

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala

Luova tuottaja

2018

Maija Salonen

# INTOHIMOSTA SYNTYVÄ TAPAHTUMA

– motivaatio ja johtaminen vapaaehtoisvoimin  
järjestettävässä pitkäkestoisessa  
tapahtumatuotannossa

Maija Salonen

## INTOHIMOSTA SYNTYVÄ TAPAHTUMA

- motivaatio ja johtaminen vapaaehtoisvoimin järjestettävässä pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää vapaaehtoistoimijan motivaatiota sekä motivaation ylläpitämistä pitkäkestoisissa tapahtumatuotannoissa tapausesimerkin kautta. Tapausesimerkkinä toimii TEDxTurku 2017 -tapahtuma. Lisäksi tutkimus pyrkii hahmottamaan kuvaa siitä, miten projektin vetäjä voi johtamisella ylläpitää ja edistää motivaatiota ryhmän sisällä.

Tiedonkeruun välineinä on käytetty avointa lomakehaastattelua. Haastatteluun osallistui TEDxTurku 2017 -tapahtuman ydintiimin edustajia. Haastateltavia oli yhteensä 10. Haastatteluista saatuja vastauksia on tarkasteltu sisällönanalyysin keinoin.

Haastatteluiden analysoinnissa selvisi, että suurin osa vastaajista koki motivoivaksi tekijäksi etenkin oppimisen ja itsensä kehittämisen. Tulos on lähes täysin päinvastainen verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin, joissa on todettu suomalaisia motivoivan vapaaehtoistoiminnan pariin ennen kaikkea halu auttaa muita. Jatkossa olisi syytä tarkastella liittyykö halu itsensä kehittämiseen vain vapaaehtoisiin, jotka toimivat pitkäkestoisissa vapaaehtoisprojekteissa vai onko kyseessä suurempi yhteiskunnallinen arvomuutos.

### ASIASANAT:

Vapaaehtoistoiminta, motivointi, tapahtumatuotanto, johtaminen, vapaaehtoisuus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Creative Producer

2018| 40

Maija Salonen

## PASSION FOR CREATING EVENT

- motivation and leadership in long lasting event production made by volunteers

The main goal of this thesis was to understand volunteer's motivation and how to maintain motivation in long lasting event productions through a case example. As a case example I used TEDxTurku 2017 -event. In addition, I wanted to understand how the project leader could maintain and promote motivation within the group through leadership.

An open form interview was used as a tool for data collection. The interviewees were representatives of the TEDxTurku 2017 core team. There were altogether 10 interviewees. Responses from interviews were analyzed by means of content analysis.

The analysis of the interviews revealed, among other things, that most of the respondents felt motivating factors to be learning and self-development. The result is almost completely reversed compared to previous research findings. Previous studies have shown that Finns are motivated to volunteer by desire to help others. In the future it would be useful to study whether the trait of self-development is for volunteers who work in long-term projects or are we dealing with greater change in our society's values?

KEYWORDS:

Volunteering, motivation, event production, leadership, voluntary

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 VAPAAEHTOISTOIMINTA</b>	<b>8</b>
2.1 Vapaaehtoisuuden tasot	9
2.2 Vapaaehtoistoiminnan merkitys vapaaehtoiselle	10
2.3 Vapaaehtoistoiminnan merkitys tapahtumalle	10
<b>3 MOTIVAATIO JA VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN</b>	<b>13</b>
3.1 Motivaatio	13
3.2 Vapaaehtoistyö ja motivaatio	14
3.3 Vapaaehtoisten johtaminen	16
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>18</b>
4.1 TEDxTurku: konseptin ja tapahtuman kuvaus	18
4.1.1 TEDxTurku 2017: We are not stereotypes	19
4.1.2 TEDxTurku-organisaatio vuonna 2017	20
4.2 Tutkimusstrategian kuvaus: Laadullinen tutkimus	21
4.3 Tiedonkeruu lomakehaastattelulla	22
4.4 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi	23
4.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	24
<b>5 TULOKSET</b>	<b>26</b>
5.1 Vapaaehtoisten motivointi	26
5.2 Vapaaehtoisten johtaminen	29
<b>6 POHDINTA</b>	<b>30</b>
<b>7 LOPUKSI</b>	<b>33</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>35</b>
<b>LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI</b>	<b>1</b>
<b>LIITE 2: KYSYMYSPATTERISTO</b>	<b>1</b>

# KUVIOT

Kaavio 1. Stevensin vapaaehtoisuuden tasot.	9
Kaavio 2. Maslow'n tarvehierarkia.	14
Kaavio 3. Vapaaehtoisuuden motivaation timanttimali.	15
Kaavio 4. Neljä psykologista perustarvetta ja merkityksellisyys.	16
Kaavio 5. Tutkimuskysymykset esitettyinä eri tasoilla	18
Kaavio 6. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kulku.	24
Kaavio 7. Ihminen kansalaistoiminnan keskiössä.	33

# 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminta on tuttu yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen muoto monelle suomalaiselle. Vuonna 2015 joka kolmas (32,7 prosenttia) Suomen kansalaisista ilmoitti tehneensä vapaaehtoistyötä neljän viimeksi kuluneen viikon aikana. Vapaaehtoisena toimiminen on harrastuksena aikaa vievää. Vapaaehtoistoimintaa tekevät suomalaiset arvioivat vuonna 2015 tehneensä vapaaehtoistyötä keskimäärin 18,09 tuntia neljän viimeksi kuluneen viikon aikana. (Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015.) Kun kertoo vapaaehtoisten määrän vapaaehtoistoimintaan käytetyn ajan kanssa, huomaa nopeasti, ettei kyseessä ole yhteiskunnallisesta näkökulmasta mikään pieni asia.

Myös minä olen ollut pitkään mukana vapaaehtoistoiminnassa. Vanhempani toimivat aktiivisesti paikallisissa harrasteyhdistyksissä. Vapaa-aikamme täyttyi talkoista, leireistä, kokouksista ja yhdistysjuhlista. Varttuessani kasvoi samalla oma roolini yhdistystoimijana. Vuoteen 2018 mennessä olen toiminut useassa yhdistyksessä niin jäsenenä kuin luottamustoimessa. Puheenjohtajana olen ollut kahdessa yhdistyksessä.

Vaikka historiani vapaaehtoistoimijana on ollut pitkä, koin tutustuneeni vapaaehtoistoimintaan aiempaa monipuolisemmin vasta kuitenkin vuonna 2017 lähtiessäni TEDxTurku 2017 -tapahtuman projektipäälliköksi. Tapahtuman toimintaa organisoivat yhdistys, jonka puheenjohtajana toimin projektipäällikkyyden ohella. Tapahtuman taustalla oleva toimintakulttuuri oli minulle uusi: jokainen tuotanto- ja järjestelypuolen henkilö tittelistä tai toimenkuvasta riippumatta teki tapahtumaa ilman minkäänlaista rahallista korvausta. Edes esiintyjät eivät saaneet työstään palkkaa. Lisäksi tuotantoa sääteli tarkasti ulkomailla toimiva katto-organisaatio. Tuotantoprosessi käynnistettiin joulukuussa 2016 ja lähes 400 hengen tilaisuudeksi paisunut TEDxTurku pidettiin Turun Sigyn-salissa 17.11.2017.

Tutkin tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistoimijan motivaatiota ja sen ylläpitämistä etenkin TEDxTurku-tapahtuman kaltaisissa pitkissä projekteissa. Haluan selvittää, miten vapaaehtoisten motivaatiota voi ylläpitää pitkäkestoisissa tapahtumatuotannoissa. Tutkimustani ohjaavat kysymykset ovat

1. Mikä motivoi vapaaehtoista toimimaan pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa?
2. Miten vapaaehtoinen ylläpitää motivaatiota pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa?
3. Kuinka johtamalla voi vahvistaa vapaaehtoisen motivaatiota?

Idea tutkimukseen lähti omasta tarpeestani ymmärtää kokonaisvaltaisemmin motivaatiota. Koen motivaation elämää eteenpäin vievänä voimana ja siksi ilmiön ymmärtäminen on tärkeää. Haluan myös ymmärtää, miten projekteissa johtaja voi ylläpitää ja edistää motivaatiota ryhmän sisällä.

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus ja tiedonkeruun välineinä käytän avointa lomakehaastattelua. Käsitellen haastatteluista saamiani vastauksia sisällönanalyysin keinoin: haen yksilöiden vastauksista yhtenäisiä ilmaisuja, joiden avulla ryhmittelen haastatteluvastaukset luokkiin samankaltaisuuksien perusteella. Luokkia ja ryhmiä tarkastelemalla pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini.

Vapaaehtoisuutta ja vapaaehtoistoimintaa on tutkittu Suomessa paljon. Yksi aktiivisimmista kotimaisista tutkijoista on Helsingin yliopiston tutkija Anne Birgitta Pessi (ent. Yeung), jonka teoksiin viitataan myös tässä raportissa. Laajasta lähdemateriaalista huolimatta en ole kuitenkaan onnistunut löytämään teoksia, jossa annettaisiin ohjeita motivaation ylläpitämiseen ja työryhmän johtamiseen tapahtumissa, jotka syntyvät kokonaan vapaaehtoisista koostuvan joukon toimesta. Lisäksi kirjallisuudessa vapaaehtoisuus liitetään enemmän sosiaalityön kaltaiseen toimintaan (ks. esim. Anne Birgitta Yeung, Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta?). Tapahtumista ei juurikaan puhuta.

Toivon tutkimukseni aukaisevan vapaaehtoistoimijan motivaatioon vaikuttavia tekijöitä pitkäkestoisemmissa tapahtumatuotannoissa ja tarjoavan vapaaehtoisryhmän vapaaehtoiselle vetäjälle työkaluja ryhmän johtamiseen ja projektin läpivientiin.

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Talkootyö, vapaaehtoistyö, armeliaisuus, vapaa huoltotyö, hyväntekeväisyystyö, vapaaehtoisuus. Vapaaehtoistoiminnasta ja sen ilmenemismuodoista on käytetty suomenkielissä erilaisia nimityksiä yhteiskunnallisten muutosten eri vaiheissa. (Nylund & Yeung 2005, 14.) Käsitteiden sokkelossa on kuitenkin yksi yhteinen tekijä: palkattomuus. Toinen yhdistävä tekijä on yksilön kokemus toimimisesta itselle tärkeäksi koetun asian puolesta omasta vapaasta tahdosta ja valinnasta (Kansalaisareena 2018).

Samat teemat nousevat esiin myös Euroopan parlamentin vuoden 2008 mietinnössä vapaaehtoistyön määritelmästä. Mietinnön mukaan toimea voidaan kutsua vapaaehtoistyöksi, mikäli kolme seuraavista määritelmistä toteutuu:

1. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan eli siitä ei makseta
2. Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta
3. Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella
4. Se on kaikille avointa.

(Euroopan parlamentti 2008.)

Uskallan esittää, että käsitteestä vapaaehtoisuus nousee useimmalle suomalaiselle mieleen yhdistystoiminta. Yhdistystoiminta on jäsenten yhteistä toimintaa jonkin yhteisen aatteen, kuten asian, ajatuksen tai harrastuksen, hyväksi (PRH 2017). Valtaosa suomalaisista yhdistyksistä onkin juuri aatteellisia yhdistyksiä, joissa toimiminen on yksilölle täysin vapaaehtoista (Myllymäki & Hinkka 2016, 14).

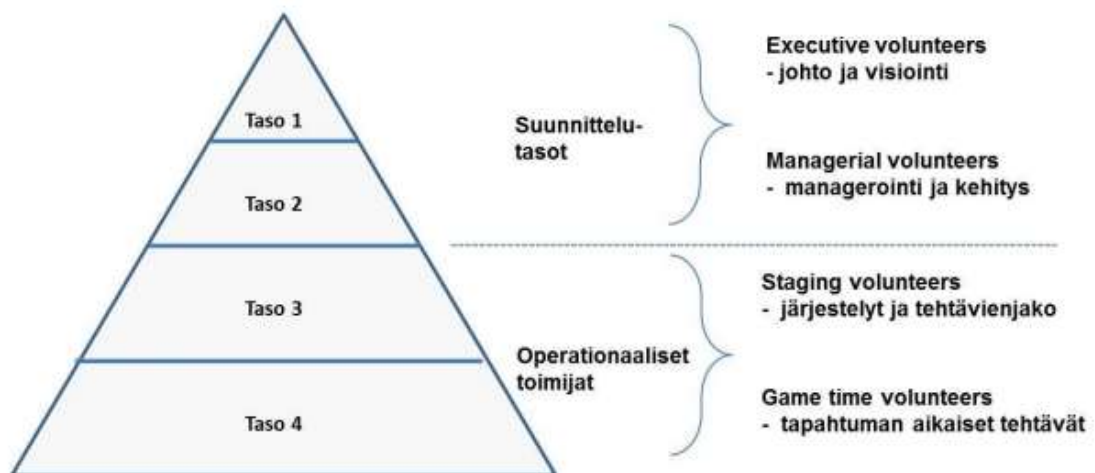
Suomi on paitsi tuhansien järvien myös yhdistystoiminnan maa. Vuonna 2016 Suomessa toimi 135 000 yhdistystä, joista aktiivisesti toimiviksi luokiteltiin 100 000. Niissä oli yli 15 miljoonaa jäsentä. (Myllymäki & Hinkka 2016, 7.) Kun luvun suhteuttaa Suomen väkilukuun, voi nopeasti päätellä, että lähes jokainen suomalainen on jäsenenä useammassa yhdistyksessä yhtä aikaa. Tämä voi myös osittain selittää suomalaisten positiivista suhtautumista vapaaehtoistoimintaan. 2000-luvun alussa tehdyssä vapaaehtoistoimintaan asennoitumista ja osallistumista käsittelevässä tutkimuksessa todettiin suomalaisten mielikuvien vapaaehtoistoiminnasta olevan hyvin monipuolisia ja positiivisia. Vapaaehtoistoiminta herätti mielleyhtymiä auttamisesta, palkattomuudesta ja hyväksi koetun asian edistämisestä. (Yeung 2002.)



Yhdistystoiminta, ja sitä kautta vapaaehtoisuus, on tärkeä asia myös kansantaloudellisesta näkökulmasta. Yhdistystoiminnan osuus Suomen bruttokansantuotteesta on 3–7 prosenttia, mikä vastaa peräti 6–14 miljardia euroa (Myllymäki & Hinkka 2016, 17).

## 2.1 Vapaaehtoisuuden tasot

Koska tutkimukseni käsittelee tapahtumien parissa toimivia vapaaehtoisia, on hyvä ymmärtää, että vapaaehtoisuus voidaan tapahtumatuotannoissa jakaa eri tasoille. Urheilutapahtumien vapaaehtoisuudesta kirjoittanut tutkija Julie Stevens (2008, 55–56) on asettanut tapahtumissa toimivat vapaaehtoiset neljälle eri portaalle. Alimmalla portaalla ovat varsinaiset tapahtuman aikaiset vapaaehtoistyöntekijät. Toisella portaalla ovat henkilöt, jotka osallistuvat varsinaisen tapahtuma-ajan lisäksi ennen tapahtumaa käytännön valmisteluihin. Kahdella ylimmällä portaalla ovat tapahtumaa suunnittelevat ja ideoivat henkilöt.



Kuvio 1. Stevensin vapaaehtoisuuden tasot (Stevens 2008, 56).

Stevensin esittämä jako voidaan nähdä myös muissa kuin urheilualan organisaatioissa. Tuotannoissa on aina olemassa suorittava taso (kaksi alinta pyramidin osaa) sekä ideoiva ja organisoiva taso (kaksi ylintä osaa).

Tutkimusta varten haastattelemani henkilöt sijoittuvat Stevensin pyramidin kahdelle ylimmälle tasolle. Koska TEDxTurku-organisaatio on pieni, samat henkilöt ovat mukana myös kolmannella portaalla huolehtimassa järjestelyistä ja alimman portaan vapaaehtoisista sekä tehtävien jaoista.

## 2.2 Vapaaehtoistoiminnan merkitys vapaaehtoiselle

Vapaaehtoistyön motiiveista puhuttaessa viitataan usein ihmisen altruismiin, jonka voisi kääntää uhrautumiseksi toisten puolesta (Rissanen & Puumalainen 2016, 1). Aikaisempien tutkimusten mukaan tämä näyttäisi pätevän suomalaisiin: suomalaisia vapaaehtoisia motivoi ennen kaikkea halu auttaa muita (Yeung 2002). Lisäksi vapaaehtoisten on todettu kokevan vahvemmin saamisen kuin antamisen tunnetta. Vapaaehtoistoiminnan kautta ihminen kokee saavansa toteuttaa itseään. Samalla hän tuntee olevansa tärkeä. Vapaaehtoiset kokevat toiminnan lisäävän myös henkilökohtaista hyvinvointia. (Lindfors 2015.) Kokemukset oman hyvinvoinnin edistämisestä eivät ole vain yksilön omia, tunnepohjaisia huomioita. Tutkittaessa työtä tekevien vapaaehtoisten hyvinvointia, on vapaaehtoistoiminnan todettu tasapainottavan työelämää sekä vähentävän stressiä ja riskiä sairastua burnoutiin (Ramos ym. 2015).

Auttamishalun lisäksi vapaaehtoisuuteen liittyy oleellisesti myös yksilön vapaus: vapaus valita omat mielenkiinnon kohteet, vapaus toimia, kuten itse haluaa. Suomalainen filosofi, tietokirjailija ja tutkija Frank Martela esittää vapaaehtoisuuden tarkoittavan keskeisesti itsensä ilmaisua. Vapaaehtoinen toiminta on Martelan mukaan sitä, mitä teemme silloin, kun mikään ulkoinen tai sisäistetty pakko ei meitä kyseiseen toimintaan kahlitse. (Martela 2015, 78.) Vapaaehtoinen toiminta peilaa siis yksilön kiinnostuksen kohteita ja arvoja.

Vapaaehtoistyöhön lähtevä saattaa etsiä vapaaehtoistoiminnan kautta myös ammatillista hyötyä. Vapaaehtoistyön tekeminen ammatillisesta lähtökohdasta voi opettaa yksilölle monia taitoja, jotka ovat työelämässä arvostettuja (Eskola & Kurki 2001, 51).

## 2.3 Vapaaehtoistoiminnan merkitys tapahtumalle

Oma vapaaehtoistaustani pitää sisällään yhdistystoiminnan lisäksi lukuisia jaksoja eri tapahtumien vapaaehtoisena. Toimenkuvat eri tapahtumissa ovat vaihdelleet. Olen ollut oheistuotteiden ja lippujen myyjänä, baarimikkona, blokkarina, järjestyksenvalvojana ja järjestävänä osapuolena, kuten esimerkiksi TEDxTurku-tapahtumassa. Olen nähnyt läheltä, miten muutaman palkatun työntekijän tapahtumasta kasvaa vapaaehtoisarmeijan voimin suurtapahtuma, joka viihdyttää ja tarjoaa elämyksiä sadoille ja tuhansille ihmisille.

Vapaaehtoisten merkitystä tapahtumille ei voi pitää pienenä (ks. esim. Kulttuuri kutsuu – vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina).

Tapahtumakulttuuri elää Suomessa hyvin. Vuonna 2017 käyntimääriä tapahtumiin kertyi yli kaksi miljoonaa, mikä on viisi prosenttia enemmän kuin vuonna 2016. Kävijätalaston on omista jäsentapahtumistaan koonnut Finland Festivals -organisaatio. Organisaatioon kuuluu merkittävä osa suomalaisista tapahtumista. Järjestössä on mukana musiikin eri lajien lisäksi tanssin, teatterin, kirjallisuuden, kuvataiteen, elokuvan ja lastenkulttuurin tapahtumia. (Finland Festivals 2018.)

Vapaaehtoisten työpanoksella on myös taloudellista merkitystä tapahtumille. Finland Festivals kerää jäsentapahtumiltaan talouden avainlukuja, joiden kautta on mahdollista saada suhteellisen realistinen kuva vapaaehtoisten taloudellisesta merkityksestä tapahtumille. Viimeisimmät Finland Festivalsin jäsentapahtumilta keräämät talouden avainluvut vuodelta 2014 osoittavat, että tapahtumien rahoitus koostuu suurimmalta osin tapahtuman omasta tuotosta (72 %), kuten lipputuloista ja oheismyynistä. Loput tulot koostuvat ulkopuolisesta tuesta (28 %), esimerkiksi erilaisista avustuksista. Menopuoli muodostui niin esiintyjien palkkioista kuin tekniikka- ja tilakustannuksista. Henkilökunnan palkkakustannuksiksi oli vuonna 2014 ilmoitettu vain 11 prosenttia tapahtuman kuluista. (Finland Festivals 2015, 5–9.) Pienet palkkakustannukset voidaan selittää paitsi henkilötyövoiman ostamisella ulkopuoliselta tarjoajalta myös suurella talkoolaisten määrällä. Vuonna 2014 Finland Festivalsin jäsentapahtumien työntekijöistä talkoolaisten osuus oli noin 78 prosenttia (Finland Festivals 2015, 14). Tätä tilastoa vasten vapaaehtoisten merkitystä tapahtumien taloudelle voidaan pitää huomattavana.

Finland Festivalsin lisäksi kulttuurituotannon lehtori ja tuottaja Juha Iso-Aho on tutkinut vapaaehtoisten merkitystä tapahtumille. Iso-Aho (2011) toteaa tapahtumien henkilöstöresurssien rakentuneen vahvasti vapaaehtoisten varaan.

Jokaista Suomessa festivaaleja tekevää vakinaista työntekijää kohti tapahtumissa työskentelee keskimäärin yli kolmekymmentä vapaaehtoista ja jokaista määrääikaista tai tilapäisesti palkattuakin kohti tapahtumien parissa puurtaa lähes kolme talkoolaista. (Iso-Aho 2011, 18.)

Iso-Ahon haastattelemien tapahtumajärjestäjien vastaukset osoittavat, ettei vapaaehtoisia haluta mukaan vain työntekijöiden palkkakustannusten minimoinnin takia. Iso-Aho pyysi tapahtumajärjestäjiä kertomaan kolme tärkeintä syytä siihen, miksi heidän näkökulmastaan tapahtumissa työskentelee vapaaehtoisia. Järjestäjistä peräti 84,4 prosent-

tia mainitsi vapaaehtoisten luoman yhteisöllisyyden ja festivaalihengen yhdeksi tärkeimmistä syistä käyttää vapaaehtoista työvoimaa. Vasta tämän jälkeen tulivat muun muassa vapaaehtoisten tuoma imagohyöty (50 %) ja palkkakustannusten alentaminen (50 %). (Iso-Aho 2011, 29.)

Tilastotietojen ja tutkimusten pohjalta vapaaehtoistoiminnalla voidaan siis todeta olevan positiivinen ja monipuolinen vaikutus suomalaisiin tapahtumatuotantoihin.

## 3 MOTIVAATIO JA VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN

Tutkimukseni keskeisimpiä käsitteitä ovat motivaatio ja johtaminen. Ymmärtääkseen vapaaehtoisten sitoutumisen motiiveja, on ymmärrettävä, mikä saa henkilön hakeutumaan mukaan vapaaehtoistoimintaan. Motivaation ymmärrys on avain myös pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa toimivien vapaaehtoisten menestyksekkääseen johtamiseen. Tutkimuksen kautta pyrin siis paitsi ymmärtämään motivaatiota pitkissä tuotannoissa myös hankkimaan työvälineitä vapaaehtoisten johtamiseen ja motivaation hoivaamiseen ja ylläpitämiseen.

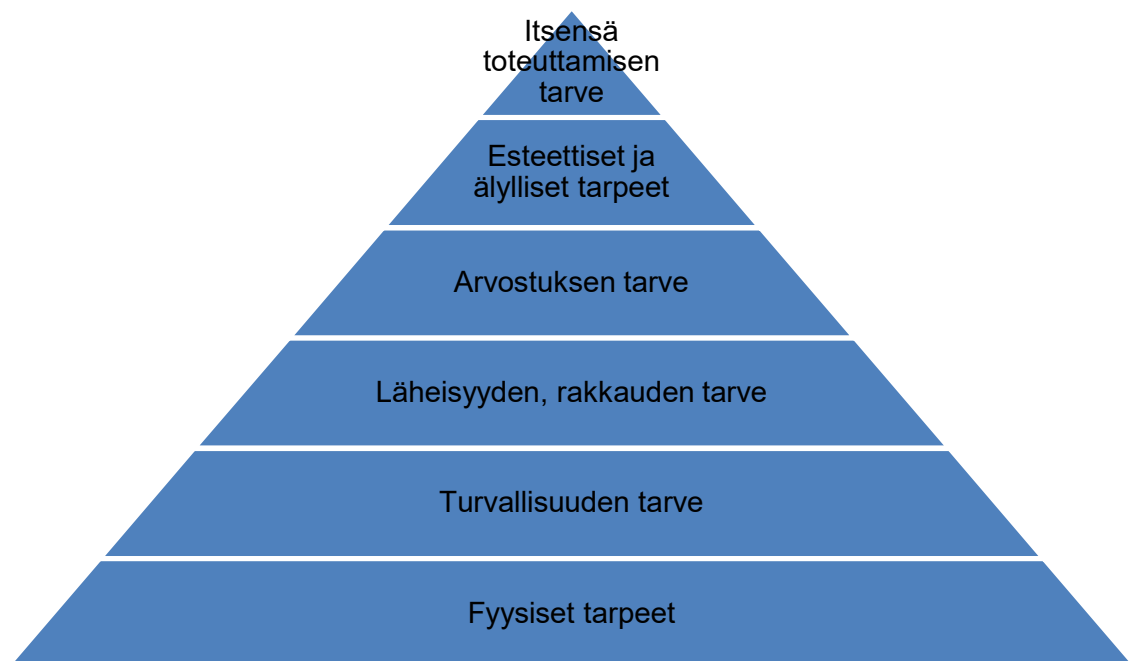
### 3.1 Motivaatio

Motiivilla tarkoitetaan yksilön toiminnan vaikutinta, joka saa toistuvasti aikaan samanaista käyttäytymistä. Motiivien virittämiseen ja niiden tyydyttämiseen kuuluvat läheisesti tunteet. (Ojanen ym. 2007, 48.) Esimerkiksi tavoitteeseen pääseminen saa aikaan ilon tunteen, kun taas epäonnistuminen synnyttää pettymyksen. Yksilön toimintaan vaikuttavat samanaikaisesti useat eri motiivit, ja tätä motiivien kokonaisuutta kutsutaan motivaatioksi (Kalakoski ym. 2008, 16).

Motivaation tutkimisen historia on kulkenut läpi eri tieteenalojen. Suurin osa motivaatiotutkimuksesta on tehty psykologian puolella. Käsitys motivaatiosta on kuitenkin vaihdellut runsaasti vuosien aikana. Varhaisissa motivaatioteorioissa ihminen nähtiin reaktiivisena olentona, joka totteli sisäistä ja ulkoista voimaa, kuten tarpeita, viettejä ja vaistoja. 1980–1990-luvuilla motivaatioteoriat saivat uutta näkökulmaa päämäärään liittyvistä prosesseista ja toiminnan tavoitteellisuuksista. Tutkimuksissa on alettu painottaa emootioita, tunteita, arvoja, jaettuja tavoitteita ja sosiaalisia siteitä. (Nylund & Yeung 2005, 84–85.)

Motiivit voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Biologiset motiivit tähtäävät hengissä pysymiseen ja sosiaaliset motiivit ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Psykologiset motiivit, kuten luovuus ja uteliaisuus, voivat tyydyttyä mielensisäisestikin, ilman sosiaalisia vuorovaikutuksia. (Kalakoski ym. 2008, 16.) Näiden kolmen ryhmän lisäksi motivaatio voidaan jakaa vielä kahteen ylätasoon: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio perustuu toiminnasta ulkoapäin saataviin palkintoihin, kuten rahaan. Sisäisessä motivaatiossa toiminta itsessään koetaan palkitsevaksi. (Kalakoski ym. 2008, 29.)

Tarkastellessa motivaatiota, on syytä pureutua kenties maailman tunnetuimpaan motivaatiota selittävään teoriaan, Maslow'n tarvehierarkiaan. Psykologian edustaja Abraham Maslow esitti, että ihmisen motiivit muodostavat pyramidimaisen tarvehierarkian, jossa alimpana ovat fysiologiset tarpeet ja korkeimmalla tasolla on itsensä toteuttamisen tarve. Maslow'n mukaan pyramidin alempien tarpeiden tulee olla jollain tavalla tyydytettyjä, jotta yksilö voi edetä kohti hierarkian korkeimpia tasoja. Tarpeiden hierarkia ei kuitenkaan ole aina ehdoton. Esimerkiksi luovaan tilaan päässyt henkilö saattaa unohtaa fysiologisia perustarpeita, kuten syömisen ja nukkumisen. Ihmisessä voi myös olla samaan aikaan käynnissä useita hierarkian tasoja. (Ojanen ym. 2007, 50–51.)



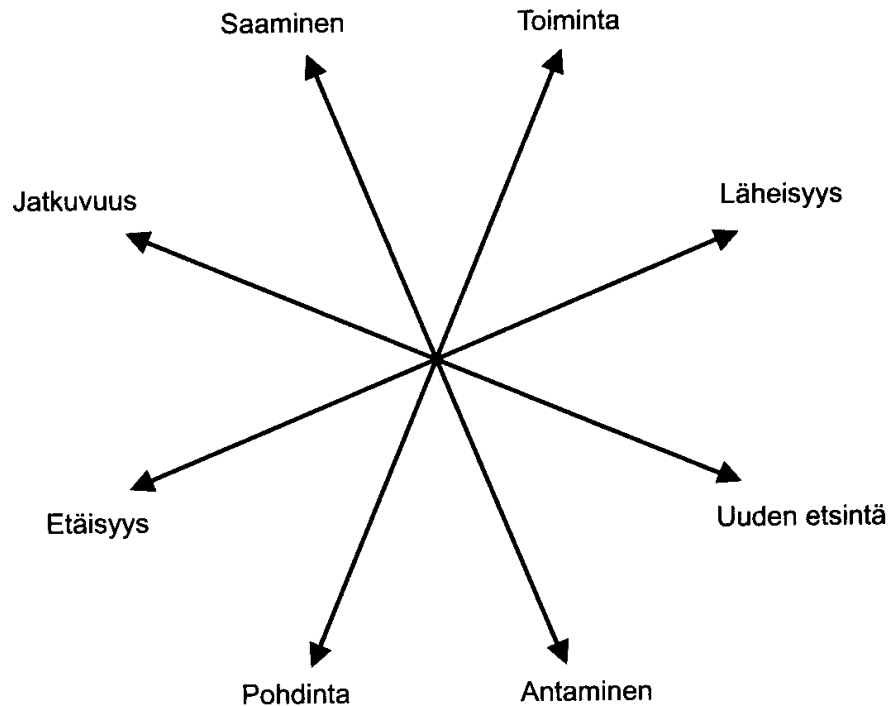
Kuvio 2. Maslow'n tarvehierarkia (Ojanen ym. 2007, 51).

Kun Maslow keskittyi teoriassaan vahvasti tarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen, pyrkivät monet nykytutkijat ymmärtämään sisäisen motivaation merkitystä ihmiselle. Yksilön itselleen asettamat tavoitteet, päämäärät ja muut kognitiiviset tekijät ovatkin keskeisiä palasia tämän päivän motivaatioteorioissa. (Ojanen ym. 2007, 51.) Näistä kahta vapaaehtoisuuteen liittyvää teoriaa käsittelem seuraavassa kappaleessa.

### 3.2 Vapaaehtoistyö ja motivaatio

Tutkija Anne Birgitta Yeung kuvaa vapaaehtoisuutta timanttimallina, josta löytyy kaksi tasoa. Motivaatioelementtien tasolla timantti kuvaa joukkoa yksilöllisiä kokemuksia

ja kuvauksia vapaaehtoistoiminnan motivaatiosta. Oikealle osoittavat neljä motivaation ääripäätä kuvaavat vapaaehtoistoimijan ulospäinsuuntautuneisuutta. Vasemmalle osoittavat neljä ääripäätä kuvaavat vapaaehtoiseen itseensä suuntautumista, kuten pohdintaa ja kasvua. Toinen, metatullottuvuuden taso osoittaa, että nämä itsestä poispäin – itseään päin -ullottuvuudet ovat keskenään sisäkkäisiä ja vuorovaikutteisia. (Nylund & Yeung 2005, 107–108.)



Kuvio 3. Yeungin vapaaehtoisuuden motivaation timanttimalli (Nylund & Yeung 2005, 107).

Siinä missä Yeung tarkastelee vapaaehtoisuuden motivaation kulkevan itseän päin–itsestä pois, filosofi Martela esittää liikkeelle panevan voiman löytyvän ennen kaikkea yksilön sisäisestä motivaatiosta. Sisäisen motivaation avaimeksi hän esittää neljää psykologista perustarvetta: läheisyys, hyväntekeminen, kyvykkyys ja vapaaehtoisuus (Martela 2015, 53). Vapaaehtoisuus ja kyvykkyys ovat tarpeita, jotka liittyvät itsensä toteuttamiseen. Läheisyys ja hyvän tekeminen taas liittyvät toisiin ihmisiin. Martelan mukaan psykologiset perustarpeet eivät ole satunnaisia, yksilökohtaisia tarpeita, vaan niiden tarve on sisäänrakennettu meihin ihmisiin. Kun tunnemme puutosta näissä tarpeissa, etsimme tapoja tyydyttää niitä paremmin. (Martela 2015, 49–50.) Perustarpeista kaksi koskee itsensä toteuttamista ja kaksi itsensä ylittämistä (ks. kuvio 4). Kun nämä toteutuvat, henkilön

toimintaan ja olemassaoloon syntyy merkityksellisyys. Martelan tulkinnan mukaan vapaaehtoistoimintaan ohjaava keskeinen motivaattori on siis merkityksellisyyden etsiminen ja sen tavoittelu.



Kuvio 4. Martelan neljä psykologista perustarvetta ja merkityksellisyys (Martela 2015, 49).

Kun tarkastellaan TEDxTurku-projektin kaltaista, pitkäkestoista ja suhteellisen haastavaa vapaaehtoisprojektia, on tärkeää ymmärtää sisäisen motivaation lisäksi suoritusmotivaatiota. Miksi joku haluaa antaa ison osan vapaa-ajastaan vaativan tapahtuman tekemiseen tietäen, ettei tapahtuma tule koskaan palkitsemaan taloudellisesti? Suoritusmotivaatio ilmenee vahvana haluna kohdata yhä vaativampia haasteita ja saavuttaa korkeampia tavoitteita ja kehittyä paremmaksi ja taitavammaksi. Suoriutumismotivaatio on osa ihmisen persoonallisuutta ja se ilmenee monilla elämän eri osa-alueilla: ihminen, joka haluaa suoriutua hyvin vapaa-ajalla, haluaa menestyä todennäköisesti myös töissä. (Kallakoski ym. 2008, 40–41.)

### 3.3 Vapaaehtoisten johtaminen

Järjestö on organisaationa siitä mielenkiintoinen, että sen toimintaan mukaan päätyvät ihmiset ovat mukana ennen kaikkea henkisen kipinän, ei niinkään rahan tai vallan takia (Heikkala 2001, 88). Järjestöissä on havaittu olevan kahdenlaisia johtajia: palkattua ammattilaisjohtoa ja luottamusjohtoa. Luottamusjohtolla tarkoitetaan johtokuntia ja niiden puheenjohtajia. Järjestön johtajan on ymmärrettävä ennen kaikkea johtamansa organisaation moniulotteisuus: järjestössä on johdettavana ihmisiä ja asioita, organisaatiota ja



sen kulttuuria, aatetta ja arvoja. Lisäksi järjestöjohtajan on pystyttävä ylläpitämään tai luomaan tekemisen paloa vapaaehtoistoimijoiden keskuudessa. (Harju 2004, 110.)

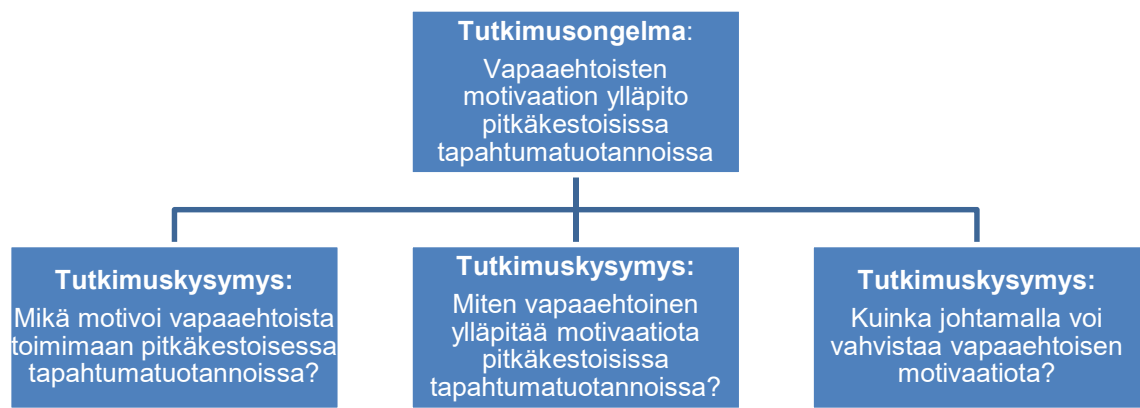
Johtajan tulisi kyetä myös mahdollisimman oikeudenmukaiseen ja avoimeen toimintaan (Sydänmaanlakka 2004, 129). Hyvää johtamista voisikin kärjistäen kuvata hyväksi yhteistyöksi. Vapaaehtoisten johtaminen sisältää ajatuksen paitsi johtajuudesta myös ihmisten kannustamisesta ja ohjaamisesta. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan johtamisella tarkoitetaan usein asioiden johtamista sekä prosessien ja resurssien yhteen tuomista (Karainen ym. 2010, 93).

Vapaaehtoisorganisaatiossa toimimisen parhaimpia puolia on, että mukana olevat henkilöt ovat lähtökohtaisesti hyvin motivoituneita. Haastavaa taas on huomata, jos vapaaehtoisen motivaatio loppuu: mikä tähän on ollut syynä ja kuinka motivaation saa jälleen herätettyä? Henkilökohtainen havaintoni on ollut, että hyvä johtaja oppii tuntemaan organisaationsa kuuntelemalla vapaaehtoisia. Yhdistys- ja järjestötoiminnassa yhteen on kokoontunut toisinaan hyvinkin erilainen joukko ihmisiä, joilla kaikilla on kuitenkin samankaltaiset tavoitteet: edistää yhteistä asiaa mahdollisimman hyvin. Kun muistaa tämän ja huomioi mahdollisimman hyvin yksilön tarpeet ja yhteisön toimintakulttuurin, syntyy kokemukseni mukaan positiivista ja kannustavaa johtamista. Tähän ideologiaan tähtää myös transformationaalinen johtaminen.

Johtamistutkimusten taustoilta löytyy useita klassisia motivaatioteorioita, kuten aikaisemmin mainittu Maslow'n tarvehierarkia. Motivaatioteoriat korostavat motivaatiossa olevan kyse syvemmistä asioista, kuin pinnallisesta manipuloinnista. Johtamisessa on kyse merkityksen luomisesta. (Sydänmaanlakka 2004, 29.) Transformationaalinen johtaminen on yksi 2000-luvun johtamisteorioista. Transformationaaliset johtajat ymmärtävät johtamiensa ihmisten tarpeet sekä motiivit ja he pystyvät sopeuttamaan toimintansa niiden mukaiseksi. Transformationaalisen johtamisen mallissa päästään kohti odotettua parempia suorituksia neljällä johtamistavalla: ihanteellistavalla vaikuttamisella, yksilöllisellä huomioimisella, innoittavalla motivoinnilla ja älyllisellä stimuloinnilla. (Sydänmaanlakka 2004, 43–45.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa tapausesimerkin kautta tietoa pitkäkestoissa tapahtumatuotannoissa toimivien vapaaehtoisten motivaatiosta (ks. kuvio 5). Rakentamalla kokonaiskuvan motivoivista tekijöistä, pyrin muodostamaan käsityksen siitä, miten toimia motivoivana johtajana edellä mainituissa projekteissa.



Kuvio 5. Tutkimuskysymykset esitettyinä eri tasoilla.

Lähestyin tutkimusongelmaa haastattelemalla kymmentä TEDxTurku-tapahtuman vuoden 2017 ydintiimiin kuuluvaa jäsentä. Haastattelussa yksittäiset tiimin jäsenet kertoivat kokemuksistaan vapaaehtoistoiminnan ja TEDxTurku-tapahtuman parissa. Suurin osa ydintiimistä oli mukana ideoimassa ja toteuttamassa tapahtumaa lähes vuoden ajan ennen todellista h-hetkeä, eli 17.11.2017 järjestettyä päätapahtumaa.

### 4.1 TEDxTurku: konseptin ja tapahtuman kuvaus

TEDx-tapahtumat (Technology, Entertainment, Design) ovat itsenäisiä konferensseja, joissa esitellään muun muassa teknologian, viihteen ja muotoilun ajankohtaisia ja kiinnostavia teemoja ja ilmiöitä. TEDx-tapahtumat pohjautuvat maailmanlaajuiseen TED-konseptiin. TEDx-tapahtuman voisi siis käsittää olevan TED-tapahtuman alakonsepti. Suurissa TED-tapahtumissa puhuu vuosittain muun muassa asiantuntijoita tieteiden eri

aloilta sekä julkisuuden henkilöitä, ihmisoikeusaktivisteja ja poliitikkoja. Ensimmäinen TED-tapahtuma järjestettiin vuonna 1984. (TED 2018.)

Itsenäisen, voittoa tavoittelemattoman TEDx-tapahtuman järjestämiseen anotaan järjestämislupa TED-organisaatiolta. Turussa luvanhaltijoita on vain yksi. Luvanhaltija on yksityinen henkilö. TEDx-tapahtumat noudattavat TED-organisaation ohjeistusta, ja tästä johtuen muun muassa yritysten tai tuotteiden mainostaminen on ehdottomasti kielletty. Ohjeistus myös vaatii, että tapahtumat järjestetään vapaaehtoisvoimin (TED 2018).

Ensimmäinen TEDxTurku järjestettiin vuonna 2013. Tapahtumaan osallistui yhteensä 150 henkilöä ja verkon kautta jaetun online-lähetyksen kautta katsojia oli noin 700. Vuonna 2014 ja 2015 tapahtumissa on ollut yhteensä noin 600 hengen yleisö. (TEDxTurku 2017.)

TEDxTurku-tapahtumissa ovat puhuneet esimerkiksi professori Esko Valtaoja, kapellimestari Leif Segerstam, positiivisen psykologian maisteri Emilia Lahti sekä Yhdysvaltain entinen Suomen suurlähettiläs Bruce Oreck.

TEDxTurku-tapahtumat ovat joka vuosi kasvattaneet kysyntää. Vuosina 2014 ja 2015 järjestetyt tapahtumat myytiin loppuun ennen tapahtumapäivää.

#### 4.1.1 TEDxTurku 2017: We are not stereotypes

Tapahtumapaikkana perjantai-iltana 17.11.2017 oli Turun konservatorion Sigyn-Sali. Aloitimme esiintyjähaun jo helmikuussa 2017. Esiintyjäkandidaatit kutsuttiin yleisölle avoimeen auditointitilaisuuteen. Tilaisuuksia järjestettiin yhteensä kolme kertaa huhti-toukokuun aikana. Auditoiden pohjalta työryhmämme valitsi yhteensä yhdeksän puhujaa marraskuussa järjestettyyn päätapahtumaan.

Vuoden 2017 teemaksi valitsimme lauseen We are not stereotypes. Teeman kautta halusimme kuvata suomalaisuuden koko kansallisen kirjon kaikessa monipuolisuudessaan. Emme ole stereotyyppisiä, olemme yksilöitä, joilla kaikilla on omat kiinnostuksen kohteensa, osaamisalueensa ja intohimonsa – oma tarinansa. Jokaisessa tapahtuman puheenvuorossa kuuluivat teemaa sivuavat erilaiset äänet, tarinat ja ideat. Puhujat saivat itse valita omat aiheensa, kunhan ne jollain tavalla liittyivät tapahtuman kattoteemaan. Teema näkyi myös väliaikaesiintyjien ja -numeroiden sisällöissä.

Vuoden 2017 tapahtuman puhujat (suluissa puheenaiheet) olivat Tom Laine (talent, branding, future workplace), Sara Salmani (marketing, life, muslim), Tiina Butter (art, new method, memory disease), Anna Haverinen (digitality, death, mourning), Minghui Gao (identity, intercultural, intriguing), Simo Koivisto-Rajala (millennials, big hoax, individuals), Anna Puhakka (well-being, rollercoaster, know your ride), Salla Lehtipuu (doodling, visual, facilitation) ja Anni Koivisto (sami, culture).

TEDxTurkuun myytiin noin 350 lippua ja tapahtuman online-lähetystä seurasi yhteensä noin 120 henkilö.

TED-slogan on ”Ideas worth shearing”. Tämän ideologian mukaisesti myös TEDxTurku 2017 -tapahtuman puheet videoitiin ja lisättiin kotisivuillemme. Tämän lisäksi videot laddattiin TED-organisaation ylläpitämään globaaliin sivustoon ja YouTubeen.

Teimme TEDxTurku-tapahtumassa yhteistyötä monien paikallisten yrittäjien, yhdistysten ja Turun kaupungin kanssa.

Ajatuksenamme oli tarjota turkulaisille mahdollisimman kokonaisvaltainen, vuoden kestävä TED-kokemus. TEDxTurku-tapahtuman ohella järjestimme seuraavia pienimuotoisia tapahtumia:

- 2.10.2017: TEDxTurku goes Bar Ö
- 26.5.2017: TEDxHelsinkiUniversity live stream by TEDxTurku
- 6.5.2017: My Turku Banner Workshop

#### 4.1.2 TEDxTurku-organisaatio vuonna 2017

##### Yhdistyksen hallitus

- Maija Salonen, puheenjohtaja
- Helinä Leppänen, hallituksen jäsen
- Jaakko Vainio, hallituksen jäsen, rahastonhoitaja
- Johanna Molin, hallituksen jäsen
- Juho Vainio, hallituksen jäsen

Ydintiimissä toimi 13 henkilöä. Heidän lisäksi tapahtumassa avusti tapahtumaviikolla ja tapahtumapäivänä yhteensä 26 vapaaehtoista.

## 4.2 Tutkimusstrategian kuvaus: Laadullinen tutkimus

Valitsin tutkimusstrategiaksi kvalitatiivisen, eli laadullisen, tutkimuksen. Pääsääntöisesti laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun tutkittavan kohteen taustalta ei löydy teoriaa, joka selittäisi sen luonnetta ja ominaisuuksia (Kananen & Makkonen 2014, 16). Oman tutkimukseni taustalla on halu selvittää, mikä motivoi yksilöä sitoutumaan pitkäkestoiseen tapahtumatuotantoon vapaaehtoisena, ilman palkkaa. Aiheesta ei ole löytynyt tutkimusta tai kirjallisuutta, joka käsittelisi juuri pitkäkestoisessa tapahtumatuotannoissa toimivien vapaaehtoisten motivaatiota. Tämän takia laadullinen tutkimus on perusteltu valinta.

Tutkimustyyppiltään laadullinen tutkimus on empiiristä, eli kokemuseräistä. Siinä tarkastellaan havaintoaineistoa ja argumentoidaan empiiristen analyysien pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22.) Laadullisen tutkimuksen ajatellaan valottavan jonkin yksittäiseksi ymmärretyn ja sisäisesti loogisen kokonaisuuden rakennetta, kuten tässä tapauksessa vapaaehtoisuuden motivaatiota. Tutkimuksessa johtolangoiksi eivät siis kelpaa tilastolliset todennäköisyydet, vaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään selittämään yksittäisiä tapahtumaketjuja tai ilmiöitä. (Alasuutari 2011, 38–39.)

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan usein induktiivisesta, (yksittäisestä yleiseen) ja deduktiivisesta (yleisestä yksittäiseen) analyysistä. Termeillä kuvataan päättelylogiikkaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Koska tutkimuksessani keskityn pienen joukon kokemukseen, analyysini on luonteeltaan induktiivinen, ja tulen soveltamaan pienen joukon kokemuksia motivaatiosta pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa suurempaan joukkoon.

Laadullinen tutkimus koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja tutkimuskohteen arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisessä on kaksi osaa: ensin aineistoa tarkastellaan tietystä teoreettismetodologisesta näkökulmasta. Tämän jälkeen ideana on edelleen karsia havaintomäärää havaintojen yhdistämällä. Lähtökohtana on ajatus siitä, että aineistoissa ajatellaan olevan esimerkkejä tai näytteitä samasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 39–40.) Erilaisten ihmisten kokemukset ja havainnot ovat siis tärkeässä roolissa laadullisessa analyysissä. Havaintojen pelkistämisen jälkeen alkaa analyysin seuraava vaihe: arvoituksen ratkaiseminen. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaiseminen merkitsee tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä

olevien vihjeiden pohjalta tehtävää merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 44.)

#### 4.3 Tiedonkeruu lomakehaastattelulla

Tiedonkeruunmenetelmänä käytän sähköpostitse toteutettua avointa lomakehaastattelua. Valitsin lomakehaastattelun kahdesta syystä. Ensinnäkin, lomakehaastattelu voidaan helposti määrällistää, eli kvantifoida, esimerkiksi luetteloimalla haastattelussa esiintyneitä mainintoja, sanoja, ilmaisuja tai muotoja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74). Tutkimuksessani pyrin löytämään haastattelusta toistuvuuksia, kuten kuinka moni vastaajista kokee motivoivaksi tekijäksi oppimisen tai moniko haluaa kehittää teoillaan ympäröivää yhteisöä. Toinen syy lomakehaastattelun käyttämiseen on, että koin sen kannustavan osallistujia vastaamaan vaivattomuudellaan Tiesin vastaajien olevan kiireisiä vapaa-ajallaan, ja avoimen lomakehaastattelun kautta pyrin tarjoamaan heille helpon tavan osallistua.

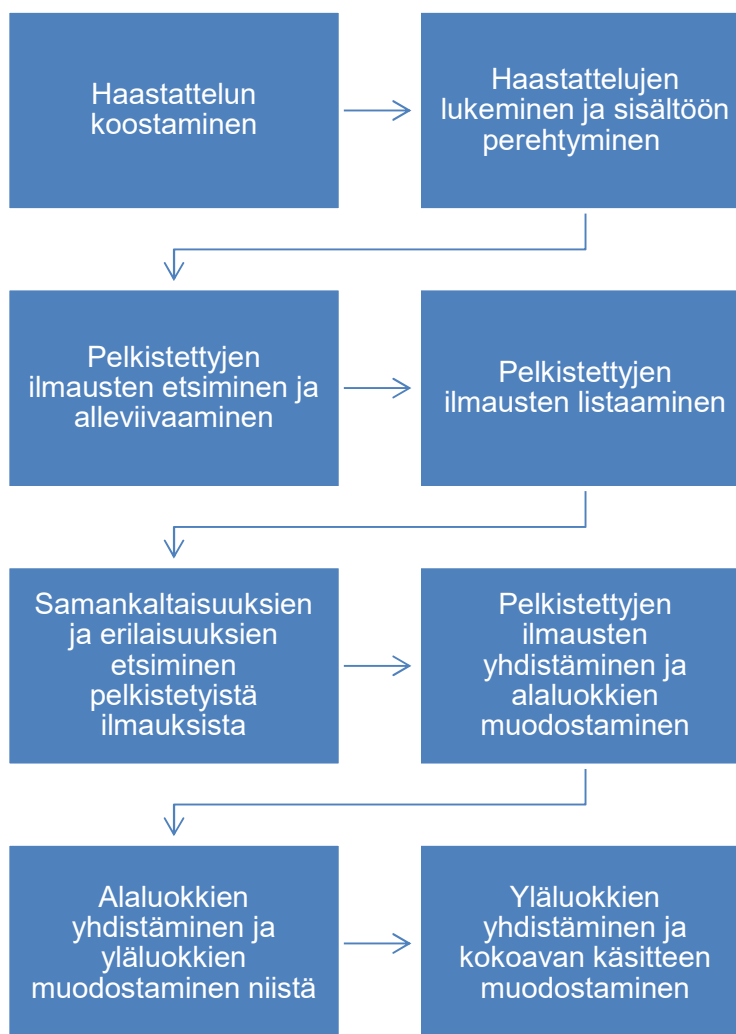
Lähdin kokoamaan kysymyspatteristoa (LIITE 2) lomakehaastattelulle tyypillisellä otteella. Pyrin kysymään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanratkaisun kannalta oleellisia kysymyksiä: jokaiselle kysymykselle pitää löytyä perustelu tutkimuksen viitekehyksestä ja tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetystä tiedosta.

Vaikka lomakehaastattelulla ei koeta olevan paljoa tekemistä laadullisen tutkimuksen kanssa, sitä on mahdollista käyttää laadullisessa tutkimuksessa esimerkiksi keinona tyyppitellä vastaajat erilaisiin laadullisiin luokkiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.) Tällaisia luokkia myös minä pyrin tutkimuksessani havaitsemaan. Yritän löytää vapaaehtoisille erilaisia motiivikehyksiä: onko joku motivoitunut oppimisen takia? Syntykö työelämän edistämisen ympärille oma diskurssinsa? Käydessäni aineistoa ensimmäisiä kertoja läpi jaottelin vastaajasta riippumatta yksittäisiä vastauksia sen mukaan käsittelevätkö vastaukset selkeästi uraa ja työelämää vai jotain muuta elämän osa-aluetta. Jaon tein yksinkertaisesti siten, kumpi osa-alue sai vastauksissa enemmän painoarvoa: vapaaehtoisuus uran edistäjänä vai esimerkiksi henkisen kasvun välineenä.

#### 4.4 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi

Tutkimusaineistonani on kirjoitettu kieli, ja analysoin saamiani vastauksia sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla melkein mitä vain: kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluita, puheita ja keskusteluita. Sisällönanalyysissa aineistoa käsitellään eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Analyysin avulla pyritään ennen kaikkea muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Menetelmäopetuksen tietovaranto 2018.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan karkeasti jakaa kolmeen vaiheeseen: 1. aineistoin pelkistämiseen, 2. aineiston ryhmittelyyn ja 3. teoreettisten käsitteiden luomiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112.) Pelkistämisvaiheessa poimin vastauksista esittämiini tutkimuskysymyksiin liittyvät ilmaisut. Näiden ilmaisujen avulla ryhmittelin haastatteluvastaukset luokkiin samankaltaisuuksien perusteella. Luokkien kokoamisen ja nimeämisen pohjana käytin esittämiäni tutkimuskysymyksiä (kaavio 5). Käsitteiden kautta pääsen lopulta tekemään johtopäätöksiä.



Kuvio 6. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kulku (Tuomi & Sarajärvi 2012, 109).

#### 4.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen osallistuminen on ollut vastaajille vapaaehtoista. Jokaiselta osallistujalta on pyydetty suostumus kirjallisesti ja heille on toimitettu vastauslinkin yhteydessä tiedot tutkijasta, tutkimusaiheesta ja kerättävän aineiston käyttötarkoituksesta. Osallistujille on annettu mahdollisuus myös esittää lisäkysymyksiä tutkimuksesta.

Koska vastaajajoukko on pieni, on ollut erityisen tärkeää kiinnittää huomiota vastaajien anonymiteetin säilymiseen. Tästä syystä olen kokonaan jättänyt esittelemättä ydintiimin jäsenet tässä opinnäytetyössä. Koska vastaukset on kategorisoitu aihepiirin mukaan, vastaukset eivät toistu missään vastausjärjestyksessä. Näin ollen vastauksia ei pysty yhdistämään järjestyksen perusteella yksittäiseen vastaajaan.



Parantaakseni tutkimuksen laatua, olen laatinut itselleni työskentelyaikataulun ja varannut riittävästi aikaa tutkimuksen tekemiseen. Toisena validiteettikriteerinä olen käyttänyt triangulaatiota. Teoriaan liittyvän triangulaation perinteen mukaisesti olen yhdistänyt tutkimuksessa erilaisia tietolähteitä ja teorioita, joilla olen laajentanut tutkimuksen näkökulmia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 144–145).

## 5 Tulokset

Tutkimuskohteena toimi TEDxTurku 2017 -tapahtumaa luotsannut, vapaaehtoisista koostunut tiimi. Tiimin jäsenet olivat tehneet enintään lähes vuoden ja vähintään kolmen kuukauden verran töitä tapahtuman eteen. Itse toimin tapahtuman projektipäällikkönä.

Lomakehaastatteluun vastasi kymmenen ydintiimin jäsentä. Kysely suoritettiin helmikuussa 2018, vajaa kolme kuukautta tapahtuman jälkeen. Kysely oli avoin lomakehaastattelu, jossa vapaaehtoisia pyydettiin kirjoittamaan omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan vapaaehtoisuudesta ja vapaaehtoishistoriastaan.

Vastaajille toimitettiin sähköpostitse linkki Google Forms -kyselyyn. Jotta vastaajien anonymiteetti säilyi, kerättiin vastaukset nimettöminä. Jokainen osallistuja osallistui kyselyyn omasta tahdostaan.

### 5.1 Vapaaehtoisten motivointi

Vastaajista lähes jokainen oli ansioitunut vapaaehtoistoimija ja monella vapaaehtoisuus näyttäytyi harrastuksenomaisena tekemisenä. Vastaajat kuvailivat itseään aktiivisiksi ja uteliaiksi ihmisiksi, jotka ovat olleet mukana erilaisissa tapahtumissa ja toimineet vapaaehtoisina monenlaisten asioiden parissa.

Aineiston analyysin pohjalta kategorisoin vastaajia motivoivat tekijät kolmeen luokkaan: henkilökohtaista kehitystä edistävät asiat, sosiaaliset motivaattorit ja yhteiskunnalliset motiivit. Suurin osa vastaajista mainitsi henkilökohtaiseen kehitykseen ja kasvuun vaikuttavat tekijät keskeisimmiksi motivaattoreiksi lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Monet kokivat etenkin oppimisen ja itsensä haastamisen tärkeiksi motiiveiksi. Yhdeksi itsensä haastamisen muodoksi mainittiin tapahtuman kieli – TEDxTurku-tapahtuman viestinnän pääkieli oli englanti. Myös osallistuminen kansainvälisesti tunnetun tapahtumakonseptin järjestämiseen kiinnosti.

Uudenlainen vapaaehtoisprojekti, jolla on selkeästi kytköksiä tieteelliseen ja akateemiseen maailmaan. Mahdollisuus päästä kokeilemaan omia mukavuusalueita ja haastaa itseään uudessa ympäristössä uusien ihmisten kanssa. Mahdollisuus verkostoitua uudella tavalla sekä saada uusia ystäviä.

Halusin olla mukana tekemässä uutta tapahtumaa siitä lähtien kun näin edellisen TEDxTurku tapahtuman. Halusin tutustua uusiin ihmisiin, osallistua tapahtuman

tekemiseen ja päästä mukaan päätapahtumaan. Halusin myös oppia uutta, ja ajattelin Tedx:issä mukana olevien ihmisten olevan inspiroivia itsensä kehittäjiä.

Yhdessä tekeminen. Ryhmään kuuluminen. Uteliaisuus uusia ja kiinnostavia asioita kohtaan. Itsensä haastaminen epämukavuusalueelle. Oppimisen halu. Ilon tuottaminen toisille.

Itsensä kehittämisen lisäksi uusien ihmisten kohtaaminen ja omien sosiaalisten piirien kasvattaminen mainittiin monessa vastauksessa. Vapaaehtoisuuteen motivoi myös tiimissä mukana olevat, entuudestaan tutut ihmiset.

Minua motivoi yhdessä tekeminen ja sosiaaliset suhteet. Esimerkiksi tähän projektiin lähdin aluksi mukaan vain kavereiden takia.

Uudet ihmiset, tutut ihmiset, mielekkäät projektit, oman epämukavuusalueen haastaminen, uuden oppiminen ja ennen kaikkea yhdessä tekeminen.

Mahdollisuus vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja yhteiskuntaan koettiin toiseksi tärkeäksi motivaattoriksi. Vapaaehtoiset muun muassa mainitsivat haluavansa olla mukana edistämässä paitsi heille itselleen tärkeitä asioita myös tuottamassa yhteisölle iloa ja uusia kokemuksia.

Olen ollut mukana lasten ja varhaisnuorten henkisen ja sosiaalisen voimaan auttamisen ryhmissä. Siinä autetaan lapsia ja nuoria ryhmissään kehittämään taitojaan ja kykyjään joilla kehittää esim. naapurustoaan, perhettään, kaverisuhteitaan ja itseään.

Olen aina valmis projekteihin, jotka ovat lähellä omaa sydäntä. Toivon jättäväni positiivisen jäljen ympäröivään piiriin.

Olin kuvitellut, että vapaaehtoistyö TEDx:in kaltaisen tunnetun brändin parissa olisi tuonut tiimimme enemmän ihmisiä, joita olisi kiinnostanut saada projektista ammatillista hyötyä. Vastoin ennako-oletustani, vain kahdessa vastauksessa kymmenestä vapaaehtoinen mainitsi motivaattoriksi urakehityksen ja ammatillisen minän kehittämisen.

Siinä elämän vaiheessa ei ollut muuta kuin koti ja työ ja kaipasin jotain ylimääräistä ja merkityksellistä sekä kuuluvuutta johonkin porukkaan. Mielessä oli myös mahdollisuus lisätä TEDx-kokemus cv:hen, sillä se on tunnettu ja arvostettu konsepti.

Ajattelin siitä olevan ammatillista hyötyä ja kontakteja.

Halusin saada työtä varten kontakteja.

Koska TEDxTurku-tapahtuman tuotanto oli pitkäkestoinen, monelle lähes vuoden projekti, vapaaehtoisten oli tärkeää osata tunnistaa, miten omaa motivaatiota pystyi ylläpitämään ja toisaalta myös kehittämään. Vapaaehtoiset huomasivat motivaation syventyneen ajan kanssa

Halua sitoutua kasvoi koko ajan ja halu olla mukana järjestämässä laadukas tapahtuma kasvoi oppimiskokemusten ja muodostuneen ystävyys/tiimi suhteen myötä.

Projekti alkoi vaikuttaa merkitykselliseltä.

Sosiaaliset suhteet olivat monelle merkittävä motivaattori. Ystävystyminen tiimin jäsenten kanssa ja ryhmäpaine saivat monet tarttumaan toimiin silloinkin, kun oma motivaatio tuntui olevan hukassa.

Kadotin motivaation monesti. Ryhmäpaine ja lepo toi sen takaisin.

Oli huikean motivoivaa tutustua ja työskennellä niin osaavien ihmisten kanssa!

Lähes jokainen vastaaja kertoi projektin ulkopuolisen elämän vaikuttaneen paljon omaan motivaatioon. Toisille tapahtumaan osallistuminen tuntui raskaalta omien henkilökohtaisten haasteiden takia. Toisille taas vapaaehtoisuus tarjosi mielekkään keinon saada inspiroivaa ja mukavaa tekemistä keskellä haastavia aikoja.

Olin viime aikoina kokenut suurta surua, ja ajattelin että tätä vapaaehtoistyötä tekemällä lähden välillä pois kotoa ja saan muuta ajateltavaa sekä mielekästä tekemistä.

Elämäntilanteeni oli vaikea projektin aikana. Se todella motivoi jatkamaan, jotta olisi jonkinlaista merkitystä jossain.

Motivaatiota haittaavaksi tekijäksi nousi kiire, joka ei välttämättä johtunut itse vapaaehtoistoiminnasta. Ihmiset kokoivat myös työpaineen haitalliseksi: mitä kiireisempää vapaaehtoisprojektin kanssa oli, sitä raskaammilta tuntuivat muut osa-alueet elämässä, kuten työ. Moni tuntui kokevan syyllisyyttä siitä, että työ vei huomiota pois vapaaehtoisprojektilta.

Usein työkiireet kasaantuivat samoihin kohtiin, kun Tedx-ryhmällä oli kiireistä aikaa.

En koe, että motivaatiossa olisi ollut vikaa, mutta elämän hallinnassa oli suurin ongelma.

## 5.2 Vapaaehtoisten johtaminen

Johtaja voi vaikuttaa motivaatioon niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Motivaatiota vahvistava johtaja näyttäytyi etenkin ihmisten välisen vuorovaikutuksen kautta. Avoin kommunikointi koettiin johtajan hyveeksi. Kannustaminen, omien kokemusten jakaminen sekä kuunteleminen ja kunnioittaminen olivat tärkeitä asioita etenkin silloin, kun motivaatio oli syystä tai toisesta hiipumassa.

Loppujen lopuksi puhuin tilanteestani suoraan projektipäällikön kanssa. Hän ymmärsi ja kannusti samalla mukautuen ja hyväksyen minut. Projektipäällikkö kertoi omista vastaavanlaisista kokemuksistaan ja toisenlaisesta johtajuudesta. Hän kuunteli ja kunnioitti mielipiteitäni.

Jo ennen tapahtumaa tiimissämme oli käyty keskusteluja siitä, kuinka ammattitaitoisia ja sitoutuneita ihmisiä tiimistämme löytyi. Monella tiimin jäsenellä olikin pitkä kokemus vapaaehtoistyöstä jo ennen TEDxTurku-tapahtumaa. Kokeneen vapaaehtoisjoukon lisäksi ensiarvoisen tärkeää on saada tiimille kokenut johtaja. Tämä todettiin TEDxTurku-tiimin purkukokouksen muistiinpanoissa sekä haastattelun vastauksissa.

Olin erittäin yllättynyt kuinka ammattitaitoinen porukka tässä oli mukana. Olen ollut mukana useissa vapaaehtoisissa porukoissa, ja aina ongelmana oli huono johtaminen ja se ettei kukaan halunnut tehdä mitään. Tedx porukan kanssa asia oli ensimmäistä kertaa aivan päinvastoin! Projektia johdettiin hienosti ja kaikki olivat erittäin toimeen tarttuvia.

Motivaatiota laskevia, johtajatasolla ratkaistavissa olevia asioita olivat epätasaisesti ja kautuvat tehtävät, puutteelliset toimeksiannot ja omaan vastuualueeseen liittyvät epäselvyydet.

Kadotin toisinaan motivaation, koska koin, että minulla oli liikaa vastuuta harteilla. Motivaatio löytyi tiimin ja puolison tsemppin avulla.

Välillä motivaatio kyllä heikkeni, mutta ei kadonnut. Ongelmia tuli erityisesti silloin kun ei ollut selkeyttä omasta tehtävästä ja mitä tehdä seuraavaksi.

Osalla vapaaehtoisista oli syntynyt ajatuksia siitä, etteivät kaikki antaneet tiimille paras-taan. Tiimi oli tiivis ja pieni, ja yhden henkilön takana saattoi olla tehtäviä, joiden tekemättä tai eteenpäin ohjeistamatta jättäminen vaikeuttivat muiden vapaaehtoisten työskentelyä.

Minua harmitti, että vastuualueeni vetäjä kadotti intonsa tehdä asioita jossain kohtaa. Asiat eivät edenneet enkä osannut niitä itse ratkaista. Toinen asia joka harmitti oli se että päätapahtumassa näin osaa tiimistä ensimmäisen kerran. Palaverissa heitä ei näkynyt.

## 6 POHDINTA

Tutkimukseni aiheena oli tapausesimerkin kautta tuottaa tietoa pitkäkestoisissa projekteissa toimivien vapaaehtoisten motivaatiosta. Saamalla kokonaiskuvan motivoivista tekijöistä, pyrin muodostamaan käsityksen siitä, miten toimia motivoivana johtajana edellä mainituissa projekteissa.

Tutkimus keskittyi pieneen, merkittävään otokseen ja tuloksia tarkasteltiin huolellisesti.

Ennen tutkimuksen tekoa minulla oli ennako-oletuksia vapaaehtoisten motivaatioista. Tutustuessani vastauksiin huomasin, että oletukseni oli syntynyt puhtaasta itsereflektiosta. Olin heijastanut omia, työelämälähtöisiä motiivejani muihin. Toki vastaajien joukossa oli muita kaltaisiani henkilöitä, jotka toivoivat saavansa tärkeitä työelämän kontakteja tapahtumatuotannon kautta. Tämä vastaajajoukko edusti kuitenkin hyvin pientä määrää kyselyyn vastanneista. Suurin osa tiimistä totesi motivoivaksi tekijäksi oppimisen ja itsensä kehittämisen. Sen lisäksi, että tulos muutti oman ennakkokäsitykseni vapaaehtoisten motivaatioista, se on lähes täysin päinvastainen verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin. Viittaan tämän tutkimuksen teoriaosuudessa muun muassa altruismiin ja etenkin tutkija Anne Birgitta Yeungin (Yeung 2002) selvitykseen, jonka mukaan suomalaisia vapaaehtoisia motivoisi ennen kaikkea halu auttaa muita. Vaikka tutkimuksessani ilmeni toiseksi vahvaksi motivaattoriksi juuri halu toimia yhteiskunnan ja oman yhteisön kehittäjänä, näyttäytyivät egoistiset arvot suurimpina motivaattoreina. Tämä herättää kysymyksiä: onko tämä piirre ominainen juuri pitkäkestoiseen tapahtumatuotantoon osallistuvalla vapaaehtoiselle vai houkutteliko tapahtuman teema ja luonne järjestäjäkseen henkilöitä, jotka arvostavat oppimista ja itsensä kehittämistä?

Entä kuinka pitkäkestoisessa tapahtumatuotannossa voidaan tukea vapaaehtoisen kasvua ja oppimista? On tutkittu, että keskustelut toisten vapaaehtoisten kanssa ja yksilön omien arvojen ja moraalien pohdinta auttavat yksittäistä vapaaehtoista kasvamaan kohti vastuuta ja aktiivisempaa kansalaistoimintaa. Kokemusten reflektoinnin tueksi tarvitaan kuitenkin jatkuvaa palautetta niiltä henkilöiltä, joiden kanssa vapaaehtoistoimintaa tehdään. (Eskola & Kurki 2001, 79.) TEDxTurku 2017 -tapahtuman kohdalla tämä tarkoittaa tiimiä. Vapaaehtoisprojektin vetäjän on tärkeä kyetä avoimeen ja aitoon keskusteluun. Tutkimuksen vastaukset tukevat käsitystä hyvästä, transformationaaliseen johtamismalliin nojaavasta johtajasta. Vapaaehtoiset arvostivat kuuntelevaa ja kannustavaa johtajaa, joka kohtelee tasapuolisesti kaikkia tiimin jäseniä.

Koska tapahtuma sitoi tiimin jäseniä jopa lähes vuodeksi vapaaehtoistyöhön, oli odotettavissa, että projektin aikana tapahtui muutoksia vapaaehtoisten henkilökohtaisessa elämässä. Lähes jokainen kyselyyn vastannut kertoi projektin ulkopuolisen elämän vaikuttaneen paljon omaan motivaatioon. Projektipäällikön näkökulmasta tulos yllätti, sillä vastausmäärän perusteella kaikki, jotka olivat hoitaneet vastuualueensa koko projektin erinomaisesti, kertoivat projektin ulkopuolisen elämän vaikuttaneen motivaatioonsa huomattavasti. Tässä kohtaa on toki huomioitava, että jokainen yksilö kokee muutokset eri tavalla. Toiset kertoivat ammentaneensa projektista voimaa arjen muutoksiin, kun taas toiset kokivat vapaaehtoistoiminnan lisätyönä. Ne, jotka kertoivat vapaaehtoistoiminnan antavan voimaa vaikeissa elämäntilanteissa, herättivät mielessäni jatkokysymyksen vapaaehtoistoiminnan sopivuudesta jonkinlaiseksi terapiatyövälineeksi. Vapaaehtoistoiminta itse asiassa on jo valjastettu työkaluksi tilanteissa, joissa halutaan tarjota yksilölle turvallinen tapa vaikuttaa tämän haluamiin asioihin ja osallistua samalla yhteiskunnan kehittämiseen. Tällaisesta vapaaehtoistoiminnasta puhutaan tuettuna vapaaehtoistoimintana. (Lainio 2017, 4.)

Tutkimuksen perusteella TEDxTurku-tiimin vapaaehtoisia yhdisti vahva tausta vapaaehtoistoiminnan parissa. Vastaajista vain yksi kertoi olevansa kokematon vapaaehtoistoimija. Näyttäisi siis siltä, että projektin pariin ovat hakeutuneet henkilöt, joilla on jonkinlainen käsitys vapaaehtoistoiminnasta. Uskon tämän helpottaneen myös omaa työtäni projektipäällikkönä.

Johtajan rooli motivaation ylläpitäjänä oli huomattava. Vaikka kaikissa vastauksissa ei johtamista suoraan kommentoitu, niissä mainittiin monia asioita, joihin projektin vetäjä voi toiminnallaan vaikuttaa. Esille tulleet huomiot positiivisesta ja negatiivisesta johtamisesta tukivat teoriaosuudessa esitettyjä johtajuuden hyveitä. Aidon keskusteluyhteyden lisäksi vapaaehtoisten vetäjän on tärkeä osata jakaa tehtäviä oikein. Pitkään vapaaehtoistoimintaa tehneiltä saattaa unohtua, ettei kokemattomampaa tai projektiin liittynyttä uutta toimijaa välttämättä kiinnosta antaa kaikkea vapaa-aikaansa vapaaehtoistyölle. Toisaalta osa projektiin liittyvistä aktiiveista haluaa käyttää hyvinkin paljon aikaansa toiminnan kehittämiseen. (Karreinen ym. 2010, 10–11.) Näiden kahden erilaisen joukon välissä toimiminen vaatii johtajalta pelisilmää ja ihmistuntemusta. Tehtäviä jaettaessa on mietittävä, kenelle tehtävä voisi parhaiten sopia. Lisäksi työtä on voitava jakaa niin, että kaikki saavat tekemistä juuri sen verran, kuin pystyvät ottamaan. Tämä ei kuitenkaan saa olla vain kokemuspohjaista: vetäjän on voitava kommunikoida tiiminsä kanssa ja

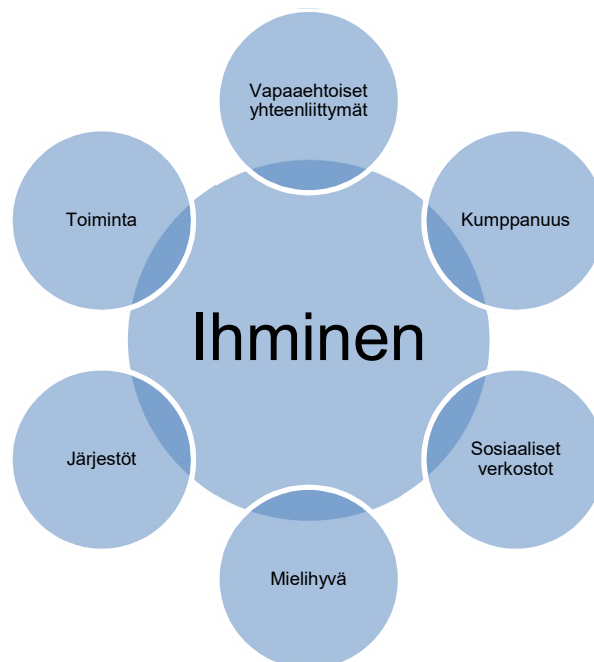
kysyttävä aktiivisesti kuinka ihmiset pärjäävät tehtäviensä kanssa. Tehtävien jakoon liittyy olennaisesti myös ohjeistus. Kokemukset puutteellisista toimeksiannoista voitaisiin välttää yksinkertaisesti keskittymällä paremmin ohjeistukseen. Itselle selkeät asiat on pystyttävä kirkastamaan myös toiselle.



## 7 LOPUKSI

Idea vapaaehtoisten motivaation tutkimiseen lähti omasta tarpeestani ymmärtää paremmin ja kokonaisvaltaisemmin motivaatiota. Koin saavani vastauksia keskeisiin ongelmiin. Tutkimus herätti kiinnostavan tarpeen jatkotutkimukselle, jossa selvitettäisiin, oliko egoistinen piirre ominainen juuri pitkäkestoiseen tapahtumatuotantoon osallistuvalla vapaaehtoiselle vai houkutteliko tapahtuman teema ja luonne järjestäjäkseen henkilöitä, jotka arvostavat oppimista ja itsensä kehittämistä.

Vaikka tutkimukseni mukaan suurin osa vastaajista oli lähtenyt toteuttamaan vapaaehtoistyötä egoistisista syistä, en näe syyksi kuitenkaan itsekkyyttä. Kehittämällä itseään esimerkiksi tapahtumatuotannon saralla, tulee samalla luoneeksi kokemuksia myös ympäröivälle yhteisölle. Ottamalla itselle, antaa siis samalla muille.



Kuvio 7. Ihminen kansalaistoiminnan keskiössä (Harju 2004, 136).

Kaikki vapaaehtoistoiminta järjestötyöstä tapahtuman toteuttamiseen on ihmislähtöistä. Tämä on huomioitava etenkin vapaaehtoisten johtamisessa. Onnistunut projekti syntyy, kun panostetaan vapaaehtoisten tietojen lisäämiseen, taitojen parantamiseen ja asenteen jalostamiseen (Harju 2004, 136). Projekteissa, joissa vapaaehtoinen toimii pitkään, on kyettävä tarjoamaan sosiaalisia verkostoja, mielihyvää, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja toimintaa (kuvio 7).

Johdannossa pohdin, mistä vapaaehtoisuus kumpuaa. Kysyin, mikä ajaa meitä antamaan aikaamme ilmaiseksi jonkin yhteisön tai yksilön eteen. Vaikka motivaatioon vaikuttavia tekijöitä löytyi useampia, oli jokaisen vastauksen keskiössä kuitenkin vastaaja itse. Jokainen vapaaehtoinen on persoona. Tämä myös tarkoittaa sitä, että jokaisella vapaaehtoisella on pelissä omat motivaatiot ja tavoitteet. Täyteen kukoistukseen vapaaehtoinen kasvaa vasta yhteisössä, jossa toimitaan yhdessä toisten persoonien kanssa. Heidän kanssaan vapaaehtoisen on mahdollista kehittyä ja jakaa yhteisiä arvoja ja unelmia. Yhteisön kanssa hän ryhtyy toimimaan maailman muuttamiseksi edes hieman parempaan suuntaan – samalla itse oppien. Vaikka tässä kaikessa on kyse kasvattamisesta yhteiskuntaan, ei kyse ole kasvattamisesta yhteiskuntaa varten (Eskola & Kurki 2001, 71).

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi (2007/2149(INI)). A6-0070/2008. Istuntoasiakirja.

Finland Festivals 2018. Festivaalien käyntimäärät 2017. Viitattu 28.1.2018.  
[www.festivals.fi](http://www.festivals.fi) > Tilastot > Festivaalien käyntimäärät 2017

Finland Festivals 2015. Festivaalien taloudellisia tunnuslukuja – Finland Festivalsin jäsenfestivaalien taloustietoja vuodelta 2014. Viitattu 4.2.2018.  
<http://www.festivals.fi/wp-content/uploads/2016/04/Festivaalien-taloudellisia-avainlukuja-2014.pdf>

Finland Festivals 2018. Yhdistys. Viitattu 28.1.2018  
[www.festivals.fi](http://www.festivals.fi) > Yhdistys

Harju, A. 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heikkala, J. 2001. Järjestön strategia. Tampere: University Press.

Iso-Aho, J. 2011. Kulttuuri kutsuu – vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Viitattu 4.2.2018.  
[http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/6\\_Kulttuuri\\_kutsuu\\_iso-aho\\_KE-VYT2.pdf](http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/6_Kulttuuri_kutsuu_iso-aho_KE-VYT2.pdf)

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino

Kalakoski, V., Laarni, J., Paavilainen, P., Anttila, R., Halonen, S. & Kreivi, M. 2008. Persoona 4 – Motivaatio, tunteet, ja toiminta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kananen J. & Makkonen T. (toim.) 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansalaisareena 2018. Vapaaehtoistoiminta. Viitattu 18.1.2018  
<http://www.kansalaisareena.fi> > Osallistu > Vapaaehtoistoiminta/

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Laimio, A. 2017. Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen: Vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus. Kansalaisareenan julkaisu 3/3017. Viitattu 30.3.2018.  
[http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu\\_vapaaehtoistoiminta\\_WEB\\_KORJ2.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf)

- Lindfors, A. 2015. Vapaaehtoistoiminnan monet motiivit. Viitattu 23.1.2018.  
[https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan\\_monet\\_motiivit](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan_monet_motiivit)
- Martela, F. 2015. Valonöörit: Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.
- Menetelmäopetuksen tietovaranto 2018. KvaliMOTV. Viitattu 22.2.2018  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html)
- Myllymäki, R. & Hinkka, T. 2016. Yhdistysjohtamisen opas: yhdistys ei ole yritys. Vantaa: Ketterät kirjat Oy.
- Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Ojanen, M., Anttila, R., Lähdesmäki, M., Oksala, E. & Paavilainen, P. 2007. Persoona 5 – Persoonallisuuspsykologia. Helsinki: Edita.
- PRH 2017. Mitä yhdistystoiminta on? Viitattu 18.1.2018.  
<https://www.prh.fi/> > Yhdistykset > Yhdistystoimijalle
- Ramos, R., Brauchli, R.; Bauer, G.; Wehner, T. & Hämmig, O. 2015 Busy yet socially engaged: volunteering, work-life balance, and health in the working population. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2015 Feb;57(2):164–72. Viitattu 23.1.2018.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25654517>
- Rissanen, P. & Puumalainen, J. 2016. Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Kuntoutus 1. Viitattu 18.9.  
[http://kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/06/KUN1601\\_katsaus\\_vapaaehtoisuus.pdf](http://kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/06/KUN1601_katsaus_vapaaehtoisuus.pdf)
- Stevens, J. 2008. Facilitating volunteer management practices. Teoksessa Mallen, C. & Adams, L. (toim.). Sport, Recreation and Tourism Event Management – Theoretical and Practical Dimensions. Oxford: Elsevier Inc.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki. Talentum.
- Taitto, A. 2011. Palkkana kiitos tai haukkuminen. Uutisvuoksi 28.1.2011. Viitattu 28.1.2018.
- TED 2018. What is a TEDx event? Viitattu 28.1.2018.  
<https://www.ted.com/participate/organize-a-local-tedx-event/before-you-start/what-is-a-tedx-event>
- TEDxTurku 2017. About TED and TEDx. Viitattu 28.1.2018.  
<http://tedxturku.com/info/>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2018. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 30.3.2018.

<http://www.tenk.fi/> > Tiedetilppi > Hyvä tieteellinen käytäntö

Vapaaehtoisuus Suomessa 2010 ja 2015. Kansalaisareenan, HelsinkiMission ja Kirkkohallituksen Taloustutkimukselta tilaama tutkimus suomalaisten tekemästä vapaaehtoistyöstä. Viitattu 17.1.2018

<http://www.kansalaisareena.fi> > Aineistoa > Tutkimukset-ja-selvitykset

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Kansalaisyhteiskunta.fi-verkkosivusto. Viitattu 17.1.2018

<https://www.kansalaisyhteiskunta.fi> > Tietopalvelu > Vapaaehtoistoiminta > Aiemmat artikkelit

## LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI

Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kannustus</li> <li>Johtajan omien, vastaavanlaisista kokemusten jakaminen</li> <li>Kuuntelu ja mielipiteiden kunnioittaminen</li> <li>Ihmisten kohtelu tasapuolisesti</li> <li>Ammattitaitoisuus</li> </ul>	Positiivinen johtaminen	Johtaminen ja motivaatio	Vapaaehtoisuuden motivointi pitkäaikaisessa tapahtumatuotannossa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tehtävät kasaantuivat tietyille ihmisille</li> <li>Puutteelliset toimeksiantot</li> </ul>	Negatiivinen johtaminen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uuden oppiminen</li> <li>Henkinen kehitys ja kasvu</li> <li>Aikaisemmin saatu positiivinen kokemus tapahtumasta</li> <li>Itsensä haastaminen</li> <li>Onnistumisen tunne</li> <li>Lisäsisältöä elämään</li> <li>Englanninkielinen tapahtuma</li> <li>Ammatillinen hyöty</li> <li>Halu kokea itsensä tärkeäksi</li> </ul>	Henkilökohtainen kehitys motiivina	Tapahtuman ja tekemisen pariin ohjaavat motiivit	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhdessä tekeminen</li> <li>Uusien ihmisten kohtaaminen</li> <li>Tiimissä mukana kaverit</li> <li>Tekemisen puute</li> </ul>	Sosiaaliset motiivit		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suora vaikuttaminen omaan ympäristöön</li> <li>Kehittää oman yhteisön ajatusmaailmaa</li> <li>Ilon tuottaminen muille</li> <li>Kokemus TEDx-tapahtuman tärkeydestä</li> </ul>	Yhteiskunnalliset motiivit		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kokemus omien tekijöiden tärkeydestä</li> <li>Selkeät tehtäväkuvat</li> </ul>	Motivaatiota ylläpitävät asiat		

<ul style="list-style-type: none"><li>• Positiiviset oppimiskemukset</li><li>• Henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset</li><li>• Ryhmän tuki</li><li>• Mahdollisuus lepoon</li></ul>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset</li><li>• Itseaiheutettu kiire</li><li>• Elämänhallinnan haasteet</li><li>• Kaikki eivät olleet samalla tavalla sitoutuneita</li><li>• Liikaa vastuuta</li></ul>	Motivaatiota laskevat asiat		

## LIITE 2: KYSYMYSPATTERISTO

Millaisena vapaaehtoistoimijana pidät itseäsi?

Oletko ollut aikaisemmin mukana vapaaehtoisprojekteissa? Jos olet, millaisissa?

Mitkä asiat ovat motivoineet sinua lähtemään mukaan vapaaehtoisprojekteihin?

Milloin lähdit mukaan tekemään TEDxTurku 2017 -tapahtumaa? (riittää kk/vuosi)

Mikä motivoi sinua alussa tapahtuman tekemiseen?

Muuttuivatko motiivisi tehdä tapahtumaa projektin edetessä?

Kadotitko jossain kohtaa motivaation? Löysitkö sen uudelleen? Miten?

Koetko projektin ulkopuolisen elämän vaikuttaneen motivaatioosi?