

Sari Heino

VAPAAEHTOISTEN MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN SEKÄ  
VAPAAEHTOISTYÖN ANTI NUORTEN TUETUSSA ASUMI-  
SESSA ELI TUAS-TOIMINNASSA.

Sosiaalialan koulutusohjelma

2017



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

# VAPAAEHTOISTEN MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN SEKÄ VAPAAEHTOISTYÖN ANTI NUORTEN TUETUSSA ASUMISESSA ELI TUAS-TOIMINNASSA.

Heino Sari  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Marraskuu 2017  
Ohjaaja: Rautava Heli  
Sivumäärä: 51  
Liitteitä: 2

Asiasanat: vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, tukihenkilötoiminta, nuoret aikuiset, itsenäistyminen, järjestötoiminta, TUAS-toiminta, motivaatio, sitoutuminen

---

Turun Kaupunkilähetys ry:n nuorten tuetun asumisen tuki perustuu pitkälti ammatillisesti ohjattuun vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoisia koulutetaan toimimaan tukihenkilöinä nuorille aikuisille ja heidän roolinsa toiminnassa on siten keskeinen. Turun Kaupunkilähetys ry pitää tärkeänä vapaaehtoistyön organisoinnin jatkuvaa kehittämistä kunkin ajan tarpeita vastaavaksi. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia mikä ihmisiä motivoi lähtemään ja olemaan mukana vapaaehtoisena TUAS-toiminnassa, mitä vapaaehtoistyö heille antaa ja mikä heidät saa sitoutumaan toimintaan. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää TUAS:in vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja toteuttamisen sekä vapaaehtoistyöntekijöiden koulutuksen ja heille tarjotun ohjauksen kehittämiseen.

Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu. Yksilöhaastatteluihin osallistui kahdeksan (N = 8) TUAS-toiminnassa vapaaehtoisena toimivaa henkilöä. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Pääsyitä siihen, että vapaaehtoiset motivoituivat lähtemään mukaan juuri TUAS-toimintaan, olivat nuoret mieluisena kohderyhmänä, TUAS-toiminnan perustuminen henkilökohtaiseen tukeen sekä toiminnan tavoitteellisuus. Tärkeä motivaatiotekijä on myös työntekijöiltä saatu tuki. Itselleen vapaaehtoiset kokivat saavansa toiminnalta mm. auttamisen iloa ja itsensä tarpeelliseksi kokemisen tunteen. Vapaaehtoiset arvostivat mahdollisuuksia osallistua lisäkoulutuksiin ja virkistyksiin, tutustua uusiin ihmisiin, ammatilliseen kehittymiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Toimintaan tärkein vapaaehtoisia sitouttava tekijä oli heidän mukaansa toimiva ja vastavuoroinen tukisuhde. Sitoutumista lisää myös aktiivinen osallistuminen aktiviteetteihin, palaute ja oman työn saama arvostus, vapaaehtoisten osallistaminen sekä muut toiminnassa mukana olevat ihmiset.

Tutkimustulokset olivat Turun Kaupunkilähetys ry:n osalta positiivisia ja niistä voi päätellä, että vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa on onnistuttu. Tulokset vahvistavat teoriaa siitä, että vapaaehtoistoiminnalla on aina kaksi puolta: antaminen ja saaminen. Motivaation ja sitoutumisen kannalta tärkein tekijä on tukisuhde itessään. Toimiva tukisuhde motivoi ja sitouttaa, liian haastavan tukisuhteen vaikutus taas on päinvastainen.

# THE MOTIVATION OF THE VOLUNTEERS, WHAT THEY GAIN FROM VOLUNTARY WORK AND THE COMMITMENT OF THE VOLUNTEERS IN TUAS-ACTIVITY (SUPPORTED HOUSING FOR YOUNG ADULTS).

Heino Sari

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

November 2017

Supervisor: Rautava, Heli

Number of pages: 51

Appendices: 2

Key words: voluntary work, voluntary activity, support person system, young adults, becoming independent, organizational activities, TUAS- supported housing activity, motivation, commitment

---

The support offered by Turku City Mission's TUAS-activity (supported housing) is based mainly on professionally organized voluntary activity. The volunteers are trained to act as support persons for young adults, hence their role in TUAS- activity is essential. It is important for Turku City Mission to constantly develop and update the structuring of voluntary activity. The aim of this study is to find out what motivates people to work as volunteers in TUAS- activity, what voluntary work offers them and what makes them committed to the activity. The results of the study will be utilized to develop and improve the training of the volunteers, the professional guidance provided to them and the organizing of voluntary activity in whole.

This thesis is a qualitative study and the research method used is interviews. All together eight (8) volunteers involved in the TUAS- activity were interviewed for the study and the data was analyzed by using a data-based content analysis.

Main reasons for why the volunteers were motivated to join TUAS- activity were young adults as an agreeable target group, the fact that the activity is based on personal support and it is target-oriented. An important motivational factor is also the support offered by the employees. The volunteers feel that being able to help and be useful gives them joy. The volunteers appreciate they are given a chance to attend trainings and recreation provided by organization, meet new people, develop themselves professionally and influence on societal level. The most important factor in committing volunteers to TUAS is a functioning relationship between them and the young person they are offering support to. Also active participation in offered activities, feedback and receiving appreciation, enabling of the volunteers and other people involved in the activity, increase the commitment.

The results of this study are very positive for Turku City Mission and it can be presumed that the organization of the voluntary activities has been successful. The results confirm the theory that voluntary work always has two sides: giving and receiving. The most important factor influencing motivation and commitment is the relationship between the volunteer and the young person in need of support. Well functioning relationship adds both motivation and commitment, but a relationship too challenging has the opposite effect.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ .....	6
2.1 Vapaaehtoistyön merkitys vapaaehtoisille .....	10
2.2 Vapaaehtoisen motivaatio ja sitoutuminen .....	11
3 VAPAAEHTOINEN TUKIHENKIÖ .....	14
4 NUORTEN TUETTU ASUMINEN ELI TUAS-TOIMINTA .....	15
4.1 Vapaaehtoisten polku, koulutus ja heille tarjottu tuki TUAS-toiminnassa .....	17
4.1.1 Vapaaehtoisen polku TUAS-toiminnassa .....	17
4.1.2 Vapaaehtoisten koulutus ja heille tarjottu tuki TUAS-toiminnassa .....	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	21
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät .....	21
5.2 Tutkimusmenetelmä .....	22
5.3 Tutkimuksen aineisto .....	24
5.4 Tutkimusaineiston analyysi .....	25
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	26
6.1 Mitkä ovat vapaaehtoisten motiivit lähteä mukaan TUAS-toimintaan? .....	27
6.2 Mitä vapaaehtoiset kokevat saavansa TUAS-toiminnassa mukana olosta? .....	32
6.3 Mikä sitouttaa vapaaehtoisia TUAS-toimintaan? .....	35
7 YHTEENVETO JA POHDINTA .....	40
7.1 Tulosten yhteenveto .....	40
7.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	46
7.3 Pohdinta .....	47
LÄHTEET .....	49
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Kiinnostukseni vapaaehtoistoimintaan on syntynyt siitä, että olen itse toiminut vapaaehtoistehtävissä pitkään ja nyt työskentelen vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina Turun Kaupunkilähetys ry:n TUAS-toiminnassa (nuorten tuettu asuminen). TUAS-toiminnassa oma vastuualueeni on juurikin vapaaehtoistoiminnasta vastaaminen. Olen mukana myös Turun alueella toimivassa VAPA-ryhmässä. Ryhmän tavoitteena on kehittää Turun alueella toimivien lapsille ja nuorille vapaaehtoistyön keinoin tukea tarjoavien järjestötoimijoiden vapaaehtoistoimintaa, pohtia erilaisia vapaaehtoistyön toteuttamismahdollisuuksia ja laatukriteerejä sekä organisoida erilaisia tapahtumia ja koulutuksia vapaaehtoisillemme.

Järjestötyöntekijänä seuraan mielelläni yhteiskunnallista keskustelua ja vapaaehtoistyö onkin merkittävässä roolissa keskusteltaessa hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmien tulevaisuudesta. Yksilön halu auttaa ja kantaa sosiaalista vastuuta kanssaihmisistään on arvokas voimavara, jota hyödynnetään monenlaisissa tehtävissä. Olen huomannut vapaaehtoistyön olevan aiheena ajankohtainen ja se onkin saanut viime vuosina tilaa myös tiedotusvälineissä. Keskustelua on käyty muun muassa kolmannen sektorin ja julkisen sektorin työnjaosta ja vastuualueista.

Kuntien heikosta taloustilanteesta johtuen, niiden vaikeudet sosiaali- ja terveystalouden järjestäjänä ovat yleistyneet, ja siten odotuksia kohdistetaan yhä vahvemmin järjestöjen suuntaan. Järjestötoiminnan toivotaan paikkaavan niitä puutteita, joita julkisen ja yksityisen sektorin toiminnoissa syntyy. Tutkimusten mukaan järjestöjen merkitys korostuu etenkin ennaltaehkäisevässä- ja jälkihoidon työssä. (Seppälä 2011, 150.) Oma näkemykseni on, että kolmas sektori nähdään nykyään laaja-alaisena sekä yhteiskunnallisesti merkittävänä sosiaali- ja terveystalouden tuottajana. Myös valtio tukee Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) kautta monia vapaaehtoistyötä tekeviä järjestöjä.

Kuten kolmannella sektorilla usein, myös Turun Kaupunkilähetyksessä vapaaehtoistyöntekijät ovat äärimmäisen tärkeä voimavara. TUAS-toiminnassa vapaaehtoiset toimivat tukihenkilöinä nuorille tukien heitä arjessa. Olemme olleet onnekkaita, sillä toiminnassamme on tälläkin hetkellä mukana suuri joukko motivoituneita vapaaehtoisia ja tukihenkilökoulutuksemme ovat herättäneet kiinnostusta. Tämä on hyvä tilanne, mutta sen pysyvyyteen ei voi tuudittautua. Yhdistyksemme uskoo siihen, että meidän on jatkuvasti pyrittävä kehittämään vapaaehtoistoimintamme organisointia sekä tapoja, joilla vapaaehtoisista huolehdimme, jotta tilanteemme pysyy hyvänä myös jatkossa. Kilpailu vapaaehtoisista kovenee sitä mukaa kun järjestöihin kohdistuva paine järjestää sosiaalialan tukitoimia kasvaa. Rekrytointeihin panostamisen lisäksi onkin tärkeää pyrkiä vahvistamaan toiminnassa jo mukana olevien vapaaehtoisten sitoutumista entisestään. Se, että vapaaehtoiset haluaisivat jäädä mukaan toimintaan useamman kuin yhden tukisuhteen ajaksi, vähentäisi painetta uusien vapaaehtoisten rekrytoinnista. Lisäksi heille kertyneen kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen useammassa tukisuhteessa, vaikuttaisi varmastikin positiivisesti myös tarjotun tuen laatuun.

Turun Kaupunkilähetys ry haluaa jatkossakin olla haluttu vapaaehtoistyön mahdollisuuksien tarjoaja ja tästä syystä haluamme lähteä tutkimaan mikä ihmisiä motivoi lähtemään vapaaehtoiseksi TUAS-toimintaan, mitä vapaaehtoistyö heille antaa ja miten heidät saadaan sitoutumaan toimintaamme. Tutkimuksesta saamaamme tietoa voimme hyödyntää vapaaehtoistoimintamme organisoinnin, toteuttamisen sekä vapaaehtoistyöntekijöiden tukemisen kehittämiseen. Aihe on siis myös minulle itselleni niin henkilökohtaisesti kuin ammatillisen kehittymiseni kannalta tärkeä.

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö voidaan jäljittää kahteen traditioon. Yksi näistä on kristillinen hyväntekeväisyyden traditio, joka keskiaikana perustui organisoimattomaan yksilöiden panokseen, ja joka Suomessa sai institutionaalisen muodon 1800-luvun alkupuolella. Silloin varakkaat kansalaiset auttoivat köyhiä mm. uskonnollisten hyväntekeväisyysyhdistysten, orpokotien tai koulujen kautta. Toinen vapaaehtoistoiminnan traditio on kytköksissä sivistisyhteiskunnan ja vapaan kansalaisuuden syntyyn

1800-luvun Euroopassa. Suomessa syntyi järjestettyjä kansalaisliikkeitä vuosisadan loppupuolella. Pinnalla olleet asiat kuten kansallismielisyys ja kielikysymykset olivat suositumpia ylemmän luokan keskuudessa. Muiden teemojen, kuten raittius, naisten tilanne ja liittotoiminta, herättäminä syntyi kansalaisliikkeitä sekä kansalaisjärjestöjä, joissa pääpaino oli sosiaalisissa muutoksissa ja kansalaisten tasa-arvoisissa oikeuksissa. 1800-luvulla yhä useammalla kansalaisella oli mahdollisuus liittyä erilaisiin järjestöihin ja osallistua aktiivisesti niiden toimintaan. (Nylund 2000, 30.) Turun Kaupunkilähetys ry on tästä oiva esimerkki. Turun Merimieslähetyshdistys perustettiin vuonna 1880 ja yhdistyksen työ- ja toimintakentän laajentuessa nimi vaihtui Turun Kaupunkilähetysyhdistykseksi vuonna 1882. (Turun Kaupunkilähetys ry:n www-sivut 2017.)

Joka kolmas suomalainen tekee vapaaehtoistyötä, joka konkreettisesti tarkoittaa 1,4 miljoonaa henkilöä. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin 18 tuntia ja vuonna 2015 vapaaehtoistyötä tehtiin maassamme yhteensä lähes 170000 henkilötyövuoden edestä. Nämä luvut kuvaavat hyvin vapaaehtoistoiminnan merkitystä yhteiskunnassamme. (Taloustutkimus 2015.)

Vapaaehtoisuuden moninaisuus tekee käsitteiden erottelusta ja määrittelystä melko haastavaa. Teeman laajuudesta kertoo jo monet vapaaehtoistoimintaa toteuttavat ja mahdollistavat toimintakentät. Tällaisesta toimintakentästä yksi esimerkki on niin kutsuttu kolmas sektori, joka pitää sisällään yhdistysten ja järjestöjen toimintaa, joissa vapaaehtoisuudella on vahva ja selkeä rooli. Vapaaehtoistyön keinoin toteutuva kansalaistoiminta on Suomessa laajaa ja erittäin merkityksellistä. Vaikka julkisen sektorin toiminta onkin maassamme kattavaa, löytyy kansalaisten omalle vapaaehtoistoiminnalle silti tilaa ja lukuisia mahdollisuuksia. Kolmannen sektorin vapaaehtoistoiminnan kautta pystytään kanavoimaan ihmisten halua tehdä asioita käytännössä, tuotetaan kansalaisia itseään kiinnostavaa toimintaa sekä täydennetään, ja osittain jopa korvataan, julkisen sektorin palvelutarjontaa. (Harju 2003, 17–31.)

Suomen sosiaali- ja terveys ry:n (SOSTE) vuonna 2013 julkaiseman järjestöbarometrin mukaan Suomessa on noin 13 000 rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä. Järjestöbarometrin perusjoukkoon kuuluvilla yli 150 valtakunnallisella järjestöllä on yli 8000 paikallista yhdistystä. (Eronen, Hakkarainen, Peltosalmi & Särkelä 2013, 33.)

Erilaisten yhdistysten toiminta on Suomessa perinteisesti perustunut vapaaehtoistoiminnalle. Monien yhdistysten tehtävät ovat monipuolistuneet ja ammatillistuneet viime aikoina. Paikallisyhdistykset toimivat edelleen pääosin vapaaehtoisvoimin ja myös alueellisten tai valtakunnallisten yhdistysten toiminnassa vapaaehtoistyöllä on merkityksellinen paikkansa. Viime aikoina tehdyt kuntien valtionosuuksien leikkaukset ovat saaneet myös julkishallinnon kiinnostumaan entistä enemmän yhdistyksistä ja muista vapaaehtoisorganisaatioista niin palveluntuottajina kuin työllistäjinä. (Pyykkönen 2002, 91.)

Vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen vahvuus on sen paikallisuudessa ja ammattilaisten tukemien vapaaehtoisten osaamisessa. Vapaaehtoistoiminta on yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehtyä vapaaehtoista toimintaa, joka on palkatonta ja ei-ammattillista. Vapaaehtoistyön yksi keskeinen periaate on se, että toimitaan tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, eikä sen ole tarkoitus korvata ammattityötä. Vapaaehtoistoiminnalla on oma roolinsa yhteiskunnassa ammatillisen työn täydentäjänä ja yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaajana. (Vuorinen, Särkelä, Perälähti, Peltosalmi & Londen 2004, 82.)

Vapaaehtoistoiminta on mielenkiintoinen ja dynaaminen yhteiskunnan sara, sillä se samanaikaisesti sekä seuraa yhteiskunnallisia trendejä ja murroksia, että saa aikaan niitä itse. Siinä kohtaavat yksilöiden perinteiset yhteistoiminnalliset tavat ja niiden kaipuu, antamisen ja auttamisen halu sekä osallisuuden tarve. Vapaaehtoistoiminnan murros- ja muutosvoima piilee siinä, että se tarjoaa niin yksilöille kuin yhteisöillekin merkityksiä ja merkityksellisyyttä sekä antamisen ja saamisen elämyksiä. (Nylund & Yeung 2005, 13.) ”Vapaaehtoistyöntekijä edustaa kansakulkijaa, arkista ymmärtäjää. Hän toimii rinnalla kulkijana tekemättä hoitoarvioita tai diagnoosia autettavan tilanteesta. Vuorovaikutuksessa korostuu empaattinen ja kunnioittava suhtautuminen sekä autettavan tarinan kuunteleminen. Tärkeimpiä työvälineitä ovat oma persoona ja kyky olla läsnä”. (Mykkänen-Hänninen 2007, 12.)

Vapaaehtoiset ovat joukko usein hyvinkin erilaisia ihmisiä, joilla on vaihtelevaa osaamista. Inhimillisten voimavarojen tukemisella ja kehittämisellä heidän osaamistaan pystytään suuntaamaan tarkoituksenmukaisesti sekä mahdollistamaan vapaaehtoisten



kasvu ja kehittyminen. Järjestöt voivat huolehtia vapaaehtoisista kannustamalla ja tukemalla heitä löytämään oma aktiivinen ja luonteva roolinsa vapaaehtoistoiminnassa sekä kehittämällä vapaaehtoisten yksilöllisiä voimavaroja toiminnan jatkuvuuden takaamiseksi. (Kaukinen 2015, 48.)

Vapaaehtoistyön organisointi ja kehittäminen edellyttää järjestöltä selkeitä peruslinjauksia. Vapaaehtoisille on tärkeä selvittää järjestön toiminnan tavoite ja vapaaehtoistyön toiminnan rajat. Järjestön tulee huolehtia myös vapaaehtoisten työn turvallisuudesta ja heidän mahdollisesta vakuuttamisestaan. Peruspuitteiden on oltava kunnossa, jotta vapaaehtoinen voi turvallisesti osallistua toimintaan. Vapaaehtoisista tulee huolehtia monilla tasoilla. Alkuun on hyvä tarjota kattava peruskoulutus, jossa tutustutaan vapaaehtoistoiminnan periaatteisiin sekä järjestöön, sen toimintaan, toimintamalleihin ja työntekijöihin. Tärkeää koulutuksessa on toki myös vapaaehtoisten tutustuminen toisiinsa. Vapaaehtoistyötä organisoivalta taholta vaaditaan huolenpitoa, aitoa kuuntelemista, ammatillista huomioon ottamista ja vapaaehtoistyön ohjaamista. Tämän lisäksi tärkeitä ovat myös yhdessäolon hetket, jakaminen ja virkistyminen. (Nyholm & Saarelainen 2006, 8-48.) Jotta vapaaehtoistyötä pystytään kehittämään, on tärkeää ymmärtää vapaaehtoistyön merkityksiä sen tekijöille. On tärkeää myös pohtia mistä syistä ja lähtökohdista vapaaehtoinen hakeutuu toimintaan mukaan. Huomioitavia lähtökoh-  
tia ovat esimerkiksi henkilön motivaatiotekijät sekä eri elämänvaiheiden vaikutukset häneen.

Nykyään järjestöissä käytetyimmät keinot vapaaehtoisten tukemiseksi ovat RAY:n vuonna 2010 teettämän tutkimuksen mukaan virkistystilaisuuksien järjestäminen sekä opastuksen ja koulutuksen tarjoaminen vapaaehtoisille. Henkilökohtaista työnohjausta tarjotaan myös monissa järjestöissä. Kokonaisuudessaan tuki on järjestökentällä hyvinkin monimuotoista, joskin vain osassa järjestöistä. (Pessi & Oravasaari 2010, 173.)

## 2.1 Vapaaehtoistyön merkitys vapaaehtoisille

Vapaaehtoistoiminnalla on aina kaksi puolta: antaminen ja saaminen. Vaikka sanasta ”vapaaehtoistoiminta” ensimmäiseksi tulee mieleen auttaminen ja toisten hyväksi toimiminen, on tärkeää, että vapaaehtoinen aina myös saa toiminnasta jotain. Vapaaehtoisuuden tulee tuntua mielekkäältä ja tuoda sisältöä elämään. Toiminta tuo yleisesti hyvän mielen, tunteen kuulumisesta ryhmään ja merkityksellistä tekemistä arkeen. Vapaaehtoistoimintaa ohjaavat yleiset säännöt ja periaatteet. Näistä merkittävimpiä ovat vapaaehtoisuus, tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin sekä autettavan ehdoilla toimiminen, tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus, luotettavuus, palkattomuus sekä oikeus tukeen ja ohjaukseen. (Eläkeliitto 2008, 7-17.) Vapaaehtoistoiminnalla katsotaan olevan myös tärkeä merkitys kansalaisten osallistamisessa, josta on EU:n hankkeiden myötä tullut vakiintunut osa suomalaisen sosiaalipolitiikan käytäntöjä (Pyykkönen 2002, 91).

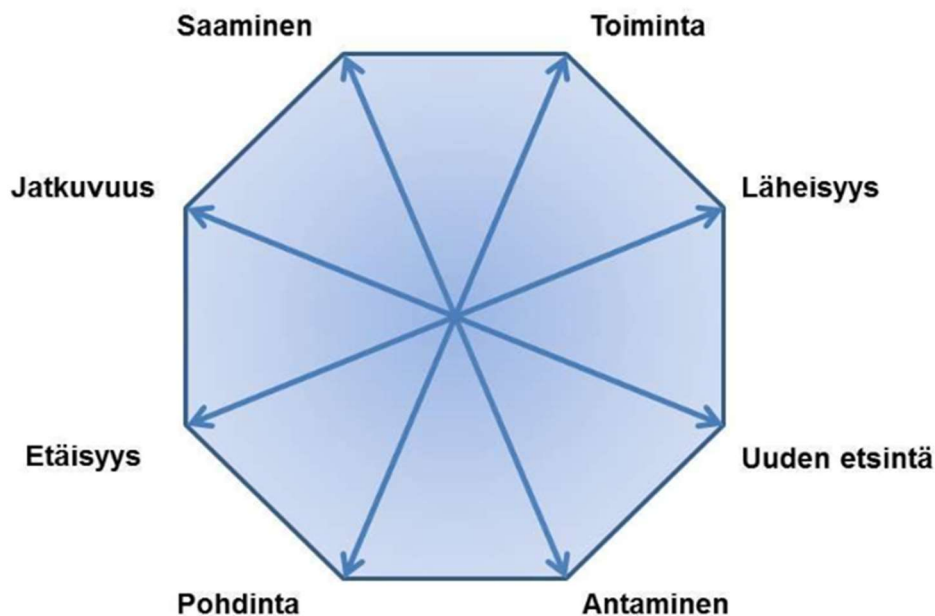
Vapaaehtoistyötä tehdään tyypillisesti jossakin tietyssä yhteisössä tai ryhmässä. Tällöin vapaaehtoistoiminnan sosiaalinen näkökulma korostuu toiminnan merkityksiä tarkasteltaessa. Yhdessä tekeminen ja toimiminen vahvistavat ihmisten luottamusta toisiinsa, sekä kehittävät kykyä ottaa toiset huomioon. Tämä puolestaan lisää ihmisten hyvinvointia ja onnellisuuden kokemusta. (Helve 2009, 256.) Sosiaalisuus voi joskus olla jopa niinkin tärkeä tekijä, että vapaaehtoiselle merkittävämmäksi asiaksi nousee tiettyyn ryhmään kuuluminen sekä kiinnostus muita ihmisiä kohtaan kuin vapaaehtoistyön tekeminen itsessään. Vapaaehtoistoiminnassa yhä keskeisemmiksi teemoiksi ovatkin nousseet vertaistuen, osallisuuden, kohtaamisen, aktiivisen kansalaisuuden sekä yleisen sosiaalisen kanssakäymisen merkitykset. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 7-37.) Vapaaehtoistyön tekemisellä onkin kiistaton positiivinen vaikutus yksilön taitoihin, jotka liittyvät osallistumiseen, toimimiseen, vaikuttamiseen, muiden ihmisten kohtaamiseen sekä vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Myös omat arvot ja identiteetti saattavat syventyä vapaaehtoisuuden myötä ja tämä puolestaan auttaa ihmistä kasvamaan niin yksilönä kuin kansalaisena. (Harju 2005, 70.) Vapaaehtoistoiminnalla on suora merkitys vapaaehtoiselle, heidän tarjoamien palveluiden vastaanottajalle, palvelujärjestelmälle sekä sille taholle tai yhteisölle, joka vapaaehtoistoiminnan organisoinnista vastaa. (Laimio & Välimäki 2011, 11–12). Yleisesti vapaaehtoistoiminnan voidaankin katsoa tarjoavan merkityksiä niin yksilölle, yhteisölle kuin yhteiskunnallekin.

## 2.2 Vapaaehtoisen motivaatio ja sitoutuminen

Kun on tutkittu vapaaehtoisten motiiveja tehdä vapaaehtoistyötä, niitä on löydetty lukuisia. Vapaaehtoisuus tuo siis ihmiselle kokemuksia osallisuudesta, johonkin kuulumisesta, mukanaolosta, vaikuttamismahdollisuuksista, kohtaamisesta ja kohdatuksi tulemisesta. Vapaaehtoistyö onkin loistava keino saavuttaa näitä kokemuksia. (Harju 2005, 69.)

Suomessa vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota on tutkinut paljon mm. Anne Birgitta Yeung ja hänen mukaansa motivaatio on tutkimuksellisesti hyvin haasteellinen teema. Eri metodein tehdyistä tutkimuksista on usein saatu hyvinkin erilaisia tuloksia. (Yeung 2004.) Yeungin vuonna 2002 tekemän tutkimuksen mukaan tärkein suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita. Jopa 41 % suomalaisista vapaaehtoisista vastasi näin. Myös ylimääräisen vapaa-ajan merkitys motivaatiotekijänä oli suuri. Muista motiiveista esiin nousivat toimintaan mukaan lähteminen tuttavien pyynnöstä, toive tavata uusia ja samanhenkisiä ihmisiä, halu saada uusia elämäkokemuksia ja oppia uutta sekä yleinen kiinnostus vapaaehtoisuuteen. Naisten motiiveissa korostuivat Yeungin mukaan auttamishalu, into oppia uusia asioita sekä toive uusiin ihmisiin tutustumisesta. Miehiä puolestaan innosti vapaaehtoistoimintaan erityisesti ystävien ja tuttavien kannustus, halu käyttää ylimääräinen vapaa-aika merkitykselliseen tekemiseen sekä tunne kansalaisvelvollisuudesta. Yli 50-vuotiaiden vapaaehtoistoimijoiden motiiveissa taas korostui heidän halunsa saada uusia tuttavuuksia vapaaehtoistoiminnan kautta. Tämän lisäksi yli 50-vuotiaat painottivat erityisesti auttamishalua sekä toivetta saada jotain säännöllistä ja hyödyllistä päiväohjelmaa. (Yeung 2004.)

Väitöstutkimuksessaan Yeung halusi fenomenologisin menetelmin edetä vapaaehtoistoimijoiden luokittelusta kohti syvempää, kokemuksellista ilmiötason hahmotusta vapaaehtoisuuden motivaatiosta. Tutkimuksensa perusteella hän päätyi niin kutsuttuun timanttimalliin (ks. kuvio 1.)



Kuvio1. Timanttimalli (Young 2005, 107)

Tässä mallissa on eroteltu kahdeksan vapaaehtoisten motivaatiotekijää, jotka muodostavat keskenään neljä paria. Nämä parit ovat saaminen ja antaminen, toiminta ja pohdinta, läheisyys ja etäisyys sekä uuden etsintä ja jatkuvuus. Timanttimalli luo kokonaisuudessaan hyvinkin monipuolisen kuvan vapaaehtoisuudesta: vapaaehtoisuus voi suuntautua niin itsestä ulospäin (toimintaan, kontakteihin, uusiin asioihin, antamiseen) kuin myös kohti itseä ja sisäisempiä teemoja (pohdintaa, etäisyyttä, tuttujen teemojen jatkuvuutta, saamista). Täten vapaaehtoistoimijan motivaationlähteet voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään: ulospäin suuntautuneisiin ja toimintaan itseensä suuntautuneisiin syihin. Jako ei todellisuudessa luonnollisestikaan ole näin mustavalkoinen, vaan eri ulottuvuudet ovat vaikutuksessa toisiinsa ja voivat mennä osittain myös päällekkäin. Vapaaehtoisuuteen motivoivat tekijät eivät myöskään löydy aina selkeästi akselin ääripäistä, vaan ne saattavat sijoittua myös eri tekijöiden välille. Esimerkkinä tästä Yeung käyttää sitä, että kun motivaatio on saaminen- antaminen- akselilla, voi vapaaehtoinen kokea merkityksellisyyttä siitä, että hän saa itse hyvän mielen voidessaan auttaa toista ihmistä. (Yeung 2005b, 107–111.)

Vapaaehtoisen sitoutumista toimintaan edistää tunnetusti kokemus osallisuudesta. Osallisuuden kokemuksen ei tarvitse olla sidoksissa siihen, miten paljon toimintaan osallistutaan tai siihen, miten vaativasta tehtävästä on kysymys. Etukäteen sovittujen

rajojen merkitys on suuri ja vapaaehtoisella onkin oltava selkeä käsitys siitä, mistä toiminnassa on kysymys ja mitä häneltä odotetaan. Vapaaehtoisille on myös annettava mahdollisuus kertoa omista resursseistaan, motiiveistaan ja tavoitteistaan vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoinen kaipaa myös riittävästi tukea sekä mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä niin vapaaehtoistoimijana kuin ihmisenä. Tutkimukset osoittavat, että sosiaalisesti integroitunut vapaaehtoistoimija sitoutuu toimintaan pitkäjänteisesti. Vapaaehtoisten motiivien huomioiminen, osallisuuden sekä sitoutumisen edistäminen sekä vapaaehtoisten tukeminen mainitaankin usein järjestöjen tavoitteissa ja toimintasuunnitelmissa. Käytännössä niiden toteutuminen jää kuitenkin keveäksi ja puutteelliseksi, ellei vapaaehtoistyöntekijä itse ota kehittämisessään aktiivista roolia. (Pessi & Oravasaari 2010, 175- 180.)

Yksi tutkimuksissa selkeästi esiin noussut seikka on se, että vapaaehtoisen oma motivaatio on ehkäpä tärkein ehto vapaaehtoistehtävissä toimimiselle ja niiden jatkuvuudelle. Mikäli vapaaehtoisen motivaatio tai motiivit vapaaehtoistyön tekemistä kohtaan heikentyvät tai ovat jo lähtökohtaisesti alhaiset, on vapaaehtoisuuteen perustavasta toiminnasta helppo irtaantua jopa pysyvästi. (Yeung 2005a, 83.) Tämä on tärkeää myös vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen huomioida. On pyrittävä kehittämään toimintaa siten, että mukana olevat vapaaehtoiset yhä jatkossakin motivoituvat olemaan mukana toiminnassa.

Vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan, vapaaehtoistoiminnan jatkuvuutta ja vapaaehtoisten sitoutumista pyritään järjestöissä vahvistamaan erityisesti seuraavin tavoin: virkistys, tuki ja toiminnanohjaus, pienet huomionosoitukset, positiivinen palaute, yhteydenpito ja lisäkoulutus. (Pessi & Oravasaari 2010, 173.)

### 3 VAPAAEHTOINEN TUKIHENKILÖ

Vapaaehtoisena tukihenkilönä toimittaessa vapaaehtoistyön eettisten periaatteiden noudattaminen on tärkeää. Vaikka vapaaehtoinen toimiikin merkittävässä roolissa, on kuitenkin muistettava, että vapaaehtoistyö ei milloinkaan korvaa ammattilaistyötä. Vapaaehtoisen tukihenkilön rooli onkin täydentää ja tukea ammattilaisten tekemää työtä. Tukihenkilön toiminnan tulee olla suvaitsevaa, puolueetonta sekä tasa-arvoista, ja häntä sitoo vaitiolovelvollisuus. Vapaaehtoiselle on oltava tarjolla tukea ja ohjausta tukihenkilön tehtävässä työskentelyyn. Hänelle on nimettävä myös yhteyshenkilö, johon voi olla yhteyksissä ongelmatilanteissa. (Syrjänen 2010, 33.)

Tukihenkilötoiminnan laatukäsikirja Tuexi listaa tukihenkilötoiminnan kuudeksi pääarvoksi ilon, vastavuoroisuuden, vapaaehtoisuuden, ihmisten arvostuksen, avoimuuden ja luottamuksen. Tukisuhteessa tuettavana voi toiminnasta riippuen olla niin lapsi, nuori, perhe, aikuinen kuin vanhus. Lähtökohtana toiminnassa tulee kuitenkin aina olla tuettavan asiakkaan etu. Tukihenkilötoiminnan laatukäsikirja määrittelee laadukkaana tukihenkilötoiminnan myös tuettavan näkökulmasta. Onnistuneena tukisuhdetta voi pitää, kun tuettava saa tuekseen vapaaehtoisesti toiminnassa mukana olevan turvallisen, luotettavan, motivoituneen, sitoutuneen ja koulutetun tukihenkilön, jolta hän saa aitoa läsnäoloa ja aikaa. Jotta tukisuhteella on mahdollisuus onnistua, tulee siinä lähtökohtana olla tuettavan tarpeet. Toiminnan on myös vastattava todenmukaisesti ja oikea-aikaisesti näitä tarpeita. (Syrjänen 2010, 8-9.)

Toiminta lähtee siis tuettavan toiveista ja tuen sisältö suunnitellaan vastaamaan yksilön tarpeita. Tuen tavoitteena voi olla esimerkiksi vahvistaa tuettavan arjen taitojen vahvistumista, lisätä hyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä ja siten ehkäistä erilaisten ongelmien syntymistä. Toiminta toteutetaan tuettavan ja tukihenkilön ehdoilla ja sen lähtökohtana on vapaaehtoisuus sekä tasa-arvoinen kumppanuus. Tällainen suhde edellyttää luonnollisestikin molemminpuolista luottamusta ja sitoutumista. (Nuotio & Miettinen 2011, 192–195.)

Tukihenkilöitä rekrytoidaan erilaisten väylien kautta ja kun vapaaehtoisen kiinnostus herää, hänet kutsutaan haastatteluun. Haastattelussa vapaaehtoiselle pyritään antamaan

riittävät tiedot toiminnasta ja samalla arvioidaan hänen soveltuvuutensa toimia juuri kyseisessä vapaaehtoistoiminnassa. Vaatimuksina tukihenkilöltä vaaditaan täysi-ikäisyyden lisäksi aitoa kiinnostusta ja halua auttaa. Alan koulutus ei ole tarpeen, sillä tukihenkilöille annetaan heidän tarvitsemansa tiedot ja taidot peruskoulutuksessa. Vapaaehtoista ei myöskään jätetä yksin tuettavan kanssa ratkaisemaan tilanteita, vaan ammatillisesti ohjatussa tukihenkilötoiminnassa on ammattilainen aina tarvittaessa heidän tukena. Tukihenkilöä työllistettäessä tärkeää on se, että hän saa omia voimavarojaan vastaavan tuettavan ja sitä kautta myös tukisuhteen. (Syrjänen 2010, 12–13.)

Tukihenkilötoiminta on siis tukea tuottavan vapaaehtoistoiminnan muoto, jossa koulutettu vapaaehtoinen tukee tai auttaa jollakin tapaa heikommassa asemassa olevaa. Se, että vapaaehtoinen itse tunnistaa omat motiivinsa vapaaehtoistyöhön, vahvistaa hänen sitoutumistaan toimintaan. (Laimio & Välimäki 2011, 121–22.)

#### 4 NUORTEN TUETTU ASUMINEN ELI TUAS-TOIMINTA

Turun Kaupunkilähetys ry aloitti toimintansa vuonna 1880, silloin tosin Turun Merimieslähetysyhdistyksen nimellä. Turun Kaupunkilähetys ry onkin Turun vanhin, edelleen toiminnassa oleva, sosiaalialan järjestö. Yhdistys tekee työtä vaikeissa elämäntilanteissa olevien nuorten aikuisten ja yli 60 – vuotiaiden sekä heidän läheistensä parissa. Turun Kaupunkilähetys ry:n toimintaa tukevat mm. STEA ja Turun kaupunki. (Turun Kaupunkilähetys ry:n www- sivut 2017.) Kuten monet järjestöt, niin myös Turun Kaupunkilähetys on ajan saatossa muuttunut ja kehittänyt toimintojaan. Yksi yhdistykselle ominainen piirre on yhäkin kuitenkin vapaaehtoisten vahva rooli lähes kaikissa toiminnoissa. (Kalliala, Kulju, Montin & Sainio 2007, 6.)

TUAS-toiminnan Turun Kaupunkilähetys käynnisti vuonna 1998 asumisen tukitoimeksi nuorille, jotka kaipaavat tukea itsenäistymiseensä sekä yksin asumisen opetteleluun. Nuorten tuetun asumisen, eli TUAS-toiminnan tavoitteena onkin tukea 18–25 – vuotiaita itsenäistymisvaiheessa olevia, sekä yksin asumista ja elämistä opettelevia nuoria. Toimintaa toteutetaan ammatillisesti ohjatun vapaaehtoistyöhön perustuvan tu-

kihenkilötoiminnan sekä moniammatillisen verkostotyön keinoin. Toiminta on kohdennettu nuorille, joilla ei ole tukiverkostoa tai jotka eivät ole muun vastaavan lakisääteisen tuen, kuten esimerkiksi jälkihuollon, piirissä. Tuki on määrääikaista, tavoitteellista ja suunnitelmallista. Pääosa nuorista ohjautuu toiminnan piiriin jonkin ammattilaistahon ohjaamana. (Kalliala ym. 2007, 142–143.)

Nuori saa siis TUAS-toiminnassa tuekseen oman koulutetun vapaaehtoisen tukihenkilön, jota hän tapaa viikon tai kahden viikon välein. Tukihenkilö on nuorelle luotettava aikuinen arjessa. Toiminnan lähtökohta on se, että nuori itse määrittelee aina sen, missä hän tukea kaipaa. Tyypillisesti tukihenkilön tarjoama tuki liittyy asunnon haakuun ja muuttoon, talousasioiden hoitamiseen ja suunnitteluun, kodinhoidollisiin asioihin kuten kodin kunnossapito tai ruoanlaitto, virallisten asioiden hoitoon, oma-aloitteisuuden tukemiseen, päivärytmin ylläpitoon ja terveydestä huolehtimiseen, opiskelun tukemiseen tai vapaa-ajan aktivointiin ja harrastamiseen. TUAS-toiminta ja nuoren oma tukihenkilö pyrkivät tukemaan nuorta selviytymään arkielämän haasteissa ja siten ennaltaehkäisemään ongelmien kasaantumista. (Turun Kaupunkilähetys ry:n www-sivut 2017.)

Turun Kaupunkilähetysten maaliskuussa 2017 STEA:lle laaditun tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksen mukaan vuoden 2016 aikana TUAS-toiminnassa nuoria asiakkaita oli yhteensä 79, ja heistä 62 sai oman tukihenkilön. Nuorista 41 oli naisia ja 21 miehiä. Tuettavat nuoret olivat iältään 16–26-vuotiaita ja heidän keskimääräinen ikänsä oli 21 vuotta. Nuoret ohjautuivat toimintaan pääsääntöisesti sosiaalitoimistoista, Turun ammatti-instituutista ja Turun Ohjaamon syvennetystä ohjauspalvelusta Koho:sta. Näiden lisäksi ohjaavina tahoina toimivat mm. psykiatriset poliklinikat, nuorten työpajat ja lukiot. (Turun Kaupunkilähetys ry 2017.)

Tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksen mukaan vuoden 2016 aikana tuettujen nuorten ensisijaiset syyt tuen tarpeeseen olivat sosiaalisen tuen puute, arjenhallinnan taitojen puute, neurologiset erityisvaikeudet, vaikea kotitilanne tai mielialaongelmat. Tärkeimmiksi tukisuhteissa käsitellyiksi teemoiksi nousivat harrastustoiminta, tulevaisuuden suunnittelu, perheeseen ja ystäväpiiriin liittyvät asiat, rahankäyttö ja budjetointi, virastoasiointi, päivärytmin ylläpitäminen, itsetunto ja nuoren osaamisen tunnistaminen ja



terveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen. Nuoret arvioivat saamaansa tukea tukisuhteen päätöstapaamisessa. Nuoret kokivat, että saivat eniten apua virastoasioinnin ja paperiasioiden hoitamisen opetteluun sekä rahankäytön suunnitteluun. Kaikki nuoret kokivat hyötynensä tukihenkilön tuesta. Nuorista 73 % oli sitä mieltä, että asiat olivat parantuneet tukijakson aloitustilanteeseen verrattuna ja 27 % mielestä asiat olivat pysyneet alkutilanteeseen verrattuna samana. (Turun Kaupunkilähetys ry 2017.)

#### 4.1 Vapaaehtoisten polku, koulutus ja heille tarjottu tuki TUAS-toiminnassa

TUAS-toiminnassa tukihenkilöt ovat tavallisia aikuisia, joilla on aito halu tukea nuoria itsenäistymisen haastavassa elämänvaiheessa. Tukihenkilönä toimiminen ei edellytä alan ammatillista koulutusta, vaan vapaaehtoisille tarjotaan yhdistyksen toimesta koulutus tukihenkilön tehtävään. Merkittävää on se, että nuoren ja hänen tukihenkilönsä tukisuhde perustuu vapaaehtoisuuteen puolin ja toisin. Tukihenkilöiltä edellytetään luonnollisesti vaitioloa nuoren tuettavan asioista ja tilanteesta. (Kalliala ym. 2007, 143.) Kevään 2017 tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksen mukaan vapaaehtoisia oli mukana TUAS-toiminnassa vuoden 2016 aikana yhteensä 69. (Turun Kaupunkilähetys ry. 2017.)

##### 4.1.1 Vapaaehtoisen polku TUAS-toiminnassa

TUAS-toiminnassa vapaaehtoisille on määritelty selkeä polku. Toiminnan laadun takaamiseksi on tärkeää, että kukin vapaaehtoinen käy läpi samat prosessin askeleet ja se, että heille kaikille on tarjolla tukea yhdistyksen taholta. Vapaaehtoisten polusta on laadittu myös prosessikaavio (LIITE 1), jossa jokainen askel on määritelty erikseen.

Prosessi alkaa siitä, että vapaaehtoiselle syntyy kiinnostus, halu ja motivaatio osallistua tukihenkilötoimintaan. Kiinnostuksen voi herättää esimerkiksi rekrytointiin liittyvä mainonta, toiminnan esittelyt messuilla ja oppilaitoksissa tai jo toiminnassa olevien tuttavien suositukset. Vapaaehtoinen ottaa yhteyttä vapaaehtoistoiminnasta vastaavaan TUAS-koordinaattoriin ja jo tässä vaiheessa tehdään ensimmäinen kartoitus vapaaehtoisen motiiveista, tilanteesta sekä odotuksista toiminnan suhteen. Tämän jälkeen sovitaan aika haastatteluun, jossa läsnä ovat vapaaehtoinen sekä kaksi TUAS:in

koordinaattoria. Tässä haastattelussa tutustutaan vapaaehtoiseen, hänen taustaansa sekä tilanteeseensa syvemmin. Haastattelussa käydään uudelleen läpi myös vapaaehtoisen motiiveja sekä toiveita. Mikäli haastattelun jälkeen kaikki kolme ovat sitä mieltä, että TUAS:in tukihenkilötoiminta on vapaaehtoiselle sopiva vapaaehtoistyön muoto, varataan hänelle paikka seuraavaan mahdolliseen tukihenkilökoulutukseen. Koulutuksen käytyään kukin osallistuja saa kurssista todistuksen ja on valmis tukihenkilötoiminnan aloittamaan.

Haastatteluvaiheessa koordinaattorit kartoittavat niin nuorilta asiakkailta kuin vapaaehtoisiltakin toiveita siitä, millaisen tukihenkilön tai tuettavan he toivoisivat saavansa. Näitä toiveita pyritään luonnollisestikin huomioimaan tukipareja muodostettaessa. Kun koordinaattorit uskovat löytäneensä nuorelle juuri hänelle sopivan tukihenkilön, kutsutaan nuori ja vapaaehtoinen tukisuhteen aloitustapaamiseen. Tapaamisessa molemmat osapuolet kertovat hieman itsestään ja yhdessä keskustellaan nuoren tuen tarpeen laadusta. Mikäli sekä nuorelle että vapaaehtoiselle sopii, päätetään aloittaa tutustumisaika. Tällä tarkoitetaan noin kuukauden pituista jaksoa, jonka pääasiallinen tavoite on se, että tukipari tutustuu toisiinsa. Jaksolle ei vielä aseteta tarkkoja tavoitteita eikä tutustumisaika sido kumpaakaan jatkamaan tukisuhteessa.

Tutustumisajan loputtua tapaa tukipari uudelleen yhdessä koordinaattorin kanssa ja mikäli molemmat sitä haluavat, tehdään päätös tukisuhteen jatkamisesta ja laaditaan sille tavoitteet. Jatkossa järjestetään seurantatapaamisia noin kolmen kuukauden välein ja niissä on tukiparin lisäksi läsnä taas heidän oma koordinaattorinsa. Tällöin myös TUAS:in työntekijä tietää mikä nuoren tilanne on ja voidaan yhdessä pohtia onko tarvetta muokata tavoitteita tai päivittää nuoren saamia palveluita. Tukisuhteiden keskimääräinen kesto on noin vuoden. Kun nuoren tuen tarve vähenee, tai jos katsotaan, että TUAS-tuki ei enää ole riittävää ja nuori ohjataan jonkin muun palvelun pariin, järjestetään päätöstapaaminen. Nimensä mukaisesti tämä merkitsee tukisuhteen päätöstä.

#### 4.1.2 Vapaaehtoisten koulutus ja heille tarjottu tuki TUAS-toiminnassa

Tukihenkilökoulutuksia järjestetään yleensä kaksi kertaa vuodessa, yksi keväällä ja toinen syksyllä. Kurssin tavoitteena on tarjota vapaaehtoisille riittävät tiedot ja taidot itsenäistymisvaiheessa olevien nuorten tukihenkilönä toimimiseen. Ihanteellinen osallistujamäärä koulutuksissa on 8-12 henkilöä ja kouluttajina toimivat TUAS-koordinaattorit. Koulutuksen kokonaiskesto on 18 tuntia ja koulutuskertoja on yhteensä neljä. Koulutuksessa käsiteltäviä teemoja ovat yhdistyksen ja sen toimintojen esittely, vapaaehtoistoiminnan periaatteet, tukihenkilönä toimiminen, tuettavan elämänhaasteet ja eri palvelupolut, itsenäistyvän nuoren tukeminen, vuorovaikutustaidot, omat vahvuudet ja kehittämistarpeet, yhdistyksen tukihenkilöille tarjoama tuki sekä tukihenkilön oma jaksaminen ja voimavarat. Tukihenkilökoulutuksessa vierailee myös jo toiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia sekä nuoria jakamassa omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Koulutukseen osallistuminen ei vielä velvoita kumpaakaan osapuolta, yhdistystä tai vapaaehtoista, tukihenkilötoiminnan aloittamiseen.

Tukisuhteeseen kuuluvien seurantatapaamisten lisäksi vapaaehtoisille tarjotaan tukea monissa eri muodoissa. Heille järjestetään mm. monipuolista täydennyskoulutusta, toiminnanohjausta sekä virkistystilaisuuksia. Jatkokoulutusta Turun Kaupunkilähetys järjestää niin itsenäisesti omille vapaaehtoisilleen kuin myös yhteistyössä muiden järjestötoimijoiden kanssa. Jatkokoulutusyhteistyötä tehdään mm. koulutustyöryhmän ja VAPA-työryhmän kanssa. Koulutustyöryhmään kuuluvat myös Lounais-Suomen Mielenterveysseura ry, Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän ”Palveleva puhelin ja netti”, Varsinais-Suomen Sovittelutoimisto, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri, SPR:n Turun Nuorten turvatalo sekä Lounais-Suomen Rikosuhripäivystys, Lounais-Suomen aluetoimisto. Koulutustyöryhmän tarkoituksena on järjestää laadukasta jatkokoulutusta työryhmään kuuluvien toimijoiden vapaaehtoisille noin kuusi kertaa vuodessa. Koulutusryhmän koulutukset toteutetaan pääasiallisesti kokopäiväkoulutuksina lauantapäivinä ja niihin sisältyy vapaaehtoisille maksuton lounas.

VAPA-työryhmä taas on lasten ja nuorten vapaaehtoistyötä organisoivien tahojen yhteistyöryhmä Turussa. Ryhmän tehtävänä on järjestää yhteisiä koulutus- sekä virkistystilaisuuksia kaksi kertaa vuodessa. Turun Kaupunkilähetys ry:n TUAS-toiminnan

lisäksi ryhmään kuuluvat Lounais-Suomen FinFami ry, Lounais -Suomen Mielenterveysseura, Pelastakaa Lapset ry, MLL:n Varsinais-Suomen piiri, Turun Tyttöjen Talo sekä Avustajakeskus ja Turun lihastautiyhdistys ry. Myös VAPA:n järjestämät koulutus- ja virkistystilaisuudet ovat tukihenkilöille maksuttomia. Aiemmin mainittujen koulutusten lisäksi TUAS järjestää erilaisia koulutus- ja luentotilaisuuksia tukihenkilöilleen Turun Kaupunkilähetysten tiloissa. Myös monet vapaaehtoiset ovat halukkaita jakamaan omaa erityisosaamistaan muille vapaaehtoisille. Tällaisesta jakamisesta esimerkkinä mainittakoon erilaiset vapaaehtoisten pitämät luento- tai koulutus-tilaisuudet.

Koulutuksen lisäksi tukihenkilöille pidetään toiminnanohjauksiltoja noin neljä kertaa vuodessa. Kussakin toiminnanohjauksessa on yleensä jokin teema, jolla ilta aloitetaan. Moniin teemoihin liittyy tutustuminen johonkin toiseen nuorille palveluita tarjoavaan toimintaan. Tämä voidaan toteuttaa joko tekemällä yhdessä vierailukäynti taikka kutsumalla yhteistyökumppaneiden asiantuntijoita vierailemaan toiminnanohjaukseen. Illan toinen osio sisältää aina kokemusten ja ajatusten vaihtoa yhdessä vapaaehtoisten ja työntekijöitten kesken. Tämä tarjoaa mahdollisuuden myös vertaistukeen ja se on vapaaehtoisille tärkeää. Vapaaehtoisia kannustetaan esittämään toiveita teemojen ja yhteisen tekemisen suhteen, jotta toiminnanohjauksiin osallistuminen tuntuisi heistä mielekkäältä.

Vapaaehtoisille mieluisia tapahtumia ovat luonnollisestikin myös mahdollisuudet yhteiseen virkistäytymiseen. TUAS:illa on perinteenä järjestää vapaaehtoisille kevätvirkistys ja loppuvuodesta pikkujoulut. Tämän lisäksi läpi vuoden järjestetään erilaisia vapaa-ajan tilaisuuksia, joihin vapaaehtoiset voivat halutessaan osallistua. Tukipareille järjestetään myös yhteistä toimintaa, joissa nuorilla ja vapaaehtoisilla on mahdollisuus tavata toisiaan eli muitakin tukipareja. Näitä tukipareille suunnattuja virkistys- ja harrastus-tilaisuuksia ovat olleet esimerkiksi keilaus ja biljardinpelu, ja niitä järjestetään noin kahdesti vuodessa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsittelen tutkimukseni toteuttamiseen liittyviä tekijöitä. Esittelen tutkimuksen tavoitteet, tutkimustehtävät- ja kysymykset, tutkimuksen teoreettisen ja metodologisen lähtökohdan, käyttämäni aineiston sekä analyysimenetelmän.

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Kaikki kansalaistoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Tästä syystä kysymys ihmisten syistä osallistua vapaaehtoistoimintaan on keskeinen kaiken kansalaistoiminnan kannalta. Järjestöjen arjessa tulisikin pystyä pysähtymään, ja pohtimaan sitä, millaisiin oletuksiin ihmisten osallistumismotivaatiosta esimerkiksi järjestön valitsemat rekrytoinnin toimitavat perustuvat tai millä perusteilla järjestössä kannustetaan ihmisiä sitoutumaan toimintaan. Yleisesti tutkimuksissa keskeinen havainto on, että osallistumisen taustalla on lähes aina useitakin tekijöitä. Osallistumisen syyt ja selitykset sekä motivaatio myös vaihtelevat samalla ihmisillä eri vaiheissa ja tilanteissa. Kaikki tämä on syytä ottaa huomioon vapaaehtoistyön organisoinnissa, kun halutaan luoda toimintaa, joka on ihmisiä innostavaa ja osallistumiseen motivoivaa. (Laitinen 2006, 6.)

Turun Kaupunkilähetys ry:n TUAS- toiminnassa vapaaehtoisilla on keskeinen rooli, eikä toimintaa ilman heitä voida toteuttaa. Vapaaehtoisten rekrytoinneissa onnistuminen, toiminnan organisointi niin, että se on vapaaehtoisille mielekästä sekä vapaaehtoisten sitoutumisen vahvistaminen ovat toiminnan kannalta ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä. Tästä syystä Turun Kaupunkilähetys ry pitääkin tärkeänä vapaaehtoistyön organisoinnin jatkuvaa kehittämistä, ja sen päivittämistä kunkin ajan tarpeita vastavaksi. Turun alueella on paljon vapaaehtoistoimintaa toteuttavia järjestötoimijoita, joiden kanssa tehdään yhteistyötä, mutta joiden kanssa samalla myös kilpaillaan vapaaehtoisista. Tämän lisäksi TUAS-toiminnassa on huomattu, että vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan tulisi vahvistaa. On paljon tukihenkilöitä, jotka ensimmäisen tukisuhteen jälkeen jättäytyvät toiminnasta. Vapaaehtoisten rekrytointi ja kouluttaminen vaatii järjestöltä resursseja ja työntekijöiden työpanosta, joten olisi järjestön etu, että vapaaehtoiset sitoutuisivat toimintaan pitemmäksi ajaksi. Lisäksi pitempään toimin-

nassa mukana olleet tukihenkilöt omaavat paljon kokemusta ja osaamista, jota he voisivat jakaa eteenpäin kokemattomammille tukihenkilöille. Toiminnassa on mukana myös niitä vapaaehtoisia, jotka ovat motivoituneita toimimaan tukihenkilönä, mutta eivät ole halukkaita sitoutumaan TUAS:in muuhun toimintaan, kuten jatkokoulutuksiin tai toiminnanohjauksiin. Juuri vapaaehtoistoiminnassa sitoutuminen ja motivaatio ovatkin äärettömän keskeisiä, sillä toiminnan ydin on yksilöiden vapaassa tahdossa. Se puolestaan on toiminnan vahvuus ja hauraus.

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, mikä saa vapaaehtoiset tulemaan mukaan juuri TUAS-toimintaan, mitä he kokevat saavansa TUAS-toiminnalta ja miten heidän sitoutumistaan toimintaan voisi entisestään vahvistaa:

1. Mitkä tekijät motivoivat vapaaehtoisen osallistumaan TUAS-toimintaan?
2. Mitä vapaaehtoiset kokevat saavansa TUAS-toiminnalta?
3. Miten vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan voidaan vahvistaa?

Tutkimuksen tavoitteena on hyödyntää siitä saatuja tuloksia Turun Kaupunkilähettyksen TUAS-toiminnan vapaaehtoisten rekrytoinnin, vapaaehtoistyön organisoinnin sekä vapaaehtoisten sitouttamisen kehittämiseen.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jonka tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään kokonaisvaltaisesti tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja tämän elämismailma. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 57–63.) Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa onkin todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 161). Tutkimusstrategiani on tapaustutkimus, sillä tarkoitukseni on hakea yksityiskohtaista tietoa pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. (Hirsjärvi ym. 1997, 134).

Haluttaessa tutkia ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia ja niille annettuja merkityksiä, usein paras ja toimivin tapa on kysyä niistä suoraan henkilöiltä itseltään. Haastattelu onkin yksi käytetyimmistä tiedonkeruutavoista laadullisessa tutkimuksessa. Se on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, sillä haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Haastattelussa tutkija ja tiedonantaja keskustelevat haastattelutyypistä riippuen enemmän tai vähemmän strukturoidusti tutkimusaiheesta ja siihen liittyvistä asioista. Tavallisesta keskustelusta haastattelu eroaa siinä, että sillä on selkeänä tavoitteena tutkimusaineiston kerääminen ja siten tutkimuksen edistäminen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 11–42.) Haastattelu on myös joustava tapa kerätä aineistoa. Haastatteluissa haastattelijalla on mahdollisuus tarvittaessa toistaa ja selkeyttää kysymyksiä, korjata väärinkäsityksiä sekä keskustella vastavuoroisesti tiedonantajan kanssa. Etuna on myös se, että tiedonantajat voidaan valikoida siten, että haastateltavilla todella on kokemusta ja tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Tutkimuksessani aineistonkeruumenetelmäksi valikoituikin puolistrukturoitu haastattelu, jota kutsutaan myös teemahaastatteluksi. Haastattelut suoritin yksilöhaastatteluina. Teemahaastatteluissa tutkijalla on tietyt aihepiirit, joiden varassa haastattelu etenee. Nimensä mukaisesti teemahaastattelu kohdennetaan tietyihin teemoihin ja oleellista onkin, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelu katsotaan puolistrukturoiduksi menetelmäksi, koska siitä puuttuu strukturoidulle haastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei myöskään ole täysin vapaa kuten strukturoimaton haastattelu. Teema-alueet ovat aina kaikille haastatelluille samat. Tavoitteena on löytää tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä vastauksia. metodologisesti teemahaastattelu korostaakin haastateltavien tulkintaa asioista. Kyse onkin heidän tutkittavalle ilmiölle antamistaan merkityksistä ja siitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Laadin haastattelurungon tutkimuskysymysteni pohjalta siten, että olin laatinut jokaisesta kolmesta teemasta useamman kysymyksen (LIITE 2). Teemat olivat vapaaehtoisten motivaatio, se, mitä he kokevat vapaaehtoistoiminnalta saavansa sekä sitoutuminen. Esitetasin kysymysrunkoni toimivuuden toukokuussa 2017 vapaaehtoisen tu-

kihenkilön haastattelulla. Tämän tarkoitus oli testata haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä sekä kysymysten muotoilua. Esihaastattelu antoi minulle arvioin myös haastattelujen pituudesta. (Hirsjärvi ym. 2011, 72–73.)

Valitsin tutkimusjoukkooni harkiten ja tein valintani perustuen siihen tavoitteeseen, että haastateltavan ryhmä olisi mahdollisimman heterogeeninen. Tutkimusjoukko koostui lopulta kahdeksasta TUAS-toiminnassa tukihenkilönä toimivasta vapaaehtoisesta. Mukaan valittiin siis eri sukupuolten, ikäluokkien, koulutustaustojen ja ammattikuntien edustajia. Haastateltavien joukossa oli sekä pitkään toiminnassa mukana olleita, että alle puoli vuotta tukihenkilönä toimineita vapaaehtoisia. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli 30 minuuttia ja nauhoitin kaikki haastattelut aineiston litterointia varten.

### 5.3 Tutkimuksen aineisto

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa ja antamaan jollekin ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta. laadullisessa tutkimuksessa aineistoa ei usein valitakaan sattumanvaraisesti, vaan tavoitteena on, että haastateltavilla olisi mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein harkinnanvaraisesta otoksesta, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkittavat valitaan joidenkin tutkijan asettamien kriteerien perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien valinnassa perusteena oli se, että haastateltavat ovat itse toimineet TUAS-toiminnassa vapaaehtoisina tukihenkilöinä ja omaavat siten omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Haastateltavien valinta tehtiin kaikkien kolmen TUAS-työntekijän yhteistyönä, tavoitteena saada aineistosta myös mahdollisimman heterogeeninen.

Oma tutkimusaineistoni koostuu kahdeksan TUAS-tukihenkilönä toimivan vapaaehtoisen haastattelusta. Kuusi haastateltavista oli naisia ja kaksi miehiä. TUAS-toiminnan vapaaehtoisista valtaosa on naisia, joten haastateltujen sukupuolijakauma vastaa melko lailla naisten ja miesten todellista suhdetta tukihenkilötoiminnassa. Haastatellut



vapaaehtoiset olivat haastatteluhetkellä iältään 25- 62- vuotiaita. Kaikki kahdeksan olivat haastatteluhetkellä aktiivisessa tukisuhteessa.

Haastateltujen vapaaehtoisten välillä oli paljon hajontaa siinä, miten pitkään he olivat TUAS-toiminnassa olleet mukana. Haastatelluista pisinpään toiminnassa mukana ollut, oli toiminut tukihenkilönä TUAS:issa jo yli 10 vuoden ajan. Lyhimpään toiminnassa mukana ollut, oli toiminut tukihenkilönä yhdeksän kuukautta. Haastatelluista kolme olivat opiskelijoita ja viisi työssäkäyviä.

Toteutin haastattelut touko- ja kesäkuussa 2017 Turun Kaupunkilähetys ry:n tiloissa. Haastattelujen kesto vaihteli 25 minuutista 40 minuuttiin. Nauhoitin haastattelut, jotta voin palata niihin myöhemmin ja haastattelujen aikana pystyisin keskittymään itse haastateltavaan muistiinpanojen tekemisen sijaan. Kun kaikki haastattelut oli tehty, litteroin äänitiedostot, eli kirjoitin haastattelut auki tekstimuotoon.

#### 5.4 Tutkimusaineiston analyysi

Sisällönanalyysissä analysoidaan kirjaimellisesti tutkimusaineiston sisältöä. Valitsin tutkimukseni analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kokonaiskuva, sekä kytkemään saadut tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin aiempiin tutkimustuloksiin. Sen avulla siis luodaan selkeyttä aineistoon, jotta luotettavien johtopäätösten tekeminen olisi mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105–108.) Itse valitsin sisällönanalyysin analyysimenetelmäksi koska se on menetelmänä joustava ja erityisen sopiva käytettäväksi juuri ihmisten kokemusten kuvaamisessa ja inhimillisten merkitysten tarkastelussa. Koenkin menetelmän soveltuvan hyvin myös vapaaehtoisten kokemusten tutkimiseen ja haasteluissa keräämäni aineiston analysointiin.

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Nämä eroavat toisistaan siinä, perustuuko tehtävä analyysi aineistoon vai valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–116.) Omassa tutkimuksessani olen päätenyt käyttämään aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, sillä se

painottaa nimensä mukaisesti aineistoa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja siten saadaan vastaus tutkimustehtävään. Analyysi perustuu tulkitaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.)

Sisällönanalyysissä aineiston tarkasteluun on monia eri tapoja, ja itse valitsin niistä teemoittelun. Teemoittelu voi olla paljon luokituksen kaltaista, mutta siinä painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Teemoittelussa on kyse aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien, eli teemojen, mukaan. Teemoittelun tarkoituksena on siis pelkistää laadullisen tutkimuksen aineistoa ja etsiä siitä olennaisimmat asiat. Jokaisen teeman alle kerätään aineistosta ne kohdat, joissa kyseisestä aiheesta puhutaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Valitsin teemoittelun koska aineistoni oli kerätty teemahaastatteluilla, joten haastattelun teemat muodostivat jo itsessään selkeän jäsenyyksen aineistooni. Tutkimukseni pääteemoiksi nousivat vapaaehtoisten motivaatio, se, mitä vapaaehtoiset kokevat saavansa TUAS-toiminnalta sekä sitoutuminen.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Kahdeksasta haastatellusta viisi oli tehnyt jotain muuta vapaaehtoistyötä ennen TUAS:in toimintaan tulemistaan. Kaksi heistä teki haastatteluhetkellä TUAS-tukihenkilönä toimimisen ohella vapaaehtoistyötä myös muille järjestötoimijoille. Kun haastatelluilta kysyttiin mikä heidät on saanut kiinnostumaan vapaaehtoistyöstä, oli auttamisen halu selkeästi kaikkia yhdistävä tekijä. Merkittävänä tekijänä esiin nousi myös halu kantaa yhteiskunnallista vastuuta. Kaksi haastatelluista kertoi innostuneensa vapaaehtoistyöstä siksi, että se tukee heidän opintojaan ja tarjoaa mahdollisuuden harjoitella oppimaansa käytännössä. Halu kuulua ryhmään, jossa arvostetaan sekä oman aatemaailman toteuttaminen nousivat vastauksissa myös esiin. Vapaaehtoistyö nähdään rahallista hyväntekeväisyyttä parempana vaihtoehtona siksi, että siinä voi olla varma, että apu menee perille asti.

*”Olin nähnyt miten pieni osa hyväntekeväisyydessä lahjoitetuista varoista lopulta menee apua tarvitseville asti. Iso osa jää välikäsille. Se*

*noissa aina harmittaa. Vapaaehtoistyöhön lähdin siksi, että pystyn varmistamaan, että apu todella menee perille asti ja näen sen konkreettisesti. Päädyin siihen, että miksen olisi ihan siinä toiminnassa mukana rahan antamisen sijaan. Siitä se ajatus kypsyi vuosien aikana.” (H8)*

Tässä tutkimuksessa keskityn tutkimaan vapaaehtoisten motivaatiota, heidän kokeemaansa hyötyä ja heidän sitoutumistaan erityisesti TUAS-toiminnassa ja tässä luvussa esittelen tutkimustulokset.

### 6.1 Mitkä ovat vapaaehtoisten motiivit lähteä mukaan TUAS-toimintaan?

Kysyttäessä syitä ja motivaatiotekijöitä, jotka saivat vapaaehtoiset kiinnostumaan juurikin TUAS-toiminnasta, nousi kaikkia haastateltuja yhdistäväksi tekijäksi mieluinen kohderyhmä. Nuoret aikuiset olivat juuri se ryhmä, jonka kanssa vapaaehtoistyötä haluttiin tehdä ja joiden tukeminen nähtiin tärkeäksi. Viisi kahdeksasta haastatelluista kertoi itse olleensa nuorena tilanteessa, jossa he olisivat hyötäneet vapaaehtoisen tukihenkilön tuesta, mikäli sellaista tukea olisi ollut saatavilla. Omakohtaiset kokemukset nousivat haastatteluissa siis merkittäväksi motivaatiotekijäksi.

*”Ja mulla on ehkä se, että olin itse niin hunningolla ja hakoteillä joskus nuorena. Mä olisin ollut hirveen iloinen jos mulla olisi ollut tukihenkilö. Olisin hyötynyt hänestä ihan todella paljon. Itsellä ei ollut ketään sellaista aikuista silloin ja siinä menikin monta vuotta itsensä etsimisessä. Mä olen ajatellut näin jälkikäteen, että se on voinut olla syy sen takana, että lähdin TUAS:in toimintaan mukaan, vaikken sitä sillä hetkellä tiedostanut.” (H6)*

*”Nuoret ovat minulle mieluisa kohderyhmä. Se varmaan johtuu omasta nuoruudesta, jolloin itsellenikin olisi ollut hirveän hyvä saada jotain tukea ja apua niihin kysymyksiin, joita silloin joutui pitkälti yksin pähkäilemään. nyt se tuntuu tosi kivalta ja luontevalta, että voi olla antamassa sitä apua, jota itsekin olisi tarvinnut. Omat kokemukset siis varmasti vaikuttavat taustalla.” (H8)*

Muista nuorten kanssa tehtävistä vapaaehtoistyön muodoista TUAS-toiminnassa motivoi lähes kaikkia haastateltuja se, että kyseessä on henkilökohtainen vapaaehtoistyö, jossa sitoudutaan ja luodaan suhde yhteen nuoreen aikuiseen. Tuki on pitkäkestoista ja tapaamiset säännöllisiä, joten vapaaehtoiset kokevat aidosti pystyvänsä auttamaan ja vaikuttamaan positiivisesti nuoren tilanteeseen. Yhden tietyn nuoren tukeminen nähtiin motivoivampana vapaaehtoistoiminnan muotona kuin esimerkiksi talkootoimintaan perustuva vapaaehtoistyö tai erilaisten tapahtumien järjestäminen. Lisäksi sitä, että toiminta on tavoitteellista ja kaikille tukipareille asetetaan konkreettisia tavoitteita, pidettiin motivoivana. juuri tavoitteellisuuden katsottiin erottavan TUAS-toiminnan esimerkiksi erilaisista ystävätoiminnan muodoista.

*”Aiemmin olin vapaaehtoisena nuorten turvatalolla. Kävin siellä kerran kuussa ja oli sellainen olo, ettei itsellä ole juurikaan vaikutusta nuorten elämään. Mitä ne edes haluaisivat jutella jollekin, joka on niitten kanssa tekemisissä vain kerran kuukaudessa. Ehkä mä kaipasin jotakin merkityksellisempää, ja että mulla olisi paremmat mahdollisuudet auttaa. TUAS:issa nuorta nähdään noin kerran viikossa tai vähintään kerran kahdessa viikossa, joten se on säännöllisempää. Tuki on henkilökohtaisempaa ja tulee sellainen olo, että nuoren tilanteeseen pystyy vaikuttamaan.” (H4)*

*”Tämä TUAS:in tuki on henkilökohtaista ja tavoitteellista. On tavoitteet, joita kohti mennä. Ehkä ne tavoitteet on yksi suurin (motivaattori).” (H1)*

Tavoitteet nousivat myös vahvasti esiin kysyttäessä mitkä asiat lisäävät vapaaehtoisten motivaatiota olla mukana TUAS-toiminnassa. Haastatellut pitivät tärkeänä että tavoitteet ovat myös riittävän konkreettisia, jolloin niiden saavuttamista on helpompi seurata. Kaikkia haastateltuja yhdisti se, että auttaminen itsessään motivoi ja he kokivat tärkeäksi sen, että saavat olla tukena nuorille. Se, että on pystynyt auttamaan ja mahdollisesti saanut siitä myös kiitosta, antaa onnistumisen tunteen, joka puolestaan motivoi. Kaikkia haastateltuja yhdistävä motivaatiotekijä oli myös toimiva ja vastavuoroinen tukisuhde. Motivaation koettiin lisääntyvän sitä mukaan kun nuoreen tutustuu

ja suhde lähenee. Tärkeää tukisuhteessa on erityisesti se, että nuori on valmis ja sitoutunut ottamaan tukea vastaan. Nuoren kanssa vietetty aika ja heidän ajatusmaailmaansa tutustuminen nähtiin mukavana ja motivoivana tapana viettää vapaa-aikaa.

*”Tärkeää on, että nuoren kanssa asiat sujuvat. Ja se, että nuori todella on tuen tarpeessa ja tukisuhde toimii niin kuin pitäisi. Se on tietysti kaiken A ja O. Jos tukisuhde kauheasti tökkisi ja aina tulisi jotain, niin kyllä sitä varmaan ajattelisi ettei tämä ole mun juttu. Tukisuhteen vastavuoroisuus ja molempien sitoutuminen on tärkeää. Ja se, että huomaat, että susta on ihan aidosti ollut apua. Jos vaikka on yhdessä mietitty johonkin ongelmaan ratkaisua ja sitten löydetty se. Sitten voi taputtaa itseäänkin olkapäälle ja olla iloinen onnistumisesta. Kyllä se motivoi.” (H6)*

*”Vastavuoroinen suhde nuoreen. Ja se, että nuori selkeästi haluaa, että olen mukana hänen elämässään. Nuoren halu tukeen on ehkä tärkein. Lisäksi motivaatiota lisää se, että on konkreettisia asioita, joissa pystyn auttamaan. Siinä näkee työnsä tuloksen.” (H1)*

Turun Kaupunkilähetys ry:n huolehtiminen vapaaehtoisistaan nousi haastatteluissa motivaation kannalta yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä. Vapaaehtoiset pitivät tärkeänä sitä, että he kokivat järjestön työntekijöiden olevan vahvasti sitoutuneita toimimaan heidän tukena. Työntekijöiden tarjoaman ohjauksen ja henkilökohtaisen tuen katsottiin lisäävän motivaatiota huomattavasti. Työntekijöiden tarjoaman tuen lisäksi vapaaehtoiset kokivat heille tarjottujen lisäkoulutusten, toiminnanohjausten ja virkistysten lisäävän heidän motivaatiotaan. Nämä nähdään kiitoksena tehdystä työstä ja merkkinä siitä, että organisaatio arvostaa heidän työpanostaan.

*”Ainakin työntekijöiden henkilökohtainen tuki ja rinnalla kulkeminen. se on hyvää ja tosi tärkeää. Myös se, että vapaaehtoistyöntekijöitä muistetaan kiittää, ja että järjestetään virkistyksiä, on tärkeää. Tulee olo, että arvostetaan ja että on tärkeä tälle järjestölle. Ne on mun mielestä ehkä tärkeimmät. Ykkösenä just se tuki ja ohjaus sekä se, että täällä on aina joku, jonka puoleen kääntyä. Hyvä viestintä ja asioista tiedottaminen*

*myös. Kiva, että tulee säännöllisesti uutiskirje sähköpostiin, niin sitä pysyy asioista hyvin ajan tasalla. Kaikki tommoset vaikuttaa.” (H3)*

*”Ainakin just se, että työntekijät ovat vahvasti vapaaehtoisten tukena. Jos vertaan muihin järjestöihin, täällä on ehkä kaikista eniten se tuki ja myöskin kiinnostus siihen mun omaan elämään. Halutaan tietää mitä mulle kuuluu ja missä mennään. Täällä sitä on eniten. Tämä on kuin perhe.” (H2)*

Koulutuksia, toiminnan ohjauksia, virkistyksiä ja muita aktiviteettejä pidettiin laadukaina, mutta tärkeinä myös siksi, että osallistumisen säännöllisyyden ja vapaaehtoisen oman aktiivisuuden katsottiin ruokkivan motivaatiota. Vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että mitä enemmän aktiviteetteihin osallistuu, sitä enemmän motivoituu osallistumaan enemmän.

*”Kyllä ne ovat ne aktiviteetit. Että järjestetään lisäkoulutuksia, toiminnanohjauksia, kehityskeskusteluita, virkistyksiä... Ne pitävät mukana toiminnassa. Sit jos hirveesti jää niistä pois, on se vaarana, että motivaatio lipsuu. Välttämättä ei sitten kohta käy enää lainkaan ja etäännyy toiminnasta. Jos saa ihmisiä aktiivisesti mukaan tapahtumiin, niin se tuo sellaista motivoitunutta fiilistä. Mä oon tykännyt ihan hirveesti näistä koulutustilaisuuksista ja koen, että koska ne ovat olleet tosi laadukkaita ja mielenkiintoisia, niin ne ovat kyllä ihan rahan arvoinen etu.” (H7)*

Uusiin ihmisiin tutustumisen ja yhteisöllisyyden koettiin myös lisäävän motivaatiota olla mukana toiminnassa. Moni haastatelluista koki saaneensa vapaaehtoistoiminnan myötä elämäänsä arvomaailmaltaan saman henkisiä ihmisiä ja osa kertoi solmineensa myös uusia ystävyys-suhteita. Yhteisöä kuvattiin muun muassa sanoilla kodinomainen ja perhe. Vapaaehtoistoiminta edusti useammallekin vapaaehtoiselle keinoa toteuttaa ”pehmeitä arvoja”, joita he työelämässään eivät ehkä pysty tuomaan esiin.

*”Siis se, että tutustuu uusiin ihmisiin, niin sehän on tosi kivaa. Mussa on selkeesti kaksi eri puolta ja täällä voin näyttää sen pehmeitä arvoja korostavan puolen, mitä työelämässä en voi. En ole epäsosiaalinen, mutten*

*myöskään supersosiaalinen. Täällä aina kun tapaa uusia kivoja ihmisiä, niin kyllähän se motivoi. Et onhan meillä siis ihan parhaat tukihenkilöt ja henkilökunta täällä. Kaikkia yhdistää sama arvomaailma ja se on aika merkittävää. Meidän porukka tuntuu sellaiselta kotoisalta.” (H5)*

Pohdittaessa vapaaehtoisten motivaatiota vähentäviä tekijöitä, selkeimmin vastauksissa nousi tunne siitä, että nuori ei ole halukas tai kykenevä sitoutumaan tukihenkilön tukeen. Liian haastava tukisuhde voi myös tuntua vapaaehtoiselle raskaalta ja kuluttavalta. Jos tukisuhde ei toimi, kokevat vapaaehtoiset helposti epäonnistuneensa. Jatkuvat vastoinkäymiset ja toiminnan liika kuormittavuus luonnollisestikin vähentävät motivaatiota jatkaa tukihenkilönä.

*”No lähinnä varmaan se heikentää motivaatiota, että tuettavan ja tukihenkilön homma ei toimi. Jos ei vaan synkkaa ja arvomaailmat ei yhtään kohtaa. Tukisuhteen toimivuus on tärkeätä. Jos koet ettei susta ole mitään hyötyä, niin tietenkin se laskee motivaatiota. Tulee sellainen olo, että miks mä tätä teen jos koskaan ei tule onnistumisen tunnetta. Eihän sitä tietenkään koko ajan voi onnistua ja mennä hurjasti eteenpäin, mutta jos koko ajan tuntuu ettei tässä edetä yhtään, niin ei se motivoi.” (H7)*

*”Tunne siitä, että nuori ei ole halukas sitoutumaan tukeen, turhauttaisi. Se, että nuori ei tarvitse tukihenkilöä. Sitä rupeaa helposti miettimään, että onko se itsestä kiinni, vaikka olisi minkä luontoinen ihminen”. (H1)*

Toinen haastatteluissa selkeästi noussut motivaatiota heikentävä tekijä ovat oman elämän kuormittavuustekijät. Yksityiselämää kuormittavat esimerkiksi kiireet, stressi, haastavat perhetilanteet, oman tai läheisten terveyden heikkeneminen tai muut arkea yllättävästi muuttavat tekijät. Motivaatioon voivat vaikuttaa heikentävästi myös omassa elämässä tapahtuneet positiiviset asiat, kuten uusi parisuhde, perheenlisäys tai uusi työ. Tällaiset iloiset elämäntapahtumat nimittäin vaikuttavat usein siihen, paljonko aikaa vapaaehtoisilla on käytettävänä vapaaehtoistehtäviin.

*”Itselle vaikea elämäntilanne voi vaikuttaa motivaatioon. Se, jos oma jaksaminen on jotenkin koetuksella, kyllä mullakin oli siinä ensimmäiseen tukisuhteen loppupuolella itsellä sairastelua enkä ollut priimakunnossa. niin siinä tuli ehkä pientä ristiriitaa. ” (H5)*

*”Myös omat kiireet ja niistä johtuvat perumiset painavat mieltä. Omat työreissut vaikuttavat siihen, että on vähemmän aikaa. Silloin tietää, ettei itsellä ole paljon annettavaa.” (H8)*

Riittämättömällä työntekijöiltä saadulla ohjauksella ja tuella mainittiin myös olevan motivaatiota vähentävä vaikutus. Vapaaehtoiset kertoivat heille olevan tärkeää se, etteivät he koe olevansa nuoren kanssa yksin. Haastatelluilta kysyttiin miten motivoituneita he ovat TUAS-toiminnassa vapaaehtoisena toimimiseen asteikolla 1-5 (sitä, että 1 on hyvin vähän ja 5 erittäin paljon). Vastaukset vaihtelivat 4-5 välillä ja kahdeksan vastauksen keskiarvoksi tuli 4,4. Tuloksesta voidaan siten päätellä vapaaehtoisten olevan motivoituneita TUAS:in vapaaehtoisena toimimiseen.

## 6.2 Mitä vapaaehtoiset kokevat saavansa TUAS-toiminnassa mukana olost?

Haastatteluissa vapaaehtoisilta kysyttiin, mitä TUAS-toiminnassa vapaaehtoisena toimiminen heille merkitsee. Kaikki vastanneet kokivat tärkeäksi tunteen siitä, että pystyy auttamaan ja tarjoamaan tukea sitä tarvitsevalle nuorelle. Vapaaehtoiset kokivat tärkeäksi sen, että he voivat olla sellainen ihminen, johon nuori voi sitoutua ja luoda suhteen. Se, että pystyy tarjoamaan apua konkreettisin teoin ja vaikuttamaan positiivisesti oman tuettavan nuoren elämään, merkitsi paljon kaikille.

*”TUAS merkitsee mulle sitä, että olen siinä hetken nuoren rinnalla ja kuljen mukana. Tuen häntä kohti parempaa ja turvallisempaa elämää. Jaan ehkä jotain elämänohjeita ja apuja tulevaisuuteen. Annan ikään kuin eväitä elämään.” (H2)*

*”Se siis on se merkitys, jos tiedän, että musta on vähänkin apua ja pystyn positiivisesti vaikuttamaan jonkun nuoren elämään” (H6)*



TUAS:in vapaaehtoisena toimiminen merkitsi vapaaehtoisille myös mahdollisuutta yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Tuen merkitys syrjäytymistä ja ongelmien kasaantumista ennaltaehkäisevänä tukimuotona, nähtiin todella merkittävänä. Nykyään puhutaan paljon yhteiskuntamme huonovointisuudesta ja vapaaehtoisilla on selkeä halu antaa oma panoksensa sen ehkäisyyn. Tämän koettiin lisäävän tunnetta siitä, että itsellä on tärkeä merkitys ihmisenä. Vapaaehtoiset tiedostavat myös se, että TUAS:in tukea tarjotaan niille nuorille, jotka ovat muiden lakisääteisten palveluiden ulkopuolella, ja sitä pidettiin tärkeänä.

*”Se merkitsee itseasiassa paljonkin. Mä näen tän tosi tärkeenä ylipäättään juuri syrjäytymisen ehkäisyssä. Koen, että kannan oman korteni kekoon ja teen jotain yhteiskunnallisesti merkittävää.” (H7)*

Vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen nähtiin hyvänä tapana saada sisältöä myös omaan elämään ja tavata muita saman henkisiä ihmisiä. Osa haastatelluista koki saaneensa TUAS:in kautta uuden yhteisön. Vapaaehtoisten mukaan he tuntevat olevansa arvostettuja niin oman yhteisönsä kuin järjestön sisällä. Vapaaehtoistyön tekemisestä tunnetaan ylpeyttä ja osalle vapaaehtoisista se on ollut myös tekijä, josta on ollut konkreettista hyötyä opinnoissa tai työelämässä.

*”Kun tulen töistä suoraan tänne, tulee sellainen olo, että ah, koko huone on täynnä empaattisia ihmisiä. Onpa mahtavaa! Tavallaan niissä tilanteissa tuntee olevansa kaltaistensa joukossa. Koska mulla on niin erilainen tuo työmaailma, niin on ihanaa kun toisenlaiset arvot pääsee esille.” (H5)*

*”Se tuo paljon myös omaan elämään. Sekä päiviin sisältöä, että tunnetta siitä, että on hyödyksi. Ettei vaan suorita omaa elämäänsä eteenpäin.” (H4)*

Haastatelleilta kysyttiin mitkä ovat kolme merkityksellisintä asiaa, mitä he kokevat TUAS-toiminnalta saavansa. Seitsemän kahdeksasta vastaajasta mainitsi tärkeim-

mäksi asiaksi mahdollisuuden oman tuettavan nuoren tukemiseen. Merkityksellisimmäksi asiaksi vapaaehtoisille nousi siis oma tukisuhde. Jatko- ja lisäkoulutukset nousivat listalla myös korkealle, sillä kuusi kahdeksasta haastatellusta mainitsi ne vastauksessaan. Vapaaehtoiset pitävät heille tarjottuja koulutuksia laadukkaina ja arvostavat sitä, että ne ovat heille maksuttomia. Kuusi kahdeksasta oli myös sitä mieltä, että merkityksellisimpien tekijöiden joukkoon kuuluu TUAS- toiminnan kautta tavatut uudet ihmiset ja sen myötä solmitut uudet ystävyysuhteet. Oma ammatillinen kehittyminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen nousivat vastauksissa myös esiin. Merkityksellisinä tekijöinä pidettiin näiden lisäksi työntekijöiltä saatua tukea sekä heidän arvostavaa suhtautumistaan vapaaehtoisiin.

*”No se nuori ja henkilökohtainen suhde häneen. Ja jatkokoulutukset. Käyn niissä paljon ja ne ovat olleet laadukkaita. Sitten tykkään työntekijöistä, jotka ovat niin positiivisia ja aina auttamassa. Minulle on tärkeää, että koen olevani arvostettu. Täällä vapaaehtoistyötä ja vapaaehtoisia arvostetaan.” (H1)*

*”Henkilökohtainen suhde tuettavan nuorten kanssa on antanut merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksia. Lisäkoulutukset ovat kanssa yksi, jonka nostaisin. Niin, ja koen myös, että omat ihmissuhdetaitoni ovat kehittyneet tukisuhteen aikana. Se on ollut itselle tärkeä juttu ja koen sen tukevan ammatillista kehittymistäni.” (H3)*

*”Varmaan se tärkein on se hyvä fiilis. Se tulee auttamisen kautta, mutta myös sen kautta, että on kiva yhteisö, jossa toimia. Sitten ovat tietenkin uudet ihmiset, joihin tätä kautta on tutustunut. Ja yksi on varmasti kaikki koulutukset. Ne ovat olleet todella tasokkaita.” (H8)*

Haastatelluilta kysyttiin sitä, miten tyytyväisiä he ovat olleet TUAS-toiminnassa mukana olemiseen asteikolla 1-5 (sitte, että 1 on hyvin vähän ja 5 erittäin paljon). Vastaukset vaihtelivat 4-5 välillä ja kahdeksan vastauksen keskiarvoksi tuli 4,5. Tulosten mukaan vapaaehtoiset siis kokevat olevansa hyvinkin tyytyväisiä TUAS- toiminnassa mukana olemiseen.

### 6.3 Mikä sitouttaa vapaaehtoisia TUAS-toimintaan?

Haastateltavilta kysyttiin, millaisissa asioissa he kokevat vapaaehtoisten sitoutumisen näkyvän yleisesti TUAS-toiminnassa. Selkeästi tärkeimpänä sitoutumisen indikaattorina vastauksissa nousi aktiivinen yhteydenpito omaan tuettavaan nuoreen, eli aktiivisuus omassa tukisuhteessa. Sitoutumisesta vapaaehtoisten mukaan kertoo myös se, että osallistutaan aktiivisesti myös muuhun TUAS:in tarjoamaan toimintaan kuten virkistyksiin, toiminnanohjauksiin ja koulutuksiin. Erityisesti lisäkoulutuksiin osallistumista pidettiin merkinä siitä, että vapaaehtoiset ovat halukkaista myös oppimaan lisää ja kehittymään tukihenkilöinä. Tämän puolestaan nähtiin indikoivan sitoutumista toimintaan. Sitoutumisen mainittiin näkyvän myös siinä, että monet vapaaehtoiset ovat olleet toiminnassa mukana jo useita vuosia, sekä siinä, että sovittuja sääntöjä, kuten esimerkiksi vaitiolovelvollisuutta, noudatetaan sovitusti.

Omassa toiminnassaan kaikki haastatellut kertoivat sitoutumisen näkyvän juurikin siinä, että he ovat aktiivisesti yhteydessä tuettavaan nuoreen ja tekevät asioita sen eteen, että tämän asiat hoituvat. Omaa sitoutumistaan haastatellut kertoivat osoittavansa myös muun muassa siten, että he ovat avanneet omaa elämäänsä ja kotiansa nuorelle. Pitkään TUAS- tukihenkilöinä toimineet vapaaehtoiset pitivät useita vuosia toiminnassa mukana oloa hyvinkin konkreettisena merkinä omasta sitoutumisestaan. Lisäksi vastauksissa nousi esiin aktiivisesti järjestön muuhun toimintaan osallistuminen ja halu kehittää omaa osaamistaan tukihenkilönä esimerkiksi osallistumalla jatkokoulutuksiin. Eräs vapaaehtoinen oli vierailut myös erilaisissa tilaisuuksissa esittelemässä TUAS- toimintaa vapaaehtoisten näkökulmasta ja siten osallistunut toiminnan markkinointiin. Yksi vapaaehtoisista taas kertoi seuraavansa järjestön toimintaa sosiaalisessa mediassa ja jakavansa sitä kautta tietoa järjestön toiminnasta aktiivisesti itsekin.

*”Ainakin siinä, että olen ollut mukana toiminnassa 10 vuotta. Lähden etsimään ratkaisuja nuorten ongelmiin ja olen myös vienyt nuoria paljon kotiini. Avannut omaa elämääni heille. Periaatteessa olen käytettävissä 24/7.” (H2)*

*”Ainakin silleen, että osallistun koulutuksiin ja tapahtumiin aina kun pystyn. En ole koskaan ajatellut, että olisin vain tukisuhteessa enkä mitenkään muuten mukana toiminnassa tai tekemisissä yhdistyksen kanssa.” (H5)*

*”Se, että oma tukisuhde kesti 1,5 vuotta ja olen ollut siihen sitoutunut. Sit mä oon kyllä aina pyrkinyt osallistumaan muuhunkin toimintaan ja ohjelmaan. Jos on vaikka pyydetty esittelemään toimintaa, niin totta kai.” (H7)*

Haastatteluissa vapaaehtoisilta kysyttiin myös minkälaiset asiat heidän mielestään lisäävät vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan. Tässäkin kohdassa tukisuhde ja sen toimivuus nostettiin tärkeäksi tekijäksi. Vapaaehtoiset kokevat sitoutumisen kannalta tärkeäksi sen, että myös nuori on sitoutunut toimintaan ja hänelle tarjottuun tukeen. Myös tukisuhteen vastavuoroisuus on tärkeää. Eräs haastatelluista myös kertoi sillä olevan merkitystä, että vapaaehtoinen tietää ja tiedostaa oman roolinsa ja merkityksensä nuoren elämässä.

*”Sitoutumista lisää myös oma suhde tuettavaan nuoreen. Sillä, kun nuori alkaa luottaa ja kertomaan omia juttujaan, on loppujen lopuksi paljon suurempi merkitys kuin jollain rahapalkalla. Se on asia, jota ei voida rahalla mitata. Että saa jonkun haastavassa tilanteessa elävän nuoren niin lähelle itseään, että hän alkaa kertomaan omista asioistaan.” (H3)*

Vapaaehtoisten sitoutumista lisäävät haastateltujen mukaan myös säännöllinen erilaisiin aktiviteetteihin osallistuminen. Erilaiset tukisuhteen ulkopuoliset toiminnot, kuten koulutukset, toiminnanohjaukset ja virkistykset, tuovat vapaaehtoiset haastateltujen mukaan lähemmäs yhteisöä ja kiinnittävät heidät tiukemmin toimintaan. Aktiviteetteihin osallistuminen tarjoaa myös mahdollisuuden muiden vapaaehtoisten tapaamiseen ja tämä mainittiin myös sitoutumista lisääväksi tekijäksi. Yhteisöllisyyden ja samanhenkisiksi miellettyihin ihmisiin tutustumisen merkitys vapaaehtoisille on suuri. Yhteisössä arvostetaan myös sitä, että kaikki ovat samanarvoisia, niin vapaaehtoiset kuin työntekijätkin. Perheenomainen tunnelma ja tunne siitä, että kaikki tekevät yhdessä tärkeää työtä saman tavoitteen eteen, lisäävät myös osaltaan vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan.

*”No kyllä mä tässä peräänkuuluttaisin aktiviteetteja ja ohjelmaa, joka tuo vapaaehtoisen lähemmäs toimintaa. Virkistykset, koulutukset, toiminnanohjaukset ja sellaiset jutut mä näkisin tosi tärkeinä siihen sitoutumiseen.” (H7)*

*”Tämäkin liittyy aktiivisuuteen. Mitä enemmän osallistuu toimintaan, sitä enemmän siihen myös sitoutuu. Itse uskon, että aktiivisuus luo aktiivisuutta. Ja ne jotka passivoituvat, heitä pitäisi pienen pakonkin uhalla saada mukaan. Koska sit kun ne on aktivoitu, ne tykkäävät siitä ja lähtevät taas mukaan.”(H8)*

Aktivointiin kannustavien näkemysten rinnalle nousi vapaaehtoisten vastauksissa kuitenkin myös hyvin erilainen näkemys. Siinä missä osa haastatelluista kannusti aktivointiin vaikka ”pienellä pakolla”, oli osalle taas toiminnan perustuminen vapaaehtoisuuteen todella tärkeä ja sitoutumista lisäävä tekijä. Näissä vastauksissa painotettiin sitä, että vapaaehtoisilla on oltava valinnanvapaus päättää itse, mihin kaikkeen toimintaan osallistuu. Osallistumiseen pakottaminen taas nähtiin vahvasti sitoutumista vähentävänä tekijänä.

*”No se vapaaehtoisuus ja se, että saa itse valita mihin osallistuu. Se, että tietää, että aina on mahdollisuus osallistua jos haluaa. Ja se., että siellä on niitä muita kivoja ihmisiä.” (H5)*

*”Vapaaehtoisia ei pidä myöskään velvoittaa osallistumaan erilaisiin tilaisuuksiin esimerkiksi X kertaa vuodessa. Se ei ole oikein silloin kun ollaan vapaaehtoisesti mukana.” (H2)*

Vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan vahvistaa myös työntekijöiltä saatu ohjaus ja tuki. Vapaaehtoisille on tärkeää, että työntekijät ovat helposti tavoitettavissa ja heiltä saa apua ja tukea aina tarvittaessa. On tärkeää, ettei vapaaehtoinen missään tilanteessa tai tukisuhteen vaiheessa koe olevansa yksin. Erityisesti uuden tukisuhteen alussa pidetään merkittävänä sitä, että oma työntekijä on vapaaehtoiseen riittävän aktiivisesti yhteydessä. Haastateltujen mukaan sitoutumista lisää myös työntekijöiltä

saatu palaute ja kiitos siitä, että tekee tärkeää työtä. Vapaaehtoiset ottavat mielellään myös erilaisia vastuutehtäviä erityisesti erilaisten tilaisuuksien järjestämiseen liittyen ja yleensäkin heidän osallistamisellaan nähdään olevan sitoutumista vahvistava vaikutus.

*”Myös työntekijöiltä tuleva tuki on tärkeää ehdottomasti. Se, että tietää, ettei jää yksin. Ei tarvitse ottaa yksin vastuuta ja stressata. Se tuo myös turvallisuuden tunnetta. Sekin, että pyydetään mukaan toiminnanesityihin ja osallistetaan, sitouttaa. Siitä tulee hyvä mieli.” (H7)*

Haastatteluisissa kysyttiin vapaaehtoisilta myös sitoutumista vähentäviä tekijöitä ja vastauksissa selkeimmin esiin nousi jälleen itse tukisuhteeseen liittyvät asiat. Liian haastavaksi tukisuhteen voi tehdä haastateltujen mukaan muun muassa se, että tuettavan nuoren ongelmat ovat liian vaikeita vapaaehtoisen käsiteltäväksi. Nuori voi myös olla kykenemätön tai haluton sitoutumaan tukeen tai häneen saattaa olla vaikea saada kontaktia. Jos nuori tai hänen tilanteensa koetaan liian haastavaksi, voi vapaaehtoistyö alkaa tuntumaan rasitteelta. Erityisesti näin voi käydä silloin jos vapaaehtoinen ei saa riittävää tukea työntekijöiltä. Tällöin liiallinen vastuu ja tunne siitä, että on ihan yksin nuoren tukena, saattaa väsyttää tukihenkilön. Vapaaehtoistyö perustuu siihen, että se tuntuu mielekkäältä myös tekijälleen. Mikäli toiminta kuitenkin alkaa tuntua liian raskaalta tai tukisuhteessa ei koe lainkaan onnistumisia, voi tulla tunne, ettei siitä itse saa enää mitään. Tällöin halu sitoutua vähenee ja toiminnasta jäädään helposti pois.

*”No varmaan ainakin se, että toiminta ei vastaa odotuksia. Jos ei tunne saavansa yhteyttä nuoreen tai jos tukisuhde jää pintapuoliseksi. Myös se, jos ei näe oman työnsä merkityksellisyyttä, saattaa aiheuttaa sen, että toiminnan helpommin jättää. Myös jos toiminta tuntuu liian haastavalta, voi se alkaa tuntua rasitteelta.” (H6)*

*”Jos nuori on liian haastava tai häneen ei saa kontaktia. Ja ehkä liika vastuu. Että tulisi sellainen olo, että on ihan yksin siinä hommassa.” (H3)*

*”Ehkä sit jos jostain syystä vaan ei koe, että toiminta antaa itselle enää mitään. Jos toiminnassa mukana olo alkaa olemaan enemmän rasite kuin se mitä siitä saa. Sitten ei ihminen varmaan sitoudu. Kyllä sitä koittaa elämästä karsia sellaiset asiat, jotka rasittavat.” (H7)*

Oman elämän kiireet, stressi tai muut kuluttavat tekijät, voivat haastateltujen mukaan myös vähentää vapaaehtoisen sitoutumista toimintaan. Tällaisissakin tilanteissa voi vapaaehtoistyö alkaa tuntumaan ylimääräiseltä rasitteelta. Koulutuksella, niin tukihenkilöiden peruskoulutuksella kuin jatkokoulutuksillakin, katsotaan myös olevan vahva linkki sitoutumiseen. Mikäli esimerkiksi peruskoulutus on puutteellinen, aiheuttaa se vapaaehtoisissa epävarmuutta, joka osaltaan taas vähentää sitoutumista. Eräs haastatelluista mainitsi sitoutumista heikentäväksi tekijäksi myös sen, jos itselle tutut vapaaehtoiskollegat jättävät toiminnan.

*”Ainakin omat kiireet vaikeuttavat sitoutumista. Ja se jos yhteisön tutut ihmiset passivoituvat tai poistuvat, niin se voi vaikuttaa myös omaan sitoutumiseen.” (H8)*

*”Myös se jos alun koulutus on puutteellinen. Silloin voi jäädä epävarma olo ja se vähentää sitoutumista.” (H3)*

Haastatteluiden lopussa vapaaehtoisilta kysyttiin vielä miten heidän mielestään työntekijät voisivat yhä paremmin tukea vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan. Eräs haastatelluista toivoi, että vapaaehtoiset saisivat entistäkin enemmän osallistua erilaisien tapahtumien ideointiin ja järjestelyyn. Hän ehdotti, että vapaaehtoisista voisi kerätä työryhmän, joka suunnittelisi vapaaehtoisille ja tukipareille kohdistettuja tapahtumia yhdessä työntekijöitten kanssa. Muutamissa muissakin vastauksissa mainittiin, että vapaaehtoisten erilaista erityisosaamista voitaisiin hyödyntää paremmin, joten osallistamisen sitouttava merkitys siis tuotiin tässäkin esiin. Osa vapaaehtoisista taas toivoi tukipareille useammin yhteisiä tapaamisia työntekijän kanssa ja myös työntekijöitten sekä vapaaehtoisten kahdenkeskisiä tapaamisia toivottiin lisää. Työntekijöiden vapaaehtoisille antama aika ja ohjaus lisäävät turvallisuuden tunnetta sekä tunnetta siitä, että vapaaehtoisten työtä ja ajatuksia arvostetaan.

## 7 YHTEENVETO JA POHDINTA

### 7.1 Tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä motivoi vapaaehtoiset tulemaan mukaan juuri TUAS-toimintaan, mitä he kokevat saavansa TUAS-toiminnalta ja miten heidän sitoutumistaan toimintaan voisi entisestään vahvistaa. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa toiminnassa mukana olevaa vapaaehtoista. Näistä puolistrukturoiduista haastatteluista saadun aineiston analyysimenetelmäksi valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä, että vapaaehtoisille työntekijöiltä saadun tuen ja ohjauksen merkitys on suuri niin toimintaan motivoitumiseen kuin siihen sitoutumiseenkin. Vapaaehtoisista huolehtimiseen panostamalla, eli vapaaehtoisten inhimillisiä voimavaroja tukemalla ja heidän osaamistaan kehittämällä, vapaaehtoistoimintaa yhtenä toimintamuotonaan käyttävät järjestöt, kuten Turun Kaupunkilähetys ry, voivat tukea oman toimintansa jatkuvuutta. (Kaukinen 2015, 48.)

Haastattelut tukivat myös teoriaa siitä, että vapaaehtoisista tulee huolehtia monella eri tasolla. On tärkeää selvittää vapaaehtoisille järjestön toiminnan tavoite sekä heidän oman toimintansa rajat. Tämä herättää luottamusta järjestön toimintaan ja lisää turvallisuuden tunnetta. Alkuun tarjottavan peruskoulutuksen merkitys nousi myös niin tekemissäni haastatteluissa kuin teoriaosuudessaakin. Myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan vapaaehtoistyötä organisoivalta taholta vaaditaan aitoa kuuntelemista ja vapaaehtoistyöntekijöiden arvostamista. (Nyholm & Saarelainen 2006, 8-48.)

Valtaosa haastatelluista oli tehnyt vapaaehtoistyötä myös jossain muualla kuin Turun Kaupunkilähetys ry:ssä. Vapaaehtoistoimintaan mukaan ohjanneita syitä kysyttäessä, jokaista yhdistäväksi tekijäksi nousi auttamisen halu. Tämä tukee Yeungin vuonna 2002 tekemää tutkimusta, jonka mukaan tärkein suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita. Yeungin tutkimuksen mukaan auttamisen halu korostuu erityisesti naisten motiiveissa. (Yeung 2004.) Omassa tutkimuksessani en kuitenkaan eroa naisten ja miesten välillä auttamisen haluun liittyen havainnut. Muita haastattelemani henkilöitä vapaaehtoistoimintaan innostaneita tekijöitä ovat muun



muassa halu kuulua ryhmään, oma ammatillinen kehittyminen, halu yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, oman aatemaailman toteuttaminen käytännössä ja sen varmistaminen, että apu todella menee perille asti. Yksi merkittävä ero Yeungin tutkimuksen ja oman tutkimukseni tuloksissa kuitenkin löytyi. Yeungin tutkimuksen mukaan myös ylimääräisen vapaa-ajan merkitys motivaatiotekijänä on suuri, mutta omassa tutkimuksessani tämä ei noussut esiin yhdenkään haastatellun kohdalla. (Yeung 2004.)

Kaikkia haastattelemiani vapaaehtoisia oli motivoinut lähtemään mukaan juuri TUAS-toimintaan kiinnostava kohderyhmä eli nuoret aikuiset. Pidettiin tärkeänä, että vapaaehtoistyötä saadaan tehdä, juuri itselle tärkeän asiakasryhmän parissa. Yksi syy siihen, että nuoret koettiin mieleiseksi ja tärkeäksi ryhmäksi olivat omakohtaiset kokemukset omasta nuoruudesta. Jopa viisi kahdeksasta haastatellusta koki, että olisi itse nuoruudessaan hyötynyt vapaaehtoisesta tukihenkilöstä. Merkittävänä pidettiin myös sitä, että TUAS-toiminta perustuu henkilökohtaiseen, säännölliseen ja tavoitteelliseen tukeen. Tavoitteellisuuden merkityksen korostuminen tukee myös aiempia teorioita, joiden mukaan vapaaehtoisille on tärkeää selvittää heidän toimintansa tavoitteet ja mitä heiltä odotetaan. Tämä myös mahdollistaa tavoitteen lähentymisen tai sen saavuttamisen havainnoinnin konkreettisesti. Toiminta suunnitellaan ja tavoitteet laaditaan yhdessä tuettavan ja tukihenkilön kanssa, jolloin kaikki osapuolet kokevat ne mielekkäiksi. (Nuotio & Miettinen 2011, 193–194.) Muita TUAS-toimintaan innostaneita motivaatiotekijöitä olivat toiminnan ja työntekijöiden herättämä luottamus sekä se, ettei Turun Kaupunkilähetys ry ole poliittisesti tai uskonnollisesti sitoutunut järjestö.

Kysymykseeni millaiset asiat lisäävät vapaaehtoisten motivaatiota tuli haastatelluilta vastauksia pitkä lista. Näitä olivat mm. toimiva ja vastavuoroinen tukisuhde, nuoren halu ja kyky ottaa apua vastaan, konkreettiset tavoitteet, työhönsä sitoutuneiden työntekijöiden tarjoaman tuki ja kiinnostus vapaaehtoisten hyvinvointiin, haasteet ja onnistumiset, kiitoksen saaminen ja tunne siitä, että on arvostettu, toimiva viestintä ja asioista tiedottaminen, vapaaehtoisuuteen sopiva elämäntilanne, muut toiminnassa mukana olevat ihmiset ja yhteenkuuluvuuden tunne, erilaiset aktiviteetit kuten jatkokoulutukset ja virkistykset sekä onnistumiset, eli tunne siitä, että voinut auttaa. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä kysyttäessä selkeimmin esiin nousi tilanne, jossa nuori ei ole kykenevä tai halukas sitoutumaan tukihenkilön tukeen. Tukisuhde voi tuntua

liian raskaalta myös silloin, jos nuoren ongelmat ovat vapaaehtoiselle liian haasteellisia. Molemmissa tilanteissa tukihenkilö voi kokea epäonnistumisen tunteita ja vapaaehtoistyö alkaa tuntua rasitteelta, jolloin motivaatio toimintaan vähenee. Toinen vahvasti esiin tullut motivaatioon laskevasti vaikuttava tekijä ovat oman elämän kuormittavuustekijät, kuten kiire, stressi tai sairastelu. Tällaiset oman elämän haasteet syövät voimavaroja ja kyky tukea muita, saattaa heiketä. Työntekijöiden rooli nousi tässäkin kysymyksessä esiin. Jos vapaaehtoiselle tulee tunne siitä, ettei hän saa riittävästi tukea ja kokee jääneensä yksin, on sillä myös vahvasti motivaatiota heikentävä vaikutus. Tämä kaikki on järjestölle tärkeää tietoa, sillä vapaaehtoisen oma motivaatio on ehkäpä tärkein edellytys vapaaehtoistehtävissä toimimiselle. Mikäli vapaaehtoisen motivaatio heikentyy tai on jo lähtökohtaisestikin alhainen, on vapaaehtoistoiminta helppo jättää jopa pysyvästi. (Yeung 2005a, 83.)

Kun haastateltuja pyydettiin kertomaan miten motivoituneita he ovat nyt TUAS-tukihenkilönä toimimiseen asteikolla 1-5 (sitä, että 1 on hyvin vähän ja 5 erittäin paljon), tuli vastausten keskiarvoksi 4,4. Tuloksen perusteella vapaaehtoiset ovat siis hyvinkin tyytyväisiä toiminnassa mukana olemiseen.

Yleisen teorian mukaan yleisimmin vapaaehtoiset kokevat saavansa vapaaehtoistoiminnasta hyvän mielen toisen auttamisen ja sitä kautta syntyneiden onnistumisten myötä. (Eläkeliitto 2008, 7-17.) Tämä ilmeni vahvasti myös tekemissäni haastatteluilissa. Vapaaehtoisuuden koetaan myös tuovan mielekkyyttä ja sisältöä omaankin elämään. On tärkeää tuntea olevansa tarpeellinen ihminen, johon nuori voi sitoutua ja luottaa. Vapaaehtoistoiminnalla katsotaan olevan myös tärkeä yhteiskunnallinen merkitys ja myös tämä nousi tekemissäni haastatteluilissa esiin (Pyykönen 2002, 91). Tukihenkilöt kokevat vapaaehtoistoiminnan olevan hyvä keino yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen sillä TUAS-toiminnalla, ja sitä kautta vapaaehtoisella tukihenkilöllä, nähdään olevan merkittävä rooli nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä.

Järjestöissä yleisimmin käytetyt keinot vapaaehtoisten palkitsemiseksi ovat RAY:n vuonna 2010 teettämän tutkimuksen mukaan erilaisten virkistystilaisuuksien järjestäminen, koulutusten tarjoaminen ja joko ryhmämuotoisen tai henkilökohtaisen toiminnan- tai työohjauksen järjestäminen. (Pessi & Oravasaari 2010, 173.) TUAS tarjoaa vapaaehtoisilleen myös näitä kaikkia ja tutkimustulosten perusteella tätä tarjontaa

myös arvostetaan. Valtaosa haastatelluista kertoi käyvänsä jatkokoulutuksissa aktiivisesti ja he pitivät niitä laadukkaina. Myös virkistystilaisuuksia pidettiin tärkeinä, sillä niiden järjestäminen koetaan merkiksi siitä, että vapaaehtoisia ja heidän työpanostaan arvostetaan. Lisäksi niin jatkokoulutuksissa kuin virkistyksissäkin heillä on mahdollisuus tavata muita vapaaehtoisia ja yhteisön sekä samanhenkisiin ihmisiin tutustumisen merkitystä pidetään suurena. Kuten teoriaosuudessa mainittiin, vapaaehtoistoiminnassa yhä keskeisemmiksi teemoiksi ovatkin nousseet vertaistuen, osallisuuden, kohtaamisen sekä yleisen sosiaalisen kanssakäymisen merkitykset (Harju ym. 2001, 7-37).

Se, miten mielekkäältä vapaaehtoistyö tuntuu ja mitä merkityksiä se antaa tekijälleen, on suoraan yhteydessä siihen, miten tyytyväisiä vapaaehtoiset ovat toiminnassa mukana olemiseen. Kunkin yksilön kohdalla merkitykset ja prioriteetit voivat olla hieman erilaisia, mutta olennaista onkin se, miten henkilö itse asian kokee. (Eläkeliitto 2008, 7-17.) Haastatteluissani pyysin vapaaehtoisia kertomaan miten tyytyväisiä he ovat TUAS:in vapaaehtoisena toimimiseen asteikolla 1-5 (sitä, että 1 on hyvin vähän ja 5 erittäin paljon), tuli vastausten keskiarvoksi 4,5. Tästä voidaan päätellä TUAS-tukihenkilöiden olevan hyvin tyytyväisiä toimintaan ja siten voidaan katsoa tukihenkilötoiminnan koordinoinnin järjestössä onnistuneen tältäkin osin.

Vapaaehtoisten mielestä merkkejä sitoutumisesta TUAS-toimintaan indikoivat monenlaiset asiat, mutta merkittävin niistä on aktiivinen yhteydenpito omaan tuettavaan nuoreen. Sitoutumisesta indikoi haastateltujen mukaan myös muuhun TUAS:in tarjoamaan toimintaan, kuten jatkokoulutuksiin, toiminnanohjauksiin ja virkistykseen, osallistuminen. Selkeä merkki sitoutumisesta on myös se, että monet vapaaehtoisista ovat olleet toiminnassa mukana jo useita vuosia. Eräs näkökulma on myös se, että yksi haastatelluista mainitsi sitoutumisensa näkyvän siinä, että hän on avannut omaa elämänsä nuorelle, esimerkiksi kutsumalla tätä omaan kotiinsa ja esittelemällä tälle oman perheensä. Muutama muu haastateltava taas kertoi osoittavansa sitoutumista avustamalla toiminnan markkinoinnissa. Keinoja tähän ovat esimerkiksi toiminnan esittelyissä vierailu, messuilla avustaminen sekä järjestön uutisten sekä tapahtujen julkaisu sosiaalisessa mediassa.

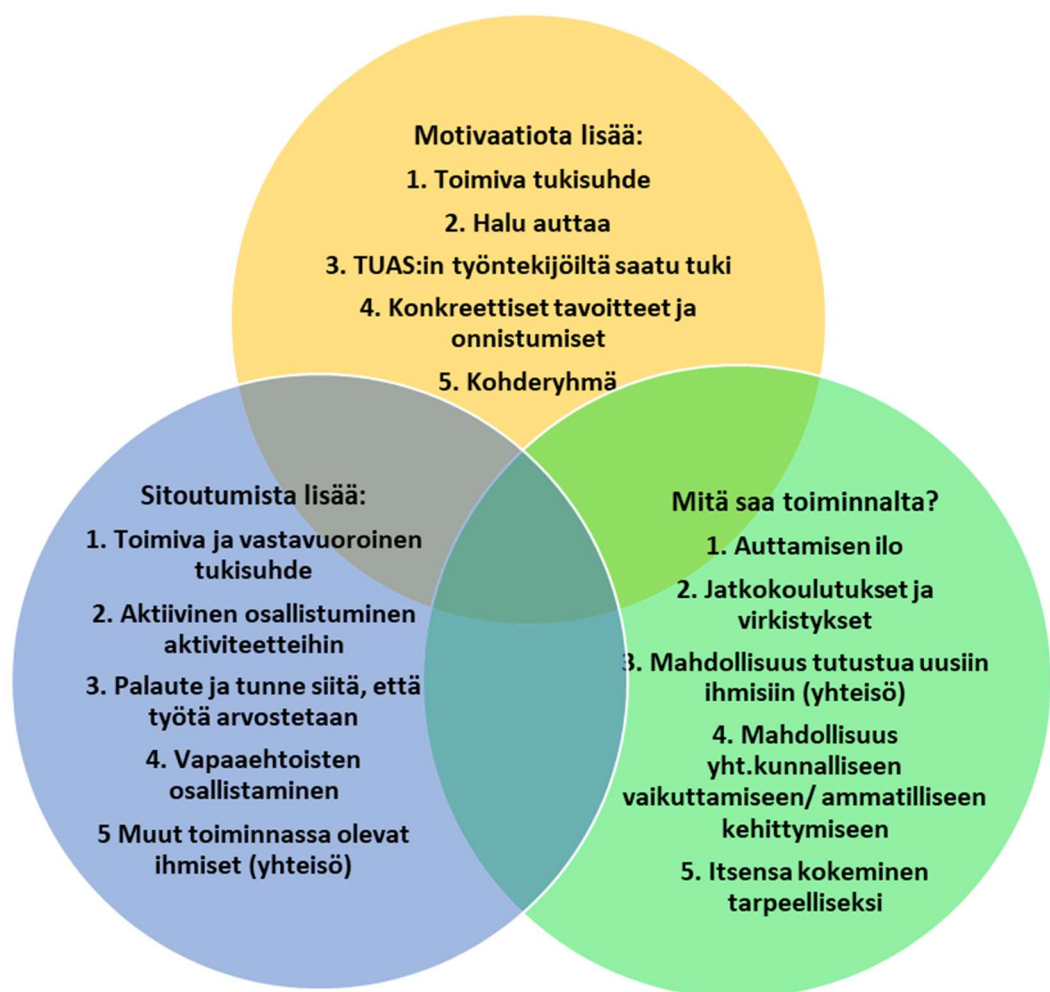
Aiempien tutkimusten mukaan vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan edistää kokemus osallisuudesta (Pessi & Oravasaari 2010, 175). Osallisuuden merkitys sitoutumisessa tuli esiin myös omassa tutkimuksessani ja kysyttäessä haastateltavilta sitoutumista lisääviä tekijöitä, vapaaehtoisten osallistaminen liittyi lähes kaikkien vastauksiin. Pidettäänkin tärkeänä sitä, että kaikki tekevät työtä yhdessä, niin työntekijät kuin vapaaehtoisetkin. Tällaisen yhteisen toiminnan myötä vapaaehtoiset kertovat saavansa tunteen siitä, että he ovat olennainen osa TUAS-toimintaa.

Ehkäpä mielenkiintoisin tulos sitoutumiseen liittyen koskee aktiviteetteihin osallistumista. Lähes jokainen haastatelluista oli sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminnassa aktiivisuus lisää aktiivisuutta ja aktiivisuus puolestaan sitouttaa toimintaan. He kokevat, että aktiviteetteihin osallistuminen pitää vapaaehtoiset mukana toiminnassa. Se, tulisiko aktiviteetteihin osallistumisen olla vapaaehtoisille vapaaehtoista vai tulisiko heitä siihen velvoittaa, jakoi kuitenkin vastaajat kahteen asian hyvin eri näkökulmista näkevään leiriin. Osa haastatelluista oli vahvasti sitä mieltä, että koska kyseessä on vapaaehtoistoiminta, tulee sen perustua kaikin tavoin vapaaehtoisuuteen ja jokaisen tulee itse saada päättää mihin osallistuu. Toinen osa taas oli sitä mieltä, että aktivointiin pitäisi kannustaa vaikka joillain pienillä pakotteilla. Ehdotettiin esimerkiksi, että vapaaehtoisilta tulisi vaatia osallistumista vuosittain tiettyyn määrään koulutuksia tai toiminnanohjauksia, jotta he voivat jatkaa mukava toiminnassa. Tässä siis tuloksissa ilmeni uutta tietoa ja selkeä ristiriita.

Osallistamisen lisäksi on myös paljon muita tekijöitä, joiden vapaaehtoiset kokevat lisäävän heidän sitoutumistaan. Näistä tärkein ja selkein on toimiva ja vastavuoroinen suhde oman tuettavan nuoren kanssa. Palautteen ja kiitoksen saamista pidetään myös tärkeänä tekijänä toimintaan sitoutumisessa. Merkittävä rooli on myös muilla toiminnassa olevilla ihmisillä sekä työntekijöiden tarjoamalla tuella. Yksi haastatelluista mainitsi myös aktiivisen viestinnän ja tiedotuksen merkityksen vapaaehtoisten sitouttajana (ks. kuvio 2).

Sitoutumista vähentäviä tekijöitä nousi haastatteluissa esiin useita. Tärkeimpänä haastatellut pitivät nuoren kykenemättömyyttä tai haluttomuutta sitoutua vapaaehtoisen tarjoamaan tukeen. Sitoutumista vähentää myös se, jos nuori on tämän kaltaiseen tu-

kimuotoon liian haastava, hänen ongelmansa ovat kasaantuneet tai häneen ei saa kontaktia. Tällöin liiallinen vastuu, konkreettisten onnistumisten ja onnistumisen tunteen saavuttamisen puute syö sitoutumista koko toimintaan. Ongelmallisena pidettäisiin myös sitä, jos vapaaehtoisen toiveita nuoren suhteen ei kunnioitettaisi tai heidän toiveitaan ei muuten kuunneltaisi. Myös oman elämän haasteilla voi olla merkittävä rooli sitoutumisen heikentämisessä. Esimerkiksi omat kiireet, stressi, sairastelu jne. voivat olla syynä jopa koko toiminnan jättämiseen. Muita haastatteluissa esiin nousseita tekijöitä olivat työntekijöiltä saadun tuen riittämättömyys, tunne siitä ettei toiminta anna itselle enää mitään tai se, ettei omaa työtään enää koe merkityksellisenä.



Kuvio2. Tutkimustulosten yhteenveto

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Koska tutkimusta tehdessä luonnollisestikin pyritään välttämään virheitä, on yksittäisessä tutkimuksessa aina myös arvioitava kyseisen tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134). Haastatteluaineiston luotettavuus taas riippuu sen laadusta. Haastattelun laatua parantaa se, että haastattelu litteroidaan niin nopeasti kuin mahdollista. Tämä pätee erityisesti silloin jos tutkija itse sekä haastattelee että litteroi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185.) Itse pyrin litteroimaan kaikki haastattelut viimeistään viikon sisällä niiden toteuttamisesta. Noudatin jokaisen haastattelun litteroinnissa myös samoja sääntöjä, jottei aineistoa käsiteltäessä sen laatu olisi kärsinyt.

Tuomi ja Sarajärvi korostavat sitä, ettei ole olemassa puhdasta objektiivista tietoa. Kukin tutkija tekee valintoja tutkimusasetelman suhteen omasta ymmärryksestään käsin, joten näin olleen tutkimuksen tieto ja tulokset ovat aina subjektiivista. Analyysi on tutkijasta lähtevää toimintaa, joten siitä ei voi täysin sulkea pois omaa persoonaa, aiempaa tietoa ja kokemuksia tai maailmankuvaa. Vaikka analyysi pyrittäisiinkin tekemään mahdollisimman neutraalisti ja avoimin mielin, sisältää se käytännössä kuitenkin aina tulkintaa. Tarkasteltaessa objektiivisuuden ongelmaa laadullisessa tutkimuksessa onkin syytä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. Puolueettomuuden kysymys nousee esiin esimerkiksi siinä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itsenään vai suodattuuko tiedonantajan kertomus tutkijan oman kehityksen läpi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–137.)

Omassa tutkimuksessani puolueettomuuskysymys voidaan nostaa esiin siksi, koska tutkin omaan työhöni liittyvää teemaa, joten tutkimuksella on minulle henkilökohtainen merkitys. Haastatellut henkilöt olivat minulle myös kaikki entuudestaan tuttuja. Laadullisessa tutkimuksessa katsotaan kuitenkin olevan objektiivisuuden kannalta riittävää, että tutkija tiedostaa itse aktiivisesti omat lähtökohtansa, asenteensa ja uskumuksensa, sekä pyrkii toimimaan siten, että nämä vaikuttaisivat tutkimukseen mahdollisimman vähän (Eskola & Suoranta 1998, 17). Itse pyrin toimimaan juurikin näin, jotta oma tutkimukseni olisi mahdollisimman luotettava.

Laadullisessa tutkimuksessa teoriaosuus on aina tutkimuksen pohjalla ja sen lähtökohdana. Tutkimuksessa käytetty teoria voi kuitenkin olla laadultaan vaihtelevaa, niin sanotusti joko hyvää tai huonoa, ja se luonnollisestikin vaikuttaa tutkimuksen laatuun ja laadukkuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 20.) Itse pyrin parantamaan tutkimukseni luotettavuutta lukemalla laajasti tutkimusaiheeseen liittyvää kirjallisuutta, tutkimuksia ja muita lähteitä. Tutkimuksen tiedonantajien valinnassa tavoitteena oli kerätä haastattavaksi mahdollisimman monipuolinen ryhmä vapaaehtoisiamme, siten, että eri ikäryhmät, sukupuolet, toiminnassa mukanaolo ajat sekä elämäntilanteet olisivat edustettuina.

### 7.3 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat vahvasti yleistä teoriaa siitä, miten merkityksellistä on, että vapaaehtoistoiminta on ammatillisesti organisoitua ja ohjattua. Tutkimukseni tulokset vahvistavat myös teoriaa siitä, että vapaaehtoistoiminnalla on aina kaksi puolta: antaminen ja saaminen. Onkin tärkeää, että vapaaehtoinen kokee saavansa toiminnasta jotain myös itselleen.

Mielenkiintoinen haastatteluista noussut havainto on myös se, että sekä motivaatiota lisäävissä, että motivaatiota heikentävissä tekijöissä, tärkeimpänä tekijänä nähtiin itse tukisuhde ja sen toimivuus. Haastatteluissa pyysin vapaaehtoisia kertomaan omasta motivaatiotasostaan toimia TUAS-tukihenkilönä sekä siitä, miten tyytyväisiä he kokevat olevansa toiminnassa olemiseen. Sekä motivaatiotaso, että tyytyväisyys toiminnassa mukana olemiseen oli kaikilla vastanneilla korkea. Tästä voikin tehdä johtopäätöksen, että TUAS-toiminta sekä sen merkitys nähdään tärkeinä ja järjestössä on pystytty tarjoamaan vapaaehtoisille juuri niitä elementtejä, jotka heitä motivoivat.

Poiketen Yeungin aiemmin tekemän tutkimuksen tuloksista, haastattelemieni vapaaehtoisten tukihenkilöiden kodalla ylimääräisen vapaa-ajan merkitys motivaatiotekijänä ei yllättäen noussut esiin lainkaan. Tästä voikin tehdä johtopäätöksen, että ylimääräisen vapaa-ajan merkitys riippuu varmasti paljon vapaaehtoisten iästä ja elämäntilanteesta. TUAS:in vapaaehtoisten keski-ikä ollessa noin 30 vuotta, suuri osa heistä elää nyt niin kutsuttuja ruuhkavuosiaan, jolloin ylimääräistä vapaa-aikaa ei juurikaan

ole. Näin tukihenkilötoiminnan koordinaattorina silmin katsottuna, onkin erityisen vaikuttavaa nähdä, miten ihmiset, joilla vapaata aikaa on vain vähän, ovat silti sitä valmiita antamaan vapaaehtoistyöhön auttaakseen muita.

Tutkimushaastatteluissa nousi mielestäni esiin myös paljon konkreettisia vapaaehtoisilta tulleita ehdotuksia ja toiveita, joita me työntekijät tulemme ottamaan käyttöön vahvistaaksemme vapaaehtoisten sitoutumista. Tällaisia toiveita olivat muun muassa vapaaehtoisista koottu virkistystoimikunta, joka voisi ideoida ja järjestää vapaaehtoisille suunnattuja virkistystilaisuuksia. Olemme tätä jo pilotoineetkin ja tulemme ottamaan käytännön käyttöön tulevaisuudessakin. Muutama haastatelluista toivoi myös työntekijän ja vapaaehtoisen kahdenkeskisiä tapaamisia entistä useammin ja tämä on myös toive, jonka tulemme mahdollistamaan. Eräs vapaaehtoisista esitti toiveen, että heiltä kysyttäisiin palautetta toiminnasta entistä säännöllisemmin. Tästä toiveesta lähdimme kehittämään vapaaehtoisille suunnattua tablettikäyttöistä palautekyselyä, johon he vastaavat aina kunkin tukisuhteen puolesta välissä. Tähän kyselyyn vapaaehtoiset vastaavat anonymisti. Näiden kyselyiden lisäksi palautetta on mahdollisuus toki antaa jatkossakin kehityskeskusteluissa. Tutkimuksesta saatua tietoa pystymme hyödyntämään myös vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja siihen liittyvän markkinoinnin suunnittelussa sekä vapaaehtoisten peruskoulutuksen kehittämisessä.

Kaiken kaikkiaan Turun Kaupunkilähetys ry voi mielestäni olla hyvinkin tyytyväinen tutkimuksen tuloksiin. Vapaaehtoiset ovat erittäin tyytyväisiä ja motivoituneita toiminnassa mukana olemiseen. Sitoutumista vahvistavia toimenpiteitä, kuten vapaaehtoisten osallistamista, yksilöohjausta ja palautteen keräämistä lisäämällä, pystytään varmasti vaikuttamaan myös vapaaehtoisten sitoutumiseen. Nämä toimenpiteet ovat helposti toteutettavissa ja ne voidaankin ottaa käyttöön nopealla aikataululla. Aktiivoinnin vapaaehtoisuuden ja aktivointipakotteiden välinen ristiriita sekä sen ratkaiseminen tulee kuitenkin vaatimaan vielä kehittämistyötä. Tämä tutkimustuloksissa ilmennyt ristiriita voisikin hyvin olla itsessään jatkotutkimuksen tai kehittämishankkeen aihe.



## LÄHTEET

- Auttamisen iloa. Palvelevan vapaaehtoistoiminnan opas. 2008. Helsinki: Eläkeliitto ry.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eronen, A., Hakkarainen, T., Peltosalmi, J. & Särkelä, R. 2013. Järjestöbarometri 2013. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveystieteistä. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry.
- Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa M. Nylund & A. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 58-80.
- Harju, U-M., Niemelä, P., Ripatti, J., Siivonen, T. & Särkelä, R. 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.
- Helve, H. 2009. Nuorten vapaa-aika, luottamus ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa M. Liikkanen (toim.) Suomalainen vapaa-aika. Arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 250-269.
- Hirsjärvi, S., Remes, S. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kalliala, K., Kulju, L., Montin, P. & Sainio, K. 2007. Rakkaudesta kaupunkiin. Turun Kaupunkilähetys 125 vuotta. Turku: Betania Säätiö.
- Kaukinen, R. 2015. Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10. Kaarina: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 47-54.
- Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.
- Laitinen, H. 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa H. Laitinen (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 6-19.
- Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu.

Nuotio, J. & Miettinen, M. 2011. Tukihenkilötoiminta sosiaalisen vahvistamisen menetelmänä. Teoksessa P. Lindholm & J. Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 191- 203.

Nyholm, S. & Saarelainen, J. 2006. Koulutetut vapaaehtoiset vertaisryhmän ohjajina. Opas yhdistyksille. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Nylund, M. 2000. Varieties of mutual support and voluntary action. A study of Finnish self-help groups and volunteers. Helsinki: The Finnish Federation fo Social Welfare and health.

Nylund, M. & Yeung, B. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa M. Nylund & B.Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-38.

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Raha-automaattiyhdistyksen avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys.

Pyykkönen, M. 2002. vapaaehtoistyö Jyväskyläläisissä yhdistyksissä. Teoksessa M. Siisiäinen (toim.) Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. 91-111.

Seppälä, H. 2011. Vahvistavat verkostot. Näkökulmia järjestöjen toiminnan kehittämiseen ja vaikutusten arviointiin. Teoksessa P. Lindholm & J. Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 150-164.

Syrjänen, J. 2010. Tukihenkilötoiminnan laatukäsikirja Tuexi. Kaarina: Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Taloustutkimus 2015. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Helsinki: Kansalaisareena ry, Kirkkohallitus ja HelsinkiMissio.

Turun Kaupunkilähetys ry 2017. Tuloksellisuus- ja vaikutus selvitys, STEA.

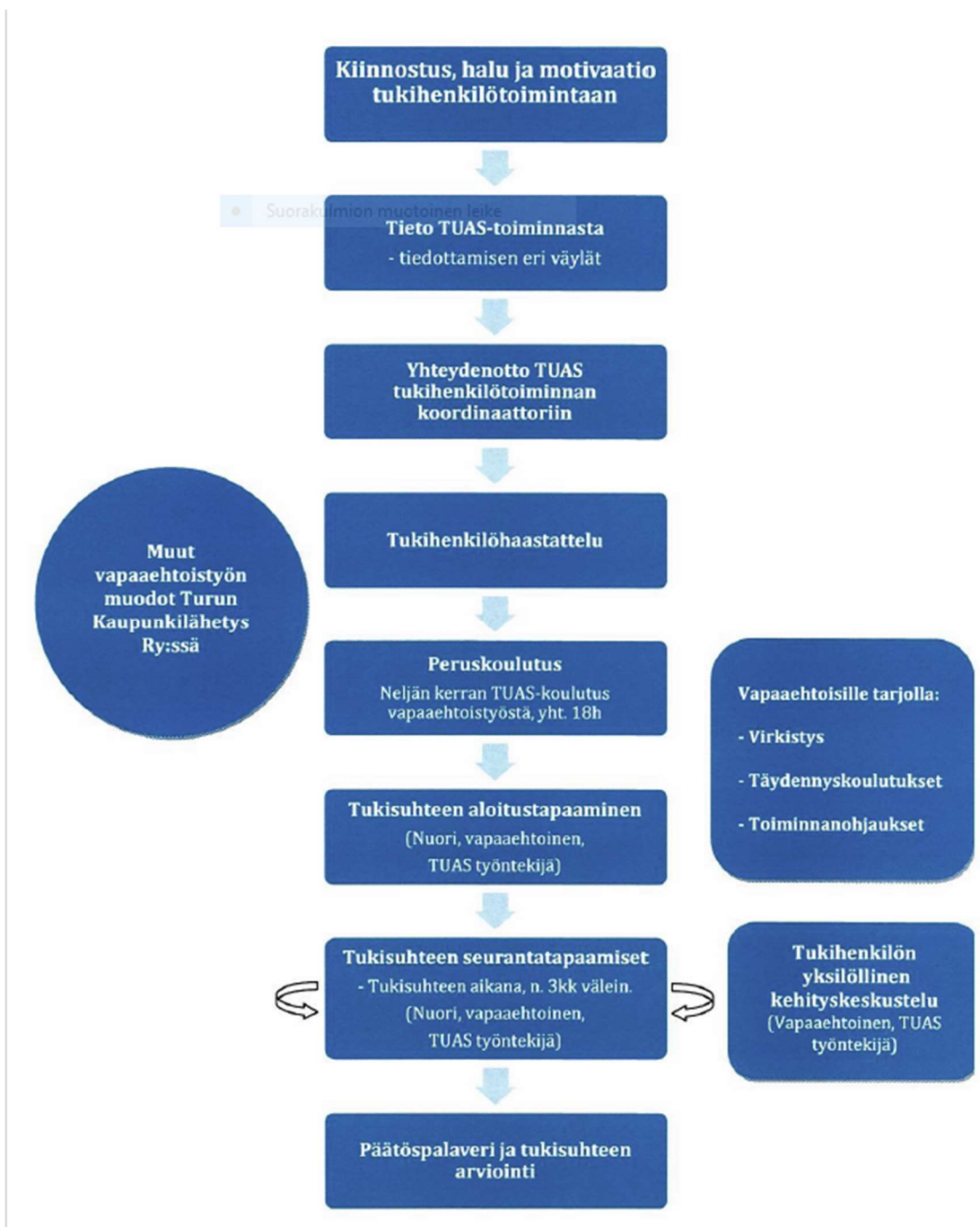
Turun Kaupunkilähetys ry:n www- sivut. 2017. Viitattu 21.3.2017.<http://www.tukenasi.fi>

Vuorinen, M., Särkelä, R., Perälähti, A., Peltosalmi, J. & Londen, P. 2004. Paikkansa pitävät. Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Erilaisten lähteiden merkintätavat on esitetty opinnäytetyön ohjeissa.

Yeung, A. 2004. Miksi vapaaehtoistoimintaan? Kansalaisyhteiskunta 31.12.2004. Viitattu 17.3.2017. [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/miksi\\_vapaaehtoistoimintaan](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/miksi_vapaaehtoistoimintaan)

Yeung, A. 2005a. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteeriiin. Teoksessa M. Nylund & A. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 83-103.

Yeung, A. 2005b. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa M. Nylund & A. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104-125.



## Haastattelukysymykset

### Motivaatio tulla mukaan toimintaan:

1. Olitko tehnyt jonkin laista vapaaehtoistyötä ennen TUAS-toimintaa?
2. Mikä sai sinut kiinnostumaan vapaaehtoistoiminnasta?
3. Millaiset asiat sinua motivoivat lähtemään vapaaehtoiseksi juuri TUAS-toimintaan?

### Mitä kokee saavansa TUAS-toiminnalta:

1. Asteikolla 1-5, miten tyytyväinen olet TUAS-toiminnan vapaaehtoisena toimimiseen? (1= vähän ja 5= erittäin paljon)
2. Mitä TUAS-toiminnassa vapaaehtoisena oleminen sinulle merkitsee?
3. Mitkä ovat kolme merkityksellisintä asiaa mitä koet saavasi TUAS-toiminnalta ja miksi?
4. Millaiset asiat lisäävät motivaatiasi toimia vapaaehtoisena TUAS-toiminnassa? Kerro esimerkki?
5. Millaiset asiat heikentävät motivaatiasi toimia vapaaehtoisena TUAS-toiminnassa? Kerro esimerkki?
6. Asteikolla 1-5, miten motivoitunut olet TUAS-toiminnan vapaaehtoisena toimimiseen? (1= vähän ja 5= erittäin paljon)

### Sitoutuminen TUAS-toimintaan:

1. Millaisissa asioissa vapaaehtoisten sitoutuminen mielestäsi näkyy yleisesti TUAS-toiminnassa?
2. Millaisissa asioissa sitoutuminen mielestäsi näkyy omassa toiminnassasi?
3. Mitkä tai minkälaiset asiat mielestäsi lisäävät vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan?
4. Mitkä tai minkälaiset asiat mielestäsi vähentävät vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan?
5. Miten sinun mielestäsi työntekijät voivat paremmin tukea vapaaehtoisten sitoutumista TUAS-toimintaan?