen lisäävät kiinnittymistä yhdistyksen toimintaan, joka motivoi vapaaehtoisia osallistumaan siihen aktiivisesti. Yksi haastateltava kommentoi Taimi ry:n vaikuttaneen positiivisesti hänen elämäänsä:

Sain kaiken mitä halusin ja vähän päälle.



KUVIO 5 Vapaaehtoisten emotionaalista sitoutumista ja yhteisöön kiinnittymistä edistäviä tekijöitä

Kiintymys yhdistykseen näkyy siinä, että vapaaehtoisia harmittaisi, jos toiminta loppuisi. Esille tuli myös se, että vapaaehtoisen olisi helppoa kuvitella kiintyvänsä yhdistykseen, jos antaisi siihen itselleen luvan – vapaaehtoinen on ottanut tietoisesti etäisyyttä toimintaan ja esille tuleekin sen olevan vain pieni osa arkea. Tietoinen etäisyydenotto yhdistyksen toiminnasta kertoo, ettei henkilö ole kiinnittynyt toimintaan samalla tavalla kuin esimerkiksi henkilö, joka tuntee vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallistuu aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoiset ovat jokainen affektiivisesti sitoutuneita. Affektiivisesti sitoutuneet henkilöt jatkavat vapaaehtoistyötä koska he haluavat (Allen & Meyer 1997, 11) ja

suurimpina syinä haluta jatkaa toiminnassa ovatkin ystävät ja mielekäs toiminta vastapainona muulle elämälle ja yksinäisyydelle. Tärkeimmäksi organisaatioon sitoutumisen ulottuvuudeksi nousi affektiivisen sitoutumisen muoto. On kuitenkin selvää, että kaikki organisaation sitoutumisen kolme ulottuvuutta, affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva, vaikuttavat sitoutumiseen, joka on yhteneväinen Mey-erin ja Allenin (1997) teorian kanssa, että kaikki kolme komponenttia vaikuttavat yksilön sitoutumiseen vaihtelevasti ja yksilöllisesti. Sitoutumiseen on vaikuttanut työn voimavaratekijät, kuten mielekäs sosiaalinen ympäristö ja mahdollisuus itsensä toteuttamiseen vapaaehtoistoiminnalla.

5.2.2 Jatkuva sitoutuminen vapaaehtoistoimijoilla

Tärkeäksi tekijäksi sitoutumiselle muodostui yhdistyksen arvoperustasta lähtöisin oleva yksilön arvon tunnustaminen omana itsenään. Kiitoksen saaminen ja kohtaaminen lisäävät motivaatiota toimia aktiivisesti yhdistyksessä, joka puolestaan lisää yhdistykseen sitoutumista. Yhdistyksen tarjoamat harrastus- ja toimintamahdollisuudet ovat syy osallistua yhdistyksen toimintaan, sillä siellä tapaa ihmisiä ja pääsee tekemään yhdessä asioita. Nähdyksi tuleminen päteväenä, erillisenä ja yksilöllisenä toimijana edistävät jatkuvan sitoutumisen ulottuvuutta. Merkityksellisimmiksi tekijöiksi vapaaehtoistyöntekijöiden haastatteluissa nousi yhdessä-olo ja kohtaaminen. Nämä tekijät on eritelty kuviossa 6. Muita auttamalla oma toiminta koetaan tärkeäksi ja hyödylliseksi. Tämä on yhteneväinen Utin (2008) pro gradu -tutkielman tulosten kanssa, jossa selviää, että halu auttaa luo vankan pohjan sitoutumisen muodostumiselle.

Tulokset kertovat, että Taimi ry:llä huomioidaan vapaaehtoiset hyvin:

Kyllä Taimilla huomioidaan vapaaehtoiset. Jos on jotain kysyttävää, niin henkilökunta kyllä auttaa ja pyrkii vastaamaan kaikkeen mitä mieleen tulee.

Tulosten mukaan Taimi ry:llä järjestetään paljon yhteisiä kokoontumisia, joissa keskustellaan vapaasti ja voi kysyä matalalla kynnyksellä mieltä askarruttavista

asioista. Onkin merkityksellistä, että voi keskustella vapaasti, sillä se luo avoimuuden ja turvallisuuden tuntua. Tiedottaminen toimii hyvin ja se vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoisuuden kokemukseen. Yhdistyksen avoin keskustelukulttuuri voi vähentää työn kuormittavuutta ja auttaa edistämään yksilön kehitystä. (Kinnunen ym. 2005, 49). Tiedon saaminen voi olla myös etu, sillä se on arvokasta pääomaa ihmiselle. On tärkeää kuulua ryhmään, jossa välitetään tietoa eli ei jää tiedon välittymisen ulkopuolelle ja syrjään.

Taimi ry:llä vapaaehtoiset saavat joitakin etuuksia, kuten mahdollisuuden osallistua retkille ja elokuvailtoihin. Yhdistyksessä pyritään edistämään vapaaehtoisten sitoutumista tarjoamalla erilaisia etuuksia, kuten tarjoamalla mahdollisuus lähteä elokuvaan tai syömään ulos. Vapaaehtoiset eivät kuitenkaan saa minkäänlaista rahallista korvausta toiminnastaan. Työntekijät pyrkivät panostamaan vapaaehtoisten ohjaukseen ja jaksamisen tarkkailuun – vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatio on tärkeää tunnistaa ja pyrkiä vahvistamaan sitä esimerkiksi keskustelun avulla.

On selvää, ettei vapaaehtoisia motivoi ulkoiset etuudet toimimaan yhdistyksessä. Osa vapaaehtoisista osallistuu järjestettyihin tapahtumiin, mutta osa ei ole kertaakaan osallistunut niin sanottuihin ylimääräisiin aktiviteetteihin. Ne, jotka olivat osallistuneet aktiviteetteihin, kertoivat niiden olevan kivaa vaihtelua ja antavan uusia kokemuksia. Vapaaehtoiset pääsevät tekemään asioita, joita ei normaalisti yksin koskaan tekisi. Se ei kuitenkaan ole kenenkään perimmäisenä motiivina toimia vapaaehtoisena, vaan se mielletään ennemminkin kivana lisänä toiminnalle. Työntekijän ja vapaaehtoisen yhtenä erona nähdään palkkaus. Palkka ei ole siis motiivina vapaaehtoisilla, vaan motiivina voi olla esimerkiksi se, että saa sisältöä päiviin, kuuluminen johonkin, nähdyksi tuleminen ja kiitoksen saaminen. Motiivit voivat olla erilaisia ja haastatteluissa tuli esille oivalluksia:

Osalle vapaaehtoisuus on elämäntapa.

Ne ehkä ajattelee, että saa tästä niin paljon sellasta henkistä hyvinvointia.

Osa ryhmää pitävistä vapaaehtoisista voivat olla käyneet jo vuosikausia yhdistyksessä. Ennen Taimi ry:n vapaaehtoisille maksettiin työosuusarahaa ja sen poistuttua luultavasti siitä motivoituneet vapaaehtoiset poistuivat kuvasta. Osa jäi siitä huolimatta, koska motiivit olivat muualta kuin rahasta lähtöisin olevia.

Vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että haluavat jatkaa Taimi ry:llä vapaaehtoisena jatkossakin. Monelle on tärkeää päästä näkemään tuttuja, keskustelemaan ja pelaamaan yhdessä, joten lopettaminen ei ole ajankohtaista kenellekään. Vastauksen perusteella on selvää, etteivät vapaaehtoiset halua vaihtaa toiseen yhdistykseen – toiminta täyttää tarpeet vapaaehtoisena hyvin ja se on tuttua ja turvallista. Perusteluina sille oli myös, ettei tiedä, mihin muuhun vaihtaisi, se ei ole tullut mieleen eikä tiedä vastaavaa yhdistystä Tampereen alueelta. Yhtenä jatkuvan sitoutumisen tunnusmerkkinä pidetäänkin sitä, että henkilöt pysyvät organisaatiossa ajatellen, ettei heillä ole muita vaihtoehtoja (Allen & Meyer 1997, 56 – 60). Kuten kuvioista 6 näkee, haastatteluun vastanneiden vapaaehtoisten yhtenä organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavana ulottuvuutena on jatkuvan sitoutumisen muoto, sillä kokemus tarjolla olevista vastaavista vaihtoehtoista on heikko.



KUVIO 6 Jatkuvan sitoutumisen ulottuvuutta lisäävät tekijät

5.2.3 Normatiivinen sitoutuminen vapaaehtoistoimijoilla

Kuten kerrottu, normatiivinen sitoutuminen viittaa yksilön velvollisuudentuntoon organisaatiossa toimimista kohtaan ja sitoutuminen yhdistykseen pohjaa henkilön arvojen ja uskomusten yhteensopivuuteen työpaikan arvojen kanssa. (Viitala 2007, 90 – 91; Manion 2004, 171). Kuviosta 7 näkee, että Taimi ry:n toiminta on monelle tuttua ja turvallista – toiminnassa on mielekästä pysyä mukana ja vapaaehtoinen kokee sen luonnolliseksi. Tämä vastaus viittaa normatiivisen sitoutumisen muotoon. Taimi ry:n arvopohjaan kuuluu tasavertaisuus, inhimillisyys, avoimuus ja rehellisyys, jotka näkyvät pyrkimyksenä kohdata ihmiset avoimesti omana itsenään. Sen lisäksi yhdistyksessä pyritään vaalimaan yhteisöllisyyden tuntua (Taimi ry n.d.b). Tasavertaisuuden kokemus pohjaa yhdistyksen arvoihin. Tavoitteena on toimia yhdenvertaisesti kaikkien kanssa, jota lisää esimerkiksi pyrkimys avoimuuteen yhdistyksen tiloissa. Manionin (2004, 170) mukaan organisaatioon sitoutumisen elementtinä on organisaation tavoitteiden hyväksyminen. Sen lisäksi hyväksytyt tavoitteet ovat yksi elementti vapaaehtoistyössä, joka voi vaikuttaa positiivisesti motivaation syntyyn (Sinokki 2016, 80).

Merkityksellinen huomio on, ettei vapaaehtoistyöntekijöillä ole merkittävää velvollisuudentuntoa osallistua Taimi ry:n toimintaan. Velvollisuudentunto yhdistyksessä toimimista kohtaan viittaa normatiivisen sitoutumisen muotoon, joka liittyy siihen, että vapaaehtoinen pysyy organisaatiossa koska uskoo, että hänen täytyy. (Allen & Meyer 1997, 11.) Yhdelläkään vapaaehtoisella ei ole velvollisuudentunnetta käydä Taimi ry:llä vapaaehtoisena:

Tää on sikäli hyvä, ettei tää oo pakollinen. Jos ei huvita ni oo kotona sitten.

Sit ku mua alkaa harmittaa ovesta astua sisää tai mennä pelihallille ja mä lopetan sitte siihen ja keksin sitte jotain muuta.

On selvää, että vapaaehtoisia harmittaisi, jos lopettaisivat toimintansa Taimi ry:llä. Yksikään ei puhunut kuitenkaan syyllisyydestä. Yhdistyksessä lopettaminen aiheuttaisi mielipahaa, ikävää ja haikeutta mutta työtä ei tehdä velvollisuuden tunteesta. Erään haastatellun kommentti:

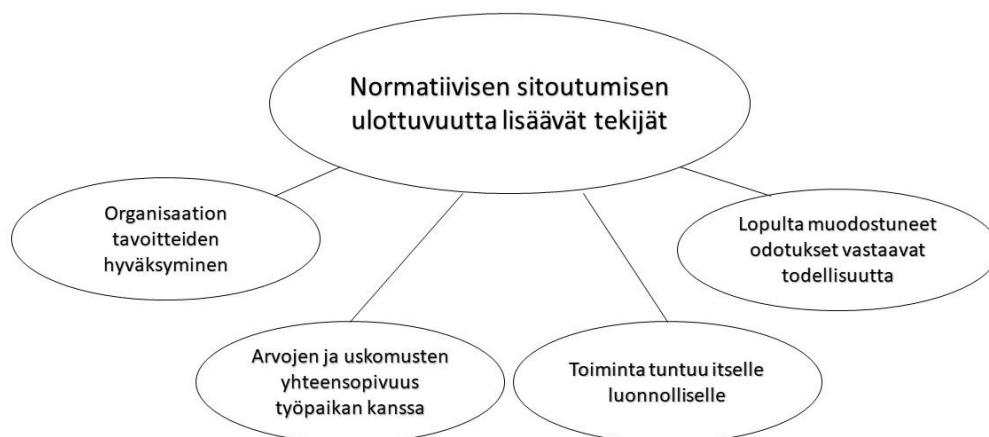
Kyllä sinne jäis sellanen iso aukko, ettei enää käviskä siel.

Tästä selviää se, että vapaaehtoinen ymmärtää oman arvonsa toiminnalle. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin yhtäläisesti sitä mieltä, ettei vapaaehtoisen ole pakko käydä Taimi ry:llä, jos ei halua. On vapaus osallistua toimintaan, kun siltä itsestä tuntuu.

Vapaaehtoisten sitoutumista ei nähdä Taimi ry:llä välttämättömänä. Perusteena tälle on se, ettei toiminta kaadu vapaaehtoisten toiminnan seurauksena ja se, että vapaaehtoisuus perustuu vapaaseen tahtoon. Kuitenkin Taimi ry:llä vapaaehtoisten omistautuminen nähdään positiivisena asiana etenkin asiakkaiden näkökulmasta, sillä omistautunut vapaaehtoinen voi olla todella tärkeä henkilö jollekin. Taimi ry:llä ei toivota toiminnan olevan tärkein arkea kannatteleva asia:

Toivon ettei tää olis maailman tärkein juttu, et jos se jää pois ni maailma romahtais.

Yllättävää oli se, ettei tulosten mukaan yhdelläkään vapaaehtoisella ollut ennakokäsityksiä Taimi ry:n toiminnasta ennen aloittamista. Vapaaehtoiset ovat tulleet toimintaan eri lähtökohdista mutta kenenkään käsitykset eivät ole muuttuneet aloituksen jälkeen paljoakaan toiminnasta. Vapaaehtoinen on toimintansa alkuaikoina saanut selville Taimi ry:n olevan mielenterveyspuolen yhdistys, mutta ettei se ole vaikuttanut millään tavalla tämän suhtautumiseen. Osa vapaaehtoisista oli sitä mieltä, että lopulta muodostuneet odotukset toimintaa kohtaan vastasivat todellisuutta. Sen puolesta puhuu vastaukset, joissa haastateltavat kommentoivat Taimi ry:n tarjoavan heille paikan, johon mennä tapaamaan ystäviä ja harrastamaan merkityksellistä toimintaa. Sen sijaan osa vastaajista ei osannut sanoa, vastasivatko odotukset ja todellisuus. Heillä ei esimerkiksi ollut ennakkoodotuksia yhdistykseen liittyen.



KUVIO 7 Normatiivisen sitoutumisen ulottuvuutta lisäävät tekijät

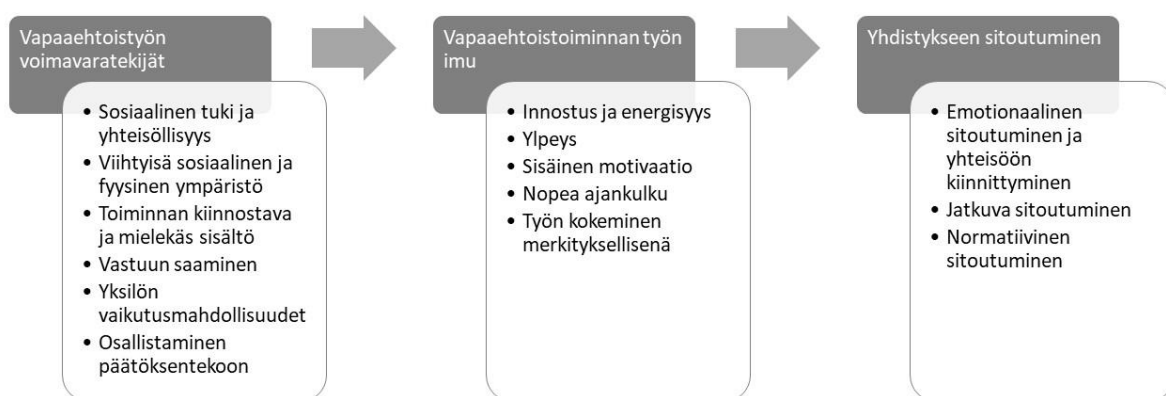
6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata niitä organisaation tekijöitä, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden työn imuun ja organisaatioon sitoutumiseen vapaaehtoistoiminnassa. Ilmiötä tarkasteltiin vapaaehtoistyöntekijöiden sekä yhdistyksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli saada vapaaehtoistyöntekijöiden ääni esille ja tuoda esille organisaation ominaisuuksien merkitys työn imun kokemuksessa ja sitoutumisprosessissa. Tavoitteena oli myös nostaa esiin organisaation tekijöitä ja sosiaalista ulottuvuutta vapaaehtoistointaan sitoutumisessa.

Opinnäytetyön tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä haastatellut edustavat vain pientä osaa kaikista vapaaehtoisista. Tutkimuksessa tulee kuitenkin esille, etteivät vapaaehtoiset ole yhteneväinen joukko, vaan jokaisella on erilaiset taustat ja motiivit pysyä toiminnassa mukana. Yhtenä tavoitteena olikin antaa kokemuksille ääni ja tuoda esille ajatukset eri lähtökohdista tulevilta vapaaehtoisilta. Esille onkin nostettu kaikki ne asiat, mitkä vapaaehtoiset itse kokevat merkityksellisinä asioina.

Monet tekijät vaikuttavat työn imun syntyyn ja työn voimavaratekijöitä tarkasteltaessa tärkeimmiksi asioiksi nousi toiminnan kiinnostava ja mielekäs sisältö, sosiaalinen tuki muista vapaaehtoisista, viihtyisä sosiaalinen ja fyysinen ympäristö sekä vapaaehtoisen vaikutusmahdollisuudet yhdistyksessä. Niiden lisäksi merkitykselliseksi työn voimavaratekijäksi nousi työntekijöiden aktiivinen vapaaehtoisten osallistaminen päätöksentekoon, joka on yhteydessä myös affektiivisen sitoutumisen muotoon (Allen & Meyer 1997, 42 – 47). Työn voimavaratekijät ovat siis sekä fyysisiä, sosiaalisia että organisatorisia (Kinnunen ym. 2005, 49). Yhdistyksessä olevat ihmiset sekä mahdollisuudet osallistua itselleen mieluisaan toimintaan viihtyisässä fyysisessä ympäristössä ovat työn voimavaratekijöitä, joita ilman työn imun tai organisaatioon sitoutumisen kokemusta ei välttämättä syntyisi.

Etuudet kuten raha tai materia eivät motivoi vapaaehtoisia osallistumaan toimintaan, vaan syyt ovat ennemminkin henkisiä ja sosiaalisia. Tästä voidaan päätellä, että vapaaehtoiset ovat sisäisesti motivoituneita. Sisäiselle motivaatiolle on ominaista se, että ihminen hakeutuu tekemään asioita, jotka tuntuvat arvokailta (Martela & Jarenko 2015, 25 – 26) ja Hakasen (2017, 96) mukaan luontaista työn imulle on se, että toiminta on sisäisesti motivoitunutta ja työ koetaan merkityksellisenä. Tämän perusteella vapaaehtoiset kokevat työn imua vapaaehtoistoiminnassa. Työn imun ulottuudet tarmokkuus sekä uppoutuneisuus näyttäytyivät voimakkaimpina ulottuvuuksina, kun taas omistautuneisuus oli kolmesta ulottuvuudesta kaikista vähäisin. Siihen johtivat vastaukset vähäisestä ylpeydestä toimintaan kohtaan ja etäisyyden ottamisesta yhdistykseen. Omistautuneisuus voi näyttäytyä vähäisimpänä myös siksi, ettei vapaaehtoistoimintaan ole pakko omistautua samalla tavalla kuin esimerkiksi palkkatyöhön. Tulokset kertovat siis, että työn imun kokemus näyttäytyy Taimi ry:n vapaaehtoisilla innostuneisuutena ja toimintaan uppoutumisena. Tämä on yhteneväinen työn voimavaratekijöiden kanssa, sillä yhtenä voimavaratekijänä oli toiminnan kiinnostava ja mielekäs sisältö, josta on helppoa innostua. Positiiviset kokemukset yhdistyksessä toimimisesta luovat polkua siihen sitoutumiseen, joka on havainnollistettu kuviossa 8.



KUVIO 8 Sitoutumispolku

Vapaaehtoiset kokevat ainekin jonkin asteista sitoutumista yhdistyksen toimintaan. Sitoutuneisuus on seurausta päätöksestä pysyä yhdistyksen jäsenenä (Allen & Meyer 1997, 11). Kuten kerrottu, Lahtisen (2003, 26) mukaan sitoutumisen aste vaihtelee yksilöstä toiseen ja toiminnan eri vaiheissa. Vapaaehtoiset ovat jokainen sitoutuneet toimintaan jokainen hieman eri tavalla. Pisimpään vapaaehtoisena toimineet kokivat toiminnan osaksi omaa arkea, ja vähemmän aikaa vapaaehtoisena toimineet pitivät sitä vain pienenä osana omassa elämässään. Tutkittavien sukupuolella tai esimerkiksi koulutustaustalla ei ollut tutkimustulosten mukaan merkitystä sitoutumisen kannalta.

Teoriaosuudessa esitetty ajatus siitä, että sitoutumisessa tulee tarkastella rakenteellista ja yksilön näkökulmaa samanaikaisesti, korostaa organisaation tilannetta ja sitoutumiseen vaikuttavia yksilön motiiveja. (Jokivuori 2002, 19.) Tutkimustulokset vahvistavat tätä ajatusta, että jokaisen sitoutuminen yhdistykseen voi olla keskenään erilainen. Tätä ajatusta tukee myös monenlaiset työn voimavaratekijät ja työn imun tekijät, jotka ovat eriteltynä kuviossa 8.

Organisatoriset tekijät voivat edistää asetettuja tavoitteita (Kinnunen ym. 2005, 49) ja yksilön motiiveina voivat olla muun muassa halu auttaa, joka perustuu aikaisemmin mainittuun yksilön arvomaailmaan (Lahtinen 2003, 12 – 13). Pohjana on kuitenkin työn voimavaratekijät, jotka lisäävät halua toimia. Ilman hyvää pohjaa ei esimerkiksi pelkästään yhdistyksen arvomaailma riitä yksin tuottamaan siihen sitoutumista. Esimerkiksi edellä mainittu mahdollisuus osallistua päätöksentekoon lisää työn imua, joka tuottaa yhdistyksen sitoutumista. Työn voimavaratekijät sekä organisaatioon sitouttavat tekijät voivat siis olla keskenään samankaltaisia ja siksi työn voimavaratekijät voivat synnyttää organisaatioon sitoutumista tuottamalla työn imua. Kaikki vapaaehtoiset eivät koe pääsevänsä vaikuttamaan Taimi ry:n asioihin toivomallaan tavalla, joka vähentää motivaatiota yhdistyksessä toimimista kohtaan ja se näkyy vähäisempänä osallistumisena. Tämä negatiivinen kehä vahvistaa sitoutumisen polun teoreettista mallia, jonka mukaan työn voimavaratekijät vaikuttavat työn imuun ja organisaatioon sitoutumiseen.

Sitoutuneisuus on seurausta päätöksestä pysyä yhdistyksen jäsenenä. Allenin ja Meyerin kolmikomponenttimallin mukaan organisaatioon sitoutumisen voi jaotella

kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen. Ihminen voi kokea kaikkia kolmea samanaikaisesti ja vaihtelevasti. (Allen & Meyer 1997, 11 – 13). Vapaaehtoiset kokevat sitoutuneensa yhdistyksen toimintaan. Erityisesti affektiivisen sitoutumisen ulottuvuus on havaittavissa kaikkien vapaaehtoisten sitoutumisessa.

Vapaaehtoistoimijat kokivat tulleen arvostetuiksi omina itsenään, saaneen kiitosta ja tulleen nähdyksi. Nämä kaikki edellä mainitut tekijät edustavat henkistä pääomaa, joka edistää mielen hyvinvointia. Myös tiedon saaminen ja ryhmään kuuluminen edistävät yhdistykseen sitoutumista – se, että ei jää tiedon välittymisen ulkopuolelle ja syrjään lisää sekin henkistä ja tiedollista pääomaa. Nämä kaikki tekijät lisäävät jatkuvaa sitoutumista. Vapaaehtoiset kokevat yhdistyksessä olevan enemmän hyötyjä kuin haittoja, joten he ovat päättäneet jäädä sen jäseniksi (Manion 2004, 170). Sen lisäksi tuloksista voidaan päätellä, että vapaaehtoiset kokevat jatkuvaa sitoutumista, sillä kokemus tarjolla olevista vastaavista vaihtoehdoista on heikko (Allen & Meyer 1997, 56 – 60).

Tuloksissa ei nouse esiin se, että velvollisuudentunto vaikuttaisi vapaaehtoisten sitoutumiseen. Vapaaehtoiset eivät koe sitoutumiseen liittyvän sellaisia asioita, joiden takia heidän kynnyksensä jättäytyä toiminnasta pois kasvaisi. Toimintaan osallistutaan, koska halutaan - tämä puhuu ennemminkin affektiivisen sitoutumisen puolesta (Allen & Meyer 1997, 11). Vapaaehtoisten sitoutuneisuus ei ole välttämätöntä yhdistyksen toiminnan kannalta, joten se voi vaikuttaa vapaaehtoisten kokemaan velvollisuudentuntoon alentavasti. Vapaaehtoistyö liittyy ihmisen arvomaailmaan eli siihen, mihin tämä uskoo ja mitä pitää oikeana (Ojanen 2001, 105) ja Taimi ry:n vapaaehtoiset jakavat ajatuksen siitä, että toiminta on itselleen mieluisaa ja niin sanotusti tuttua ja turvallista. Tästä voi päätellä arvomaailmojen ja toimintamallien olevan yhteensopivat yhdistyksen arvojen ja toimintamallien kanssa, joka puolestaan lisää normatiivista sitoutumista yhdistykseen (Manion 2004, 171).

Mielenterveysyhdistys Taimi ry tarjoaa paikan kohtaamiselle, joten on merkityksellistä, millä tavoin yhteisöllisyyden kokemusta lisätään yhdistyksen tiloissa. Ku-

ten sitoutumisen polusta selviää, työn imu ja sitoutuminen alkaa työn voimavara-tekijöistä. On siis luonnollista lähteä liikkeelle toiminnan voimavaroista. Sitoutumiseen vaikuttaa aina yksilön ja organisaation näkökulma (Jokivuori 2002, 19) ja ne yhdessä vaikuttavat yksilön kokemukseen toiminnasta. Yhdistyksen työntekijänä on mahdollista vaikuttaa vapaaehtoisuuden kokemukseen tarjoamalla vapaaehtoisille sosiaalista tukea ja luomalla viihtyisän sosiaalisen ja fyysisen ympäristön, kuten kuviosta 8 näkee.

7 POHDINTA

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että käytössä on tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisiä tutkimusmenetelmiä, joilla tarkoitetaan esimerkiksi käytössä olevia aineistonkeruumenetelmiä. Tutkimusmenetelmät on valittu tutkimusongelman perusteella ja siitä saatu aineisto tallennettu tieteelliselle tiedolle asetettujen kriteerien mukaisesti ja tutkimuksen julkaisemisessa noudatettu avoimuutta. On myös tärkeää, että tutkimuksen eri osapuolten väliset oikeudet, vastuut ja velvollisuudet on selvitetty ennen tutkimusprosessin käynnistämistä. Tutkimukseen on haettu tutkimuslupa prosessin alussa ja tutkittaville on kerrottu tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus. Tutkittaville on kerrottu mihin tarkoitukseen tutkimuksesta saatavaa aineistoa käytetään ja että tutkimus on täysin anonyymi. (Kananen 2017, 189 – 194.)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat totuudenmukaisuus ja objektiivisuus. Objektiivisuudessa voidaan pohtia luotettavuutta ja puolueettomuutta, esimerkiksi tutkimuksen tekijän tausta ja ennakko-odotukset voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158 – 160.) Tulokset on otettu suoraan haastatteluista eikä niitä yleistetty tai niistä tehty epäsuoria tulkintoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23 – 27). Objektiivisuutta tulee tarkastella myös tutkimustulosten kannalta. Teemahaastatteluista saatu aineisto oli iso, joten sellaisenaan tulokset eivät olleet käyttökelpoisia lopputulosten kokoamiseen, vaan tulokset piti kategorisoida. On tärkeää muistaa koko prosessin ajan pitää kiinni työn alkupe- räisestä tavoitteesta sekä tutkimuskysymykseen vastaamisesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.)

7.2 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Jokaisessa organisaatiossa on ainutlaatuisia voimavaroja, joiden avulla työssä ja vapaaehtoistoiminnassa voi suoriutua ja kokea työn imua. Yhdistyksessä vahvuudet tulisi tunnistaa vahvuuksiksi, jotka kannattelevat yhteisöä huonoinakin aikoina. Työn voimavarojen olemassaoloon perustuu se, että ihmiset haluavat antaa parhaansa työtehtävilleen. Suurin osa työn voimavaroista on ilmaisia ja niitä voi milloin tahansa kehittää. (Hakanen 2018, 50 – 51.) Sekä työntekijät että vapaaehtoistoimijat ovat niitä, jotka luovat vallitsevan sosiaalisen ympäristön yhdistyksessä. Organisaatio luo puitteet sille, minkä ihmiset mahdollistavat. Työntekijöiden merkitys on suuri, kun tarkastellaan yksittäisen vapaaehtoisen kokemaa arvostusta. He ovat ne, jotka mahdollistavat itseään toteuttavan vapaaehtoisen avoimessa sosiaalisessa ympäristössä.

Tunne siitä, että kuuluu yhdistykseen, kumpuaa monista eri tekijöistä – vastuunsaamisesta, vaikutusmahdollisuuksista, jäsenmaksun maksamisesta ja monista muista tekijöistä. Tärkeimmiksi asioiksi nousi kuitenkin edellä mainittu vastuunsaaminen ja osallistuminen päätöksentekoon. Vastuu lisää ylpeyttä omaan toimintaan – vapaaehtoisilla oli ylpeyttä omasta osaamisestaan ja siitä, että heihin voidaan luottaa yhdistyksessä. Kaikki haastateltavat, jotka kokivat saavansa vastuuta, kokivat myös olevansa osa yhdistystä. Vapaaehtoiset eivät koe ongelmalliseksi rajanvetoa heidän vaikutusmahdollisuuksiinsa verrattaessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin yhdistyksessä. Omat vastualueet ovat vapaaehtoisille tärkeitä riippumatta siitä, kuinka merkittäviä tai isoja asioita ne ovat. Tämä voimaantumisen näkökulma mielestäni vahvistaa myös sitoutumista organisaatioon. Omaan elämään liittyvien positiivisten vaikutusten takia mielekäs rooli vapaaehtoistoimijana vahvistuu. Toisaalta joskus voi käydä niin, että toimija valtaistuu niin, että hakee itselleen uusia foorumeja toimia vapaaehtoisena. Sekin on positiivista yksilön vapaaehtoisuuden kokemuksen kannalta. Yhdistyksessä vastuunjakaminen ja vapaaehtoisten voimaannuttaminen on asia, johon on syytä panostaa sillä se tuottaa sitoutuneisuutta yhdistykseen.

Merkittävänä organisaatioon sitoutumista ennustavana asiana voidaan pitää myös työsuhteen kestoa, jonka esimerkiksi Jokivuori (2002) on tuonut esille tutkimuksessaan. Tämän mukaan pitkään työskentely tietyllä työpaikalla ennustaa voimakasta sitoutumista kyseiseen organisaatioon. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta samankaltaisia tuloksia. Vapaaehtoiset, jotka olivat jokainen toimineet kyseisessä yhdistyksessä yli kymmenen vuotta, kokivat olevansa sitoutuneita toimintaan ja halusivat jatkaa tulevaisuudessakin toiminnassa. Sen sijaan vapaaehtoinen, joka oli toiminut huomattavasti vähemmän aikaa vapaaehtoisena, toi esille ajatuksia, joiden mukaan tämä on tietoisesti valinnut olla sitoutumatta kyseiseen yhdistykseen niin vahvasti, kuin muut. Myös Lahtinen (2003, 27) kertoo, että sitoutuminen muodostuu toiminnan kuluessa. Kehittämisenäkökulmasta on mielenkiintoista pohtia, millä eri tavoin vapaaehtoiset saadaan pysymään toiminnassa mukana ja niin sanottu pätkävapaaehtoisuus minimoitua.

Tutkimushaastatteluissa nousi esiin vapaaehtoisten ajatuksia ja mielipiteitä, joiden perusteella toimintaa voisi jatkossa kehittää. Osallistaminen yhdistyksen päätöksentekoon ja vankka sosiaalinen tuki edistävät vapaaehtoisten yhdistykseen sitoutumista. Esimerkiksi palautteen kerääminen useammin suullisesti ja kirjallisesti voi edistää tyytyväisyyttä yhdistystä kohtaan. Esille nousi konkreettisiakin ehdotuksia, kuten harrastetoiminta, johon sekä naiset että miehet voisivat yhdessä osallistua. Vapaaehtoisten yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäisi yhdessä harrastaminen sukupuolesta riippumatta. On tärkeää pohtia sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä sitä, millä tavoin on mahdollista edistää niitä ruohonjuuritasolla yhdistystoiminnassa. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja sukupuolten moninaisuus on paljon puhuttava aihe nykypäivänä, jonka vuoksi siihen keskitytään enenevässä määrin ja pysyäkseen pinnalla, on yhdistysten kiinnitettävä siihen enemmän ja enemmän huomioita omassa toiminnassaan.

Vapaaehtoistyö voi yhdistää ihmisiä sukupuolesta, iästä ja kulttuurista huolimatta, johon tulee tulevaisuudessakin keskittyä. Vapaaehtoistoiminnassa on usein mukana kaiken ikäisiä ihmisiä erilaisista lähtökohdista, joten toiminnan on mahdollista luoda siltoja erilaisten ihmisten välille. Kaiken kaikkiaan yhteisöllisyyden vaaliminen on asia, jossa Taimi ry:llä on onnistuttu ja siihen tulee jatkossakin

panostaa. Sitoutumista vahvistavia elementtejä, kuten sosiaalista tukea ja osallistamista lisäämällä pystytään lisäämään sitoutumista yhdistykseen. Kehitysnäkökulmasta on mielenkiintoista, millä tekijöillä vapaaehtoisista saataisiin enemmän omistautuneita toiminnalle. Jatkotutkimus voisi keskittyä tämän aiheen ympärille, sillä omistautuneisuus on tärkeää myös vapaaehtoisessa toiminnassa sen jatkuvuuden kannalta. Sen lisäksi yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne on mielestäni vapaaehtoistoiminnassa kannatteleva voima, jonka tutkimus voisi keskittyä ihmisten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ympärille.

On merkityksellistä tarkastella vapaaehtoisten sitoutumista vapaaehtoistoimintaan, sillä se on tärkeä yhteiskunnallinen voimavara. Vapaaehtoistoiminta täydentää julkisia palveluita, joita ihmiset tarvitsevat – kuten Taimi ry:n tavoitteena on vaikuttaa mielenterveysongelmia aiheuttaviin tekijöihin ja lisätä ymmärrystä niitä kohtaan (Taimi ry n.d.b). On tärkeää ymmärtää vapaaehtoisten organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, sillä niin niihin voidaan vaikuttaa ja sitoutumista vapaaehtoistoimintaan voidaan edistää esimerkiksi oikeanlaisella tuella, toiminnan organisoinnilla ja laadukkaalla johtamisella, jotka lisäävät hyvinvointia vapaaehtoistoiminnassa. Lisäämällä tietoisuutta vapaaehtoistoimintaan sitoutumisesta ja parantamalla vapaaehtoisten hyvinvointia voidaan edistää ihmisten hakeutumista matalalla kynnyksellä vapaaehtoistoimintaan sen eri muodoissa.

LÄHTEET

Allen, N. & Meyer, J. 1997. Commitment in the workplace. Theory, research and application. California: Sage Publications, Inc.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, J. 2018. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Dark Oy.

Hautaniemi, A. 2009. Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino. 153 – 161.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailuvia vai täydentäviä? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Juhila, K. 2018. Aika, paikka & sosiaalityö. Tampere: Vastapaino Oy.

Kananen, J. 2017. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koskiahho, B. 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 16 – 25.

Kurki, L. 2001. Kasvaminen palvelutehtävään. Sosiaalipedagoginen katse vapaaehtoistyöhön. Teoksessa Eskola, A & Kurki, L. (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 83.

Lahtinen, P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Vantaa: Dark Oy.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino. 27 – 49.

Manion, J. 2004. Strengthening organizational commitment. Understanding the concept as a basis for creating effective workforce retention strategies. *The Health Care Manager*. 167 – 176.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015 *Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Liettua: BALTO print.

Nylund, M. & Yeung, A. 2005. *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ojanen, M. 2001. *Auttajaksi oppiminen. Psykologia minuuden tulkkina*. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Tampere: Vastapaino. 105.

Patentti- ja rekisterihallitus. 14.1.2020. Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Luettu 21.2.2020. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>

Pohjola, A. 1999. *Kansalaisten toiminta-areenat*. Teoksessa Hokkanen, L., Kinnunen, P. & Siisiäinen, M. (toim.) *Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 62.

Rahkonen, J. 2018. *Tutkimusraportti. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa*. Taloustutkimus 2018.

Ropo, A. & Eriksson, P. 2001. *Hyvinvointipalvelut, liiketoiminta ja vapaaehtoistyö*. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Tampere: Vastapaino. 52.

Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tallinna: Priton.

Taimi ry. N.d.a. *Taimi ry*. Luettu 5.3.2020. <https://www.taimiry.fi/taimi-ry/>

Taimi ry. N.d.b. *Taimi ry:n strategia vuosille 2015 — 2020*. Luettu 5.3.2020 <https://www.taimiry.fi/wp-content/uploads/2019/01/taimiry.fi-Strategia-2015-2020.pdf>

Taimi ry. N.d.c. *Toimintakalenteri*. Luettu 5.3.2020. <https://www.taimiry.fi/toimintakalenteri/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Utti, J. 2008. *Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Yeung, A-B. 2007. Innoittava vapaaehtoistoiminta – toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa A. Harju (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. 153.

Yeung, A-B. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Hakapaino.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko vapaaehtoisille

Vapaaehtoisena aloittaminen, syyt, ennakkokäsitykset

Kouluttaminen, vallan ja vastuun jakaminen yhdistyksessä

Koulutus

Vaikutusmahdollisuudet

Saatu/koettu tuki sekä arvostus henkilökunnalta ja muilta vapaaehtoisilta

Arvostus

Oikeudenmukaiset työkäytännöt

Tasapuolinen kohtelu

Osallistaminen päätöksentekoon

Välittämisen ilmapiiri

Sosiaaliset suhteet organisaatiossa ja niiden merkitys

Ryhmän yhtenäisyys

Työn merkityksellisyys ja vaikutus henkilön elämään

Osana yhdistystä oleminen

Työn merkityksellisyyttä lisäävät tekijät

Kiintyminen yhdistykseen

Into, inspiraatio ja ylpeys

Yhdistyksessä pysyminen ja velvollisuudentunto

2 (2)

Yhdistyksestä vaihtaminen

Etujen ja haittojen suhde

Arvioitu kannattavuus yhdistyksessä pysymiseen

Omat arvot suhteessa organisaation arvoihin

Velvollisuudentunto

Uppoutuminen ja toimintaan panostaminen

Ajankulu

Energian suuntaaminen

Uppoutuminen ja tarmokkuus

Alkuodotukset ja todellisuus (psykologisen sopimuksen pitävyyys)

Odotukset ja todellisuus

Tulevaisuus

Kehittäminen, vapaaehtoisena jatkaminen

Liite 2. Haastattelurunko yhdistyksen työntekijöille

Vapaaehtoistyöntekijöiden työpanos ja sen arvo

Vapaaehtoistoimijoiden määrä, heidän työpanoksensa ja saatu arvostus

Vapaaehtoistyöntekijöiden side organisaatioon ja motivaatio

Millaisena suhde organisaatioon näyttäytyy

Mahdolliset erot työntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden välillä

Jatkuvuus ja sitoutuminen – ilmeneminen ja edistäminen

Historia, nykytilanne, tulevaisuus

Miten vapaaehtoistoimijoiden työn jatkuvuutta ja yhdistykseen sitoutumista edistetään

Motivaation edistäminen

Yhteisöjen välinen kilpailu

Oikeudenmukaiset organisaation käytännöt

Kohtaaminen, kohtelu

Vapaaehtoistoimijoiden vaikutusmahdollisuudet ja osallistaminen päätöksente-
koon

Ilmapiiri

Työntekijöiden, esimiehen ja vapaaehtoisten kohtaaminen ja tutuus

Liite 3 Saatekirje vapaaehtoistyöntekijöille

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosionomikoulutus

21.11.2019

Hei vapaaehtoistyöntekijät!

Olen 3. vuoden sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä Taimi ry:n toiminnasta. Tutkimuksessa selvitetään, mitkä yhdistyksen tekijät vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijän yhdistykseen sitoutumiseen. Lisäksi kartoitan toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Osallistumalla tutkimukseen voitte tuoda vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulman esille.

Tutkimus toteutetaan haastattelemalla. Haastatteluun tulisi varata aikaa noin 20 minuuttia ja haastattelut toteutetaan tammi-helmikuun aikana Taimi ry:n tiloissa. Antamianne tietoja käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan niin, että vastaukset eivät ole yhdistettävissä yksittäiseen haastateltavaan. Tutkimustulosten avulla on mahdollista tuoda esille vapaaehtoistyöntekijöiden näkemyksiä yhdistyksen toiminnasta. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Tampereen ammattikorkeakoulun lehtori Minna Putous (minna.putous@tuni.fi)

Taimi ry:n henkilökunta on teihin yhteydessä ja voitte kertoa heille kiinnostuksestanne osallistua tutkimukseen.

Yhteistyöterveisin

Liisa Riikonen
Sosionomiopiskelija
liisa.riikonen@tuni.fi