

Sarjaana Ahola

Rytmikorjaamon talkootyötutkimus

Motivaatio talkootyöhön

Opinnäytetyö

Syksy 2009

Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö

Liiketalouden koulutusohjelma

Markkinointi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö
Koulutusohjelma: Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto: Markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Sarjaana Ahola

Työn nimi: Rytmikorjaamon talkootyötutkimus: motivaatio talkootyöhön

Ohjaaja: Heikki Holma

Vuosi: 2009

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 6

Seinäjoella toimiva Rytmikorjaamo on Etelä-Pohjanmaan alueen tärkeä elävän musiikin areena. Rytmikorjaamon tärkein voimavara on siellä työskentelevät talkoolaiset, joita ilman Rytmikorjaamo ei käytännössä voisi toimia. Opinnäytetyössä kartoitetaan talkoolaisten motivaatiota talkootyöhön. Työn avulla pyritään saamaan selville, mikä on arvokkain asia, jonka talkoolaiset kokevat saavansa itselleen, sillä talkootoiminta on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, palkatonta työtä. Tutkimuksessa selvitetään, miten Rytmikorjaamon henkilökunta saisi motivoitua ja sitoutettua heitä paremmin talkootoimintaan.

Työn teoreettinen viitekehys koostuu motivaatio-osuudesta, jossa käydään läpi erilaisia sisäisen ja ulkoisen motivaation keinoja sekä perehdytään kahteen motivaatioteoriaan. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään suomalaista talkooperinnettä historiasta nykypäivään. Empiirisessä osuudessa tutkitaan ja analysoidaan kyselyn tuloksia. Kysely tehtiin Rytmikorjaamon talkootyöntekijöille keväällä 2009 ja vastauksia saatiin 34 kappaletta. Lomakkeessa oli monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Pääpaino oli kolmella kysymysryhmällä, jotka koskivat tyytyväisyyttä, motivaatiota ja niitä asioita, jotka saattaisivat olla motivaatiotekijöinä sille, että talkootöihin on mukava tulla.

Tuloksista ilmeni, että Rytmikorjaamon talkootyöntekijöistä suurin osa on niin sanotusti aktiivisia talkoolaisia ja uusien talkoolaisten sukupolvi on mukavasti kasvamassa. Positiivisinta tuloksissa oli, että 100 % vastaajista aikoo jatkaa talkootoimintaa tulevaisuudessa. Työtoverit, yhteishenki ja työkokemus olivat ne asiat, jotka olivat tärkeimpiä motivaatiotekijöitä talkoolaisille. Näitä asioita olisi siis syytä kehittää aina vaan enemmän, jos halutaan pitää talkootyöntekijöistä kiinni.

Avainsanat: Motivaatio, työmotivaatio, talkoot, järjestötoiminta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty:	Business school
Degree programme:	Economics and Administration
Specialisation:	Marketing
Author:	Sarjaana Ahola
Title of thesis:	Volunteer worker research to Rytmikorjaamo: motivation to volunteer work
Supervisor:	Heikki Holma
Year: 2009	Number of pages: 67 Number of appendices: 6

Rytmikorjaamo in Seinäjoki is an important arena to live music in South-Ostrobothnia. The most important resource to Rytmikorjaamo is volunteer workers. Without them Rytmikorjaamo could not operate. The first research problem of this study is to consider volunteer workers motivation in their work. In this thesis the aims are to find out what is the most important thing that volunteer workers seem to gain for themselves. Their work is based on being totally voluntary without any earnings. The second research problem is to discuss how the personnel of Rytmikorjaamo could improve the volunteer workers motivation and help them to be more committed.

The theoretical section of this study presents levels of internal and external motivation and presents the two best-known theories of motivation. In addition, the theoretical section goes into the matter of community effort in Finland from historical days to the present day. The survey was carried out in spring 2009 and the questionnaire was given to volunteer workers in Rytmikorjaamo. 34 forms were filled. There were multiple choice questions and open questions. The emphasis was on 3 question groups, regarding job satisfaction, motivation and matters, which could be a motivating factor in volunteer work satisfaction.

The results of this study show that most part of Rytmikorjaamo volunteer workers are so called active workers and a new generation is coming up. The most positive part of the results was that 100 % of the respondents will continue volunteer work in future. Co-workers, community spirit and work experience were the most important motivating factors to workers. It is important to develop those things more and more if Rytmikorjaamo wants to hold on to its volunteer workers.

Key words: Motivation, work motivation, volunteer work, activity in communities and associations

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
KUVIOLUETTELO	6
1 JOHDANTO.....	7
1.1 Tutkimuksen taustaa	7
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelmat.....	8
1.3 Tutkimuksen rakenne	9
2 TALKOOTYÖ SUOMESSA.....	10
2.1 Talkootyön historiaa	10
2.2 Talkootyön merkitys.....	12
2.3 Talkootyö nykypäivänä	13
3 MOTIVAATIO JA TYÖMOTIVAATIO	15
3.1 Motivaatio	15
3.2 Työmotivaatio	17
3.3 Motivointi ja sitoutuminen talkootyöhön.....	20
3.4 Motivaatioteoriat	26
3.5 Maslowin tarvehierarkia.....	27
3.6 Herzbergin kaksifaktoriteoria	30
3.7 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	32
4 KOHDEORGANISAATIO	35
4.1 Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen historiaa	35
4.2 Toiminta nykypäivänä.....	35
4.3 Rytmikorjaamo.....	36
4.4 Talkootyö Rytmikorjaamolla	36
5 RYTMIKORJAAMON TALKOOTYÖTUTKIMUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI	38
5.1 Tutkimuksen toteutus	38
5.2 Kyselylomakkeen esittely	39

5.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	40
5.4 Vastajien taustatiedot	40
5.4.1 Vastajan sukupuoli	41
5.4.2 Vastajan ikä	41
5.4.3 Talkoolaisten taustayhteisö	41
5.4.4 Monestiko on ollut talkoolaisena	43
5.4.5 Talkootyön jatkaminen	44
5.4.6 Tie talkoolaiseksi	45
5.4.7 Osa-alueet.....	46
5.4.8 Rahallinen korvaus	48
5.4.9 Talkoolaiseksi ryhtyminen.	49
5.5 Työtyytyväisyys	51
5.6 Motivaatio	53
5.6.1 Talkotoiminnan jatkamista motivoivat tekijät.	55
5.6.2 Työmotivaatiota heikentävät asiat Rytmikorjaamolla	57
5.6.3 Työmotivaatiota parantavat asiat Rytmikorjaamolla.....	59
5.6.4 Talkootyöstä saamani arvokkain asia.	59
5.7 Kehitysehdotukset.	60
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	63

LÄHTEET

LIITTEET

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Motivaatioprosessi.

Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian viisi porrasta.

Kuvio 3. Vastaajien taustaa.

Kuvio 4. Osallistumiskerrat talkootyöhön.

Kuvio 5. Alueet, joilla talkoolaiset toimivat talkotehtävissään.

Kuvio 6. Rahallinen korvaus.

Kuvio 7. Työtyytyväisyystekijät.

Kuvio 8. Motivaatiotekijät.

Kuvio 9. Talkootoiminnan jatkamisen kannalta tärkeät asiat.

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Motivaatioprosessiin liittyviä tekijöitä.

Taulukko 2. Sitoutumista määrittelevät asennetekijät.

Taulukko 3. Vastaajien ikä.

Taulukko 4. Talkootyön osa-alueet verrattuna vastaajan taustaan.

Taulukko 5. Miesten ja naisten työtyytyväisyystekijöihin liittyvien asioiden keskiarvot.

1 JOHDANTO

Johdannossa esitellään opinnäytetyön taustaa eli niitä asioita, miksi tämä työ tehdään. Luvussa kerrotaan myös tutkimuksen tavoitteista ja tutkimusongelmista. Lisäksi kerrotaan tutkimuksen rakenne.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Talkootyö on aina ollut suuri osa suomalaista kansanperinnettä. Satojen vuosien aikana talkootyö on juurtunut osaksi suomalaisuutta ja se on aina ollut meillä kovasti arvostettua. Alunperin talkootyön tarkoitus oli talkoilla yhteisen hyvän puolesta, ei auttaa yhtä ihmistä hänen työtaakassaan. Nykyään talkoiden perusajatus on hieman laajentunut. Tänä päivänä talkoillaan hyvin paljon seurojen ja tapahtumien puitteissa. Voisikin sanoa, että esimerkiksi monia urheiluseuroja ei olisi, jos ei löytyisi innokasta talkooporukkaa. Kaikki ovat joskus talkoilleet, oli se sitten naapurin peltotöissä, koulun myyjäisissä tai urheilutapahtuman parissa.

Nyky-yhteiskunnassa talkootyöhön on tullut mukaan myös tekemisen ilo. Ihmiset talkoilevat, koska kokevat sen mukavaksi ajanvietteeksi ja samalla voidaan auttaa toinen toista. Lisäksi talkoot ovat sosiaalinen tapahtuma, jossa tavataan samanhenkisiä ihmisiä. Harva tekee talkootyötä pakon edestä.

Opinnäytetyössäni tutkin Seinäjoen Rytmikorjaamon talkootyöntekijöitä. Pyrin selvittämään, miksi he tulevat ilta toisensa jälkeen talkoilemaan vapaa-ehtoisesti ilman palkkaa. Eräs tärkeimmistä kysymyksistäni onkin, mikä on se asia, jonka he kokevat saavansa talkootyöstä itselleen. Lisäksi tarkastelen työssäni motivaation ja talkootöiden välistä yhteyttä. Työssä jaksamisesta puhuttaessa työmotivaatiolla on suuri rooli. Ilman motivaatiota emme jaksakaan kauaa tehdä töitä. Meillä ihmisillä on erilaisia motivaatioita eri asioihin. Jotkin asiat teemme pelkästään työn ilosta, jot-

kut tekevät töitä vain rahan takia. Tässä tutkimuksessa pyrin myös selvittämään Rytmikorjaamon talkootyöntekijöiden työmotivaatiota.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Rytmikorjaamon talkootyöntekijöiden motivaatiota heidän työskentelynsä. Pyrin selvittämään, mikä saa heidät tulemaan talkootöihin ja mikä on se arvokkain asia, jonka he kokevat saavansa työstä itselleen. Tämän työn avulla luodaan Seinäjoen Elävän musiikin yhdistykselle yleiskuvaa heidän talkootyöntekijöistään. Pohdin myös sitä, kuinka talkoolaisia voitaisiin motivoida vielä paremmin talkootyöhön.

Tutkimusongelma on: “Mikä motivoi Rytmikorjaamon talkootyöntekijöitä osallistumaan talkootyöhön?” Alaongelmina ovat:

- “Miten talkootyöntekijöitä voitaisiin motivoida työhönsä paremmin?”
- “Mikä on se asia, jonka he kokevat saavansa itselleen talkootyöstä?”

Tavoitteena tässä opinnäytetyössä on tutkia motivaation ja työmotivaation välistä suhdetta. Oletuksena on, että jos ei ole motivaatiota talkootyöhön, ei talkoolainen jaksakaan tehdä kauan ilmaiseksi töitä. Samalla tämän tutkimuksen avulla kyetään hieman kartoittamaan talkootyöntekijöiden profiilia. Tällä profiloinnilla kyetään selvittämään muun muassa: minkä ikäisiä talkoolaiset keskimäärin ovat ja kuinka usein he käyvät talkoilemassa Rytmikorjaamolla. Nyt Rytmikorjaamon talkootyöntekijöillä on mahdollisuus saada äänensä kuuluviin niin hyvistä kuin huonoista asioista nimettömästi.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyön ensimmäinen luku eli johdanto määrittää tutkimuksen taustaa, tutkimusongelman ja tavoitteet sekä jäsentää tutkimuksen rakenteen.

Toinen luku kertoo talkootyöstä Suomessa. Kerron talkootyön historiasta ja merkityksestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Kerron, mistä talkoot saivat alkunsa ja minkälainen oli talkootyön luonne ennen kuin teknologia ajoi maataloilla ihmisten ohitse. Lisäksi pureudun nykypäivän talkoisiin, minkälaisien asioiden parissa nykyään talkoillaan ja pohdin myös sitä, minkälaisia muutoksia talkootyöskentely on kokenut satojen vuosien saatossa tultaessa nykypäivään.

Kolmas luku käsittelee motivaatiota. Luvussa kerrotaan yleisesti motivaatiosta, kahdesta motivaatioteoriasta ja siitä, kuinka talkootyöntekijöitä pystyttäisiin motivoimaan talkotoimintaan entistä paremmin. Lisäksi luvussa kerrotaan sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta ja niiden merkityksestä työmotivaatioon.

Neljännessä luvussa esitellään kohdeorganisaatio, Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys (Selmu ry). Luvussa kerrotaan yhdistyksen historiasta ja toiminnasta nykypäivänä. Lisäksi kerrotaan Rytmikorjaamosta ja siellä tapahtuvasta talkootyöskentelystä.

Viides luku käsittelee Rytmikorjaamon talkootyöntekijöille tehdyn kyselyn tuloksia, joita on havainnollistettu taulukoin ja kuvioin. Lisäksi kappaleessa esitellään talkootyöntekijöiden kommentteja kyselylomakkeen avoimiin kohtiin.

Kuudes luku sisältää yhteenvedon ja johtopäätökset.

2 TALKOOTYÖ SUOMESSA

Tässä luvussa käsitellään talkootyötä ja sen historiaa Suomessa. Lisäksi kerrotaan talkootyön merkityksestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Pohdin myös, kuinka talkoot ovat muuttuneet satojen vuosien aikana tultaessa kohti nykypäivää.

Talkoot ovat olleet suomalaisen talonpoikaiskulttuurin ikivanha työllä auttamistapa.
(Leiponen 1987)

Talkootyö on hauskaa, mukavaa yhdessäoloa. Yhteinen työ lisää yhteenkuuluvuutta ja kohottaa henkistä hyvinvointia.
(Pukkila 2007)

Talkootyö on palkatonta, vastikkeetonta työtä, jota tehdään toisen auttamiseksi. Suomalaisessa yhteiskunnassa talkootyöllä on syvät historialliset juuret. Me suomalaiset olemme aina olleet talkookansaa, suuretkin hankkeet toteutuvat välillä pelkästään talkoovoimin. On myös paljon tapahtumia, joita ei voisi järjestää ilman vapaaehtoista talkoojoukkoa.

2.1 Talkootyön historiaa

Talkoot ovat aina kuuluneet suomalaiseen kansanperinteeseen (Leiponen 1987, 11 – 12). Talkoiden historia ulottuukin kauas muinaisuuteen, jo ajanlaskumme alussa heimojen miehet rakensivat yhteisvoimin rakennuksia ja linnoituksia. Tuolloin talkoiden perimmäinen idea ei ollut auttaa yhtä henkilöä hänen työtaakassaan vaan toimia kyläyhteisön hyväksi.

Talkootöitä oli kahdenlaista muotoa: naapuriapu ja väkivelka. Naapuriapua annettiin työvoimapulaan tai muussa puutteessa olleelle kylän asukkaalle ilman vastapalvelusta. Väkivelka suoritettiin siten, että jotkin tavallista suurempaa työntekijä-

määrää tarvitsevat maatalan työt suoritettiin koko kyläyhteisön voimin. Järjestys sovittiin etukäteen ja sen jälkeen työjoukko kiersi talosta taloon tehden työt. Tällä keinolla kukaan ei jäänyt naapureilleen mitään velaksi. (Jermo 1974, 128.)

Ensimmäiset varmat tiedot suomalaisten talkooaktiivisuudesta on peräisin 1500- ja 1600-luvuilta (Jermo 1974, 120). Tuolloin jatkuvat sodat verottivat kylän miesten määrää ja jäljellä olevat kyläläiset kävivät tuolloin auttamassa naapureitaan maatalan töissä. Jo 1700-luvulta on peräisin tieto, että viehätys talkootöihin johtui suurelta osin siitä, että talkoissa oli tapana kestitä talkootyöntekijät hyvin, eikä viinasta ja oluesta ollut puutetta. (Pukkila 2007, 8.) Lisäksi talkootanssit houkuttelivat väkeä talkoisiin. Ruoka olikin talkoissa merkittävässä asemassa, sitä täytyi olla paljon ja sen piti olla hyvää.

Talkootyön merkitys alkoi Suomessa muuttamaan toisen maailmansodan kynnyksellä. Sotavuodet aloittivat oman lukunsa suomalaisessa talkoohistoriassa. Talkoilta ryhdyttiin auttamaan kaatuneiden ja sotavammaisten perheitä maataloustöissä ja rakentamisessa (Leiponen 1987, 92.) Sotavuosina suomalainen talkookulttuuri oli ennennäkemättömässä kukoistuksessa kaikkien auttaessa toisiaan vaikeina aikoina. Kesällä 1940 perustettiin Suomen talkoot ry., jonka tarkoituksena oli olla talkootoiminnan ohjaavana keskuselimenä. Yhdistyksen tehtävänä oli suunnitella ja johtaa laajaa ja monipuolista talkootoimintaa ympäri Suomen (Pukkila 2007, 12). Peruslähtökohtana oli auttaa sodan takia ahdinkoon joutuneita perheitä sekä karjalasta evakkoon joutuneita ihmisiä.

Yhdistys toteuttaa tarkoitustaan opastamalla talkooavun ja työnjuhlien järjestämistä sekä toimimalla yleensä avuliaisuuden ja palvelualun tehostamiseksi toimeenpanemalla esitelmätilaisuuksia ja julkaisemalla asiaa käsitteleviä kirjoituksia.

Suomen talkoot r.y.:n perustuskokouksessa määritelty yhdistyksen tarkoitus

Talkootoimintaa haluttiin uudelleenorganisoida, kun sota puhkesi uudelleen välirauhan jälkeen 1941. Suomen talkoot ry. päätettiin purkaa yhdistysteknisistä syistä ja sen toiminnan jatkajaksi perustettiin Suurtalkoot ry. Välirauhan aikana

Suomeen oltiin perustettu entistä enemmän itsenäisiä vapaaehtoisia työliikkeitä. Kun välirauha loppui, vapaaehtoistoimintaa haluttiin yhtenäistää ja perustettiin uusi yhdistys, johon kaikki vapaaehtoisjärjestöt lähtisivät mukaan. Yhdistyksen tärkeänä tehtävänä oli myös turvata kotiin jääneiden ihmisten toimeentulo, kun suuri osa terveistä, työkykyisistä miehistä oli rintamalla.

Yhdistyksen tarkoituksena on saada mahdollisimman laajat kansalaispiirit mukaan vapaaehtoiseen avustus- ja rakennustyöhön tukemaan valtiovaltaa sotien aiheuttamien vaikeuksien poistamiseksi

Suurtalkoot r.y.:n perustuskokouksessa määritelty yhdistyksen tarkoitus

2.2 Talkootyön merkitys

Vanha suomalainen sananparsi sanoo:

Yhteistyönperiaate on kautta aikojen ollut suomalaisen kyläyhteisön kantavimpia voimia

Talkootyön merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut suuri (Leiponen 1987, 39-40). Varsinkin aikana, jolloin maatiloilla jouduttiin kaikki työt tekemään käsin, oli talkootöillä erityinen merkitys. Ilman talkootöitä olisi moni heinänteko ollut perheille vaikeaa. Suomalaiseen maaseutukulttuuriin on aina kuulunut kiinteänä osana yhteisöllisyys ja tätä yhteisöllisyyttä on vahvistettu auttamalla naapuria talon töissä. Talkoissa työt tehtiin joutuisaan tahtiin. Työn jälki ei välttämättä ollut paras mahdollinen mutta tätä yritettiin paikata jakamalla töitä sen mukaan, että jokainen sai itselleen sopivan työtehtävän.

Sotien aikana perustetut yhdistykset, Suomen talkoot ry. ja sen toiminnan jatkaja Suurtalkoot ry. kertovat siitä, kuinka tärkeässä roolissa talkootoiminta on aina Suomessa ollut. Tämänkaltaisella toiminnalla olemme aina ajatelleet lähimmäisten ja naapurien hyvinvointia auttamalla heitä vastikkeetta. Sota-aikana kukoistanut

talkooyhdistystoiminta osaltaan edesauttoi pientä kansakuntaamme selviytymään vaikeista ajoista.

Hautamäen (1979, 97 mukaan) kyläyhdistystoiminta on myös vanha suomalainen perinne. Jokaisella pienemmälläkin kylällä on ainakin joskus ollut oma kyläseuran- sa. Nämä kyläseurat ovat perustuneet talkootoiminnalle. Monissa kylissä on kylä- toiminnan tuloksena perustettu muun muassa pururata ja uimaranta. Myös urhei- lukenttiä on kunnostettu, hiihtolatuja perustettu ja pidetty auki sekä sisäliikuntatilo- ja rakennettu. Tämä kaikki talkootoiminnalla rakennetut ja kunnostetut asiat edis- tävät kylässä viihtymistä ja kasvattavat hyvää kylähenkeä. Talkootoiminta käsittää parhaimmillaan juuri tämänkaltaisia asioita. Ilman talkootyöntekijöitä ja heidän ha- luaan tämänkaltaiseen puuhaan ei Suomessa olisi olemassa näin vireää kyläyh- distystoimintaa.

2.3 Talkootyö nykypäivänä

Nykypäivän yhteiskunta on erilainen kuin ennen. Kaikilla on kiire, väki vähenee maaseudulta eikä naapureita enää tunneta samalla lailla kuin vielä 20 vuotta sit- ten. Talkootyö on tänä päivänä erilaista kuin ennen. Perusajatus on pysynyt sa- mana, mutta nykyään talkoillaan esimerkiksi hääjuhlien parissa tai urheilu- ja kult- tuuritapahtumien järjestelyissä auttaen. On paljon tapahtumia, joita ei välttämättä voitaisi järjestää ollenkaan ilman talkooporukkaa, joten talkootyön merkitys on edelleen suuri.

Vuosikymmenten aikana talkootyö on muuttanut muotoaan. Alkujaan talkoiltiin sen takia, että talossa saatiin työt tehtyä, mutta historiallisen kehityksen myötä talkoot menettivät tämän merkityksen. Nykyään talkoot ovat sosiaalista, epäitsestä työ- apua. (Leiponen 1987, 39.) Enää ei välttämättä talkoilla niin, että naapurit tulevat auttamaan toisiaan, vaan enemmänkin esimerkiksi suvun voimalla tehdään pientä remonttiapua tai sitten kylätoimikunta järjestää talkooiltoja jonkin asian hyväksi.

Talkootyö sai alkunsa, kun talonpojat auttoivat toisiaan vapaaehtoisesti tilan töissä ja näistä ajoista lähtien talkoohenki on säilynyt muuttumattomana suomalaisessa kulttuurissa. Kyläyhteisöt kukoistivat ja talkoohenki pysyi arvossaan. Kun teknologia kehittyi, talkoohenki pysyi samana mutta talkootyön perusidea muutti vain muotoaan. Tänä päivänä maatalan töissä ei välttämättä auteta samalla tavoin kuin ennen, mutta nyt talkoillaan erilaisten tapahtumien parissa. Kukaan suomalainen ei voi sanoa, etteikö olisi ollut mukana talkoilemassa, oli se sitten naapurin heinänteossa auttamista tai olemalla kaverin muuttoapuna. Talkootyö on aina ollut tiivis osa suomalaista kulttuuria ja perusluonnetta, eikä se ole sieltä mihinkään häviämässä.

3 MOTIVAATIO JA TYÖMOTIVAATIO

Tässä luvussa perehdytään motivaatioon ja työmotivaatioon käyttäen esimerkkejä tunnetuimmista motivaatioteorioista talkootyön näkökulmasta katsottuna. Motivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät ovat tärkeä osa talkootyötä ja siihen liittyvää tutkimusta. Motivaatiota talkootyöhön voidaan katsoa kolmesta eri näkökulmasta: Mikä saa ihmisen lähtemään mukaan talkootyöhön, mitkä asiat häntä motivoivat ja kuinka organisaatiossa pystyttäisiin pitämään talkootyöntekijät motivoituneina työhönsä?

3.1 Motivaatio

Motivaatio virittää yksilön käyttäytymistä, käyttäytymisen suuntaa ja sen jatkuvuutta. Motivaatioon liittyy vapaaehtoisuus ja tavoitteellisuus. Motivaatio on se aste, jolla yksilö tahtoo ryhtyä johonkin käyttäytymiseen tai toimintaan ja toteuttaa sen. Motivaatio on tilannesidonnaista.

(Viitala 2002, 150)

Ruohotien (1998, 36 mukaan) Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta *movere*, joka merkitsee liikkumista. Motivaation kantasana on motiivi. Myöhemmin termiä on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Kun puhutaan motiiveista, sillä viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motivoitunut käyttäytyminen on päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista käyttäytymistä. Motivoituneelle työntekijälle on tyypillistä, että hänen käyttäytymisensä on vapaaehtoista ja hänen tahtonsa alaista, kontrolloitua toimintaa.

Motivaatiota luonnehtivat seuraavat kolme yhteistä ominaisuutta:

- **Vireys**, joka viittaa motivaatioon toiminnan energian lähteenä.
- **Suunta**, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen.
- **Systeeminomaisuus**, joka viittaa yksilön ja hänen ympäristönsä välisiin jatkuvasti käynnissä oleviin vuorovaikutusprosesseihin. Nämä prosessit, joko vahvistavat tai heikentävät toimintaa ja ohjaavat toiminnan suuntaa (Ruohotie 1986, Juutin 2006, 37–28 mukaan).

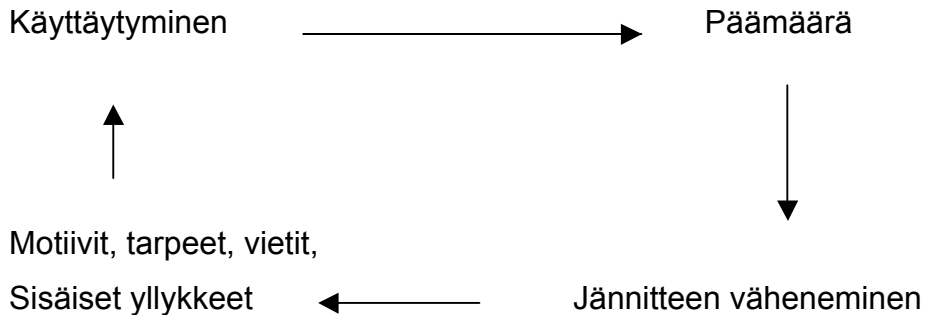
Motivaatioon liittyvät sellaiset tekijät, jotka virittävät ja suuntaavat inhimillistä käyttäytymistä. Jos työntekijät työmotivaatio on korkea, hän työskentelee ahkerasti saavuttaakseen asetetut työtavoitteet. Motivaatiosta siis riippuu se, miten halukas ihminen on käyttämään omia fyysisiä ja henkisiä voimavarojaan työtä tehdessään. (Ruohotie & Peltonen 1987, 22.)

Motivaatio on monimutkainen prosessi ja ihmisen käyttäytymisen taustalla on monia ristikkäisiä motiiveja (Juuti 2006, 38). Motivaatioon vaikuttavat ihmisen tarpeet, toiveet, pyrkimykset, odotukset ja vietit. Motivaatio ei kuitenkaan ole ominaisuus vaan tietyn prosessin tulos (Niermeyer & Seyffert 2004, 13). Motivaatio voi vaihdella voimakkaasti riippuen siitä, mikä ihmistä kiinnostaa ja kuinka hän saa motivoitua itsensä tiettyihin asioihin. Ihmisillä on erilaisia motiiveja eri asioihin, toisiin asioihin motivaationa voi olla puhdas tekemisen ilo, toisiin taas ansaittu palkka. Ihmisen mielessä on käynnissä jatkuvasti motivaatioon vaikuttavia prosesseja ja niiden liikkeellepanevinä voimina ovat muun muassa yksilön ja hänen ympäristönsä väliset vuorovaikutussuhteet. (Kanfer, Chen & Pritchard 2008, 352.)

Motivaatio syntyy tietynlaisen prosessin seurauksena. Juutin (2006) mukaan henkilö on tietynlaisessa jännitystilassa ollessaan motivoitunut. Tämä jännitystila aiheutuu henkilön omien päämäärien ja tavoitteiden sekä nykytilan välisestä epäsuhdasta ja tätä epätasapainotilaa pyritään vähentämään omalla toiminnalla. Ihmisellä on siis motivaatio johonkin toimintaan. Käyttäytyminen koostuu useista pyrkimyksistä ja se tähtää tiettyyn päämäärään.

Käyttäytymisen seurauksena päämäärä saavutetaan ja motiivien aiheuttama epä-tasapainotila muuttuu tasapainotilaksi. (Kuvio 1)

Sisäinen epätasapainotila:



Kuvio 1. Motivaatioprosessi (Juuti 2006, 38).

Ellei meillä ole mitään päämäärää, ei meillä ole myöskään motiivia. Motiivin ylläpitäminen on jatkuvan kierteen tulos. Voi olla, että emme tarvitse motiivia tiettyyn asiaan kuin vähän aikaa, jonka jälkeen ihminen voi unohtaa sen päämäärän. Voi taas olla, että tietyt asiat kestävät vuosikausia, kenties loppuelämän, jolloin motiivia tarvitaan päivästä ja vuodesta toiseen. Ihmisen pitää keksiä itselleen aina uudenlaisia päämääriä, tarpeita ja viettejä ylläpitääkseen motiivia ja kiinnostustaan tiettyyn asiaan.

3.2 Työmotivaatio

Motivaatio on toiminnan sytyke, joka suuntaa ja virittää meitä suoritukseen (Viitala 2003, 150). Voimme tehdä työtä ilman motivaatiota, mutta se ei ole kenenkään edun mukaista, ei ihmisen itsensä kuin organisaationkaan. Ilman motivaatiota emme tee töitä täysillä emmekä ole kiinnostuneita siitä, mitä teemme tai minkälai-

nen työn lopputulos on. Kun ihmisellä on motivaatiota johonkin, hän on ikään kuin jännitystilassa ja pyrkii toiminnallaan vähentämään tätä jännitystilaa, joka aiheutuu hänen omien päämääriensä ja tavoitteidensa sekä hänen nykytilansa välisestä epäsuhdasta. (Juuti 2006, 39.) Tämä epätasapainoinen tila muutetaan tasapainoiseksi kun omille motivaatioilleen saadaan täyttymys. Jos ihminen ei pysty saavuttamaan näitä päämääriään, hän turhautuu tai stressaantuu. Työmotivaation katsotaan syntyvän kolmen eri tekijäryhmän yhteisvaikutuksesta. Nämä ryhmät ovat: persoonallisuus, työ ja työympäristö. Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) esitellään työmotivaatioprosessiin vaikuttavia tekijöitä näiden kolmen ryhmän avulla:

Taulukko 1. Motivaatioprosessiin liittyviä tekijöitä (Viitala 2003, 151).

Persoonallisuus	Työ	Työympäristö
1. Mielenkiinnon kohteet, harrastukset	1. Työn sisältö, mielekkyys ja vaihtelevuus – vastuu, itsenäisyys – palaute, tunnustus	1. Taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät – palkkaus, sosiaaliset edut – työolosuhteet, työn järjestely (työturvallisuus)
2. Asenteet – työtä kohtaan – itseä kohtaan	2. Saavutukset, eteneminen, kehittyminen	2. Sosiaaliset tekijät – johtamistapa – ryhmäkiinteys ja normit – sosiaaliset palkkiot – organisaation ilmapiiri
3. Tarpeet – liittymisen tarve – arvostuksen tarve – itsensä toteuttamisen tarve		

Kun ihminen haluaa lähteä mukaan talkootyöhön, hänellä on motivaatio siihen. Ihminen asettaa itselleen tavoitteita ja hänellä on odotuksia työstä ja siitä minkälaista työnteko on. Talkootyössä työmotivaationa ei ole aineellinen korvaus, kuten esimerkiksi palkka. Nykypäivänä ihminen tahtoo työstään enemmän kuin pelkkää rahaa; hän tahtoo saada uusia kokemuksia. (Naylin 1982, 154.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että työmotivaatiota määrää suuresti ammatillisen mielenkiinnon ja työn ominaisuuksien yhteensopivuus. Asenteet ohjaavat muun muassa yksilön suoritusmotivaatiota. Työhönsä ja esimiehiinsä tyytymätön työntekijä on haluton ponnistelemaan työsuorituksensa eteen työssään.

Aito mielenkiinto työtä kohtaan on eräs tärkeimmistä takeista motivaation syntymiselle (Viitala 2003, 152). Puheet unelma-ammattiin hakeutumisesta eivät ole tuulesta temmattuja. Totuus on, että jos ihmistä ei motivoi hänen tekemänsä työ, ei hän jaksakaan tehdä sitä kauan ainakaan niin, että työn laatu ei kärsi. Kaikki eivät omaa unelma-ammattiaan kuitenkaan löydä, mutta ihminen voi silti hakeutua työhön, jota kohtaan hän tuntee kiinnostusta ja joka motivoi häntä. Mielenkiinnon tai arvostuksen puute työtä kohtaan heijastuu helposti asenteeseen. Kaikki nämä johtavat ennemmin tai myöhemmin heikentyneeseen työsuoritukseen.

Ihminen viihtyy työssään ja kokee sen mielekkääksi, jos työ on riittävän haastavaa, siinä on saavutettavissa olevat tavoitteet, työstä saa palkkioita ja työympäristöön voi olla tyytyväinen. Motivaatiota onkin pidetty avainsanana silloin, kun yritys pyrkii kehittämään työntekijöidensä suorituksia. Yritykset ovat huomanneet, että jos työntekijällä ei ole motivaatiota, hänen taitonsa ja kykynsä eivät riitä tuottamaan laadukasta tulosta. (Viitala 2003, 135.) Jos ihmistä halutaan kehittää työpaikalla, tarvitaan siihen kokemus siitä, että edistyminen on mielekästä ja että se tuntuu tärkeältä. Työn tulisi palkita tekijänsä sisäisesti. Työssään motivoitunut henkilö on kaikkien yritysten päämäärä.

Työmotivaation yhteydessä nousee esiin väistämättä kysymys, onko palkka ja muut aineelliset korvaukset työmotivaation tärkein lähde. Palkan tarkoituksena on palkita työntekijöitä siitä panoksesta, jonka he organisaation tavoitteiden hyväksi ovat antaneet. (Timpe 1989, 93.) On totta, että jotkut saavat motivaationsa rahallisesta palkasta. Toiset saavat motivaationsa haasteista ja innostuksesta. Motivaa-

tiotekijät siis vaihtelevat eri henkilöillä. Talkootyöntekijöitä tutkittaessa palkkakykyisyys nousee väistämättä esiin, sillä talkotoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Nykymaailmassa, missä rahan merkitystä korostetaan enenevässä määrin, ei välttämättä ole helppo tehtävä houkutella ihmisiä ilmaiseksi töihin vuodesta toiseen.

Ihmisellä on luontainen pyrkimys etsiä kaikelle tekemiselleen merkityksiä ja selityksiä. Jos ihminen ei itse koe tekemistään mielekkääksi, ei hän myöskään sitoudu. Yritykset ovat nähneet jokaisen yksilön panoksen ja roolin tunnistamisen yhä tärkeämpänä lopputuloksen toteuttamisen kannalta. Työn merkityksellisyys vaikuttaa voimakkaasti työstä saatavaan tyydytykseen. Työn hyvä hallinta ja sen näkeminen osana laajempia prosesseja lisää motivaatiota työhön. (Viitala 2003, 135.)

Ilman haastavaa työtä ihminen ei koe työn tekemistä mielekkääksi ja tästä kärsii koko organisaatio. Tärkeintä kuitenkin on, että me kaikki löytäisimme sellaisen työn, joka motivoi meitä ja josta koemme saavamme itsellemme jotain merkityksellistä. Sellaisesta asetelmasta koko organisaatio voi hyvin, sekä yritys itse että sen työntekijät sillä me kaikki osaltamme vaikutamme yrityksen ilmapiiriin ja luomme yhteishenkeä. Täytyy silti ottaa huomioon niin työssä kuin muissakin meitä motivoivissa asioissa, että motivaatio ei kestä ikuisesti. Työssä saattaa tulla päiviä, jolloin mikään ei kiinnosta, tai jos ihminen kokee saaneensa työstään kaiken mahdollisen irti, motivaatio voi myös sammua pysyvästi. On ihmisestä itsestään kiinni, löytääkö hän motivaation uudelleen, vai pitääkö hänen lähteä hakemaan uutta motivaation lähdettä jostakin muualta.

3.3 Motivointi ja sitoutuminen talkootyöhön

Organisaatioon sitoutuminen on yksilön samastumista ja koettua osallisuutta organisaatioon. Sitoutumisella on erilaisia voimakkuuksia.
(Viitala 2003, 162)

Talkootyö on vapaaehtoistyötä. Jollei työpaikka miellytä talkoolaista, hänen ei tarvitse tulla enää töihin. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että tämä asia tiedostetaan organisaatiossa, jotka tarvitsevat talkoolaisia. Esimiehen johtamistyyli määrittelee

hänen alaistensa motivaation (Hagemann 1991, 113). Talkootyössä esimiehen johtamistyyli vain korostuu, sillä työntekijät voivat lähteä periaatteessa milloin haluavat palaamatta enää koskaan. Organisaatiossa onkin hyvä miettiä tarkkaan, kuinka he voisivat motivoida talkootyöntekijöitään sillä usein, jos organisaatio tarvitsee talkootyöntekijöitä, he eivät pysty tulemaan toimeen ilman heitä. Tällaisia esimerkkejä ovat muun muassa eräät järjestöt ja yhdistykset

Hyviä motivoinnin keinoja talkootyöhön Hagemannin (1991 mukaan) ovat:

- **Vastuun antaminen:** vastuu lisää talkootyöntekijän halua tehdä töitä. Vastuu lisää myös mielenkiintoa ja haastetta työhön.
- **Kuunteleminen:** kuuntelemalla, mitä sanottavaa talkoolaisilla on ja ottamalla hänen toiveensa huomioon talkoolainen kokee, että hänen työpanostaan ja häntä itseään arvostetaan työpaikalla.
- **Huomioon ottaminen:** tämä tarkoittaa, että annetaan talkoolaisten olla mukana toteuttamassa ja suunnittelemassa omaa toimenkuvaansa. Se pitää yllä motivaatiota ja työtyytyväisyyttä talkootyöhön.

Talkootyöntekijällä on usein halu toteuttaa itseään (Hagemann 1991, 125). Hän hakeutuu mieleiseensä työhön ja pysyy tässä työssä, vaikka hän ei saisikaan konkreettista korvausta työnteostaan. Vastuun antaminen on eräs parhaimmista motivoinnin keinoista. Se viestittää talkoolaiselle myös sitä, että hänen työpanostaan arvostetaan ja häneen luotetaan. Tämä inhimillinen tarpeen tyydyttäminen on hyvin motivoivaa. Lisäksi on myös järkevää jakaa talkootyö vastuualueisiin ja antaa tietty alue samojen ihmisten hoidettavaksi ilta toisensa jälkeen. (Hagemann 1991, 126.) Jos työntekijä tuntee oman alueensa paremmin kuin kukaan muu, hän myös huomaa ensimmäisenä, jos on jotain parannettavaa. Lisäksi itsenäinen työ on myös paras keino sitouttaa talkoolainen työhönsä. On tärkeää muistaa kuunnella talkootyöntekijöitä ja heidän mielipiteitään. Jos talkootyöntekijöitä pidetään illasta toiseen samassa työssä, saattaa sillä olla myös negatiivisia vaikutuksia. Työ voi olla liian yksitoikkoista ja tämä alentaa motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Jos organisaation henkilökunta ottaa talkoolaiset mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon alusta saakka, on mahdollista, että myöhemmin ei tule erimielisyyksiä asioista kovinkaan paljon ja talkoolaiset pysyvät entistä tyytyväisempinä. Lisäksi tä-

mänkaltainen osallistuminen toimintaan luo tärkeää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Hagemann 1991, 126–127.) Yhteenkuuluvuutta tarvitaan myös siitä syystä, että ilman vahvaa sitoutumista organisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä halua muuttaa asioita parempaan suuntaan ei kukaan varmasti uhraisi vapaa-aikaansa talkootyöhön (Laitinen 2006, 7-8).

Talkootyössä tärkeintä olisi saada henkilö sitoutumaan työhön. Tämä voi olla välillä vaikeaa, sillä talkootyöstä ei anneta aineellista korvausta, joten talkootyöläistä ei voi virallisesti sitouttaa tekemään työtä, vaan hän tulee, jos haluaa. F. Luthans kehitti psykologian uranuurtajan Skinnerin mallia siitä, kuinka työntekijää voitaisiin sitouttaa paremmin organisaatioon. Luthansin motivointimalli perustuu yksinkertaiseen sääntöön, joka perustuu myönteisiin palkkioihin ja huomioihin. Nämä asiat johtavat todennäköisesti suoritustason paranemiseen, sillä myönteisellä palautteella on ihmistä voimistava vaikutus.

Onnistumisen tunne on ihmiselle sisäinen kokemus, joka tuottaa tyydytystä, mutta se on myös ulkoinen tunnustus. Jokainen työntekijä toivoo olevansa hyväksytty ja arvostettu, joten kaikki vahvistavat viestit lisäävät uskoa omaan kykyihin ja tätä kautta ihminen rohkenee tarttua uusiin haasteisiin. Jos ihmiselle antaa työstään negatiivista palautetta, saattaa se nostattaa taistelutahtoa ja pyrkimystä parempaan suoritukseen, mutta se voi myös lamauttaa, tuottaa arkuutta ja vieraantumista. (Viitala 2003, 160-161.) Pahimmillaan siitä voi seurata, että talkootyöntekijä ei enää halua tulla talkoilemaan. Mitä uudemmalta talkootyöntekijälle antaa negatiivista palautetta, sitä herkemmin hän saattaa jättää tulematta talkootyöhön. Tämnäkaltaisissa organisaatioissa, joissa talkootyöntekijöitä käytetään, täytyy olla erittäin tarkkana kun annetaan negatiivista palautetta.

Sitoutuminen näkyy kolmena piirteenä yksilön käyttäytymisessä (Viitala 2003, 158):

1. Miten paljon henkilö on valmis tekemään töitä organisaation hyväksi asioita, jotka ylittävät hänen tavalliset työtehtävänsä.
2. Organisaation arvojen ja tavoitteiden hyväksyminen ja halukkuus ponnistella niiden puolesta.
3. Halu säilyttää jäsenyys organisaatiossa.

On muistettava, että eri ihmiset sitoutuvat työhön ja työorganisaatioon eri tavoin. Jotkut sitoutuvat enemmän kuin toiset. Mutta tämä ei silti välttämättä vaikuta siihen, että vähemmän sitoutunut tekisi töitä huonommin kuin enemmän sitoutunut. Toiset ihmiset eivät vain muodosta organisaatioon niin kiinteää suhdetta, että jäisivät töihin, vaikka saisivat paremman tarjouksen jostakin muusta organisaatiosta. Viitala (2003, 163) on jaotellut sitoutumista määrittävät asennetekijät kolmeen luokkaan:

Taulukko 2. Sitoutumista määrittelevät asennetekijät (Viitala 2003, 163).

Asenne	Sitoutuminen
1. Affektiiviset eli tunneperäiset tekijät	1. Tunnetason sitoutuminen – Tunne kuulumisesta yhteisöön
2. Käyttäytymistekijät	2. Pysyminen – Käsitys yhteisöstä lähtemiseen liittyvistä riskeistä ja taloudellisista menetyksistä
3. Kognitiiviset eli tiedolliset tekijät	3. Normatiivinen sitoutuminen – vastuun- ja velvollisuudentunne

Tunnetason tekijöissä vaikuttavat monet asiat. Ihminen voi tuntea, että organisaatio on hänelle oikea paikka työskennellä ja hän on vastineeksi lojaali organisaatiota kohtaan. Tunnetason tekijöillä on eniten vaikutusta työsuhteen laatuun. Jos ihminen ei tunne olevansa sitoutunut työhön ja yhteisöön, hän ei halua tehdä siellä kauan töitä eikä välitä työnsä lopputuloksesta.

Nuorten kiinnostus talkootoimintaa kohtaan on vähentynyt. Osaltaan tähän vaikuttaa vapaaehtoistyön ammatillistuminen. Pelkona on, että jos vapaaehtoistyö on muuttunut nuorille kaukaiseksi asiaksi, joka vaatii erityistaitoja, heillä on kynnys lähteä toimintaan mukaan. Iän myötä tämä kynnys vain kasvaa eikä talkootyö enää kiinnosta. (Juvonen 2006, 81.) Nuorilla kuitenkin on halu vaikuttaa asioihin ja osallistua. Tätä innokkuutta täytyy tukea kaikin tavoin, sillä jos talkooperinne halutaan pitää voimissaan, täytyy perinteelle olla jatkajia.

Kun ihminen kokee työnsä mielekkääksi, tuntee kantavansa vastuuta työnsä tuloksista ja on tietoinen työtoimintojen todellisista tuloksista, viihtyy hän hyvin työssään ja pystyy saavuttamaan parhaan mahdollisen tuloksen. Jotta näin tapahtuisi, täytyy työn täyttää seuraavat vaatimukset (Hackman & Oldman, 1986):

1. Työn monipuolisuus. Työ on mielekästä kun se on vaativaa ja edellyttää omien kykyjen ja taitojen käyttöä. Liian vaikeat tai yksinkertaiset tehtävät eivät kannusta tekijäänsä.

2. Työtehtävien sisällön mielekkyys, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka mieluisana työntekijä pitää saamiaan työtehtäviä. Kaikki tehtävät eivät voi miellyttää työntekijää mutta jatkuvasti epämieluisien töiden tekeminen heikentää motivaatiota.

3. Työn merkityksellisyys eli kuinka paljon ihminen kokee auttavansa työyhteisöään omalla panoksellaan.

4. Työn itsenäisyys eli se, kuinka paljon ihmisellä on mahdollisuutta vaikuttaa oman työnsä sisältöön, sen suunnitteluun, aikatauluihin, työmenetelmien valintaan. Kun työ on itsenäistä, ihmisellä on motivaatiota työhön, koska lopputulos riippuu täydellisesti hänen panoksestaan.

5. Työstä saatu palaute on jokaiselle hyvin tärkeä asia. Työntekijä tulee tietoiseksi tekemästään tuloksesta ja siitä kuinka hyvin on suoriutunut tehtävästään.

3.4 Motivaatioteoriat

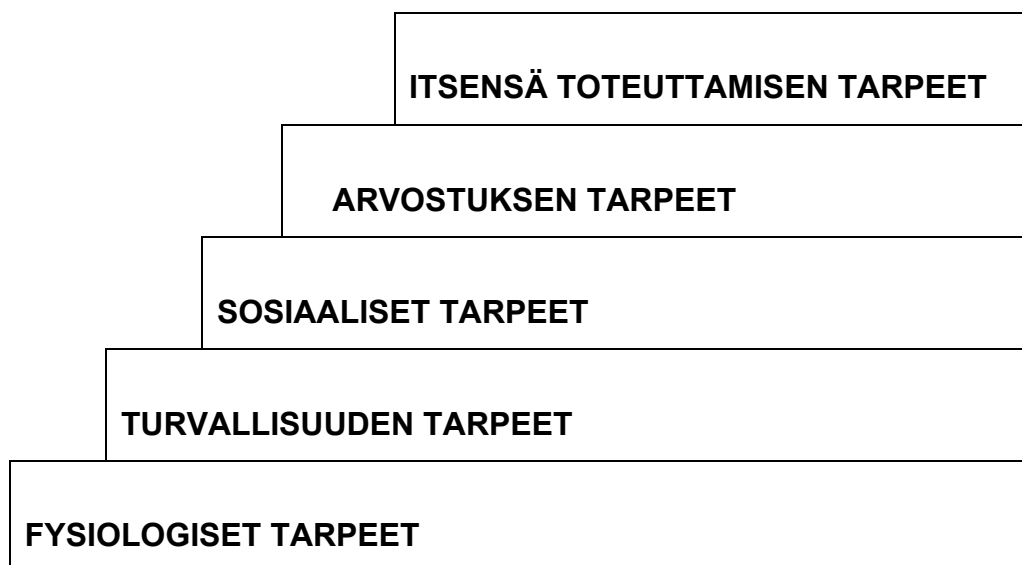
Motivaatioteoriat ovat olleen kiinnostuksen kohteena 1950-luvulta lähtien, jolloin A.H. Maslow loi oman motivaatiota selittävän mallinsa (Viitala 2003, 154). Motivaatioteorioiden varassa johtajat ovat rikastuttaneet organisaatioita työntekijöiden kannalta melkoisesti. Teoriat ovat vaikuttaneet siten, että ihmisten motivoitumiselle työssä on luotu parempaa perustaa. Motivaatioteoriat perustuivat sille ajatukselle, että ihmisen käyttäytyminen saa voimansa sisäisistä jännitteistä ja tarpeista. Näitä asioita ihminen haluaa toiminnallaan lieventää. Ihminen pyrkii tavoitteeseen vasta silloin, kun hän kokee sen saavuttamisen mahdolliseksi. Motivaatioteorioista (Viitala 2003, 155) voidaan johtaa kolme teesiä, jotka niiden mukaan ovat toimintaan aktivoivan motivaation lähteitä:

1. *Usko siihen, että tavoite on mahdollista saavuttaa*
2. *Usko tavoitteen arvoon ja merkitykseen*
3. *Usko siihen, että ponnistus tuottaa palkkion*

Motivaatioteoriat jaetaan useimmiten sisältöteorioihin ja prosessiteorioihin (Viitala 2003, 155). Sisältöteoriat kuvaavat käyttäytymistä ohjaavia sisäisiä tekijöitä. Prosessiteoriat kuvaavat käyttäytymisen alun, ylläpidon ja lopetuksen. Sisältöteorioista tunnetuimpia ovat Maslowin tarvehierarkiateoria (1943) sekä Herzbergin kaksifaktoriteoria (1966). Prosessiteorioista tunnettuja ovat muun muassa Locken tavoiteteoria ja sen vastakohta kannustusteoria. Seuraavaksi aion keskittyä sekä Maslowin että Herzbergin sisältöteorioihin. Nämä teoriat ovat jakautuneet niin, että Maslowin tarvehierarkiateoria tarkastelee ihmisen motivaatioita sisäisestä näkökulmasta eli tarpeista päin katsottuna kun taas Herzbergin kaksifaktoriteoria keskittyy motivaation ulkoisiin tekijöihin eli ympäristöön. (Kauppinen 1997, 76.)

3.5 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkia (1943) on eräs tunnetuimmista motivaatioteorioista. Maslowin mukaan motivaation virittäjänä on tyydyttämätön tarve. Hän ryhmittelee ihmisen perustarpeet viiteen luokkaan. Maslowin tarvehierarkian mukaan useimmat yksilöt tavoittelevat aina korkeampaa tarvetasoa. Ylemmälle portaalle ei voi nousta, ennen kuin alempi porras on tyydytetty. Täytyy kuitenkin huomioida, että jokaisella ihmisellä on oma käsityksensä näistä tarpeista ja koska hän itse kokee niiden olevan täytettyjä, sillä ei välttämättä ole mitään tekemistä ympäröivän todellisuuden kanssa. (Kauppinen 1997, 73.) Seuraavassa taulukossa esitellään Maslowin tarvehierarkian luokat.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian viisi porrasta (Maslow 1954).

Fysiologiset tarpeet kuuluvat ihmisen perustarpeisiin. Näitä tarpeita ovat muun muassa ruoka ja juoma. Jos ihminen on esimerkiksi päässyt ylemmälle tasolle perustarpeista ja hänelle tulee yhtäkkiä jano, palaa hän alemmalle, fysiologiselle tasolle. Hän haluaa ensin tyydyttää janon tunteensa, ennen kuin haluaa ja pystyy palaamaan takaisin ylemmille tasoille. Näillä ylemmillä tasoilla ihminen on niin kauan, kunnes hänelle tulee jälleen jano. Täytyy silti muistaa, ettei fysiologiset

tarpeet katoa vaikka ihmisen huomio ja päämotiivi olisikin ylemmillä tasoilla. (Kauppinen 1997, 72.) Tämä alimman hierarkiatason porras luo pohjan kaikelle ihmisen käyttäytymiselle ja jos jokin fysiologinen tarve on tyydyttämättömänä (ihmisellä on esimerkiksi nälkä, jano tai vilu) kiinnittyy hänen päähuomionsa siihen lähes välittömästi. Alin porras on siinä mielessä erilainen kuin muut portaavat, että vaikka ihminen olisi tarvehierarkian ylimmällä tasolla, täytyy hänen suhteellisen lyhyin ajanjaksoin palata takaisin alimmalle tasolle täyttämään esimerkiksi nälän tai janon tunteensa, jonka jälkeen hän voi jälleen palata suoraan hierarkian ylimmälle tasolle. (Juuti 2006, 46.)

Turvallisuuden tarpeet on myös perustarpeita ja niiden tarve ilmenee, kun uskotaan auktoriteetteihin ja turvaudutaan jo totuttuun asiaan. Jokainen ihminen tarvitsee turvallisuuden tunnetta, jotta elämä olisi mieluisaa. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat esimerkiksi sellaisia, että ihminen pyrkii turvaamaan oman ympäristönsä palovaroittimin ja lukoin. Kun turvallisuuden tarve on tyydytetty, ihminen kokee, että hänen fysiologisten tarpeidensa saanti on turvattua myös tulevaisuudessa (Kauppinen 1997, 72). Kun ihminen kokee olonsa turvalliseksi, hän voi siirtyä hierarkiatasossa ylemmille tyydytystasolle.

Sosiaaliset tarpeet tulevat perustarpeiden jälkeen. Kun ihmisen perusasiat ovat kunnossa, hän haluaa kuulua johonkin, olla osa jotakin yhteisöä tai kaveripiiriä. Ihmisellä alkaa sosiaalisissa tarpeissa tulla mukaan yhteenkuuluvuuden tunne ja hänelle alkaa syntyä me-henkeä. Ihminen hakee identiteettiään muiden kautta liittymällä seuroihin ja kerhoihin. (Kauppinen 1997, 73.) Sosiaaliset tarpeet ovat ihmiselle usein kuitenkin rajattomat. Näitä sosiaalisia suhteita on muun muassa ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuus. Ihminen harvoin saa näistä tarpeekseen, vaan haluaa aina lisää, joko uusia ystäviä tai rakkaussuhteita. Sosiaalisia tarpeita voi tyydyttää niin työssä kuin vapaa-aikana. (Juuti 2006, 46.) Monilla ihmisillä onkin kaksi eri ystävyysverkostoa, työkaverit ja vapaa-ajan kaverit. Nämä verkostot eivät välttämättä koskaan kohtaa keskenään. Mutta silti työkavereita ei sovi väheksyä, he ovat ihmiselle työpaikassa ehkä se paras motivaation lähde.

Arvostuksen tarpeet tulevat mukaan sen jälkeen, kun ihminen on päässyt mukaan johonkin sosiaaliseen piiriin. Kun oma paikka yhteisössä on löytynyt, haluaa ihminen saada itselleen ja työlleen arvostusta. Ihmisen mieleen tulevat yksilölliset oman minän tarpeet. Hänelle ei enää riitä, että hän on pelkkä talkoolainen, vaan hän haluaa tulla kuulluksi ja nähdyksi. Pelkkä ryhmään kuuluminen ei enää riitä vaan hän haluaa statusta ja valtaa. Arvostuksen tarve harvoin johtaa kyllästymiseen, vaan ihminen haluaa sitä itselleen aina vain lisää.

Itsensä toteuttamisen tarpeet ovat tarvehierarkian huipulla. Kun ihmisen elämä on muulla tapaa kunnossa, hänellä on ystäviä ja arvostusta, hän haluaa toteuttaa itseään. Ihminen on tässä vaiheessa päässyt pahimmasta näyttämisen ja pätemisen tarpeestaan ja hän on huomannut, ettei se enää motivoikaan häntä (Kauppinen 1997, 74.) Itseänsä toteuttamalla ihminen haluaa tuoda kykynsä ja mahdollisuutensa esille ja näin saavuttaa oman päämääränsä. Jokaisella ihmisellä on erilaiset vahvuudet ja heikkoudet, joten itsensä toteuttamisen sisältö vaihtelee suuresti yksilöittäin. Nämä tarpeet saattavat silti olla vaarallisia siinä mielessä, että ihmisellä on taipumusta pyrkiä täydellisyyteen, eikä hän välttämättä omasta mielestään sitä koskaan saavuta. (Juuti 2006, 47).

Yksilön tarvejärjestyksen portaat eivät kuitenkaan ole aina niin tasaiset kuin Maslowin hierarkiamallissa on esitetty. Tarveteoriathan lähtevät siitä oletuksesta, että ihmisellä on jokseenkin sama tarverakenne (Juuti 2006, 45.) Mutta joillakin ihmisillä yksi porras saattaa olla niin suuri, ettei hänen elämänsä riitä tyydyttämään sitä tarvetta. Yksi esimerkki tästä on sodan keskellä elävät, jotka eivät välttämättä koskaan saa tyydytettyä turvallisuuden tarvettaan.

3.6 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kaksifaktoriteoria (1966) on eräs tunnetuimmista työtyytyväisyysteori-
oista. Herzbergin teoria käsittelee motivaatiota läheisemmin työn yhteydessä. Sii-
nä keskitytään tarkastelemaan ihmisen motivaatiotekijöitä ulkoisesta näkökulmas-
ta. Hän huomasi, että on olemassa motivaatiotekijöitä, jotka motivoivat ihmisiä
voimakkaasti ja tekijöitä, joiden puuttuminen dismotivoi tai jopa masensi ihmistä.
(Kauppinen 1997, 77.) Kaksifaktoriteoria määrittelee kaksi työn perusulottuvuutta:

1) Työn ulkoiset olosuhteet eli hygieniatekijät

Työn ulkoisiin olosuhteisiin kuuluvat esimerkiksi:

- esimies – alaisuhteet
- status
- työyhteisön ilmapiiri, menettelytavat ja hallinto
- palkkausjärjestelmä
- työpaikan varmuus ja turvallisuus
- ihmissuhteet

Herzberg kutsuu teoriassaan näitä tekijöitä hygieniatekijöiksi, koska ne eivät sinäl-
lään aiheuta hyvää työsuoritusta (Viitala 2003, 156). Mutta silloin, kun ne ovat
huonolla tasolla, ne aiheuttavat tyytymättömyyttä. Jos edellä mainitut asiat eivät
ole työpaikalla kunnossa, tuskin kukaan viihtyy työssään kovinkaan kauan. Hy-
gieniatekijät ennemminkin poistavat työsuorituksen esteitä kuin motivoivat itse työ-
suoritukseen. Huonosti hoidettuna hygieniatekijät hiertävät työyhteisöä mutta hyvin
hoidettuna niitä tuskin kukaan huomaa.

2) Työ itse eli motivaatiotekijät

Herzberg nimittää työn sisältöön liittyviä tekijöitä tehtävätekijöiksi, jotka tuottavat motivaation. Näitä asioita ovat

- työ itsessään
- työssä koetut saavutukset
- tunnustus tehdystä työstä
- vastuun kokeminen
- tunne oppimisesta ja kasvamisesta
- uralla etenemisen mahdollisuudet.

Näiden asioiden varassa ihminen voi kokea saavuttamisen riemua, innostavaa haastetta, tyydytystä ja onnistumista sekä saamaansa arvostusta ja kiitosta. Parhaimmillaan nämä asiat mahdollistavat työntekijän kehityksen ja sisäisen kasvun. (Viitala 2003, 156.)

Motivaatiotekijät ratkaisevat Herzbergin mukaan sen, pyrkiikö ihminen työssään hyvään työsuoritukseen. Jos nämä tekijät puuttuvat, on työsuoritus vain mekaanista toimimista, heikoimmillaankin vain niukkaa rimanylitystä. Jos työ on rutiini-omaista ja sisällöltään köyhää, joutuu ihminen tyydyttämään ylemmän tason tarpeensa jossain muualla, työn ulkopuolella. Herzbergin johtopäätös tutkimuksesta oli, että työtyytyväisyyttä lisääviä toimenpiteitä tulisi käyttää henkilöstön motivoimiseksi parempiin työsuorituksiin ja tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä pitäisi pyrkiä poistamaan. Herzbergin teoriaa on kuitenkin kritisoitu paljon muun muassa sen takia, että siinä on ylikorostettu yksilön kontrollissa olevia työn sisältöön liittyviä motivaatiotekijöitä ja jätetty liian vähälle huomiolle toimeentulotekijät. Kuitenkin Herzbergin teoria on tarjonnut paljon virikkeitä muun muassa työolojen ja työn kehittämiseen. (Kauppinen 1997, 80.)

3.7 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio on eroteltavissa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ne eroavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien puolesta, mutta siitä huolimatta ne täydentävät toisiaan, eikä niitä voida pitää kahtena erillisenä terminä. Sisäiset ja ulkoiset motivaatiot esiintyvät yhtäaikaisesti, mutta toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. (Ruohotie 1998, 38.) Ilon ja innostuksen löytymiseen talkootyössä on kaksi eri tietä: sisäinen ja ulkoinen. Kun ulkoisia asioita muutetaan, voidaan päästä hyviin tuloksiin. Näitä ulkoisia asioita ovat esimerkiksi työpaikan ilmapiiri ja sen parantaminen tai työnjaon selkeyttäminen. Kun nämä asiat ovat kunnossa, motivaatio työhön lisääntyy ja koko työyhteisö voi paremmin. (Hämäläinen 2001, 129.)

Sisäinen motivaatio on tila, jossa tyydytys tulee itse työstä ja aikaansaannoksista. Jos sisäinen motivaatio on voimakasta, ihminen kokee vahvaa tyytyväisyyden tunnetta saavutuksistaan (Viitala 2003, 153). Ihminen ei välttämättä piittaa ulkoisista tunnustuksista jos hän kokee sisäisen motivaation tunteen hyvin voimakkaaksi. Tällaisia tunteita voivat olla muun muassa vahva itsensä toteuttamisen tunne sekä kehittämisen tarpeet. Sisäinen motivaatio on yhteydessä ylimmän asteen tarpeiden tyydyttämiseen (itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet). Sisäinen motivaatio perustuu ihmisen halulle päteä ja toteuttaa itseään. Motivaation avulla ihminen pyrkiikin jatkuvasti kehittämään itseään hakeutumalla työhön paikkaan, jossa hänen tarpeensa otetaan huomioon.

Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä. Se perustuu ulkoisten palkkioiden odotukseen ja nämä palkkiot välittää joku muu kuin henkilö itse ja tämän takia ihminen joutuu ponnistelemaan palkkion eteen. Palkkiot voivat olla palkkaa tai muuta taloudellista hyötyä, arvostusta ja turvallisuutta. Mitä houkuttelevampina palkkiot nähdään, sitä motivoituneemmin niiden saamiseksi tehdään työtä. (Viitala 2003, 154.) Ulkoiset palkkiot tyydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita. Ulkoiset palkkiot ovat kestoaltaan lyhytaikaisia ja tarvetta voi esiintyä useinkin. Sisäiset palkkiot ovat kestoaltaan pitkäaikaisia

ja niistä voi tulla “pysyvän” motivaation lähde. Tästä syystä sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset. (Ruohotie 1998, 38–39.)

Herzberg (1966, Timpen 1989, 103 mukaan) luetteli kuusitoista tekijää, jotka hän luokitteli työn sisäisiksi tai ulkopuolisiksi tekijöiksi. Sisäiset tekijät ovat suoraan yhteydessä tehtävän suorittamiseen, kun taas ulkoiset tekijät “ympäröivät” työtä eivätkä vaikuta motivaatioon. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että Schwab, DeVitt ja Cummings (1971, Timpen 1989, 103 mukaan) ovat havainneet tutkimuksissaan, että ulkoisetkin tekijät voivat olla tärkeitä hyvän suorituksen motivoinnissa. Tekijät (Herzberg 1966, Timpen 1989, 103 mukaan) ovat seuraavat:

Sisäiset

Tunnustus
Saavutukset
Kehitysmahdollisuudet
Eteneminen uralla
Työ itsessään

Ulkoiset

Palkka
Suhteet työtovereihin
Tekninen valvonta
Yrityksen menettelytavat ja hallinto
Työskentelyolosuhteet
Status
Yksityiselämän eri tekijät
Työpaikan varmuus

Sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei pidä nähdä toisistaan riippumattomina, pikemminkin ne ovat toisiaan täydentäviä. Ne esiintyvät ihmisessä yhtäaikaaisesti, mutta toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. Sisäiselle motivaatiolle on ominaista se, että työ itsessään on palkitsevaa ja käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä. Lisäksi sisäinen motivaatio liittyy ylemmän asteen tarpeiden tyydytykseen (eli itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin). Ulkoinen motivaatio puolestaan liittyy läheisesti työympäristöön. Tässä tapauksessa palkkiot välittää joku muu kuin itse työntekijä. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät alemman asteen tarpeita (esimerkiksi turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita). (Ruohotie & Peltonen 1987, 25.)

Ihminen on täynnä sisäisiä ja ulkoisia motivaatioita. Omien motivaatioiden hallinta on kuitenkin vaikeaa, sillä jokin asia yleensä joko kiinnostaa meitä tai sitten ei. On kuitenkin olemassa sisäisiä ja ulkoisia motivaatioita, jotka pystyvät ainakin hetkellisesti kasvattamaan motivaatiotamme tiettyyn asiaan, oli se sitten palkka, työ itsessään tai kehitysmahdollisuudet.

Olen nyt tarkastellut motivaatiota erilaisista näkökulmista. Mitä motivaatio itsessään on, minkälaista on työmotivaatio sisäisesti ja ulkoisesti sekä olen valottanut kahta erilaista motivaatioteoriaa, jotka kuitenkin kytkeytyvät toisiinsa. Mikä siis motivoi talkootyöntekijää, jos se ei voi olla mitään rahallista korvausta? Talkootyöntekijän motivaatiot ovat lähinnä sisäisiä. He tekevät työtä, koska haluavat saada siitä itselleen jotain arvokasta. Talkootyöntekijät haluavat saada työstä paljon enemmän, kuin pelkkää rahaa. He haluavat kokemuksia ja elämyksiä, he haluavat saavuttaa työn avulla joitakin päämääriä joita he ovat asettaneet itselleen.

4 KOHDEORGANISAATIO

Tässä luvussa esitellään kohdeorganisaatio, Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys eli Selmu ry. Paneudun sen historiaan, nykytilanteeseen ja siihen, miten talkootyöläisten rekrytointi ja organisointi eri iltoihin toimii.

4.1 Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen historiaa

Vaasan Läänin kehittyvän musiikin yhdistys ry. eli KEMU syntyi 1978, kun huomattiin, että Seinäjoki voisi vahvan musiikkimaakunnan keskuksena aloittaa uuden ja tuoreen nuorisomusiikin esittelyn laajan festivaalin muodossa. Tästä sai alkunsa Provinssirock. Musiikillisesti masentava kausi oli Seinäjoella loppuillaan, sillä KEMU:n tarkoitus oli järjestää parhaan kykynsä mukaan konsertteja, klubi-iltoja ja muita elävän musiikin tilaisuuksia. KEMU oli hanakasti järjestämässä kaikenlaisia kulttuuritapahtumia alueella ja antoi myös alkusysäyksen Seinäjoen pop/rock – musiikkikoulutukselle. (KEMU:n toimintasuunnitelma 1979, Tuularin & Latva-äijön 2000, 8 ja 21 mukaan) KEMU ajautui taloudellisiin vaikeuksiin 1990-luvun alussa ja yhdistys haettiin konkurssiin alkuvuodesta 1993. Syksyllä 1992 perustettiin uusi yhdistys, Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys eli SELMU ry.

4.2 Toiminta nykypäivänä

Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys eli Selmu ry toimii kolmella tasolla: paikallisesti, valtakunnallisesti sekä kansainvälisesti. Selmun tarkoituksena on toimia elävän musiikin edistämiseksi ja kehittämiseksi yhdistämällä toimialueensa elävän musiikin luojat, erilaisten musiikkikulttuurien kuluttajat ja järjestöt yhteiseen toimintaan (Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen toimintasuunnitelma kaudelle 2007-2008.)

Yhdistyksen hallinnosta vastaa vuosikokouksessa valittava yhdistyksen hallitus. Hallituksen tärkeimpänä tehtävänä on yhdistyksen taloudellisen toiminnan valvonta mutta käytännön asioista vastaa toiminnanjohtaja. Toiminnanjohtajan lisäksi yhdistyksessä työskentelee vakituisesti promoottori, taloussihteeri sekä markkinointivastaava. Erilaisia lyhytaikaisia sekä kausiluontoisia työntekijöitä sekä harjoittelijoita yhdistyksellä on vuoden aikana useita.

4.3 Rytmikorjaamo

Rytmikorjaamo on Selmun ympärivuotinen klubi-tila Seinäjoen keskustan tuntumassa, joka on perustettu alkuvuodesta 2006. Sen kapasiteetti on noin 1000 henkilöä. Toiminnanjohtaja Pihlajamäen (2009) mukaan Rytmikorjaamo-kiinteistön suurin omistaja on Seinäjoen kaupunki, muut omistajat ovat Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys sekä teknologiakeskus. Rytmikorjaamon klubitoiminta on 100%:sti Selmun pyörittämää toimintaa ja Selmulla on vuokralla koko kiinteistöstä yhteensä 2500 neliötä kolmessa kerroksessa. Rytmikorjaamon tavoitteena on saada Seinäjoelle ajankohtaisimmat ja kiinnostavimmat yhtyeet. Klubilla on esiintyjä, niin ulkomaisia kuin kotimaisia, pääsääntöisesti viikonloppuisin ja tämän toiminnan kautta Selmu näkyy alueen ihmisille ja he voivat osallistua Selmun toimintaan esimerkiksi talkootyöläisinä.

Rytmikorjaamolla on kahdeksan bändikämpää jotka ovat tällä hetkellä vuokralla yhteensä kuudelletoista yhtyeelle. Lisäksi Rytmikorjaamon tiloja on vuokrattu muun muassa Seinäjoen ammattikorkeakoululle, Sibelius-Akatemialle, Seinäjoen seudun lasten ja nuorten rytmimusiikkiverkosto Louhimolle sekä kulttuuriyhdistys Kurpitsalle. (Wartio & Pihlajamäki 2009.)

4.4 Talkootyö Rytmikorjaamolla

Rytmikorjaamolla on aktiivisia talkootyöntekijöitä noin 40 henkilöä. Talkootyö käsittää narikan, lipunmyynnin, kioskin, järjestyksenvalvonnan ja blokkauksen eli asti-

oiden keräämisen pöydistä. Lisäksi osa ravintolatyöntekijöistä on talkoolaisia, osa saa kyseisestä työstä palkkaa. Rytmikorjaamo tarvitsee talkootyöläisiä viikonloppuisin järjestettäviin klubi-iltoihin. Lisäksi Rytmikorjaamolla järjestetään yksityistilaisuuksia, joihin usein tarvitaan ainakin osa talkooväestä talon puolesta.

Talkoolaisten rekrytinnissa käytetään paljon paikallisia kouluja, kuten SeAMK:a. Talkoolaisista on olemassa jonkinlaisia tekstiviesti- ja sähköpostilistoja, joita käytetään tarvittaessa. Tärkein rekrytointikanava on kuitenkin jo olemassa olevat talkoolaiset, jotka kertovat kokemuksistaan kavereilleen ja tutuilleen. Rytmikorjaamon Internet-sivuilla on talkootyölomake, joka täyttämällä voi ilmoittautua talkootyöhön. Lomakkeeseen laitetaan mihin iltaan haluaa osallistua ja Selmun toimistolla kyseinen henkilö laitetaan siihen iltaan työntekijäksi. Talkoosivuilla on myös nähtävissä, missä illoissa on vielä tilaa uusille työntekijöille ja mitkä talkootyöalueet ovat jo täynnä.

Järjestyksenvalvojilta vaaditaan virallinen järjestyksenvalvontakortti ja Selmu järjestää näitä kurseja kaikille, jotka ovat kiinnostuneet osallistumaan Selmun järjestyksenvalvontatoimintaan. Kurssi on ilmainen mutta kortti (noin 40 euroa) täytyy maksaa itse.

Selmun toimistolla ollaan tietoisia heidän vastuustaan talkoonuorista, sillä monet talkoolaisista ovat alaikäisiä ja viikonloppuisin klubi on auki kello kolmeen asti yöllä. Talkootyöntekijöille ei ole Rytmikorjaamolla olemassa virallista alaikärajaa, mutta periaatteellinen ikäraja on 15 vuotta. Lisäksi lähtökohtana on myös se, että alaikäisten vanhemmat olisivat tietoisia lastensa työskentelystä Rytmikorjaamolla. Syksyllä 2008 Selmu järjesti talkoolaisille ja heidän vanhemmilleen yhteisen illan Rytmikorjaamolla, jonne vanhemmat saivat kutsun sähköpostitse lähetetyn kirjeen kautta. Kymmenkunta innokasta vanhempaa saapui paikalle kuuntelemaan ja tutustumaan tiloihin toiminnanjohtajan johdolla. Selmun talkootyö on hyvin eläväistä puuhaa, sillä joskus viime hetken peruutuksia tulee useita.

5 RYTMIKORJAAMON TALKOOTYÖTUTKIMUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa kerrotaan Rytmikorjaamon talkootutkimuksesta. Kerron siitä, kuinka toteutin tutkimuksen ja minkälaisia menetelmiä käytin vastauksen keruussa ja tulosten analysoinnissa. Lisäksi käyn läpi vastauslomaketta sekä tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia. Sen lisäksi analysoin tässä luvussa talkootutkimuksen tulokset ja vastaukset.

5.1 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Rytmikorjaamon talkootyöntekijät. Tutkimus oli kokonaistutkimus eli tavoitteena oli saada kerättyä vastauksia mahdollisimman monelta talkoolaiselta mahdollisimman monelta talkootyön osa-alueelta. Tavoitteena oli selvittää mikä motivoi Rytmikorjaamon talkootyöntekijöitä osallistumaan talkootyöhön ja mikä on se arvokkain asia, jonka he kokevat saavansa talkootyöstä itselleen, sekä miten voisimme motivoida heitä paremmin osallistumaan talkootyöhön Rytmikorjaamolla.

Vastaukset talkootyöntekijöiltä kerättiin maaliskuun - huhtikuun 2009 aikana jakamalla lomakkeet henkilökohtaisesti klubi-iltoina. Klubi-iltoja on pääsääntöisesti Rytmikorjaamolla perjantaisin ja lauantaisin. Tutkimuksessa minulla oli mukana kaikki Rytmikorjaamon työntekijät, jotka lasketaan talkoolaisiksi. Mukana ei siis ole työntekijöitä, jotka saavat työstään rahallista korvausta. Vastauksia keräsin yhteensä 8 klubi-illassa. Sen lisäksi puolestani kerättiin vastauksia yhdessä illussa, eli Rytmikorjaamon talkootyöntekijöille tarkoitettussa illanvietossa. Vastausten kerääminen painottui iltoihin, normaalisti Rytmikorjaamo avaa ovet klubi-iltoina 21.00, talkoolaisia alkaa tulla paikalle noin 20.30. Tuon puolen tunnin aikana kerä-

sin vastauksia kaikilta, jotka eivät olleet vielä lomakkeeseen vastanneet. Lomakkeen sain takaisin kaikilta, joille sen annoin täytettäväksi.

Vastauksia saatiin yhteensä 34 kappaletta. Vastaukset analysoitiin SPSS 16.0 for Windows – tilasto-ohjelmalla ja taulukot ja kuviot tehtiin Excel – ohjelmalla.

5.2 Kyselylomakkeen esittely

Kyselylomakkeeni on jaettu kolmeen osaan. Lomake sisältää monivalintakysymyksiä, väitteitä ja avoimia kysymyksiä. Lomakkeen ensimmäinen osa käsittää kysymykset 1-8. Näillä kysymyksillä pyritään selvittämään Rytmikorjaamon talkootyöntekijöiden taustatietoja ja yleisprofiilia, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, monestiko on ollut talkoilemassa Rytmikorjaamolla, aikooko jatkaa talkootyöskentelyä tulevaisuudessa ja mitkä ovat vastaajan pääasialliset talkootyön osa-alueet.

Lomakkeen toinen osa käsittää kolme kysymysryhmää. Nämä kysymysryhmät ovat työtyytyväisyys, motivaatio ja kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sille, että vastaaja on jatkanut talkotoimintaa. Tämä osio käsittää lomakkeen kysymykset 9 – 32. Tässä osiossa vastausvaihtoehtoina väittämissä käytetään Likertin asteikkoa, jossa työtyytyväisyys- ja motivaatio-osioissa 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko lailla samaa mieltä, 2 = melko lailla eri mieltä ja 1 = täysin eri mieltä. Kysymysryhmistä viimeisessä vastausvaihtoehtot muuttuvat kysymyksen asettelun mukaisiksi siten, että 4 = erittäin tärkeä, 3 = melko lailla tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä ja 1 = ei tärkeä

Viimeinen osio lomakkeesta käsittää avoimet kysymykset eli kysymykset numerot 33 – 37. Tämä on mielestäni se kaikkein tärkein osio, sillä näillä kysymyksillä sain talkoolaisten itse kirjoittamia ajatuksia talkotoiminnasta ja sen tärkeydestä heille. Tässä osiossa on muun muassa seuraavia kysymyksiä: Miksi lähdit mukaan Rytmikorjaamon talkoolaiseksi? Mitkä asiat mielestäsi heikentävät / parantavat työmotivaatiota Rytmikorjaamolla? Mikä on arvokkain asia, jonka olet saanut talkotoiminnasta?

5.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Vaikka vastaajien määrä on melko pieni (34 kappaletta) voidaan tuloksia pitää silti luotettavana, koska vastaajien määrä kattaa huomattavan osan Rytmikorjaamon talkootyöläisistä. Talkootyöläisten määrä on suurempi, mutta tässä tutkimuksessa ovat mukana lähes kaikki niistä, jotka käyvät vähänkään säännöllisesti talkoilemassa. Siksi uskon, että tutkimuksen reliabiliteetti on riittävä antamaan tarkkoja tuloksia, koska suurin osa talkoolaisista on kuitenkin edustettuna vastaajien joukossa. Luotettavuutta antaa myös se, että kaikki talkoolaiset, joille tarjosin kyselylomaketta täytettäväksi, suostuivat sen täyttämään ja talkoolaisia on edustettuina tasaisesti jokaiselta osa-alueelta.

Kun lähdin luomaan kyselylomaketta, mietin tarkkaan kysymyksiä yhdessä Seinäjoen Elävän musiikin edustajien kanssa. Mietimme niitä asioita, joita haluamme talkootyöntekijöistä tietää ja mitkä olisivat ne kysymykset, joilla saisimme esiin parhaiten haluamamme tiedon. Tämän jälkeen mietin kysymyksiä yhdessä kahden aiheeseen perehtyneen opettajan kanssa. Tavoitteena oli saada tutkimuksesta mahdollisimman luotettava ja uskon, että saavutimme hyvin tämän lopputuloksen.

5.4 Vastaajien taustatiedot

Taustatietojen avulla kartoitettiin Rytmikorjaamon talkootyöntekijöiden profiilia. Profiilin kartoittamisella pyrittiin siihen, että saataisiin hieman yleiskuvaa siitä, millälaisia talkootyöntekijöitä Rytmikorjaamolla käy. Tavoitteena oli saada tietää yleisesti heidän ikänsä, koulutustaustansa ja tietenkin se, aikovatko he jatkaa talkootoimintaa tulevaisuudessa.

5.4.1 Vastaajan sukupuoli

Kyselyyn vastasi 34 henkilöä, joista suurin osa oli naisia (75 %). Miesten osuus oli vastaajista 25 %.

5.4.2 Vastaajan ikä

Taulukko 3. Vastaajien ikä

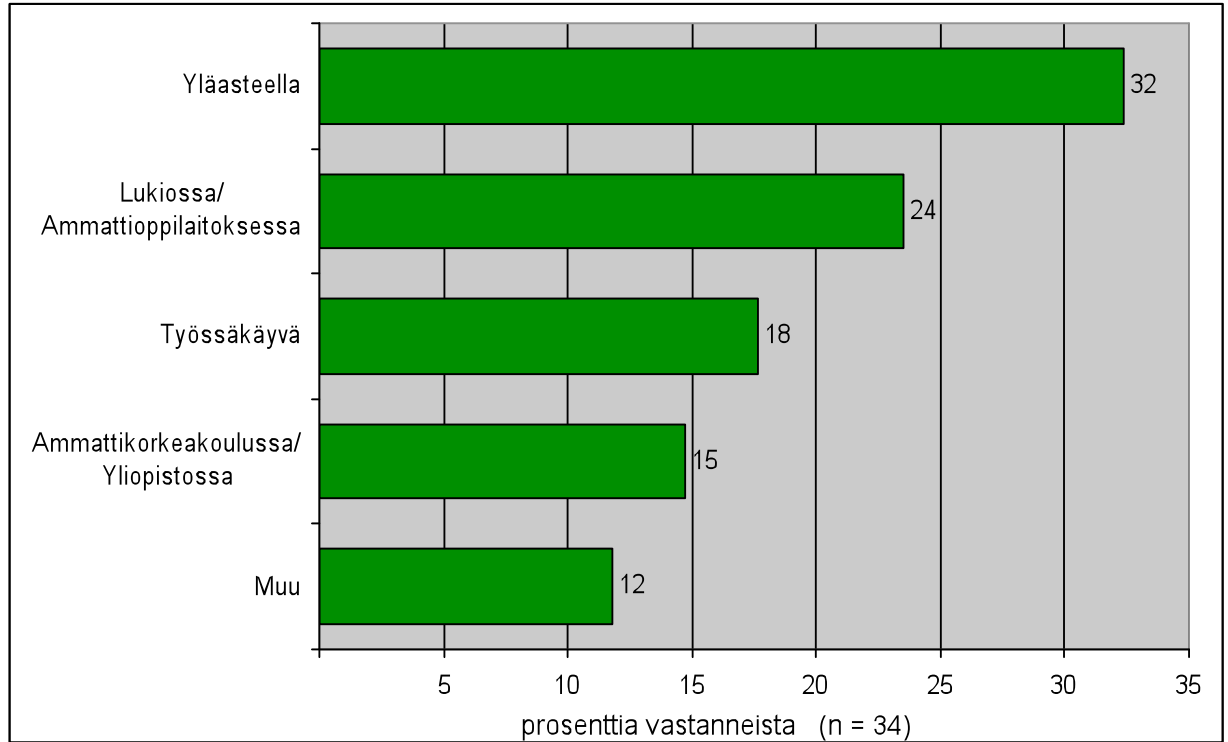
N	Vastaajien määrä	34
	Keskiarvo	20,21
	Minimi	14
	Maksimi	53

Taulukosta voidaan nähdä, että vastaajien keski-ikä on 20,21 vuotta. Nuorin vastaajista on ollut 14-vuotias ja vanhin 53-vuotias. Huomioitavaa kuitenkin on, että vastaajien iät olivat 14 – 53, mutta vain yksi vastaajista oli 53-vuotias. Seuraavaksi vanhin oli 30-vuotias ja siitä alaspäin ikäjakauma oli tasaisempi, joten tämä seikka nostaa ikäkeskiarvoa jonkin verran korkeammaksi.

5.4.3 Talkoolaisten taustayhteisö

Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti vaihtoehtojen kesken. Suurin osa vastanneista käy yläastetta (32 %) ja toiseksi eniten talkoolaisia tulee lukiosta tai ammat-
tioppilaitoksesta (24 %). Loput vastauksista ovat melko lähellä toisiaan, 12 % - 18 % välillä. Työssäkävien osuus talkoolaisista on 18 %, opiskelijoita (ammattikor-

keakoulussa tai yliopistossa) on 15 % vastaajista ja muita on 12 %. Näihin muihin kuuluvat työttömät (3 kappaletta) sekä yksi talkoolainen, joka käy 10 luokkaa.

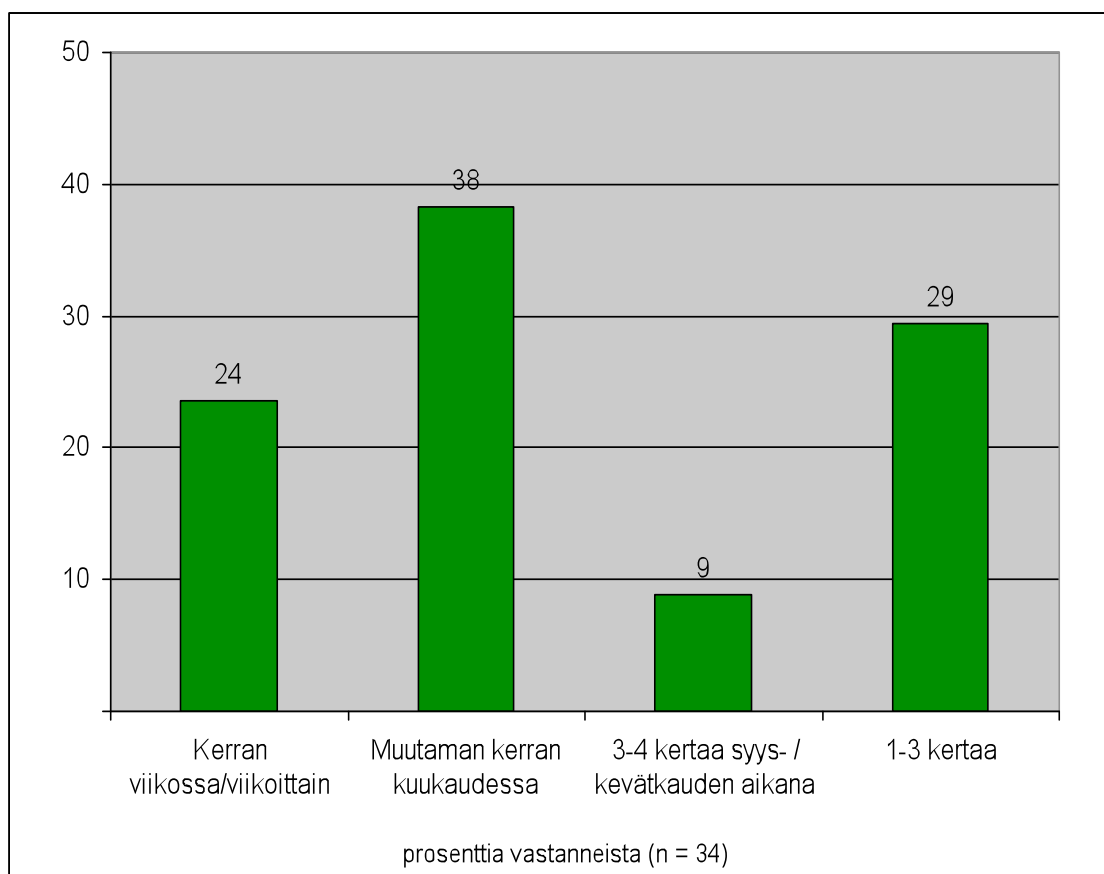


Kuvio 3. Vastaajien taustaa

Nuorten suuri osuus vastaajista johtuneen osaltaan myös siitä, että opiskelijoilla ja työssäkävillä on luultavasti kiireisempi aikataulu, eikä pitkän työ- tai opiskelupäivän jälkeen ole enää intoa lähteä talkoilemaan ilman palkkaa. Lisäksi oletetaan, että täysi-ikäiset ihmiset pääsääntöisesti haluavat työstään palkkaa ja heille näitä palkallisia töitä on tarjolla, toisin kuin alaikäisille. Nuorille tämä on loistava tilaisuus saada näkökulmaa oikeaan työelämään sekä arvokasta työkokemusta, heille palkka ei ole niin tärkeää kuin vanhemmille vastaajille.

5.4.4 Osallistumiskerrat talkootyöhön

Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti kolmen ryhmän kesken, vastaukset olivat 24 % - 38 % välillä. Niiden talkoolaisten osuus, jotka käyvät talkoilemassa muutamman kerran kuukaudessa, on 38 % vastaajista. 29 % vastaajista oli vastaushetkellä käynyt talkoilemassa 1 – 3 kertaa. 24 % käy talkoilemassa viikoittain. Vähiten (9 %) on niitä, jotka käyvät talkoilemassa 3 – 4 kertaa syys- tai kevätkauden aikana.



Kuvio 4. Osallistumiskerrat talkootyöhön.

Nämä vastaukset antavat mielestäni positiivista kuvaa Rytmikorjaamon talkoolaisista. Eniten on niitä, jotka käyvät muutamman kerran kuukaudessa. Tämä on mielestäni hyvä asia, sillä se kertoo siitä, että talkootoiminta Rytmikorjaamolla kiinnostaa heitä ja he ovat sitoutuneita toimintaan. Positiivista on myös se, että 29 % vas-

taajista oli lähes ensikertalaisia, eli he ovat käyneet talkoilemassa lomakkeiden keruuhetkellä 1 – 3 kertaa.

Uusia talkoolaisia tarvitaan aina ja on hyvä asia, että vastaajista näinkin moni on uusia. Huono asia se on siinä vaiheessa, jos nämä uudet talkoolaiset eivät jatka toimintaa aktiivisesti näiden muutamien kertojen jälkeen. 24 % vastaajista käy talkoilemassa vähintään kerran viikossa. Tämä on ehkäpä se tärkein ryhmä talkoolaisista, he ovat Rytmikorjaamolle se kantava voimavara jotka pitävät toiminnan pystyssä.

5.4.5 Talkootyön jatkaminen

100 % vastajista eli 34 kappaletta vastasi, että he aikovat jatkaa talkootoimintaa tulevaisuudessa. Tämä on lupaa erittäin hyvää Rytmikorjaamon kannalta, varsinkin kun kyselyyn vastanneista 29 % oli vasta aloittanut talkootoiminnan Rytmikorjaamolla. Jos kaikki aikovat jatkaa toimintaa, tarkoittaa se sitä että Rytmikorjaamo on muutaman viime kuukauden aikana saanut 10 uutta talkoolaista lisää. Toivottavasti nämä uudet talkoolaiset jatkavat toimintaa mahdollisimman pitkään sillä toisuus on, että valtaosa talkoolaisista on kuitenkin yläaste- ja lukioikäisiä (56 % vastanneista) ja monet heistä todennäköisesti lähtevät opiskelemaan tulevaisuudessa toiselle paikkakunnalle.

5.4.6 Tie talkoolaiseksi

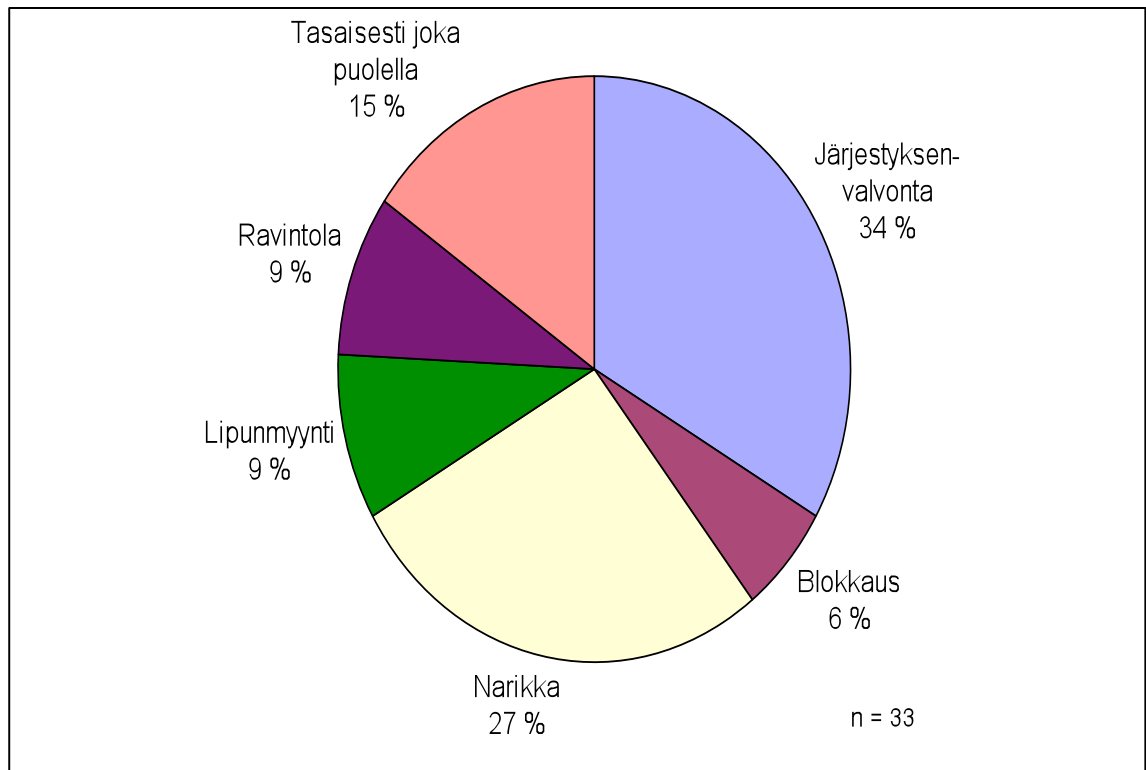
Tähän avoimeen kysymykseen vastaajat saivat kirjoittaa, mitä kautta he ovat tulleet Rytmikorjaamon talkoolaiseksi. Vastauksissa esiintyvät seuraavat asiat, joiden kautta talkoolaiset ovat löytäneet tiensä Rytmikorjaamolle:

- Ystävät / kaverit / tutut
- Rytmikorjaamon Internet-sivut
- Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys
- Koulu

Nämä tulokset eivät yllättäneet, sillä eräs tärkeimmistä markkinointikanavista, millä uusia talkoolaisia saadaan Rytmikorjaamolle, on ystävät ja kaverit. Talkoolaiset kertovat muille kivoista talkookokemuksistaan ja alkavat houkutella kavereitaan mukaan toimintaan. Monet käyvät myös Rytmikorjaamon Internet-sivuilla ja huomaavat siellä hakulomakkeen talkootöihin. Tämä on helppo ja vaivaton tapa päästä talkoilemaan Rytmikorjaamolle. Internet-sivun hakulomakkeeseen täytetään omat tiedot sekä ilta, johon haluaisi tulla töihin ja mitä talkootyötä haluaa tehdä. Tämän jälkeen Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen toimistolla katsotaan, onko kyseisessä illassa vapaita talkoopaikkoja ja henkilö lisätään talkootyöntekijäksi.

Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksellä on tiivis yhteistyötoiminta Seinäjoen alueen koulujen kanssa. Yhdistyksen edustaja käy säännöllisesti kertomassa yhdistyksestä ja sen toiminnasta sekä Rytmikorjaamosta kouluissa ja tätä kautta saadaan monia uusia talkoolaisia mukaan toimintaan. Lisäksi monet ajautuvat talkootöihin Selmun kautta. Yhdistyksen ympärillä pyörii monia ihmisiä, esimerkiksi kausityöntekijöitä ja työharjoittelijoita. Näitä ihmisiä käytetään paljon myös talkootöissä.

5.4.7 Osa-alueet



Kuvio 5. Alueet, joilla talkoolaiset toimivat talkootehtävissään.

Suurin yksittäinen osa-alue on järjestyksenvalvonta, joka käsittää 34 % kyselyyn vastanneista talkoolaisista. Narikkalaisten osuus on 27 % ja niiden osuus, jotka ovat tasaisesti joka puolella, on 15 %. Muut osa-alueet jäivät alle 10 %, mutta tämä johtuu osaltaan siitä, että lipunmyyntiin (9 %) ja blokkaukseen (astioiden kerääminen pöydistä) (6 %) ei tarvita niin paljon talkoolaisia. Ravintolahenkilökunnan osuus tässä tutkimuksessa jäi 9 %:iin. Tämä johtuu siitä, että pääsääntöisesti ravintolahenkilökunta saa työstään palkkaa, joten he eivät olleet tämän tutkimuksen kohderyhmää. Todellisuudessa ravintolan osuus Rytmikorjaamon työntekijöistä on suurempi.

Taulukko 4. Talkootyön osa-alueet verrattuna vastaajan taustaan.

Tällä hetkellä olen	Pääasialliset talkoo osa-alueet						
	Järjestyksen- valvonta	Blokkkaus	Narikka	Lipun- myynti	Ravintola	Tasaisesti joka puolella	Total
Yläasteella		1	6	1		3	11
Lukiossa/Ammattioppi- laitoksessa		1	3	2	1	1	8
Ammattikorkeakoulussa/ Yliopistossa	4					1	5
Työssäkäyvä	6						6
Muu	1				2		3
Total	11	2	9	3	3	5	33

Taulukosta voidaan nähdä, että alaikäiset eli yläasteella, lukiossa tai ammattioppilaitoksessa opiskelevat, työskentelevät blokkauksessa, narikassa tai lipunmyynnissä. Yksi lukiossa/ammattioppilaitoksessa opiskeleva työskentelee pääsääntöisesti ravintolassa. Tämä johtuu siitä, että lukio-/ammattikouluikäiset täyttävät koulunsa aikana 18 vuotta. Täysi-ikäiset eli opiskelijat (yliopisto/ammattikorkeakoulu), työssäkäyvät ja muut työskentelevät täysi-ikäisille tarkoitetuilla talkootyön osa-alueilla, eli järjestyksenvalvonnassa ja ravintolassa.

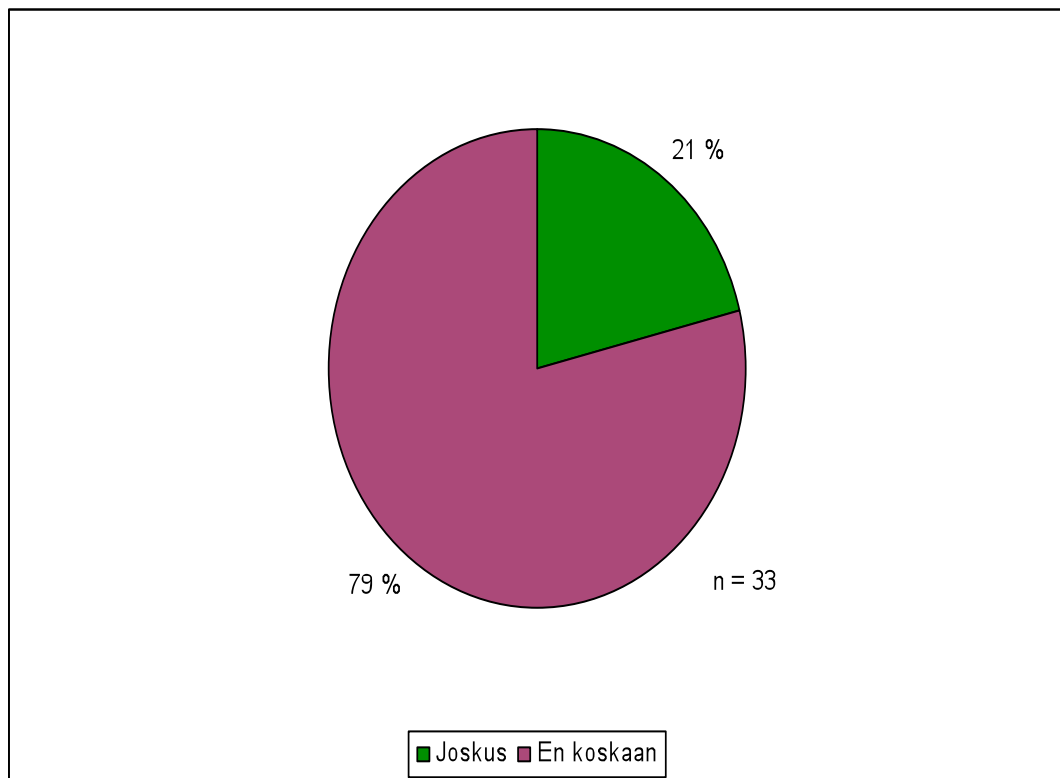
Suurin osa vastaajista on alaikäisiä. Syy alaikäisten suureen määrään johtunee siitä, että tämänkaltaisen talkootyö houkuttelee alaikäisiä. Tämä on eräs harvoista paikoista Seinäjoella, jossa alaikäiset saavat työskennellä. Lisäksi se on toisenlaista vaihtelua viikonlopulle varsinkin, kun samalla saa kuunnella musiikkia kaverien kanssa. Toinen suuri syy alaikäisten määrään on se, että narikkaan tarvitaan melko paljon työntekijöitä jokaisena iltana joten luonnollisesti heiltä sai vasta-

uksia paljon muita enemmän. Myös narikkaihmisten vaihtuvuus on suurempi kuin muilla osa-alueilla.

Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys toimii tiiviisti yhdessä alueen yläasteiden ja lukioiden kanssa. Tätä kautta monet alaikäiset saavat tietää toiminnasta ja haluavat tulla mukaan talkootoimintaan. Työssäkäyvät ja opiskelijat ovat lähinnä muissa hommissa kuin narikassa ja lipunmyynnissä. Heille on suunnattu järjestyksenvalvonta sekä ravintolapuoli sillä he ovat täysi-ikäisiä.

5.4.8 Rahallinen korvaus

Vastaajista 79 % ilmoitti, että he eivät saa koskaan rahallista korvausta työskentelystään Rytmikorjaamolla. 21 % vastasi, että he saavat joskus rahallista korvausta. Kukaan vastanneista ei saa rahapalkkaa, sillä sen jälkeen he eivät ole enää talkoolaisia eivätkä kuuluneet tämän kyselyn kohderyhmään.



Kuvio 6. Rahallinen korvaus.

Lomakkeita keräillessäni pyrin selvittämään vastaajalta ennen kun annoin lomakkeen täytettäväksi, saako hän rahapalkkaa vai ei. Ne jotka saivat, eivät kuuluneet tämän kyselyn kohderyhmään, sillä he eivät tee työtä enää talkoopohjalta vaan rahan takia. Ne 21 % vastaajista, jotka saavat joskus rahallista korvausta, ovat ilmeisesti aina silloin tällöin ravintolan puolella töissä. Heidät otin kyselyyn mukaan, sillä raha ei ole heidän suurin motivaationsa, vaan he tulevat myös talkoilemaan Rytmikorjaamolle.

5.4.9 Talkoolaiseksi ryhtyminen.

Tämän kysymyksen avulla halusin kuulla talkoolaisilta, miksi he ovat tulleet talkoolaisiksi. Täydellinen lista vastauksista löytyy liitteestä 3. Pääkohdat, jotka vastauksissa toistuivat, olivat:

- Yhteishenki
- Työkokemus
- Bändit
- Vaihtoehtoista tekemistä viikonlopulle

Bändit ovat vastausten perusteella ehdottomasti suurin syy talkoilulle. Monet valitsevatkin talkoiltansa bändien mukaan, eli tullaan talkoilemaan, jos illan bändi on talkoilijan mielestä hyvä. Lisäksi monessa kohtaa oli erikseen mainittu, että talkoilemalla saa näitä hyviä bändejä kuunnella ilmaiseksi. Toki kaikki eivät tule kuuntelemaan pelkästään lempibändejään, vaan jotkut haluavat tulla töihin iltoina, missä on heille vieras bändi soittamassa. Ja sitten on tietenkin ne talkoilijat, joille on ihan sama, mikä bändi soittaa, työnteko Rytmikorjaamolla hyvässä yhteishengessä on se tärkein asia.

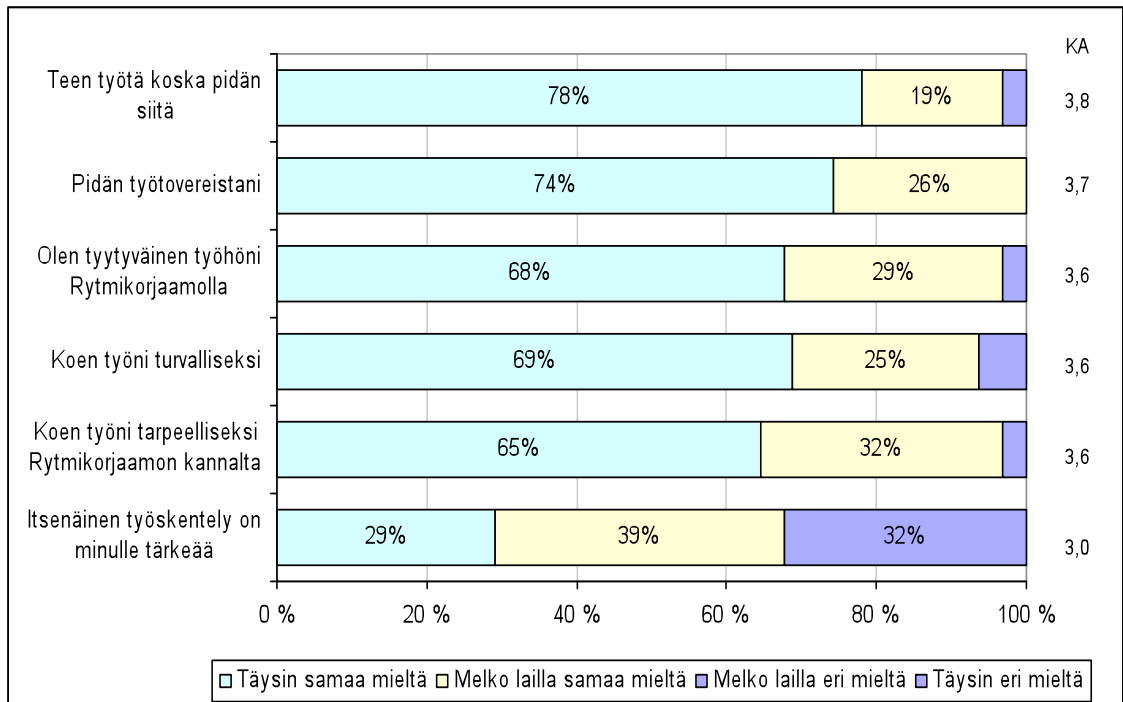
Yhteishenki toistui monessa vastauksessa. Tämä voi johtua siitä, että monet ovat tulleet tuttujen ja kavereiden kautta talkoilemaan. He ovat kuulleet kavereiltaan hyvästä yhteishengestä joka Rytmikorjaamon työntekijöiden keskuudessa on. Se on totta, että ilman hyvää yhteishenkeä kukaan ei olisi kauaa töissä tai ainakaan talkoilisi vapaaehtoisesti. Yhteishengen on säilyttävä hyvänä jos halutaan että talkoolaiset jatkavat talkoilemista.

Vastauksista tuli ilmi myös se, että nuoret haluavat jotain tekemistä. Monet kokevat mieluisana, että kaljoittelun ja ABC-huoltoasemalla hengailemisen sijaan voi olla töissä (myös alaikäisenä), saada työkokemusta ja kuunnella hyviä bändejä kavereiden kanssa. Nimenomaan tähän Rytmikorjaamo ja Selmu pyrkivät eli tarjoamaan nuorille vaihtoehtoja tekemistä viikonlopuille.

Monet olivat lisäksi maininneet työkokemukset syyksi sille, että he talkoilevat Rytmikorjaamolla. Nuorille on tärkeää kaikenlainen työkokemus. Muutamat olivat lisäksi erityisesti maininneet työkokemuksen järjestyksenvalvonnasta. Selmu kustantaa järjestyksenvalvontakursseja jos kurssin käyneet lupaavat talkoilla Rytmikorjaamolla ja muissa Selmun järjestämissä tilaisuuksissa. Kun kortti on hommatu, on tietenkin lupa olla järjestyksenvalvojana myös muissa paikoissa. Oma vaaransa tässäkin on, lähinnä se että kortin hommaajat käyvät talkoilemassa muutama kerran ja menevät sitten palkallisiin töihin esimerkiksi paikallisiin ravintoloihin.

5.5 Työtyytyväisyys

Kysymysryhmässä käsiteltiin työtyytyväisyyteen liittyviä asioita. Kysymysryhmässä pyydettiin vastaajia arvioimaan kysymyksiä asteikolla 1-4 siten, että 1 oli ”Täysin eri mieltä” ja 4 ”Täysin samaa mieltä”. Kuudesta kysymyksestä viidessä suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon ”täysin samaa mieltä” ja huomattavaa on myös se seikka, että kukaan vastaajista ei valinnut mihinkään kysymykseen vaihtoehtoa ”täysin eri mieltä”.



Kuvio 7. Työtyytyväisyys.

Myönteisimmän prosenttiosuuden sai kysymys ”Teen työtä koska pidän siitä”, jossa 78 % oli täysin samaa mieltä asiasta. Tämä kysymys sai myös parhaan keskiarvon (3,8). Työtovereistaan pitää 74 % vastaajista (KA 3,7) ja omaan talkootyöskentelyalueeseensa on erittäin tyytyväisiä 68 % vastaajista (KA 3,6). Turvalliseksi työnsä kokee 69 % vastaajista (KA 3,6) ja oman työnsä kokee tarpeelliseksi 65 % (KA 3,0). Kysymyksessä ”itsenäinen työskentely on minulle tärkeää” vain 29 % on täysin samaa mieltä asiasta. Melko lailla samaa mieltä on 39 % ja melko lailla eri mieltä asiasta on 32 % vastaajista. Tämä kysymys jakoi eniten mielipiteitä. Osaltaan tämä saattaa johtua siitä, että Rytmikorjaamon talkootyöskentelijät ovat melko nuoria, eikä heille itsenäinen työskentely ole niin tärkeää. He vain haluavat tulla talkoilemaan ja kuuntelemaan hyvää musiikkia hyvässä seurassa.

Toiseksi eniten vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että työtoverit ovat mukavia. Rytmikorjaamolla on hyvä yhteishenki ja tämä luodaan rakentamalla talkoolaisille mukavat työskentelyolosuhteet. Kukaan ei lähde talkoilemaan Rytmikorjaamolle pakon edestä vaan kaikki ovat siellä vapaasta tahdostaan. Tämä on tärkeä syy siihen, että kaikki viihtyvät työssä ja pitävät työtovereistaan. Kysymyksiin

”olen tyytyväinen työhöni Rytmikorjaamolla”, ”koen työni turvalliseksi” ja ”koen työni tarpeelliseksi Rytmikorjaamon kannalta” talkoolaiset olivat valinneet eniten vaihtoehdoksi täysin samaa mieltä, prosenttiosuudet olivat 65 % - 68 % väliltä.

Taulukko 5. Miesten ja naisten työtyytyväisyystekijöihin liittyvien asioiden keskiarvot asteikolla 1-4 (1 = Täysin eri mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä).

	Mies	Nainen
Olen tyytyväinen työhöni Rytmikorjaamolla	3,4	3,7
Itsenäinen työs-kentely on minulle tärkeää	3	3
Teen työtä koska pidän siitä	3,4	3,9
Koen työni tarpeelliseksi Rytmikorjaamon kannalta	3,8	3,6
Pidän työtovereistani	3,8	3,7
Koen työni turvalliseksi	3,1	3,8

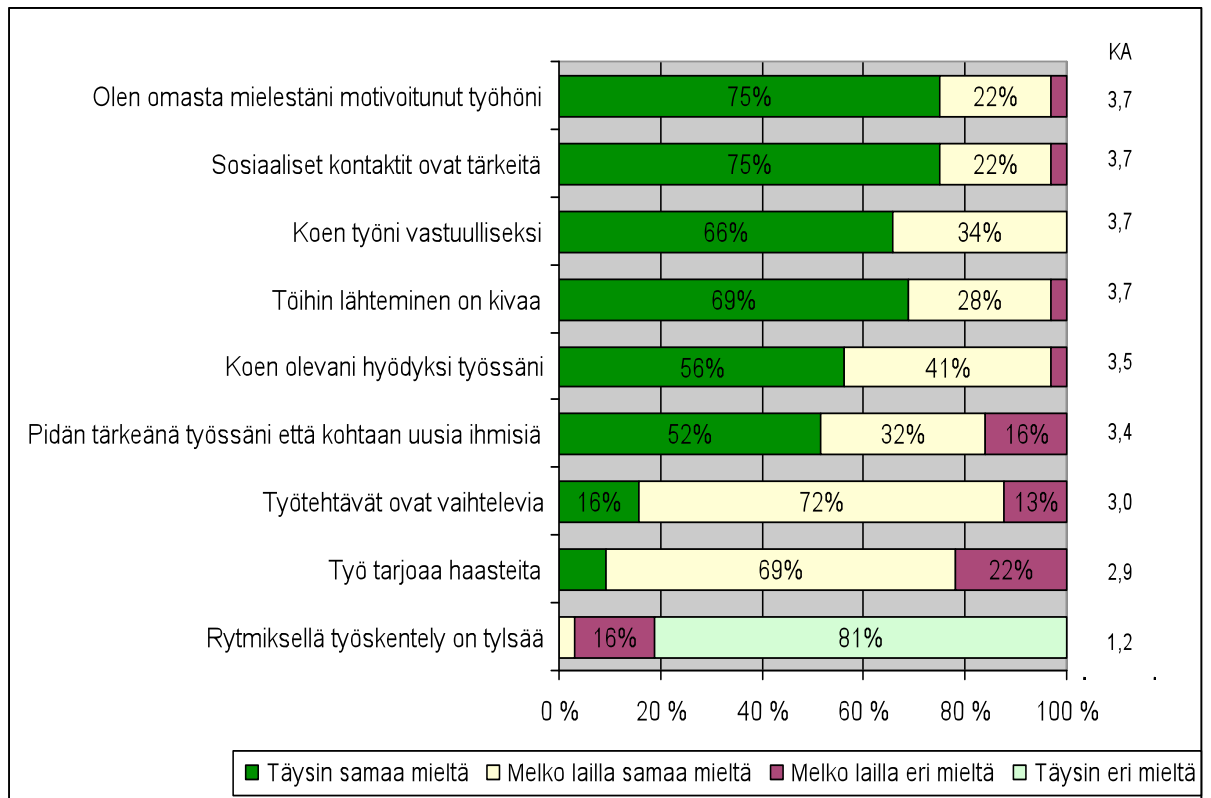
Taulukossa on kuvattu miesten ja naisten työtyytyväisyystekijöihin liittyvien asioiden keskiarvot asteikolla 1 – 4, joista 1 on täysin eri mieltä ja 4 täysin samaa mieltä. Ensimmäisessä sarakkeessa on kysymys ja sen jälkeen tulee keskiarvo miesten ja naisten osalta. Keskiarvoissa ei suuria heittoja ole, kaikki keskiarvot ovat lähellä toisiaan.

Suurin ero keskiarvosta löytyy kysymyksestä ”Koen työni turvalliseksi”, miesten keskiarvo on 3,1 ja naisten 3,8, eli eroa on 0,7 desimaalia. Seuraavaksi suurimmat erot ovat kysymyksissä ”Teen työtä koska, pidän siitä” (0,5 numeroa) sekä ”Olen tyytyväinen työhöni Rytmikorjaamolla” (ero 0,3).

Nämä prosenttiluvut ja vastauksien keskiarvot antavat hyviä merkkejä Rytmikorjaamon talkoolaisten tulevaisuuden kannalta. Työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen ovat talkootyössä ensiarvoisen tärkeitä asioita. Kun he eivät tee työtä rahan takia, täytyy heillä olla jokin toinen motivaatio siihen, että heidät saataisiin tulemaan mahdollisimman usein talkoilemaan. Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että he tekevät talkootyötä Rytmikorjaamolla, koska he pitävät siitä erittäin paljon. Tämä on myös Rytmikorjaamon kannalta tärkein asia. Näistä vastauksista voidaan päätellä, että Rytmikorjaamo on onnistunut luomaan niin mukavan työympäristön, että se on eräs suurimmista syistä siihen, että talkoolaiset haluavat tulla siihen.

5.6 Motivaatio

Tässä kysymysryhmässä tarkastellaan motivaatiota. Pyrin kysymysten avulla selvittämään, mitkä ovat niitä asioita, joiden takia ihmiset tulevat talkoilemaan Rytmikorjaamolle. Kysymysryhmässä pyydettiin vastaajia arvioimaan kysymyksiä asteikolla 1-4 siten, että 1 oli ”Täysin eri mieltä” ja 4 ”Täysin samaa mieltä”.



Kuvio 8. Motivaatio.

Kuuteen ensimmäiseen kysymykseen eniten vastattiin ”Täysin samaa mieltä”. Eniten kannatusta (75 % vastaajista) saivat kysymykset: ”Olen omasta mielestäni motivoitunut työhöni” ja ”sosiaaliset kontaktit ovat tärkeitä”. Reilusti yli 60 % vastaajista oli täysin samaa mieltä kysymyksiin: ”Koen työni vastuulliseksi” ja ”Töihin lähteminen on kivaa”. Yli 50 % vastaajista oli täysin samaa mieltä kysymyksissä: ”Koen olevani hyödyksi työssäni” ja ”Pidän tärkeänä työssäni, että kohtaan uusia ihmisiä”. Neljä ensimmäistä kysymystä, jotka kaikki saivat yli 60 % ”Täysin samaa mieltä” – vastauksia, saivat myös parhaimmat keskiarvot. Keskiarvo näissä vastauksissa oli kaikissa 3,7.

Työtehtävien vaihtelevuus jakoi mielipiteitä. 72 % kuitenkin on melko lailla samaa mieltä siitä, että tehtävät tarjoavat sopivasti vaihtelua, mutta tässä kysymyksessä 16% oli täysin samaa mieltä asiasta ja 13 % melko lailla eri mieltä. Työn haasteellisuus jakoi edellisen kysymyksen tapaan ihmisten mielipiteitä. 69 % oli kuitenkin haasteellisuudesta melko lailla samaa mieltä. Tärkeää on kuitenkin huomata, että vaikka talkootyöntekijät ovat melko lailla samaa mieltä siitä, että työ

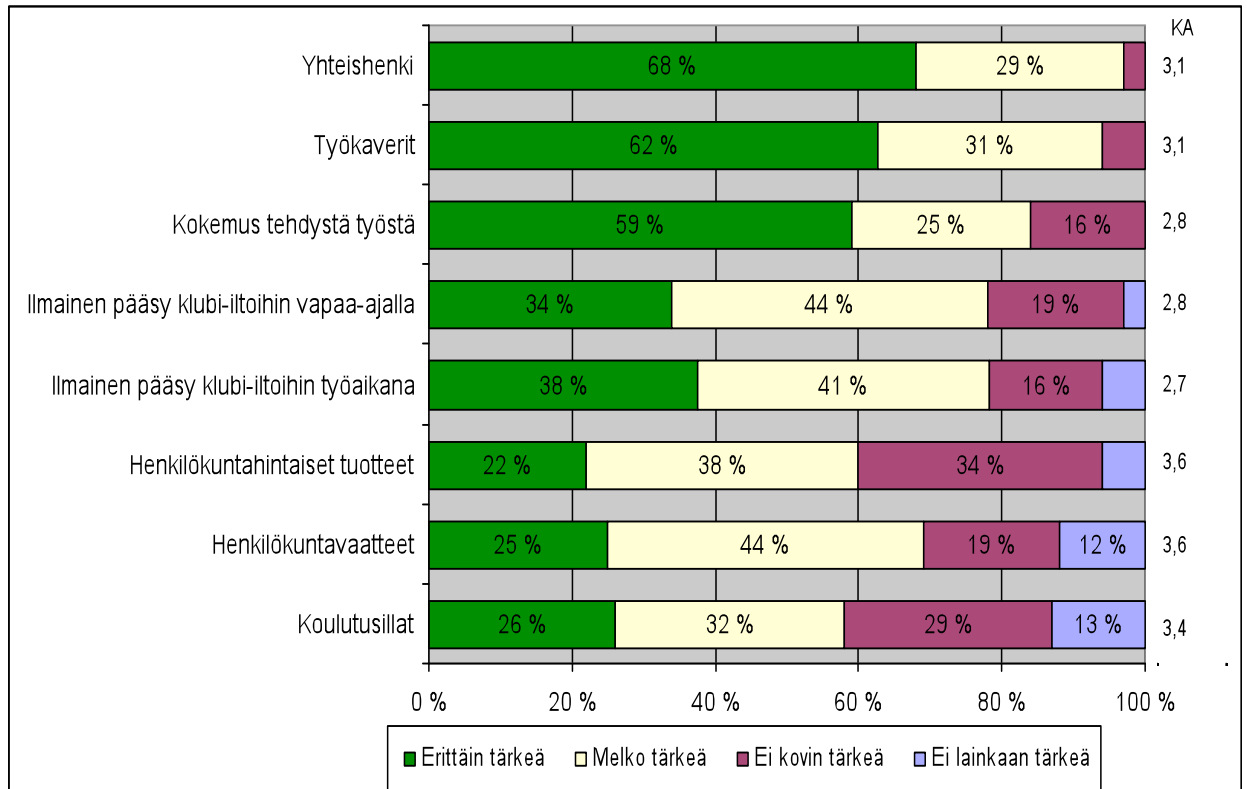
on haasteellista ja vaihtelevaa, lähes 100% vastaajista pitää Rytmikorjaamolla työskentelmistä mukavana asiana.

Huomioitavaa kysymysryhmässä on, että kukaan ei valinnut kysymyksiin vaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä” joten jonkinlaista motivaatiota talkoolaisilta talkootyöhön ilmeisesti löytyy. Ainoastaan viimeisessä kysymyksessä 81 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”Täysin eri mieltä” mutta siihen vaikutti kysymyksen asettelu: ”Rytmiyksellä työskentely on tylsää”. Tämä kysymys sai huonoimman keskiarvon (1,2) mutta täytyy muistaa että kysymys oli asetettu niin sanotusti toisin päin eli jos olisi kysynyt: ”Rytmiyksellä työskentely on kivaa” olisi näiden vastausten perusteella keskiarvo ollut vastausvaihtoehdoista paras eli 3,8.

Tärkein asia, jolla ihmisiä saadaan mukaan talkootyöhön, on motivaatio. Vastausten perusteella näyttää siltä, että motivaatiota Rytmikorjaamon talkootyöntekijöiltä kyllä löytyy eikä kenelläkään ole suuremmin valittamista asioista. Työtehtävien haasteellisuus ja vaihtelevuus saivat vähiten ”Täysin samaa mieltä” – kannatusta, mutta niidenkin vastausten kohdalla oltiin lähes yksimielisiä siitä, että ne asiat ovat ”Melko lailla samaa mieltä”.

5.6.1 Talkotoiminnan jatkamista motivoivat tekijät.

Tässä kysymysryhmässä haluttiin selvittää, kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sille, että Rytmikorjaamolle on mukava tulla talkoilemaan aina uudestaan. Vastauksissa nousi kolme asiaa ylitse muiden. Erittäin tärkeänä asiana pidetään yhteishenkeä (68 %), työkavereita (62 %) ja kokemusta tehdystä työstä (59 %).



Kuvio 9. Talkootoiminnan jatkumisen kannalta tärkeät asiat.

Musiikki on se asia, jonka ympärillä Rytmikorjaamon toiminta pyörii ja tärkeäksi asiaksi se osoittautui myös talkootyöntekijöille. 38 % pitää erittäin tärkeänä, että pääsee työaikana kuuntelemaan musiikkia ja melko tärkeänä tuota asiaa pitää 41 %. Kuitenkin tämän kysymyksen keskiarvo oli vain 2,7. Vapaa-ajalla musiikin kuuntelemista Rytmikorjaamolla erittäin tärkeänä pitää 34 % vastaajista, melko tärkeäksi asian kokee 44 % vastaajista ja 19 % on sitä mieltä, että se ei ole kovinkaan tärkeää. Tämän kysymyksen keskiarvo on 2,8.

Henkilökuntahintaiset tuotteet jakavat talkoolaisten mielipiteet. Erittäin tärkeänä sitä pitää 22 % vastaajista, melko tärkeänä 38 % ja ei kovin tärkeänä 34 %. Henkilökuntavaatteita pitää erittäin tärkeänä 25 % vastaajista, melko tärkeänä 44 % ja ei kovin tärkeänä 19 % vastaajista. Molempia kysymyksiä pidettiin myös jonkin verran ”ei lainkaan tärkeänä”. Vaikka nämä kaksi kysymystä jakoivat mielipiteet, oli niillä silti tämän kysymysryhmän paras keskiarvo joka on molemmilla 3,6.

Koulutusiltojen tärkeys jakoi myös mielipiteitä, 26 % vastaajista pitää niitä erittäin tärkeänä, 32 % melko tärkeänä. 29 % vastaajista ei pidä koulutusiltoja kovinkaan tärkeänä ja 13 % ei pidä niitä lainkaan tärkeänä. Kuitenkin tämän kysymyksen keskiarvo oli 3,4.

Kuten jo aiempien kysymysten kohdalla on todettu, yhteishenki, työkaverit ja työstä saatu kokemus ovat ensisijaisen tärkeitä talkoolaisille ja heidän työmotivaatiolle. Mutta silti nämä kysymykset jakoivat mielipiteitä melko paljon. Tämä johtuu osaltaan siitä, että jokaisella on erilaiset mielipiteet ja motiivit tulla talkoolaiseksi Rytmikorjaamolle ja nämä mielipiteet näkyvät tämänkaltaisena hajontana vastauksissa. Tätä voidaan pitää hyvänä asiana, sillä tätä kautta jokainen löytää Rytmikorjaamolta sen oman juttunsa eikä kaikkien talkoolaisten motivaatio ole kiinni vain yhdestä asiasta.

5.6.2 Työmotivaatiota heikentävät asiat Rytmikorjaamolla

Yleisimmät asiat haettaessa vastauksia siihen, mikä heikentää motivaatiota Rytmikorjaamolla talkoilemiseen olivat:

- Hankalat asiakkaat / ihmiset
- Pitkät illat / väsymys
- Ei palkkaa, sotkuisuus, kommunikaation puute

Hankalat asiakkaat ja ihmiset toistuivat monessa vastauslomakkeessa. Ei ole kovinkaan motivoivaa, kun humalaiset ihmiset huutavat ja loukkaavat aiheettomasti talkoolaisia. Mutta näissä tapauksissa ei saa ottaa loukkauksia henkilökohtaisesti, jotkut ihmiset vain käyttäytyvät humalassa todella röyhkeästi. Hankalat ihmiset tarkoittavat vastauksissa työkavereita. On totta, että kaikki eivät työyhteisöissä tule toimeen. Eikä sitä voi keneltäkään vaatia, mutta se kultainen keskitie pitäisi joka asiassa löytää eikä aloittaa riitaa.

Rytmikorjaamo on klubi-iltoina auki 02.00 asti aamulla. Illat saattavat olla joskus hieman hiljaisempia tai muuten vain tylsiä ja väsymys saattaa iskeä. Pitkiä iltoja ja väsymystä moitti moni vastaaja ja näitä vastauksia tuli joka ikäryhmästä eli väsymys ei iske pelkästään alaikäisiin ja nuoriin talkoolaisiin.

Loput vastauksista jakautuivat monen vaihtoehdon kesken, mutta vastauksista korostui kolme asiaa. Ei palkkaa, sotkuisuus ja kommunikaation puute olivat ne asiat, jotka kahden edellisen vastauksen jälkeen saivat eniten moitteita. Palkkaahan talkoolaiset eivät tietenkään saa, mutta se on heidän oma valintansa. Jos he vaativat palkkaa, he ovat väärässä paikassa työskentelemässä sillä talkootyön periaate on tehdä työtä vapaaehtoisesti, palkatta. Sotkuisuus on asia, joka monia vastaajia ottaa päähän. Rytmikorjaamo on paikkana sellainen, että ehkä pieni sotkuisuus henkilökunnan tiloissa on siedettävää, mutta jos talkoolaiset alkavat siitä näinkin paljon valittamaan, olisi asialle syytä tehdä jotain. Ilsuissa eli Rytmikorjaamon talkoolaisille suunnitelluissa illanvietoissa usein siivotaan Rytmikorjaamoa yhdessä, joten Ilసుjen ohjelmistoon voisi suunnitella enemmän siivoamista, varsinkin taukotilassa.

Olisi toivottavaa että talkoolaiset saisivat sanoa mielipiteitään muulloinkin kuin tämänkaltaisiin lomakkeisiin purkautumalla. Rytmikorjaamon uusituille nettisivuille on tulossa talkootyö-osio, jonne saa mm. laittaa omia mielipiteitään ja sieltä saa myös ajankohtaista tietoa asioita. Tämä on hyvä uudistus talkootoiminnan kannalta, sillä monet ovat luultavasti ennemmin hiljaa kuin sanovat mielipiteensä (varsinkin huonoista asioista) ääneen. Lisäksi tämä parantaa kommunikaatiota. Kommunikaation puute oli eräs motivaatiota heikentävä asia ja se on asiana senkaltainen, joka olisi syytä saada pikaisesti kuntoon. Ei ketään kiinnosta tehdä töitä paikassa, jossa kommunikaatio ei ole kunnossa ja kaikki esimiehet sanovat eri asioita kumoten toinen toisensa.

Nämä esiin tulleet asiat kuitenkin hoituvat suhteellisen pienellä vaivalla ja jos niistä ollaan tietoisia Selmun toimistolla ja Rytmikorjaamolla, niihin voidaan puuttua helpommin. Näin saadaan pidettyä talkootyöntekijät tyytyväisinä sillä he ovat ne ihmiset jotka työskentelevät Rytmikorjaamolla ja heille pitäisi taata miellyttävät työskentely-olosuhteet. Täydellinen lista vastauksista löytyy liitteestä 4.

5.6.3 Työmotivaatiota parantavat asiat Rytmikorjaamolla.

Vastaajien mielestä parhaimpia motivaation parantajia Rytmikorjaamolla ovat:

- Yhteishenki
- Kaverit
- Musiikki

Monessa kohtaa on tullut ilmi näiden kolmen asian tärkeys. Kukaan ei jaksaisi talkoilla ilman hyvää yhteishenkeä, ilman kavereita työskentely on tylsää ja musiikki on se vetovoima, joka saa ihmiset talkoilemaan Rytmikorjaamolla. Täydellinen lista vastauksista löytyy liitteestä 5.

5.6.4 Talkootyöstä saamani arvokkain asia.

Tutkimuksen perimmäisin tarkoitus oli saada selville, miksi ihmiset tulevat talkoilemaan Rytmikorjaamolle ja mitä he kokevat saavansa siitä itselleen. Jokaisella meillä on erilaisia motivaatiotekijöitä ja tässä kysymyksessä vastaajat saivat itse kertoa ne tärkeimmät asiat, jotka pinta-työskentely saavat heidät jatkamaan talkoilemista. Näitä asioita ovat:

- Työkokemus ja kokemus ylipäättään
- Kaverit / ystävät / kontaktit
- Itseluottamus

Rytmikorjaamo on yksi niistä harvoista paikoista Seinäjoella, jonne myös alaikäiset voivat mennä työskentelemään. Nuoret saadaan viikonloppuisin pois keskustasta oleskelemasta ja he voivat tehdä oikeasti oikeaa työtä. Talkootyöskentely valmista nuoria pikkuhiljaa edessä olevaan työelämään ja talkootyössä onnistumisen kautta nuoret vahvistavat omaa itseluottamustaan.

Työstä saatu itseluottamus on tärkeä asia. Hyvin monet vastaajista olivat maininneet tämän asian vastauksissaan. On mahtava asia, jos talkoilijat kokevat lisäävänsä työn kautta omaa itseluottamustaan. Se auttaa ihmistä eteenpäin myöhemmin elämässä, mutta se myös tarkoittaa sitä, että ihmiset todennäköisesti jatkavat talkoilua jos he kerran kokevat saavansa siitä itselleen näin tärkeitä asioita.

Kaverit, ystävät ja kontaktit esiintyivät myös paljon vastauksissa. Tämänkaltaisesta talkoilusta saa melko varmasti hyviä tuttuja ja ystäviä itselleen, koska talkoileva porukka on kuitenkin melko samanikäistä ja samanhenkistä. Täydellinen lista vastauksista löytyy liitteestä 6.

5.7 Kehitysehdotukset.

Lopuksi vastaajat saivat kirjoittaa omia kehitysehdotuksiaan, risuja ja ruusuja. Vastaukset on kirjoitettu tähän siten, kun ne olivat vastauslomakkeeseen kirjoitettu.

Risuista ja ruusuista selkeästi erottui se asia, että ruokaa toivottaisiin talkootyöntekijöille lisää.

”Free drinks, more cool free stuff”

”Ruokaa!!”

”Ruokaa olisi kiva olla, pitkä ilta”

”Ruokaa jääkaappiin talkoolaisille....Kiitos! Nimikyltit jokaiselle (etunimi), vastaavaa koulutusta halukkaille”

”Ruokaa jääkaappiin!”

Lisäksi toivottiin enemmän yhteistoimintaa. Tämänkaltaisen toiminnan lisääminen olisi talkooporukan yhteenkuuluvuuden kannalta hyvä asia varsinkin, jos he itse toivovat näitä asioita.

””Henkisen voimankäytön kurssi JV:lle eli ränkkääsen asiakkaan käsittely. Sisääntulon ja narikan sujuvuuden parannus. Tuotteisiin todellinen h-k-alennus (2,5€ on jo yli 200% kate). Jonkinlaista parannu”

”No lisää illsuja”

”Siivotaan vähän yhdessä!!”

”Enemmän koulutusta ennen työtä”

Talkoolaisten toivelistalla on myös erilaiset etu-tuotteet, kuten alennukset ja bänditoiveet. Täytyy kuitenkin muistaa että talkootoiminta on vapaaehtoista ja vastikkeitä työtä.

”Selkeämpi systeemi milloin saa hupparin sekä muita etuja. (pitää itse pyytää, hmmm...) enemmän uusiakin naamoja (samat ei pyöri täällä ikuisesti)”

”Voisi motivoida ihmisiä, jos olisi mahdollista saada myös provinssiliipiä jonkinlaista alennusta (vaikka 30%, sekin olisi jo hyvä!). Muuten kaikki on toiminut oikein mallikkaasti. KIITOS!”

”Enemmän ulkomaisia artisteja”

”Ei muuta kun lisää ja isompia bändejä soittamaan”

Eikä muillakaan juuri ole asioista valittamista.

”Homma toimii hyvin, ei valittamista. Rock´n´roll!”

”Kiva kun henkilökunta on ystävällistä =)”

”Eipä tuu mitään mieleen =)”

”Ihkuu! <3 eipä täs oikee muuta, ostoja saisi kouluttaa paremmin talon tavoille!”

”Enpä oikeen risuja keksi =) ruusuja on paljon, ei voi vastata yhdellä lauseella”

”Narikassa takit tippuvat helposti jos on illan mittaan tullut paljon porukkaa eli narikoista hieman väljempi”

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Talkootoiminnalla on aina ollut vahva sija suomalaisessa yhteiskunnassa ja kulttuurissa. Varsinkin sotavuosina suomalainen talkookulttuuri oli ennennäkemättömässä kukoistuksessa. Silloista yhteiskuntaa ei voida käytännössä kuvata ilman talkoita, niin tärkeässä roolissa talkoot olivat. Silloin talkoilla autettiin naapureita selviämään arjen askareista, mutta nykyään talkoiden luonne on muuttunut. Nyt ihmiset menevät talkoomielessä mukaan erilaisten yhdistysten ja seurojen toimintaan. Monet tällaiset yhdistykset ja varsinkin niiden järjestämät tapahtumat eivät onnistuisi ilman talkoolaisten panostusta. Eräs tällainen esimerkki on Seinäjoella toimiva Rytmikorjaamo.

Rytmikorjaamon käytännön toiminta toteutetaan lähes täysin talkoovoimin. Talkootyöntekijät ovat mukana jokaisella osa-alueella (narikka, järjestyksenvalvonta, lipunmyynti, blokkaus sekä osittain myös ravintola). Uusia talkootyöntekijöitä rekrytoidaan mukaan toimintaan jatkuvasti mm. yhteistyössä alueen koulujen kanssa. Mutta eräs tärkeimmistä rekrytointikanavista on perinteinen ”puskaradio” eli toiminnassa jo mukana olevat talkoolaiset hankkivat kavereitaan mukaan.

Motivaatio sekä työtyytyväisyys ovat niitä asioita, jotka täytyy ottaa huomioon, kun mietitään talkootyöntekijöitä ja heidän viihtyvyyttään työssä. Motivaatio on ainoa asia, joka saa ihmisen liikkeelle ja sen merkitys korostuu varsinkin talkoohommisissa, jossa työ tehdään vapaaehtoisesti ja ilmaiseksi. Ilman työtyytyväisyyttä työssä käyminen tulee erittäin raskaaksi. Talkootoiminnassa työtyytyväisyyteen vaikuttavista seikoista kannattaa pitää kiinni ja parantaa niitä jatkuvasti, sillä mikään ei sido talkootyöntekijää tulemaan töihin enää seuraavalla kerralla. Motivaatioon liittyvät asiat ovat moninaisia ja loppujen lopuksi hyvin yksilöllisiä, mutta erilaisia motivaatioteorioita tarkastelemalla saadaan hyvä kuva motivaation ja työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Kun lähdin tekemään tutkimusta yhdessä Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen kanssa, lähdimme siitä oletuksesta, että talkootyöntekijöillä täytyy olla jokin muu motiivi talkootyöskentelyyn kuin raha. Tämä siksi, koska talkootyöskentely tarkoittaa vapaaehtoista toisen auttamista ilman rahallista korvausta. Lähtökohtana oli siis selvittää, mikä tämä jokin muu motivaation lähde on. Tähän tutkimukseen otin mukaan kaikki talkootyöntekijät jokaiselta osa-alueelta. Halusin saada selville sekä mahdollisimman kattavan yleiskuvat Rytmikorjaamon talkootyöntekijöistä, että ne syyt siihen, mikä saa heidät tulemaan toimintaan mukaan.

Selvitettäessä kyselylomakkeen avulla talkootyöntekijöiden profiilia kävi ilmi, että tyypillinen talkootyöntekijä on nainen, joka opiskelee yläasteella, lukiossa tai ammattioppilaitoksessa. Talkoilemassa hän käy muutaman kerran kuukaudessa ja aikoo osallistua tulevaisuudessa Rytmikorjaamon talkootyötoimintaan.

Tutkimuksessa saatiin myös selville, että 34 vastaajasta 100 % aikoo jatkaa talkootyötoimintaa myös tulevaisuudessa. Lisäksi positiivisena asiana voidaan pitää talkootyöntekijöiden suhteellisen alhaista ikää, sillä mitä nuorempia talkootyöntekijät ovat sitä kauemmin he todennäköisesti käyvät talkoilemassa Rytmikorjaamolla. Selmun ja Rytmikorjaamon eräs tavoite on ollut tarjota nuorisolle vaihtoehtoista tekemistä viikonlopuille. Tässä on onnistuttu, sillä valtaosa vastaajista on nuoria, vastaajien keski-ikä on 20,21 vuotta.

Tutkimuksella selvitettiin talkootyöntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä motivaatiota talkootyöhön. Työtyytyväisyys on vastausten perusteella kunnossa Rytmikorjaamolla. Työtä tehdään koska siitä pidetään. Tämä kysymys sai parhaimman keskiarvon. Seuraavaksi parhaan keskiarvon saivat vastaajan työtoverit. Huonoimman keskiarvon vastauksista sai itsenäisen työskentelyn tärkeys.

Motivaatiokysymyksissä saatiin selville, että työntekijät ovat motivoituneita talkootyöhön. Sosiaaliset kontaktit koetaan tärkeiksi sekä myös työn vastuullisuus. Töihin lähteminen on myös kivaa. Nämä kysymykset saivat parhaimmat keskiarvot kysymysryhmässä. Huonoimmat keskiarvot saivat työn haasteellisuus sekä työtehtävien vaihtelevuus. Tärkein syy sille, että Rytmikorjaamolle on mukavaa tulla talkoilemaan uudestaan on yhteishenki, työkaverit sekä työkokemus.

Työtyytyväisyyden sekä motivaation tutkiminen tähtää sekä työn että työolojen kehittämiseen ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Selkeitä ohjeita yksilön motivoimiseksi tuskin löytyy, sillä motivaatiot ovat yksilöllisiä ja jokaista ohjaa omat, tietyt motiivit. Ratkaisu löytyy siitä, miten yhdistyksen ja talkoolaisten tavoitteet ja näkemykset kohtaavat. Talkoolaisista on vielä vaikeampi pitää kiinni kuin normaalia palkallista työntekijää, sillä talkoolainen ei ole virallisessa työsuhteessa. He eivät saa palkkaa tekemästään työstä vaan heitä pitää motivoida jotenkin muuten.

Tutkimuksen perusteella näitä motiiveja Rytmikorjaamon talkoolaisilla on yhteishenki, mukava ja siisti työympäristö sekä työstä saatu kokemus. Näiden asioiden perusteella voidaan vetää johtopäätöksiä siitä, miten Rytmikorjaamon talkootyötä voitaisiin parantaa ja kehittää. Hyvällä vuorovaikutuksella ja keskustelulla päästään jo pitkälle. Rytmikorjaamon uusituille nettisivuille tuleva talkootyöntekijöiden osio saattaa nousta tärkeäksi työtyytyväisyyskanavaksi, sillä sitä kautta on helppompaa ilmaista mielipiteitään kuin sanomalla asioista suoraan.

Vastauksia tarkasteltaessa käy ilmi se asia, että ystävät ja puskaradio ovat tehokkaimmat uusien talkootyöntekijöiden rekrytointikanava. Joku kuulee tuttavaltaan, että Rytmikorjaamolla on kiva talkoilla ja siellä on mukava yhteishenki ja hän saa kaverinsa mukaan toimintaan. Myös musiikki toimii suurena houkuttimena talkootyöstä kiinnostuneille.

Rytmikorjaamon talkootyön kehittämiseen voi löytää erilaisia kehittämideoita kyselyn tuloksista sekä erityisesti talkootyöntekijöiden ja seurojen avoimista vastauksista. Tutkimustuloksia kohdeorganisaatio voi käyttää hyväkseen suunnitellessaan tulevien vuosien talkootyötä, koska kyselylomake laadittiin pääosin toimeksiantajan toivomien asioiden pohjalta niin, että työstä saataisiin irti mahdollisimman paljon. Vastausten perusteella kehittämistä olisi eniten kommunikaatiossa. Kuitenkin vastaajat pääosin ovat työhönsä erittäin tyytyväisiä ja kokevat saavansa itselleen paljon itseluottamusta ja uusia ystäviä. Tämä on Rytmikorjaamolle eräs tärkein asia, jonka he saavat talkootoiminnasta itselleen itse talkootyön lisäksi.

LÄHTEET

Hagemann, G. 1991. Motivoinnin taito. Jyväskylä: Weilin & Göös.

Hautamäki, L. 1979. Elävä kylä: Kylätoiminnan opas. Jyväskylä: Gummerus.

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi

Jermo, A. 1974. Kun kansa eli kortilla: reportaasi lähimenneisyydestä. Helsinki: Otava.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Juvonen, S-M. 2006. Olemme nuoria – kriittisyys on tehtävämme: katsaus kansainvälisellä tasolla toimiviin vaikuttajanuoriin. Teoksessa Laitinen, H (toim.). Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006, 77-84.

Kanfer, R. & Chen, G & Pritchard, R.D. 2008. Work Motivation: Past, Present and Future. Nide 27 / The Organizational frontiers series. CRC Press.

Kauppinen, T. 1997. Ihmisosaaja onnistuu: Tie ihmistuntemukseen ja sosiaaliseen älykkyyteen. Helsinki: Otava.

Laitinen, H. 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja seurauksia. Teoksessa Laitinen, H (toim.). Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006, 6-19.

Leiponen, K. 1987. Kansa talkoissa. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Naylin, R. 1982. Fullfilling employee needs: The key to motivation. Teoksessa: Timpe, A (toim.) 1989. Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Weilin&Göös.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. Motivaatio. Helsinki: Oy Rastor Ab.

Pihlajamäki, H. 2009. <xxx.xxx@xx.fi>. 2.11.2009. Kommentteja opinnäytetyöhön. {Henkilökohtainen sähköpostiviesti}. Vastaanottaja: Sarjaana Ahola. {Viitattu 4.11.2009}.

Pukkila, H. 2007. Tehdään yhdessä: opas onnistuneisiin talkoisiin. Helsinki: Helmi kustannus.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P & Peltonen, M. 1987. Motivaatio: Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava.

Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen toimintakertomus 2007-2008.

Seinäjoen Elävän musiikin yhdistyksen toimintasuunnitelma kaudelle 2007-2008.

Tuulari, J. & Latva-Äijö J. 2000. Provinssirock: ihmisten juhla. Seinäjoki: I-print Oy. Rytmii-instituutin julkaisu.

Vaasan Läänin elävän musiikin yhdistyksen toimintasuunnitelma 1979.

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Wartio, S. 2009. Henkilöstövastaava. Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys. Haastattelu 16.3.2009.

