



Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn motivoivat tekijät

Anuliina Minkkinen

Opinnäytetyö

Elokuu 2022

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Minkkinen Anuliina

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn motivoivat tekijät

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Elokuu 2022**, 57 sivua.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Matkailu- ja palveluliiketoiminta. Opinnäytetyö AMK

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: Kyllä

Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville mitkä ovat ne motivoivat seikat, jotka saavat ihmisen tekemään vapaaehtoista tapahtumatyötä ja palaamaan vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin. Tutkimuksen kohteena olivat eri-ikäiset suomalaiset henkilöt, jotka olivat työskennelleet ainakin kerran vapaaehtoisena jossakin tapahtumassa.

Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin niin kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää kuin myös kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aiempaa tutkimusmateriaalia liittyen yleisesti vapaaehtoiisiin tapahtumatyöntekijöihin oli entuudestaan varsin vähän. Aiemmat tutkimukset painottuivat kohdennettuihin tapahtumiin sekä siellä työskennelleisiin vapaaehtoiisiin. Aineistonkeruu toteutettiin kyselytutkimuksena sekä aineistoa kerättiin eri sosiaalisen median kanavissa, kuten erilaisissa Facebook ryhmissä. Vastauksia kyselyyn saatiin 59. Vastaajia kertyi eri ikäluokista ja niin vapaa-ajantapahtumissa työskennelleistä kuin myös yritystapahtumissa työskennelleistä.

Tutkimustuloksia arvioitiin motivoivina seikkoina sekä hyvinvoinnillisina seikkoina. Ikä tai sukupuolijakauma eivät tuottaneet juurikaan vastakkainasettelua, kun etsittiin niitä perimmäisiä syitä, jotka vaikuttavat ihmisten motiiveihin työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa. Ainoat erot oli havaittavissa niin sanotussa ilmaiseksi tapahtumaan pääsyssä, joka oli nuorille vapaaehtoistyöntekijöille suurikin motivaationlähde ensimmäisellä työskentelykerralla.

Tutkimus osoitti, että vapaaehtoisia tapahtumatyöskentelijöitä motivoi työn aloituksessa ilmaiseksi tapahtumaan pääsy, muitten auttaminen sekä sosiaaliset kontaktit. Vapaaehtoisen tapahtumatyön jatkuessa halu päästä tapahtumaan ilmaiseksi siirtyi taka-alalle ja päällimmäiset motiivit vapaaehtoista tapahtumatyötä kohtaan ovat sosiaaliset kontaktit ja yhteisöllisyys, auttamisen halu sekä kokemuksen karttuminen.

Avainsanat (asiasanat)

Tapahtumat, tapahtuma-ala, tapahtumateollisuus, vapaaehtoistyö, talkootyö, motivaatio, motiivit

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Minkkinen Anuliina

Motivational aspects of voluntary event work

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, August 2022, 57 pages.

Tourism management. Degree Programme in Tourism and Service Business. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The goal of the study was to find out what are the motivating factors that makes people want to do voluntary event work. The subjects of the study were Finnish persons of different ages who had volunteered at least once in an event.

The implementation of the research used both a quantitative research method and a qualitative research method. There was already quite a bit of previous research materials related to voluntary event workers in general. Previous studies mainly focused on targeted events and the volunteers who worked there. Data collection for this research was conducted as a survey and data was collected in different social media channels, such as different Facebook groups. There were 59 responses to the survey. The respondents were from different age groups and genres, and they had worked in leisure events as well as in business events.

The research results were evaluated as motivating factors and as well-being factors. Neither age nor gender did not produce that many oppositions when looking for the root causes that affect people's motives for volunteering at events. Mainly the only difference that was noticeable was the free attendance of the events, which was one of the main sources of motivation for the young volunteers when they first started their volunteering in events.

The study showed that volunteer event workers were motivated by free entry to the event, helping others, and social contacts at the beginning of their volunteering. As volunteering in the events continued, the desire to get to the event for free was not the main source of motivation anymore. The main motives for voluntary event work, was social contacts and community spirit, the desire to help others and the accumulation of experience.

Keywords/tags (subjects)

Events, event industry, voluntary work, volunteering, motivation, motives

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tapahtumat	6
2.1	Tapahtumien monimuotoisuus	7
2.2	Tapahtumateollisuus	8
2.3	Tapahtuma-alan työvoima Suomessa	9
3	Vapaaehtoistyön näkökulmat	10
4	Motivaatio	12
4.1	Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi	14
5	Ihmisten tarpeiden ymmärrys	15
5.1	Ihmisen 16 perustarvetta.....	16
6	Tutkimusasetelma	20
6.1	Aineistonkeruu ja eettisyys	22
6.2	Luotettavuus	23
7	Tutkimustulokset	24
7.1	Motivaation lähteet.....	26
7.2	Hyvinvoinnilliset tekijät.....	30
8	Johtopäätökset	32
9	Pohdinta	33
	Lähteet	36
	Liitteet	40
	Liite 1. Kyselytutkimus.....	40
	Liite 2. Kyselytutkimuksen kaaviovastaukset.....	47
	Liite 3. Valikoituja avoimia vastauksia.....	55

Kuviot

Kuvio 1.	Tutkimukseen vastanneiden ikäjakauma N = 59.....	24
Kuvio 2.	Työjakson pituus N = 59.....	25
Kuvio 3.	Työskentelykerrat N = 59	27
Kuvio 4.	Mitkä seikat motivoivat tekemään vapaaehtoista tapahtumatyötä N = 59.....	29
Kuvio 5.	Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn hyvinvoinnilliset vaikutukset N = 47.....	30
Kuvio 6.	Saadut hyödykkeet N = 59	31

1 Johdanto

Ihmisen elämää ja toimintaa ohjaavat erilaiset motiivit. Motiiveilla tarkoitetaan ihmisillä olevia erilaisia tarpeita sekä haluja ja niihin linkittyviä palkkioita tai rangaistuksia, jotka ohjaavat ihmisiä kohti tiettyä tavoitetta tai päämäärää. Vastakkainasetteluna ajatus siitä, että ihminen tekee tietyn asian, koska haluaa auttaa, rahasta viis, tai että jokin asia on pakko tehdä, muuten ei saa palkkaa. Motiivit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia ja ne asettavat ja suuntaavat ihmisen kohti päämääränsä. (Mikä motivaatio n.d.) Esimerkiksi ihminen voi kokea motiivinsa olevan muiden pyyteetön auttaminen, mutta tiedostamaton motiivi voi olla itsensä kehittäminen ja halu päästä verkostoitumaan muiden kanssa.

Motivaatio on motiivien aikaansaama tila, joka taas määrää mielenkiinnonkohteet sekä kertoo sen kuinka vireästi ihminen toimii omien motiiviansa saavuttamiseksi. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien sekä palkkioiden puolesta (Motivaatio n.d). Martela sekä Jarenko (2014, 14) kuvaavat ulkoisen motivaation olevan ihmistä ohjaava voima, joka ajaa ihmistä eteenpäin ulkoisen päämäärän tai niin sanotun uhan, ”pakko tehdä” –periaatteen, kautta. Tällainen tekeminen saattaa ulkoisen motivaation ajamasta ihmisestä tuntua usein epämiellyttävältä pakkopullalta, mutta usein tehdystä työstä on kuitenkin odotettavissa jokin palkkio kuten esimerkiksi raha, joka täten ajaa ihmisen suoriutumaan kyseisistä tehtävistä, vaikeivat ne olisikaan hänelle mieleisiä.

Tapahtumatyöskentely on osa palveluliiketoimintaa ja sen ympärillä liikkuu isoja rahamääriä ja tapahtumateollisuus työllistääkin maailmanlaajuisesti miljoonia ihmisiä. Tapahtumissa työskentelee paljon alan ammattilaisia mutta iso osa tapahtumissa työskentelevistä henkilöistä koostuu vapaaehtois- sekä talkootyöntekijöistä, jotka suorittavat tapahtuman aikana tehtäviä tapahtuman onnistumiseen laajasti vaikuttavia töitä, kuten ruoka- sekä juomakojujen myynnin ja tarjoilun, rannekeenvaihdon sekä festivaali/tapahtuma-alueen kasaamisen sekä purun. Monesti kyseiset talkoo- sekä vapaaehtoistyöntekijät tulevat työhön ilman minkäänlaista tapahtumatyöskentelyn taustaa, ja eritoten ilman rahallista palkkaa. Ilman vapaaehtoisvoimia moni tapahtuma jäisi kuitenkin toteuttamatta.

Vapaaehtoisen työskentelyn takana voi olla usein ihmisen sisäinen motivaatio, koska sisäinen motivaatio kytkee ihmisen motivaation merkityksellisyyden kokemukseen ja haluun toteuttaa itseään

miellyttäviä sekä kiinnostavia asioita. Sisäisessä motivaatiossa ihminen pyrkii tekemään häntä kiinnostavia asioita riippumatta siitä, saako hän tekemisestään minkäänlaista ulkoista tai konkreettista palkkaa. Sisäisessä motivaatiossa ihmisen oma tekeminen on väline, jolla tavoitellaan sekä koetaan saavuttaa haluttu päämäärä, työn kuitenkin tuntumatta epämiellyttävältä tai pakotetulta, koska muita vaihtoehtoja ei ole. (Leiviskä 2011, 49.)

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn motivoivat tekijät voivat kuitenkin olla paljon laajemmat kuin pelkät tiedostetut motiivit sekä sisäisen motivaation ja halun auttaa ajamat seikat. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada, laadullisen sekä määrällisen tutkimuksen keinoin, selville vastaus pääällimmäisiin tutkimuskysymyksiin, eli, mikä motivoi ihmisiä tekemään vapaaehtoista tapahtumatyöskentelyä, mitkä ovat juuri ne motiivit sekä motivoivat seikat, jotka ajavat ihmisen tekemään työtä nimenomaan ilman palkkaa ja mikä saa ihmiset palaamaan aina uudestaan vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan tapahtumia sekä tapahtumateollisuutta, vapaaehtoistyötä, ihmisten motivaatiota ja motiiveja sekä elämän erilaisia perustarpeita ja kuinka nämä asiat nivoutuvat yhteen tapahtumissa työskentelevien vapaaehtoisten ympärille. Opinnäytetyön teko ajoittui vuoden 2022 loppupuolelle.

2 Tapahtumat

Ihmiset ovat sosiaalisesti eniten kehittyneitä yksilöitä maailmassa. Näin ollen he myös hakevat sosiaalista kanssakäymistä yksilöiden kesken sekä erilaisia mielihyvään liittyviä elementtejä tarpeisiinsa. Eritoten ihmisen vapaa-ajalle sijoittuvat tapahtumat suovat heille tilaisuuden kohdata toisiinsa sekä saavuttaa mielihyvää sekä aineetonta arvoa arjen keskelle. (Bladen, Kennel, Abson & Wilde 2012, 8.)

Tapahtumalla tarkoitetaan suunniteltua ja tavoitehakuista tilaisuutta, joka on joko kertaluontoinen tai toistuva, arjesta poikkeava sekä sen ulkopuolella tapahtuva tilaisuus. Tapahtuma on myös tiettyyn aikaan sekä tilaan sidonnainen sekä usein myös suunnattu jollekin tietyille ihmisryhmälle. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.) Suunnitelluilla tapahtumilla on aina alku sekä loppu (Case 2013, 2).

2.1 Tapahtumien monimuotoisuus

Tapahtumia järjestetään niin vapaa-ajalla kuin myös työajalla. Vapaa-ajan tapahtumia on yleisesti musiikkifestivaalit ja niiden tarkoitus onkin tapahtumaan osallistuvien ihmisten hauskanpito sekä työstä, että arjesta irrottautuminen. Yritystapahtumien tarkoitus on taas yleensä kohdennettu yrityksen henkilöstöön tai asiakkaisiin, tai molempiin. Yritystapahtumiin sisältyy uusien asiakkaiden hankinta tai jo olemassa olevien asiakkaitten hemmottelu, oman yrityksen vuosipäivän juhlinta tai virkistysjuhlat. Yleisiä suuria yritystapahtumia ovat konferenssit sekä messut. (Verhaar & Eshel 2013, 49). Pienempiin lukeutuu henkilöstön pikkujoulut sekä virkistyspäivät.

Tapahtumia voidaan järjestää fyysisessä ympäristössä kuten avarat ulkotilat, jokin tietty rakennus tai tapahtuman aikana vaihtuvat lokaatiot (Bladen, Kennel, Abson & Wilde 2012, 7). Wirén, Westerholm sekä Liikamaa (2020) yhtyvät Bladenin sekä muiden näkemykseen ja toteavat, että tapahtumien järjestäminen ei myöskään rajoitu pelkästään fyysiseen ympäristöön, vaan tapahtumien järjestäminen on mahdollista myös virtuaalisissa tiloissa. Fyysisten tapahtumien sekä virtuaalitapahtumien lisäksi on myös hybridimuotoja, joissa itse fyysiseen tapahtumaan tuodaan virtuaalisessa maailmassa tapahtuvia elementtejä, kuten netin kautta tulevia luentoja, pelejä sekä vuoropuhelua. Edellisiin seikkoihin viitaten, tapahtumat eivät ole niin yksiselitteisiä ja yksinkertaisia kuin voisi kuvitella.

Robert Case (2013, 2) viittaa teoksessaan, Donald Getzin (2007) julkaisemaan tapahtumatutkimukseen, jossa mainitaan, että jokainen tapahtuma on monen muun seikan lisäksi myös uniikki. Kyseistä seikkaa alleviivaavat myös Bladen, Kennel, Abson sekä Wilde, (2012, 8), omassa teoksessaan, että vaikka tapahtuma saattaisikin kuulostaa korvaan varsin samankaltaiselta kuin jokin muu tapahtuma, on sillä aina omat uniikit osansa.

Vaikka tapahtuman luonne muistuttaisi jotain toista tapahtumaa päällisin puolin, on tapahtumapaikka usein erilainen rakenteiltaan, järjestykseltään sekä esimerkiksi valotekniikaltaan, ja tapahtumassa kävijöiden kokemukset saattavatkin poiketa toisistaan varsin radikaalistikin (Case 2013, 2). On myös yleistä, että sama tapahtuma, joka järjestetään joka vuosi, muuttaa usein ulkomuotoaan eikä tapahtumat juuri koskaan etene kulultaan täysin samalla kaavalla tai tavalla, kuin edeltäjänsä. Usein voi myös sattua jotain suunnittelematonta, joka vaikuttaa itse tapahtuman kulkuun.

Kansainvälisyys on yksi tapahtuma-alan kulmakivistä, ja niihin liittyvät ohjelmapalvelut ovat tapahtuma-alan elinehto (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020). Suuret maailmanlaajuiset urheilutapahtumat kuten olympialaiset sekä erilaiset festivaalitapahtumat, joihin lukeutuu esimerkiksi Tanskan Roskilde-musiikkifestivaali, Münchenin Oktoberfest sekä Rion karnevaalit, ovat aina rahavirraltaan liiketoimintaa ja ne vaativat laajoja investointeja työntekijöistä tekniikkaan sekä materiaaleihin. Tämän kaltaiset tapahtumat houkuttelevat yleensä suuriakin ihmismassoja sekä herättävät maailmanlaajuisesti median huomion. (Case 2013, 3.)

Tapahtumia voidaan järjestää kuitenkin myös pienellä mittakaavalla, yksityisesti perhepiirissä sekä ystäväporukalla kuin myös järjestöjen kautta. Tällaisiin tapahtumiin lukeutuu usein häät, juniorijal-kapalloturnaus tai seutuyhdistyksen syysrieha. (Sademies & Kostiainen n.d.) Edellä mainituissa tapahtumissa järjestävä osapuoli kuten morsian ja kaasot, jalkapalloa harrastavien junioreiden vanhemmat tai seutuyhdistyksen jäsenet, tekevät yleensä työtä vapaaehtoisesti ja talkoomaisesti, ilman palkkaa. Tapahtumateollisuus astuu kuvioon mukaan kun liikevaihtoa syntyy jollekin tapahtumaan osallistuvalla taholla, kuten esimerkiksi pitopalveluille sekä tilapalveluille. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020).

2.2 Tapahtumateollisuus

Tapahtumat sekä tapahtumateollisuus on vahvasti riippuvainen tapahtumissa vierailevista ihmisistä sekä globaaleista ilmiöistä, jotka vaikuttavat tapahtumateollisuuteen taloudellisesti, kirjoittaa Case (2013, 3). Saman seikan toteavat myös Wirén, Westerholm sekä Liikamaa (2020), jotka jatkavat kertomalla tutkimuksessaan, kuinka Tapahtumateollisuus on vuodesta 2020 asti ollut pahiten koronasta kärsinyt toimiala, koska tapahtumateollisuuden elinkeinotoiminta on ollut laajalti rajoitettua ja joissain tapauksissa kiellettyä maaliskuusta 2020 saakka. Ulkomaalaisten artistien keikat sekä kiertueet peruuntuivat ja suuret urheilutapahtumat kuten olympialaiset jouduttiin perumaan.

Wirénin ja muiden (2020), Tapahtumateollisuus ry:lle tuottaman tutkimuksen perusteella, toimialan liikevaihto sekä kannattavuus romahtivat rajusti, ja jopa 70 prosenttia liikevaihdosta katosi vuonna 2020 ja samanlaiset näkymät jatkuivat vuodelle 2021. Tapahtumateollisuuden toipuminen koronapandemiasta on lähtenyt varsin nousujohteisesti käyntiin vuoden 2022 kesällä, mutta monia tapahtumia on jouduttu edelleen perumaan ja joissain tapauksissa jopa lakkauttamaan kokonaan, koska tapahtumateollisuuden sekä tapahtumien taloudellinen tilanne on edelleen hataralla

pohjalla, parin vuoden hiljaiselon vuoksi. Peruutuksia tulee myös edelleen koronasta johtuvien sairastumisien vuoksi. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.)

2.3 Tapahtuma-alan työvoima Suomessa

Tapahtuma-ala on poikkeuksellisen kompleksinen ala valtavine määrineen erikokoisia yrityksiä sekä moniosaajia, jotka toimivat tapahtumissa keskenään järjestäjinä sekä tapahtumien alihankinnassa. Kyseiset eri osaamisalueisiin erikoistuneet palveluntarjoajat sekä yrittäjät perustavat liiketoimintansa juuri niihin ratkaisuihin ja seikkoihin, jotka edistävät tapahtumien toteutumista sekä onnistumista monitasoisena kokonaisuutena. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.)

Tapahtumia järjestetään ympäri Suomea ja koko Suomen mittakaavassa hyvinkin paljon vuodenaajoista riippumatta. Tapahtumat eivät rajoitu pelkästään musiikkifestivaaleihin, vaan tapahtumien kirjo on laaja erilaisista konferensseista messuihin, hengellisiin menoihin, taidetapahtumiin sekä pienempiin viihdetapahtumiin (Suurimmat tapahtumajärjestäjät Suomessa n.d.), Vuonna 2012 Helsingissä toteutetun kaupunkitutkimuksen mukaan, jo pelkästään Suomen pääkaupungissa, Helsingissä, tapahtumia järjestettiin vuodessa noin 1800, eli laskennallisesti noin viisi tapahtumaa päivässä. Mukaan lukeutuivat pienet alle 1000 henkilön tapahtumat, sekä myös suuret yli 25 000 kävijää kattavat tapahtumat (Kilpeläinen, Koistinen & Laakso, 2012). Kun ottaa huomioon pelkästään Helsingissä toteutettujen tapahtumien määrän, voidaan todeta, että Suomessa vuosittain tapahtuvien tapahtumien määrä on moninkertainen.

Tapahtumateollisuuden ollessa merkittävä työllistäjä ei alalle päätyminen kuitenkaan ole ollut monen alalla työskentelevän selkeä tavoite aloittaessaan oman kouluttautumisensa sekä uransa.

Moni alalla työskentelevä on oppinut tapahtuma-alan saloja vaiherikkaasti ja joskus jopa pelkästään opettelemalla käytännön seikkoja, vapaaehtoistyön, talkoiden sekä harrastusten kautta. Monesti alalle hakeudutaan kertaluontoisen vapaaehtoistyön tai talkootyön kautta, jolloin työskentely koostuu tapahtumakohtaisen perehdytyksen pohjalta ja kohdistuu niin sanottuihin helppoihin töihin, kuten lipunmyyntityöskentelyyn tai tavaroiden kantamiseen ja tilojen järjestelyyn. Monet tämän päivän tapahtuma-alan moniosaajat ovat vuosien varrella ammentaneet tietonsa sen aikaisilta ammattiosaajilta ja näin ollen tieto ja taidot ovat siirtyneet eteenpäin tapahtuma-alan yritysten sisällä. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.)

Tapahtuma-ala työllistää siis monia ammattilaisia sekä moniosaajia. Wirénin, Westerholmin sekä Liikamaan (2020) mukaan vuoden 2020 alkaneen koronapandemian myötä moni tapahtuma-alan yritys työntekijöineen sekä yrittäjiineen ovat joutuneet lopettamaan toimintansa ja siirtymään työskentelemään muille aloille. Aloille, jotka eivät ole joutuneet yhtä suureen taloudelliseen taantummaan kuin tapahtuma-ala. Kyseinen seikka on johtanut siihen, että tapahtuma-alan moniosaajat ovat vieneet oman osaamisen mennessään ja tapahtuma-alalta on poistunut monien vuosien ammatillinen kokemus sekä osaaminen. Ammattiosaamisen rakentaminen, eritoten käytännön näkökulmasta, alkaa taas osittain alusta, kun uusia työntekijöitä saapuu tapahtuma-alan pariin.

Vaikka tapahtuma-ala onkin riippuvainen alan ammattilaisista sekä moniosaajista, on yksi tapahtuma-alan kulmakivistä sekä tapahtumien onnistumisesta riippuvista tekijöistä monet talkoo- sekä vapaaehtoistyöntekijät (Van der Wagen 2007, 57). Vaikkei tapahtumatuotannosta olekaan sen suurempaa käsitystä tapahtumaan osallistuvalla työntekijällä, löytyy lähes jokaisesta tapahtumasta aina tilaa auttaville käsille (Nolan 2018, 219). Kyseinen seikka onkin usein mielessä kun harkitaan vapaaehtoistyöhön ryhtymistä. Oletus siitä, ettei ole sopiva eikä osaava ihminen kyseiseen työhön, koska aiempaa osaamista alaan liittyen ei välttämättä ole. Vapaaehtoistyö harvoin kuitenkaan vaatii niinkään monia tai erilaisia ominaisuuksia vapaaehtois- tai talkootyöläiseksi haluavalta. *”Avoin asenne ja halu auttaa...”* ovat ne seikat, joilla pääsee jo hyvin alkuun vapaaehtoistyössä (Salonen 2020).

3 Vapaaehtoistyön näkökulmat

Kuten sanasta *”vapaaehtoistyö”* käy ilmi, työ on vapaaehtoista ja sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta ja yleensä kolmannelle osapuolelle eikä niinkään perheelle tai ystäväpiirille (Valliluoto 2014, 12). Edellä mainitun lisäksi vapaaehtoistyö sekä vapaaehtoistoiminta mielletään myös sellaiseksi työksi, josta sen tekijälle ei makseta palkkaa (Porkka & Salmenjaakko 2006, 25). Palkattomuuden lisäksi tunnusmerkkeinä pidetään myös usein yleishyödyllisyyttä kuin myös auttamista. Vapaaehtoistyöskentelystä ei siis makseta rahallista palkkaa, mutta sallittua on saada tarjoiluja, kuten ruokaa sekä kulukorvauksia, esimerkiksi kuljetusta matkasta. (Osa-aikainen työskentely työtömänä ja vapaaehtoistyö 2017.)

Vapaaehtoistyön hyvinvoinnillinen merkitys on tunnustettu moneen otteeseen Suomessa, jossa tehdään varsin paljon vapaaehtoistyötä maan kokoon nähden. Tilastollisesti melkein 40 % koko

Suomen väestöstä tekee jonkinasteista vapaaehtoistyötä ja jopa suurempikin prosentuaalinen määrä olisi halukas tekemään sitä, ellei ohjeistuksen hajanaisuus koskien vapaaehtoistyötä olisi niin organisoiville tahoille kuin myös vapaaehtoistyöhön haluaville enemmän ja vähemmän epäselvää. (Valtiovarainministeriö 2015.)

Suomessa ei näet ole selkeää lakia liittyen vapaaehtoistyöhön, toteavat Kostiainen sekä Sademies (n.d., 2), jotka jatkavat, että vapaaehtoiseen työskentelyyn liittyvät seikat on ripoteltu monen eri lakipykälän alle ja tällöin vapaaehtoistyöhön liittyvät säädökset ovat usein varsin tulkinnanvaraisia. Huomioitu seikka onkin vaikuttanut paljon siihen, etteivät ihmiset uskalla lähteä vapaaehtoistyöhön tai toimintaan mukaan, koska he kokevat siihen ryhtymisen varsin hankalaksi. (Valtiovarainministeriö 2015.)

Vapaaehtoistoiminnalla voidaan viitata niin epämuodolliseen sekä muodolliseen vapaaehtoistointaan kuin myös organisoituun sekä organisoimattomaan vapaaehtoistointaan. (Valliluoto 2012, 13). Tämä tukee näkemystä siitä, että vapaaehtoistyö sekä sen ympärillä pyörivä toiminta voidaan rinnastaa moneen eri asiayhteyteen, jolloin vapaaehtoistyö onkin monesti varsin monitahoinenkin ja hankala ilmiö. (Rissanen & Puumalainen 2016, 2). Monitahoisuutta alleviivaa myös Valliluoto (2012, 13) joka painottaa, että lähes jokainen vapaaehtoistointaa järjestävä taho sekä organisaatio määrittelevät vapaaehtoistointansa sisällön ja määritelmän sen mukaan, mitä toimintaa heidän organisaatiossaan satutaan järjestämään. Tämä todentaa entisestään Kostiaisen sekä Sademiehen (n.d., 2) tunnistamaa tulkinnanvaraista toimintaa vapaaehtoistyössä.

Talkootyöskentely linkittyy myös vahvasti vapaaehtoistyöskentelyyn. Talkootyöstä kuten vapaaehtoistyöstäkään ei niin ikään makseta rahallista korvausta eikä se myöskään edellytä erityisosamista työskentelijältä. Talkootyöllä tarkoitetaan eritoten sellaista vapaaehtoista toimintaa, joka kestää yleensä rajatun ajan ja joka on luonteeltaan lyhytkestoinen ja tietyn työvaiheen suorittamiseen painottuva työsuoritus. (Talkoiden järjestäminen ja talkootyö n.d.). Talkootyötä on esimerkiksi messupisteen tai festivaaliteltan kasaus sekä purku, naapurin katon korjaus yhdessä naapurin kanssa sekä talonyhtiön pihatalkoot.

Talkootyö poikkeaa siis varsin vähän vapaaehtoistyöstä mutta kuitenkin siinä mielessä, että talkootyötä terminä käytetään usein maanläheisemmässä merkityksessä, joka tarkoittaa esimerkiksi talonyhtiön/naapureitten, tuttavien tai sukulaisten auttamista. Harvemmin talonyhtiön pihatalkoista puhutaan termillä vapaaehtoistyöskentely talonyhtiön pihalla. (Talkoiden järjestäminen ja talkootyö n.d.) Moni tapahtumissa työskentelevä tekeekin juuri edellä mainittua lyhytkestoista työtä, jonka kesto on muutamasta tunnista pariin päivään. (Van der Wagen 2007, 67).

Vapaaehtoistyö nähdään usein altruistisena toimintana (Rissanen & Puumalainen 2016, 2). Altruisti ottaa omassa toiminnassaan huomioon ensisijaisesti toisten edun ja hyvinvoinnin. Altruisti motivoituu toimissaan epäitsekkäistä syistä ja karkeasti sanottuna uhrautuu muitten puolesta. (Altruismi n.d). Baum (2009) tunnistaa myös vapaaehtoistyön altruistisuuden sekä muita kohtaan koettavan empatian, joka ohjaa henkilön halun auttamaan muita.

Vapaaehtoistyö ei tosin aina ole altruistista toimintaa, vaikka se sellaisena usein nähdäänkin. Vaikka moni hakeutuukin vapaaehtoiseen työskentelyyn syistä, jotka liittyvät muitten vilpittömään auttamiseen, ei aina vapaaehtoisena työskentely kumpua pelkästään auttamisen halusta, vaan voi rinnastua ihmisen omaan motiiviin, joka on niin sanotusti ”minä” -lähtöinen tai itsekeskeinen, eli egoistinen, jolloin henkilö tavoittelee ensisijaisesti omaa etuaan. (Rissanen & Puumalainen 2016, 3).

Kyseiset seikat vahvistavat näkemystä ihmisen tiedostetuista ja tiedostamattomista motiiveista. Joku saattaa kokea motiivinsa olevan halu auttaa muita, mutta taustalla on myös itsensä kehittäminen, valta-asemaan pääsy sekä oman edun tavoittelu, esimerkiksi ilmaisen tapahtumalipun muodossa. Niin tai näin, oli ihmisen motiivit tiedostettuja tai tiedostamattomia, altruistisia tai egoistisia, ei vapaaehtoista työtä tekevän motiivit juuri syö arvoa tai merkitystä vapaaehtoisena työskentelyn tärkeydestä.

4 Motivaatio

Ihmisen motivaation takana ovat erilaiset motiivit, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit ovat ihmisen sisäisiä tai ulkoisia tarpeita, viettejä sekä haluja, jotka vaikuttavat ihmisen motivaatioon esimerkiksi tehtyä työtä kohtaan. (Motivaatio n.d.) Ihmisen motiiveja sekä

motivaatiota ohjaavat yleensä palkkiot tai rangaistukset. Nämä motiivit luovat ihmiselle motivaation, joka taas rinnastuu tahtotilaan tehdä asioita ja tavoitella haluttavia päämääriä. (Gorman 2004, 8).

Motivaatio voi kummuta niin sisäisistä kuin ulkoisista motiiveista, joita ihmisellä on. Sisäisen motivaatio on yleensä pitkäkestoisempaa, koska se kumpuaa henkilöstä itsestään ja sen takana on usein ihmisen omat intohimot sekä mieltymykset joihin tiettyä asiaa kohtaan ja ihminen saa tästä usein suurtakin tyydytystä, koska toimii edellä mainitussa tilanteessa oman halunsa mukaisesti. Sisäisessä motivaatiossa ihmistä ajaa siis oma sisäinen halu tehdä asioita ilman, että häneen vaikuttaisi ulkopuolelta tuleva rahallinen palkkio tai että jokin ulkoinen tekijä olisi vaikuttanut, jossain tapauksissa pakottanut, ihmisen tekemään joihin tiettyä tehtävää. (Motivaatio n.d.)

Kuten sana ”ulkoinen” kertoo, ulkoisen motivaation syyt ovat usein riippuvaisia ympäristöstä, jolloin jonkin tietyn tehtävän tekemisen motivaation tuottaa jokin muu seikka kuin henkilö itse. Joskus ihmistä voi motivoida työstä saatu palkka, kuten raha tai esimerkiksi hyvä arvosana, mutta jos työ ei ole ihmiselle mielekästä, voi motivaatio tehtyä työtä kohtaan jäädä usein varsin lyhytkestoiseksi. (Motivaatio n.d.) Edellä mainittu ominaisuus on tunnistettu piirre, kun puhutaan ulkoisesta motivaatiosta. Se on lyhytkestoisempaa kuin sisäinen motivaatio, ellei ulkoisen motivaation vaikutus adaptoidu ihmisen omaan ajatteluun ja muutu mahdollisesti ihmisen sisäiseksi motivaatioksi (Oksanen 2014, 43).

Motivaatio voidaan erotella myös yleismotivaatioon sekä tilannemotivaatioon. Yleismotivaatioon vaikuttaa usein henkilön vireys, kiinnostus tehtävää työtä kohtaan kuin myös pysyväisluonteinen tavoitteellisuus. Tilannemotivaatio on riippuvainen yleismotivaatiosta. Tilannemotivaatiossa johonkin tiettyyn tilanteeseen reagoidaan tilanteen vaatimalla tavalla sekä henkilön oman kiinnostuksen perusteella. (Motivaatio n.d.) Esimerkiksi, jos ihminen ei tee työtä sisäisen motivaation ajamana vaan on niin sanotusti pakotettu tekemään joihin työtä, on yleismotivaatio usein varsin alahainen ja näin ollen voi tilannemotivaatio esittäytyä välinpitämättömyytenä, esimerkiksi apua tarvitsevaa asiakasta kohtaan.

4.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi

Ihmisen motiivit vapaaehtoistyötä kohtaan linkittyvät vahvasti sosiaalisiin mielenkiinnonkohteisiin (Van der Wagen 2007, 62). Samassa ystäväporukassa olevat henkilöt osallistuvat työskentelemään musiikkifestivaaleille vapaaehtoisena ja pyytävät samanhenkistä kaveriaan tulemaan myös työskentelemään heidän kanssaan, koska voisi olla hauskaa tehdä töitä yhdessä ja samalla jopa päästä näkemään artisteja. Kuinka siis motivoida työntekijät tekemään työtään, on aiheellinen kysymys, kun aiheena on vapaaehtoiset tapahtumatyöskentelijät, joille ei makseta tehdystä työstä. Raha ei tässä tapauksessa ole se lähde, joka motivoi henkilöä kyseiseen työhön, koska vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa.

Vastakkain on helppo asettaa tapahtumissa työskentelevät ihmiset, jotka ovat hakeutuneet työhön oman halunsa, eli sisäisen motivaation ajamana ja joiden omat motiivit voivat olla varsin helppo ymmärtää, koska kyseiset henkilöt tekevät työnsä omaan mielenkiintoonsa peilaten. Kuten edellisessä kappaleessa on mainittu, on varsin hankala motivoida ihmistä suorittamaan työnsä perusteellisesti, kun kyseessä on ulkoisesta motivaatiosta kumpuava pakon edestä suoritettava työ. Esimerkiksi, kuinka motivoida opiskelija tekemään työnsä hyvin, kun kyseessä on niin sanottu palkaton tapahtumatyöskentely, jonka suorittuaan opiskelija saa opintopisteet kurssisuoritusta varten? (Motivointi ja sitouttaminen n.d.)

Ihmisiä ohjaa usein heidän omat arvonsa sekä ajatusmaailmansa (Havercamp & Reiss 2003). Yksi tärkeä osa vapaaehtoisten motivointia sekä heidän sitouttamistaan työtä kohtaan on organisaation arvojen esiin tuominen, heti alkuvaiheessa. Merkityksen luominen tehdyille työlle tuottaa motivaatiota, kun se osataan esittää oikein sekä työntekijää puhuttelevasti. Oksanen (2014, 11) toteaa, että ihmisen motivoinnin onnistuminen on riippuvainen ymmärryksestä motivoitavan sen hetkistä tilaa. Pelkkä työntekijöiden panoksen tärkeydestä hokeminen ja yltiöpositiivinen asenne ilman aitoutta, harvoin motivoi ketään, mutta se kuinka asia esitetään työntekijöille ja kuinka heidät huomioidaan yksilöinä sekä kuinka heidän onnistumisensa huomioidaan työnteon ohessa, vaikuttaa suuresti heidän motivaatioonsa omaa työtään kohtaan (Näin motivoit alaisesi – 8 yksinkertaista vinkkiä 2019).

Työ tuottaa myös parempaa tulosta niin sisäisesti kuin ulkoisesti, kun työntekijöiden viihtyvyys otetaan huomioon. Viihtyvyys on ihmiselle ominaista, jolloin olo on myös usein motivoituneempi

ja tällöin tehtävät hoituvat sovitusti. Vaikka vapaaehtoisena työskentely tapahtumassa ei välttämättä ole pitkäaikaista, on vapaaehtoisten tukeminen, yhteisöllisyyden luominen sekä hyvä ryhmähenki tärkeä osa motivoitunutta työskentelyä, ja tässä tapauksessa siis erittäin tärkeää. (Motivointi ja sitouttaminen n.d.) Yhteisöllisyyden luominen tiimin kesken tuottaa luottamusta työnantajaa kohtaan (Koivumäki 2008, 108) ja näin ollen luo myös sitäkin kautta viihtyisän työskentelyilmapiirin vapaaehtoisille, kun he voivat olla ylpeitä omasta tiimistään sekä työstään vapaaehtoisena. (Motivointi ja sitouttaminen n.d).

5 Ihmisten tarpeiden ymmärrys

Elossa oleminen perustuu siihen, että ihminen tunnistaa tarpeensa ja toimii tarpeidensa tyydyttämiseksi (Oksanen 2014, 24). Vapaaehtoiset tulevat töihin usein monenlaisilla motiiveilla. Uusiin ihmisiin tutustuminen, uteliaisuus sekä uusien asioiden oppiminen ja halu auttaa pyyteettömästi ovat esimerkiksi juuri niitä syitä, jotka ajavat ihmisiä vapaaehtoisen työskentelyn pariin. (Motivointi ja sitouttaminen n.d.) Myös yhteenkuuluvuuden tunne sekä yhteishenki korostuu, kun ihminen kokee olevansa osa jotain erityistä (Baum 2009, 174).

Monet teoreettiset tutkimukset sekä analyysit liittyen ihmisten motivaatioon sekä motiiveihin perustuvat teoreettiseen päättelyyn, potilaiden havainnointiin tai persoonallisiin kokemuksiin tiettyä sekä koettua asiaa kohtaan. Tärkeä näkökulma on kuitenkin se, mitä ihmiset itse sanovat olevan heidän omat tarpeensa ja ne motivoivat seikat, jotka ajavat heitä eteenpäin elämässään. (Havercamp & Reiss 2003.)

Amerikkalaisen professorin Steven Reissin mukaan ihmisen elämää määrittää ja ohjaa 16 perusmotiivia, joista muodostuu heidän perustarpeensa. Nämä tarpeet määrittelevät sen miksi ihmiset ja yksilöt ovat sellaisia kuin ovat. Nämä 16 perustarvetta esiintyy erilaisilla voimakkuuksilla ihmisissä. Jokaisella ihmisellä on oma uniikki ja yksilöllinen profiilinsa ja nämä perustarpeet antavat heille olemassaolon tarkoituksen sekä merkityksen. (Motivaatioteorian tieteellinen tausta n.d.)

Steven Reissin motivaatioprofiilin 16 perustarvetta auttaa määrittämään miksi tietynlainen toiminta on yksilön mielestä järkevää ja näin ollen motivaatioprofiili auttaa yhdistämään ihmisen omat yksilölliset motiivit heidän omien käyttäytymistapojen syiden ymmärtämiseen. (Motivaatioteorian tieteellinen tausta n.d.) Reissin persoonallisuustesti perustuu siis ihmisen omaan näkemykseen

siitä mikä heitä motivoi. Mitä vahvempi motivaattori on suuntaan tai toiseen, sitä vahvemmin se vaikuttaa ihmisen käytökseen tuottaessaan mielihyvää toteutuessaan (Niittymaa 2018).

Reissin motivaatioprofiili on varsin monikäyttöinen työkalu ja sitä on käytetty ihmisen itsetunte-
muksen parantamiseen, työpaikkojen tiiminhallintaan sekä johtamiseen kuin myös koulutuksen
ohjauksessa sekä vapaa-ajan valmennustyössä. Reissin mukaan ihmisen 16 perustarvetta ohjaa lä-
hestulkoon kaikkea mitä teemme. Ihmiset eivät ole tottuneet ymmärtämään henkilön yksilöllistä
käyttäytymistä heidän omien näkökulmiensa ja halujensa suhteen, ja tässä Reissin teoria helpottaa
ymmärrystä yksilöstä (Trötscheck 2015). Ihmiset, jotka tuntevat omat sekä toisten motiivit, osaavat
paremmin ymmärtää toisia ja hyväksyvät ihmisten sekä persoonien monimuotoisuutta, joka taa-
sen edesauttaa ihmisten välistä yhteistyötä sekä työyhteisöiden parempaa toimivuutta (Niittymaa
2018).

5.1 Ihmisen 16 perustarvetta

Ihmisen tarpeet sekä halut peilattuna siihen, kuinka ihminen omana yksilönään toimii ja käyttäy-
tyy, antavat uudenlaisen näkökulman analysoida ihmisiä yksilöinä. Näiden perustarpeiden oppimi-
nen auttaa niin ikään yksilön käyttäytymisen muodostavan polun paremman ymmärtämisen kuin
myös sen ymmärtämisen mikä ohjaa ihmistä kohti heidän yksilöllistä onneaan. (Reiss 2000, 17.)

Reiss (2000) avaa kirjassaan ihmisen halujen nousevan yleensä automaattisesti iän myötä, eikä
niinkään, että ihminen päättäisi, että jokin tietty perustarve on se mitä hän tarvitsee. Motivaatio
alkaa kehittymään jo lapsena ja kun yksi tarve tyydytetään, nousee seuraava tarve esiin. Tarve vaa-
tii tyydytystä ja näin ollen tarpeita muodostuu yleensä monia, jolloin ihminen alkaa itse karsia
mikä tarve on etusijalla ja mikä tarve ei ole itselle niin tärkeä kuin toinen.

Tarpeiden tyydytys ei koske pelkästään ihmisiä vaan myös muita eläimiä. Esimerkiksi uteliaisuus,
järjestys, ruoka, vastakkainen sukupuoli sekä valta/johtoasemassa olo on vahvasti havaittavissa
ihmisissä kuin myös muualla eläinkunnassa. (Reiss 2000, 19.) Tässä kappaleessa listataan Steven
Reissin 16 ihmisen perustarvetta, ja avataan hieman niiden sisältöä, jotta ne olisi helpompi ym-
märtää.

1. Valta

Vallan tärkeys näkyy henkilössä kunnianhimon, johtoaseman tavoitteluna ja haluna ohjata sekä johtaa muita. Kyseinen henkilö saattaa dominoida tilanteita sekä keskusteluja vahvasti ja näin ollen saa tyydytystä muiden ohjaamisesta sekä johtamisesta. (Reiss 2000, 38.)

2. Riippumattomuus

Arvostus tunteeseen olla vapaa. Vapaus sekä riippumattomuus ajavat siis kyseistä ihmistä. Itsenäisyyttä sekä riippumattomuutta tavoitteleva yksilö on vastahakoinen kulkemaan valtavirran mukana, eikä ohjaa tekemistään juurikaan muiden neuvojen ja ohjeiden perusteella. Kyseiselle henkilölle omavaraisuus on tärkeää. (Reiss 2000, 40.)

3. Uteliaisuus

Uteliainen henkilö on tiedonhaluinen sekä innostuu uusista asioista sekä tiedosta ja jatkuva oppiminen tuo kyseiselle henkilölle suurta tyydytystä. Tiedonhaluinen henkilö esittää usein kysymyksiä verrattuna muihin ja kyseenalaistaa saatu tietoa. (Reiss 2000, 42.)

4. Hyväksyntä

Jokainen ihminen kaipaa hyväksyntää osakseen (Reiss 2000, 43). Henkilö, jonka korkealla oleva perustarve on hyväksytyksi tuleminen kokee, että hänelle on tärkeää positiivinen minäkuva ja näin ollen he kaipaavat positiivista palautetta tekemisistään. Kyseiselle henkilölle kritiikin vastaanotto on hankalaa, ja he ovat myös taipuvaisia luovuttamaan tehtävän suhteen, jos muilta saatua hyväksyntää ei tule. (Reiss 2000, 46.)

5. Järjestys

Järjestys on suuressa osassa kun tehdään suunnitelmia ja toteutetaan tehtäviä (Reiss 2000, 46). Järjestystä tärkeänä pitävillä henkilöillä järjestys sekä siisteys etusijalla, koska se antaa tunteen siitä, että tilanne on hallinnassa sekä täten tuo tasapainoa elämään. Kyseiset henkilöt organisoivat ja laativat aikatauluja sekä sääntöjä mielellään, ja ovatkin usein paljon järjestelmällisempiä verrattuna muihin. (Reiss 2000, 48.)

6. Säästäminen

Säästämisen tarve perustuu ihmisen motiiveihin kasvattaa rahallista omaisuutta. Henkilö, joka kokee säästämisen olevan pääprioriteettinsa ei käytä varojaan harkitsemattomasti vaan pyrkii säästämään varojaan loppuun saakka, oli rahatilanne kuinka vähäinen tahansa. Kyseinen henkilö keräilee usein myös itseään miellyttäviä ja kiinnostavia tavaroita ja saa näin ollen mielihyvää omaisuuden kasvattamisesta. (Reiss 2000, 49.)

7. Kunnia

Jokainen kokee jossain vaiheessa elämäänsä lojaaliutta johonkin tai jotakuta kohtaan. (Reiss 2000, 52). Henkilö, joka kokee suurta tarvetta kunnialle, motivoituu periaatteista, suoraselkäisyydestä, arvoista sekä uskollisuudesta. Kyseinen henkilö omaa usein vahvan motiivin velvollisuuden täyttämiseksi ja näin ollen kunnian saannille. (Reiss 2000, 54.)

8. Idealismi

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja reiluus motivoi henkilöä ja hän usein uhrautuu apua tarvitsevien puolesta ja antaa panoksensa yhteisen hyvän eteen sekä muiden auttamiseen. Kyseinen henkilö motivoituu vapaaehtoisesta työstä sekä toisten auttamisesta. Kyseiset henkilöt pitävät tärkeänä paremman maailman luomista. (Reiss 2000, 56.)

9. Sosiaaliset kontaktit

Jokainen etsii sosiaalisia kontakteja jossain määrin elämässään. Sosiaalisia kontakteja tärkeänä pitävät kokevat ystävyden, laajan kontaktiverkoston sekä hauskanpidon itseään motivoiviksi asioiksi. Kyseiset henkilöt kokevat tarvitsevansa hauskanpitoa sekä muita ihmisiä ympärilleen jakamaan hauskanpidon, jotta itse saavuttavat onnen. (Reiss 2000, 59.)

10. Perhe

Henkilön saadessa omaa jälkikasvua voi eritoten hoivaamisen tarve sekä perhekeskeisyys nousta tärkeimmäksi tarpeeksi. Oma perhe on tällöin etusijalla sekä omien lapsien kasvat-

taminen ja hoivaaminen tuo onnen elämään. Kyseiset henkilöt viettävät usein muihin verrattuna enemmän aikaa perheen kesken kuin ne, joilla kyseinen tarve ei ole etusijalla. (Reiss 2000, 61.)

11. Status

Status voidaan sitoa haluun saada arvostusta (Reiss 2000, 62). Ihmiset, jotka tavoittelevat elämässään tiettyä statusta kokevat haluavansa olla ”Jotain”, jotain muutakin kuin ”ei kukaan”. He pitävät tärkeänä julkisuutta, mainetta sekä varallisuutta ja kokevat iloa tehdesään vaikutuksen muihin. Kyseiset henkilöt suosivat kalleinta vaihtoehtoa ja ostavat niitä usein vain tehdäkseen vaikutuksen muihin. (Reiss 2000, 65.)

12. Kosto (voittaminen)

Kostonhaluiset henkilöt haluavat päästä tasoihin heitä loukanneen henkilön kanssa. Kyseiset henkilöt tykkäävät kilpailusta ja voivat olla aggressiivisia taistelija-luonteita, joiden päämääränä on toisen päihittäminen sekä voittaminen. Aggressiivisuus sekä vihanhallinta voi olla kyseiselle henkilölle vaikeaa. (Reiss 2000, 69.)

13. Romantiikka (halu nauttia kauneudesta) Romanttinen luonne.

Romantiikka on usein lähtöisin niin biologisista kuin psykologisista syistä, kuten hormonit sekä kauneus. Romantiikan tarvetta vahvasti kokevalla voi olla vahvat seksuaaliset halut sekä tarve henkilöiden väliselle romantiikalle. Romanttinen luonne arvostaa eritoten kauneutta, taidetta, musiikkia ja käyttää muihin nähden enemmän aikaa kaunistautumiselle sekä kauneudelle. (Reiss 2000, 72.)

14. Syöminen (Ruoan tärkeys)

Yleensä asetelma motivoitumiselle on yksinkertainen ja tarpeen tyydyttäminen selkeää. Nälän tullessa hankitaan ruokaa ja syödään (Oksanen 2014, 24). Kyseiset henkilöt kuitenkin arvostavat ruokaa muunakin kuin pelkkänä polttoaineena. Heillä on halu syödä hyvää ruokaa ja nauttia siitä. Ruoan valmistamiseen menee enemmän aikaa kuin yleensä ja ruoasta

nauttiminen on tärkeää. Kyseisillä henkilöillä voi esiintyä ongelmia painon kanssa. (Reiss 2000, 75.)

15. Fyysinen aktiivisuus

Ihmiset on luotu liikkumaan ja moni arvostaakin itsensä kehittämistä fyysistesti (Reiss 2000, 76). Fyysistä aktiivisuutta ensisijaisesti tavoittelevat hakeutuvat usein sellaisiin töihin, jossa painopiste fyysisyydessä on psyykkisyyttä suurempi. Kyseiset henkilöt kaipaavat fyysistä aktiivisuutta ja motivoituvat fyysisestä rasituksesta sekä pitävät liikuntaa tärkeänä. (Reiss 2000, 77.)

16. Rauhallisuus (Mielenrauha)

Henkilö, joka tavoittelee mielenrauhaa sekä rauhallisuutta elämäänsä, haluaa kokea olonsa turvalliseksi ja on näin ollen motivoituneita karsimaan elämästään asiat, jotka aiheuttavat stressiä, ahdistusta sekä pelkoa. Kyseiset henkilöt välttelevät riskejä ja kaihtavat isoja muutoksia, saattavat olla muita arempia ja ovat usein taipuvaisia paniikkikohtauksille kun heidän mielenrauhansa järkkyy. (Reiss 2000, 81.)

6 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelman on hyvä olla looginen jatkumo teoriaosuudelle (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Saaranen-Kauppinen sekä Puusniekka (2009) selventävät, että tutkimusasetelmalla tarkoitetaan perus rakennelmaa jonka tutkimusongelmat, tutkimusmenetelmät sekä aineisto muodostavat ja että tutkimusasetelman tarkoitus on ilmentää ja kertoa millä menetelmillä sekä kuinka tutkimukseen kerätään tarvittava aineisto.

Opinnäytetyön tutkimuksen aiheena oli saada selville vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn motivoivat tekijät, joka siis oli tässä tapauksessa tutkimusongelma, johon haettiin vastausta. Tutkimusta varten toteutetussa kyselyssä (Liite 1.) yhdisteltiin niin määrällisen eli kvantitatiivisena tutkimusmenetelmän elementtejä, kuin myös kvalitatiivisena eli laadullisena menetelmän elementtejä.

Vastaajien ikäluokkaan tavoiteltiin vastaajia alle 18 vuodesta yli 60 vuotiaisiin, jotta saataisiin mahdollisimman laaja ikäkatsaus siitä, mikä ihmisiä on motivoinut vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn. Tutkimuksen toteutuksessa pyrittiin noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä.

Kyselytutkimuksen kysymykset (liite 1.) koostuivat halusta tietää muun muassa se kuinka usein ihmiset ovat osallistuneet vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn, mikä sai heidät jatkamaan työskentelyä sekä aikovatko he jatkaa sitä vai eivät, millaisissa tapahtumissa he ovat työskennelleet sekä mitkä Steven Reissin motivaatioteorian ihmisen 16 perustarpeesta kuvastavat heidän näkemystään parhaiten asteikolla 1–5, liittyen heidän omiin motiiveihinsa osallistua vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn. Vastaajilta kysyttiin myös positiivisia sekä negatiivisia seikkoja, joita vapaaehtoisessa tapahtumatyössä on.

Kvantitatiivinen menetelmä sopii hyvin menetelmäksi laajempaan katsaukseen kun ajatellaan vapaaehtoisten tapahtumatyöskentelijöiden motivoivia tekijöitä, kuin pelkästään vain kvalitatiivinen menetelmä. Kun kyseessä on yleisesti tapahtumatyöskentelijät, eikä jonkin tietyn tapahtuman vapaaehtoistyöntekijät soveltuu tässä tapauksessa käyttöön siis kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska se vastaa kysymykseen kuinka paljon ja kuinka moni. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset esitetään myös yleisesti numeroiden avulla. (Vilkkä 2005.) vaihtoehtoisesti on myös mahdollista tehdä niin, että laadullisen aineiston vastaukset ryhmitellään numeeriseen muotoon (Vilkkä n.d, 14). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeä pointti on kuitenkin se, mitä enemmän vastaajia kyselyyn saadaan sitä luotettavampi tulos ja sen otanta on (Vilkkä 2005).

Määrällisen tutkimuksen suositeltu vastaajien vähimmäismäärä on 100, jos tutkimuksessa käytetään pelkästään tilastollisia menetelmiä (Vilkkä 2005). Jos kysely taas on pelkästään kvalitatiivinen, laatu korvaa niin sanotusti määrän. Vilkkä (2005) lainaa Alasuutaria (1996) todetessaan, että suurella aineistolla tutkija kykenee muodostamaan paremmin näkökulmia, joka näin ollen tekee asioiden esittämisen numeerisesta näkökulmasta katsottuna mahdolliseksi. Mitä suurempi otanta on, sen paremmin se edustaa esitettyä perusjoukkoa ja näin ollen sen mielipidettä. Tämän tutkimuksen tapauksessa vapaaehtoisia tapahtumatyöskentelijöitä.

Määrällisen tutkimuksen vastakohtana pidetään laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta tarkentavilla kysymyksillä kuten ”miksi?”, ”miten?” ja ”millainen?”. Laadullisen tutkimuksen menetelmiin kuuluu harkinnanvaraisesti koottu näyte, syväluotaavat haastattelut sekä yksilöhaastattelut, jolloin päästään aineistonkeruussa pintaa syvemmälle eikä jäädä pelkästään vain numeerisiin ”kyllä” sekä ”ei” vastauksiin, joita on helppo laskea. (Heikkilä 2014.) Teoriaosuuden käyttö kvalitatiivisen tutkimuksen aineistossa mahdollistaa myös erilaisien tulkintojen sekä johtopäätösten teon (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Jos tutkimus perustuisi johonkin tiettyyn tapahtumaan tai esimerkiksi yritykseen, olisi pelkkä kvalitatiivinen tutkimus parempi vaihtoehto verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen (Heikkilä 2014).

6.1 Aineistonkeruu ja eettisyys

Tutkimusprosessin aikana tulee pohtia monia seikkoja eettisyyden näkökulmasta, kun tehdään erilaisia ratkaisuja, koska tutkimusten kohteena on usein ihmiset sekä heidän henkilökohtaiset kokemukset. Eettisyyden sekä vastuullisuuden ajattelu tutkimusta tehdessä sekä aineistoa kerätessä on pitkälti tutkijan vastuulla ja hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluukin aiheita tutkittaessa toimia rehellisesti, huolellisesti sekä tarkasti koko prosessin ajan alusta loppuun saakka. Muiden tutkijoiden aineistoa käytettäessä tulee huomioida sekä tuoda esiin heidän tekemä työnsä, ja antaa sille arvoa oikeanmukaista viitemenetelmää käyttäen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Saaranen-Kauppinen sekä Puusniekka (2009) jatkavat, että hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu myös se että tutkittaville henkilöille on kerrottava selkeästi sekä ymmärrettävästi mihin tarpeeseen tutkimusaineistoa kerätään ja kuinka itse kyselyä sekä kyselyyn vastanneiden tietojaan käsitellään. Hyviin tutkimuskäytäntöihin kuuluu myös tutkimuksen läpinäkyvyys ja että tutkittava itse osallistuu tutkimukseen vapaaehtoisesti, eikä tutkittavaa saa pyrkiä manipuloimaan millään tavalla tieteen nimissä. Tutkittavan on pystyttävä luottamaan tutkijaan, jotta esimerkiksi anonymiteetti pysyy, eikä tutkittavaa voida tunnistaa vastausten perusteella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Tämän tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin anonyyminä Webropol -kyselynä ja kyselyä jaettiin sosiaalisen median kanavien kautta, hieman vajaan kahden viikon ajan. Facebookissa kyselyä

jaettiin erilaisissa ryhmissä, kuten Tampereen puskaradio, Helsingissä tapahtuu - Meidän kaupunkimme, Henkiset messut ja tapahtumat, Keitele jazz talkoolaiset, sekä Ruisrock talkoolaiset. Edellä mainitut ryhmät valikoituivat siitä syystä, että vastaajiksi haluttiin sekä etsittiin mahdollisimman erilaisissa tapahtumissa vapaaehtoisesti työskennelleitä ihmisiä. Kysely jaettiin myös eri ihmisten toimesta heidän Facebook -kanavissaan sekä Instagram tilien tarinosuudessa. Kyselytutkimuksen kysymykset kokonaisuudessaan löytyy liitteestä 1. Kyselytutkimus.

Sosiaalinen media valikoitui tutkimuksen jakoon koska nykypäivänä sosiaalinen media toimii erinomaisena alustana tavoittaa ihmisiä ja näin se on myös kätevä työkalu, jolla voi suorittaa laajempia tutkimuksia nopealla aikavälillä. Nykyajan elektroniikka, kuten puhelimet ovat suunniteltu tukemaan erilaisia alustoja ja näin ollen esimerkiksi Webropol -kyselyyn voi vastata älypuhelimella ja kyselyn voi saman tien siihen vastattuaan palauttaa vaikka linja-autossa istuessa (Kosonen 2018).

6.2 Luotettavuus

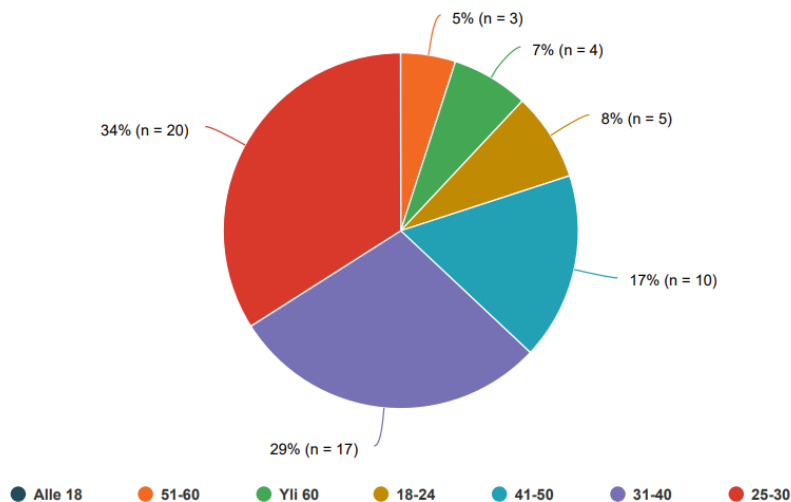
Tieteellistä tutkimusta tehdessä on keskeistä tarkkailla tutkimuksen luotettavuutta. Saaranen-Kauppinen sekä Puusniekka (2009) toteavat, että tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin keskeisiä sekä perinteisiä käsitteitä, erityisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa, ovat validiteetti sekä reliabiliteetti. Saaranen-Kauppinen sekä Puusniekka (2009) jatkavat, että käsitykset termien reliabiliteetti sekä validiteetti sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arviointiin on taas vaihtelevaa, muttei kuitenkaan poissuljettua.

Validiteetissa on kyse siitä onko tehty tutkimus pätevä. Tarkastelun alla on eritoten tutkimuksen perusteellisuus ja se onko tulokset sekä päätelmät, aiheesta, jota on tutkittu oikeat (Saaranen-Kauppinen sekä Puusniekka 2009). Validiteetti on pätevä, kun tutkimukseen valittu kohderyhmä sekä heille esitetyt kysymykset ovat oikeat sekä kohdennettu oikein. Jos edellä mainitut seikat taas puuttuvat on validiteetti olematon ja näin ollen koko tutkimus on arvoton. (Hiltunen 2009.) Saaranen-Kauppisen sekä Puusniekan (2009) mukaan laadullisen tutkimuksen tuloksien pätevyydestä puhuttaessa voidaan käyttää termejä ”uskottava” sekä ”vakuuttava” ja että laadullisessa tutkimuksessa validiteetti saa usein enemmän huomiota kuin reliabiliteetti.

Reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta. Reliabiliteetti kertoo siitä, kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittaus- sekä tutkimusmenetelmä kuvaa ilmiötä, jota on tutkittu. Luotettavuutta voidaan arvioida sillä kuinka usein tutkimusta tehdessä lopputulema toistuu. (Hiltunen 2009.) Luotettavan tutkimuksen lopputuleman tulisi olla siis toistettavissa, joten luotettavuusseikkaa tarkasteltaessa on tutkimustuloksiin hyvä suhtautua kriittisesti ja pohtia kunnolla mitä vastaukset viestivät ja mistä ne kertovat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009).

7 Tutkimustulokset

Kyselytutkimuksessa käytetyt kysymykset löytyvät kokonaisuudessaan liitteestä 1. Kyselytutkimus. Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 59. Ensimmäiseksi haluttiin saada tietoa vastaajien sukupuolesta sekä iästä, jotta tutkimuksessa voitiin tarkastella mahdollisia poikkeavuuksia iän sekä sukupuolen perusteella. Vastausten sukupuolijakauma oli 72 % naisia sekä 29 % miehiä (Liite 2.) Yksikään muunsukupuolinen ei vastannut tähän kyselyyn. Kyselyn ikäluokka oli asetettu välille ”alle 18 vuotias” ja ”yli 60 vuotias”. Jokaisesta ikäkategoriasta saatiin vastauksia ainakin yksi, paitsi alle 18 vuotiaista. Eniten vastaajia saatiin ryhmästä 25–30 vuotiaat. Seuraavaksi suurin vastaajamäärä löytyi ikäluokasta 31–40 ja kolmanneksi suurin määrä oli ikäkategoriassa 41–50 vuotiaat. (kuvio 1.)

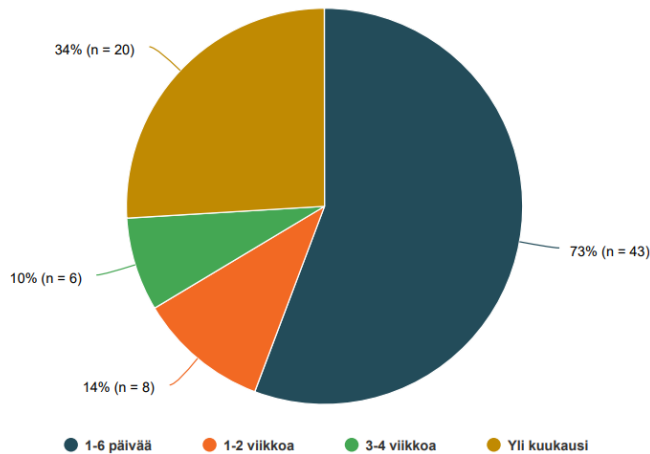


Kuvio 1. Tutkimukseen vastanneiden ikäjakauma N = 59

78 % (n = 46) vastaajista ilmoitti työskennelleensä vapaaehtoisena pelkästään vapaa-ajan tapahtumassa (Liite 2.) Kyseisiin vapaa-ajan tapahtumiin kuului muun muassa suuria musiikkifestivaaleja,

kuten Ilosaarirock, Ruisrock, Provinssi, Kuopio Rock sekä pienempiä musiikkitapahtumia kuten Keitele jazz sekä ääniä festivaali. Mukaan mahtui myös erilaisia urheilutapahtumia, kuten lasten yleisurheilukilpailut, koripallo sekä jalkapalloturnauksia, autourheilutapahtumia sekä markkinoita ja myyjäisiä. Vain 7 % (n = 2) kaikista vastaajista ilmoitti työskennelleensä ainoastaan yritystapahtumassa ja vastaajista 19 % (n = 11) oli työskennellyt molemmissa. Vastaajat olivat työskennelleet yritystapahtumissa kuten Nordic business forum sekä Slush. Mukaan mahtui myös erilaisia yritysmessuja sekä rekrytointitapahtumia. Kuviot koskien edellä mainittuja kysymyksiä löytyvät liitteestä 2. Kyselytutkimusten vastaukset kaavioina.

Kyselytutkimukseen (liite 1.) vastanneista 59 vastaajasta, 59 % (n = 35) oli suorittanut vapaaehtoisen työjaksonsa pelkkänä talkootyönä, kun taas vain 5 % (n = 3) oli tehnyt pelkästään pidempiaikaista vapaaehtoistyötä. 36 % (n = 21) kaikista vastaajista kertoivat tehneensä niin talkootyötä kuin pidempiaikaista vapaaehtoistyötä (Liite 2.) Työjaksojen pituudet sijoittuivat kyselyssä 1–6 päivään sekä yli kuukauden välille. Selkeästi Eniten vastauksia työjakson pituudeksi keräsi 1–6 päivää, jonka ilmoitti 73 % kaikista vastaajista. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Työjakson pituus N = 59

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin hakeuduttiin eniten kaveripiiriin sekä erilaisten hakemusten kautta. (Liitteestä kolme löytyy valikoituja vastauksia avoimiin kysymyksiin) Kavereitten kautta vapaaehtoisen tapahtumatyön pariin hakeutui 34 % (n = 20) ja erilaisten hakemusten

kautta 32 % (n = 19) kaikista 59 vastaajasta. Muita keinoja hakeutua oli muun muassa pelkkä työhön ajansaatossa ajautuminen, suoraan paikanpäälle meno ja kysyminen sekä jonkin tapahtuman perustajana olo. Liitteestä yksi löytyy kyselytutkimuksen runko kokonaisuudessaan.

7.1 Motivaation lähteet

Kysyttäessä vastaajilta, mikä sai heidät hakeutumaan vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin (liite 1.), oli vastausten perusteella havaittavissa neljä selkeää syytä, jotka vastaajat olivat avoimeen kysymykseen listanneet. (Liitteestä kolme löytyy valikoituja avoimia vastauksia). Nämä neljä päällimmäistä syytä olivat: kokemus, halu auttaa, niin sanottu ilmaiseksi pääsy tapahtumaan sekä sosiaaliset kontaktit.

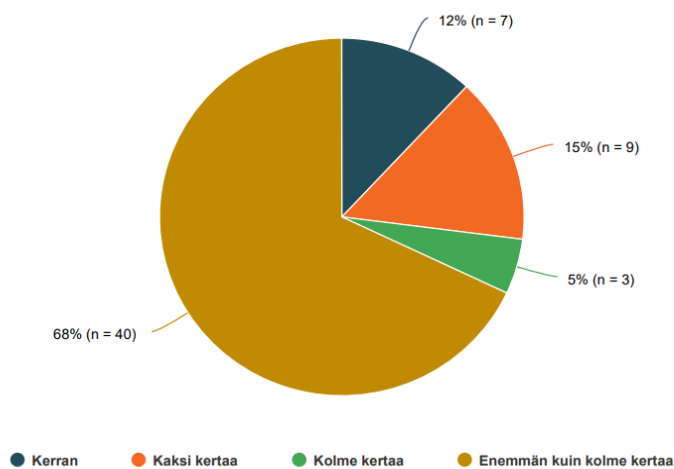
Noin 84 % (n = 50) kaikista vastaajista ilmoitti jonkin edellä mainituista olleen päällimmäinen syy, jonka vuoksi vapaaehtoiseen tapahtumatyöhön päädyttiin. Myös uteliaisuus tapahtumatyötä kohtaan esiintyi syyksi osallistua vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn. Monet vastaukset sisälsivät kaikki edellä mainitut tai osan edellä mainituista syistä. Suurin osa heistä, jotka vastasivat niin sanotun ilmaiseksi tapahtumaan pääsyn motiivikseen, sijoittui ikäryhmään 18–24 sekä 25–30. Kyseiset vastaajat kuvasivat ”ilmaiseksi” tapahtumaan pääsyä sillä, että hakeutuivat vapaaehtoiseksi työskentelemään kyseiseen tapahtumaan, koska varaa lippuun ei ollut, joten työskentelemällä tapahtumassa vapaaehtoisena, oli edes jonkinlainen mahdollisuus kokea tapahtuma. Eräs vastaaja kuvaa omaa syytään hakeutua vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin näin:

Halusin olla avuksi. Työn ohessa pääsee näkemään asioita eri vinkkelistä ja tapamaan uusia ihmisiä. Myös vapaaehtoistyö kerryttää kokemusta ja voi avata uusia ovia.

Lopuista noin 15 % (n = 9) vastauksista oli havaittavissa se, kuinka ihmiset ovat ajansaatossa ajautuneet perheen tai tuttujen kautta tekemään vapaaehtoista tapahtumatyötä, ja kuinka jollain vastaajalla koko suku on ollut vapaaehtoisessa tapahtumatyössä mukana. Joskus motivoivana seikkana voi olla oma vaimo, kuten yksi vastaaja sen ilmoitti:

Äiti laittoi minut toimintaan jo lapsena. Vaimo pakottaa jatkamaan.

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn kertaluontoisuus jäi vastaajien kesken varsin pieneksi, kun 12 % kaikista vastaajista kertoi työskennelleensä vain kerran vapaaehtoisena tapahtumassa. Heiltä kysyttäessä ”aikovatko he palata vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin?” jakauma oli 43 % (n = 3) ”kyllä” ja 57 % (n = 4) ”ei” (Liite 2.) Avoimissa vastauksissa syyksi jatkamiselle oli hyvät kokemukset sekä mukava työ, kun taas ei jatkamisen syyt olivat muun muassa hankalat ihmiset, huono perehdytys, sekä työn uuvuttavuus. 88 % kaikista vastaajista oli työskennellyt vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn parissa enemmän kuin kerran. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Työskentelykerrat N = 59

Kysyttäessä, avoimessa kysymyksessä (liite 1.), näiltä 52 vastaajalta, mikä sai heidät palaamaan vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin 52 % (n = 27) kaikista vastaajista kertoi jatkamisen syyn olleen tapahtuman työntekijöiden välillä vallitseva yhteishenki ja työporukan vahva yhteisöllisyys. Vastaajista 17 % (n = 9) koki taas jatkamisen syyksi auttamisen halun. Myös 17 % (n = 9) jatkoi vapaaehtoista tapahtumatyötä saadun positiivisen palautteen sekä kokemuksen kerryttämisen takia. Kaikista 52 vastaajasta ainoastaan 8 % (n = 4) sanoi jatkamisen syyn olevan niin sanotun ilmaiseksi tapahtumaan pääsyn. Loput 6 % (n = 3) vastaajista kertoi syyn jatkamiselle olevan osa heidän elämäntapaansa. (Valikoituja vastauksia avoimiin kysymyksiin löytyy liitteestä kolme.)

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn positiivisia sekä negatiivisia seikkoja kuvaillessaan vastaajat kertoivat positiivisten seikkojen painottuvan samoihin seikkoihin kuin vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn parissa jatkamiseenkin. Eli, toisten auttamisesta saatu ilo, hyvä työporukka sekä

yhteisöllisyyden tunne, uudet mukavat kokemukset, onnistumiset ja työstä saatu hyvä palaute. Vastanneista 59 henkilöstä 80 % (n = 47) mainitsi vastauksessaan ainakin yhden edellä mainitusta positiivisista seikoista. (Valikoituja vastauksia avoimiin kysymyksiin löytyy liitteestä kolme.) Näin vastaajat muun muassa kuvasivat positiivisia seikkoja vapaaehtoisessa tapahtumatyössä:

Onnistumisen kokemukset kun saa asioita aikaiseksi. Yhteishenki ja tiimityö. Merkityksellisyyden kokemus kun asia, jota tapahtuma edustaa on tärkeä itselle, Yhteisöllisyys, palvelut, joita voi tuottaa ihmisille, joilla ei ole varaa maksaa. Vapaus osallistua sillä panoksella minkä jaksaa antaa. Ystävien kanssa ajan vietto. Itselle tärkeiden ajatusten ja taitojen eteenpäin antaminen ja opettaminen.

Negatiivisiin seikkoihin ihmiset taas kuvasivat hyväksikäytetyksi tulemisen tunteen, pitkät työajat ja huono perehdytys sekä humalaiset ja hankalat ihmiset, jotka eivät ole osallistuneet tapahtuman tekoon mutta löytävät valitettavaa kaikesta. (Valikoituja vastauksia avoimiin kysymyksiin löytyy liitteestä kolme.) 80 % (n = 47) vastaajista niin ikään vastasi jonkin edellä mainitun olevan vapaaehtoisessa tapahtumatyöskentelyssä oleva negatiivinen seikka. Negatiivisia seikkoja kommentoivat vapaaehtoiset muun muassa näin:

Joskus saattaa jäädä ns. vapaaehtoislimboon, eikä pääsekään etenemään palkkatöihin. Etenkin koronan jälkeen tapahtuma-ala on kriisissä ja tekijöitä on vaikea löytää, joten joskus vapaaehtoiset laitetaan tekemään turhankin vastuullisia tehtäviä ilman kohtuullista korvausta. , Jos työ ei vastaa odotuksia, perehdytys on huono tai työkaaverit on ikäviä, niin vapaaehtoisuudesta voi jäädä negatiivinen tai hyväksikäytetty olo. Se sitten jatkossa voi vaikuttaa omaan vapaaehtoishalukkuuteen, jolloin saattaa mennä itseltä hyviä tilaisuuksia sivusuun. , ... Jos ilmaistyövoimalla yritetään kattaa liian iso määrä töitä, jolloin vapaaehtoisen työhyvinvointi laskee ja vapaaehtoisuudesta saatava "korvaus" tai hyvä mieli ei enää kompensoi työmäärää.

Motivaatiota tapahtumissa työskentelyssä, joidenkin vastaajien osalta, on syönyt koronapandemia. 14 % (n = 8) vastanneista vastasi myöntävästi kysyttäessä onko koronapandemia vaikuttanut heidän haluunsa työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa. Myöntävästi vastanneet kertoivat syyn olleen siinä, että tapahtumat olivat pitkään tauolla ja pitkä seisahtuminen lamaannutti halun työskennellä tapahtumissa. Osa ilmoitti vastauksessaan, että sairastumisen pelko on läsnä eikä ah- taissa tiloissa, joissa on paljon ihmisiä, huvita liikkuu. Virtuaalitapahtumat eivät myöskään innosta- neet kyseisiä vastaajia. 86 % (n = 51) eivät kokeneet koronapandemian vaikuttaneen omaan kiin- nostukseensa työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa. (Liite 2.)

Vastaajat pääsivät itse arvioimaan omia motiivejaan vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn osallistumisesta, teoriaosuudessa esitettyjen Steven Reissin ihmisen 16 perustarpeen kautta (liite 1.) Vastaajat arvioivat omaa näkemystään numeerisesti väliltä 1–5. (1 = ei totta ja 5 = täysin totta.) Kyselyssä suurimman keskiarvon sai sosiaaliset kontaktit 4,4 keskiarvolla, toiseksi suurin keskiarvo taas oli uteliaisuus, joka sai keskiarvokseen 4,1 ja kolmanneksi suurimman keskiarvon sai idealismi eli halu auttaa 3,6 keskiarvolla. Pienimmän keskiarvon vastausvaihtoehdoista sai voittamisen halu, jonka keskiarvo oli vain 1,7. Muut vastausvaihtoehdot jakoutuivat hyvin tiiviisti keskiarvojen 3–2 välimaastoon. (kuvio 4.)



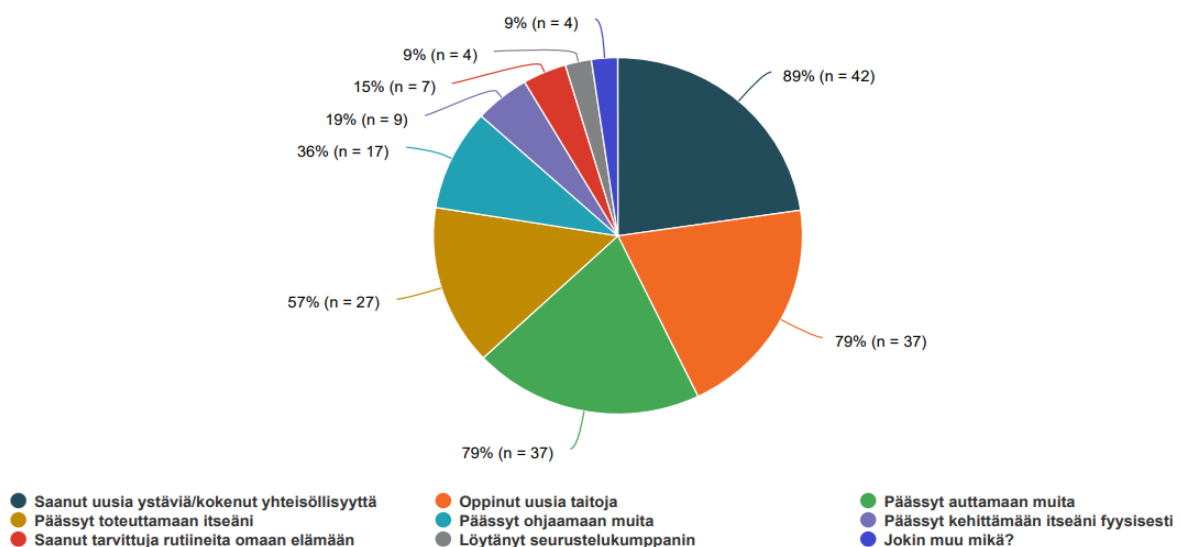
Kuvio 4. Mitkä seikat motivoivat tekemään vapaaehtoista tapahtumatyötä N = 59

7.2 Hyvinvoinnilliset tekijät

Pitkän aikavälin hyötyjä omassa työelämässään koki saavuttaneensa noin 56 % (n = 33) kaikista 59 vastaajasta (liite 2.) Loput 44 % vastaajista eivät kokeneet millään tavalla hyötynensä työelämässään vapaaehtoisesta tapahtumatyöskentelystään. Kysyttäessä kokevatko vastaajat vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn vaikuttaneen heidän hyvinvointiinsa, jakauma oli hyvin selkeä, kun 80 % (n = 47) kaikista 59 vastaajasta koki vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn vaikuttaneen omaan hyvinvointiinsa jollain tavalla. Vain 20 % (n = 12) kaikista vastaajista koki jääneensä ilman hyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. (Liite 2.)

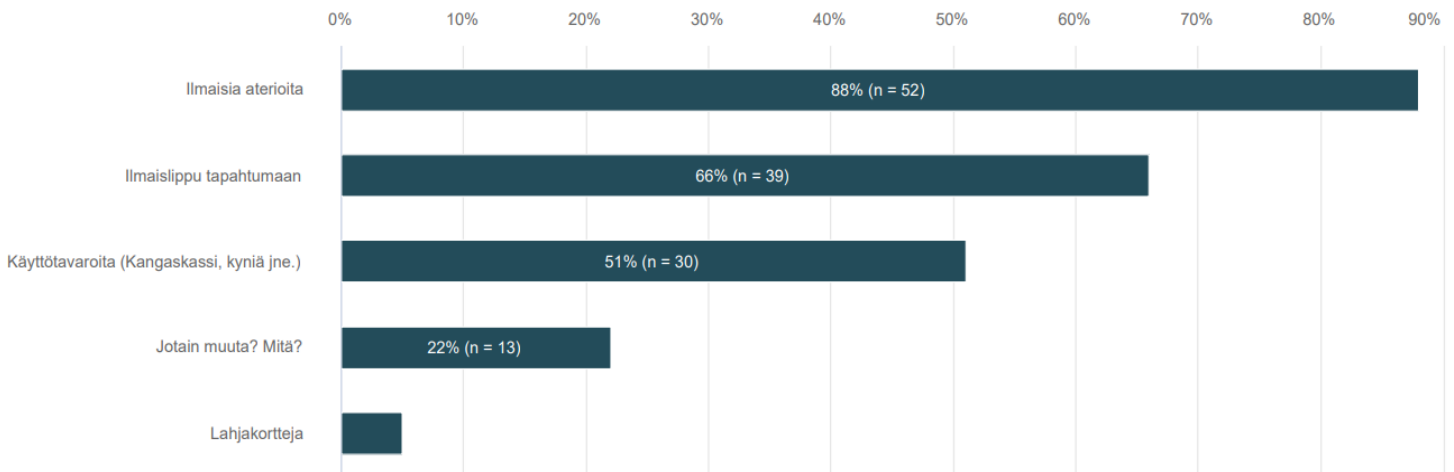
Vastaajilla oli kyselyä tehdessä (liite 1.) mahdollisuus valita valmiista vastauksista niin monta kuin halusi (kuvio 5.) Yli puolet vastaajista koki hyvinvoinnillisten seikkojen liittyneen uusien ystävien saantiin, uusien taitojen oppimiseen sekä muitten auttamiseen. Näistä kolmesta, uusien ystävien saannin valitsi hyvinvointiin vaikuttaneisiin seikkoihin 89 % kaikista 47 vastaajasta. Suhteellisen korkean vastaajamäärän saavutti myös itsensä toteuttaminen sekä muitten ohjaaminen. Muita vastauksia avoimessa kentässä olivat: Työllistyminen vapaaehtoistehtävien kautta, tunne siitä, että elää arvojensa mukaisesti, kokemuksen kertyminen, uuden näkökulman saanti. Ainut negatiivinen hyvinvoinnillinen seikka, jota eräs vastaaja kuvaili seuraavasti:

Joskus päivät ovat niin pitkiä, joten on myös negatiivisesti vaikuttanut. Etenkin jos työskentelee anniskelussa, tai rannekkeenvaihdossa niin se on aikamoista tykitystä.



Kuvio 5. Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn hyvinvoinnilliset vaikutukset N = 47

Vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa. Luvallista on kuitenkin antaa rahattomia hyödykkeitä palkaksi osallistujille. Vastaajilla oli mahdollisuus valita enemmän kuin yksi vaihtoehto annetuista valmiista vastauksista ja suurin osa vastaajista olikin saanut hyödykkeiksi ilmaisia aterioita, ilmaislipun tapahtumaan sekä käyttötavaroita (kuvio 6.) Muita hyödykkeitä olivat majoitus sekä matkakulut, virkistysilta/karonkka, opintopisteet sekä eräs vastaaja totesi saaneensa hyvän mielen. (Valikoituja avoimia vastauksia löytyy liitteestä kolme.)



Kuvio 6. Saadut hyödykkeet N = 59

Kysyttäessä ”muuttuiko vastaajilla käsitys vapaaehtoisesta tapahtumatyöskentelystä heidän työjaksonsa jälkeen?” (liite 1.), 81 % (n = 48) kaikista 59 vastaajasta totesi heidän käsityksensä pysyneen samana työskentelynsä jälkeen, kun taas 19 % (n = 11) kertoi käsityksensä muuttuneen tavalla tai toisella työjaksonsa jälkeen (Liite 2.)

Vastaajat toivat esiin, avoimissa vastauksissa, näkemyksensä siitä, kuinka he ymmärsivät työn aikaa vievyyden sekä sen, että vapaaehtoinen on silti sitoutunut suorittamaan määrätty tehtävät. Huonosti organisoitu perehdytys yllätti osan vastaajista, koska he olivat työskennelleet suurillakin festivaaleilla. Negatiivisten seikkojen lisäksi vastaajia yllätti positiivisesti ihmisten iloinen asenne, työn helppous, sekä se ettei työ tuntunut jossain määrin lainkaan työltä. (Valikoituja avoimia vastauksia löytyy liitteestä kolme.)

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön aiheena oli selvittää mikä motivoi ihmisiä osallistumaan vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn ja mikä saa heidät jatkamaan työssään. Tutkimuksen kysymykset (Liite 1.) oli muotoiltu niin, että monen kysymyksen vastaus antoi laajan kuvan vastaajan motiiveista vapaaehtoista tapahtumatyötä kohtaan. Kyselyn vastauksista on havaittavissa muutama hyvinkin selkeä seikka (liite 2 & liite 3.) Ensinnäkin tapahtumaan osallistuneitten vapaaehtoisten motiivit olivat lähestulkoon kaikilla, enemmän egoistisia, kuin altruistisia. Muutama vastaaja vastasi koko kyselyn ajan pelkän halun auttaa muita olleen heitä motivoiva seikka, mutta lähes kaikista muista vastauksista oli havaittavissa se että vaikka joku olisi vastannut aluksi syynsä olleen pelkän halun auttaa muita, lähes jokainen näistä vastasivat jossain vaiheessa kyselyä hakeutuneensa vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn jonkin oman hyödyn takia.

Myös yksi hyvin selkeä seikka, jonka kysely toi esiin oli se että ainakin tähän kyselyyn vastanneitten motiivit osallistua vapaaehtoiseen tapahtumatyöhön olivat suurimmaksi osaksi sosiaaliset kontaktit ja niiden mukana tuleva yhteisöllisyyden tunne sekä uudet kaverit. Kokemuksen kartuttaminen oli myös vastaajia suuresti motivoiva asia, kuin myös se että vapaaehtoinen tapahtumatyöskentely koettiin hyödyllisenä oppina sekä kokemuksena. Myös Reissin ihmisen 16 perustarpeen kohdalla pääällimmäisenä esiin nousi sosiaaliset kontaktit ja myös uteliaisuus kyseistä työtä kohtaan oli vahvoilla.

Yksi merkittävä havainto oli myös se että mitä useammin vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn ihmiset osallistuivat, väheni heidän vastauksissaan pelkkä halu saada päästä tapahtumaan niin sanotusti ilmaiseksi, ja muut motivoivat tekijät kuten sosiaaliset kontaktit ja kokemuksen keräilyttäminen, lisääntyivät työskentelykertojen myötä. Auttamisen halu motivoivana tekijänä pysyi hyvin vakiona koko kyselyn ajan.

Ikäjakaumalla tai sukupuolella ei juurikaan ollut merkitystä siihen, mikä motivoi mitään ikäryhmää tai sukupuolta eniten, kun puhutaan vapaaehtoisesta tapahtumatyöstä. Ainoa poikkeus oli siinä, että suurin osa vastaajista joidenka motiivit liittyivät niin sanottuun ilmaiseksi tapahtumaan pääsyyn, olivat nuoria, iältään 18–30 ikävuoden välillä, ja jotka eivät käyneet palkkatyössä vapaaehtoistyön ohessa. Syyksi kerrottiin lippujen kalliin hinnan sekä oman huonon rahatilanteen, jolloin

työskentely tapahtumassa motivoi, jotta pääsee edes jollain tavalla osallistumaan itselle mieleiseen tapahtumaan ja näkemään vaikkapa artisteja. Vastaus koettakoon varsin ymmärrettäväksi.

Kaiken kaikkiaan tuloksen voidaan sanoa olevan se, että vapaaehtoisia tapahtumatyöntekijöitä motivoi työt aloittaessaan, ”ilmaiseksi” tapahtumaan pääsy ja uteliaisuus, muitten auttaminen sekä sosiaaliset kontaktit. Vapaaehtoistyön jatkuessa halu päästä ”ilmaiseksi” itse tapahtumaan jää taka-alalle ja etusijalle nousevat sosiaaliset kontaktit sekä uudet kaveri, yhteisöllisyyden tunne, halu auttaa muita, sekä kokemuksen kartuttaminen.

9 Pohdinta

Toteutetun kyselytutkimuksen perusteella (liite 1.) voidaan muodostaa jonkinasteinen käsitys siitä, mikä motivoi ihmisiä osallistumaan vapaaehtoiseen tapahtumatyöhön. Vaikka opinnäytetyö keräsikin vain 59 vastausta, oli suurin osa kysymyksistä laadullisia, avoimia kysymyksiä, joissa vastaajan tuli itse omin sanoin kertoa oma mielipiteensä sekä näkemyksensä omien kokemustensa perusteella, vastatessaan kysytyyn kysymykseen. Avoimet kysymykset ovat siitä hyvä tapa mitata ihmisten sisintä, koska ihmisen on usein helppo vain vastata ”kyllä” ja ”ei” mutta kun kysytään perusteluja vastaukselle, ihminen joutuu menemään syvemmälle itseensä ja pohtimaan miksi hän on sitä mieltä kuin on ja miksi hän toimii niin kuin toimii.

Ajatellen kyselyn (liite 1.) sekä tutkimustulosten luotettavuutta (liite 2 & liite 3.), edellä mainitusta näkökulmasta, voidaan päätellä tutkimuksen olevan ainakin siinä mielessä luotettava, että monikaan vastaaja ei jaksaisi keksiä omasta päästään tarinoita liittyen vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn, elleivät he asiasta tietäisi entuudestaan jotain ja ellei asia olisi heitä jollain tavalla kiinnostava sekä heille tärkeä. Varsinkaan, kun vastauksiin piti vastata pidemmin kuin pelkästään ”kyllä” tai ”ei”. Myös se seikka, että vastaajat vastasivat hyvin samankaltaisesti kysymyksiin, kertoo vastausten luotettavuudesta.

Jos kysely olisi toteutettu pelkästään kvantitatiivisella menetelmällä, ei 59 vastausta olisi riittänyt. Kuitenkin vastausten toistuvuus kyselyn edetessä, jo pelkästään 59 vastaajan kesken kvalitatiivisella menetelmällä avointen kysymysten kautta, antaa luotettavuutta sille, että tulokset eivät voi olla täysin tuulesta temmattuja.

Sekin, että vastaajia saatiin henkilöistä, jotka olivat työskennelleet niin vapaa-ajan tapahtumissa kuin yritystapahtumissa sekä muutenkin erilaisissa tapahtumissa eikä vain pelkästään esimerkiksi musiikkitapahtumassa, vahvistaa tutkimuksen pohjaa sille, että vastanneiden joukosta voidaan puhua yleisesti vapaaehtoisina tapahtumatyöntekijöinä, eikä vain esimerkiksi musiikkifestivaaleilla työskennelleinä vapaaehtoisina. Jos vastauksia olisi saatu enemmän, olisi tutkimustuloksista saanut toki kattavamman kokonaisuuden ja näin ollen myös luotettavuutta olisi saatu nostettua vielä paremmalle tasolle.

Ihmisten motiivien ulkoiset ja sisäiset sekä tiedostetut ja tiedostamattomat seikat, jotka mainittiin myös teoriaosuuden motivaatiota käsittelevässä luvussa, nousivat hyvin esiin. Moni voi ajatella motiiviansa koostuvan pelkästään siitä, että haluaa vain auttaa muita, saamatta itse mitään sen enempää, mutta tarkemmin pureuduttaessa asiaan, löytyy motiiveista myös sellaisia seikkoja, joita vastaaja ei välttämättä ole ajatellut itsellään olevan. Kuten vaikka se, että osallistuu vapaaehtoisesti työskentelemään tapahtumaan, koska haluaa auttaa, mutta vastaakin jossain vaiheessa kyselyä, että työkokemuksen saanti oli itselle tärkeä seikka, kun lähti mukaan työskentelemään tapahtumaan.

Vastauksissa ei kertaakaan ilmennyt teoriaosuuden luvussa kolme mainittua vapaaehtoistyöhön rupeamisen hankaluutta, joka yllätti omalta osaltaan. Näin kaksi vuotta koronapandemian alkamisen jälkeen oli myös mielenkiintoista havaita se, kuinka harva kyselyyn vastanneista koki koronapandemian oikeasti vaikuttaneen haluunsa työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa. Kuten teoriaosuudessa mainitaan, niin ihmiset ovat sosiaalisesti eniten kehittyneitä yksilöitä maailmassa, ja se näkyy myös kyselyn vastauksissa, kun suurin motivoiva tekijä osoittautui olevan sosiaaliset kontaktit sekä yhteisöllisyyden tunne, jotka vapaaehtoisesta tapahtumatyöstä saa palkaksi.

Yhteisöllisyyden tunteen painotus niin teoriassa kuin kyselytutkimuksen vastauksissa nitovat yhteen mielekkään työilmapiirin sekä työpaikan. Perehdytyksen tärkeys ohjaa vapaaehtoisia siinä, onko järkevää osallistua työskentelemään ilmaiseksi tapahtumaan vai ei. Tärkeä huomioitava asia on myös se että vaikka vapaaehtoiset ovat ilmaiseksi tekemässä töitä, on heidän hyvinvointinsa huomioon ottaminen tärkeä osa sitä, että vapaaehtoiset pysyvät vapaaehtoistöissä ja myös mielellään sitoutuvat tekemään kyseistä työtä, muodostaen siitä itselleen elämäntavan. Kukaan ei jaksaa

tehdä työtä, josta ei saa arvostusta ja jossa työtunnit ja työmäärä menee työntekijän hyvinvoinnin edelle.

Tarkempi jatkotutkimuksena toteutettu kokeilu, liittyen vapaaehtoisten suorittamaan kovaan tuntimäärään, työtahtiin sekä töiden haastavuuteen, voisi olla paikallaan, varsinkin kun moni vapaaehtoinen tekee talkootyötä ja näin ollen tekee kovan tuntimäärän muutamassa päivässä. Tapahtumayritysten tulisi panostaa töiden kartoitukseen, työmäärään, sekä työntekijöiden tarpeen suunnitteluun, jolloin olisi mahdollista tutkia vielä paremmin vapaaehtoisten työntekijöiden hyvinvointia sekä niitä seikkoja, jotka sitouttavat vapaaehtoisen tekemään töitä useammin kuin kerran.

Lähteet

Altruismi. N.d. Käsité. Tieteentermipankki. Viitattu 20.10.2022. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:altruismi>.

Baum, T. 2009. People and work in events and conventions a research perspective. E-kirja. Cambridge, Mass: CABI.

Bladen, C., Kennel, J., Abson, E. & Wilde, N. 2012. Events Management an Introduction. London: Routledge.

Case, R. 2013. Events and the Environment. London: Routledge.

Gorman, P. 2004. Motivation and emotion. E-kirja. New York: Routledge.

Havercamp, S, M, & Reiss, S. 2003. A Comprehensive Assessment of Human Strivings: Test–Retest Reliability and Validity of the Reiss Profile. Viitattu 10.10.2022. https://www.dropbox.com/s/nyipj3j0o9jo6zu/Havercamp_Reiss_2003_Test-Retest%20Validity%20and%20Reliability%20of%20Reiss%20Profile.pdf?dl=0.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita publishing oy. Viitattu 26.11.2022. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf#:~:text=Kvalitatiivinen%20eli%20laadullinen%20tutkimusauttaa%20ymm%C3%A4rt%C3%A4m%C3%A4n%20tutkimuskohdetta%2028esim.%20yritys,m%C3%A4r%C3%A4n.%20Tavoitteena%20on%20siis%20ymm%C3%A4rt%C3%A4minen%20ei%20m%C3%A4rien%20selvitt%C3%A4mien>.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Ohjeistus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 26.11.2022. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf.

Kilpeläinen, P. Kostiainen E & Laakso, S. 2012. Kaupungissa tapahtuu – Tapahtumaklusteri ja tapahtumien vaikutukset Helsingissä. Kaupunkitutkimus TA Oy. Viitattu 28.8.2022. https://www.hel.fi/static/taske/ep/Tapahtumien_vaikuttavuus_Helsingissa.pdf.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Väitöskirja. Tampere : Tampere University Press.

Kosonen, M. 2018. Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. Katsaus. University of Eastern Lapland. Viitattu 23.11.2022. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/6958/15378652371429409878.pdf?sequence=>

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää - Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki: Tietosanoma.

Martela, F & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Viitattu 5.10.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf.

Mikä motivaatio? N.d. Motivaatioita – ja tavoitteistasi totta. Artikkel. Motivaatiota. Viitattu 9.10.2022. <https://www.motivaatiota.fi/mika-motivaatio/>.

Motivaatio. N.d. Artikkel. Terveysverkko. Viitattu 20.9.2022. <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>.

Motivaatioteorian tieteellinen tausta. N.d. Artikkel. Motivaatiotalo. Viitattu 10.10.2022. <https://motivaatiotalo.fi/tieteellinen-tausta/>.

Motivointi ja sitouttaminen. N.d. Artikkel. Toimeksi. Viitattu 25.9.2022. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoisenohjaaminen/motivointi-ja-sitouttaminen/>.

Niittymaa, J. 2018. Reiss Motivaatiprofiili – eli miten tutkia tieteellisesti omia motivaattoreitaan? . Blogi. Jukkaniittymaa. Viitattu 10.10.2022. <https://jukkaniittymaa.com/2018/10/14/reiss-motivaatiprofiili-eli-miten-tutkia-tieteellisesti-omia-motivaattoreitaan/>.

Nolan, E. 2018. Working with venues for events - a practical guide. Abingdon, Oxon : Routledge 2018.

Näin motivoit alaisesi – 8 yksinkertaista vinkkiä. 2019. Artikkel. Koulutus. Viitattu 1.10.2022. <https://www.koulutus.fi/artikkelit/vinkit-alaisten-motivointiin-15146>.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Osa-aikainen työskentely työttömänä ja vapaaehtoistyö. 2017. Duunitori. Viitattu 27.9.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/osa-aikatyo-ja-vapaaehtoisty-tyottomana>.

Porkka, S-T & Salmenjaakko, J. 2006. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen – opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura, Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Reiss, S. 2000. The 16 Basic Desires That Motivate Our Actions and Define Our Personalities. New York: The Berkley Publishing Group.

Rissanen, P. & Puumalainen, J. 2016. Kokemuksen kautta osaamiseen: Vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Katsaus. Blogs.helsinki. Viitattu 12.9.2022. <https://blogs.helsinki.fi/tuk-451-tyoelamajakso/files/2017/05/Vapaaehtoisuus-RissanenPuumalainen.pdf>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Tampereen yliopisto. Viitattu 1.12.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvali-motv.pdf>.

Sademies, J. & Kostiainen, A. N.d. VAPAAEHTOISTYÖHÖN LIITTYVÄT LAIT SUOMESSA. VETY - Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä - Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy. Viitattu 8.9.2022. [Vapaaehtoistyon liittyvat lait suomessa VETY verkko.pdf \(kierratyskeskus.fi\)](#).

Salonen, A. 2022. Tiesitkö tämän? 10 syytä, miksi vapaaehtoistyö antaa valtavasti – Osa yllättää. Duunitori. Viitattu: 27.8.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/vapaaehtoistyo>.

Suurimmat tapahtumajärjestäjät Suomessa. N.d. Artikkel. Helsingiconference. Viitattu 29.8.2022. <http://www.helsingiconference.net/suurimmat-tapahtumajarjestajat-suomessa/>.

Talkoiden järjestäminen ja talkootyö. N.d. Säädos. Suomi. Viitattu 27.9.2022. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistyo/talkoiden-jarjestaminen-ja-talkootyo>.

Trötscheck, R. 2015. RMP-profiili paljastaa motiivit. Valmennuskoulu - Artikkel. Yle. Viitattu 10.10.2022. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/01/27/rmp-profiili-paljastaa-motiivit>.

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvitys. Viitattu 25.9.2022. <https://www.kkv.fi/uploads/sites/2/2021/11/2014-kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistoiminta.pdf>. Viitattu 27.9.2022.

Valtiovarainministeriö. 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy. Artikkel. Valtio-
neuvosto. Viitattu 19.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/vapaaehtoistyö-talkootyö-naapuriapu-kaikki-käy>.

Van der Wagen, L. 2007. Human Resource Management for Events – managing the event work-
force. Amsterdam: Butterworth-Heinemann cop.

Verhaar, J & Eshel, I. 2013. Project management: a professional approach to events. E-kirja. Hague,
Netherlands: Eleven International Publishing.

Vilka, H. 2005. Tutkimusmetodeja ammatilliselle kentälle. Selvitys. Viitattu 26.10.2022.
<http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehittamismenetelmien-vertailu.pdf>.

Vilka, H. N.d. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu
26.10.2022. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf#:~:text=M%C3%A4%C3%A4r%C3%A4llinen%20tutkimusmenetelm%C3%A4%20eli%20kvantitatiivinen%20menetelm%C3%A4%20on%20tutkimustapa%2C%20jossa,kysymyksiin%20kuinka%20moni%2C%20kuinka%20paljon%20ja%20kuinka%20usein>.

Wirén, M., Westerholm, T. & Liikamaa, A. 2020. Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus - osa 1.
Tapahtumateollisuus ry. Viitattu 27.8.2022. <https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/07/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020-osa-1.pdf>.

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimus

Vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn motivoivat tekijät

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Ihmisen elämää ja toimintaa ohjaavat erilaiset motiivit. Motiiveilla tarkoitetaan ihmisillä olevia erilaisia tarpeita sekä haluja ja niihin linkittyviä palkkioita tai rangaistuksia, jotka täten ohjaavat ihmisiä kohti tiettyjä tavoitteita sekä päämääriä.

Vapaaehtoisen työskentelyn takana voi olla useitakin eri motiiveja. Joku kokee pyyteetöntä halua auttaa muita, kun taas toinen haluaa päästä toteuttamaan itseään ja oppimaan uusia asioita. Vapaaehtoisesta työstä ei makseta palkkaa, joten ihmisen motiivit kyseistä työtä kohtaan ei tässä tapauksessa ole työstä saatu rahallinen palkka.

Tämä kysely on suunnattu niille henkilöille, jotka ovat työskennelleet vapaaehtoisena tapahtumissa. Kyselyn tavoitteena on selvittää mikä motivoi kyseisiä henkilöitä tekemään vapaaehtoista tapahtumatyötä. Kysely on anonyymi, eikä vastaajaa voida tunnistaa heidän vastaustensa perusteella. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia.

Tätä kyselyä hyödynnetään Jyväskylän ammattikorkeakoulun matkailu- ja palveluliiketoiminnan opiskelijan opinnäytetyössä.

1. Sukupuoli? *

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Minkä ikäinen olet? *

- Alle 18
- 18-24
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60

Yli 60

3. Miksi lähdit mukaan vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn? *

4. Mitä kautta olet hakeutunut vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin? *

5. Minkälaisessa tapahtumassa olet työskennellyt? (Kerro myös mikä tapahtuma) *

Yritystapahtuma

Vapaa-ajan tapahtuma

Olen työskennellyt molemmissa

6. Onko työskentelysi ollut niin sanottua lyhempiaikaista talkootyötä vai pidempiaikaista vapaaehtoistyötä? *

*Talkootyöksi luetaan yleensä lyhempiaikainen vapaaehtoinen työskentely, joka usein kattaa sisäänsä tietyn tehtävän suorittamisen, kuten messupisteiden tai festariteltojen kasauksen tai infopisteellä tai ruokakojussa työskentelyn tapahtuman ajan. Talkootyö kestää usein muutamasta viikosta pariin päivään.

* Pidempiaikainen vapaaehtoistyö pitää yleensä sisällään järjestelmällisempää suunnittelua ja toteuttamista tapahtumaan liittyen sekä monen viikon taikka kuukauden mittaista työjaksoa.

Talkootyötä

Pidempiaikaista vapaaehtoistyötä

Kumpaakin

7. Minkä mittaisia työjaksoja sinulla on ollut *

- 1-6 päivää
- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- Yli kuukausi

8. Koetko syysi osallistua vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn olleen ensisijaisesti lähtöisin pelkästä halustasi auttaa muita, vaiko itsestä riippuvista seikoista sekä omasta hyödystä? *

- Pelkkä halu auttaa muita
- Itsestä riippuvat seikat sekä oma hyöty
- Molemmat

9. Kuinka monta kertaa olet osallistunut vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn? *

- Kerran
- Kaksi kertaa
- Kolme kertaa
- Enemmän kuin kolme kertaa

10. Mikä sai sinut palaamaan vapaaehtoistyöskentelyyn pariin? *

11. Aiotko palata vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyyn pariin? *

- Kyllä

En

12. Miksi kyllä? *

13. Miksi et? *

14. Koetko vapaaehtoistyöskentelyn edesauttaneen itseäsi pitkällä aikavälillä esimerkiksi omassa työelämässä? *

Kyllä

Ei

15. Koetko vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn vaikuttaneen omaan hyvinvointiisi? *

Kyllä

En

16. Valitse vaihtoehdoista, miten vapaaehtoinen tapahtumatyöskentely on vaikuttanut omaan hyvinvointiisi (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon) *

Saanut uusia ystäviä/kokenut yhteisöllisyyttä

Saanut tarvittuja rutiineita omaan elämään

Päässyt toteuttamaan itseäni

- Oppinut uusia taitoja
- Päässyt auttamaan muita
- Löytänyt seurustelukumppanin
- Päässyt kehittämään itseäni fyysisesti
- Päässyt ohjaamaan muita
- Jokin muu mikä? _____

17. Onko koronapandemia vaikuttanut haluusi työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa? *

- Kyllä
- Ei

18. Millä tavalla se on vaikuttanut? *

19. Asteikolla 1-5, mikä seuraavista kuvastaa omasta mielestäsi parhaiten motiiveitasi hakeutua vapaaehtoistyön pariin? (1 = ei ollenkaan totta, 5 = täysin totta) *

	1	2	3	4	5
Valta (Halu vaikuttaa sekä johtoasemassa olo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riippumattomuus (Halu olla vapaa ja riippumaton)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uteliaisuus (Tiedon halu ja ymmärtäminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyväksyntä (Halu tulla hyväksytyksi/olla hyväksytty)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestys (Tarve järjestykselle ja siisteydelle. Halu organisoida asioita)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Säästäminen (Halu kerätä ja kasvattaa omaisuutta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnia (Etiikan ja moraalin noudattaminen/omien arvojen toteutus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Idealismi (Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden halu/halu auttaa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliset kontaktit (Ystävyys, hauskanpito sekä uusien kontaktien saanti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe (Hoivaamisen tarve, perhekeskeisyys/aikaa omalle perheelle)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Status (Halu saada sosiaalista arvostusta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voittaminen (Kilpaileminen, voittamisen halu/halu päihittää muut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Romantiikka (Kauneus ja taide, kumppanin löytäminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruoan tärkeys (Hyvän ruoan arvostus/ Laadukkaan ravinnon saannin tärkeys)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruumiillinen aktiivisuus (Halu käyttää lihaksia/halu päästä tekemään fyysistä työtä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielenrauha (Turvallisuus ja tunteiden hallinta, rentoutuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Vapaaehtoistyöstä ei luonnollisesti makseta palkkaa. Oletko saanut joitain muita hyödykkeitä palkaksi työstäsi? (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.) *

- Ilmaisia aterioita
- Ilmaislippu tapahtumaan
- Käyttötavaroita (Kangaskassi, kyniä jne.)
- Lahjakortteja
- Jotain muuta? Mitä? _____

21. Mitkä ovat ne positiiviset seikat, joita näet vapaaehtoistyöskentelyssä? *

22. Entä negatiiviset? *

23. Oletko työskennellyt palkkatyössä samaan aikaan, kun olet tehnyt vapaaehtoista tapahtumatyöskentelyä? *

Kyllä

En

24. Muuttuiko käsityksesi vapaaehtoisesta tapahtumatyöskentelystä työjaksosi jälkeen? *

Kyllä

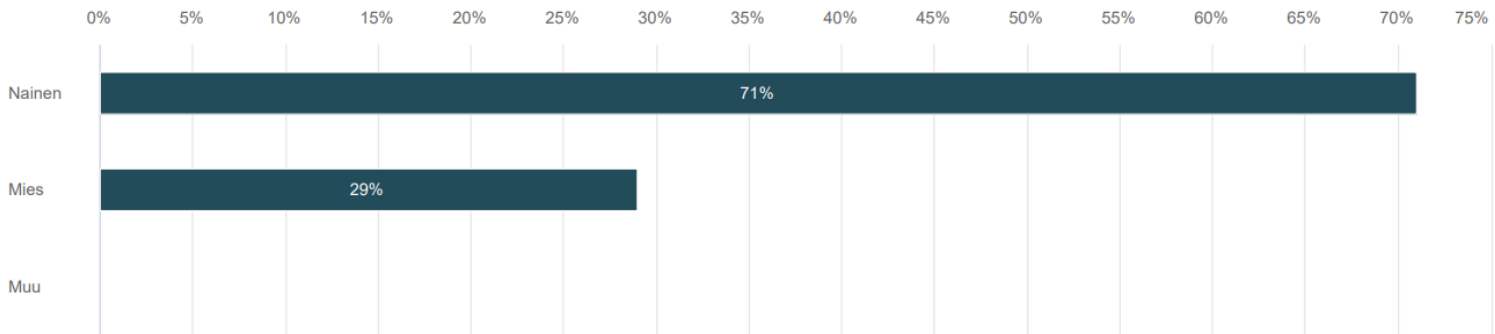
Ei

25. Millä tavalla se muutti käsitystäsi? *

Liite 2. Kyselytutkimuksen kaaviovastaukset

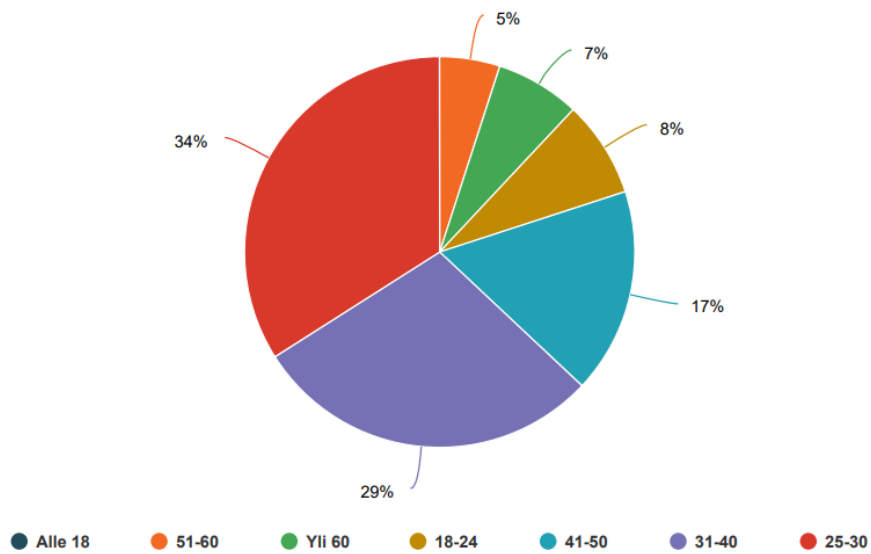
1. Sukupuoli?

Vastaajien määrä: 59



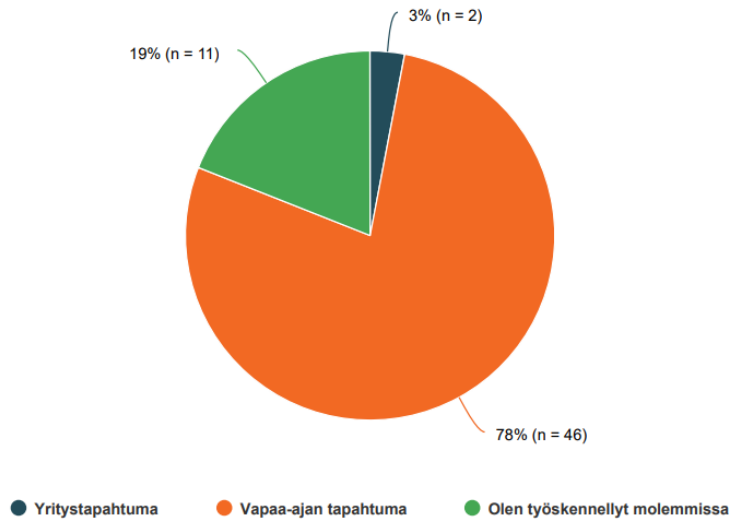
2. Minkä ikäinen olet?

Vastaajien määrä: 59



5. Minkälaisessa tapahtumassa olet työskennellyt? (Kerro myös mikä tapahtuma)

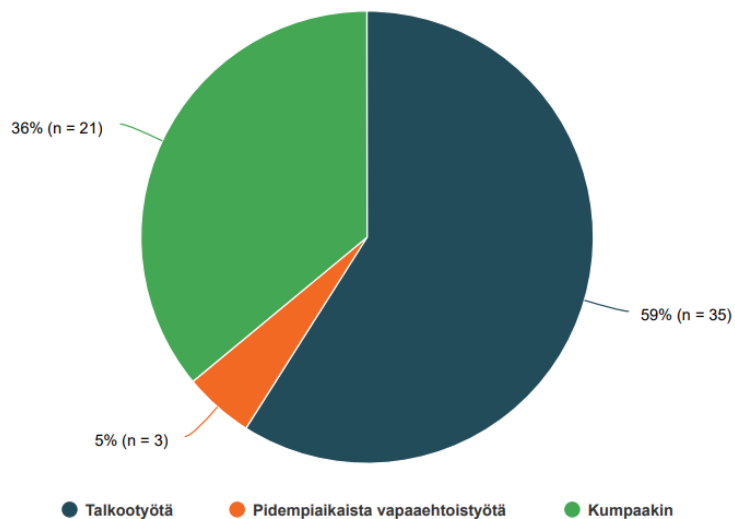
Vastaajien määrä: 59



6. Onko työskentelysi ollut niin sanottua lyhempiaikaista talkootyötä vai pidempiaikaista vapaaehtoistyötä?

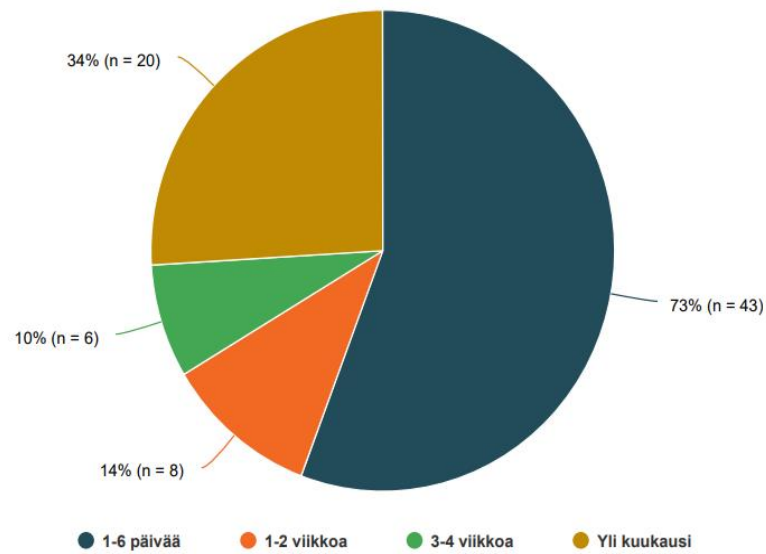
Talkootyöksi luetaan yleensä lyhempiaikainen vapaaehtoinen työskentely, joka usein kattaa sisäänsä tietyn tehtävän suorittamisen, kuten messupisteen tai festariteltan kasauksen tai infopisteellä tai ruokakojussa työskentelyn tapahtuman ajan. Talkootyö kestää usein muutamasta viikosta pariin päivään. Pidempiaikainen vapaaehtoistyö pitää yleensä sisällään järjestelmällisempää suunnittelua ja toteuttamista tapahtumaan liittyen sekä monen viikon taikka kuukauden mittaista työjaksoa.

Vastaajien määrä: 59



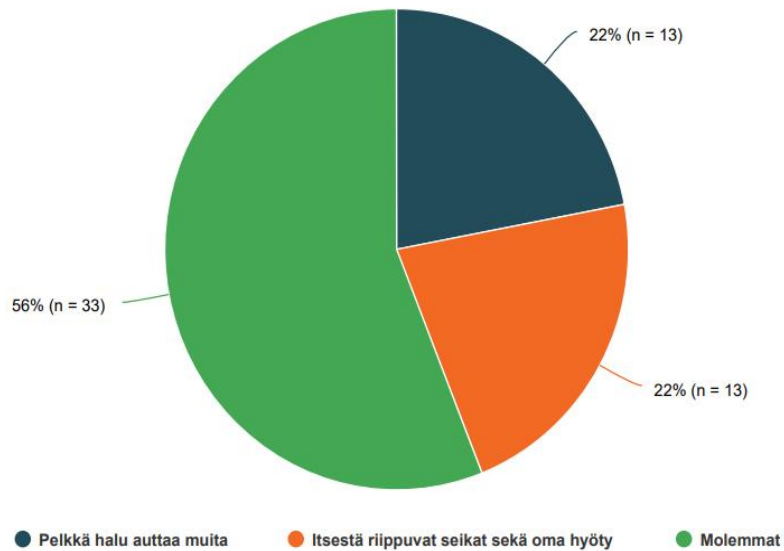
7. Minkä mittaisia työjaksoja sinulla on ollut

Vastaajien määrä: 59 , valittujen vastausten lukumäärä: 77



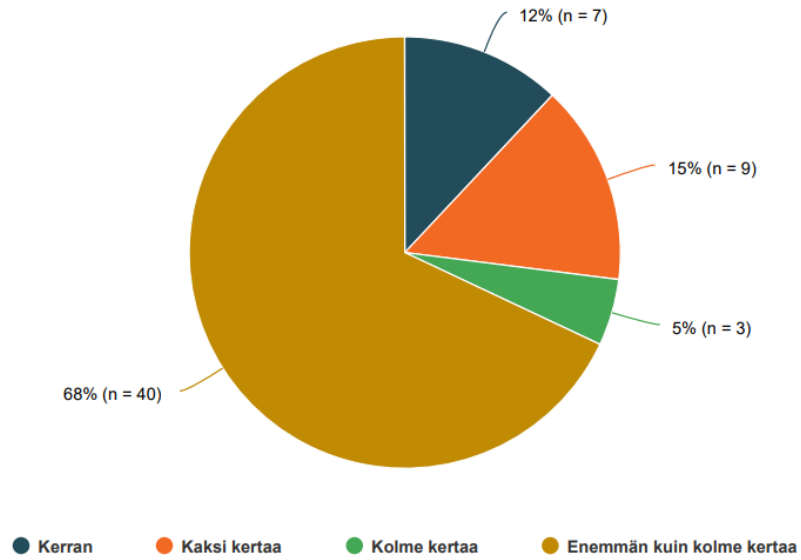
8. Koetko syysi osallistua vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn olleen ensisijaisesti lähtöisin pelkästä halustasi auttaa muita, vaiko itsestä riippuvista seikoista sekä omasta hyödystä?

Vastaajien määrä: 59



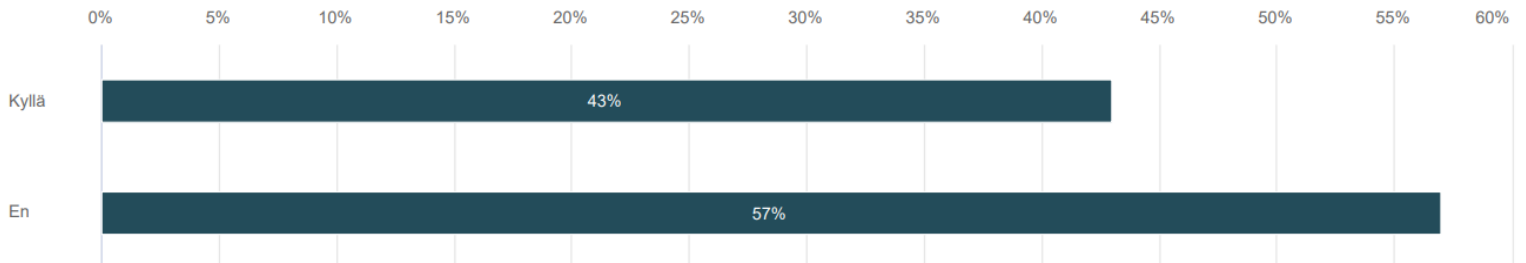
9. Kuinka monta kertaa olet osallistunut vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn?

Vastaajien määrä: 59



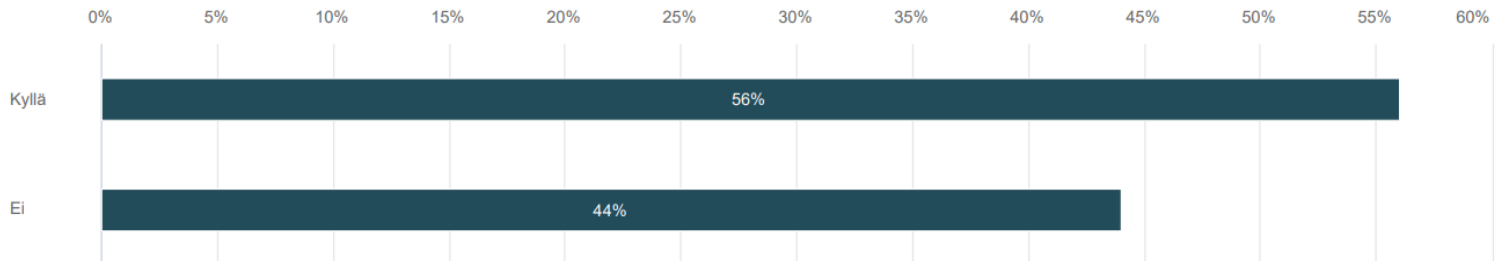
11. Aiotko palata vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin?

Vastaajien määrä: 7

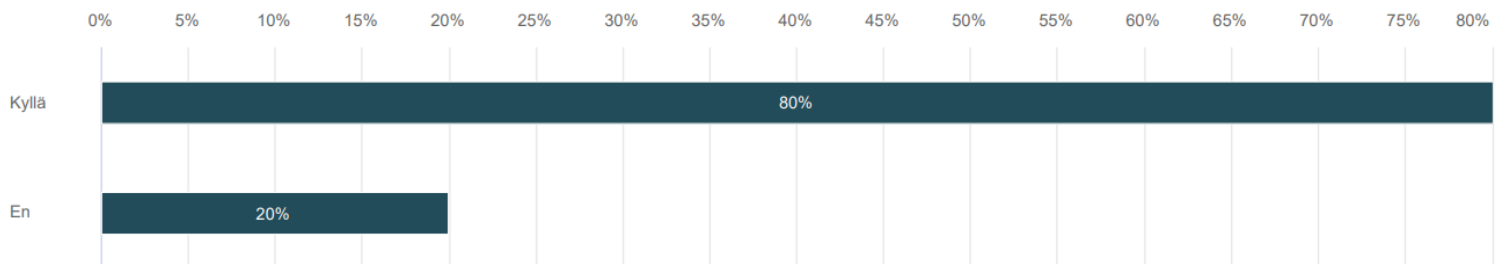


14. Koetko vapaaehtoistyöskentelyn edesauttaneen itseäsi pitkällä aikavälillä esimerkiksi omassa työelämässä?

Vastaajien määrä: 59

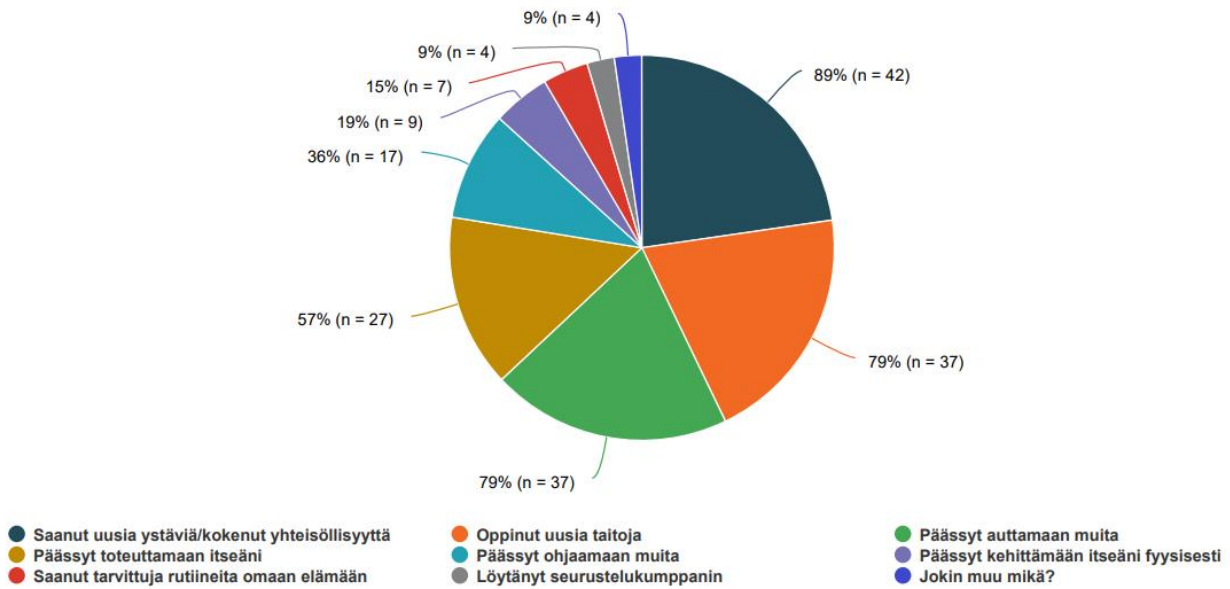
**15. Koetko vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn vaikuttaneen omaan hyvinvointiisi?**

Vastaajien määrä: 59



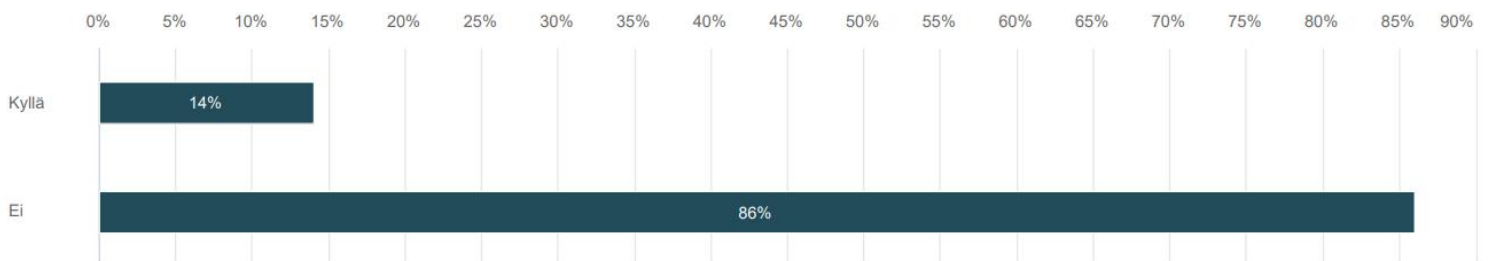
16. Valitse vaihtoehdoista, miten vapaaehtoinen tapahtumatyöskentely on vaikuttanut omaan hyvinvointiisi (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon)

Vastaajien määrä: 47 , valittujen vastausten lukumäärä: 184



17. Onko koronapandemia vaikuttanut haluusi työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa?

Vastaajien määrä: 59



19. Asteikolla 1-5, mikä seuraavista kuvastaa omasta mielestäsi parhaiten motiiveitasi hakeutua vapaaehtoistyön pariin? (1 = ei ollenkaan totta, 5 = täysin totta)

Vastaajien määrä: 59

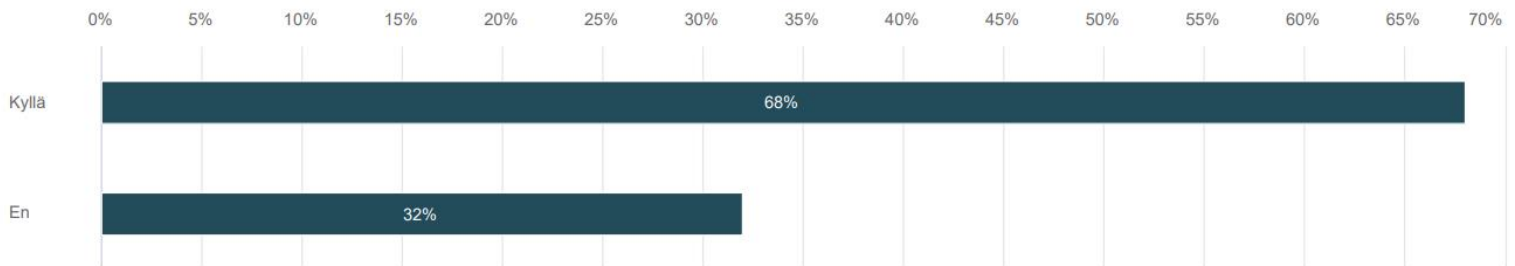


20. Vapaaehtoistyöstä ei luonnollisesti makseta palkkaa. Oletko saanut joitain muita hyödykkeitä palkaksi työstäsi? (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.)



23. Oletko työskennellyt palkkatyössä samaan aikaan, kun olet tehnyt vapaaehtoista tapahtumatyöskentelyä?

Vastaaajien määrä: 59



Liite 3. Valikoituja avoimia vastauksia

3. Miksi lähdit mukaan vapaaehtoiseen tapahtumatyöskentelyyn?

Kokemuksen takia.
halusin auttaa
Kaveri pyysi ja tapahtuma kiva
Olen aina halunnut auttaa tapahtumissa jotta niitä järjestettäisiin tulevaisuudessakin
Hyvä porukka ja mieluisin tapahtuma.
Halu saada olla osana tapahtumaa, mikä elävöittää omaa kotikuntaa.
Aikanaan ikäänkuin ajauduin hommiin, toki mielenkiinto itse tapahtumaa kohtaan oli olemassa ja ilmaisliput motivoivat lähtemään. Myös paikallisen tapahtuman eteen työskenteleminen kiinnosti.
Halusin tehdä yhdessä tuttujen kanssa itselle ja heille merkittävän tai mieluisan asian eteen hommia ja mahdollistaa sillä mukavia elämyksiä tapahtuman kävijöille ja taloudellista onnistumista järjestäjälle.
Vapaa pääsy festareille houkutti lipun ostamisen sijaan, minulla oli myös hyvin vapaa-aikaa osallistumisten ajankohtana.
Halusin päästä näkemään millaista työskentely festareilla olisi. Pääsy ilmaiseksi tapahtuma-alueelle kannusti hakemaan vapaaehtoiseksi.
Halusin päästä kokemaan festaritunnelmaa pienellä budjetilla.
Ei ollut varaa osallistua tapahtumaan
Tapahtuma-ala on kiinnostanut teinistä saakka, joten hakeudumme ystävän kanssa 14-vuotiaina talkoisiin, eturivifanituksen sijaan. Näin saisimme laajemman kuvan, että mitä kaikkea esim. festivaaleilla tapahtuu.

4. Mitä kautta olet hakeutunut vapaaehtoisen tapahtumatyöskentelyn pariin?

Vastaukset
oma tätini kertoi että tarvitsee apua festivaalimajoituksen organisointiin
Koulun kautta sekä tapahtuman nettisivujen kautta suoraan.
menin firmaan ja kysyin
Kaveri
Kaverit ovat pyytäneet
Kaverien pyynnöstä.
Ilmoittanut järjestäjille, että olen käytettävissä joko suullisesti tai nettilomakkeen kautta.
En oikeastaan koskaan varsinaisesti hakenut, vaan vähitellen "jäin" mukaan.
Perheen ja tuttujen kautta
Ruisrockin talkoolaisuus, heidän omilta verkkosivuiltaan aikanaan bongattuna.
Festareiden omilta sivuilta heidän haun kautta.
Netin ja somen kautta on löytynyt ilmoituksia Ruisrockin ja Provinssin talkoolaisista.
Hakenuksella vaan
Festivaalin omien nettisivujen kautta.
Ilmoittauin suoraan Ruisrockin vapaaehtoishaun kautta
Ruisrockin sivuilta, vuonna 2013

10. Mikä sai sinut palaamaan vapaaehtoistyöskentelyn pariin?

Edellinen kerta oli kivaa. Ja kavერი pyysi
Yhteishenki ja halu auttaa
Hyvä porukka.
Mukava positiivinen kokemus. Hyvä porukka.
Rakkaus tapahtumaa kohtaan, sekä porukka tuli vuosien myötä tutuksi.
Yhdessä tekeminen ja itse asia jota on mahdollistamassa (esim. kulttuuri)
Toimiva konsepti, hyvä vastine omalle työpanokselle.
Pääsy festareille.
Hyvä kokemus ensimmäisestä talkootyöstä
Hyödyt itselle
Nopeasti saadut lisävastuualueet, mielenkiinto alaa kohtaan ja kiitos sekä luottamus, jonka olen talkoista saanut tapahtumaorganisaatiolta.
Talkootyö on ollut mukavaa, talkoolaisten työpanosta on arvostettu ja kohtelu ollut erinomaista. Nautin kun saan olla osana mahdollistamassa onnistuneen tapahtuman.
Se oli hauskaa ja pääsi ilmaiseksi keikoille
Halu nähdä erilaisia festareita ja olla niissä mukana.

21. Mitkä ovat ne positiiviset seikat, joita näet vapaaehtoistyöskentelyssä?

Ihmiset kokoontuvat tekemään hyvää ja saavat sitä kautta merkityksellisyyttä elämään.
"Palkka"
Ensimmäisenä mielessä uudet ystävät, yhteisöllisyys, asiakaspalvelu, kokemukset ja uuden alan ymmärtäminen.
Matalalla kynnyksellä työkokemusta, mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin, nopeatempoisessa ympäristössä työskentely, ilmaisliput tapahtumiin
Kokemukseni on ollut positiivinen kaikilta osin
Yhteisöllisyys, rentous, hauskaa
Yhteisöllisyys. Olen ollut vain festareilla vapaaehtoisena niin siitä näkökulmasta myös kokemus. Jotkut eivät muutoin pääse kokemaan festareita kuin talkootyön kautta. Ei kaikilla ole todellakaan vara.
Hyvä mieli, uusi kokemus, taloudellinen hyöty.
Sosiaaliset kontaktit
Toisten auttaminen, sosiaaliset kontaktit
Kokemus yhteisöstä
Vapaaehtoistyöskentelyssä on monia positiivisia asioita. Se avartaa maailman katsomusta, opettaa uusia asioita ja auttaa näkemään kokonaisuuksia
Tekemällä jotain pientä muiden hyväksi voi oivaltaa itsestään jotain tai saada esim elinikäisiä kavereita.
Mahdollistaa harrastustoiminnassa varainkeruun.
Yhteisöllisyys ja toisten auttamisen tuoma hyvä mieli.
Mahdollisuus osallistua tapahtumaan, kokemukset, kontaktit

22. Entä negatiiviset?

Välillä on tullut vastaan talkoolaisten vähättelyä, kunnioituksen puutetta sekä hyväksikäytön olo tehtävien osalta.
Kova työtahti
En keksi mitään negatiivista
Ei pysty hirveästi vaikuttamaan työtehtäviin jos eu ole ajoissa sovittu mitä tekee
Liika kuormitus, kiire, taukojen puuttuminen.
Ei ole
Helposti järjestäjä käyttää hyväkseen ja teettää pitkiä päiviä "ilmaiseksi"
Oman ajan tuhlaantuminen ilmaiseen työntekoon.
Välillä melkoista taiteilua stressin ja epätoivon välillä
Oman kokemuksen mukaan ei negatiivisia seikkoja
Ainakin omassa työssäni työnkuva tuntui välillä lähinnä kyykyttämiseltä, ottaen huomioon että olemme siellä VAPAAEHTOISINA
Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen.
En löydä mitään negatiivista vapaaehtoistyöskentelyssä, jos itse on kohteen valinnut.
Kuomittavaa ajankäyttöä, ei palkkaa
Yleensä aina tulee jotain hässäkkää jossain vaiheessa
Palkkatyön ohessa tehtävä vapaaehtoisuus saa välillä aikaan myös riittämättömyyden tunteita, varsinkin kun haluaa tehdä asiat hyvin ja olla läsnä, niin resurssit eivät aina riitä.
- Jos työ ei vastaa odotuksia, perehdytys on huono tai työkaverit on ikäviä, niin vapaaehtoisuudesta voi jäädä negatiivinen tai hyväksikäytetty olo. Se sitten jatkossa voi vaikuttaa omaan vapaaehtoishalukkuuteen, jolloin saattaa mennä itseltä hyviä tilaisuuksia sivusuun. - Jos ilmaistyövoimalla yritetään kattaa liian iso määrä töitä, jolloin vapaaehtoisen työhyvinvointi laskee ja vapaaehtoisuudesta saatava "korvaus" tai hyvä mieli ei enää kompensoi työmäärää.