

Satu Vekama

**VAPAAEHTOISTEN OSALLISTAMINEN
JA MOTIVOIMINEN**
Pienpuolueen puoluekokous

Opinnäytetyö

Matkailu- ja ravitsemisalalan ammattikorkeakoulututkinto

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Restonomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Satu Vekama
Työn nimi	Vapaaehtoisten osallistaminen ja motivoiminen
Toimeksiantaja	Liike Nyt r.p.
Vuosi	2024
Sivut	32 sivua, liitteitä 1 sivua
Työn ohjaaja(t)	Sirpa Sahinjoki

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia tehokkaimpia keinoja vapaaehtoisten osallistamiseen ja motivoimiseen tapahtumaa järjestettäessä. Pienpuolueen rahalliset resurssit ovat pienet ja vapaaehtoistyövoiman käyttö on välttämätöntä. Tutkimuksessa on haastateltu kahdeksaa kauemmin toiminnassa mukana ollutta vapaaehtoista. Heiltä on selvitetty teemahaastattelun avulla, millaisia kokemuksia heillä on karttunut puolueen tapahtuma järjestelyistä ja miten tapahtumien järjestämistä voitaisiin kehittää jatkossa niin että mukaan saataisiin motivoitua ja osallistettua mahdollisimman paljon uusia tekijöitä.

Opinnäytetyössä selvitettiin avainkäsitteiden avulla millaisia asioita tulisi ottaa huomioon vapaaehtoisia motivoidessa ja osallistaessa. Työssä on avattu vapaaehtoistyön tärkeimpiä ominaisuuksia ja mikä on vapaaehtoistyölle ominaista. Lisäksi teorian avulla on perehdytty motivaatioon ja sen teorioihin, jotka toimisivat vapaaehtoistyön näkökulmasta. Vapaaehtoistyönjohtamista työssä avataan pintapuolisesti, sillä teemahaastattelussa sivutaan myös vapaaehtoistyön johtamista.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina. Haastatteluissa vastaajina toimi kahdeksan puolueen toiminnassa jo kauemmin ollutta henkilöä.

Haastattelujen perusteella johtopäätöksiä voidaan todeta, että tapahtumien järjestämisessä toivotaan enemmän johtamista ja organisointia. Kiitoksen ja arvostuksen puute korostui usein haastatteluissa. Kuitenkin vapaaehtoiset tekevät tätä työtä jatkossakin mielellään koska kokevat toiminnan merkityksellisenä ja he voivat vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin toiminnan kautta. Vapaaehtoisia kuitenkin kaivattaisiin toimintaan lisää, jotta työtaakka jakautuisi tasaisemmin eikä yhdelle ihmiselle tulisi liikaa stressiä.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, motivointi, puoluekokous, osallistaminen

Degree title	Bachelor of Hospitality Management
Author	Satu Vekama
Thesis title	Involvement and motivation of volunteers
Commissioned by	Liike Nyt r.p. (political party)
Time	2024
Pages	32 pages, 1 appendix page
Supervisor	Sirpa Sahinjoki

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to examine the most effective methods for involving and motivating volunteers when organizing an event. The financial resources of a minor political party are limited, and the use of volunteer workforce is necessary.

The study employed qualitative research methods, specifically semi-structured interviews with eight individuals who had been involved in the commissioner activities for an extended period. In this study, semi-structured interviews with eight long-standing volunteers were carried out. To explore their experiences with organizing party events and views on developing event organization in the future to involve and motivate new contributors.

The thesis investigated the factors to consider when motivating and involving volunteers. It studied the essential characteristics of volunteer work and typical activities. Additionally, the concept of motivation, applicable from the perspective of volunteer work, was explored. Also, management was briefly addressed, as it emerged during the interviews.

Based on the interviews, it can be concluded that there is a desire for more leadership and organization in event planning. The lack of recognition and appreciation for the performed work, was frequently highlighted in the interviews. Nevertheless, volunteers seem to be willing to continue their work because they consider it meaningful and see it as a means to influence societal matters. However, more volunteers are needed to distribute the workload evenly and prevent excessive stress on individuals.

Keywords: volunteer, motivation, party conference, inclusion

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	6
3	PUOLUEKOKOUS	7
4	VAPAAEHTOISTOIMINTA	8
4.1	Motivointi.....	10
4.2	Motivaation teorit.....	13
4.3	Osallistaminen	15
4.4	Vapaaehtoistyön johtaminen	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
5.1	Tutkimuskysymykset ja teemahaastattelut.....	18
5.2	Tutkimusmenetelmä.....	19
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	19
6	TULOKSET	21
7	KEHITYSEHDOTUKSET	27
	LÄHTEET.....	31
	LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelun runko

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Liike Nyt rp. eli puolurekisteriin merkitty puolue. Toimeksiantajasta käytetään raportissa jatkossa nimitystä Liike Nyt, Liike tai Liike Nyt rp. Toimeksiantaja esitellään myöhemmin raportissa.

Koska kyseessä on pienpuolue, on rahalliset resurssit pienet. Puolueen varat muodostuvat lähinnä puoluetuesta, jota saadaan kansanedustajien määrän mukaan. Liike Nytille on vain yksi kansanedustaja, joten rahoituksen määrä on hyvin vaatimaton. Tästä syystä järjestelyissä käytetään useassa tehtävässä vapaaehtoisia, ja tässä opinnäytetyössä tutkitaan sitä, miten vapaaehtoisia saadaan osallistettua ja motivoitua tapahtuman tehtäviin tehokkaasti. Työn tuloksia on tarkoitus käyttää jo kesäkuun 2024 puoluekokouksen järjestämisen yhteydessä.

Liike Nytin puoluekokous järjestetään kesäkuussa 2024. Kokouksen järjestämisen eri tehtävistä vastaavat vapaaehtoiset. Opinnäytetyössä on haluttu selvittää, mikä vapaaehtoisia motivoi ja millä heitä saadaan osallistettua toimintaan tehokkaasti. Koska työtä tehdään vapaasta tahdosta ja ilman palkkioita, on hyvin tärkeää, että vapaaehtoiset kokevat tekemisen mielekkääksi. Apua tarvitaan myös jatkossa ja uskon, että hyvä kokemus lisää vapaaehtoisten osallistumista myös myöhemmin tapahtumien toteuttamiseen.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan sitä, kuinka puoluekokouksen vapaaehtoistyövoimaa voidaan tehokkaasti osallistaa ja motivoida. Tarkoituksena on selvittää: Mitkä ovat tehokkaimmat keinot vapaaehtoisten motivoinnissa ja osallistamisessa puoluekokouksen tehtäviin? Miten voidaan varmistaa, että vapaaehtoiset kokevat työnsä merkitykselliseksi ja arvostetuksi puoluekokouksen järjestelyssä? Millaista johtamista hyödynnetään vapaaehtoistyövoiman tehokkaassa osallistamisessa ja motivoinnissa? Miten vapaaehtoistyön vaikutuksia voidaan mitata ja arvioida puoluekokouksen onnistumisen kannalta, ja miten näitä tietoja voidaan hyödyntää tulevassa tapahtumassa?

Tätä aihetta voisi tutkia koko puolueen toimintojen ja kaikkien tapahtumien kannalta, mutta aihe on rajattu koskemaan ainoastaan kesällä 2024 järjestettävää puoluekokousta. Lisäksi vapaaehtoisten toimintaa voisi tarkastella myös

muista näkökulmista, mutta motivoinnin ja osallistamisen kannalta tarkastelu palvelee parhaiten tätä kyseistä tapahtumaa sekä antaa myös paljon tietoa tulevaisuutta varten.

Tässä raportissa analysoidaan haastattelun vastaukset ja kirjataan käytännössä toteutettavat kehitysideat. Tutkimuksessa esiin nousevat asiat on mahdollista huomioida toteutuksessa kesällä 2024. Tutkimuksessa on huomioitu, että vastauksia saadaan ihmisiltä, joilla on pidempi kokemus aiheesta, ja että he tietävät, millaista motivaatioita heillä on toimintaan ja miten toimintaa mahdollisesti voidaan jatkossa kehittää.

2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Liike Nyt rp. on perustettu alun perin poliittisena liikkeenä vuonna 2018. Liikkeen perustajina toimi Harry Harkimo, Mikael Jungner, Karoliina Kähönen, Helene Auramo, Tuomas Enbuske, Alex Nieminen ja Sarian Antila. Liikkeen on ollut alusta asti tarkoitus tuoda politiikkaa tähän päivään mm. lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia vaalien välissä. (Konttinen 2018.) Puolueeksi Liike Nyt rekisteröityi 2019, sillä poliittista liikettä kohdellaan eri tavalla lainsäädännössä kuin rekisteröityä puoluetta. Lainsäädäntö on rekisteröityjen puolueiden puolella, ja se vaikuttaa suoranaisesti esimerkiksi rahalliseen tukeen. Byrokratian vuoksi ja toiminnan kasvattamisen edellytyksien vuoksi Liike Nyt rekisteröitiin puolueeksi vuonna 2019. (Muhonen 2019.)

Liike Nyt perustettiin, koska valtapuolueet eivät enää haastaneet politiikkaa, eikä politiikka tuntunut enää uudistuvan. Harkimon (2021) *Modernein puolue* -kirjassa Karoliina Kähönen toteaa, että jos politiikkaa ei haasteta niin se alkaa hiipua ja politiikassa muutosta ei saada aikaiseksi samanmielisten kesken. Liike Nyt uudistaa politiikkaa esimerkiksi Nettiparlamentti-sovelluksen avulla. Nettiparlamenttissa voidaan järjestää äänestyksiä ja herättää keskustelua kansan kesken, myös vaalien välillä. (Harkimo 2021, 124.)

Toimeksiantajan ja opinnäytetyön aiheen yhteys on täydellinen, sillä Liike Nyt haluaa nimenomaan osallistaa kansalaisia päätöksentekoon ja haluaa antaa vaikutusmahdollisuuksia, myös vaalien välillä. Osallistuminen erilaisten tapahtumien järjestämiseen lisää yhteenkuuluvuuden ja vaikuttamisen tunteita.



Kuva1. Liike Nyt logo (Liike Nyt 2023)

Liike Nytin tunnusomainen väri on fuksia, joka on valikoitunut siksi että asiat halutaan tehdä eri tavalla kuin aiemmin. Liike Nytin tarkoituksena on toimia eri tavalla kuin valtapuolueet, asiat eikä ideologia edellä. Sen on tarkoitus osallistaa kansalaisia päätöksentekoon tutkittuun tietoon perustuen. (Liike Nyt 2023.)

3 PUOLUEKOKOUS

Puoluekokous on suomalaisten puolueiden korkein päättävä elin. Puoluekokous valitsee puoluejohdon sekä puolueohjelman seuraavalle kaudelle, joten sillä on suuri merkitys puolueen demokratian kannalta. Liike Nyt r.p:ssa puoluekokoukseen saavat osallistua kaikki puolueen jäsenet, ja näin on myös perussuomalaisilla. Muilla puolueilla kokoukseen saa osallistua ainoastaan säännöissä määrätyt henkilöt. Puoluekokouksen lisäksi puolueen tärkeitä hallintoelimiä ovat puoluehallitus sekä puoluevaltuusto. Molemmat edellä mainituista valitaan puoluekokouksessa. Lisäksi tehdään tarvittavia toimintaan liittyviä päätöksiä ja mahdollisia sääntömuutoksia. Puoluekokouksen käytänteitä ohjaa lainsäädäntö. (Suutari ym. 2021, 7–9.)

Suomalaisessa lainsäädännössä puolueet on määritelty yhdistyksiksi ja niiden täytyy lain mukaan taata jäsenten päätösmahdollisuus. Tätä lainsäädäntöä vahvistaa puoluelaki, jonka mukaan puolueilla on erityinen vastuu “kansanvaltaisen päätöksenteon” turvaamisessa. Tähän kirjaukseen on vahvistettu yleinen demokraattisuuden periaate, mutta puolueille on itselleen jätetty vastuun toteuttamisesta. Demokratian toteuttaminen on siis tärkeää myös puolueiden sisällä, ja sitä tulee toteuttaa, mutta on olemassa erilaisia keinoja, joilla

demokratiaa voidaan toteuttaa. (Suutari ym. 2021, 7–9.) Demokratiaa Liike Nyt puolueessa toteutetaan nettiparlamentti-sovelluksen avulla.

Liike Nyt rp:lla on muihin valtapuolueisiin nähden todella pienet rahalliset resurssit ja tämän vuoksi kokouksen järjestämisessä käytetään myös paljon vapaaehtoisia. Vapaaehtoiset valikoituivat jo mukana olevista puolueen jäsenistä, jotka ovat toiminnassa muutenkin aktiivisesti mukana. Ongelmana on kuitenkin aktiivisten vapaaehtoisten määrä. Tästä syystä jokaisessa tapahtumassa on tärkeää tehdä aktiivista jäsen hankintaa. (Karreinen ym. 2017, 9.)

4 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Vapaaehtoistyön määritelmään kuuluu, että työntekijä tekee työtä omasta vapaasta tahdostaan ilman palkkaa tai palkkiota. Vapaaehtoistoiminta on yleistä hyvää, jolla tuotetaan hyvää jollekin muulle kuin lähiomaiselle. Työharjoittelu opintoja tai töitä varten, äänestäminen, hyväntekeväisyyteen lahjoittaminen tai omaishoitajuus ei ole vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyötä organisoivat yleensä joku järjestö tai yhteisö. Voidaan puhua joko vapaaehtoistyöstä tai vapaaehtoistoiminnasta. (Willberg 2015, 6.) Tässä työssä käytetään molempia käsitteitä, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistyön määritelmä ja laatu kehittyvät jatkuvasti. Sitä on muokannut erityisesti digitalisaatio ja viime vuosien pandemiat ja sodat. (Kanemura ym. 2023.)

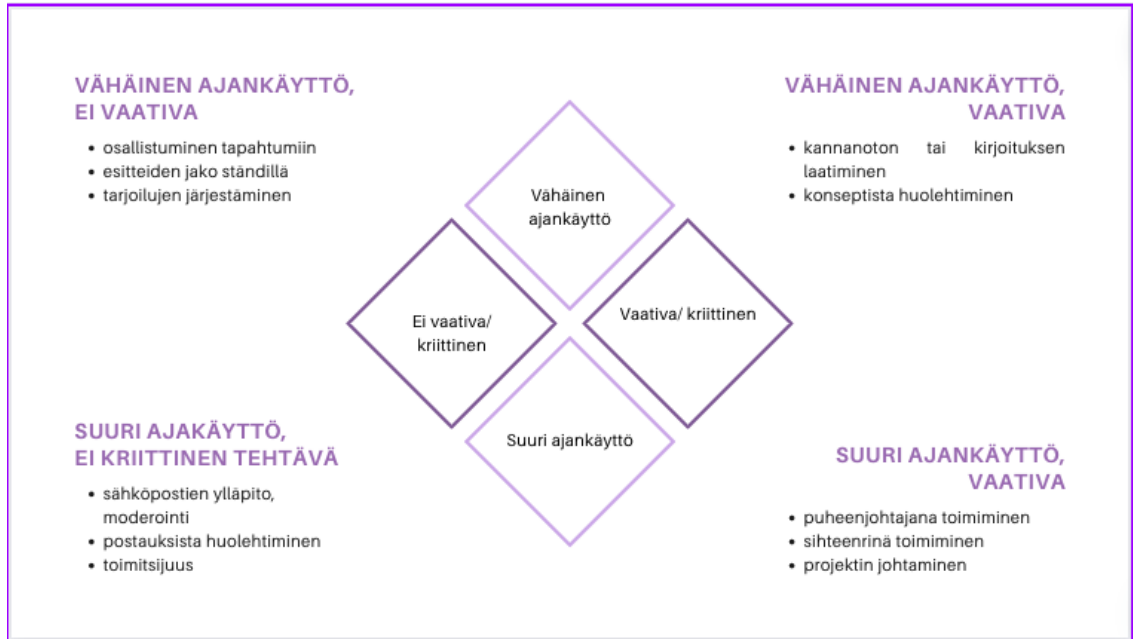
Vapaaehtoistyö-nimityksestä puhuttaessa on huomioitava, että vapaaehtoistyö on määritelty työksi työturvallisuuslaissa huolimatta siitä, saako siitä palkkaa tai onko siitä tehty sopimusta. Lakia sovelletaan silloin, kun työntekijä tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin yhdistykseen palkatut työntekijät tekisivät. (Porkka & Tenhunen 2023, 31.)

Vapaaehtoistoiminta on Suomessa hyvin yleistä. Useampi kuin joka kolmas suomalainen on joskus osallistunut vapaaehtoistoimintaan. Tämän lisäksi on vielä useita, jotka ovat miettineen osallistuvansa vapaaehtoiseen toimintaan. Tästä huolimatta yhdistystoiminnassa kuitenkin mietitään, miten saada vapaaehtoisia mukaan ja saada heidät sitoutumaan toimintaan myös jatkossa. Menestyksen eteen pitääkin uskaltaa perehtyä siihen, miten toimintaa voitaisiin kehittää, ja pohtia, mistä voitaisiin oppia. (Karreinen ym. 2017, 5.) Toiminnalle on nykyään yhä useammin ominaista, että tekijä tulee suorittamaan tiettyä

projektia ja vain lyhyeksi ajaksi. On tärkeää, että tekijä saa itse määrittää, kuinka suuren panoksen hän vapaaehtoistoimintaan antaa. (Porkka & Tenhunen 2023, 34.) Vapaaehtoistyö mielletään yleensä merkitykselliseksi toiminnaksi. Lisäksi vapaaehtoistyö on sosiaalista toimintaa. Tätä on kutsuttu merkityksellisen työ paradoksiksi: Jotta voit löytää itsesi, on sinun oltava muiden kanssa. (Güntert ym. 2022, 6–7.) Tässä raportissa käydään läpi tulokset siitä, miksi Liike Nytin vapaaehtoiset tuntevat työnsä merkitykselliseksi.

Liian usein vapaaehtoisia on liian vähän ja muutama aktiivi kantaa koko toimintaa harteillaan. Tästä syystä tehtävät on tärkeää selkeyttää. Hyvät vapaaehtoisten tehtävät on hyvin suunniteltu, ohjeistettu, ohjattu ja aikataulutettu, ja niihin on helppo tarttua. (Karreinen ym. 2017, 9.) Yhdistyksen aktiivit usein ajattelevat, että yhdistyksen toimintaan pitäisi uhrata aikaa melkein saman verran kuin päivätyöhön. Pitäisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, että vapaaehtoistoiminnan pitäisi olla mielekästä, ja pitäisi huolehtia, ettei vapaaehtoistyö ole liian kuormittavaa ja aikaa vievää. Pienemmällä panoksella osallistuminen saattaisi lisätä aktiivien määrää. Olisi siis hyvä varmistaa, että tehtäviä on monenlaisille tekijöille: isommalle- ja pienemmälle panokselle. (Karreinen ym. 2017, 10–11.) Tämä aktiivisten vapaaehtoisten pieni määrä on ongelma myös Liike Nytissä ja ihmiset saattavat kokea vapaaehtoistyön liian rasakana ja aikaa vievänä. Tätä ongelmaa pohtivat useat haastatteluun vastanneet. Tähän ongelmaan paneudutaan tässä tutkimuksessa.

Vapaaehtoistyön suunnittelu on tärkeää. On tärkeää määritellä tehtävän tavoite, alku ja loppu. Tehtävän suunnitteluun on käytettävä aikaa ennen yhdenkään vapaaehtoisen rekrytoimista. Projekti pilkotaan paloihin, ja sen perusteella saadaan selville, montako henkilöä tarvitaan projektin toteuttamiseen. Jokaiselle tehtävälle on hyvä määritellä omat vastuuhenkilönsä, ja tehtäviin kuluva aikaa on hyvä määritellä. Vapaaehtoisten on mukava saada tietää etukäteen, millaista panostusta tehtävään vaaditaan. On myös hyvä muistaa järjestää isompia ja pienempiä tehtäviä. Näin toimittaessa saadaan osallistettua erilaisilla motivaatioilla olevia ihmisiä mukaan. Esimerkki suunnittelusta kuvattu alla olevassa kuvassa (kuva 2). (Karreinen ym. 2017, 12–13.) Raportissa selvitetään myöhemmin ajankäytön ongelmallisuutta ja työtehtävien rajaimista Liike Nytin tapahtumissa.



Kuva 2. Vapaaehtoistyön suunnittelumalli (Karreinen ym. 2017, 12).

Yllä olevassa kuvassa 2 on kuvattu, mitä asioita kannattaa ottaa huomioon erilaisia tehtäviä suunnitellessa. Kuvasta selviää hyvin se, miten tehtävät voidaan jakaa paloihin ja miten eri kokoisia tehtäviä voidaan jakaa vapaaehtoisille. Näin saadaan vapaaehtoisten eri ajankäyttöön sopivia tehtäviä. (Karreinen ym. 2017, 12.)

Suunnitelmallisuus kuuluu olennaisesti tämän tutkimuksen johtamisen ja ohjaamisen teemaan. Suunnitelmallisuus ei ole ollut Liikkeen toiminnan vahvimpia osa-alueita, vaan se on nähty enemmänkin pakollisena pahana. Tutkimuksessa onkin selvitetty toiminnan johtamista ja ohjaamista vapaaehtoisten näkökulmasta, ja tähän on sisällytetty myös toiminnan suunnitelmallisuus.

4.1 Motivointi

Motiivit koostuvat ihmisten haluista, psykologisista tarpeista ja pyrkimyksistä. Motiivit saavat toimimaan ihmisen tietyllä tavalla ja motiiveilla voidaan perustella, miksi ihminen toimii kuten toimii. Motivaatio muodostuu sisäisestä motivaatiosta ja tarpeista sekä ulkopuolisista tavoitteista ja tilanteista. Motivoituneena ihminen on tehokkaimmillaan ja luovimmillaan. (Mayor & Risku 2022, 4041.) Tämän työn yksi olennaisimpia asioita on selvittää Liike Nytin vapaaehtoisten motivaation lähteitä ja sitä mitä niistä voitaisiin oppia.

Kun ollaan tietoisia siitä, mikä ihmisiä vapaaehtoistoiminnassa motivoi, auttaa se vapaaehtoisten koordinaattoreita muokkaamaan työtehtäviä ja valvontatapoja tekijöille sopiviksi. Motivaation lähteitä voi olla myös useampia ja ne voivat olla myös yhdistelmiä erilaisista motivaation lähteistä. Syitä motivaatioon voi olla monia, kuten se, että uskotaan vapaaehtoisen toiminnan olevan oikein. Uskotaan, että näin palvellaan omaa yhteisöä parhaiten. Tämän motivaattorin näkökulmasta motivaatio kumpuaa sisältä ja saa ihmisen toimimaan. Sisäiseen auttamisen haluun on siis tärkeä tarttua jo vapaaehtoisten rekrytointivaiheessa. Se on myös tärkeimpiä pitovoimia vapaaehtoisten säilyttämisessä toiminnassa. Tehtävien tulee olla myös sellaisia, että tehtävän suorittaja kokee olevansa tehtävään sopiva ja osaava suorittamaan tehtävää. Pahimmassa tapauksessa liian vaikeat tehtävät heikentävät motivaatiota ja jopa saavat ihmisen lopettamaan toiminnan. Osaamisesta puhuttaessa on myös tärkeää kiinnittää huomiota tehtäviin ja organisaatioon perehdyttämiseen, jotta tehtävien hoitamiseen on tarvittavat edellytykset ja tehtävän suorittaminen on mielekästä. (Wiley ym. 2023.)

Tärkeänä motiivina voidaan pitää myös sitä, että ihminen kokee vapaaehtoistoiminnan hauskaksi. Tällainen motiivi voisi liittyä esimerkiksi vapaaehtoiisiin erilaisissa tapahtumissa tai esimerkiksi ulkomaille eläinpelastusyksiköihin suuntautuviin matkaajiin. Halutaan uusia elämyksiä ja jotain, mitä ei saada normaalista arjesta. Tällaisten vapaaehtoisten johtamisessa täytyy erityisesti kiinnittää huomiota tehtävien valintaan. Tehtävien täytyy olla sellaisia, että tehtävän suorittaja nauttii niistä ja saa niistä hyvää oloa. Hauskanpitoa etsivät vapaaehtoiset osallistuvat harvemmin toimintaan, eikä heille kannata antaa pitkäkestoisia projekteja suoritettavaksi. (Wiley ym. 2023.)

Kolmantena motivaattorina nostan vaikutuksen tekemisen tai tunnettuuden hakemisen, niin sanotun huomion hakuisuuden. Vapaaehtoistyö on hyvä alusta verkostoitumiseen. Vapaaehtoistyöstä saatetaan hakea romanssia, uusia työmahdollisuuksia tai mielenkiintoisia uusia tuttavuuksia. Tähän motivaattoriin voidaan hyvin myös yhdistää verkossa tapahtuva vapaaehtoistyö, eli sosiaalisessa mediassa tapahtuva mikrovaikuttaminen. Tämän ryhmän kanssa kannattaa kiinnittää huomiota tehtävien laatuun, ei kannata varata vaativimpia tehtäviä tälle ryhmälle. Sopivia tehtäviä ovat esimerkiksi sosiaalisen median

päivitykset tai messuosastoilla päivystäminen. Toinen ongelma tämän motivaatioryhmän kanssa on, että tekijä keskittyy enemmän omaan huomionsa, kuin organisaatioon ja avun kohteeseen. (Wiley ym. 2023.)

Liike Nytin vapaaehtoisten motivaation lähteitä selvitetään tarkemmin tässä tutkimuksessa. Motivaation näkökulmasta tutkimus etsii vastauksia siihen, millaisilla asioilla nykyisiä vapaaehtoisia motivoidaan. Jokaisella vapaaehtoisella on omat motivaatio tekijänsä ja ei voida olettaa, että kaikilla ne ovat samat. Tutkimuksessa onkin otettu selvää motivaatiosta yleensä, ja tarkemmin vielä tehtävä kohtaisesti, millaiset tehtävät motivoivat ja miksi. Alla olevassa kuvassa (Kuva 3) kuvataan hyvin motivaation askeleita. Mitkä asiat ovat tärkeitä, jotta motivaatio saadaan säilytettyä tehtävään.

Miten pitää vapaaehtoiset motivoituna?

1	PALKITSEVAT TEHTÄVÄT	Tehtävien haastavuus. Onko mahdollisuus oppia uusia taitoja? Onko koulutusta saatavilla?
2	PEREHDYTYS	Tutustu vapaaehtoisiin ja tee heistä osa tiimiä
3	TUKI	Anna vapaaehtoisille tilaisuuksia kysyä ja saada opastusta sekä antaa ja vastaanottaa palautetta.
4	PALKITSEMINEN	Anna tunnustusta hyvin tehdystä työstä ja ota palautetta vastaan vapaaehtoisten tyytyväisyydestä.

Kuva 3. Motivaation tärkeitä askeleita (Volunteer Centre East Sussex 2014)

Kuvassa 3 kuvataan työkaluja motivaation säilyttämisessä vapaaehtoistyössä. Itä-Sussexin vapaaehtoiskeskuksen mukaan näiden lisäksi on myös tärkeää oppia tuntemaan vapaaehtoiset. Tutustua heidän kiinnostuksensa kohteisiin ja toiveisiinsa ja etsiä tehtävät heille sen mukaan. (Volunteer Centre East Sussex 2014.)

Liike Nytissä on paljon sitoutuneita vapaaehtoisia, jotka ovat olleet toiminnassa alusta saakka tai vähintäänkin jo muutaman vuoden. Onko johdossa jo opittu tuntemaan heidät ja millaisia tehtäviä he haluavat tehdä? Tutkimuksessa haluan saada vastauksen siihen, ovatko tehtävät olleet mieleisiä vapaaehtoisille tekijöille.

4.2 Motivaation teoriat

Motivaatioteorioita on kehitelty vuosikausia ja niitä on useita eikä yhtä yhteistä. Tunnetuin niistä taitaa olla Maslown tarvehierarkia teoria. Tässä opin- näytetyössä käsitellään teorioita, jotka keskittyvät ihmisen tarpeiden tyydyttä- miseen. On mielenkiintoista perehtyä siihen, millaisia motivaation lähteitä va- paaehtoisilla on poliittisen tapahtuman järjestämisessä. Vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta erilaisten tarpeiden tyydyttämiseen keskittyvät teoriat vastaavat hyvin siihen mistä heidän motivaationsa syntyy.

Maslown mukaan ihminen motivoituu täyttääkseen erilaisia tarpeita ja kun alemman tason tarpeet on täytetty, herää uusia tarpeita. Alimmasta lähtien Maslown mukaan tarpeet etenevät: Fysiologiset tarpeet, Turvallisuuden tar- peet, Sosiaaliset tarpeet, Arvostuksen tarpeet ja ylimpänä itsensä toteuttami- sen tarpeet. (Rouhe 2020, 15–17) Teorian ydin on yleisesti ymmärretty niin, että kun perustarpeet on tyydytetty ihminen alkaa etsiä ylempiä tarpeita tyydy- tyksen löytämiseksi. Maslown tarkoitus oli kuitenkin kuvata mallia, jossa liiku- taan tarpeiden välillä ja voimme täyttää useampiakin tarpeita saman aikai- sesti. (Lehto 2020.)

Maslown tarvehierarkia on ehkä väärin ymmärretty, ja siksi sitä pidetään tänä päivänä jopa kyseenalaisena. Maslow ei kuitenkaan tarkoittanut mallia niin kir- jaimellisesti, että jokaisessa ihmisessä tarpeet toteutuvat samalla tavalla. Tar- koituksena ei ollut laatia mallista niin jäykkää ja orjallista, kuin millaisena malli nykyään tunnetaan. (Mayor & Risku 2022, 30.)

Toisena teoriana käsitellään suhteellisen tuoretta tutkimusta (aloitettu vuonna 1995): Steven Reissin motivaatioteoriaa. Amerikkalaisen psykologian ja psykiatrian professori Steven Reissin tutkimuksessa on pyritty syventämään käsitystä siitä, mikä yksilöllisesti ihmistä sisäisesti motivoi. Tutkimus sai al- kunsa siitä, kun hän sairastui vakavasti 1990 luvun puolivälissä, ja alkoi mietti- mään elämän arvojaan uudelleen. Hän pohti mikä saa ihmisen tekemään kaik- kensa jonkin asian eteen, mutta toiset asiat taas eivät kiinnosta laisinkaan. Reiss hämmästyikin, kun yksilöiden motivaation tarkkailuun ei löytynyt empii- ristä ja tieteellistä tapaa. (Mayor & Risku 2022, 32.) Tätä aihetta tutkitaan Reiss Motivaatioprofiililla eli RMP:llä. Kysely täytetään verkossa. (Mayor &

Risku 2022, 53.) Reissin teoria on ensimmäinen koko ihmisenpersoonallisuuden huomioiva motivaatioteoria, joka on kehitetty empiirisesti. Reissin teoria perustuu onnellisuuden ja elämäntarkoituksen tutkimiseen ja positiiviseen psykologiaan. Reissin teoriassa keskitytään elämän 16 perustarpeeseen ja niiden tavoitteisiin. Kuvassa (Kuva 4) alla näkyy nuo 16 perustarvetta kuvauksineen. (Mayor & Risku 2022, 32–35.)

MOTIIVI	PYRKIMYS JOHONKIN, TAVOITE; SE, MIKÄ MOTIVOI
Valta	Vaikuttaminen, johtaminen, saavuttaminen, päättäminen, suorittaminen
Riippumattomuus	Vapaus, riippumattomuus, omatoimisuus, tekeminen itse (tai yksin)
Uteliaisuus	Tieto itseisarvona, oppiminen, ajattelu, konseptit, strategiat, ymmärtäminen, älyllisyyden arvostus
Hyväksyntä	Positiivinen palaute, positiivinen kuva itsestä, perfektionismi, virheettömyys
Järjestys	Järjestys, puhtaus, siisteys, pysyvyys, rakenteet, säännöt
Säästäminen / Kerääminen	Materia, tavarat, omaisuus, tavaroiden määrä, säästeliäisyys, resurssit
Kunnia	Lojaalisuus omia vanhempia, perinteitä tai traditioita kohtaan, periaatteet, moraalit, etiikka
Idealismi	Sosiaalinen oikeudenmukaisuus, yhteiskunta, maailman parantaminen
Sosiaaliset kontaktit	Ystävyys, seurallisuus, iloisuus, kontaktit ja yhteydenpito
Perhe	Omien lasten kasvattaminen, perheen hoivaaminen, huoltaminen
Status	Yhteiskunnallinen arvostus, maine, menestys, saavutus, asema, oma arvo, laatu
Kosto / Voittaminen	Kosto, hyvityksen saaminen, kamppailu, taistelu, voittaminen, kilpaileminen, puolustautuminen
Romantiikka	Erotiikka, seksuaalisuus, intohimo
Esteettisyys	Kauneus ja esteettisyys (Tämä motiivi on kapeampi, mutta romantiikkaan liittyvä skaala, jota käytetään RMP:n bisnesversiossa romantiikka-asteikon väittämien sijaan.)
Syöminen	Syöminen, ruoka, ruoan ajattelu, ruoan laittaminen, gourmet, nautiskelu, makuelämykset
Fyysinen aktiivisuus	Hyvä kunto, liikkuminen, lihasten käyttäminen, aktiivisuus, vauhti
Mielenrauha	Turvallisuus, rentous, stressin välttäminen, varovaisuus, riskien ennakointi

Kuva 4. Reissin tutkimusryhmän elämän 16 perustarvetta tavoitteineen (Mayor & Risku 2022, 35)

Yllä olevassa kuvassa 4 luetellaan Reissin teorian 16 perustarvetta. Kaikki 16 perustarvetta on validoitu Euroopassa ja Aasiassa yli tuhannen hengen tutkimuksessa. Reiss itse käyttää näistä nimitystä ”tarve” eli elämän perustarpeet. Näillä kaikilla tarpeilla on merkitystä käyttäytymisen ja persoonallisuuden kannalta. Näistä 14 tarpeeseen vaikuttaa geeniperimämme. Teoria on mielenkiintoinen koska, siinä käsitellään kokonaisvaltaisemmin sitä, mikä meitä ihmisiä

motivoi ja miten taas voidaan huomioida tarpeita, jotka eivät niinkään motivoi. Tutkimuksessa on huomioitu myös geeniperimän merkitys motivaatioon sekä kasvatuksen, kulttuuriperimän arvojen ja kokemuksen vaikutus. (Mayor & Risku 2022, 35–36.) Näitä Reissin teorian 16 perustarvetta tarkastellaan ja pidetään mukana tutkimuksen haastatteluja analysoidessa, koska ne kuvaavat hyvin, millaisia asioita ihminen priorisoi elämässään ja mitkä heitä motivoi.

4.3 Osallistaminen

Osallisuudella ja osallistamisella tarkoitetaan osallistumista ja kuulumista yhteiskunnalliseen tai yhteisön toimintaan. Osallisuus on yhteisöllistä. Kun verrataan osallistumista ja osallisuutta niin kokemuksena näissä on suuri ero. Osallisuus on sitä, että toimija kokee olevansa aktiivinen toimija yhteisössä tai yhteiskunnassa. Osallisuudesta voidaan erotella sosiaalinen ja poliittinen osallisuus. Poliittinen osallisuus viittaa demokratiaan ja aktiiviseen toimijuuteen ja päätöksen tekoon, kun taas sosiaalinen osallisuus yhteisön turvallisuuteen ja voimaantumiseen. (Virolainen 2015, 56.)

Osallistamisesta on tullut yksi kansainvälisistä megatrendeistä. Osallistaminen on otettu osaksi niin yritysten kuin yhdistystenkin strategioita. Osallistamisessa ei ole sellaisenaan mitään uutta, se on esimerkiksi demokratian yksi kulmakivistä. Osallistamisesta on tullut niin itsestään selvää, että sitä ei juuri-kaan pysähdytä nykypäivänä kyseenalaistamaan. Osallistamisesta on tullut jopa yleinen käytäntö julkishallintoon. (Meriluoto & Litmanen 2019, 7–8.)

Osallistamisesta on nostettu ilmiö 2000-luvulla, mutta ilmiönä se on kuitenkin vanhempi. Historiaa ja juuria on haettu esimerkiksi 1960-luvun emansipatorisiin liikkeisiin, jotka halusivat lisätä valtaa marginaalisiin ihmisjoukkoihin, ja halusivat lisätä heidän osallistumismahdollisuuksiaan. Suomalaisessa politiikan tutkija Marko Nousiaisen tutkimuksessa on löydetty yhtymä kohtia myös amerikkalaisten köyhyysohjelmiin, joissa pyritään osallistamaan vähäosaisia. Osallistaminen koetaan vaikuttavana toimintamallina ja se toimii mallina esimerkiksi hallinnon ja kansalaisten välisten suhteiden parantamiseksi. (Meriluoto & Litmanen 2019, 9–11.)

Osallistamisessa kannattaa huomioida, että saa mukaan toimintaan myös niitä ihmisiä, jotka on vaikeampi tavoittaa. Ihmiset, joita ei ole vielä tavoitettu on arvokkaita tietolähteitä siitä mitä toiminnassa voidaan kehittää. Kun etsitään uusia henkilöitä mukaan toimintaan, kannattaa mennä sinne missä ihmiset ovat ja tuoda organisaatio lähelle. Kun houkutellessa ihmisiä mukaan, on hyvä pysyä asiassa ja kertoa totuuden mukaisesti mihin hän lähtee mukaan ja mihin on mahdollisuus päästä vaikuttamaan. Kannattaa ajatella osallistujan näkökulmasta, miksi joku haluaa lähteä toimintaan mukaan ja mitä hän siitä hyötyy. (THL 2023.)

Osallistamalla pyritään lisäämään kansalaisten tunnetta osallisuudesta, että on mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin. Osallistamalla pyritään laajentamaan näkemystä perusteltuihin poliittisiin päätöksiin. Myös pyrkimys luottamuksen rakentamiseen hallinnon ja marginaalisten ryhmien tai kansalaisten välillä on yksi osallistamisen tarkoituksista. Osallistuminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja omaa merkityksellisyyttä yhteisössä. (Meriluoto & Litmanen 2019, 14.)

Osallistaessa täytyy arvostaa uusia näkökulmia ja uusia ajatuksia. Osallistamisen tarkoitus on löytää sellaisia näkökulmia, joita ei itse tulisi ajatelleeksi. On hyvä aloittaa kehittäminen sellaisesta ideasta, jolla on hyvät mahdollisuudet onnistua. Ideoita kannattaa lähteä kasvattamaan ja pitää esimerkiksi työpajoja, joissa ideaa aletaan yhdessä kasvattamaan. Prosessi ei ole nopea ja vaatii aikaa. Aikaa onkin hyvä varata tarpeeksi, innovatiiviset ja toimivat ideat ei synny hetkessä. (THL 2023.)

Koska osallistamisen idea on saada mahdollisimman erilaisia ihmisiä mukaan toimintaan, on hyvä huomioida tasavertaiset mahdollisuudet osallistumiseen. Osallistamisen tärkeä ominaisuus on huomioida esteettömät tilat, erilaiset tulkkauspalvelut sekä erilaiset tuen tarpeet esimerkiksi istumapaikka myös mahdolliselle avustajalle tai tukihenkilölle. Erilaiset osallistumisen tavat on myös tässä kontekstissa huomioitava. Kaikki eivät kykene olemaan yhtä aktiivisia osallistujia, osallistujan täytyy voida päättää, kuinka aktiivisessa roolissa osallistuu. (THL 2023.)

Liike Nyt jo peruseriaatteeltaan haluaa lisätä osallistumista politiikkaan. Tämä on huomioitu toiminnassa nettiparlamentin avulla, jokainen puolueen jäsen voi osallistua puoluekokouksen järjestämiseen osaltaan osallistumalla keskusteluun ja suunnitteluun nettiparlamentissa. (Liike Nyt) Puoluekokousta koskeville asioille on luotu oma keskustelunsa sovellukseen, ja sillä pyritään lisäämään osallisuutta vapaaehtoisten ja jäsenien keskuudessa. Puoluekokouksen suunnittelussa täytyy ottaa huomioon myös esteettömyys ja tulkkauspalvelut, tämä lisää osallisuutta henkilöiltä, joilla on jokin rajoite.

4.4 Vapaaehtoistyön johtaminen

Kaikessa työnteossa myös vapaaehtoistyössä on tärkeää, että joku johtaa toimintaa ja organisoii ja suunnittelee tekemisen. Vapaaehtoistyön johtamisessa olennaista on tehdä kokemuksesta positiivinen ja mukaansa tempaava. (Volutunteer Pro 2020.) Vapaaehtoistyön johtamisessa yhdellä ihmisellä on yleensä kaikki langat käsissä. Hän huolehtii toimivasta strategiasta, käytännön asioista, asioiden delegoinnista vapaaehtoisille. Vapaaehtoistoiminnan johtajalta vaaditaan tasokasta arkijohtamista ja toisaalta innovatiivisuutta ja luovuutta. Mikäli resurssit ovat tiukat, niin johtamista ei pystytä jakamaan. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 15–16.) Hyvät johtajat innostavat toimintaan. Toimijoiden innostaminen onkin järjestöjohtamisessa todella tärkeä taito. Taito nostattaa intoa yhteisiä tavoitteita ja päämääriä kohtaan. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 37.)

Johtajan on hyvä osata lukea työntekijöitä ja jakaa tehtävät sen mukaan millainen pätevyys tekijöillä on. Onnistumisten myötä ja pätevyyden kokemuksen myötä tekijä uskaltaa ottaa jatkossa aina vaativampia tehtäviä. Tämän myötä ihminen kokee itsensä arvostetuksi ja päteväksi. Tämä lisää motivaatiota vapaaehtoistehtäviä kohtaan. (Porkka & Tenhunen 2022, 16.)

Johtajuusvaje on tässäkin tutkimuksessa esiin nouseva asia. Se tulee harvoin esille vapaaehtoistyön johtamisessa mutta se on ongelmana monesti järjestö- ja yhdistystoiminnassa. Tähän vajeeseen on kuitenkin vaikea saada muutosta aikaiseksi sillä koulutus asiaa kohtaan ei aina kiinnosta toimijoita. Monesti kuvitellaan, että osataan jo tarpeeksi tai sitten asiaa ei koeta niin tärkeäksi. Koulutus olisi tämän ongelman avaintekijä, jo järjestöjohtamisen perusasioiden koulutus auttaisi paljon. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 41.)

Vapaaehtoistyön johtamisessa on unohdettava vähättely ja oletukset. Vapaaehtoistyön johtamisessa oikeanlainen ajatustapa ja suhtautuminen on avainasemassa. Tavoitteiden ja strategian saavuttamiseksi on ajateltava, että ne saavutetaan ja niillä on merkitystä. Mikäli johtaja ajattelee, ettei strategialla tai tavoitteilla ole merkitystä ei tavoitteita todennäköisesti silloin saavuteta. Todennäköisesti strategia ja tavoitteet jäävät myös kokonaan laatimatta. On uskallettava asettaa tavoitteita ja säilyttää ajattelu positiivisena. Näin voidaan kannustaa myös vapaaehtoisia säilyttämään positiivisen suhtautumisen ja saavuttamaan tavoitteet. (Volunteer Pro 2020.) Yksi tutkimuksen suurimmaksi tutkimusongelmaksi noussut asia oli johtajuus ja sen puute. Millaisiin asioihin johtamisen resursseja käytetään? Onko niitä käytetty siihen perusasiaan, mihin alun perin on ollut tarkoitus? Näihin kysymyksiin tutkimuksessa toivotaan vastauksia.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimus on tehty teemahaastatteluna, joka on ollut puoli strukturoitu. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelun kysymykset on esitetty haastateltaville samassa järjestyksessä ja he ovat vastanneet lähes samoihin kysymyksiin. Vastaajat ovat saaneet vastata kysymyksiin niin pitkästi kun ovat halunneet. Vastaajat saivat myös valita olla vastaamatta kysymykseen, jos kysymys tuntui liian vaikealta. Haastateltavana toimi pieni ryhmä Liike Nytin kauan mukana olleita vapaaehtoisia, joilla on jo kokemusta erilaisista tapahtumista organisaatiossa.

5.1 Tutkimuskysymykset ja teemahaastattelut

Tutkimuskysymykset on valikoituneet teemojen mukaan. Teemoiksi valikoituiivat motivaation lähteet ja merkitys, haasteet ja niiden voittaminen, johtaminen ja ohjaus, palkitseminen ja kannustaminen, parannusehdotukset ja tulevaisuuden näkymät, vapaaehtoistyön vaikutus ja osallistujien kokemukset. Kaikki vastaajat vastasivat samoihin kysymyksiin haluamassaan järjestyksessä ja saivat jättää vastaamatta kysymyksiin, jotka kokivat hankaliksi. Haastattelut on toteutettu etänä ja haastateltavat ovat saaneet vastata joko kirjallisesti tai suullisesti. Vastauksia saatiin molemmilla tavoilla.

Teemat ja kysymykset ovat valikoituneet sen perusteella, millä saa parhaiten tutkittua tutkimuksen ongelmaa. Toiminnassa mukana oleminen helpotti kysymysten ja teemojen pohtimista. Koska organisaatio ja sen tavat ovat tuttuja osittain oli helppoa lähteä miettimään millaisilla teemoilla ja kysymyksillä voisi tutkimusongelmaa lähteä tutkimaan. Osittain kysymykset olivat ehkä hieman liian lähellä toisiaan, ja joissakin vastauksissa lähdettiin jo sivuamaan seuraavaa teemaa tai kysymystä, mutta toisaalta se antoi laajempia vastauksia tiettyihin aiheisiin.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä työ on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena, joka on laadullinen tutkimus. Tarkoituksena on ollut selvittää teemahaastatteluilla kokemuksia vapaaehtoistyöstä ja siihen sitoutumisen motiiveista. Kvalitatiivinen tutkimus on erityisesti hyödyllinen aloilla, joissa tarkastellaan ihmisten käyttäytymistä, kokemuksia ja kulttuurisia konteksteja. Kvalitatiivinen tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa silloin kun kvantitatiivinen tutkimus ei tule kysymykseen. (Vuori 2021.)

Kvalitatiivista tutkimusta toteutetaan esimerkiksi keräämällä erilaisia tutkimusaineistoja kuten: teemahaastatteluja, ryhmä- tai fokus haastatteluja ja kirjallisia tai virtuaalisia aineistoja. Kvalitatiivinen tutkimus sopii käytettäväksi silloin kun pyritään ratkaisemaan jotakin ongelmaa. Valittaessa tutkimusmenetelmää, on tärkeää miettiä, millainen on tutkimuksen kohteen laatu. Laadullinen tapa on omiaan silloin kun pyritään tutkimaan ongelmaa sen todellisessa ympäristössä. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun tutkitaan ihmisten tajuntaa, käyttäytymistä tai vuorovaikutusta. (Juuti & Puusa 2020, luku 2: Laadullisen tutkimuksen olemus.)

Laadullinen tutkimus on yleensä empiiristä tutkimusta vaikkakaan se ei sulje pois teoreettisuutta. Laadullista tutkimusta ei voi tehdä ilman teoria pohjaa. Molempia tarvitaan yhtä paljon laadullisessa tutkimuksessa. (Juhila 2021.)

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kun tiivistetään laadullinen tutkimus kolmeen sanaan, voisivat ne olla uskottavuus, eettisyys ja luotettavuus. Yhdenkin tekijän puuttuminen näistä kolmesta pudottaa pohjan koko tutkimukselta. Suuren yleisön, kollegoiden ja muiden tutkimusta lukevien tulee pitää tutkimusta uskottavana. Heidän tulee luottaa

siihen, että aineisto on kerätty ja analysoitu huolellisesti. Lukijan tulee voida luottaa siihen, että asiat on esitetty niin, kuin ne todellisuudessa ovat tapahtuneet, ja että ne on myös kuvailtu todenmukaisesti. (Juuti & Puusa 2020, luku 5: Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.)

Luotettavuus voidaan ajatella olevan riippumattomuutta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä. Tutkimusraportin tulee vakuuttaa lukijansa. Lukijan pitää pystyä seuraamaan tutkijan ratkaisuja ja totuuden tavoittelua sekä vakuuttaa tutkijan vilpittömyydestä tiedonhankinnassa. Eettisyys toteutuu tutkimuksessa silloin kun tutkimuksessa on noudatettu tutkimuksen eettisiä periaatteita alusta loppuun saakka. Tutkittava täytyy näyttää positiivisessa valossa ja tutkimuksen kohdetta ei saa koskaan vaarantaa. (Juuti & Puusa 2020, luku 5: Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.)

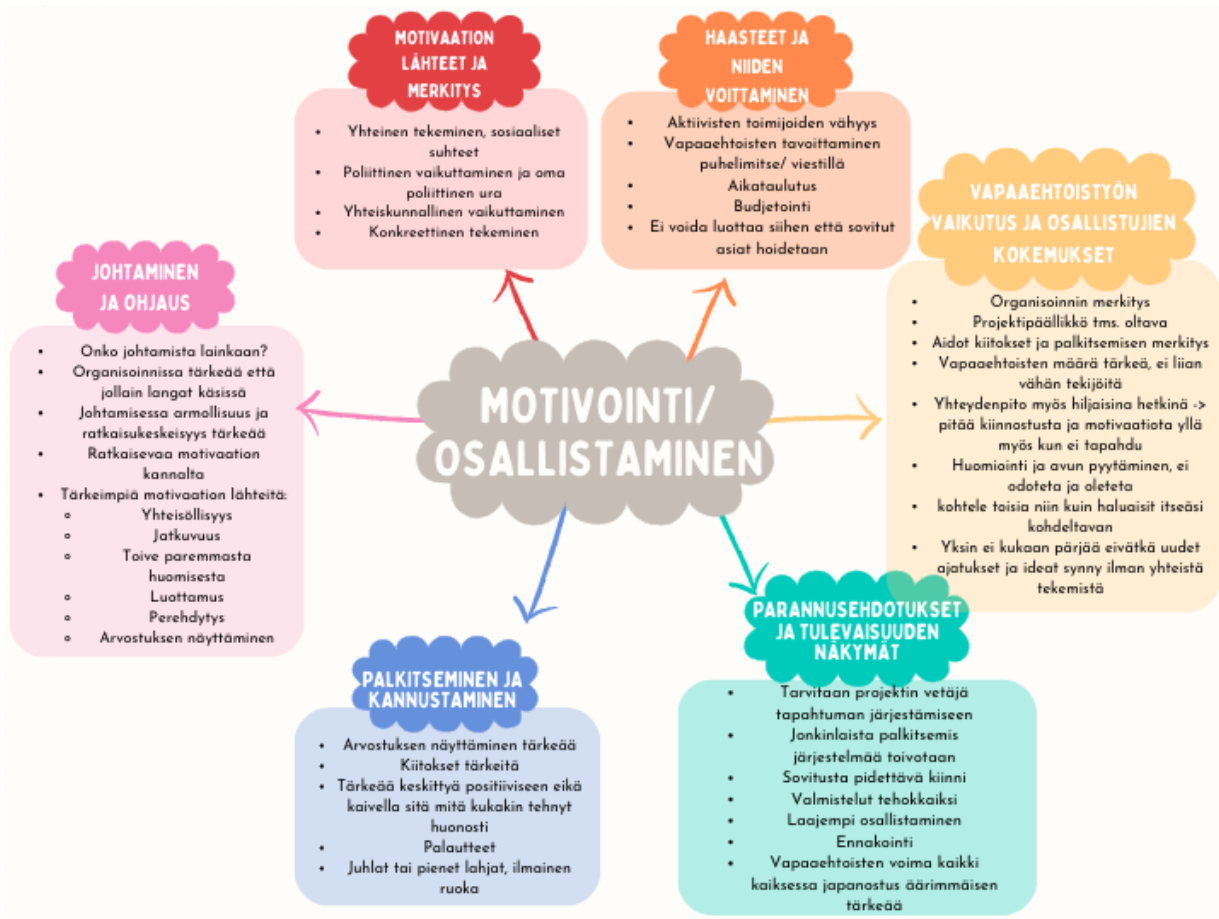
Tutkimuksen edetessä haastattelut on litteroitu nopeasti haastattelujen jälkeen. Haastattelut on analysoitu huolellisesti ja siihen on käytetty runsaasti aikaa. Kirjallisesti annetut vastaukset on tulostettu nimettöminä ja litteroidut ja kirjalliset vastaukset on koottu nimettöminä taulukkoon, joka on koottu teemoittain. Haastateltavilla on ollut mahdollisuus antaa vastauksia sekä kirjallisesti että suullisesti, ja vastauksiin on saanut antaa vielä lisätietoja kahden viikon ajan. Tutkimuksessa on noudatettu eettisiä periaatteita koko prosessin ajan. Haastateltavat ovat vastanneet haastatteluun vapaaehtoisesti. He ovat saaneet vastata juuri niihin kysymyksiin kuin ovat halunneet. Haastateltavat esitellään tutkimuksessa hyvässä valossa ja heille ei aiheudu haastatteluun vastaamisesta minkäänlaisia riskejä.

Tutkimusta tehdessä tietosuojasta on huolehdittava alusta loppuun eikä haastateltavien henkilöllisyyttä tai yksilöiviä tietoja saa paljastaa missään vaiheessa. Raportoinnissa on huolehdittava, että lähdeviittaukset ja lähdeluettelo on laadittu huolellisesti koko prosessin ajan. Tutkimusluvasta on myös huolehdittava, mikäli tutkimus sellaisen tarvitsee. Kaikessa toiminnassaan tutkijan on pyrittävä totuudellisuuteen. Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnin on sisällyttävä kaikkiin tutkimuksiin. (Juuti & Puusa 2020, luku 5: Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.)

Haastateltavat ovat vastanneet kysymyksiin nimettömästi ja heistä ei ole kerätty haastattelun yhteydessä minkäänlaisia henkilötietoja. Lisäksi haastatteluvastauksia analysoidessa on pidetty huolta, että vastauksista ei ole tunnistettavissa ketään yksittäistä henkilöä. Tutkimusluvan tarve on selvitetty toimeksiantajalta ennen tutkimuksen aloittamista, ja tutkimuslupaan ei ole ollut tarvetta. Koko tutkimuksen ajan tutkija on pyrkinyt löytämään totuuden vastauksista ja esittämään asiat, niin totuudenmukaisina kuin ne ovat tutkimuksessa esiintyneet. Lähdeluettelo on pidetty ajan tasalla koko kirjoitusprosessin ajan, ja lähdeviittaukset on laitettu paikalleen koko ajan tekstin edetessä.

6 TULOKSET

Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina, joten haastattelun tulokset sekä lopulta kehitysideat ovat myös teemoittain. Haastatteluun vastasi kahdeksan pitkään toiminnassa mukana ollutta vapaaehtoista. Haastateltavat ovat saaneet vastata haastatteluun kirjallisesti tai suullisesti. Suulliset vastaukset on litteroitu heti vastausten saamisen jälkeen. Kaikki vastaukset on koottu nimettömästi taulukkoon teemoittain, jonka avulla on lähdetty analysoimaan vastauksia. Alla olevaan kuvaan (Kuva 5) on koottu koko haastattelun tulokset taulukon perusteella, ja näistä tuloksista kerrotaan tarkemmin tekstissä kaavion jälkeen.



Kuva 5. Haastattelun tulokset koottuna mindmap muotoon, kuvaan on koottu tärkeimmät asiat jokaisesta teemasta

Motivaation lähteet ja merkitys

Yleisin vastaus motivaatiota koskevaan kysymykseen oli yhteinen tekeminen ja sosiaaliset kontaktit. Myös mahdollisuudet poliittiseen vaikuttamiseen ja oman poliittisen uran edistäminen oli yleinen vastaus kysymykseen. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja yhteiskunnallisen vaikutuksen arvokkuus nousi myös esille.

Mieleisistä tehtävistä esiin nousi paljon tehtävät, joissa pääsi kohtaamaan uusia ihmisiä ja verkostoitumaan. Tämä tukee hyvin vastauksia siitä mikä ihmisiä eniten motivoi vapaaehtoistyöhön puolueen tapahtumien järjestämisessä. Näihin on perehdytty enemmän aiemmin raportissa.

Lisäksi merkitykselliseksi nostettiin toimintatilan etsiminen ja sekä kokonaisuuteen vaikuttavien asioiden järjestely kuten tarjoiluiden ja ohjelman suunnittelussa mukana oleminen. Vastauksissa korostui myös se, että ei haluttu nostaa esiin toinen toistaan tärkeämpiä tehtäviä sillä jokainen tehtävä koettiin erittäin

tärkeäksi. Nämä organisointiin ja järjestelyyn liittyvät tehtävät ruokkivat selvästi ihmisen järjestyksen tarvetta, joka ilmenee Reissin elämän 16 perusmotiivissa. Tämän motiivin omaavat henkilöt ovat useasti myös juuri niitä, jotka ovat aikataulussa ja ottavat itselleen isoja kokonaisuuksia hoitaakseen. (Mayor & Risku 2022, 93.)

Haasteet ja niiden voittaminen

Suurimpana haasteena haastateltavat kokivat, että todellisia tekijöitä on liian vähän. Nimellisesti tekijöitä on paljon, mutta kun aletaan jakamaan tehtäviä, niin mikään tehtävä ei kiinnostaisikaan ketään. Lisäksi koetaan, että vapaaehtoisia on vaikea tavoittaa. Puheluihin ja viesteihin ei vastata ja kysymyksiin ei saada vastauksia. Koetaan, että tehtävät jäävät usein muutaman aktiivisimman harteille. Tämä saattaa olla nouseva trendi vapaaehtoistoiminnassa, ja ihmiset haluavatkin nykyään enemmän projektiluontoista vapaaehtoistyötä kuin pitkäaikaista sitoutumista. Tämä tulisi organisaation johdossakin hyväksyä ja alkaa rakentaa strategiaa sen suuntaisesti, että vapaaehtoisia saadaan mukaan myös jatkossa.

Myös tavoitettavuusongelmaan tulisi kiinnittää huomiota, mistä johtuu, että vapaaehtoinen ei vastaa puheluihin ja viesteihin? Koska tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ei henkilöllä tietenkään ole velvollisuutta vastata yhteydenottoihin, vaikka se hyviin tapoihin kuuluukin. Voisiko kuitenkin vastaamattomuuden juurisyy olla motivaation katoaminen tai uupuminen vapaaehtoistoimintaan? Koska vapaaehtoistyötä tehdään ansiotyön tai opiskelun ohella, asettaa se kuormitus paineita ajankäytöllisesti ja lopulta jaksamiselle. Olisikin hyvä huomioida, että vapaaehtoistoiminnan tulee olla lähtökohtaisesti tekijälleen hauskaa ja mukavaa, jotta motivaatiota ja jaksamista voidaan tukea. (Karainen ym. 2017, 114–115.)

Myös aikataulutusta ja tapahtumien budjetointia koettiin haasteena. Aikataulutukseen vaikutti vastaajien mukaan myös, että samat ihmiset tekevät aina suurimman työn ja muut nauttivat lopulta vain "kirsikat kakun päältä". Tapahtuman lähestyessä vapaaehtoiset eivät olekaan muistaneet merkitä tapahtuma valmisteluja kalentereihinsa, jolloin kalenterit ovatkin täynnä muuta ohjelmaa eikä päästä osallistumaan sovittuihin tehtäviin. Nämä teemat selvästi nousevat

suunnittelun ja johtamisen puutteesta, joka korostui monessa kohtaa haastatteluissa erityisesti johtamisen ja ohjaamisen teemassa.

Johtaminen ja ohjaus

Johtamisen kohdalla mietittiin vastauksissa paljon sitä, onko johtamista ollut lainkaan. Vastauksissa kuitenkin toivottiin paljon sitä, että johtaminen/ organisoiminen olisi yhden ihmisen vastuulla, jotta kaikki langat olisivat jollakin käsissä. Vastauksissa korostui suunnitelmallisuuden ja tehtävien jakamisen tärkeys. Myös kommunikaatioon toivottiin armollisuutta ja ratkaisu keskeisyyttä, syyllisen etsimisen ja osoittelun sijasta. Johtohahmon merkitystä ihmisten motivaatioonkin pohdittiin vastauksissa. Tämän johtajuuden puutteen vuoksi onkin puolueen sisällä hyvä herätellä keskustelua, että kuka tapahtumien järjestämistä johtaa ja miten se jatkossa jaetaan.

Tärkeimpänä sitouttamisen ja motivoinnin keinona haastatteluissa nousi esiin sosiaaliset suhteet sekä yhteisöllisyys. Toiveet jatkuvuudesta ja siitä että tehdään yhdessä parempaa maailmaa. Luottamus työryhmän kesken nähdään todella tärkeänä ja perehdyttäminen siihen mitä ollaan tekemässä ja mitä on jo tehty. Tässäkin yhteydessä kampanjan johtoa korostettiin. Vapaaehtoisten määrän lisääminen nähdään avaintekijänä ja kiitoksen ja arvostuksen näyttämistä korostettiin erittäin paljon.

Palkitseminen ja kannustaminen

Kiitosten ja arvostuksen näyttäminen korostui palkitsemisen ja kannustamisen teemassa paljon. Tuotiin esille, että paljon keskitytään tapahtumissa siihen, mikä on mennyt vikaan ja mitä voitaisiin tehdä paremmin eikä siihen mikä meni hyvin. Jatkuvuus nousi esiin myös tässä teemassa ja toivottiin sitä, että omalla tekemisellä olisi merkitystä tulevaisuuden ja jatkuvuuden kannalta. Hajontaa vastauksissa tuli siitä, että toiset toivoivat jälkipuintia ja kehittämiskohteiden läpikäyntiä, kun toisaalta joissakin vastauksissa toivottiin tämän välttämistä.

Myös enemmän materiaalista palkkiota ehdotettiin kuten organisaation logollisia vaatteita tai yhteistä saunailtaa, lounasta tms. Nämä olivat kuitenkin selvästi toissijaisia toiveita. Taloudellista hyötyä ei palkitsemisessa juurikaan toivottu. Näistä voidaan siis päätellä, että vapaaehtoiset eivät hae toiminnasta

taloudellista hyötyä. Yhteiskunnallinen ja sosiaalinen merkitys nousivat suurimmaksi motivoivaksi tekijäksi. Vaatimattomamminkin palkkiot ja huomionosoitukset tuntuvat hyvältä ja auttavat jaksamaan.

Parannusehdotukset ja tulevaisuuden näkymät

Parannusehdotuksia tuli rutkasti, joista onkin hyvä koostaa lopun kehityskohteita. Eniten parannuksia toivottiin organisointiin ja projektin johtamiseen. Tapahtuman suunnittelu pitää aloittaa ajoissa ja tehdä siitä selkeä suunnitelma. Tähän on lisäksi oltava yksi henkilö, jolla on koko paketti hallussa. Vallo ja Häyrinen (2016) kirjoittavat kirjassaan Tapahtuma on tilaisuus, että tapahtuman organisoinnissa tarvitaan ns. operatiivinen kolmio: Miten tapahtuma järjestetään? Millainen tapahtuman sisältö on? Ja kuka tapahtuman järjestää? Näihin kysymyksiin on etsittävä vastaukset ennen tapahtuman vapaaehtoisten organisoimista.

Paljon kritiikkiä sai haastatteluissa myös kannustaminen ja palkitseminen. Jonkinlaista palkitsemisen/kannustamisen järjestelmää toivottiin kehitettävän. Henkilökohtainen huomioiminen olisi tärkeää haastattelujen perusteella. Yhteisiä kiitoksia puheessa ei pidetty niinkään tärkeinä, vaikka sekin on tietysti tarpeen.

Haastatteluissa esiin nousi erityisesti kiitoksen ja arvostuksen saaminen. Materiaalinen hyöty kuten lounaat, tuotteet tai juhlat nousivat esiin mutta niitä ei koettu niin tärkeinä kuin arvostuksen ja kiitoksen saaminen käytetystä ajasta. Yhteinen kiitos on hyvä, mutta on myös tärkeää kiittää henkilökohtaisesti jokaista panoksen antanutta. On tärkeää kertoa, että panoksella on ollut merkitystä ja että olisi mukavaa, jos henkilö osallistuisi toimintaan jatkossakin. (Karainen ym. 2017, 79)

Vapaaehtoistyötä tekevien ajan kunnioittamista myös toivottiin. Nousi esiin, että monesti sovituista ajoista tai päivämääristä ei pidetä kiinni. Tämä aiheuttaa sen, että vapaaehtoinen on varannut ajan toiminnalle mutta toiminta ei toteudukaan. Tähän kontekstiin nousi myös vastauksia siitä, että apua pyydetäisiin ajoissa ja pysyttäisiin sovituissa. Aktiivinen työ uusien vapaaehtoisten hankkimiseen nousi myös esille. Aktiivinen jäsenhankinta puolue toiminnassa olisi järkevää. Näin ei kuormiteta ketään aktiivista liiallisesti.

Ennakoinnin parantamista ja tehtävien jakautumista tasaisemmin tapahtumien suhteen nostettiin paljon. Ei ole oikeudenmukaista muiden saapua paikalle valmiiseen pöytään, kun yksi on valmistellut kaiken yksin. Jopa ammatti tuottajan käyttämistä jatkossa suuremmissa tapahtumissa toivottiin, mutta se tiedostettiin, että se ei ole vielä mahdollista useampaan vuoteen rahallisten resurssien vuoksi. Kun tapahtumaa on alettu suunnittelemaan ajoissa, ennakointi on helpompaa.

Vapaaehtoistyön vaikutuksia ja osallistujien kokemusta arvioidessa haastattelussa sain vastauksen, jossa muistuteltiin avoimuudesta. Mitä avoimemmin kerrotaan siitä, että tapahtuma on tehty vapaaehtoisvoimin ja kukaan ei ole saanut palkkaa tapahtumaa järjestellessä varmasti vaikuttaa myös siihen miten paljon tapahtumalta vaaditaan.

Puoluekokouksen ja muiden puolueen tapahtumien järjestämisessä vapaaehtoisilla koettiin olevan elintärkeä rooli. Ilman vapaaehtoisia mitään tapahtumia ei voitaisiin järjestää. Vapaaehtoisuus koettiin myös ryhmää sitovana elementtinä ja yhdistävänä voimana. Koettiin että vapaaehtoisuus on puolueelle *“Kaikki kaikessa”* ja vapaaehtoisvoiman kasvattavan puolueen resilienssiä eli psyykkistä palautumiskykyä koettelemuksista. Mitä enemmän ihmisiä on jakamassa vastuuta, sitä enemmän on voimaa paikata, jos yksi lenkki putoaa pois ketjusta.

Vapaaehtoistyön vaikutus ja osallistujien kokemukset

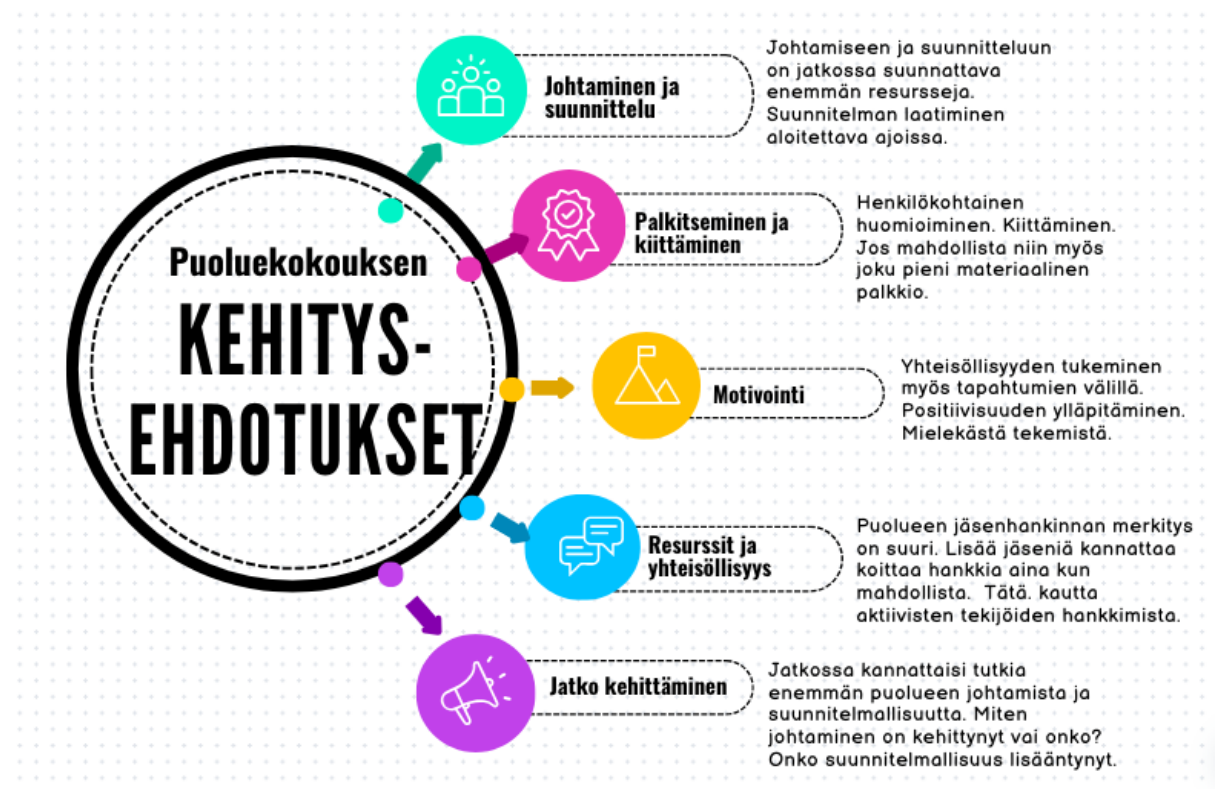
Tärkeimmäksi toiveeksi osallistujien kokemuksen ja vapaaehtoistyön kannalta nousi projektin johtaminen ja organisointi. Projektipäällikön tai vastaavan rooli olisi vapaaehtoisten mielestä tärkeä, jolla olisi kaikki langat tapahtuman suhteen käsissä ja olisi joku, joka osaa vastata kysymyksiin. Tapahtuman projektipäällikön tehtäviin kuuluu varmistaa, että kaikki toimii.

Jonkinlainen palkitsemisen käytäntö nousi monessa vastauksessa esiin. Palkinnon ei kuitenkaan tarvitse olla välttämättä materiaa vaan arvostuksen näyttämistä henkilökohtaisesti. Materiaalinen palkkio kuitenkin olisi mieleinen, mikäli rahalliset resurssit sen sallisivat. Kuten jo aiemmin raportissa on esiin noussut, on kiitoksien ja arvostuksen näyttäminen äärimmäisen tärkeää.

Usein myös koettiin, että sovituista ei pidetä kiinni, tämä olisi kuitenkin tärkeää luottamuksen saavuttamiseksi. Jos sovituista asioista ei pidetä kiinni, rikkoo se arvostuksen ja luottamuksen tunnetta.

7 KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, miten vapaaehtoisia voidaan tehokkaasti osallistaa ja motivoida tapahtuman järjestämisessä. Ennen haastatteluja on tutkittu teoriatieta, johon pohjautuen on voitu lähteä käsittelemään ja analysoimaan haastattelu vastauksia. Haastatteluvastaukset analysoimalla ja teoriatieta yhdistelemällä, on koottu yhteen kehitysehdotuksia tulevaa tapahtumaa varten. Alla olevassa kuvassa 6 on kuvattu puoluekokouksen kehittämisehdotukset yksinkertaistettuna kuviona. Näistä kerrotaan kuvan jälkeen tarkemmin.



Kuva 6. Puoluekokouksen kehitysehdotukset yksinkertaistettuna.

Johtaminen ja suunnitelmallisuus

Haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että tapahtumien johtaminen ja -organisointi on ollut aiemmin puutteellista. Vapaaehtoiset toivovat enemmän johdonmukaisuutta sekä suunnitelmallisuutta tapahtumien suunnitteluun. Johtajan toiminnan tulee järjestötoiminnassa olla voimaannuttavaa. Johtajan on luotava merkityksellisyyttä työlle ja yhteisille tavoitteille. Johtajan on kanavoitava oma ja muiden energia organisaation tavoitteiden mukaisesti. Tässä auttaa paljon, kun organisaation tavoitteet ja strategia on määritelty mahdollisimman tarkasti. Ihmisten innostamisen taito on erittäin tärkeää järjestötoiminnassa. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 36–37.)

Tavoitteiden ja suunnitelman laatiminen olisi varmasti ajankohtaista jo puoluekokousta edeltävänä talvena, mikäli kokous järjestetään kesällä. Lisäksi tapahtumalle tulisi nimetä ajoissa projektipäällikkö, jolla on alusta saakka kokonaisuus hallussa. Projektipäällikön vastuulla olisi tehtävien delegoiminen eteenpäin, sekä hänellä olisi tiedossa mitkä osa-alueet ovat jo hoidossa, ja mihin tarvitaan vielä apua. Projektipäällikön vastuulle kuuluu: suunnitelman teko, budjetointi, tuotanto, alihankkijat, toteutus ja seuranta. Hänen kuuluu johtaa koko kokonaisuutta, delegoida olennaiset tehtävät eteenpäin, päättää kuinka paljon ja ketä muita tarvitaan tapahtuman toteuttamiseen, raportoida koko tapahtuma sekä tehdä lopulta kaikki päätökset, joita ei ole delegoinut eteenpäin. (Vallo & Häyrinen 2016, 266–267.) Suunnittelu on pisin vaihe ja se tulee hoitaa huolellisesti ja suunnittelu vaiheessa on hyvä olla mahdollisuuksien mukaan jo suurin osa tapahtumaa järjestävistä henkilöistä. (Vallo & Häyrinen 2016, 190–191.)

Palkitseminen ja kiittäminen

Arvostuksen ja kiittämisen osuutta vapaaehtoistyön mielekkyyteen ei myöskään pidä aliarvioida, sillä näiden asioiden puute nousi erityisesti esiin haastatteluissa. Tulevien tapahtumien järjestämisessä tuleekin selvästi kiinnittää huomiota vapaaehtoisten huomioimiseen suunnittelu, toteutus sekä jälkitoimi vaiheessa. Varsinkin vapaaehtoisten palkitseminen ja kiittäminen henkilökohtaisesti tapahtuman jälkeen. Yhteiset kiitokset eivät tuo juurikaan hyvää mieltä haastattelujen perusteella. Jokainen vapaaehtoinen antaa oman panoksensa henkilökohtaisesti, joten henkilökohtainen kiitos ja huomioiminen ei silloin ole

liikaa pyydetty. Henkilökohtaisesti kommunikoidulla voidaan myös samalla varmistaa vapaaehtoisen osallistuminen myös jatkossa toimintaan ja pyytää palautetta. Harkintaan kannattaisi ottaa myös pieni rahallinen panostus tapahtuman vapaaehtoisten palkitsemiseksi. Esimerkiksi suklaarasian ostaminen kaikille suuren panoksen antaneelle tai muu vastaavanlainen pieni muistaminen. Tähän voisi pyytää apua esimerkiksi puolueen naisjärjestöltä tai nuortenjärjestöltä.

Motivointi

Motivoivina asioina nähtiin yhteinen tekeminen ja yhteisöllisyys myös tapahtumien välillä. Mukana ollaan koska koetaan toiminnan olevan yhteiskunnallisesti merkityksellistä, ja toivotaan että omalla toiminnalla olisi myös jotain vaikutusta tulevaisuudessa. Tätä yhteisöllisyyttä tulisi jatkossa tukea ja mahdollistaa puolueen taholta myös tapahtumien välillä. Monesti myös teoreettista viitekehystä kirjoittaessa nousi esiin eri lähteistä yhteisöllisyyden merkitys vapaaehtoistyössä ja motivoinnissa. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että yhteinen tekeminen kuten yhteiset illanistujaiset myös tapahtumien välillä lisää yhteenkuuluvuutta ja vapaaehtoiset sitoutuvat todennäköisemmin myös jatkossa tulevaan toimintaan.

Haastattelut antoivat selkeän kuvan siitä, millaisia ongelmia tapahtumien järjestämisessä vapaaehtoisten näkökulmasta on ollut. Analysoinnin edetessä eri teemoihin nousivat samat asiat esille aina uudelleen. Vastauksista oli aistittavissa, että monet haastatteluun vastanneista ovat valmiita kantamaan isompaakin vastuuta tapahtuman järjestelyissä, mikäli siitä saa ansaitsemansa arvostuksen ja kiitoksen.

Resurssit ja yhteisöllisyys

Henkilöresurssien vajeeseen turhautuminen ilmeni vastauksista ja toivottiin keinoja uusien aktiivien hankintaan. Karreinen ym. (2017, 23) Kirjoittaa opissaan 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan aktiivisen jäsenhankinnan ja uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin kulkevan yhdessä.

Toiseksi suurimpana motivoivana tekijänä nähtiin poliittisen vaikuttamisen mahdollisuus ja poliittisen uran kehittyminen. Voisiko tällä motiivilla saada vauhtia jäsenhankintaan vaalien lähestyessä?

Puolueen vahvistuminen ja kasvaminen on edellytys poliittiseen vaikuttamiseen ja poliittisen uran kehittymiseen. Tästä syystä on, erittäin tärkeää panostaa aktiiviseen jäsenhankintaan, ja sitä kautta aktiivien hankintaan. Edellä mainittu voisi vaikuttaa nykyisten vapaaehtoisten haluun osallistua tapahtumien järjestämiseen ja saada heidät motivoituneemmaksi ja sitä kautta sitoutuneemmaksi toimintaan. Nykyisten vapaaehtoisten kokemukset ja osaaminen siirtyvät eteenpäin uusien henkilöiden mukaan liittyessä ja olisi tärkeää, että kokemukset ovat positiivisia. Kuten tässä työssä aiemmin on todettu niin vapaaehtoistyön kuuluu olla mielekästä tekemistä ja se ei saa kuormittaa tekijöitään liikaa. Edellä mainittujen keinojen avulla voitaisiin kerätyn teorian pohjalta todeta lisäävän toiminnan mielekkyyttä ja vähentävän kuormitusta.

Jatkokehittäminen

Jatkossa tämän tutkimuksen pohjalta suosittelisin tutkimaan organisaation johtamista ja toiminnan suunnitelmallisuutta. Johtamisen ja suunnitelmallisuuden kehittäminen olisi järkevää, jotta toimintaa saadaan kasvatettua ja vakiinnutettua politiikan kentällä. Puolueen jäsenten tyytyväisyyttä johtamiseen ja toiminnan organisoimiseen olisi hyvä tutkia.

Vapaaehtoisten tyytyväisyyttä organisaatioon ja tapahtumien järjestämiseen olisi myös hyvä mitata myöhemmin ja selvittää miten käyttöön mahdollisesti otetut kehitystoimet ovat vaikuttaneet vapaaehtoisten tyytyväisyyteen. Puolueen hallituksen olisi myös hyvä seurata jäsenmäärää ja sitä, millaiset asiat toimivat jäsenhankinnassa ja mitkä toimet eivät toimi.

LÄHTEET

Güntert, S., Wehner, T. & Mieg, H. 2022. Organizational, motivational, and cultural contexts of volunteering : the European view. Cham: Springer International Publishing AG.

Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa: Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Harkimo, H. 2021. Modernein puolue: Korruptio päättyy 18.4. Jyväskylä: Docendo Oy.

Juhila, K. 2021. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Vuori, J (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/> [viitattu 6.5.2024].

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/3amk.282689> [viitattu 21.3.2024].

Kanemura, R., McGarvey, A. & Farrow, A. 2023. Time well spent- A national survey on the volunteer experience. The National Council for Voluntary Organisations. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncvo.org.uk/news-and-insights/news-index/time-well-spent-2023/> [viitattu 19.4.2024].

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Konttinen, M. 2018. Harkimo vahvisti: Liike Nyt on perustettu, mukana muun muassa Mikael Jungner ja Tuomas Enbuske – ei välttämättä aseta ehdokkaita vaaleihin. Yle Uutiset, 21.4.2018. Saatavilla: <https://yle.fi/a/3-10171347> [viitattu 19.4.2024].

Lehto, P. 2020. Maslow'n tarvehierarkia 2.0 – Ajattele tikkaita, unohda pyramidi ja muista kuudes taso. Evermind. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.evermind.fi/maslow-n-tarvehierarkia-2-0/> [viitattu 8.5.2024].

Liike Nyt. 2023. Liike on vaihtoehto vanhoille puolueille. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.liikenyt.fi/liike-nyt> [viitattu 6.5.2024].

Mayor, P. & Risku, M. 2022. Opas yksilöiden ja tiimien motivointiin. Helsinki: Alma Talent Oy

Meriluoto, T. & Litmanen, T. 2019. Osallistu! Pelastaako osallistaminen demokratian? Tampere: Vastapaino.

Muhonen, T. 2019: Harkimo HS:lle: Liike Nytistä tulee puolue. Helsingin Sanomat, 20.6.2019. Verkkolehti. Saatavilla: <https://www.hs.fi/paivanlehti/20062019/art-2000006148684.html> [viitattu 9.4.2024].

Porkka, S. & Tenhunen, T. 2023. Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Helsinki: Suomen Mielenterveys ry.

- Porkka, S., Tenhunen, T. & Mäenpää, T. 2022. Vapaaehtoistyön työnohjauksen moninaisuus. Helsinki: Suomen Mielenterveys ry.
- Rouhe, E. 2020. Henkilöstön motivaatio tekijät organisaatiomuutoksessa. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Progradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11419/Rouhe%20Eeva%20pro%20gradu..pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 24.4.2024].
- Suutari, J., Kanner, J. & Juhola, A. 2021. Jäsentensä näköiset- Puolueiden sisäinen demokratia. E- julkaisu. Demo Finland. Saatavissa: https://demofinland.org/wp-content/uploads/2021/04/Puolueiden_sisäinen_demokratia_Suomessa_Demo_Finland_final.pdf [viitattu 21.3.2024].
- THL. 2023. Ohjeita osallistamiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetetussa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/osallisuutta-edistava-hallintomalli-tukee-osallisuustyon-johtamista/ohjeita-osallistamiseen> [viitattu 3.5.2024].
- Vallo, H. & Häyrinen, E. 2016. Tapahtuma on tilaisuus. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Virolainen, J. 2015. Kulttuuripoliittinen näkökulma osallistamiseen. Teoksessa Lindolm, A (toim.) Ei-kävijästä osalliseksi- osallistuminen, osallistaminen ja osallisuus kulttuurialalla. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. E-kirja. Saatavissa: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/11/Arto-Lindholm-ei-kavijasta-osalliseksi.pdf> [viitattu 23.3.2024].
- Volunteer Centre East Sussex. 2014. Your guide to- Understanding Volunteer Motivation. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vces.org.uk/wp-content/uploads/2014/07/Essential-Guide-to-Understanding-Volunteer-Motivation.pdf> [viitattu 19.4.2024].
- Volunteer Pro. 2020. The Essential Guide to Managing Volunteers at Your Nonprofit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://volpro.net/managing-volunteers/> [viitattu 8.5.2024].
- Vuori, J. 2021. Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/> [viitattu 6.5.2024].
- Wiley, K., DeMasters, C., Dobbins, C. & Casola, C. 2023. Five motivations to volunteer: Tips for volunteer managers. University of Florida. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://edis.ifas.ufl.edu/publication/FY1524> [viitattu 19.4.2024].
- Willberg, E. 2015. Sitran selvityksiä: Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille- Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitran selvityksiä 93. Helsinki: Sitra. E-kirja. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Selvityksia93-2.pdf> [viitattu 21.3.2024].

Liite 1 Teemahaastattelun runko

Teema 1: Motivaation lähteet ja merkitys:

1. Mitkä tekijät motivoivat sinua osallistumaan vapaaehtoistyöhön puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestelyissä?
2. Minkälaiset tehtävät tai vastualueet ovat olleet mielestäsi merkityksellisiä ja motivoivia puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestämisessä?

Teema 2: Haasteet ja niiden voittaminen:

1. Millaisia haasteita olet kohdannut vapaaehtoistyössä puoluekokouksen tai puoluetapahtuman järjestämisessä, ja miten olet selviytynyt niistä?

Teema 3: Johtaminen ja ohjaus:

1. Miten koet, että vapaaehtoistyön ohjaus ja johtaminen ovat vaikuttaneet motivaatioosi ja sitoutumiseesi puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestelyissä?
2. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät keinot ja käytännöt, joilla vapaaehtoisia voidaan tehokkaasti sitouttaa ja motivoida puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestämiseen?

Teema 4: Palkitseminen ja kannustaminen:

1. Millaisia palkitsemis- tai kannustusjärjestelmiä voisit kuvitella lisäämään vapaaehtoisten motivaatiota ja sitoutumista puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestelyissä?

Teema 5: Parannusehdotukset ja tulevaisuuden näkymät:

1. Onko sinulla ehdotuksia tai ajatuksia siitä, miten vapaaehtoistyötä puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestämisessä voitaisiin parantaa tulevaisuudessa?
2. Miten koet vapaaehtoistyön vaikutuksen puoluekokouksen/ puoluetapahtuman onnistumiseen ja osallistujien kokemukseen?

Teema 6: Vapaaehtoistyön vaikutus ja osallistujien kokemukset:

1. Mitä neuvoja antaisit muille puolueiden jäsenille tai järjestäjille, jotka haluavat tehokkaasti hyödyntää vapaaehtoistyövoimaa puoluekokouksen/ puoluetapahtuman järjestämisessä?