

Hilkka Moilanen

**KAINUUN RASTIVIIKKO 2012**

**Vapaaehtoistyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden motivaatiotekijät ja kokemukset**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala  
Matkailun koulutusohjelma  
Syksy 2012



Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma
Tekijä(t) Hilka Moilanen	
Työn nimi Kainuun Rastiviikon 2012 Vapaaehtoistyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden motivaatiotekijät ja kokemukset	
Vaihtoehtoiset ammattipinnot	Ohjaaja(t) Mika Pietarinen Toimeksiantaja Kainuun Rastiviikko 2012
Aika Syksy 2012	Sivumäärä ja liitteet 66+46
<p>Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville mitkä asiat vaikuttavat Kainuun Rastiviikon 2012 vapaaehtoistyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden työmotivaatioon. Kaikilla vastaajilla oli yksilölliset motiivit, joihin vaikuttivat ikä ja sukupuoli. Tutkimuksen tavoitteena oli myös nostaa esille työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä Rastiviikolla työskentelemisestä.</p> <p>Tänä vuonna 46 Kainuun Rastiviikko järjestettiin Joutenlammen alueella, Kajaanissa. Osallistujia oli 4 884 ja vapaaehtoistoimijoita tapahtumassa työskenteli noin 150.</p> <p>Tapahtuman vapaaehtoisten ja vastuuhenkilöiden motivaatiotekijöitä ja kokemuksia selvitettiin kvantitatiivisella tutkimuksella. Tutkimuksen otos oli vapaaehtoisten osalta 69 ja vastuuhenkilöiden osalta otos oli 14. Tutkimuksen viitekehystenä käytettiin aineistoa tapahtuman organisaatiosta, liikunnan vapaaehtoistyöstä sekä motivaatiosta.</p> <p>Valtaosa vapaaehtoisista oli kotoisin järjestäjäpaikkakunnalta Kajaanista. Tärkeimmät motivaatiotekijät toimintaan osallistuneille vapaaehtoisille olivat kiinnostus tapahtumaa kohtaan sekä yhteisen hyvän edistäminen. Vastuuhenkilöt kokivat, että työilmapiiri, vastuun saaminen sekä työn kiinnostavuus olivat kaikkein tärkeimpiä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Enemmistö sekä vapaaehtoisista että vastuuhenkilöistä oli tyytyväisiä työskentelynsä Rastiviikolla, ja tapahtuman järjestelyt onnistuivat heidän mielestään erinomaisesti.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Motivaatio, tyytyväisyys, vapaaehtoistyö
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Tourism	Degree Programme Degree Programme in Tourism
Author(s) Hilkka Moilanen	
Title Kainuu Orienteering Week 2012 The Motivations and Experiences of Volunteers and Persons in Charge	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Mika Pietarinen
	Commissioned by Kainuu Orienteering Week 2012
Date Autumn 2012	Total Number of Pages and Appendices 66+46
<p>The aim of this thesis was to find out the matters that affect to voluntaries and responsible persons working motives on Kainuu Orienteering Week 2012. Every respondent had their own personal motives affected by age and gender. The aim of this thesis was also bring forward workers experiences and opinions of working on Kainuu Orienteering Week.</p> <p>This year the 46<sup>th</sup> Kainuu Orienteering Week was organized at Joutenlampi, Kajaani. There were 4 884 participants and 150 voluntaries working in event.</p> <p>The motives and experiences of the voluntaries and responsible persons were resolved by quantitative research. The take of the voluntaries was 69 and responsible persons 14. The theoretic background includes event organization, voluntary work and motivation.</p> <p>Majority of the voluntaries were from Kajaani. Voluntaries most important motives were the interest trough the event and gaining common good. Responsible persons experienced that work atmosphere, responsibility and interest in their work were the most important motives. The majority of the respondents were pleased to their own work and event was a success.</p>	
Language of Thesis	finnish
Keywords	Motivation, job satisfaction, voluntary work
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KAINUUN RASTIVIIKKO	3
2.1 Historia	3
2.2 Tapahtuman organisaatio	4
2.2.1 Vapaaehtoistyöntekijät osana organisaatiota	7
2.2.2 Kainuun Rastiviikon organisaatio	7
3 MOTIVAATIO	10
3.1 Maslow'n tarvehierarkia	11
3.2 Motivaatioprosessi	14
3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	14
4 VAPAAEHTOISTYÖ	17
4.1 Vapaaehtoistyön historia ja nykypäivä	17
4.2 Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli	19
4.3 Vapaaehtoistyö on uuden oppimista	22
4.4 Tutkimus Pelastusarmeijan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöistä	23
4.5 Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010 vapaaehtoistoiminta liikuntatapahtumissa	24
4.6 Vapaaehtoistyö urheiluseuroissa	27
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
5.1 Tutkimusongelma	30
5.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu	31
5.3 Kyselylomakkeiden rakenne	33
5.3.1 Kyselylomake vapaaehtoistyöntekijöille	34
5.3.2 Kyselylomake vastuuhenkilöille	35
5.4 Aineiston analysointi	35
5.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	36
6 TULOKSET	39
6.1 Vapaaehtoistyöntekijä	39
6.1.1 Vastaajien taustatietoja	39

6.1.2 Vastaajien aiempi kokemus vapaaehtoistyöstä	43
6.1.3 Vapaaehtoistyön motiivit	46
6.1.4 Kainuun Rastiviikolla työskenteleminen	48
6.2 Vastuuhenkilö	54
6.2.1 Vastaajien taustatiedot	54
6.2.2 Vastuuhenkilöiden motivaatiotekijät ja kokemukset	58
7 POHDINTA	61
7.1 Tulokset	61
7.2 Tutkimuksen yhteenveto	62
LÄHTEET	65
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Aiempiä tutkimuksia motivaatiosta ja motivaatiotekijöistä on paljon ja kirjallisuutta asiasta julkaistaan jatkuvasti lisää. Motivaatiotutkimusten avulla kerätään arvokasta tietoa siitä, mikä motivoi esimerkiksi työntekijöitä jaksamaan työssään. Ajantasaisen tutkimustiedon kerääminen auttaa kehittämään ja parantamaan työyhteisön hyvinvointia ja motivaatiota. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä on tutkittu laajasti, koska vapaaehtoistoiminta halutaan säilyttää osana tapahtuman järjestämistä. Suurten tapahtumien järjestäminen on hyvin pitkälti vapaaehtoistyöntekijöiden varassa, koska satojen työntekijöiden palkkaaminen ei ole taloudellisesti mahdollista. Vapaaehtoistojen rekrytoiminen tapahtumaa ei aina ole helppoa, ja usein vapaaehtoiset löytyvätkin tapahtumaan harrastusten, työkavereiden, perheenjäsenten ja kavereiden kautta. Jotta vapaaehtoisten mielenkiinto vapaaehtoistoimintaa kohtaan säilyisi, täytyy heidän mielipiteitään kuunnella.

Opinnäytetyöni aiheena oli kyselytutkimus Kainuun Rastiviikon työntekijöille ja vastuuhenkilöille. Kyselylomakkeita oli kaksi, kummallekin kohderyhmälle omansa. Kainuun Rastiviikolle oli tehty vuonna 2005 tutkimus talkootyön motiiveista. Tietojen päivittäminen oli ajankohtaista, koska edellisen tutkimuksen tekemisestä oli kulunut jo seitsemän vuotta. Kainuun Rastiviikon vastuuhenkilöiden osalta motivaatiotekijöitä ja työtyytyväisyyttä ei ole aiemmin tutkittu, joten tapahtuman vastuuhenkilöiltä saaduilla vastauksilla oli arvokas merkitys, koska juuri he ovat oman vastualueensa asiantuntijoita, ja heidän kehittämisohjelmaksiensa avulla tapahtumaa voidaan kehittää tulevaisuudessa.

Määrällisestä tutkimuksesta voidaan käyttää myös nimitystä kvantitatiivinen tutkimus. Valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen, koska tutkimusten otoskoko on suuri. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää: mikä motivoi ihmisiä osallistumaan vapaaehtoisena Kainuun Rastiviikolle, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on tapahtumasta, ja miten vapaaehtoistyöntekijöiden mielestä tapahtumaa voitaisiin kehittää tulevaisuudessa. Tutkimuksen tavoitteena oli, saada selville minkälaisia kokemuksia Rastiviikon vastuuhenkilöillä on tapahtuman järjestämisestä: onko työmäärä ollut sopiva, ovatko työtehtävät rajattu riittävän tarkasti.

Kyselylomakkeita jaettiin vapaaehtoistyöntekijöille Rastiviikon aikana 1.–6.7.2012. Kyselyn avulla saatu aineisto analysoitiin SPSS – tilasto-ohjelman avulla. Kyselylomakkeessa oli mahdollista antaa myös kirjallista palautetta, jonka avulla saatiin selville kehittämistarpeet, joiden avulla voidaan kehittää tapahtumaa tulevina vuosina.

## 2 Kainuun Rastiviikko

### 2.1 Historia

Ensimmäisen kerran Rastiviikko järjestettiin vuonna 1966. Järjestävinä seuroina toimivat Kainuun Ärjy, Kajaanin mlk:n Urheilijat, Kajaanin Suunnistajat sekä Paltamon Urheilijat. Idean Rastiviikosta kehitti Kalevi Kerkelä. Ensimmäisellä Rastiviikolla osallistujia oli 315. Rastiviikon alkuvuodet olivat pelkkää menestystä ja osanottajamäärät kasvoivat vuosi vuodelta. Vuosina 1972–1973 Rastiviikkoa järjestävät seurat kokivat, että järjestelyt kasaantuvat liikaan samojen seurojen ja ihmisten harteille, ja että taloudellinen tuotto ei vastannut työpanosta eikä vapaaehtoistyöntekijöille voitu korvata edes heidän henkilökohtaisia menoja. Rastiviikon tulevaisuus näytti epävarmalta, vuonna 1974 Kainuun Rastiviikkoa ei järjestetty. Väli vuoden aikana kuitenkin suunniteltiin jo tulevaa. Tulevien Rastiviikkojen järjestelyt pyrittiin hoitamaan niin, että työtehtävät eivät kasaantuisi yksien henkilöiden harteille. (Kiviniemi 1998, 205–206.)

Kainuun Rastiviikon tulevaisuus oli vaakalaudalla myös vuonna 1978 mutta jo seuraavana vuonna Rastiviikon järjestäjät olivat selville vuoteen 1982 asti. Vuonna 1983 päätettiin, että yksi seura vuorollaan vastaa kisojen järjestämisestä ja kaikki osakilpailut pidettiin samalla paikkakunnalla. Vuonna 1989 Rastiviikolle nimettiin päätoiminen pääsihteeri hoitamaan markkinointia näin ollen seurat saattoivat keskittyä kilpailun järjestelyihin. (Kiviniemi 1998, 205–206.)

Vuonna 1977 alkoi SVUL:n Kainuun piirin suunnistuksen nousu, kun jaosto asetti tavoitteeksi Rastiviikon kehittämisen. Rastiviikkoa ryhdyttiin markkinoimaan muun muassa Kainuun Rastiviikko -77 julkaisulla ja vuoden 1978 Rastiviikosta tehtiin nelikielinen esite. (Kiviniemi 1998, 207.)

Seuraavan sivun taulukkoa tarkasteltaessa huomataan, että Kainuun Rastiviikon kävijämäärä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2002 lähtien (taulukko 1).



Taulukko 1. Kainuun Rastiviikon kävijämäärät vuosilta 2000–2012 (Kainuun Rastiviikon kä-siohjelma 2012, 81).

Vuosi	Järjestävä seura	Kävijämäärä
2000	Puolangan Ryhti	2 593
2001	Sotkamon Jymy	2 872
2002	Kuhmon Peurat	2 500
2003	Kajaanin Suunnistajat	3 800
2004	Suomussalmen Rasti	3 239
2005	Puolangan Ryhti	3 780
2006	Kuhmon Peurat	3 074
2007	Sotkamon Jymy	4 885
2008	Kajaanin Suunnistajat ja Rasti-Hyry	3 503
2009	Suomussalmen Rasti	3 312
2010	Puolangan Ryhti	3 652
2011	Kuhmon Peurat	3 354
2012	Kajaanin Suunnistajat	4 884

Vuonna 2012 osallistujia oli 4 408. Osallistujia ennätys Rastiviikon historiassa tehtiin vuonna 2007 Sotkamossa, osallistujia oli tuolloin 4 884. Vuonna 2013 Kainuun Rastiviikon järjestävinä seuroina toimivat Kajaanin Suunnistajat, Kuhmon Peurat, Puolangan Ryhti, Sotkamon Jymy sekä Suomussalmen Rasti. Vuonna 2013 MM-kisojen yhteydessä järjestettävä Kainuun Rastiviikko tuo paikanpäälle tuhansia suunnistuksen harrastajia. (Kainuun Rastiviikko 2012.)

## 2.2 Tapahtuman organisaatio

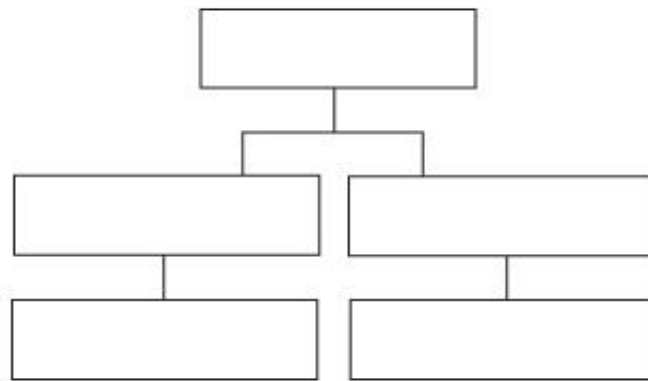
Organisaatio voidaan määritellä ihmisten muodostamaksi yhteistoimintajärjestelmäksi, joka toimii yhdessä tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi.. Organisaatioon tulee luoda sellainen rakenne, jonka avulla voidaan mahdollistaa ihmisten ja ihmisryhmien välinen yhteistyö. Organisaatorakenteen avulla pyritään erilaistamaan työnjakoa ja toimintoja sekä säilyttämään yhteistyö eri osa-alueiden välillä. Organisaatio rakenteen avulla voidaan luoda tehokas työnjako ja toimiva yhteistyö. (Juuti 1992, 207, 209–210.)

Organisaatioita on monenlaisia. Yleisin tapa on jakaa organisaatiot yrityksiin, julkishallinnon ja kolmannen sektorin organisaatioihin, kuten vapaaehtoisjärjestöihin ja yhdistyksiin. Olipa organisaatiomalli mikä tahansa edellisistä, tarkoitetaan sillä ihmisten muodostamaa yhteistoimintaa, jonka pyrkimyksenä on saavuttaa yhteiset tavoitteet. (Lämsä & Hautala 2005, 9.) Tapahtumaorganisaatioon ei välttämättä valita erillistä projektipäällikköä, vaan tapahtuman järjestelyjä voi johtaa esimerkiksi kilpailunjohtaja (Iiskola – Kesonen 2004, 30–31).

Jos, organisaatiossa ei ole nimettynä projektipäällikköä kaikki projektipäällikön vastuulle kuuluvat tehtävät jaetaan eri osa-alueista vastaaville vastuuhenkilöille. Tehtävien jako tulee tehdä huolellisesti, jotta kaikki tehtävät tulevat tehdyksi ajallaan. (Iiskola – Kesonen 2004, 30–31.)

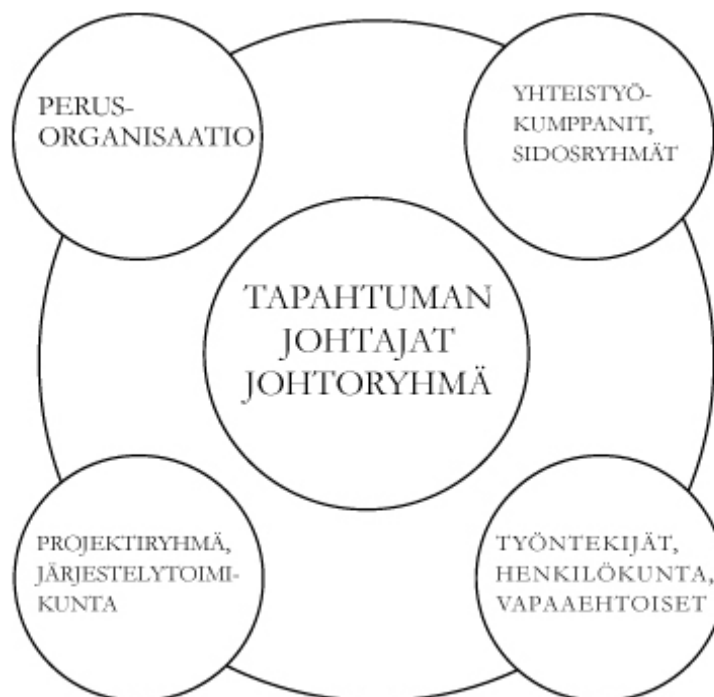
Projektiryhmä, jota kutsutaan myös järjestelytoimikunnaksi, koostuu eri osa-alueiden vastuuhenkilöistä, jotka suunnittelevat, toteuttavat, valvovat ja pyrkivät kehittämään oman osa-alueensa toimintaa. Vastuuhenkilöt rekrytoivat oman henkilökuntansa (vapaaehtoistyöntekijät) ja johtavat sen toiminnan. Projektipäällikön (kilpailunjohtajan) tehtävänä on valvoa, että työt etenevät sovitusti ja auttaa vastuuhenkilöitä tehtävissään. Projektipäällikön ei tarvitse olla kaikkien osa-alueiden asiantuntija vaan hänen tärkein tehtävänsä on valvoa, että kaikki tulee tehtyä ajallaan. Kaikilla vastuuhenkilöillä tulee olla varahenkilö. Heidän tulee yhdessä jakaa tarvittava tieto niin, että jos päävastuussa oleva henkilö on jostain syystä estynyt hoitamaan tehtäviään, hänelle löytyy pätevä sijainen. (Iiskola – Kesonen 2004, 30–31.)

Tapahtuman organisaatiota kuvataan usein perinteisellä puumallilla (kuvio 1). Puumallin avulla pystytään helposti hahmottamaan organisaation laajuus ja vastuualueet, mutta käytännön töiden järjestämisessä se ei ole hyödyllinen. Tapahtuman järjestelyt ovat projekteja, eivätkä työt etene puumallin esittämällä tavalla. Järjestelyt muodostuvat monista tekemättömistä töistä ja erilaisista ongelmista, jotka täytyy ratkaista, ja usein ongelmat vaikuttavat moneen osa-alueeseen samanaikaisesti. (Iiskola – Kesonen 2004, 33.)



Kuvio 1. Organisaation puumalli. (Iiskola-Kesonen 2004, 33).

Onnistuneeseen lopputulokseen päästään, kun kaikki organisaation vastuuhenkilöt tekevät yhteistyötä ja ottavat muut sektorit huomioon. Toimivaa tapahtumaorganisaatiota kuvaakin paremmin alle oleva saarekemalli (kuvio 2), jossa kaikki vastuuhenkilöt ratkaisevat ongelmia ja tekevät työtä yhdessä. (Iiskola – Kesonen 2004, 33.)



Kuvio 2. Tapahtumaorganisaation työn luonne (Iiskola - Kesonen 2004, 32).

Kuten yllä olevasta kuviosta huomataan, tapahtuman kaikki osa-alueet linkittyvät toisiinsa. Tapahtumaorganisaatiolla on aina yhteinen tavoite: onnistunut tapahtuma. Tapahtumaorganisaatio ei ole koskaan pysyvä, vaan koostuu organisaation jäsenten taidoista, kyvyistä ja

luonteen piirteistä, näin ollen jokainen tapahtumaprojekti on ainutlaatuinen. Järjestäjilleen kaikkein motivoivaa ja palkitsevaa tapahtuman järjestäminen on silloin, kun tavoite on selkeä ja tulokset helposti nähtävissä. (Iiskola - Kesonen 2004, 34.)

### 2.2.1 Vapaaehtoistyöntekijät osana organisaatiota

Usein vapaaehtoistyöntekijä toivoo osallistuessaan vapaaehtoistoimintaan, että tehty työ olisi mieluisaa ja, että tehdystä työstä saisi jonkinlaisen korvauksen. Vaikka työtehtävä ei olisikaan mieluisa, mukava työilmapiiri tekee siitä miellyttävämmän. Vapaaehtoisten työt täytyy suunnitella niin, että töihin on helppo tulla ja, että työ on mukavaa. Kun vapaaehtoistyöntekijöiden kesken työilmapiiri on hyvä, he tekevät työn hyvin ja hakeutuvat tulevaisuudessakin vapaaehtoistoimintaan. (Iiskola - Kesonen 2004, 40.)

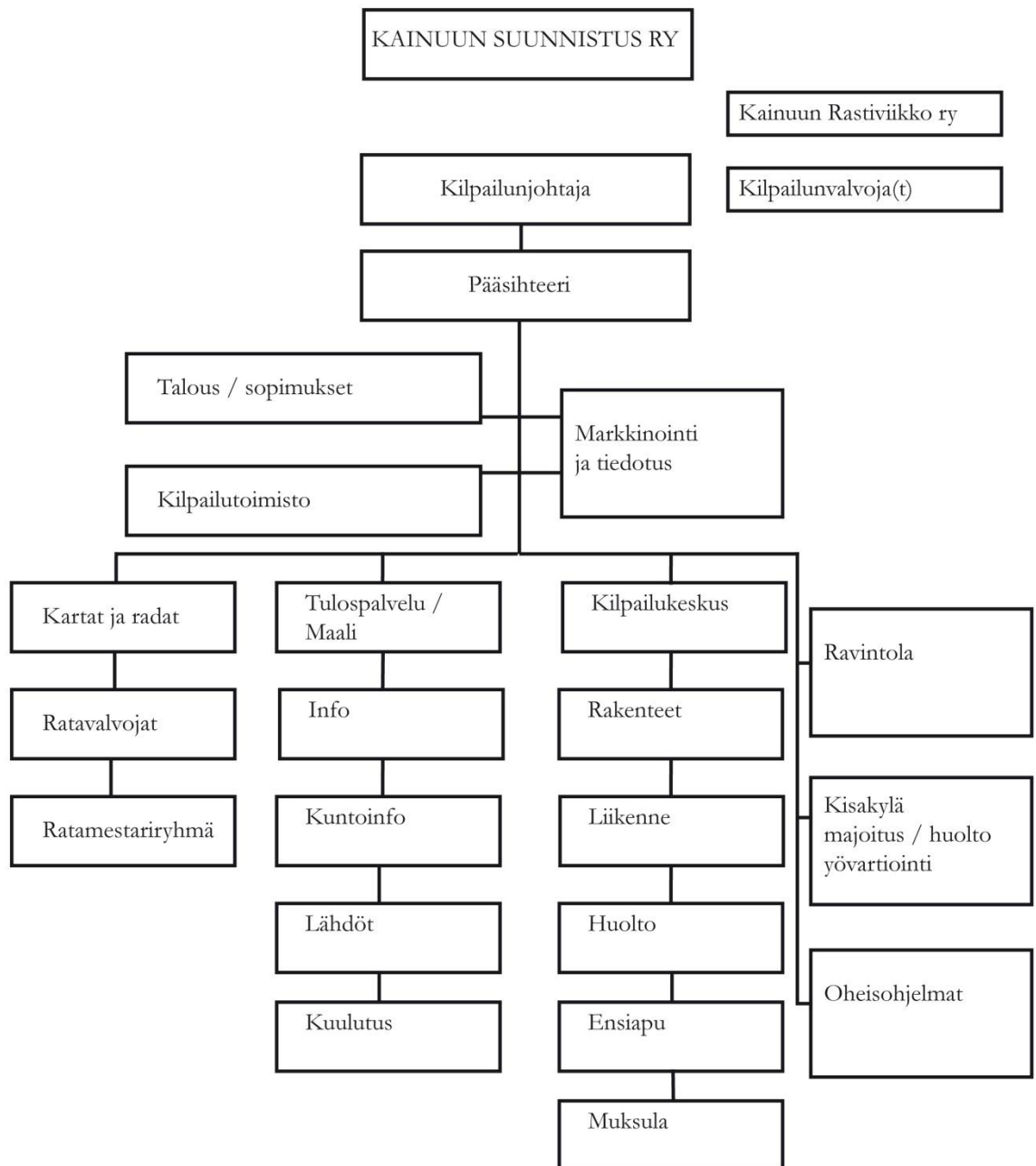
Onnistunut rekrytointi on keskeistä tapahtuman onnistumiseksi. Vastuuhenkilöiden etsimiseen täytyy käyttää riittävän paljon aikaa, jotta tehtäviin löytyy oikeanlaiset ja ammattitaitoiset henkilöt. Rekrytoijan tulee rohkaista vapaaehtoisia erilaisiin tehtäviin. (Iiskola – Kesonen 2004, 40.) Osa vapaaehtoisista on tavoitettavissa erilaisten tiedotuskanavien (päivälehdet, ilmaisjakelulehdet, paikallisradiot) kautta, vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet henkilöt seuraavat tapahtumia. Tiedotuskanavia mietittäessä on tärkeää miettiä levikkiä ja lukija- ja kuulijakuntaa. Jos taloudellisia resursseja on käytettävissä, kannattaa käyttää mahdollisimman monia eri tiedotuskanavia. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen ja Särkelä 2001, 83.)

Usein ihmiset luulevat, että tapahtuman järjestäminen on liian vaativaa eikä uskalla lähteä mukaan mutta rekrytoijan tehtävänä onkin rohkaista vapaaehtoisia kantamaan vastuuta. Jokaista työntekijää on arvostettava, ja arvostus tulee osoittaa tapahtuman aikana. Vapaaehtoisten kiittäminen ja työpanoksen huomioiminen on tärkeä osa motivointia, ja kertoo myös siitä, että heitä arvostetaan. Myös talkooasusteilla on merkitystä: asu lisää yhteenkuuluvuutta ja kertoo hyvästä palvelusta asiakkaalle. (Iiskola – Kesonen 2004, 40.)

### 2.2.2 Kainuun Rastiviikon organisaatio

Kainuun Rastiviikon organisaatio koostuu eri osa-alueista (kuvio 3). Jokaiselle osa-alueelle on nimetty yksi vastuuhenkilö, ja jokaisella vastuuhenkilöllä on varahenkilö. Vastuuhenkilöiden

tehtävänä on rekrytoida henkilökuntaa oman osa-alueensa tehtäviin, talkoolaisten työtehtävien jakaminen sekä perehdyttäminen. Kilpailutoimisto työtehtäviä ovat muun muassa kilpailijatietojen hallinta, osallistumismaksujen seuranta, kilpailijoiden tiedusteluihin vastaaminen sekä talkoolaisrekisterin ylläpito.



Kuvio 3. Kainuun Rastiviikon organisaatio 2012 (Kyllönen 2005, Liuha 2012).

Vastuuhenkilöt tiedottavat vapaaehtoistyöntekijöille itse omaa osa-aluetta koskevista tapamisista ja infotilaisuuksista. Vastuuhenkilöiden tehtävänä on järjestää hyvissä ajoin ennen tapahtumaviikkoa koulutus ja infotilaisuuksia omille talkoolaisilleen. Tapahtumaviikolla jär-

jestetään yhteisharjoitus, jossa käydään läpi kaikkien osa-alueiden toiminta sekä turvallisuutta koskevat asiat.

Vuoden 2012 Rastiviikolle pyrittiin rekrytoimaan lisää talkoolaisia avoimien infotilaisuuksien avulla. Paikallisessa lehdessä oli ilmoitus talkoolaisillasta, jossa kerrottiin yleisesti Rastiviikon järjestelyistä ja mahdollisista työtehtävistä. Avoimia rekrytointitilaisuuksia keväällä 2012 järjestettiin kaksi kertaa. Vapaaehtoistyöntekijöille järjestettiin syyskuussa 2012 kiitostilaisuus Kajaanin Joutenlammella, jonne kaikki talkoolaiset olivat tervetulleita muistelemaan Rastiviikon tapahtumia.

### 3 MOTIVAATIO

Motivaatio on monimutkainen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteen-omaiset ja järkiperäiset tekijät sekä sosiaalinen ympäristö (Liukkonen, Jaakkola ja Kataja 2006, 11). Motivaatio osoittaa henkilön psyykkisen tilan. Psyykkinen tila määrää sen, millä aktiivisuudella henkilö toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa kohdistuu. (Ruohotie 1998, 42). Motivaatioon vaikuttavat monet ihmisen tarpeet, toiveet, pyrkimykset, odotukset, ja vietit hyvin monimutkaisella tavalla (Juuti 2006, 38). Motivaatio vaikuttaa myös ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin, ja on yhteydessä siihen minkälaisia tavoitteita ja päämääriä ihminen itselleen asettaa, ja miten hän arvioi asettamiaan tavoitteita. (Salmela - Aro & Nurmi, 158–159).

Motivaatio on alun perin johdettu latinan kielen sanasta *movere*, joka merkitsee liikkumista. Sanan motivaatio kantasana on motiivi. Kun puhutaan motiiveista, viitataan yleensä haluihin, tarpeisiin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin, palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, ja ne ovat joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Ruohotie 1998, 37.)

Motivaation peruskysymys on aina ”miksi?”. Miksi osallistumme johonkin toimintaan? Miksi opiskelemme? Miksi kuntoilemme? Motivaatio vaikuttaa toiminnan voimakkuuteen (kova yrittäminen), pysyvyyteen (toiminnan sitoutumiseen), tehtävien valintaan (tehtävien haasteellisuus), sekä itse suoritukseen (suoritusten laatu). Jos ihminen on hyvin motivoitunut hän yrittää enemmän, sitoutuu toimintaan ja työyhteisöön, keskittyy tehtäviinsä ja suoriutuu niistä myös paremmin. (Liukkonen ym. 2006, 12.)

Motivaatio on tilannesidonnainen. Tutkimusten perusteella voidaan erottaa toisistaan tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Yleismotivaatio kuvaa käyttäytymisen suuntaa ja vireyttä. Jos henkilö on kiinnostunut ja innostunut tekemästään työstä, hänet on helpompi saada innostumaan myös erilaisista työtehtävistä. Tilannemotivaatio liittyy vahvasti tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset virittävät joukon motiiveja, jotka saavat aikaan päämäärään suuntautuvaa toimintaa. (Ruohotie 1998, 41.)

Asenteen ja motivaation välillä on eroja. Asenne on pysyvä, kun taas motivaatio on lyhytaikaista. Henkilön motivaatio on yleensä keskittynyt ainoastaan yhteen asiaan kerrallaan. Asenne vaikuttaa siihen, mitä ihminen tekee, ja motivaatio siihen, miten tehdään. Asenne tarkoittaa henkilön taipumusta tuntea ja ajatella tietyllä tavalla. Asenne on ihmisen tapa ymmärtää ja arvioida ympärillä tapahtuvia asioita. Henkilöt arvostavat eri asioita ja asenteet il-

maisevat sen, millä tavalla henkilö käyttäytyy erilaisissa tilanteissa ja erilaisia ihmisiä kohtaan. Jos ihminen kokee onnistumisia, esimerkiksi talkoolaisena toimiessaan, vaikuttaa se siihen, osallistuuko hän tapahtuman järjestämiseen uudelleen. Ihminen pyrkii kehittämään itseään, jotta osallistuminen tapahtumaan seuraavana vuonna olisi yhtä mielekästä. (Ruohotie 1998, 41–42.)

Motivaatiolla uskotaan olevan kolme erilaista tehtävää ihmisen käyttäytymisen suhteen:

- 1 Motivaatio toimii käyttäytymisen energian lähteenä
- 2 Motivaatio suuntaa käyttäytymistämme
- 3 Motivaatio säätelee käyttäytymistämme. (Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto 2002, 14–15.)

Motivaatio saa ihmiset toimimaan tietyllä tavalla eli se toimii käyttäytymisen energian lähteenä. Jos pyrimme saavuttamaan jotain, motivaatio suuntaa käyttäytymistämme tavoitteen saavuttamiseksi. Motivaatio säätelee käyttäytymistämme, mikä tarkoittaa sitä, että motivaatio-prosessin myötä arvioimme omaa osaamistamme eri tilanteissa ja ympäristöissä sekä yksittäisen tilanteen merkitystä itsellemme. (Liukkonen ym. 2002, 14–15.)

### 3.1 Maslow'n tarvehierarkia

Kuuluisimpia tarveteorioita ovat Abraham Maslow'n tarvehierarkia ja Fredrik Herzbergin motivaatio-hygienia teoria. Maslow'n tarvehierarkia luokitellaan tarveteoriaksi (kuvio 4) ja se on tunnetuin motivaatioteoria. Maslow'n teoriaa ei ole pystytty empiirisesti todentamaan. (Juuti 2006, 45.) Herzbergin motivaatio-hygienia-teorian mukaan työssä on sekä ulkoisia että sisäisiä motivaatiotekijöitä. Hygientatekijöillä Herzberg tarkoittaa ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten työolosuhteiden toimivuutta, palkkaa ja viihtyisyyttä. Jos hygientatekijät ovat puutteellisia aiheuttaa se tyytymättömyyttä, mutta niiden kunnossa olo ei yksin vaikuta motivaatioon vaan motivaatioon vaikuttavat ainoastaan sisältöön liittyvät tekijät. (Aro 2006, 45.)

Tarveteorioille yhteistä on, että ne etsivät yleispätevää motivaatorakennetta, eli ihmisillä oletetaan olevan samanlainen tarverakenne. Tarveteorioiden mukaan tarve on sisäinen tila, jonka seurauksena jotkin asiat vaikuttavat haluttavilta. Tyydyttämätön tarve luo jännitteitä, jän-

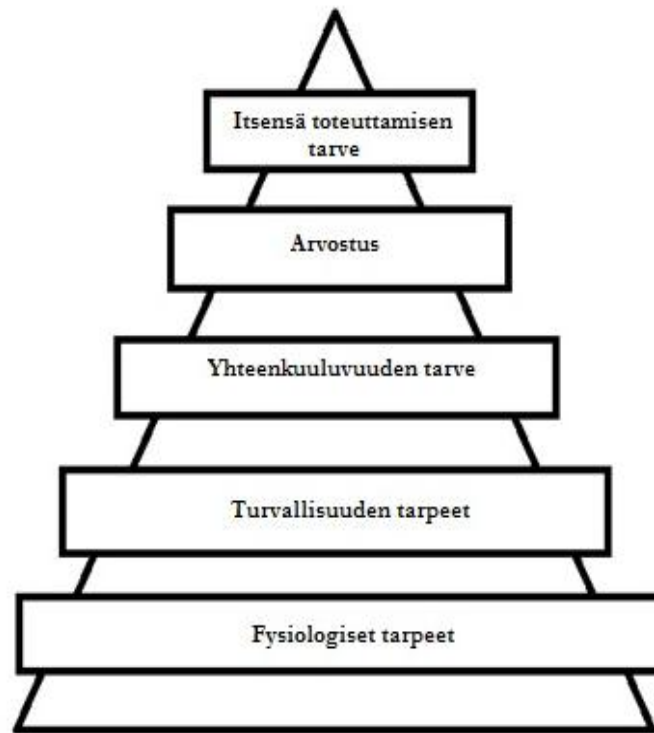


nitteiden purkamiseen ihminen pyrkii löytämään sellaisia ratkaisuja, jotka poistavat puutostilan. (Juuti 2006, 43–44.)

Maslow'n tarvehierarkia perustuu seuraaville oletuksille:

- ihmisen motivaatio koostuu useista samanaikaisesti vaikuttavista motiiveista
- ihmisillä oletetaan olevan samanlainen motivaatorakenne
- tarpeet muodostavat hierarkian, jonka mukaan alemman tason tarpeet tulee olla tyydytettyjä, jotta ylemmän tason tarpeiden merkitys korostuu
- tarpeet ovat tyydytettyjä → tyytyväisyys
- tarpeita ei ole tyydytetty → tyytymättömyys
- kun tarve on tyydytetty, se ei enää motivoi
- korkeamman tason tarpeet pystytään tyydyttämään useammalla tavalla kuin alemman tason tarpeet
- ihmiset pyrkivät siirtymään tarvetasolta seuraavalle. (Juuti 2006, 45.)

Henkilöt, jotka pystyvät tunnistamaan omat voimavaransa, pyrkivät käyttämään ja kehittämään taitojaan, toteuttavat Maslow'n mukaan itseään. Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia, heikkouksia sekä mielenkiinnon kohteita, joten itsensä toteuttamisen sisältö vaihtelee paljon ihmisestä toiseen. Esimerkiksi muusikolle itsensä toteuttaminen on kauneimman ja parhaimman musiikin tulkittamista, kun taas opiskelijalle itsensä toteuttaminen on erinomaiseen oppimistulokseen pyrkimistä. (Juuti 2006, 47.)



Kuvio 4. Maslow'n tarvehierarkia (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan ensimmäiseen portaaseen kuuluvat fysiologiset tarpeet, kuten nälkä ja jano. Työmaailmassa fysiologisia tarpeita ovat esimerkiksi tauot ja ruokailu. Ensimmäisen tason tarpeet tulee olla tyydytettyjä, jotta ihmisellä on energiaa siirtyä seuraavalle tasolle. Toiseen portaaseen kuuluvat turvallisuuden tarpeet; suojautuminen fyysisiltä ja tunne-elämän haitoilta sekä vaaran välttäminen. Työelämässä varma työsuhte ja työturvallisuus luovat turvallisuuden tunnetta. (Hautala & Lämsä 2005, 82.)

Maslow'n mukaan kolmanteen portaaseen kuuluvat sosiaaliset tarpeet kuten ystävyys, hyväksyntä ja yhteenkuuluvuuden tunne. Sosiaalisia tarpeita työyhteisössä ovat ryhmät ja hyvä esimies-alainen -suhde. Neljänteen portaaseen kuuluvat arvostuksen tarpeet, joita ovat muun muassa itsekunnioitus, saavutuksen ja muiden antama arvostus. Tavoitteiden asettaminen ja palkitseminen ovat asioita, joiden avulla ihminen tuntee itsensä arvostetuksi. (Hautala & Lämsä 2005, 82.)

Viidenteen portaaseen kuuluvat itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen tarpeita ovat omat saavutukset, luovuus ja kehittyminen. Urakehitys ja tunne oman työn osaamisesta ovat itsensä toteuttamisen tarpeita työelämässä. (Hautala & Lämsä 2005, 82.) Tarpeen määrä vaihtelee, joillekin riittää, että saa työpaikan, toimii aktiivisesti vapaaehtoisjärjestöissä, täyden-

tää opintojaan tai pyrkii etenemään työurallaan. Kuitenkin jokaiselle on tärkeää, että on saanut elämässään jotakin aikaan. (Liukkonen ym. 2006, 18.)

### 3.2 Motivaatioprosessi

Motivaatio syntyy prosessin seurauksena. Ihmisen mielessä syntyy koko ajan motivaatioon liittyviä prosesseja. Motivaation liikkeellepanevia voimia ovat yksilön ja hänen ympäristönsä väliset vuorovaikutussuhteet. (Juuti 2006, 39.)

Motivaatioprosessi voidaan kuvata seuraavasti:

- Sisäinen epätasapainotila: Motiivit, tarpeet, vietit, sisäiset yllykkeet
- Päämäärä
- Jännitteen väheneminen.

Psykoanalyttisen teorian mukaan ihminen käyttäytyy pääsääntöisesti alitajuisen, tiedostamattomien motiivien mukaan. Motivoitunut henkilö on koko ajan tietynlaisessa jännitystilassa. Toiminnallaan hän pyrkii vähentämään jännitystilaa, joka aiheutuu hänen omista päämääristään ja tavoitteista sekä hänen nykytilansa välisestä epätasapainosta. (Juuti 2006, 39.)

Rationaalisten motivaatioteorioiden mukaan ihminen tavoittelee päämääriään. Tarveteorian mukaan tarpeet ovat puutostiloja. Kun tarpeita ei ole tyydytetty, ne käynnistävät ja ylläpitävät käyttäytymistä. Ihminen asettaa itselleen päämäärien, joiden saavuttamisesta haaveillaan. Ihminen toivoo saavuttavansa päämääränsä, ja näin ollen ihminen suuntaa tarpeensa ja käyttäytymisensä tiettyyn suuntaan. Jos ihminen ei kykene saavuttamaan asettamiaan päämääriä, hän turhautuu tai stressaantuu. Turhautumista seuraa aggressio, joka ilmenee sanoin tai teoin. (Juuti 2006, 39.)

### 3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Yksi tapa luokitella työmotivaatiota on erottaa toisistaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Sisäinen motivaatio tarkoittaa ihmisen psykologisia tarpeita ja arvoja, asioita, jotka koetaan

henkilökohtaisesti tärkeiksi. Vapaaehtoistyö koetaan usein tärkeäksi, keinoksi, jolla voidaan auttaa toista. Ulkoinen motivaatio viittaa ihmisen ulkopuolella oleviin tekijöihin, kuten palkkioihin ja rangaistuksiin, joita uskotaan saatavan määrätyn työkäyttäytymisen seurauksena. (Lämsä & Hautala 2005, 81.)

Mitä enemmän ihmisen osaamiseen kiinnitetään huomiota ja palkitaan menestyksen mukaan, sen todennäköisemmin heidän motivaatiostaan tulee ulkoista. Jos taas kiinnitetään enemmän huomiota siihen, itse asiaan ja tekemiseen, motivaatio on todennäköisesti sisäistä eli asiat tehdään itseä varten. Motivaatiotutkija Decin mukaan kaikki ennalta odotettavat palkkiot heikentävät sisäistä motivaatiota. (Laine & Riihelä, 2006.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio täydentävät toisiaan. Ne esiintyvät yhtäaikaaisesti, mutta toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. Sisäinen motivaatio on yhteydessä ylimmän asteen tarpeiden tyydytykseen (itsensä toteuttaminen ja itsensä kehittäminen). Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstään. Palkkiot työstä välittää joku muu kuin henkilö itse. Usein palkkiot tyydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita. Ulkoiset palkkiot ovat usein lyhytkestoisia, ja tarvetta niiden saamiseksi voi esiintyä usein. Sisäiset palkkiot taas ovat pitkäaikaisia, ja niistä voi syntyä pysyvä motivaation lähde. (Ruohotie 1998, 38.) Ulkoisesti motivoitunut henkilö työskentelee rahan tai muiden ihmisten arvostuksen vuoksi. Rahallinen palkkio voi motivoida ihmistä vähän aikaa mutta pitkäaikaista motivoivaa tekijää rahalla ei ole. Rahallinen palkitseminen työstä voi jopa kääntyä motivoivasta tekijästä motivaation vähentäjäksi esimerkiksi, silloin kun työntekijät eivät saakaan vuosittaista lisäpalkkiota, johon he ovat tottuneet. Motivoivan tekijän puuttuminen lisää tyytymättömyyttä ja vähentää motivaatiota. Sisäisesti motivoitunutta henkilöä motivoi itse työ ja työn kohteena olevat asiat. Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee, että työ palkitsee ja palkkiona työstä on mielihyvän kokemuksia: onnistumisia ja työn iloa. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa kiinnostava työn sisältö, onnistuminen, vastuu ja haasteellisuus. Sisäinen motivaatio on tärkeää työn ilon ja innostuneen tekemisen kannalta. Tämä on tärkeää sikäli, että sisäisiin motivaatiotekijöihin on helpompi vaikuttaa kuin ulkoisiin. (Rasila & Pitkonen, 27–28.)

Työmotivaatiota tutkittaessa pohditaan, mitkä ovat työntekijän motivaattorit, ja pyritään tarjoamaan niitä. Yritykset ovat panostaneet suuresti palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen, vaikka hyvin tiedetään, että ulkoinen, palkkioihin perustuva motivointi ei toimi. Eri yksilöt eivät myöskään ole motivoitavissa samoilla asioilla. Motivaatiotutkijoiden (Deci &

Ryan) mukaan ihmisellä on ainoastaan kolme universaalia psykologista motiivia, ja ne ovat hyvin yleisluonteisia. Ne ovat autonomia, kompetenssi ja läheisyys. Autonomia motiivilla tarkoitetaan ihmisen halua vaikuttaa omiin ja lähiympäristön asioihin. Kompetenssimotiivilla viitataan haluun tehdä hyvää, saada asioita aikaan ja saada arvostusta. Läheisyysmotiivi merkitsee ihmisen pyrkimystä luoda ja ylläpitää tärkeitä ihmissuhteita. Edellä mainitut motiivit toteutuvat eri yksilöiden tilanteissa eri tavoilla. Tutkijoiden mielestä varmaa on se, että kestävä, sisäinen motivaatio syntyy silloin, kun nämä kolme perusmotiivia pystyvät riittävässä määrin toteutumaan. Koska, jos näin ei ole aito motivaatio puuttuu, ja työtä tehdään ainoastaan ulkoisten palkkioiden takia. Tällöin työlaatu muuttuu ”pakkotyöksi”. Ihminen ei ole enää sitoutunut vaan sidottu työhönsä. (Aro 2006, 46–47.)

## 4 VAPAAEHTOISTYÖ

Vapaaehtoistyön ensimmäinen perusajatus on, että jokainen henkilö osallistuu siihen omasta halustaan vapaaehtoisesti. Vapaaehtoistyöntekijä ei saa palkkaa tai palkkioita tekemästään työstä. Kuitenkin vapaaehtoistyöntekijä voidaan korvata joitain kuluja, esimerkiksi matkakulut, joita hänelle toiminnasta aiheutuu. Usein työttömille talkoolaisille kulukorvaus on osallistumisen edellytys. Kolmas periaate vapaaehtoistoiminnassa on, että toiminnassa toimitaan tavallisen ihmisen taidoin ja ehdoin. Jokaiselle löytyy varmasti sellainen tehtävä, mikä on hänelle sopiva. Elämäkokemuksen sanotaan olevan yksi tärkeimmistä resursseista vapaaehtoistyössä. (Lehtinen 1997, 20.)

Vapaaehtoistyöntekijöille on aina kysyntään. Koko ajan organisaatiot etsivät vapaaehtoistomijoita mukaan erilaisiin tehtäviin. Vapaaehtoistyöntekijältä ei vaadita mitään koulutusta vaan perusajatus on, että yhdessä tekemisen kautta onnistutaan. Toisin sanoen jokainen meistä voi ryhtyä vapaaehtoistyöntekijäksi, ikää katsomatta. (Pybus 1997,7).

Suurin osa Suomessa järjestettävistä liikuntatapahtumista järjestetään vapaaehtoistoiminnan voimin. Tapahtuman markkinointiin ja vastuutehtäviin toimii palkkatyöntekijät, mutta edelleen tapahtumanjärjestelyissä vapaaehtoistyöntekijöistä on korvaamaton apu. (Iiskola - Kesonen 2004, 30–31.) Kainuun Rastiviikolla 2012 erilaisissa työtehtävissä tapahtumaviikon aikana työskenteli noin 150 talkoolaista (Liuha, 2012).

### 4.1 Vapaaehtoistyön historia ja nykypäivä

Suomessa alettiin perustaa erilaisia seuroja ja yhdistyksiä 1800 – ja 1900 – lukujen taitteessa. Esimerkiksi vuosina 1820–30 perustettiin ensimmäinen vapaapalokunta sekä raittiusyhdistys. Yhdistystoimintaa haettiin mallia eurooppalaisista vapaamuurareista, salaseuroista ja tieteellisistä akatemiaista. Vuosikymmenien aikana kansalaisten omaehtoinen toiminta ja kansalaisaktiivisuus ovat muuttuneet. Sotien aikana kansalaistoiminta loppui lähes kokonaan mutta sotien jälkeen, uudisrakentamisen aikaan, kansalaistoiminta vilkastui nopeasti. Kansalaistoiminta on hyvin riippuvainen ympäröivän yhteiskunnan tilasta ja asioista. Vanhempien mie-

lestä kansalaistoiminnassa on kyse hyvin erilaisesta ilmiöstä kuin nuorten mielestä. (Raninen, Raninen, Toni & Tornaesus 2007, 14–15.)

Noin sata vuotta sitten suomalaisessa vapaaehtoistoiminnassa vaikutti kaksi erilaista ”voima-naista”, Mathilda Werde ja Miina Sillanpää. Molemmat saavuttivat vapaaehtoistoiminnan eteenpäin viemisellä nimeään kantavan organisaation, jotka toimivat edelleen. Mathilda Werde työskenteli vapaaehtoisena vankeinhoitotyössä, kun taas Miina Sillanpää teki muun muassa työtä naisten aseman parantamiseksi. (Raninen ym. 2007, 16.)

Talkoot ovat suomalaisen vapaaehtoistoiminnan erityispiirre. Historialliseen perintöömme kuuluu toimiminen yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Maatalousyhteisöissä talkoot olivat hyvin yleisiä. Työvoimaa vaativia tilan töitä olivat muun muassa perunoiden kylvö ja nosto, heinän korjuu ja viljan puinti. Usein talkoiden päätteeksi järjestettiin talossa kestitys ja tanssit. Kyläyhteisöjen hyväksi tehtiin myös töitä: rakennettiin seurantaloja ja raivattiin teitä. (Raninen ym. 2007, 22.)

Vapaaehtoistointaan liittyy nykyään aiempaa enemmän varainhankintaa. Vapaaehtoistointaa ei osallistuta pelkästään tekemisen ilosta vaan usein tarkoituksena on tukea esimerkiksi oman perheen harrastuksia tai tietyn joukkueen tai seuran toimintaa. Vapaaehtoistointaa on yhä enemmän ja näin ollen myös vapaaehtoistyöntekijöiden vapaa-ajasta kilpailevat harrastukset ja monet muut asiat. Tämä luo suuria haasteita vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnille ja innostamiselle. Kuitenkin, onnistunut tapahtuma kertoo siitä, että hyvin suunniteltu ja ohjattu vapaaehtoistointa vetää ihmiset, kiireisetkin ihmiset, mukaansa ja antaa heille hienoja kokemuksia. Tapahtumiin liittyvät talkootyö on jaksottaista ja se helpottaa usein vapaaehtoisten löytämistä. Tapahtuma vaatii usein paljon työtä muutamana päivänä, sen jälkeen urakka on ohi. (Iiskola - Kesonen 2004, 30–31.)

Suurten tapahtumien järjestämisessä talkoohenki on itsestään selvä asia, talkooväen kerrotaan joskus jopa loukkaantuneen tarjotusta palkkiosta. Hyvin tärkeä talkoohengen ylläpitäjä on luottamuksellinen toiminta toimijoiden kesken. Useita vuosia talkoissa työskenteleville kertyy kokemusta ja pätevyyttä, ja he tuntevat, että heitä tarvitaan. Yhteenkuuluvuus huipentuu itse tapahtuman lähestyessä. (Raninen ym. 2007, 23.)

Talkoiden työtehtävät ovat vuosien varrella muuttuneet mutta periaate on edelleen sama, talkootyö on palkaton työtä, josta voi kuitenkin saada muun kuin rahallisen korvauksen. Esimerkiksi vuonna 2005 Helsingissä järjestetyt Yleisurheilun MM-kisat sekä Eurovision lau-

lukilpailu vuonna 2007 olivat kansainvälisesti niin suuria tapahtumia, että järjestelyistä ei olisi selvitty ilman suurta joukkoa vapaaehtoistyöntekijöitä. Monille mukana olleille vapaaehtoisille riitti palkkioksi nähdä kyseinen tapahtuma läheltä, ja olla mukana tunnelmassa. (Raninen ym. 2007, 23.)

Vapaaehtoistyö on nykyään monille ihmisille osa arkipäivää ja tuo hyvän elämän kokemusta. Vapaaehtoistyön pariin ajaudutaan sattumien kautta ja sen toiminta tarjoaa pysähdys- ja levähdyspaikan erilaisissa tilanteissa ja elämänvaiheissa oleville. Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan voi myös tarjota myös uusia mahdollisuuksia omaan elämään. (Nylund & Yeung 2005, 15.)

Vuonna 2017 sekä Suomi että suomalainen vapaaehtoistoiminta viettävät 100-vuotisjuhlia. Suomen liikunta ja urheilu SLU, sosiaali- ja terveysturvakeskusliitto STKL, Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi ja Kansalaisareena käynnistivät vuonna 2007 kymmenen vuotta kestävä kampanjan, jonka tarkoituksena on tehdä tunnetuksi vapaaehtoistoimintaa osallistumisen väylänä ja suomalaisen yhteiskunnan rakentajana. (Raninen ym. 2007, 24.)

#### 4.2 Vapaaehtoistoiminnan timanttimali

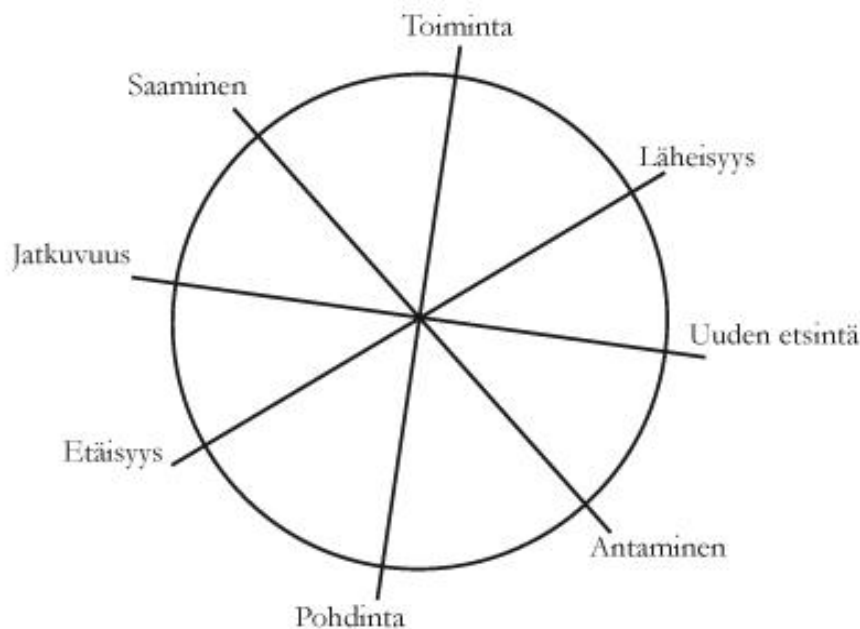
Vapaaehtoistoimintaa, erityisesti sosiaalialan ja kirkon vapaaehtois- ja vertaistoimintaa, tutkineet Anne Birgitta Yeung ja Marianne Nylund (2005, 107) ovat kehittäneet vapaaehtoistyöhön osallistuvien motiiveille neljä ulottuvuutta:

- 1 antaminen - saaminen
- 2 läheisyys ja etäisyys
- 3 uuden etsiminen ja jatkuvuus
- 4 toiminta - pohdinta.

Nylund ja Yeung (2005, 109–111) kuvaavat vapaaehtoistyön motivaatioelementtien vuorovaikutusta timanttimalin avulla (kuvio 5). Timanttimalin avulla voidaan tarkentaa motivaatioelementtien keskinäistä vuorovaikutusta. Timanttimalin avulla pystytään selvittämään,



mitkä vapaaehtoismotivaatio teemat liittyvät toisiinsa eli mistä vapaaehtoismotivaatio kokonaisuudessaan koostuu.



Kuvio 5. Vapaaehtoistyöntimanttimali (Nylund & Yeung 2005, 107).

Antaminen ja saaminen ovat vapaaehtoistoiminnassa muille antamista, pyritään toimimaan yhteisen hyvän nimissä ja huolehtimaan muista. Toisten ihmisten auttaminen motivoi ihmisiä vapaaehtoistoiminnan pariin. Vapaaehtoisena toimiessa saa hyvän mielen ja mahdollisuuden toteuttaa itseään, työskenteleminen on myös hyvin palkitsevaa. Timanttimalin ulottuvuus antaminen-saaminen koostuu saamisen antoisuudesta. Vapaaehtoistyö tarjoaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja henkilökohtaista hyvinvointia. Vapaaehtoistoiminta edistää henkilön positiivista mielialaa, ilon kokemuksia, lisää rohkeutta. Vapaaehtoistoiminta antaa ihmisille myös fyysistä liikettä ja liikkumista, mikä edistää henkilökohtaista energisyyttä ja vireyttä. Tutkimuksessa haastatellut vapaaehtoistojat kokivat saaneensa emotionaalisia palkintoja ja turvallisuuden tunnetta vapaaehtoistyön kautta. Vapaaehtoistyö sai haastateltavat tuntemaan, että heitä tarvitaan. Vapaaehtoistyö auttoi karkottamaan, esimerkiksi eläkkeelle tai työttömyyteen siirtymisen yhteydessä muodostunutta, tyhjyyden tunnetta ja lisäämään tärkeäksi kokemisen tunnetta. Vastaajat kokivat, että vapaaehtoistyö toi myös ryhtiä ajankäyttöön sekä rungon kalenteriin. Tutkimuksessa haastatellut vapaaehtoiset olivat erityisen motivoituneita auttamaan syrjäytyneitä, ja syrjäytymisvaarassa olevia henkilöitä, vapaaehtoiset kokivat, että

vapaaehtoistyö on yksi tapa taistella sosiaalista syrjäytymistä vastaan. (Nylund & Yeung 2005, 109–111.)

Läheisyys ja etäisyydellä tarkoitetaan sosiaalisten kontaktien merkitystä. Etäisyyden motivaatioelementit sisältävät kolme teemaa. Vapaaehtoistyöntekijät painottivat toiminnan joustavuutta ja sitä, että voivat asettaa rajoja toiminnalle. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa mahdollisuuden yhteistoimintaan ja auttamiseen mutta ihminen voi myös säilyttää etäisyyden muihin ihmisiin siten, että ei tarvitse olla vastuussa tai sitoutua tehtävään pysyvästi. Sosiaalinen läheisyys vapaaehtoistoimintaa motivoivana tekijänä sisältää kuusi teemaa: halu kuulua ryhmään, tavata uusia ihmisiä, vapaaehtoistoiminnan positiiviset sosiaaliset kontaktit, yhteishenki, sanallinen vuorovaikutus ja toiminnan sosiaalisuus. Tutkimukseen osallistuneet pitivät vapaaehtoistoimintaa kokonaisuudessaan monin tavoin sosiaalisena ilmiönä ja painottivat sosiaalista vuorovaikutusta sekä muiden vapaaehtoistyöntekijöiden että asiakkaiden ja palkattujen toimijoiden kanssa. Vapaaehtoistyö koettiin jopa kanavana sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen. Läheisyys ja etäisyys tarkoittavat vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Vapaaehtoistoiminnassa tapaa uusia ihmisiä ja on osana ryhmää tai yhteisöä. Halu kuulua ryhmään voi motivoida osallistumaan vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa oman osaamisensa mukaan valittu työtehtävä voi motivoida. Osaltaan myös vapaaehtoistyö voi tarjota etäisyyttä omaan elämään. Vapaaehtoistoiminnan viehätys on osaksi myös se, että se on toiminnallista. Tutkimuksessa nousi esille kolme teemaa liittyen toiminnallisuuteen. Vapaaehtoistoiminta voi täyttää vapaa-aikaa, esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Vapaaehtoistoiminnan toiminnallisuus koettiin innostavaksi ja asia kiinnostavaksi. Tutkimukseen osallistuvien mielestä myös vapaaehtoistoiminnan organisaation spontaanisuus ja vaihtelevuus oli yksi tärkeimmistä motivaatiotekijöistä. Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa henkilökohtaisten arvojen toteuttamisen toiminnassa. Kirkollisessa vapaaehtoistoiminnassa tämä tarkoittaa sitä, että ihminen voi vapaaehtoistoiminnan kautta ilmaista henkilökohtaista uskoa vapaaehtoistoiminnan avulla. (Nylund & Yeung 2005, 114–117.)

Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiiveja tutkittuaan Nylund ja Yeung (2005, 112–113) ovat sitä mieltä, että jatkuvuus ja uuden etsintä on monelle syy osallistua vapaaehtoistoimintaan. Esimerkiksi, jos henkilö on harrastanut suunnistamista useita vuosia, hän todennäköisesti hakeutuu vapaaehtoistyöntekijäksi Kainuun Rastiviikolle. Vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa aihepiirin tuttuus, jos henkilö on kiinnostunut toiminnan asiasisällöstä, motivoi se osallistumaan. Positiiviset kokemukset aiem-

mista vapaaehtoistyö kokemuksista rohkaisivat ihmisiä osallistumaan tai sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan. Henkilöiden elämäkokemukset ja elämäntilanne ovat myös osaltaan vaikuttaneet siihen, että henkilö haluaa osallistua vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminta voidaan kokea myös palkkatyön jatkeena. Uutuuden etsinnässä, nousivat esille seuraavat viisi teemaa. Haastateltavat pitivät vapaaehtoistyötä työmuotoa kiinnostavana ja se tarjosi monille vastapainoa omaan elämäntilanteeseen. Vapaaehtoistyön avulla henkilöt olivat lähteneet etsimään laajennusta omaan elämäpiiriin, uusien harrastusten ja kokemusten kautta. Vapaaehtoistoiminnan koettiin myös tarjoavan mahdollisuuksia kohdata haasteita ja oppia uutta.

Tutkimusten mukaan toiminta ja pohdinta viittaavat sananmukaisesti siihen, että vapaaehtoistoiminta on toimintaa ja, että työskentely ja työn sisältö ovat tekijälle mielekäästä. Teke- misen taustalla voi olla arvoja ja elämäntavomusta, joiden seurauksena ihmiselle on muodostunut tahto toimia. Vapaaehtoistoiminnan avulla monet saavat lisää tekemistä arkeen ja toiminnallisuutta, jonka avulla voidaan täyttää ns. tyhjää aikaa. Pohdinta ilmaisee vapaaehtoistoiminnan sitoutumiseen liittyviä arvoja ja asenteita. (Nylund & Yeung 2005, 116.)

### 4.3 Vapaaehtoistyö on uuden oppimista

Vapaaehtoistyön tekeminen palkkatyön ohella voi olla ihmiselle hyödyllinen oman maailman laajennusprojekti, jonka avulla voi katsella ja kyseenalaistaa vakiintuneita toimintamalleja ja ajatusmalleja erilaisesta näkökulmasta. Vapaaehtoistyön avulla voi monipuolistaa oman ammattialansa sisältöä ja oppia toisenlaista tekemisen logiikkaa, joka ei perustu taloudellisille arvoille. (Eskola & Kurki 2001, 52.)

Useimmiten vapaaehtoistoimintaan osallistuvilta ei vaadita erityistaitoja. Tietenkin turvallisuuden liittyvät asiat tulee käydä läpi ennen toimintaan osallistumista, varsinkin jos kyseessä on tapahtuma ja paikalle on tulossa paljon ihmisiä, tällöin vapaaehtoisilta saatetaan vaatia Tieturva 1-kurssin ja ensiapukurssin suorittamista. Vapaaehtoistyöorganisaatiot pyrkivät myös hyödyntämään jäsentensä ammattilista koulutusta. Joidenkin vapaaehtoisorganisaatiot myös kouluttavat perehdyttää, kouluttaa ja jatkokouluttaa jäseniään erilaisiin tehtäviin. (Raninen ym. 2007, 95.)

Palkkatyössä hankitun ammattitaidon säilyttäminen eläkkeelle jäämisen jälkeen voi olla yksi syy hakeutua vapaaehtoistoimintaan, esimerkiksi palomiehen tai sairaanhoitajan ammatin

kautta saatua työkokemusta voi käyttää edelleen vapaaehtoistoiminnan pelastustehtävissä. Vapaaehtoistyö voi olla ammatillisten taitojen hankkimista ja sitä myötä väylä ammatinvalinnan varmistumiseen. (Raninen ym. 2007, 96.)

Järjestöillä on suuri rooli elinikäisen oppimisen tavoitteiden toteuttamisessa. Niissä oppiminen liittyy enemmän käytännön kautta opittuun kuin teoreettiseen oppimiseen. Merkittävin osa järjestöoppimista on niin sanottua hiljaista tietoa: osaamme ja tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa. (Raninen ym. 2007, 96.)

Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan yhteistyötaidot parantuvat vapaaehtoistyön avulla. Britanniassa yritykset ovat siirtyneet hyväntekeväisyyden sijasta tekemään yhteistyötä vapaaehtoista työvoimaa tarvitsevien tahojen kanssa. Työpaikan ulkopuolella tapahtuvien yhteisten ponnistusten vuoksi työntekijöiden tiimi- ja johtamistaidot, itseluottamus ja työtyytyväisyys ovat kohentuneet. Tutkimuksen mukaan esimiehistä 61 % oli sitä mieltä, että henkilökunnan viestintätaidot olivat kehittyneet vapaaehtoistyön ansiosta. (Raninen ym. 2007, 95.)

#### 4.4 Tutkimus Pelastusarmeijan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöistä

Anne Birgitta Yeungin (1999, 78) Pelastusarmeijan vapaaehtoistoimijoiden motivaatiotekijöistä tehdyn tutkimuksen mukaan motiivien kokonaisuuksia on neljä: tekemisen kaipuun orientaatio, auttamisen orientaatio, kokeilunhalun orientaatio ja ryhmän kaipuun orientaatio.

Tekemistä kaipaavien päämotiivit ovat elämäntilanne ja se, että vapaaehtoistyö on jatkoa palkkatyölle. Motivaatiota suuntaavat tekijät tekemistä kaipaaville olivat Pelastusarmeijan mainos ”*Usko tai älä meillä on hommia myös Sinulle*” ja kiinnostava järjestö (Pelastusarmeija), vapaaehtoistyön läheinen sijainti ja arvona kristillisyyden. Taustatekijöitä motiiveille olivat vapaaehtoistyö elämäntapana ja antoisat kokemukset. Motivaatiota tukevia tekijöitä olivat muun muassa vapaaehtoistyön käytännönläheisyys, auttamishalu, elämänasenne, harrastus, merkitys itselle, sosiaaliset kontaktit ja arvot. (Yeung 1999, 40.)

Auttamishaluisten henkilöiden päämotiivi oli auttamishalu. Motiiveja suuntaavia tekijöitä olivat Pelastusarmeijan positiivinen imago, järjestön tuttuus ja kristilliset arvot. Taustatekijöinä auttamishaluisille henkilöillä olivat elämäntapa ja antoisat kokemukset ja se, että vapaaehtoistyöntekijän omassa elämässä oli tapahtunut jotain, jolloin hän oli saanut apua samankaltaisen

järjestön toimesta. Motiiveja tukevia tekijöitä olivat vapaaehtoistyön joustavuus ja jatko palkkатыölle. Auttamishaluisen vapaaehtoistyöntekijän mielestä vapaaehtoistyö tuo sisältöä arkielämään: sosiaalisia kontakteja, uusia ystäviä, järjestystä elämään. Auttamishaluiselle vapaaehtoistyöntekijälle tärkeitä arvoja olivat uskonnollinen velvollisuus ja yhteiskunnallinen velvollisuus. Auttamishaluisen työntekijät kokivat, että vapaaehtoistyö toi apua myös heidän omiin ongelmiinsa. Kokeilunhaluisten vapaaehtoisten päämotiivi on kokeilunhalu. Kokeilunhaluisten vapaaehtoisten motiiveja suuntavat tekijät, taustatekijät ja tukevat tekijät olivat samoja kuin auttamishaluisilla vapaaehtoisilla. (Yeung 1999, 53, 58.)

Ryhmää kaipaavien vapaaehtoisten päämotiivi osallistua vapaaehtoistoimintaa oli ryhmään kuuluminen. Suuntaavia tekijöitä olivat vapaaehtoistyön käytännönläheisyys, ja tärkeimpiä kristilliset arvot. Vapaaehtoisen motiiveja tukevia tekijöitä ovat luontainen auttamishalu ja siisteysihanne. Ryhmää kaipaavan vapaaehtoisen mielestä vapaaehtoistyö toi elämään lisää sisältöä ja elämäkokemuksia. Ryhmää kaipaaville tärkeitä arvoja olivat pehmeät arvot ja yhteiskunnallinen velvollisuus. (Yeung 1999, 74.)

Tutkimuksessa selvisi, että toive omasta merkityksellisyyden tunteesta oli kaikissa motivaatioorientaatioissa ristiriitaisessa suhteessa arvoperusteluihin. Ihmiset, jotka kaipasivat tekemistä, tarpeellisuuden tunne oli keskeinen motivaatiotekijä. Auttamishaluisten ja kokeilunhaluisten mielestä vapaaehtoistoimintaan osallistuminen ei selittänyt merkityksellisyyden tunteella vaan arvot olivat keskeisemmässä asemassa. Ryhmän kaipuun orientaatioissa arvot olivat keskeisessä asemassa, halu kokea itsensä tarpeelliseksi ei noussut esille. Tekemistä etsineet olivat orientoituneet ulkoisemmin, tekemistä kaipaaville olivat tärkeitä myös sisäiset motiivit, kuten halu auttaa. (Yeung 1999, 78.)

#### 4.5 Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010 vapaaehtoistoiminta liikuntatapahtumissa

Suomen Liikunnan ja Urheilun (SLU), Nuori Suomi ry:n, Suomen Olympiakomitean, Helsingin kaupungin sekä Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n teettämä Kansallinen liikunta tutkimus 2009–2012 kertoo muun muassa sen, kuinka suomalaiset ovat osallistuneet liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyöhön tai luottamustehtäviin. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 5.)

Liikunnan vapaaehtois- ja kansalaistoimintaan osallistuvat yleensä eri lajien parissa. Tilastoissa suunnistus on sijalla 10 (vähintään 3 000 osallistujaa). Suunnistuksen edelle näissä tilastoissa menee muun muassa jalkapallo, jääkiekko, yleisurheilu, hiihto sekä tanssi. Vuodesta 2001 suunnistustapahtumiin vapaaehtoisena osallistujien määrä tippui 32 000 osallistujasta 20 000 osallistujaan vuoteen 2010 mennessä. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 23.)

Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka 19–65-vuotiaat osallistuvat vapaaehtoistyöhön tai luottamustehtäviin liikunnan parissa (taulukko 2). Tulosten perusteella kaikkiaan 16 % vastaajista oli jollakin tavalla mukana organisoidussa liikunnan kansalaistoiminnassa vuosina 2009 - 2010. Lukumääränä 16 % tarkoittaa noin 536 000 ihmistä (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 6).

Taulukko 2. Liikunnan ja vapaaehtois- ja kansalaistoiminnan osallistuminen 19–65-vuotiaiden keskuudessa (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 6).

	%	Lkm.
2001–2002	16	509 000
2005–2006	16	532 000
2009–2010	16	536 000

Liikunnan vapaaehtoistyö vetoaa paremmin miehiin kuin naisiin (taulukko 3). Miesten osuus kasvoi tasaisesti viime vuosikymmenen puolesta välistä 2005–06 vuosiin saakka. Pääkaupunkiseudulla vapaaehtoistoimintaan osallistuminen oli vähemmän innokasta (14 %). Muualla maassa osallistutaan liikunnan parissa toimivaan vapaaehtoistoimintaan aktiivisemmin, esimerkiksi Pohjois-Suomessa (17 %) ja maaseutumaisissa (17 %) kunnissa. Työntekijät muodostavat lukumääräisesti suurimman yksittäisen ryhmän liikunnan vapaaehtoistoiminnassa. Työntekijöitä on mukana toiminnassa nelinkertainen määrä verrattuna johtavassa asemassa työskentelevään ryhmään. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 6.)

Taulukko 3. Liikunnan vapaaehtois- tai kansalaistoiminnan osallistuminen 19–65-vuotiaiden keskuudessa (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 6).

	2001-02 %	Lkm.	2005-06 %	Lkm.	2009-10 %	Lkm.
Kaikki	16	509 000	16	532 000	16	536 000
Miehet	18	291 000	19	311 000	18	308 000
Naiset	14	218 000	13	221 000	14	228 000
Pääkaupunkiseutu	15	75 000	14	84 000	14	87 000
Alempi toimihenkilö	20	110 000	17	84 000	18	77 000
Ylempi toimihenkilö	18	85 000	21	113 000	21	109 000
Johtava asema	27	37 000	22	33 500	27	44 000
Yrittäjä	18	51 000	19	50 000	15	47 000
Maanviljelijä	16	17 000	13	9 000	16	11 000
Opiskelija	11	22 000	14	42 000	15	39 000
Kotiäiti/-isä	6	5 000	11	8 500	12	8 500
Eläkeläinen	10	34 000	11	34 500	9	30 000

Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta huomataan, että kaikkein innokkaimmin toimintaan osallistuvat keski-ikäiset (22 %). Ryhmään kuuluvien osallistumista selittää usein omien lasten liikunnan harrastaminen urheiluseuroissa. Yli 50–vuotiaiden keskuudessa osallistuminen on huomattavasti vähäisempää kuin 26–35 –vuotiaiden, voidaan siis epäsuorasti tulkita, että joka toinen aikuinen jättää vapaaehtoistoiminnan omien lasten aikuistuttua. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 7.)

Taulukko 4. Eri ikäryhmien osallistuminen liikunnan vapaaehtois- ja kansalaistoimintaan (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 7).

	2005–2006 % Lkm.	2009–2010 % Lkm.
19–25-vuotta	13 % 62 000	14 % 66 000
26–35-vuotta	15 % 111 000	15 % 106 000
36–49-vuotta	23 % 232 000	22 % 235 000
Yli 50 – vuotta	12 % 127 000	12 % 129 000

#### 4.6 Vapaaehtoistyö urheiluseuroissa

Valtaosa liikunnan vapaaehtoistyöstä tapahtuu urheiluseuroissa tai liikuntajärjestöissä. Kun kaikista liikunnan kanssa yhteistyötä tekevistä vapaaehtoisista erotetaan urheiluseuroissa tai liikuntajärjestöissä toimivat saadaan yhteensä 434 000 vapaaehtoistyötä tekevää. Muualla kuin seuroissa tai liikuntajärjestöissä vapaaehtoistyötä tekee noin 102 000 henkilöä. Urheiluseuroissa ja liikuntajärjestöissä vapaaehtoistyötä tekevät muodostavat kaikista liikunnan vapaaehtoistyöntekijöistä yli neljä viidesosaa eli 81 %. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 11.)

Kun tarkastellaan pelkästään urheiluseuroja, niin liikunnan vapaaehtoistyöntekijöitä on 380 000 (taulukko 5). SLU:n tutkimuksen mukaan urheiluseurojen toiminnassa aktiivisesti mukana olevia on 662 000 henkilöä. Aktiivisesti mukana oleviksi luetaan ne, jotka harrastavat seurassa jotain liikuntalajia tai toimivat seuran hyväksi, lukuun ei siis sisälly kaikki seuran jäsenet. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 12.)



Taulukko 5. Liikunnan vapaaehtoistyöhön osallistuvien määrä (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 11).

	2005–2006	2009–2010
Tekee liikunnan vapaaehtoistyötä yleensä	532 000	536 000
Liikkuu seurassa tai liikuntajärjestössä	548 000	594 000
Tekee vapaaehtoistyötä seurassa tai liikuntajärjestössä	437 000	434 000
Liikkuu seurassa tai liikuntajärjestössä ja tekee vapaaehtoistyötä	198 000	210 000
Liikkuu seurassa tai liikuntajärjestössä ja ei tee vapaaehtoistyötä	350 000	384 000
Ei liiku seurassa, mutta tekee vapaaehtoistyötä	239 000	224 000
Liikkuu urheiluseurassa	440 000	459 000
Tekee vapaaehtoistyötä urheiluseurassa	381 000	380 000
Liikkuu urheiluseurassa ja tekee vapaaehtoistyötä seurassa	167 000	177 000
Liikkuu urheiluseurassa ja ei tee vapaaehtoistyötä seurassa	273 000	282 000
Ei liiku urheiluseurassa, mutta tekee vapaaehtoistyötä seurassa	214 000	203 000

Aktiivisista seuran jäsenistä kaikkein suurin osa (43 %) harrastaa ainoastaan liikuntaa seuran puitteissa, mutta ei osallistu toimintaan (taulukko 6). Kolmannes vastanneista tekee pelkästään vapaaehtoistyötä ja reilu neljännes (27 %) harrastaa liikuntaa ja osallistuu myös vapaaehtoistyöhön. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 12).

Taulukko 6. Perustietoja urheiluseuroissa toimivien aikuisten määrästä (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 12).

	%	Lkm.
Harrastaa vain liikuntaa seurassa	43	282 000
Tekee vain vapaaehtoistyötä seurassa	31	203 000
Harrastaa liikuntaa ja tekee myös vapaaehtoistyötä seurassa	27	177 000
Yhteensä	100	662 000

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus päätettiin toteuttaa, koska vapaaehtoistoiminta on tärkeä ja merkittävä tekijä Kainuun Rastiviikon järjestämisen kannalta. Aikaisempaa tutkimusta Rastiviikon vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöistä ja mielipiteistä oli tehty vuonna 2005. Tutkimuksen avulla saatiin päivitettyä vapaaehtoistyöntekijöiden mielipiteitä vapaaehtoistyöstä, motivaatiotekijöistä.

### 5.1 Tutkimusongelma

Tutkimusongelman asettaminen ja tavoitteiden määrittäminen tarkentaa ja selkeyttää tutkijalle sen mitä tullaan tekemään. Tutkimusongelman yksityiskohtainen hahmottaminen ja tavoitteiden selkeä asettaminen on tutkimuksen kannalta hyvin tärkeää. (Holopainen & Pulkkinen 2004, 16.)

Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite määrittävät sen minkälaista tutkimusmenetelmää käytetään. Tutkimusongelma tarkoittaa kysymykseksi muotoiltua pohdittavaa asiaa, johon tutkimuksen avulla pyritään saamaan vastaus. Kuitenkaan mikään menetelmällinen ratkaisu ei voi olla ainoa oikea ratkaisu tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi voi olla useita käyttökelpoisia tutkimusmenetelmiä. Usein tutkimusmenetelmän valinta on lähestymistavasta ja näkökulmasta riippuvaa tutkimustavoitteiden ja resurssien asettamien rajoitusten yhteensovittamista. (Heikkilä 2004, 14.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kainuun Rastiviikon vapaaehtoistyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden motivaatiotekijöitä ja kokemuksia Kainuun Rastiviikolta. Tarkoituksena oli saada selville, miten vastaajat olivat kokeneet Rastiviikolla työskentelemisen. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa siitä, mitä mieltä Rastiviikon vapaaehtoistyöntekijät olivat mieltä vapaaehtoistoiminnasta, ja mitkä asiat olivat vaikuttaneet myönteisesti heidän osallistumiseensa Rastiviikolle vapaaehtoistyöntekijänä. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, millä tavalla Rastiviikon vastuuhenkilöt olivat kokeneet työmäärän ja työn sisällön.

Vapaaehtoistyöntekijöille kohdistetussa tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Vastaajien aiemmat kokemukset vapaaehtoistoinnasta
- Kuinka monta kertaa vastaajat ovat osallistuneet vapaaehtoistoinnasta?
- Aikooko vastaajat osallistua vapaaehtoistoinnasta tulevaisuudessa?
- Mitkä asiat/motivaatiotekijät olivat olleet vastaajille tärkeitä hakiessaan vapaaehtoistyöntekijäksi?
- Onko vastaajien taustatiedoilla (ikä, sukupuoli, ja ammatti) yhteyttä heidän kiinnostukseensa vapaaehtoistoinnasta kohtaan?
- Minkälaisia kokemuksia vastaajilla on Kainuun Rastiviikolla vapaaehtoistyöntekijänä työskentelemisestä?

Vastuuhenkilöille kohdistetussa kyselyssä pyrittiin selvittämään vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Minkälaisia ovat vastaajien motivaatiotekijät ja kokemukset Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä?
- Mitkä ovat vastaajille kolme tärkeintä asiaa, jotka parantavat/heikentävät työmotivaatiota?
- Miten vastaajien mielestä Rastiviikkoa voitaisiin kehittää tulevaisuudessa?
- Onko vastaajien taustatiedoilla (ikä, sukupuoli, ja ammatti) yhteyttä heidän kiinnostukseensa vapaaehtoistoinnasta kohtaan?

## 5.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla aineisto voidaan koota muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista tai tiedot kerätään itse. Valmiiden aineistojen tiedot eivät yksistään ole riittäviä tai tietojen yhteensovittaminen oman tutkimuskysymyksen kanssa voi

olla vaikeaa, joten valmiita tietoja käytetään ainoastaan itse kerätyn aineiston vertailukohtina. (Heikkilä 2004, 18.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja teorioista, hypoteesien esittäminen ja käsitteiden määrittely. Aineiston keruu täytyy suunnitella tarkoin, jotta havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon, ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon on kvantitatiiviselle tutkimukselle keskeistä. Päätelmien tekeminen havaintoaineiston perusteella ja tulosten kuvaileminen prosenttitaulukoiden avulla on tutkimuksen tulosten kannalta oleellista. (Hirsjärvi ym. 1997, 140.)

Kun tutkimusongelma on määritelty voidaan päättää mikä tiedonkeruumenetelmä on tilanteeseen parhaiten soveltuva: postikysely, puhelin- tai käyntihaastattelu vai informoitu kysely. Internetin kautta tehtävät kyselyt ovat yleistymässä. Internetkyselyt soveltuvat ainoastaan sellaisen perusjoukon tutkimiseen, jolla on mahdollisuus internetin käyttöön. Www-lomakkeiden teko vaatii asiantuntemusta, ja tutkimuksen onnistuminen riippuu myös kyselyn teknisestä toteutuksesta: on selvitettävä miten kohderyhmä saa tiedon kyselystä ja miten estetään otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaaminen kyselyyn. (Heikkilä 2004, 18–19.)

Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta, sen avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosentinosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2005, 16). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja aiemmat teoriat. Tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeää on suunnitella aineiston keruu menetelmät siten, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Tutkimuksen alkuvaiheessa määritellään perusjoukko, johon tulosten tulee päteä, tästä perusjoukosta otetaan otos. Tutkimuksen loppuvaiheessa keskeisintä on päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen eli tulosten kuvaileminen prosenttitaulukoiden avulla ja tutkimustulosten merkitsevyyden tilastollinen testaus. (Hirsjärvi ym. 1997, 131.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden osalta kyselytutkimus toteutettiin Rastiviikon aikana 1.7 – 6.7.2012. Vapaaehtoistyöntekijöille tarkoitettuja kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 122 kpl, Rastiviikon alkaessa osa-alueiden vastuuhenkilöille. Vastuuhenkilön vastuulle jäi se, että hän jakoi lomakkeet talkoolaisille. Vastuuhenkilöt palauttivat lomakkeita kilpailutoimiston infoon

Rastiviikon aikana sekä Kainuun Liikunnan toimistolle Rastiviikon jälkeisellä viikolla. Palautettuja kyselylomakkeita oli yhteensä 31. Koska palautettujen lomakkeiden määrä oli vähäinen, päätettiin vapaaehtoistyöntekijöiden kysely toteuttaa myös sähköisesti. Uutinen Rastiviikkoon liittyvästä opinnäytetyöstä, ja linkki kyselyyn julkaistiin Kajaanin Suunnistajat Ry:n verkkosivuilla. Vapaaehtoistyöntekijöille lähetettiin vielä kerran elokuun aikana sähköpostitse linkki kyselyyn, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Vapaaehtoistyöntekijöiden kyselyyn vastanneita oli yhteensä 69.

Vastuuhenkilöille kohdennettu kysely toteutettiin sähköisesti. Linkki Webropol -kyselyyn lähetettiin Rastiviikon jälkeen sähköpostitse vastuuhenkilöille. Vastuuhenkilöiden kyselyyn vastanneita oli yhteensä 14.

### 5.3 Kyselylomakkeiden rakenne

Kyselylomakkeen kysymysten tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti, ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Perusjoukon tarkka määrittely, riittävän otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti edesauttavat luotettavan tutkimuksen toteutumisessa. (Heikkilä 2004, 29.)

Kyselylomakkeen tekijällä tulee olla ennen lomakkeen laatimista selvillä, mitä hän haluaa tutkia, ja mihin kysymyksiin hän haluaa saada vastauksia. Kyselylomakkeen avulla tulee selvittää mitkä ovat ne taustatekijät (selittävät muuttajat), joilla voi olla vaikutusta tutkittaviin asioihin (selitettäviin muuttujiin), ellei niistä ole teorian tarjoamaa tietoa. Tutkijan tulee varmistaa, että kyselylomakkeen avulla tutkittava asia saadaan selvitettyä lomakkeen kysymysten avulla. On tärkeää varmistaa vastausten johdonmukaisuus kontrollikysymyksillä. (Heikkilä 2004, 47.)

Vastaajan päätökseen vastata kyselyyn vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa kyselylomakkeen ulkonäkö. Kyselyn alkuun kannattaa sijoittaa helppoja kysymyksiä, joiden avulla pyritään herättämään vastaajan mielenkiinto tutkimusta kohtaan. Aluksi kyselylomakkeessa voi olla esimerkiksi tosiasioita mittaavia, valmiit vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä, kuten vastaajan sukupuoli ja ikä. (Heikkilä 2004, 48.) Kyselylomakkeen pyrkimyksenä on minimoida vastaajan ponnistelut eli lomakkeessa tulee olla kysymyksiä, joihin on valmiit vaihtoehdot. Kyselylomakkeiden avulla saadut tiedot voidaan myös säilyttää tulevia tarpeita varten. (Hollonpainen & Pulkkinen 2004, 39.) Hyvän kyselylomakkeen tunnusmerkkejä ovat muun muassa

sa selkeä ja siisti ulkonäkö, vastausohjeet ovat selkeät, lomake ei ole liian pitkä ja kysymykset etenevät loogisesti. (Heikkilä 2004, 48.)

Tähän tutkimukseen suunnitellussa kyselylomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä, joiden avulla voitiin rajata vastaajan ajatusten suuntaa. Avoimet vastaukset ovat sopivia kun vaihtoehtoja ei tunneta etukäteen. Avointen kysymysten avulla voidaan saada selville uusia näkökantoja ja varteenotettavia kehittämisehdotuksia. Avointen vastausten anti voi olla hyvin persoonallinen ja sisältää hauskoja kommentteja tutkittavasta asiasta. (Heikkilä 2004, 49.) Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ovat toisiaan täydentäviä: kvalitatiivista käytetään kvantitatiivisen tutkimuksen esikokeena, tarkoituksena on varmistaa, että mitattavat asiat ovat tarkoituksen mukaisia tutkimusongelman kannalta. (Hirsjärvi ym. 1997, 127–128.)

### 5.3.1 Kyselylomake vapaaehtoistyöntekijöille

Koska tutkimus oli kohdistettu sekä tapahtuman vastuuhenkilöille että vapaaehtoistyöntekijöille, täytyi kyselylomakkeet suunnitella kummankin ryhmän kohdalla erikseen. Osiossa käsitellään vapaaehtoistyöntekijöille suunnatun kyselylomakkeen rakennetta.

Vapaaehtoistyöntekijöiden kyselylomakkeessa tiedusteltiin vastaajien taustatietoja, yleistä mielipidettä vapaaehtoistyöstä sekä Kainuun Rastiviikolle vapaaehtoisena osallistumisen syitä (liite 1). Aluksi vastaajan tuli täyttää perustiedot itsestään: ikä, sukupuoli, asuinkunta. Kyselylomakkeen seuraavassa osiossa kartoitettiin vastaajien aiempia kokemuksia vapaaehtoistyöstä: minkälaisilla tapahtumissa he ovat olleet aiemmin mukana ja aikovatko he osallistua tulevaisuudessa samaan tai eri tapahtumaan talkoolaisena. Vapaaehtoistoimintaa käsittelevässä osiossa vastaajilta kysyttiin asioita, joilla he kokivat olleen merkitystä hakeutuessaan vapaaehtoistoimintaan: osallistuiko hän Rastiviikolle, koska hän oli kiinnostunut tapahtumasta, halusiko hän työkokemusta, halusiko hän tutustua uusiin ihmisiin. Kyselyn viimeisessä osiossa selvitettiin: millä osa-alueella vastaaja työskenteli Rastiviikon aikana, minkälaista työskenteleminen Rastiviikolla heidän mielestään oli. Vastaajan tuli valita 13 vaihtoehdosta kolme tärkeintä tekijää, joilla hän koki olleen merkitystä Rastiviikolla työskentelemiselle. Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin: mikä asia/kokemus jäi päällimmäisenä mieleen Rastiviikolla työskentelemisestä?

### 5.3.2 Kyselylomake vastuhenkilöille

Vastuuhenkilöiden osalta kysely toteutettiin Www-lomakkeen avulla (liite 2). Kysely toteutettiin Webropol – sovelluksen avulla. Webropol Oy on kysely- ja analysointisovelluksen (Webropol Analytics) kehittäjä sekä sovelluksiin kuuluvien lisäpalveluiden tarjoaja. Webropolin tehtävä on mahdollistaa tiedon kerääminen ja tiedon jalostaminen ymmärretyksi ja osaamiseksi riippumatta asiakkaan sijainnista, organisaation kokoluokasta ja/tai toimialasta. (Webropol Oy 2012.)

Vastuuhenkilöiden osalta kyselyssä pyrittiin kartoittamaan, että mitä motivaatiotekijöitä heillä oli, oliko työmäärä oikein mitoitettu, ja miten Rastiviikkoa voitaisiin heidän oman osa-alueensa näkökulmasta kehittää.

Kyselyn alussa selvitettiin vastaajan perustiedot. Vastuuhenkilöiden kyselyn seuraavassa osiossa kartoitettiin, se miten vastaajat olivat kokeneet Rastiviikolla työskentelemisen. Osiossa on seuraavanlaisia kysymyksiä:

- 1 Pidän työtäni kiinnostava
- 2 Voin vaikuttaa tapahtuman kehittämiseen
- 3 Koen työssäni onnistumisia.

Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä: mainitse kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka parantavat/heikentävät työmotivaatiotasi, miten Rastiviikkoa voitaisiin kehittää oman osa-alueesi näkökulmasta.

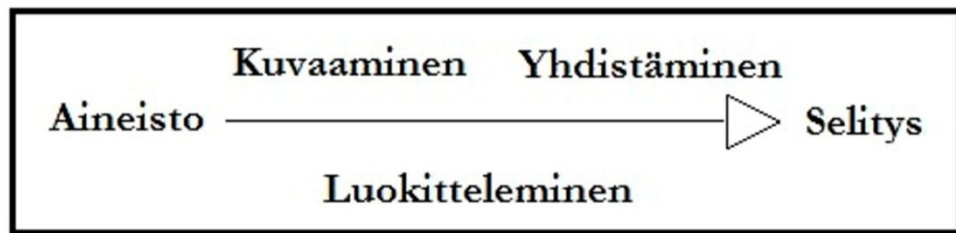
### 5.4 Aineiston analysointi

Kerätyn aineiston analysointi, johtopäätösten tekeminen ja tulkinta on tutkimuksen ydinasia, siihen tähdätään tutkimusta aloitettaessa. Analysointi vaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia tutkimus tuotti, ja saiko hän vastausta asettamaansa tutkimusongelmaan. On hyvin paljon mahdollista, että analyysi vaiheessa tutkijalle selviää, miten tutkimusongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2009.)



Tutkimustulosten analysoiminen aloitetaan tietojen tarkistamisella. Aineistosta tulee tarkistaa kaksi asiaa: sisältyykö siihen selviä virheellisyyksiä ja puuttuuko tietoja. Toisena vaiheena on tietojen täydentäminen. Dokumentti- ja tilastoaineistoa voidaan täydentää esimerkiksi haastatteluin ja kyselyin. Kyselylomakkeiden tietojen kattavuutta voidaan lisätä karhuamalla lomakkeita. Kolmas vaihe on aineiston järjestäminen tiedon tallennusta ja analyysia varten. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston järjestämisellä tarkoitetaan muuttujien muodostamista ja aineiston koodaamista laadittujen muuttujaluokituksen mukaisesti. Koodaaminen tarkoittaa sitä, että kaikille havaintoyksiköille (tutkittava kohde) annetaan jokin arvo muuttujalle. (Hirsjärvi ym. 209–210.)

Aineiston analysoiminen aloitetaan sen jälkeen kun se on kerätty ja järjestetty. Analyysin etenemistä vaiheittain voidaan kuvata alla olevan kuvion mukaisesti (kuvio 6).



Kuvio 6. Analyysi vaiheittaisesti etenevänä (Hirsjärvi ym. 211).

Tuloksia analysoidessa tilastollisista menetelmistä on hyötyä, koska niillä saadaan esille oleellinen suuresta aineistosta. Tuloksia voidaan pohtia prosenttiluvuilla ja keskiarvoilla. Tutkimuksesta pyrittiin saamaan selville motivaatiotekijät sekä vastuuhenkilöiden että vapaaehtoistyöntekijöiden ryhmissä. Saadut tulokset esitetään taulukkoina ja kuviona. Vastaukset syötettiin SPSS – ohjelmaan, ja aineistoa analysoitiin SPSS:llä saatujen tilastojen perusteella. Avointen kysymysten vastaukset kirjattiin ylös ja niiden avulla analysoitiin, miten Rastiviikkoa voidaan tulevaisuudessa kehittää, ja minkälaisia kokemuksia ja motivaatiotekijöitä vastaajilla oli ollut.

### 5.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen tekemisessä pyritään saamaan luotettavia tuloksia mutta silti tuloksien luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi jokaisen tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioi-

da. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia eri mittaus- ja tutkimustapoja. (Hirsjärvi ym. 1997, 216–217.)

Tutkimuksen reliabelius eli luotettavuus tarkoittaa sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Luotettavuus voidaan todeta monella tapaa: kaksi vastaajaa päätyy samaan vastaukseen tai sama henkilö vastaa eri tutkimuskerroilla samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 1997, 216–217.) Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useammin, jos mittaustulokset ovat samoja, mittaus on luotettava. Tutkimuksen ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa mittausten toistettavuutta muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Tutkimuksen vähäinen luotettavuus johtuu yleensä satunnaisvirheistä: mittaus- ja käsittelyvirheet aiheuttavat satunnaisvirheitä. Tulosten tarkkuus riippuu myös otoskoosta: mitä pienempi otoksen koko on, sitä sattumanvaraisempia tuloksia saadaan. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella mittausten jälkeen. Luotettavuus määritellään kahden riippumattoman mittauksen korrelaatioksi eli mitataan samaa asiaa kahdella tai useammalla kysymyksellä (kontrollikysymys) ja lasketaan niiden välinen korrelaatiokerroin. (Heikkilä 2004, 187.)

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius eli pätevyys. Validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin. Tutkimusmenetelmät eivät aina vastaa tutkijan mielestä tutkittavaa asiaa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymykset tulee miettiä tarkoin, jotta vastaajat eivät käsitä kysymystä väärin. Validiutta voidaan arvioida eri näkökulmista: ennustevalidius, tutkimusasetelmavalidius ja rakennevalidius. (Hirsjärvi ym. 1997, 216–217.) Kysely- ja haastattelututkimuksissa tutkimuksen pätevyteen vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko kysymysten avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. Validius liittyy aina sovellusalueen teoriaan ja sen käsitteisiin. Sisäinen validius tarkoittaa sitä, että vastaavatko mittaukset tutkimuksen teoriaosassa kuvattuja käsitteitä. Ulkoisesti validi tutkimus tarkoittaa sitä, että myös tutkijat tulkitsevat samat tutkimustulokset samalla tavalla. Tutkimuksen pätevyyttä on vaikea käsitellä jälkikäteen, koska vaikka käsitteet onnistuttaisiin selkeästi rajaamaan, varsinkin abstraktien käsitteiden kuvaamiseen täytyy löytää rajallinen määrä kysymyksiä, jotka kattavat koko käsitteen. (Heikkilä 2004, 186.)

Rastiviikon tutkimuksen luotettavuutta heikentää huomattavasti otoksen pienuus (vapaahoitoiset  $n=69$  ja vastuuhenkilöt  $n=14$ ). Vastauksia ei saatu kaikilta osa-alueilta tasaisesti, esimerkiksi ravintolassa työskennelleet vapaahoitoiset eivät palauttaneet yhtään lomaketta tai vastanneet internetissä toteutettuun kyselyyn. Jäin tavoitteesta saada vapaahoitoisilta vähintään 100 vastausta.

Koska kyselylomakkeita palautettiin niin vähän, päätimme toteuttaa vapaaehtoisten kyselyn myös sähköisesti, jolloin vastauksien määrä kaksinkertaistui. Useimpien, vapaaehtoiseksi ilmoittautuneiden, sähköpostiosoite oli tiedossa, joten kyselyn toteuttaminen sähköisesti onnistui. Kyselyn olisi voinut myös toteuttaa kokonaan sähköisessä muodossa. Webropolin kautta saadut vastaukset olivat myös avoimien vastauksien kannalta antoisampia. Vapaaehtoisilla ei ollut tietoa kyselystä ennakoon, joten ennen tapahtumaviikkoa olisi pitänyt tiedottaa talkoolaisille sähköpostitse, että heille suunnattu kysely toteutetaan. Tapahtumaviikon aikana olisi myös ollut tarpeen itse karhuta/kysellä lomakkeiden perään, koska osa-alueiden vastuuhenkilöillä oli niin kiire, etteivät he ehtineet panostaa mihinkään ylimääräiseen. Syksyllä 2012 vapaaehtoisille järjestetyssä kiitostilaisuudessa kyselylomakkeiden jako olisi myös ollut mahdollista, mutta koska tilaisuus järjestettiin vasta syyskuun lopussa, koin että vastauksien saaminen siinä vaiheessa olisi ollut liian myöhäistä opinnäytetyön valmistumisen kannalta.

Kyselylomake vaikuttaa siihen saadaanko tutkimusongelma ratkaistuksi. Kysymysten asettelu oli suurimmaksi osaksi onnistunut. Vapaaehtoisilla oli myös kova kiire tapahtumaviikon aikana, joten he eivät välttämättä ennättäneet perehtyä kyselyyn vastaamiseen. Valtaosa vastaajista ei ollut vastannut paperilomakkeen kaikkiin kysymyksiin kovin perusteellisesti. Monivalintakysymyksissä on myös usein se ongelma, että niihin vastataan asiaa sen liiemmin mietittämättä.

## 6 TULOKSET

Osiossa käsitellään vapaaehtoistyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden lomakkeiden vastauksia kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Ensin käsitellään vapaaehtoistyöntekijöitä koskevan tutkimuksen aineisto (liite 5), ja tämän jälkeen vastuuhenkilöille suunnatun kyselyn tuloksia (liite 6). Taulukoiden avulla kuvataan vastaajien motivaatiotekijöitä ja kokemuksia Kainuun Rastiviikolta. Vapaaehtoistyöntekijöiden vastauksia tarkasteltaessa huomioidaan, millaisia eroavaisuuksia miesten ja naisten vastausten välillä ilmeni. Tulososiossa käsitellään myös vastaajien antamat avoimet vastaukset.

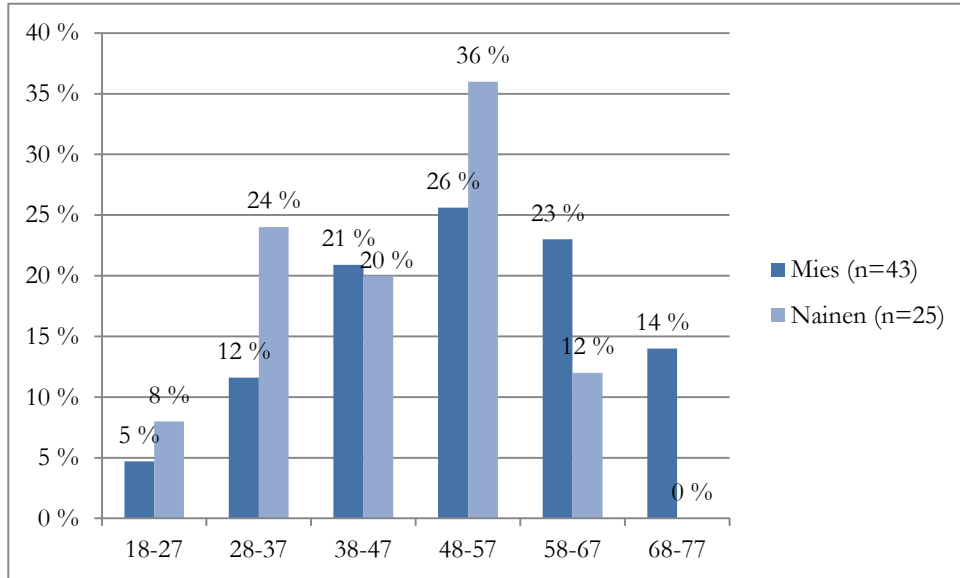
### 6.1 Vapaaehtoistyöntekijä

Aluksi käsitellään vapaaehtoistyöntekijöiden taustatietoja (liite 5). Tämän jälkeen tarkastellaan vapaaehtoistyöntekijöiden yleistä mielipidettä vapaaehtoistyöstä. Viimeisenä tarkastellaan vastaajien motivaatiotekijöitä ja kokemuksia Rastiviikolla työskentelemisestä. Vapaaehtoistyöntekijöiden vastauksia tarkastellessa huomioidaan, millaisia eroavaisuuksia miesten ja naisten vastausten välillä ilmeni. Tulososiossa tarkastellaan myös vapaaehtoistyöntekijöiden omia kommentteja työstä Rastiviikolla.

#### 6.1.1 Vastaajien taustatietoja

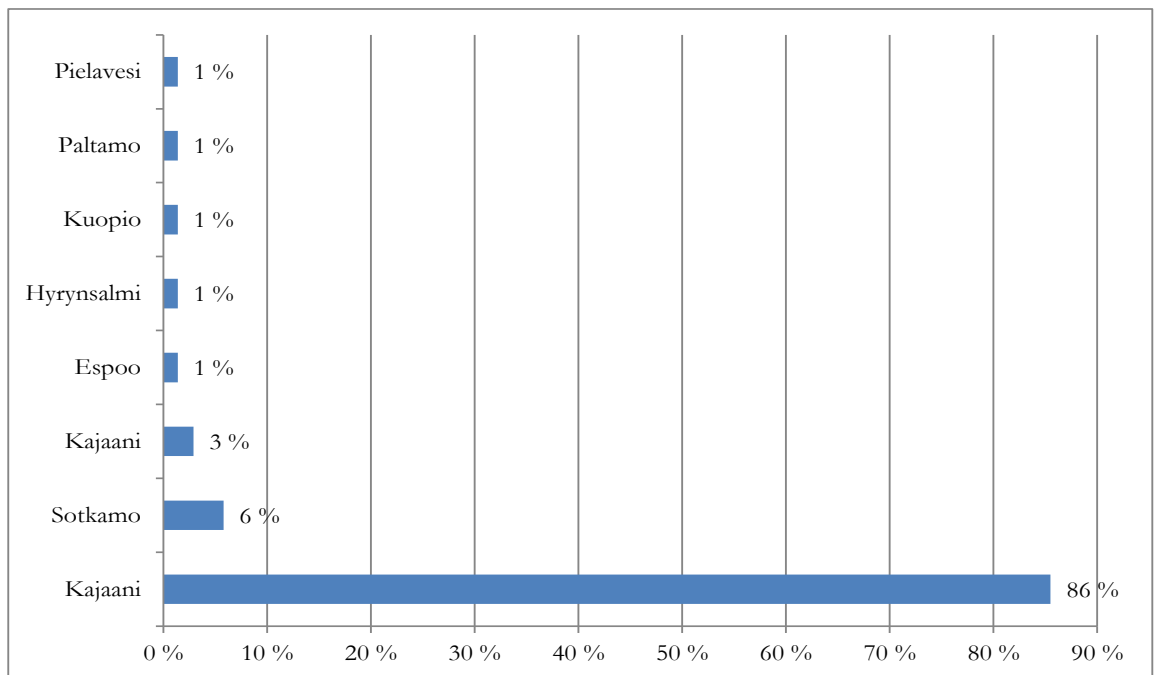
Aluksi kyselylomakkeessa selvitettiin vastaajien taustatietoja, joilla on mahdollisesti vaikutusta heidän osallistumiseensa Rastiviikolle. Taustatiedoista selvitettiin muun muassa ikä, asuin-  
kunta, sukupuoli, koulutus ja ammatti.

Vastaajista miehiä oli 63 prosenttia ja naisia 37 prosenttia. Sekä miesten että naisten joukossa suurin ikäluokka oli 48 – 57 – vuotiaat. Naisista 36 prosenttia ja miehistä 26 prosenttia kuului ikäluokkaan 48 – 57 – vuotiaat (kuvio 7).



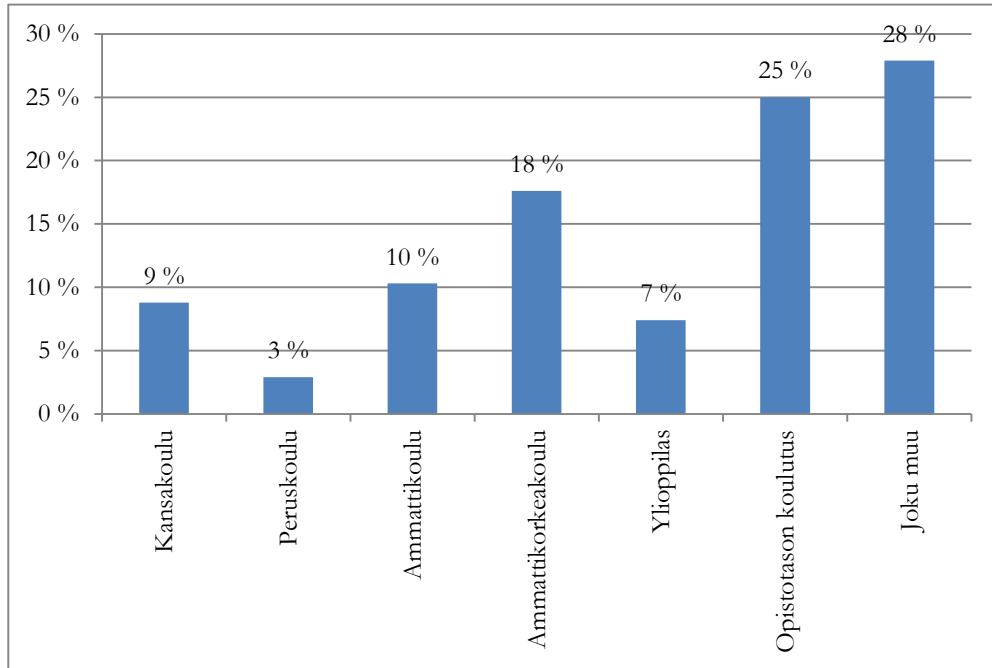
Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma sukupuolittain

Vastaajista enemmistön (86 %) asuinpaikka (kuvio 8) sijaitsi järjestäjäpaikkakunnalla Kajaanissa. Muista Kainuun kunnista vapaaehtoistyöntekijöitä oli Sotkamosta, Paltamosta ja Hyrynsalmelta. Kainuun ulkopuolisista kunnista Espoosta ja Pielavedeltä oli yksi vapaaehtoistyöntekijä sekä Kuopiosta yksi vapaaehtoistyöntekijä.



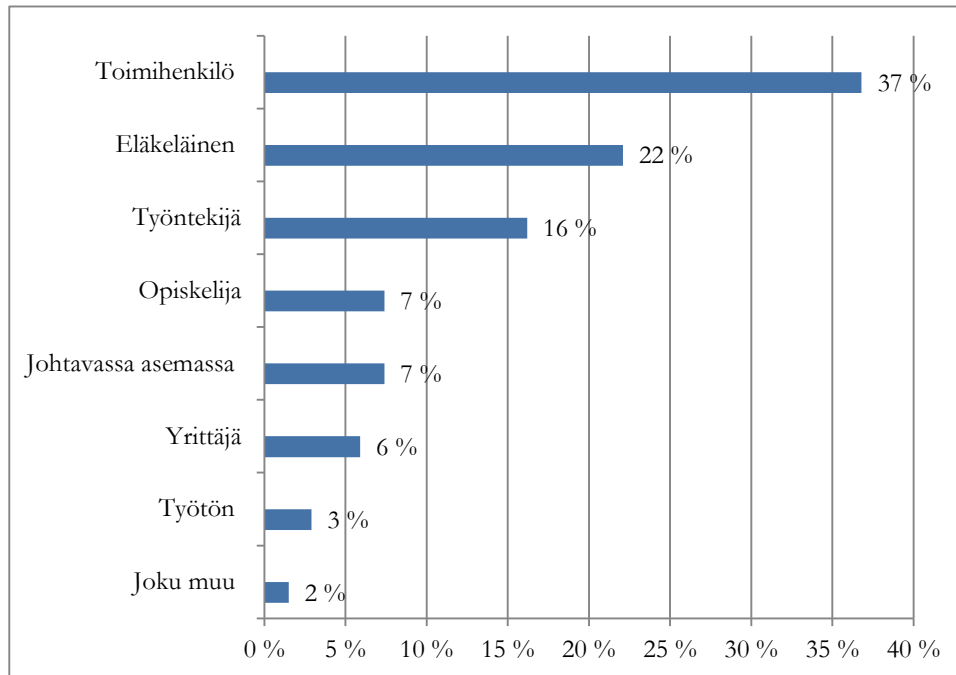
Kuvio 8. Vastaajien asuinpaikka (n=69)

Vastanneista 28 prosenttia oli suorittanut jonkin muun kuin lomakkeessa mainitun koulutuksen (kuvio 9). Opistotason koulutuksen suorittaneita vastaajista oli 25 prosenttia. Ammattikorkeakoulun suorittaneita vastaajista oli 18 prosenttia, kun taas ammattikoulun suorittaneita oli 10 prosenttia vastaajista. Kansakoulun suorittaneita vastaajista oli 9 prosenttia.



Kuvio 9. Vapaaehtoistyöntekijöiden korkein suorittama koulutus (n=67)

Vapaaehtoistyöntekijöiden ammatteja tarkasteltaessa havaitaan, että vastanneista yli puolet työskenteli toimihenkilönä (37 %) (kuvio 10). Tarkasteltaessa vastaajien ammatteja huomataan eläkeläisiä olleen vastaajista 22 prosenttia. Opiskelijoita Kainuun Rastiviikolla työskennelleistä vapaaehtoisista oli 7 prosenttia.

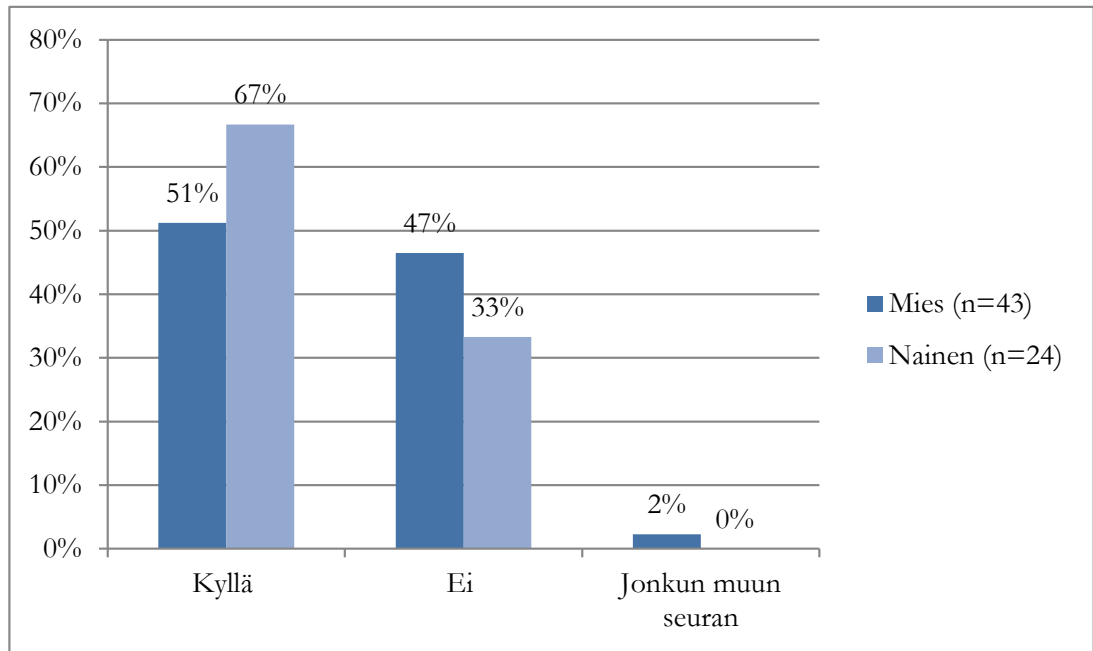


Kuvio 10. Vapaaehtoistyöntekijöiden ammatti (n= 67)

Vastaajista suurin osa oli Kajaanin Suunnistajat Ry:n jäseniä (kuvio 11). Naisista Kajaanin Suunnistajat Ry:n jäseniä oli 67 prosenttia ja miehistä vastaava prosenttiluku oli 51 prosenttia. Vastanneista miehistä 47 prosenttia ei kuulunut Kajaanin Suunnistajiin, naisista vastaava prosenttiluku oli 33 %. Jonkun muun kuin Kajaanin Suunnistajat Ry:n jäseniä vastaajista oli 2 prosenttia.

Muita vapaaehtoistyöntekijöiden edustamia seuroja olivat muun muassa Kajaanin Korvenpojat, Suomen Punainen Risti, Pärsänsuon metsästysseura, Kajaanin Kipinä sekä Sotkamon Jymy.

Kyselylomakkeessa olleen kysymyksen muotoilu oli hieman harhaanjohtava. Kysymyksen vastausvaihtoehdot, luokat ”ei” ja ”jonkun muun seuran”, ovat osittain sisäkkäisiä, näin ollen vastaaja ei välttämättä ole käsittänyt kysymystä oikein. Tämä vääristää tuloksia.



Kuvio 11. Kajaanin Suunnistajat Ry:n jäsenet

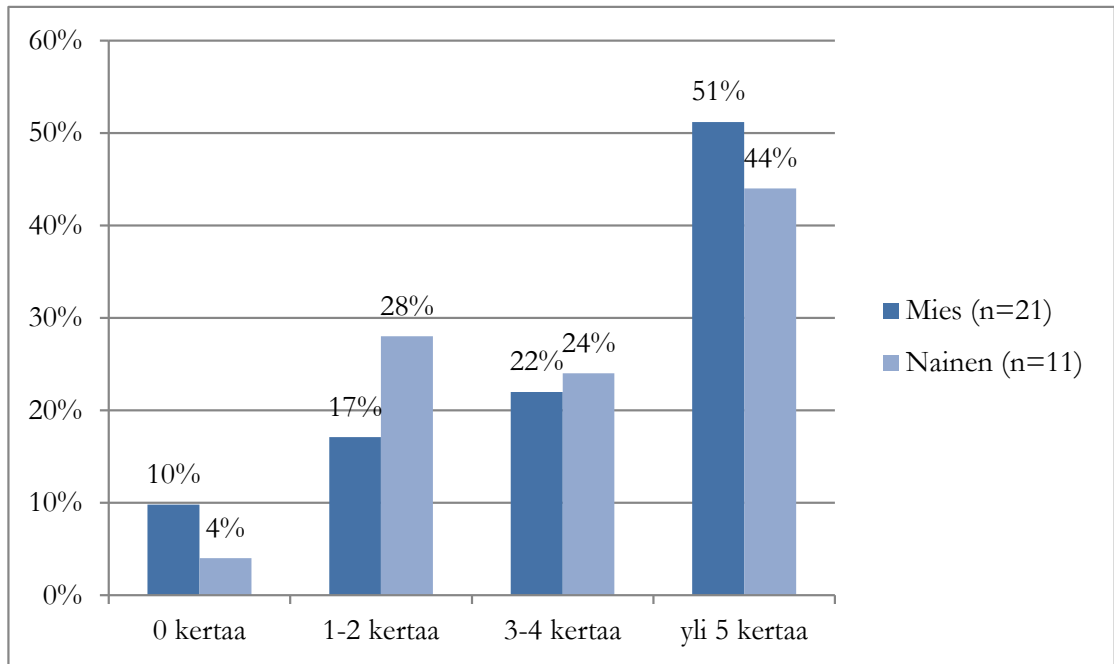
### 6.1.2 Vastaajien aiempi kokemus vapaaehtoistyöstä

Vastaajien aiempia kokemuksia vapaaehtoistyöstä on käsitelty seuraavaksi (kuvio 12). Kysymyksillä pyrittiin selvittämään vastaajien aktiivisuutta vapaaehtoistoiminnassa ennen Kainuun Rastiviikkoa 2012. Kysymyksillä selvitettiin myös sitä, aikovatko vastaajat osallistua vapaaehtoistoimintaa myös jatkossa Rastiviikolla tai jonkin muun tapahtuman puitteissa.

Hieman yli puolet vastanneista miehistä ilmoitti osallistuneensa vapaaehtoistoimintaan yli 5 kertaa (51 %), naisista vastaava luku oli 44 prosenttia (kuvio 10). Vapaaehtoistoimintaan 1–2 kertaa osallistuneita oli miehistä 17 prosenttia ja naisista 28 prosenttia. Miesvastaajista 10 prosentille ja 4 prosentille naisvastaajista Rastiviikolla työskenteleminen oli ensimmäinen vapaaehtoistyö kokemus.

Merkittävimpiä tapahtumia, joissa vastaajat olivat aiemmin työskennelleet talkoolaisena: Kallevan Kisat, Nuorten Jukola, hiihdon SM-kisat sekä partiotaitokilpailut.

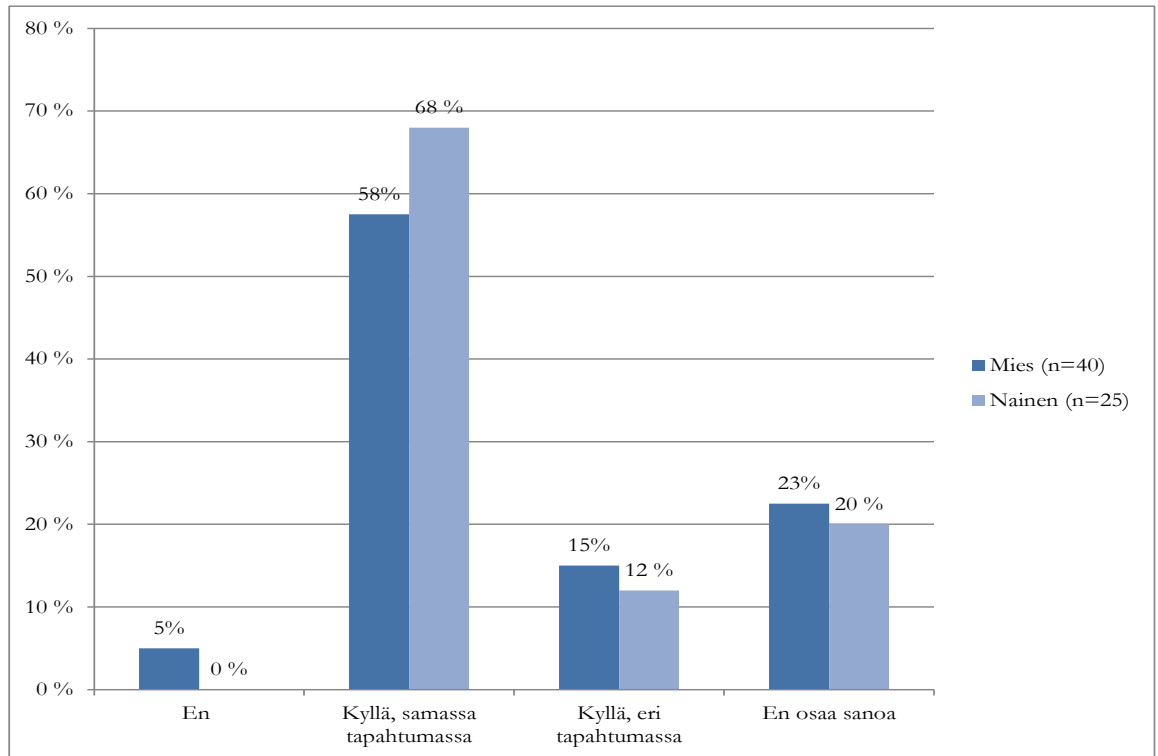




Kuvio 12. Vastaajien aktiivisuus vapaaehtoistoiminnassa (urheilutapahtumat)

Vastaajista yli puolet (miehet 58 % ja naiset 68 %) aikoo osallistua vapaaehtoistoimintaa myös jatkossa Kainuun Rastiviikolla (kuvio 13). Osallistumisensa vapaaehtoistoimintaan, eri tapahtumassa kokivat mahdolliseksi 15 prosenttia miehistä ja 12 prosenttia naisista. Miesvastaajista 5 prosenttia oli varmoja, etteivät tule osallistumaan vapaaehtoistoimintaa enää jatkossa. Miesvastaajista 23 prosenttia ja naisvastaajista 20 prosenttia oli epävarmoja osallistumisestaan vapaaehtoistoimintaan tulevaisuudessa.

Vapaaehtoistyöntekijöille kohdistetun kysely toisessa kartoitettiin vapaaehtoistyöntekijöiden aiempia kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta (liite 1). Kysymykseen numero 8 vastaajaa pyydettiin kirjoittamaan perustelut. Vastaajista, jotka olivat vastanneet kysymykseen ”kyllä, samassa tapahtumassa,” olivat perustelleet vastauksensa muun muassa seuraavasti, pidän talloista, KaSun – jäsenyys velvoittaa osallistumaan, mukava tapahtuma sekä on hienoa tehdä työtä porukan hyväksi.



Kuvio 13. Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan jatkossa

Tärkeiksi asioiksi hakiessaan vapaaehtoistyöntekijäksi vastaajat listasivat seuraavia asioita: ”ihmisten kanssa oleminen, toisten auttaminen, organisaation toimivuus, tuttu porukka ja mielenkiinto lajia kohtaan, seuran saama taloudellinen hyöty tapahtumien järjestämisestä, oma kiinnostuneisuus lajia kohtaan, oman tietotaidon kartuttaminen sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen.” Avoimista vastauksista kävi ilmi, että työtehtävillä on suuri vaikutus motivaatioon. Vastaajien mielestä työtehtävien tulisi olla mielenkiintoisia ja haastavia sekä tehtävien tulisi olla selkeästi määritetty ja vastualueiden rajat selkeät. Avoimista vastauksista kävi ilmi myös se, että osa vastaajista koki KaSun jäsenyyden velvoittavan osallistumaan tapahtuman järjestelyihin. Jos mukaan pyydetään, niin ei voi kieltäytyäkään.

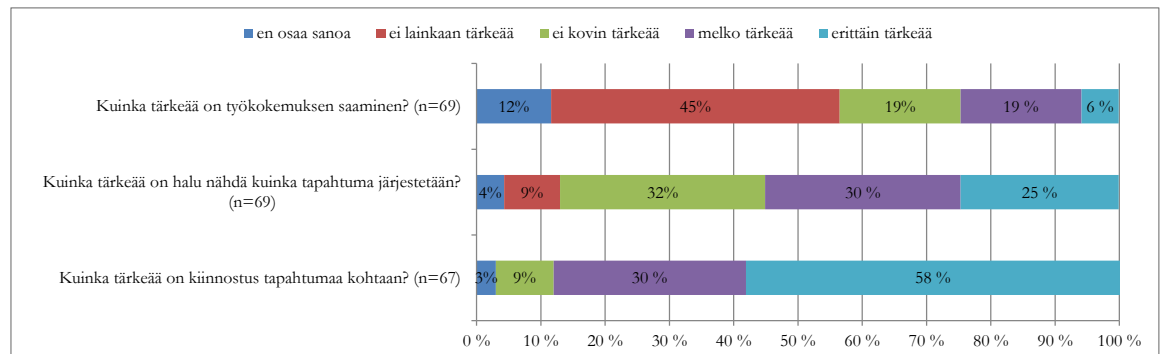
Yksi vastaajista oli ilmeisesti ollut mukana Kainuun Rastiviikon järjestelyissä koko perheen voimin.

”Lapset oppivat myös tekemään asioita ja kantamaan vastuuta yhteisestä hyvästä: rahalla ei onnea saa. Onni tulee, kun oppii huolehtimaan omasta kunnosta ja ympäristöstä.”

### 6.1.3 Vapaaehtoistyön motiivit

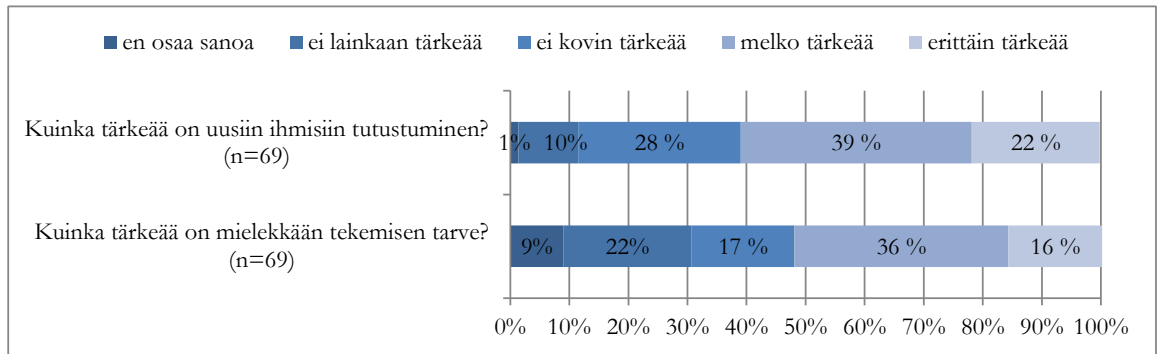
Vapaaehtoistyön osallistumisen motiiveja on tarkasteltu seuraavissa taulukoissa. Kysymyksillä haluttiin selvittää esimerkiksi onko mainituilla motiiveilla merkitystä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. Kysymysten joukossa oli myös motiiveja, joiden avulla yksilö pyrkii saavuttamaan hyötyä itselle, kuten kuinka tärkeää vastaajille oli saada työkokemusta vapaaehtoistyön avulla. Kysymyksistä ilmenee myös, ovatko muut ihmiset mahdollisesti vaikuttaneet vapaaehtoistyöntekijäksi hakeutumiseen.

Alla olevasta taulukosta (kuvio 14) käy ilmi, että vastaajista 88 prosenttia vastasi kiinnostuksen tapahtumaa kohtaan olleen vähintään melko tärkeä motivaatiotekijä. Vastaajista 55 prosenttia vastasi, että halu nähdä kuinka tapahtuma järjestetään, oli vähintään melko tärkeä motivaatiotekijä. Vastaajista 45 prosenttia koki, että työkokemuksen saaminen ei ollut lainkaan tärkeää. Kuitenkin 25 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työkokemuksen saaminen oli vähintään melko tärkeää.



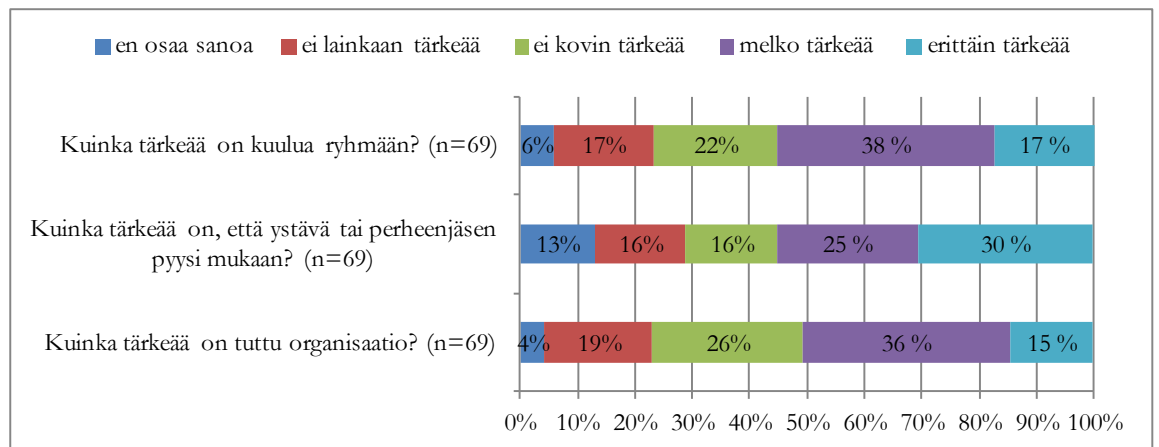
Kuvio 14. Vastaajien motivaatiotekijät

Vastaajista 61 prosenttia koki, että uusiin ihmisiin tutustuminen oli vähintäänkin melko tärkeä motivaatiotekijä (kuvio 15). Mielekkään tekemisen tarve oli vähintään melko tärkeä motivaatiotekijä 52 prosentille vastaajista.



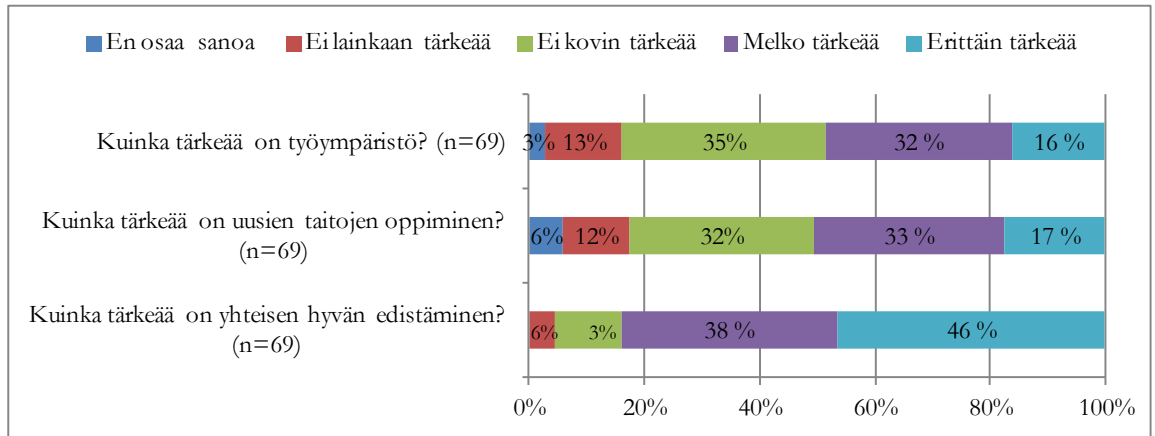
Kuvio 15. Vastaajien motivaatiotekijät

Vastaajista 55 prosenttia oli sitä mieltä, että halu kuulua ryhmään oli vähintäänkin melko tärkeä motivaatiotekijä Rastiviikolla työskentelemiselle (kuvio 16). Erittäin tärkeäksi motivaatiotekijäksi vastaajista 30 prosenttia koki sen, että ystävä tai perheenjäsen oli pyytänyt heitä mukaan tapahtumaan. Vastaajista 51 prosenttia oli sitä mieltä, että tuttu organisaatio on vähintäänkin melko tärkeä motivaatiotekijä.



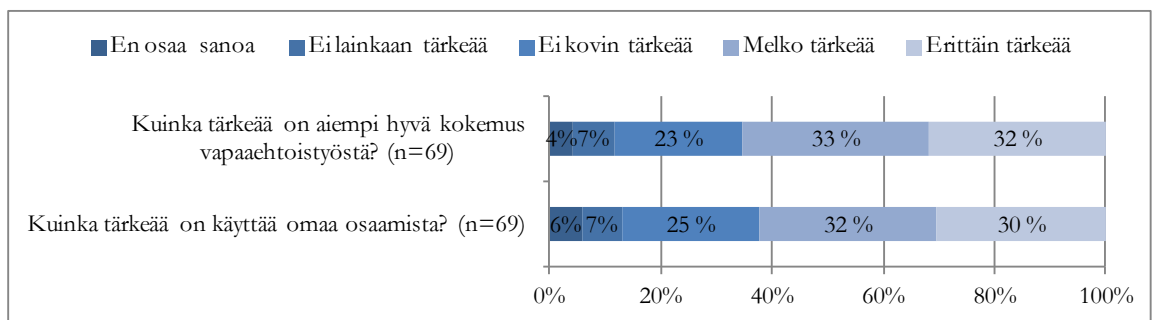
Kuvio 16. Vastaajien motivaatiotekijät

Työympäristöllä koettiin olevan merkitystä työmotivaatioon. Vähintään melko tärkeäksi motivaatiotekijäksi työympäristön, koki 48 prosenttia vastaajista (kuvio 17). Uusien taitojen oppiminen oli erittäin tärkeä motivaattori 17 prosentille vastaajista. Yhteisen hyvän edistäminen oli vähintään melko tärkeä motivaatiotekijä 84 prosentille vastaajista.



Kuvio 17. Vastaajien motivaatiotekijät

Vähintään melko tärkeäksi 65 prosenttia vastaajista koki aiemman hyvän kokemus vapaaehtoistyöstä (kuvio 18). Vastaajista 62 prosenttia oli sitä mieltä, että oman osaamisen hyödyntäminen on vähintäänkin melko tärkeä motivaatiotekijä.



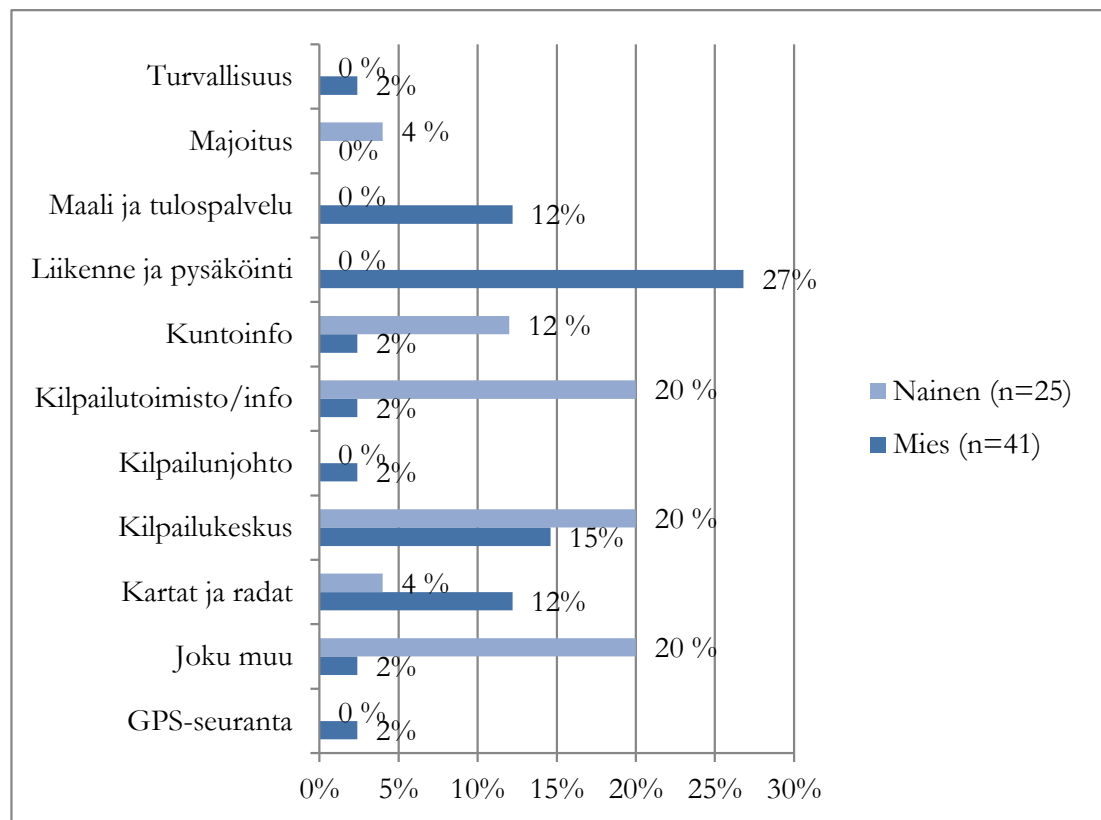
Kuvio 18. Vastaajien motivaatiotekijät

#### 6.1.4 Kainuun Rastiviikolla työskenteleminen

Osiossa käydään läpi, minkälaisissa työtehtävissä vastaajat työskentelivät Kainuun Rastiviikolla. Vastauksista käy ilmi se, kuinka monta kertaa vastaajat olivat työskennelleet Kainuun Rastiviikolla aiemmin, ja millaisia vaikutuksia Rastiviikolla työskentelemisellä oli ollut: kokivatko vastaajat työtehtävät stressaavina, kokivatko he onnistumisen tunteita, oliko talkoeduilla minkäänlaista merkitystä?

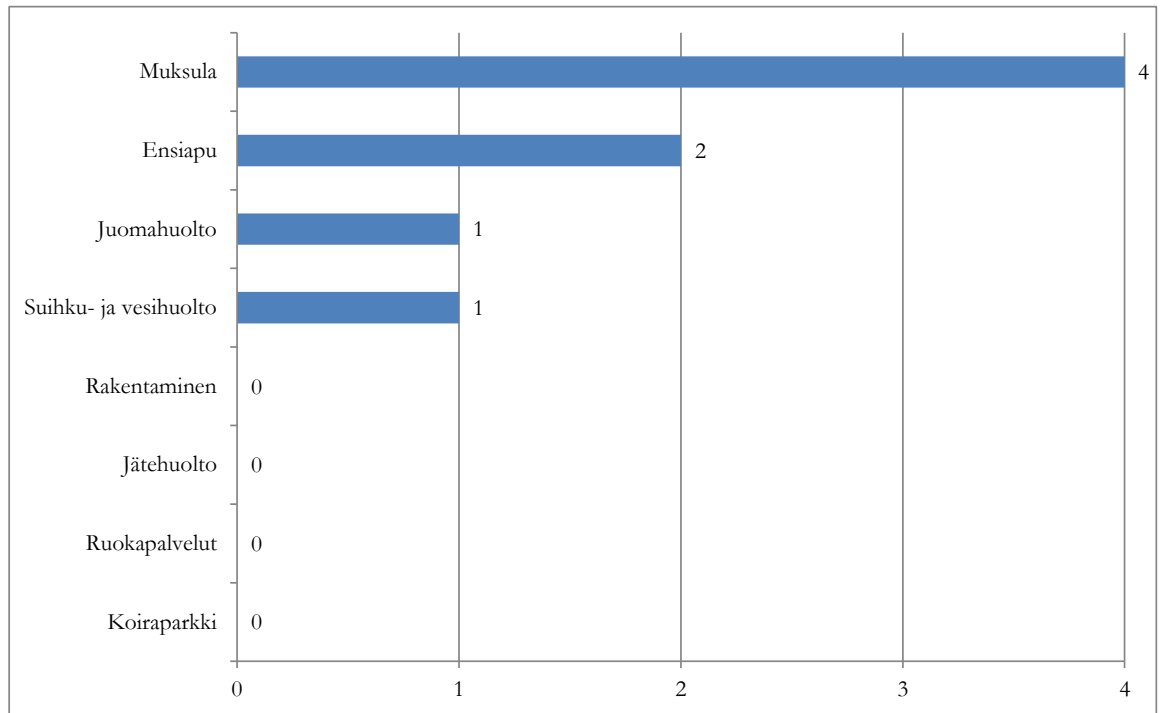
Vastaajien työskentelyn eri alueilla oli selvä hajonta (kuvio 19). Miehet ja naiset olivat keskittyneet erilaisiin töihin. Miesvastaajista enemmistö (27 %) työskenteli Rastiviikolla liiken-

teenohjaajina. Tässä ryhmässä ei ollut yhtään naista. Miehistä 15 prosenttia työskenteli kilpailukeskuksessa. Naisvastaajista 20 prosenttia työskenteli erilaisissa työtehtävissä kilpailukeskuksessa. GPS -seurannassa työskenteli 2 prosenttia miesvastaajista, yhtään naista ei työskennellyt näissä tehtävissä. Majoitustoiminnoista vastasi naisvastaajista 4 prosenttia, miehistä kukaan ei työskennellyt majoitustehtävissä. Turvallisuus tehtävissä työskenteli 2 prosenttia miesvastaajista, naisvastaajista kukaan ei työskennellyt kyseisellä osa-alueella. Maali ja tulospalvelussa työskenteli 12 prosenttia miesvastaajista, naisvastaajista kukaan ei työskennellyt tällä sektorilla. Kuntoinfossa työskenteli 12 prosenttia naisvastaajista ja miehistä vastaava luku oli 2 prosenttia. Kilpailutoimistossa työskenteli naisvastaajista 20 prosenttia ja miehistä vain 2 prosenttia. Karttojen ja ratojen parissa työskenteli 4 prosenttia naisista sekä 12 prosenttia miehistä. Kilpailunjohdossa työskenteli 2 prosenttia miesvastaajista, naisvastaajista kukaan ei työskennellyt kilpailunjohdossa.



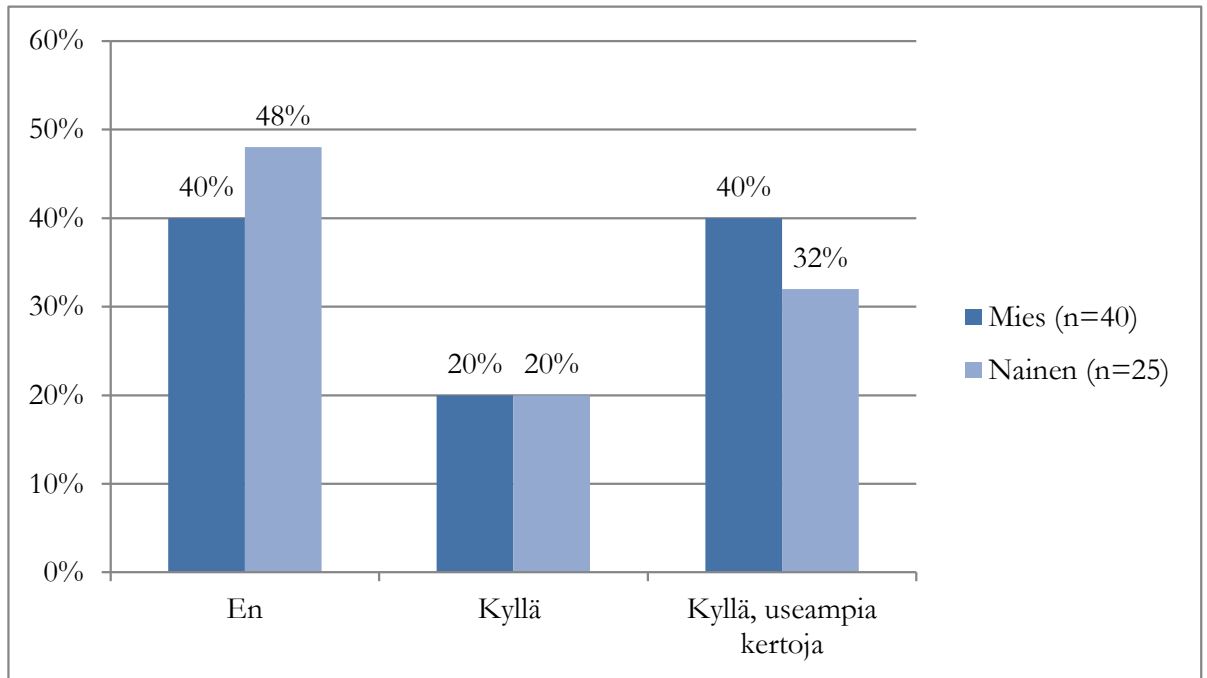
Kuvio 19. Vastaajien vapaaehtoistyön osa-alueet

Vastaajista 4 ilmoitti työtehtäväkseen kilpailukeskuksessa muksulan (kuvio 20). 2 vastaajista työskenteli tapahtuman aikana ensiavussa. Vastaajista 1 työskenteli juomahuollossa ja 1 suihku- ja vesihuollon parissa.



Kuvio 20. Vastaajien vapaaehtoistyön osa-alueet kilpailukeskuksessa (n=8)

Naisista 48 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia ei ollut toiminut aiemmin talkoolaisena Kai-  
nuun Rastiviikolla (kuvio 21). Vastaajista 20 prosenttia oli työskennellyt aiemmin Rastiviikol-  
la. Miehistä 40 prosenttia ja naisista 32 prosentti ilmoitti osallistuneensa Rastiviikolle talkoo-  
laisena useita kertoja ennen vuotta 2012.

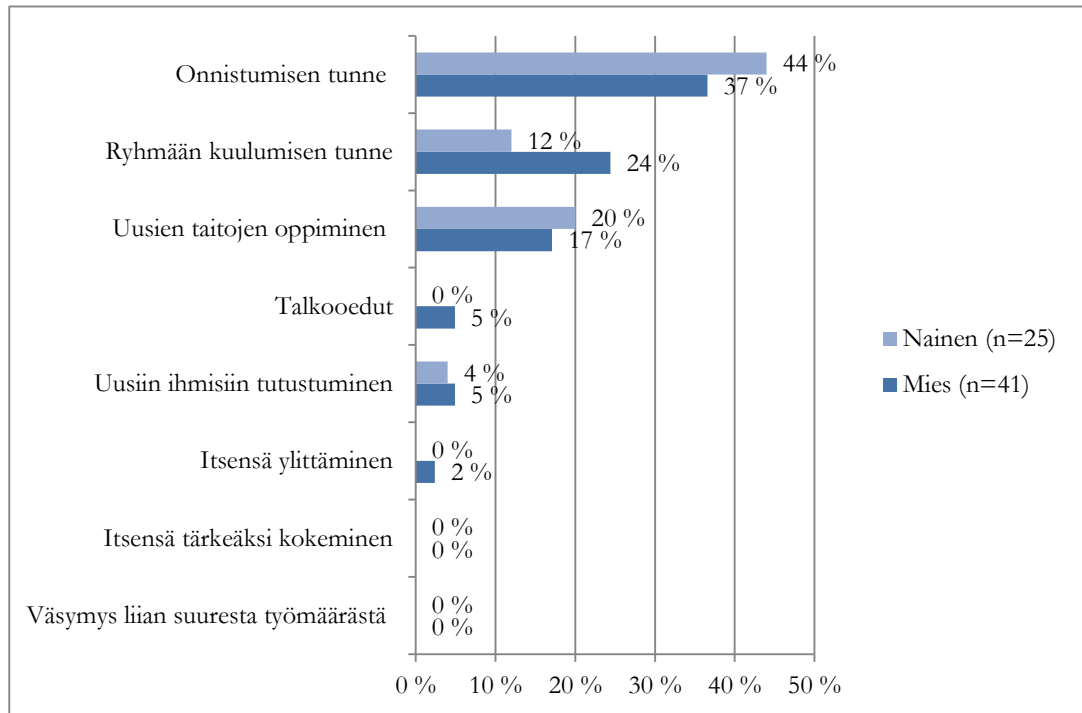


Kuvio 21. Vastaajien aiempi työkokemus Rastiviikolla

Seuraavissa taulukoissa on esitetty vastaajien tärkeimmäksi mainitsemia vaikutuksia, joita Kainuun Rastiviikolla työskenteleminen oli heille tarjonnut. Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa vastaajien tuli valita numerojärjestyksessä (1=kaikkein tärkein, 2=toiseksi tärkein, 3=kolmanneksi tärkein), kolmestatoista vaihtoehdosta, kolme merkittävintä asiaa, jotka olivat vaikuttaneet heidän työskentelyynsä Rastiviikolla.

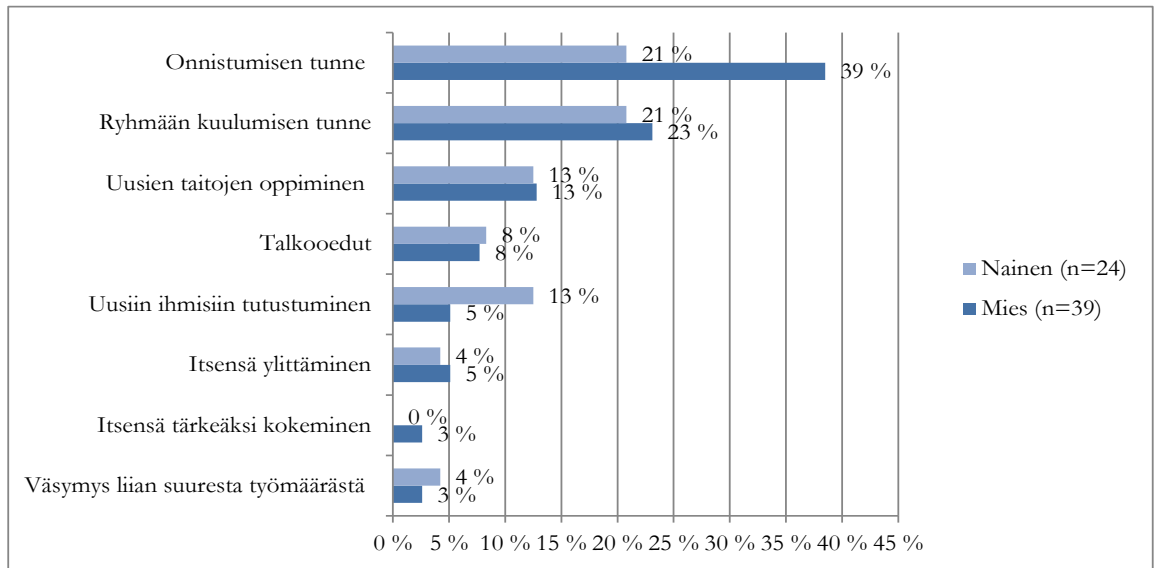
Vastaajista kaikkein tärkeimmäksi kokemukseksi onnistumisen tunteen oli ilmoittanut 44 prosenttia naisvastaajista ja 37 prosenttia miesvastaajista (kuvio 22). Ryhmään kuulumisen tunne oli kaikkein tärkein kokemus 12 prosentille naisvastaajista ja 24 prosentille miesvastaajista. Uusien taitojen oppiminen oli kaikkein tärkeintä 20 prosentille naisvastaajista ja 17 prosentille miesvastaajista. Talkooeduilla ei ollut minkäänlaista merkitystä naisvastaajille (0 %) mutta miesvastaajista 5 prosenttia koki, että talkooedut olivat kaikkein tärkeimpiä.





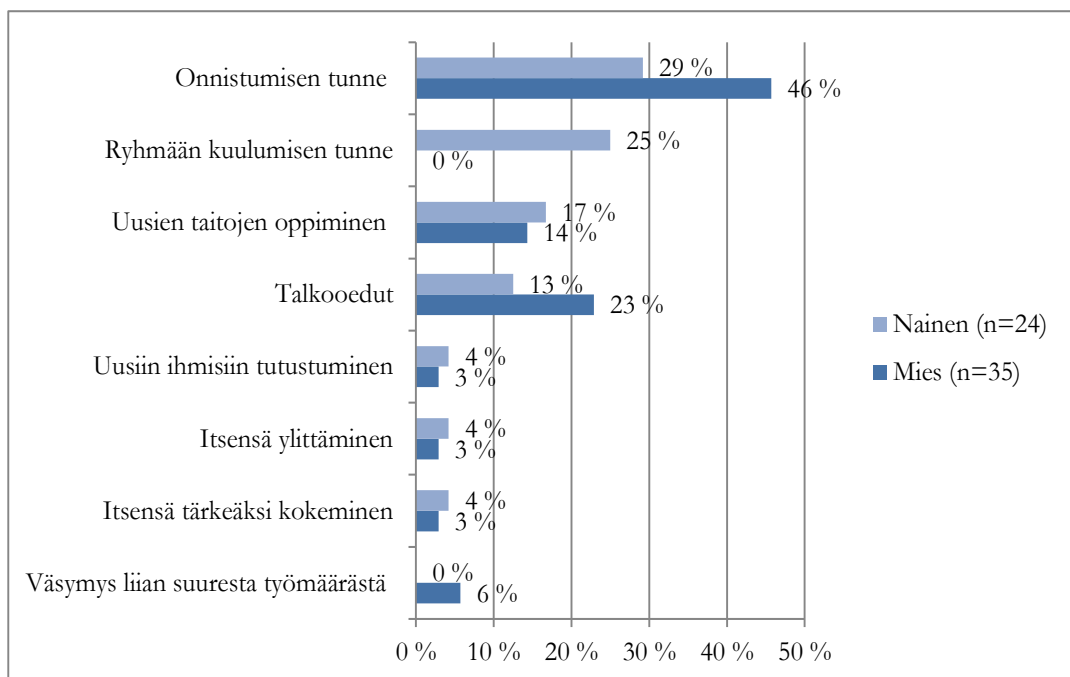
Kuvio 22. Vastaajien kaikkein tärkeimmät kokemukset Rastiviikolta

Onnistumisen tunteen toiseksi tärkeimmäksi kokemukseksi oli listannut 39 prosenttia miehistä ja 21 prosenttia naisista (kuviota 23). Talkooedut olivat 8 prosentille mies- ja naisvastaajista toiseksi tärkein vaikuttava tekijä Rastiviikolla työskentelemiselle. Kuviosta huomataan, että uusiin ihmisiin tutustuminen on ollut toiseksi tärkein vaikuttava tekijä 13 prosentille naisvastaajista sekä 5 prosentille miesvastaajista. Väsymyksen toiseksi tärkeimmäksi vaikuttavaksi tekijäksi oli vastannut 4 prosenttia naisista ja 3 prosenttia miehistä.



Kuvio 23. Vastaajien toiseksi tärkeimmät kokemukset Rastiviikolta

Talkooeduilla oli yllättävän suuri vaikutus vastaajille, kolmanneksi tärkeimmäksi vaikuttavaksi tekijäksi talkooedut oli valinnut 13 prosenttia naisvastaajista sekä 23 prosenttia miesvastaajista. Onnistumisen tunteen kolmanneksi olivat listanneet 46 prosenttia miehistä ja 29 naisista. Uusien taitojen oppiminen oli vielä kolmanneksi tärkein motivoiva tekijä 25 prosentille naisvastaajista kun taas kukaan miesvastaajista ei ollut listannut kyseistä asiaa kolmanneksi tärkeimmäksi.



Kuvio 24. Vastaajien kolmanneksi tärkeimmät kokemukset Rastiviikolta

Vastaajien tärkeimmiksi vaikuttaviksi tekijöiksi, avoimien vastausten perusteella, kyselyssä selvisi: onnistumisen tunne, ryhmään kuulumisen tunne sekä uusien taitojen oppiminen.

Kyselylomakkeessa viimeisenä oli kysymys: mikä asia/kokemus jäi päällimmäisenä mieleen Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä? Vastaajilla oli pääasiassa positiivista sanottavaa tapahtumassa työskentelemisestä. Tapahtumassa mukana oleminen koettiin toimivaksi, ryhmätyöskentely onnistuneeksi ja järjestäjä porukka mukavaksi. Vastaajien mielestä tapahtuma kokonaisuudessa oli sujunut hyvin ja järjestelyissä oli onnistuttu. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työskenteleminen Kainuun Rastiviikolla oli antoisampaa kuin viettää lomaa aurinkorannalla.

”Antoisa lomaviikko: mukavat ihmiset ympärillä ja antoisampaa viettää loma näin kuin aurinkorannalla: itselle paljon enemmän.”

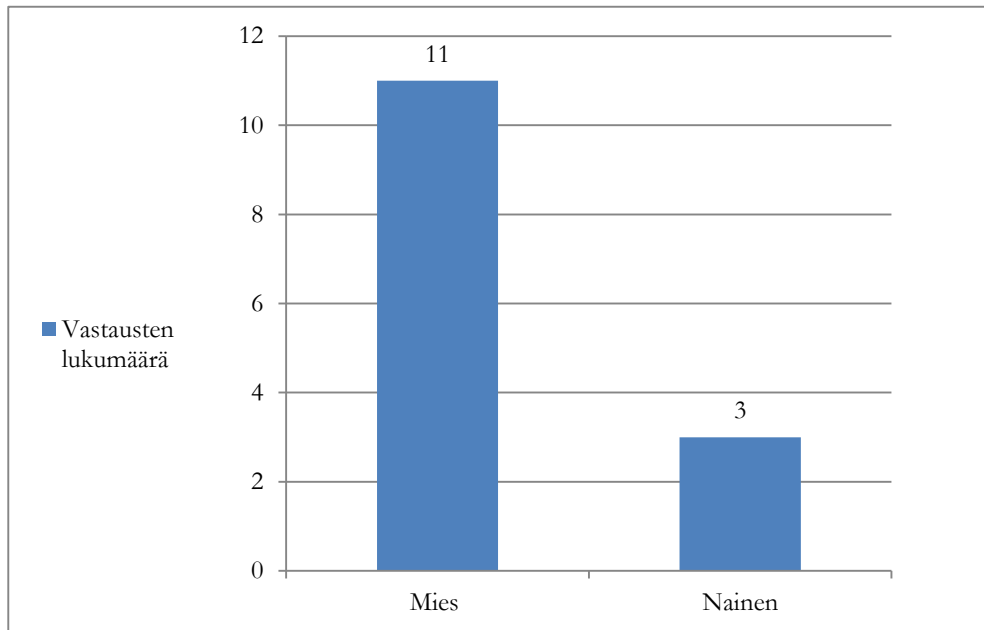
## 6.2 Vastuuhenkilö

Osiossa ensimmäisenä käsitellään vastuuhenkilöiden taustatietoja (liite 6). Tämän jälkeen tarkastellaan vastuuhenkilöiden motivaatiotekijöitä ja kokemuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä. Kyselylomakkeessa vastuuhenkilöillä oli mahdollisuus kertoa kokemuksistaan vapaan sanan osiossa sekä kirjata ylös kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka parantavat/heikentävät heidän työmotivaatiotaan. Tulososiossa tarkastellaan myös vastuuhenkilöiden kehittämisehdotuksia, heidän oman osa-alueensa näkökulmasta.

### 6.2.1 Vastaajien taustatiedot

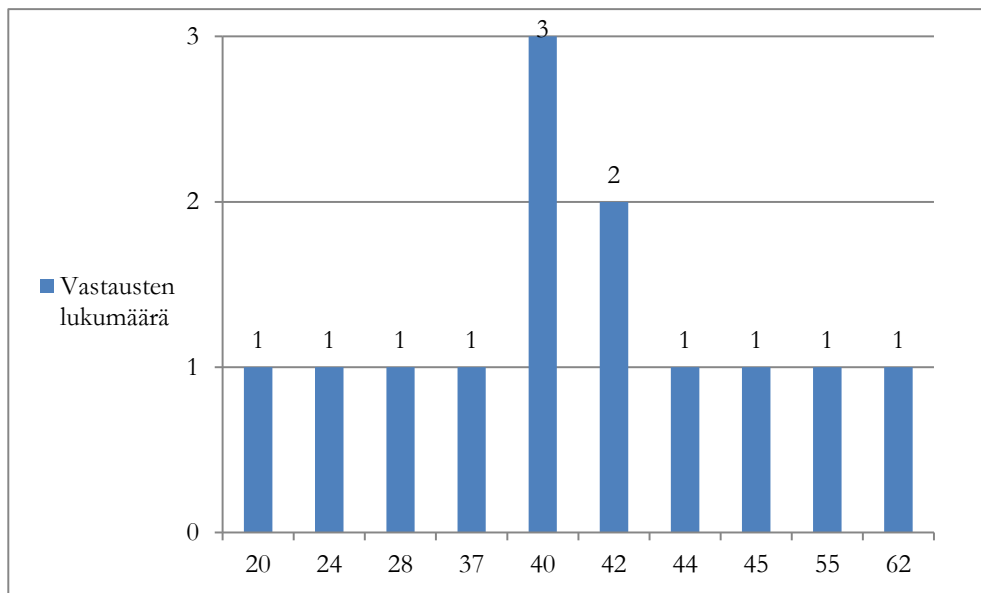
Aluksi kyselylomakkeessa selvitettiin vastuuhenkilöiden taustatietoja. Taustatiedoista selvitettiin ikä, sukupuoli, koulutus ja ammatti.

Vastuuhenkilöille suunnattuun kyselyyn vastanneita oli yhteensä 14. Vastaajista miehiä oli 11 ja naisia 3 (kuviot 25).



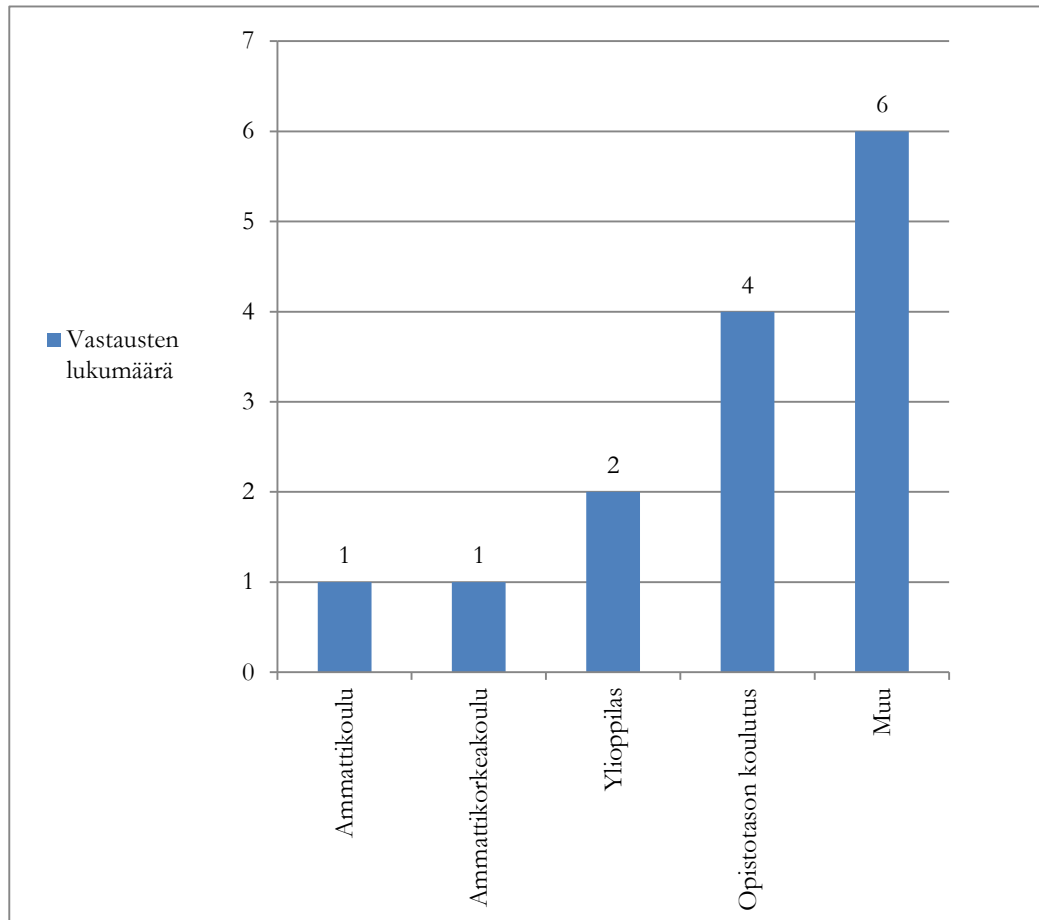
Kuvio 25. Vastaajien sukupuoli (n=14)

Alla olevasta kuviosta (kuvio 26) huomataan, että vastaajista 3 oli 40 -vuotiaita. 2 henkilöä vastaajista oli 42 -vuotiaita.



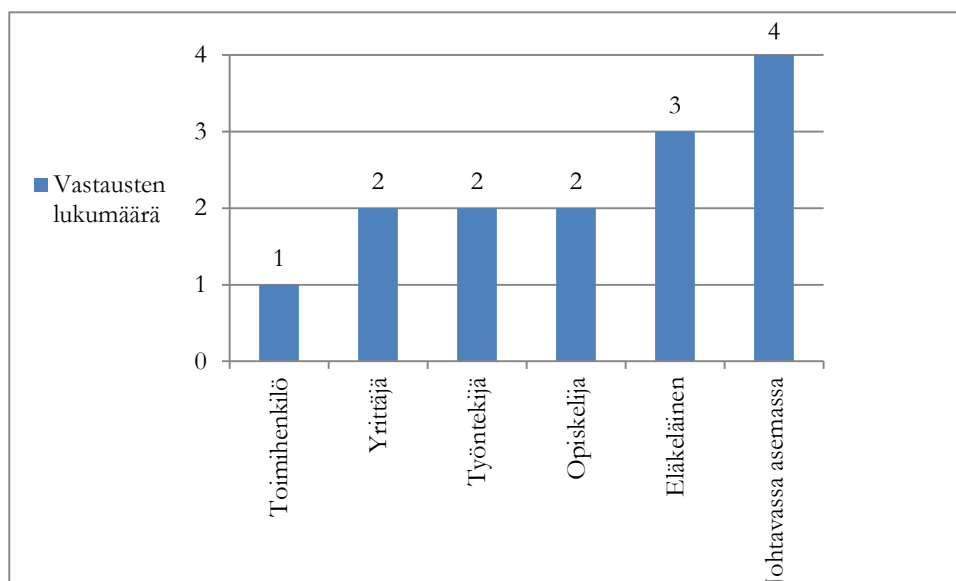
Kuvio 26. Vastaajien ikä (n=14)

Vastaajista 6 oli suorittanut jonkun muun kuin mainitun koulutuksen, kuten yliopistotason koulutuksen (kuvio 27). Opistotason koulutuksen suorittaneita oli 4, kun taas ylioppilaita 2. Ammattikoulun suorittaneita oli 1, myös ammattikorkeakoulun suorittaneita oli 1.



Kuvio 27. Vastaajien koulutus (n=14)

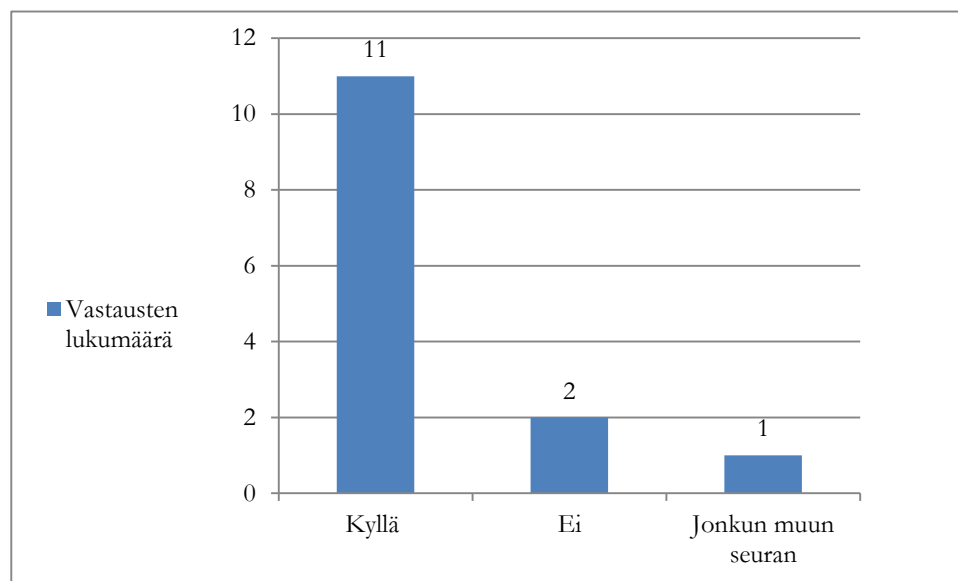
Vastaajista johtavassa asemassa työskenteli 4 (kuviokuva 28). Eläkeläisiä vastuuhenkilöistä oli 3. Vastuuhenkilöistä 2 työskenteli yrittäjänä, 2 työntekijänä ja 2 opiskelijana. Toimihenkilöitä vastaajista oli 1.



Kuvio 28. Vastaajien ammatti (n=14)

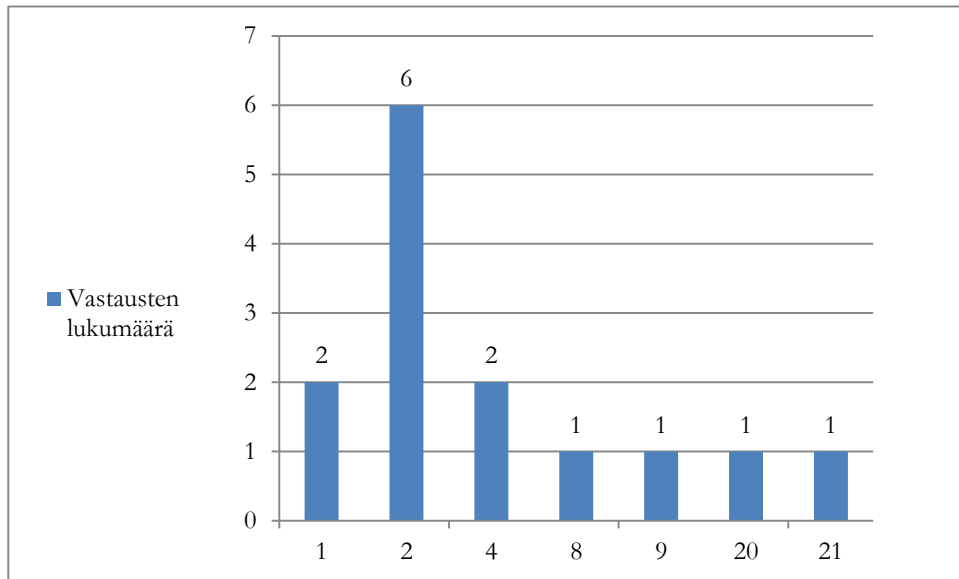
Yli puolet vastaajista (n=11) oli Kajaanin Suunnistajat Ry:n jäseniä (kuvio 29). Vastaajista 2 ei ollut KaSu:n jäseniä, 1 vastaajista ilmoitti kuuluvansa johonki muuhun kuin Kajaanin Suunnistajat -seuraan.

Kyselylomakkeessa olleen kysymyksen muotoilu oli hieman harhaanjohtava. Kysymyksen vastausvaihtoehdot, luokat ”ei” ja ”jonkun muun seuran”, ovat osittain sisäkkäisiä, näin ollen vastaaja ei välttämättä ole käsittänyt kysymystä oikein. Tämä vääristää tuloksia.



Kuvio 29. Kajaanin Suunnistaja Ry:n jäsenyys (n=14)

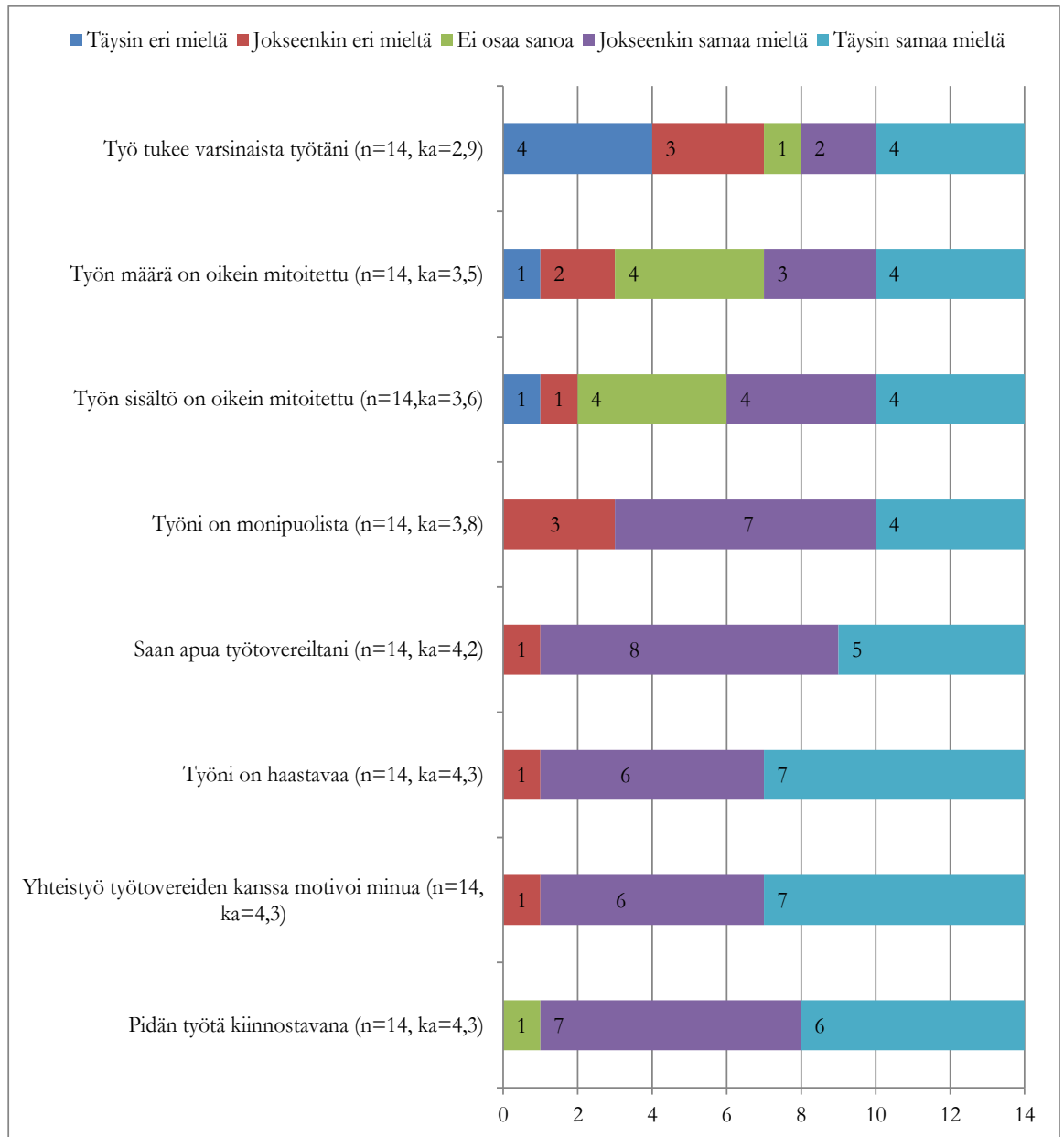
Vastaajista 6 oli ollut kaksi kertaa aiemmin mukana Kainuun Rastiviikon järjestelyissä (kuvio 30). Ensimmäistä kertaa mukana järjestelyissä oli 2 henkilöä, 4 kertaa mukana olleita oli 2 vastaajista. Vastaajien joukosta 1 henkilö oli ollut mukana Kainuun Rastiviikon järjestelyissä 21 kertaa.



Kuvio 30. Aiemmin mukana Kainuun Rastiviikon järjestelyissä (n=14)

### 6.2.2 Vastuuhenkilöiden motivaatiotekijät ja kokemukset

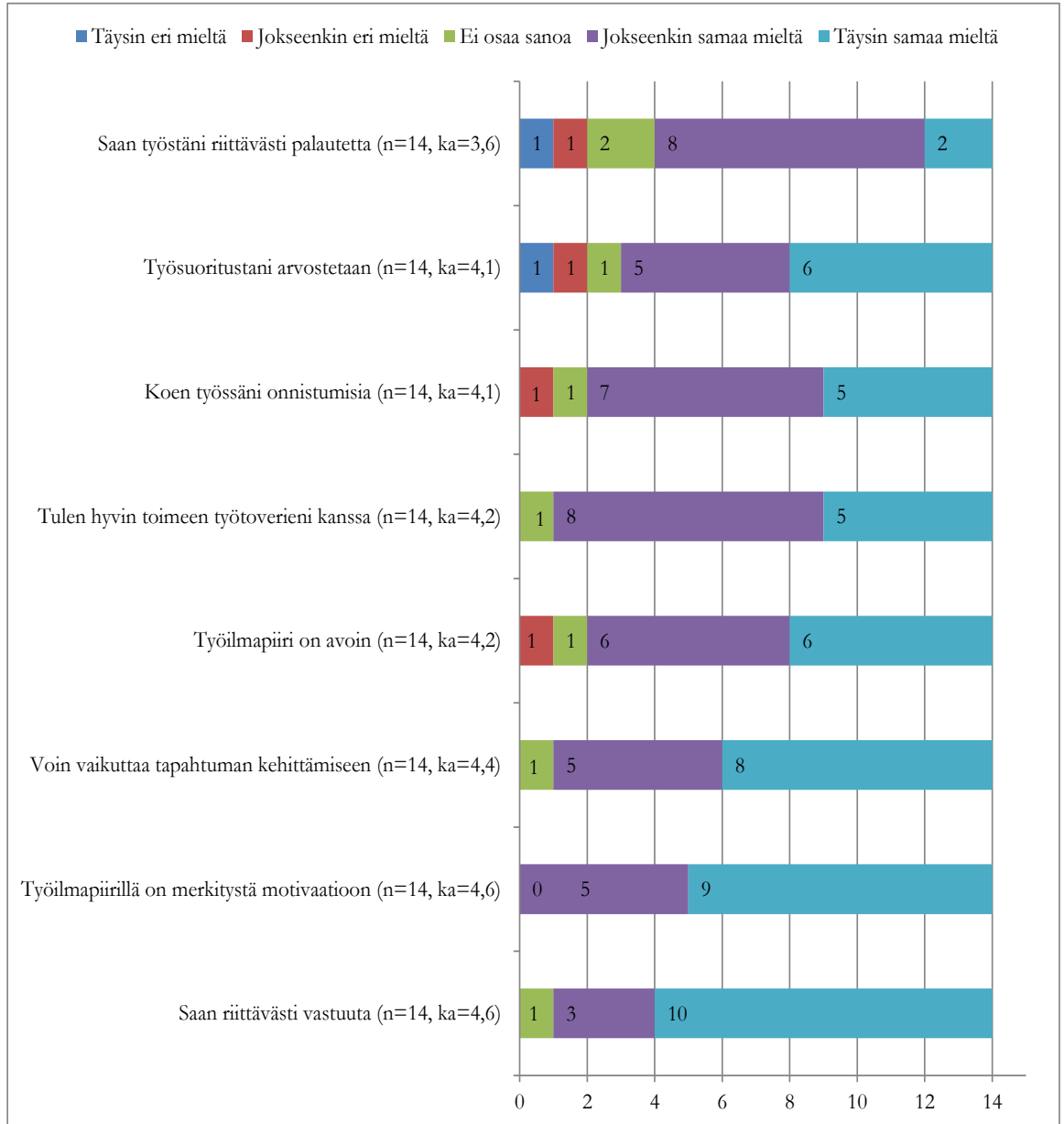
Vastaajista 5 oli täysin samaa mieltä, väitteen avun saaminen työtovereilta on tärkeä motivaatiotekijä (kuvio 31). 4 vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työn monipuolisuus on erittäin tärkeä motivoiva tekijä. Vastaajista 7 oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työn ollessa monipuolista se motivoi parempaan suoritukseen. Muuttujien keskiarvoja tarkasteltaessa huomataan, että väite, pidän työtä kiinnostavana, on kaikkein tärkein motivaatiotekijä.



Kuvio 31. Vastaajien motivaatiotekijät

Täysin samaa mieltä vastaajista 9 oli, että työilmapiirillä on merkitystä motivaatioon. 10 vastaajista koki saavansa riittävästi vastuuta (kuviota 32). 8 vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että palautteen saaminen tehdystä työstä motivoi. Vähintään jokseenkin samaa mieltä vastaajista 13 oli siitä, että työtovereiden kanssa toimeen tuleminen motivoi. Vastaajista 6 oli täysin samaa mieltä siitä, että voi kokea työssään onnistumisia. Muuttujien keskiarvoja tarkasteltaessa huomataan, että väite, työilmapiirillä on vaikutusta työmotivaatioon sekä saan riittävästi vastuuta, ovat kaikkein tärkeimpiä motivaatiotekijöitä.





Kuvio 32. Vastaajien motivaatiotekijät

## 7 POHDINTA

Osiossa käydään läpi tulosten perusteella tehtyjä johtopäätöksiä. Osiossa tarkastellaan tutkimuksen päätuloksia, tutkimuksen toteutuksen onnistumista ja sen vaikutusta koko tutkimuksen luotettavuuteen.

### 7.1 Tulokset

Tutkimuksessa painottui selvästi tapahtuman paikallisuus. Vapaaehtoistyöntekijöiden kyselyyn vastanneista 86 prosenttia oli kajaanilaisia. Erittäin tärkeiksi motivaatiotekijöiksi vapaaehtoistyöntekijät kokivat kiinnostuksen tapahtumaa kohtaan (58 %), uusiin ihmisiin tutustumisen (22 %), yhteisen hyvän edistämisen (47 %) ja aiemman hyvän kokemuksen vapaaehtoistyöstä (32 %). Vapaaehtoistyöntekijöille suunnattuun kyselyyn naisvastaajia oli 25 ja miesvastaajia 44. Tästä voikin päätellä, että mahdollisista naisvastaajista suurin osa jäi tavoittamatta. Naisvastaajien vähäiseen määrään vaikuttaa myös se, että ravintolassa työskenteli suurin osa naispuolisista talkoolaisista ja ravintolassa työskennelleiltä ei palautunut yhtään lomaketta.

Tutkimukseen osallistujien vapaaehtoisten mielestä päällimmäisenä mieleen Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä jäi mieleen hyvin järjestetty tapahtuma, mukava talkooporukka sekä hyvä yhteishenki. Avoimien vastauksien kautta saatu palaute oli hyvin positiivista ja vastauksista kävi ilmi, että vastaajat olivat olleet hyvin tyytyväisiä tapahtuman onnistuttua erinomaisesti, vaikka työpäivät tapahtumassa olivatkin pitkiä.

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatio on mielestäni sisäistä motivaatiota, koska työskentely vapaaehtoisena koetaan tärkeäksi itselle ja palkkio työstä on itselle hyvän mielen tuottamista. Mielestäni voidaan ajatella, että vapaaehtoistyöstä palkitseminen on ei-taloudellista sosiaalista palkitsemista. Ihmiset myös hakeutuvat sellaisiin tehtäviin, joista he itse ovat kiinnostuneita: Rastiviikolle töihin hakeutuneet vapaaehtoiset olivat itse kiinnostuneita lajista ja kokivat, että suunnistustapahtumien järjestelyissä oli mukava olla mukana.

Vastuuhenkilöiden kyselyyn vastanneita oli 14. Kolme tärkeintä motivaatiota parantavaa tekijää vastaajista koki olleen muun muassa kiinnostus lajia kohtaan, onnistuminen oman osa-

alueen työtehtävissä sekä tapahtuman onnistuminen kokonaisuudessa. Motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi vastuuhenkilöt mainitsivat liian suuren vastuun, liian paljon työtä yhdelle, vastuualueiden selkeiden rajojen puuttumisen sekä huonon työilmapiirin. Vastuuhenkilöiden osalta kehittämisehdotuksia heidän oman osa-alueen näkökulmasta tuli paljon kehittämisehdotuksia. Kehittämisehdotukset käsitelivät pääasiassa työtehtävien rajaamista ja jakamista useamman henkilön vastuulle. Työn määrä koettiin liian suureksi, tekijöitä koettiin olleen liian vähän. Vastaajien mielestä Kainuun Rastiviikolla tulisi myös työskennellä enemmän palkallisia työntekijöitä.

## 7.2 Tutkimuksen yhteenveto

Tutkimuksessa nousi selvästi esille se, että Kainuun Rastiviikolla työskennelleet vapaaehtoistoimijat ovat sisäisesti motivoituneita: vastaajat kokivat, että työ palkitsee ja työstä palkkiona on onnistuminen ja työn ilo. Nylundin ja Yeungin luoman vapaaehtoistoiminnantimanttimalli soveltaminen tämän tutkimuksen tuloksiin oli helppoa, koska tutkimuksessa esille nousseet asiat ovat hyvin pitkälti samoja kuin timanttimalissa (kuvio 5). Timanttimalin neljä vapaaehtoisuuden ulottuvuutta ovat:

### 1 Antaminen – saaminen

Tutkimuksen tuloksista ja erityisesti avoimista vastauksista käy ilmi, että toisten auttaminen ja yhdessä tekeminen motivoi vapaaehtoistoiminnan pariin. Kainuun Rastiviikolla työskennelleiden kommentteista välittyy selvästi tyytyväisyys työtehtäviin, hyvään työilmapiiriin, ja tapahtuman järjestelyiden onnistumiseen.

### 2 Läheisyys – etäisyys

Työskenteleminen Rastiviikolla koettiin helpoksi, koska vapaaehtoistyö ei sido samalla tavalla kuin palkkatyö: työvuoroissa pystytään joustamaan ja työtehtäviin voi halutessaan ilmoittautua vaikka vain yhdeksi päiväksi. Vastaajien avoimista vastauksista kävi selvästi ilmi myös se, että ryhmään kuulumisen tunne ja uusiin ihmisiin tutustuminen sekä sosiaaliset kontaktit olivat heille hyvin tärkeitä asioita hakeutuessaan vapaaehtoistoimintaan.

### 3 Jatkuvuus – uuden etsintä

Kainuun Rastiviikon työntekijät olivat motivoituneita työskentelemään liikuntatapahtumassa, koska heitä yhdistää rakkaus lajia kohtaan. Suunnistustapahtumien järjestäminen koettiin mukavaksi, koska välillä voi olla mukana järjestämässä itse tapahtumaa ja välillä osallistua tapahtumiin kilpailijana. Mukana olleilla vapaaehtoisilla on myös asiantuntemusta siitä, millälaisia suunnistustapahtumat muualla Suomessa on, ja näitä tietoja voidaan hyödyntää myös oman seuran toimesta organisoidun suunnistustapahtuman järjestelyissä. Myös aiemmat positiiviset kokemukset vapaaehtoistyöstä koettiin olevan yksi tärkeä syy vapaaehtoistoimintaan hakeutumiselle.

### 4 Toiminta – pohdinta

Työskentely ja työnsisältö ovat tekijälle tärkeitä ja oman osaamisen hyödyntäminen oli monien vastaajien mielestä yksi tärkeimmistä motivaatiotekijöistä. Myös arvot ja asenteet vaikuttavat siihen, että monet suunnistuksen harrastajat ja lajista kiinnostuneet hakeutuvat vapaaehtoisiksi liikuntatapahtumiin. Monille vapaaehtoistyö sopii, koska se voi olla hyvin säännöllistä mutta toisaalta myös vapaata, työtä voi tehdä omilla ehdoilla. Alla yksi avoin vastaus, josta nousee hyvin esille se, että vapaaehtoistyöhön voi osallistua milloin vain.

”En hae aktiivisesti vapaaehtoistyöntekijäksi, lasten vapaa-ajan harrastusten tukeminen motivoi, mutta muutkin kiinnostaa, pystyy olemaan hyödyksi ja tukemaa tärkeää asiaa, tärkeänä myös uusien ihmisten tapaaminen ja erilainen jokaista kannustava ilmapiiri.”

Talkoissa työskenteleminen on syvällä suomalaisessa perinteessä ja työskenteleminen yhteisen hyvän edistämiseksi koetaan tärkeäksi, näin ollen tapahtumissa toimivien vapaaehtoisten mielipiteiden kuuleminen on tärkeää, jotta Kainuun Rastiviikon kaltaisten suurten liikuntatapahtumien järjestäminen onnistuu myös tulevana vuosina. Tapahtumien järjestäjien tulisi huomioida sekä vapaaehtoisten että vastuuhenkilöiden työssä jaksaminen sekä motiivit, jotta mielenkiinto työtä kohtaan säilyy.

Kainuun Rastiviikon vastuuhenkilöillä on takanaan monen vuoden kokemus tapahtuman järjestämisestä. Kuitenkin vastuuhenkilöiden vastauksista kävi ilmi, että kehittämistä on ja uskon, että tutkimuksessa esille nousseet asiat auttavat tulevien vuosien järjestelyissä. Tässä

tutkimuksessa esille nousi vastuuhenkilöiden mielipide työn määrästä ja työn sisällöstä. Enemmistö vastuuhenkilöistä oli sitä mieltä, että työtehtävien rajaaminen ja töiden sisällön uudelleen suunnitteleminen on aiheellista, jotta työtaakka ei olisi yksittäiselle henkilölle liian suuri.

Rastiviikon tutkimuksen yksi parhainta antia oli kyselylomakkeen avoimet kohdat. Avoimien kysymysten avulla vapaaehtoisten kokemukset tulivat paremmin esille, ja ne tuottivat hyviä kommentteja, joista kävi hyvin ilmi selkeät kehittämistä vaativat osa-alueet, sekä vastuuhenkilöiden että vapaaehtoisten tyytyväisyys tapahtuman järjestelyihin.

## Lähteet

- Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Eskola, A. & Kurki, L. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Harju, U-M., Niemelä, P., Ripatti, J., Siivonen, T., & Särkelä, R. 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Edita Oyj. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2004. Tilastolliset menetelmät. WS Bookwell Oy. Porvoo.
- Iiskola-Kesonen, H. 2004. Mitä, miksi, kuinka? Käsikirja tapahtumanjärjestäjille. Suomen Liikunta ja Urheilu Ry. Suomen Graafiset Palvelut Ltd.
- Ikäinstituutti. Vapaaehtoiseksi seniorina –tietopankki. Luettu 23.5.2012.  
<http://www.vapaaehtoiseksiseniorina.fi/tutkimusta/tutkimuskatsaukset/>
- Juuti, P. 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Helsinki.
- Kainuun Rastiviikon käsiohjelma 2012. 46.avoin Kajaani, Finland 1.-6.7.2012. Kainuun Rastiviikko 1966–2011.
- Kainuun Rastiviikko 2012. Luettu 22.10.2012.  
[http://krv.rastiviikko.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=9](http://krv.rastiviikko.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=9)
- Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2012. Vapaaehtoistyö ja huippu-urheilu. SLU.

- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Werner Söderström Osakeyhtiö. Vantaa.
- Kyllönen, A. 2005. Opinnäytetyö. Projektina tapahtuma: Case: Kainuun Rastiviikon toimintaohjeistus.
- Lehtinen, S-T. 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara?. Mainosmakasiini, Tampere.
- Liuha, J. 2012. Keskustelu 30.10.2012.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Jyväseudun paino Oy. Jyväskylä.
- Lämsä, A-M. & Hautala T. 2005. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Pybus, V. 1997. Voluntary Work. Unwin Bros Ltd.
- Raninen, A., Raninen, T., Toni, I. & Torneus, G. Mathildan muodonmuutos. Kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. WSOY. Helsinki.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Kyriiri Oy. Helsinki.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Yeung, A-B. 1999. Valmius vapaaehtoistyöhön. Paino Hakapaino. Helsinki.
- Yeung A-B. & Nylund, M. 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. 2005. Vastapaino. Tampere.
- Webropol Oy. Luettu 24.10.2012. <http://w3.webropol.com/finland/yritys/tietoa-yrityksesta>

LIITTEET

**KAINUUN RASTIVIIKKO 2012**

**VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIOOTEKIJÄT**

Olet järjestämässä 46. Kainuun Rastiviikkoa. Ilman talkoolaisten ja organisaation hienoa työpanosta Rastiviikon järjestäminen ei olisi mahdollista. Toivon, että sinulla olisi hetki aikaan vastata tähän kyselyyn.

Olen Kajaanin ammattikorkeakoulun restonomiopiskelija. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä Kainuun Rastiviikolle 2012. Vastaamalla oheiseen kyselyyn voitte vaikuttaa Kainuun Rastiviikon kehittämiseen. Samalla annatte arvokasta apua opinnäytetyöni onnistumiseksi.

Pyrin opinnäytetyössäni selvittämään minkälaisia motivaatioitekiöitä ja kokemuksia Rastiviikon vastuuhenkilöillä ja vapaaehtoistyönteikiöillä on.

Tulokset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselylomakkeen voitte palauttaa Rastiviikon infoon.

Ystävällisin terveisin

Hilkka Moilanen

Kajaanin ammattikorkeakoulu



**KAINUUN RASTIVIIKON 2012  
VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIOTEKIJÄT**

**1 TAUSTATIEDOT**

**Ensimmäisessä osiossa selvitetään vastaajan perustiedot.**

**1. Sukupuoli**

1. Mies
2. Nainen

**2. Ikä \_\_\_\_\_**

**3. Asuinkunta \_\_\_\_\_**

**4. Koulutus**

Ympyröi ylin suorittamasi tutkinto.

- 1 Kansakoulu
- 2 Peruskoulu
- 3 Ammattikoulu
- 4 Ammattikorkeakoulu
- 5 Ylioppilas
- 6 Opistotason koulutus
- 7 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**5. Ammattinne**

Ympyröi oikea vaihtoehto.

- 1 Johtavassa asemassa
- 2 Toimihenkilö
- 3 Yrittäjä
- 4 Työntekijä
- 5 Työtön
- 6 Opiskelija
- 7 Eläkeläinen
- 8 Muu, mikä? \_\_\_\_\_



**9. Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä hakiessasi vapaaehtoistyöntekijäksi?**

---



---

**10. Kuinka tärkeitä seuraavat motivaatiotekijät olivat hakiessasi vapaaehtoistyöhön?**

0= en osaa sanoa 1=ei lainkaan tärkeää, 2= ei kovin tärkeää, 3=melko tärkeää, 4=erittäin tärkeää

Kiinnostus tapahtumaa kohtaan	0	1	2	3	4
Halu nähdä kuinka tapahtuma järjestetään	0	1	2	3	4
Työkokemuksen saaminen	0	1	2	3	4
Mielekkään tekemisen tarve	0	1	2	3	4
Uusiin ihmisiin tutustuminen	0	1	2	3	4
Tuttu organisaatio	0	1	2	3	4
Ystävä tai perheenjäsen pyysi mukaan	0	1	2	3	4
Halu kuulua ryhmään	0	1	2	3	4
Yhteisen hyvän edistäminen	0	1	2	3	4
Uusien taitojen oppiminen	0	1	2	3	4
Työympäristö	0	1	2	3	4
Mahdollisuus käyttää omaa osaamistani	0	1	2	3	4
Aiempi hyvä kokemus vapaaehtoistyöstä	0	1	2	3	4

### 3 KAINUUN RASTIVIIKKO 2012

Kysymykset käsittelevät työntekijän kokemuksia ja tärkeäksi kokemia asioita Kainuun Rastiviikolla.

**Ympyröi oikea vaihtoehto.**

#### 11. Millä osa-alueella työskentelit tapahtuman aikana?

- 1 Kilpailunjohto (kilpailunjohtaja, valvoja, pääsihteeri, markkinointi, tiedotus)
- 2 Kartat ja radat
- 3 Kilpailutoimisto/info
- 4 Kuntoinfo
- 5 Lähdöt
- 6 Maali ja tulospalvelu
- 7 Kuulutus
- 8 Liikenne ja pysäköinti
- 9 Turvallisuus
- 10 Majoitus
- 11 Kilpailukeskus

*Rastita.*

- Rakentaminen
  - Suihku- ja vesihuolto
  - Juomahuolto
  - Jätehuolto
  - Ruokapalvelut (ravintola, kahvio)
  - Muksula
  - Ensiapu
  - Koiraparkki
- 12 Netti-TV
  - 13 GPS -seuranta
  - 14 Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

#### 12. Oletko aiemmin ollut talkoolaisena Kainuun rastiviikolla? Ympyröi oikea vaihtoehto.

- En
- Kyllä
- Kyllä, useampia kertoja

**13. Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut?**

**Valitse numerojärjestyksessä** (1=kaikkein tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3=kolmanneksi tärkein) **kolme merkittävintä.**

- Itsensä tärkeäksi kokeminen
- Itsensä ylittäminen
- Pettymys toteutumattomista ennako-odotuksista
- Uusiin ihmisiin tutustuminen
- Verkostoituminen ammatillisesti
- Ryhmään kuulumisen tunne
- Stressi
- Onnistumisen tunne
- Epäonnistumisen tunne
- Kielitaidon kehittyminen
- Uusien taitojen oppiminen
- Väsymys liian suuresta työmäärästä
- Talkoedut (ruoka, kahvi, asusteet)

**14. Mikä asia/kokemus jäi päällimmäisenä mieleen Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä?**

---

---

---

Vapaaehtoisten kyselylomakkeen avoimet kysymykset

**Kyselylomakkeen osio 1:**

Vapaaehtoiset muista seuroista:

- Kuulun kulkija (Partiolippukunta)
- Kajaanin Korvenpojat
- Kuopion Opiskelijapartiolaiset
- Suomen Punainen Risti
- Päräsnsuon metsästysseura
- Kajaanin eläkeläiset
- Autoliitto
- Kajaanin Kipinä
- Sotkamon Jymy ainaisjäsen

**Kyselylomakkeen osio 2:**

Merkittävimmät tapahtumat, joissa talkoolaiset olivat työskennelleet vapaaehtoisena.

- Olympos partioleiri, Lapinlahti partiotaitokilpailut
- Kainuun Rastiviikko 2003,2008,2010,2011
- Kalevan Kisat ym.
- Kainuun Rastiviikko, oman seuran tapahtumat
- Nuorten Jukola 2011
- Suviseurat
- Lentopalloturnaus, ravit, lavatanssit
- Maailman Cup, Kansalliset kilpailut, leirit, Rastiviikko
- Suomi-ruotsi yv-maottelu, Euroopan nuorten talviolympia SM-hiihdot
- KRV, hiihdon SM-kisat
- Partiotaitokilpailut (sm-tason)
- Eliaksen hiihdot

**Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan jatkossa?**

En, perustelu

Kyllä samassa tapahtumassa, perustelu

- Kainuun Rastiviikolla on paikanpäällä niin mukavaa.

- Hyvin järjestetty, ruokailu + kahvit + ym.
- Hieno tapahtuma
- KaSun jäsen
- Mukavaa touhua
- Kuuluu seurajäsenyyteen
- KaSun jäsenenä velvollisuus mutta myös mukavaa touhua
- Mielenkiintoinen ja haastava tehtävä
- Seuran jäsen, harrastan asiaa, mielenkiinto
- Rastiviikon tunnelma oli mukava, joten miksipä sinne ei voisi mennä uudestaan
- Jäsenyys velvoittaa
- Minusta on mukava käyttää asiantuntemustani yhteiseksi hyväksi.
- Olen sitoutunut seuratyöhön; seuratoiminnan kautta talkootyö tuottaa myös hyötyjä itselle
- Mielenkiintoiset tehtävät
- Kasun jäsen
- Positiivinen ja liikunnallinen tapahtuma Kainuussa
- Vuoroin vieraisissa käydään, eli järjestetään kilpailuja ja kilpaillaan niissä.
- Oli kivaa!
- Pidän talkootöistä
- Tärkeä tapahtuma hyvä yhteishenki
- Hauskaa
- Sopii mulle
- Oli mukava tavata uusia ihmisiä ja tehtävät olivat sopivia
- Porukka
- Tämä oli tosi mukava tapahtuma ja kokemus, varmasti jatkossa myös tässä ja muissakin tapahtumissa
- Talkootyö kuuluu seuratoimintaan
- Hienoa tehdä työtä porukan hyväksi
- Kannatan KRV:n jatkuvuutta
- Mukavaa yhdessä oloa, opettaa "yhteisvastuuta ja yhteishenkeä" mitä tämän päivän maailmassa ei jurikaan enää ole: päättäjät valitett. veroilla ym edesauttavat tätä

Kyllä, eri tapahtumassa, perustelu

- Ainakin partiotapahtumissa
- Yhteisen hyvän vuoksi ja omaksi iloksi
- Urheilutapahtumissa on hyvä henki
- Oman seuran tapahtumat
- Haluan olla muiden mukana
- Toiminta yhteisössä
- Mielenkiintoista
- Kuulun autoliiton VaPePa –ryhmään
- Urheilutapahtumissa yleensäkin, urheilu kiinnostaa kaikin puoli
- Partion puolesta varmaankin moneen tapahtumaan tulen osallistumaan vapaaehtoisena
- Aina kysytään
- Itsellä on aikaa, jota voi antaa toisille
- Suunnistus eri muodoissaan. Seuran johtokunta toiminta ym...
- Talkoolaisia tarvitaan

*Tärkeitä asioita hakiessasi vapaaehtoistyöntekijäksi*

- Ei tarvinnut hakea vaan minua pyydettiin talkoisiin. Se, että tunnen talkooporukan ennestään.
- Organisaation toimivuus, selkeät ohjeet ylemmältä taholta, selkeä tieto, mitä pitää tehdä, hyvä ilmapiiri, mahdollisuus kysyä
- Ihmisten kanssa oleminen, toisten auttaminen
- Auttaminen
- Jonkun täytyy järjestää suunnistustapahtumia, sitten niissä on mukava käydä vuorol-  
laan. Tukea KaSun toimintaa.
- Opastus työhön tai tehtävään tarpeeksi hyvä, ettei mene kiiperessä paikassa sormi suuhun. Tuttu (ainakin joku) porukka
- Seurajäsenen velvollisuus
- Asia, laatu
- Yhdessäolo



- Ystävät
- Toimintaa, toimintaa
- Yhdessäolo
- Tuttu porukka mielenkiinto lajia kohtaan
- Yhteistoiminta
- Mukava porukka
- Auttaminen
- Mielekäs talkootyö, mahdollisuus rytmittää talkootyö perheen ja työn kanssa inhimillisesti. Ei saa olla liian kuormittavaa kun on pienet lapset
- Mukava porukka, sopivat työvuorot
- Mukava työ ja työskentely tiimi
- Tapahtuma järjestäjien auttaminen
- Monen tapahtuman järjestäminen ei onnistu ilman talkoolaisia. Itse vierastan poliittisia tapahtumia ja en niihin hakeudukaan talkoolaiseksi, urheilu ja kulttuuritapahtumat tunden itselleni tärkeiksi ja niissä tutustuu uusiin ihmisiin ja näkee kaikkea kivaa
- Tapahtuman aihe ja saman ikäisten ihmisten mukana olo
- Omat taidot annettavaksi ja uusia kokemuksia vastineeksi.
- Ajankohdan pitää sopia minulle ja perheelleni
- On selkeät tehtäväkuvat ja vastuut
- Tehty talkoolaistyö huomioidaan jotenkin
- Osaamisen tunnustaminen ja hyödyntäminen. En ehkä osaisi motivoitua oman ammattini ulkopuolisessa aputehtävässä.
- Vastuunottaminen varhaisessa vaiheessa niin, että muutkin haluavat mukaan toimintaan. Oman vastuualueen kiinnostavuus. Talkootyön ajoittuminen omaan ajankäyttöön.
- Hyvä työporukka ja hyvin organisoitu toiminta.
- Tehtävä pitää olla mielenkiintoinen ja haastava.
- Työ seuran hyväksi
- Hyvä yhteishenki ja talkooporukka
- Kun kysytään, niin ei voi jäädä pois
- Aikataulu, josta selviää tulo- ja lähtöajat
- Että osaamistani hyödynnetään tapahtuman hyväksi. Saan olla osa hyvin toimivaa

teamia.

- Seurasta lähetettiin s-postia ja pyydettiin mukaan järjestelyihin.
- Halu auttaa seuraa. Järjestää suunnistusväelle hieno suunnistusviikko
- Seuran saama taloudellinen hyöty tapahtumien järjestämisestä, oma kiinnostuneisuus lajia kohtaan, oman tietotaidon kartuttaminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Kisojen onnistuminen parhaalla mahdollisella tavalla että kisoihin osallistujat tulisi uudelleen jäisi hyvä maku kisoista
- Tietää töiden laajuuden ja sisällön, että pystyy arvioimaan mihin sitoutuu
- "Pakko" Kasun jäsenenä ja en hakenut vaan pyysivät niin en voinut kieltäytyä.
- Mielenkiintoinen tapahtuma, ja tekemisen järkevyyt sekä ajallinen sopivuus omiin aikatauluihin.
- Haluan osallistua yhteiseen hyvään, mahdollistaa liikkumisen ilon osallistujille
- En hae aktiivisesti vapaaehtoistyöntekijäksi, lasten vapaa-ajan harrastusten tukeminen motivoi, mutta muutkin kiinnostaa, pystyy olemaan hyödyksi ja tukemaa tärkeää asiaa, tärkeänä myös uusien ihmisten tapaaminen ja erilainen jokaista kannustava ilmapiiri
- Mukava tekeminen, yhteisöllisyys, tapahtuman tunnelma
- Yleishyödyllistä joka vie / tukee ihmisten liikkumista tai jaksamista.
- Pystyy auttelemaan, koska selkeästi tapahtumaan tarvittiin runsaasti väkeä että hommat sujuvat joustavasti
- Minua pyydettiin kaverin toimesta, uteliaisuuttani lähdin katsomaan
- Olen mukana urheilutapahtumissa usein.
- Esimerkiksi kiinnostus tapahtumaa kohtaan, ja että voi olla mukana auttamassa tapahtuman järjestelyissä ja että tapahtuma onnistuu.
- Vapaaehtoistyönteko kuuluu seuratoimintaan ja on tärkeä seuran varainhankinnan keino. Seuran jäsenenä on luonnollista osallistua yhteiseen toimintaan yhteiseksi hyväksi. Talkootyö on myös yleensä mukava sosiaalinen tapahtuma, jossa tutustuu ihmisiin ja oppii uusia asioita.
- Mielenkiintoinen laji
- Koen itseni tarpeelliseksi ja auttamisen ilo
- Yhteisöllisyys, tärkeä asia, tarpeelliseksi tunteminen.
- Arvostan ko. harrastusta ja on vapaa-aikaa osallistua ja mahdollisuus vapaaehtoisto-

mintaa.

- Lapset oppivat myös tekemään asioita ja kantamaan vastuuta yhteisestä hyvästä: rahalla ei onnea saa. onni tulee, kun oppii huolehtimaan omasta kunnosta ja ympäristöstä.

### **Kyselylomakkeen osio 3:**

*Mikä asia/kokemus jäi päällimmäisenä mieleen Kainuun Rastiviikolla työskentelemisestä?*

- Hommien helpottuminen/oppiminen, stressin väheneminen loppua kohden
- Erittäin hyvä talkoomoraali ja ilmapiiri
- Hyvä, reilu tunnelma. Mukava koko perheen tapahtuma
- Hyvä tunnelma
- Hieno tapahtuma. Toki vastuuhenkilön rooli oli aika raskas mutta ei liian, monella muulla oli paljon raskaampi. Iloinen meininki!
- Mukavia asiakkaita, paljon asiakkaita. Mukava porukka.
- Hyvä tiimityö
- Hyvä henki
- Nuoret vetäjät, selvät suunnitelmat
- Erittäin hyvä onnistuminen
- Homma toimii
- Kiitolliset asiakkaat
- Kaikki ok
- Hyvä ryhmätyö
- Onnistuneet kisat
- Mukava tapahtua, suhteellisen rankka työrupeama, kahdeksan tuntia joka päivä. Mukavaa porukkaa
- Hyvä yhteishenki, tekemisen meininki
- Mahtava yleinen ilmapiiri, vaikka hommia riitti molemmille käsille ja loppua kohden alkoi väsy painaa, jaksoi vielä viimeisenä päivänä hymyillä muiden mukana
- Tällä kertaa talkootehtävä ei ollut kiinnostava mutta sekin oli hoidettava parhaalla mahdollisella tavalla
- Koko tapahtuman onnistuminen, positiivinen palaute, mukava ilmapiiri.
- Erinomaisen hyvin onnistuneet järjestelyt

- Hyvät järjestelyt
- Onnistumisen tunne koko tapahtumasta.
- Talkoolaisten epätasainen jakaantuminen eri osa-alueille. Ravintolassa olisi pitänyt olla enemmän, kun taas jollakin osa-alueella oli liikaa esim. turvallisuus.
- Kaikki sujui niin mutkattomasti
- Hyvä henki
- Yhdessä tekeminen
- Hienot kisat. Omalta osalta suunnaton tyytyväisydentunne hyvin järjestetystä tapahtumasta.
- Koko viikko onnistui tällä kertaa erinomaisesti; flow-filis!
- Hyvä ilmapiiri Kainuun Rastiviikon tapahtumaa ennen ja tapahtuman aikana. Kannustavien henkilöiden kanssa on mukava työskennellä.
- Hyvin onnistuttiin, vaikka kauheasti väsytti viikon jälkeen.
- Hyvä yhteishenki
- Pitkät työpäivät
- Mukavat ryhmäläiset
- Ruokahuoltoja voisi kehittää talkooväen osalta. Liput pois ja talkooväelle oma ruokapaikka, josta saa ruoan ja kahvia. Nyt talkoolaisten aikaa kului jonottamiseen ja joillakin toimitsijoilla ei ollut aikaa jonottaa ja ruokailla ennen kilpailujen loppumista. Talkooväen ruokailutilassa ruokaa ja kahvia olisi tarjolla ilman jonottamista, näin toimitsijat pääsisivät nopeammin töihinsä. Kajaanin tamminäyttelyssä (koiranäyttely) talkoolaisten ruokahuolto toimii em. tavalla, on toiminut jo vuosia. Siellä ei käytetä ruoka- tai kahvilippuja, talkoolaiset syövät ajallaan.
- Tekemisen meininki, rakennusporukan korkea keski-ikä (lähes 70). Kohtaan kolme ei voi valita kuin yhden kohdan. Olin mukana kilpailukeskuksen rakentamisessa/purussa. Suihkutilojen rakentamisessa ja ravintolassa.
- Hyvin toiminut lähtöorganisaatio
- Kaikkien osa-alueiden onnistuminen
- Hyvin meni.
- Tyytyväiset, iloiset, hymyilevät suunnistajat  
iloinen, reipas työporukka
- Mukava porukka ja asian tärkeys, hieno tapahtuma

- Valmisteluiden myötä kisapaikalla ei ollut paljoa ongelmia.
- Mukava yhdessä tekeminen ja näki kuinka tapahtuman järjestelyt toimivat.
- Talkooväki mukavaa samanhenkistä hyväntuulista. Itse rastilaiset iloisia ja hyväntuulisia ihmisiä
- Rento meininki, osaavia aktiivisia ihmisiä töissä
- Nuorten ja vanhusten aktiivisuus, työmäärän suuruus kaikkienensa mitä talkoolaiset kaikki tekevät rastiviikon aikana
- Ihmisten tapaaminen.
- Tosi mukavat ihmiset, hienosti järjestetty tapahtuma kaiken kaikkiaan. Ensi kesänä uudelleen. :)
- Mukava, tosin hieman raskas työviikko. Työpisteessäni oli paljon tekemistä pienellä porukalla. Ilmapiiri oli kuitenkin myönteinen ja melko kannustavakin. Tärkeää onkin, että työnjohto kannustaa ja rohkaisee ja ohjaa talkoolaisia, jotta jokainen saa onnistumisen kokemuksia ja hyvän mielen työnsä palkaksi.
- Pitkä päivä juomarastilla ilman ruokaa.
- Hyvä fiilis ja yhteenkuuluvuus
- Asiakkaat. Olivat mukavia ja tottuneet ilm. monenlaisiin olosuhteisiin.
- Yhteen hiiheen puhaltaminen.
- Suunnistajien ja kilpailun järjestäjien innostuneisuus harrastusta kohtaan.
- Antoisa lomaviikko: mukavat ihmiset ympärillä ja antoisampaa viettää loma näin kuin aurinkorannalla: itselle paljon enemmän.”

**KAINUUN RASTIVIIKKO 2012**  
**VASTUUHENKILÖIDEN MOTIVAATIOTEKIJÄT**

Olet ollut järjestämässä 46. Kainuun Rastiviikkoa. Ilman vastuuhenkilöiden hienoa työpanosta rastiviikon järjestäminen ei olisi mahdollista. Toivon, että sinulla olisi hetki aikaan vastata tähän kyselyyn.

Olen Kajaanin ammattikorkeakoulun restonomiopiskelija. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä Kainuun Rastiviikolle 2012. Vastaamalla oheiseen kyselyyn voit vaikuttaa vastuualueiden ja vastuutehtävien kehittämiseen. Samalla annatte arvokasta apua opinnäytetyöni onnistumiseksi.

Pyrin opinnäytetyössäni selvittämään minkälaisia motivaatiotekijöitä ja kokemuksia Rastiviikon vastuuhenkilöillä ja vapaaehtoistyötekijöillä on.

Tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Ystävällisin terveisin

Hilkka Moilanen

Kajaanin ammattikorkeakoulu

**KAINUUN RASTIVIIKKO 2012**  
**VASTUUHENKILÖIDEN MOTIVAATIOTEKIJÄT**

**1 TAUSTATIEDOT**

Ensimmäisessä osiossa selvitetään vastaajan perustiedot.

**1. Sukupuoli**

- 3. Mies
- 4. Nainen

**2. Ikä \_\_\_\_\_**

**3. Koulutus**

Ympyröi ylin suorittamasi tutkinto.

- 1 Kansakoulu
- 2 Peruskoulu
- 3 Ammattikoulu
- 4 Ammattikorkeakoulu
- 5 Ylioppilas
- 6 Opistotason koulutus
- 7 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**4. Ammatti**

- 1 Johtavassa asemassa
- 2 Toimihenkilö
- 3 Yrittäjä
- 4 Työntekijä
- 5 Työtön
- 6 Opiskelija
- 7 Eläkeläinen
- 8 Muu, mikä? \_\_\_\_\_





**2 VASTUUHENKILÖIDEN MOTIVAATIOOTEKIJÄT JA KOKEMUKSET  
ARVIOI MISSÄ MÄÄRIN OLET SAMAA TAI ERI MIELTÄ VÄITTÄMIEN  
KANSSA.**

1= täysin eri mieltä 2= jokseenkin eri mieltä 3=ei osaa sanoa 4= jokseenkin samaa mieltä  
5=täysin samaa mieltä

Pidän työtä kiinnostavana	1	2	3	4	5
Työilmapiirillä on merkitystä motivaatioon	1	2	3	4	5
Yhteistyö työtovereiden kanssa motivoi minua	1	2	3	4	5
Saan työstäni riittävästi palautetta	1	2	3	4	5
Työn sisältö oikein mitoitettu	1	2	3	4	5
Työn määrä oikein mitoitettu	1	2	3	4	5
Työsuoritustani arvostetaan	1	2	3	4	5
Voin vaikuttaa tapahtuman kehittämiseen	1	2	3	4	5
Työ tukee varsinaista työtäni	1	2	3	4	5
Koen työssäni onnistumisia	1	2	3	4	5
Työni on monipuolista	1	2	3	4	5
Saan apua työtovereiltani	1	2	3	4	5
Tulen hyvin toimeen työtoverieni kanssa	1	2	3	4	5
Saan riittävästi vastuuta	1	2	3	4	5
Koen työssäni onnistumisia	1	2	3	4	5
Työni on haastavaa	1	2	3	4	5
Työilmapiiri on avoin	1	2	3	4	5

**Muita kokemuksia/motivaatiotekijöitä Rastiviikon vastuhenkilönä toimimisesta?**

---

---

---

**7. Mainitse kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka parantavat työmotivaatiotasi.**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

**8. Mainitse kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka heikentävät työmotivaatiotasi.**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

**9. Miten Kainuun Rastiviikkoa voitaisiin kehittää oman osa-alueesi näkökulmasta?**

---

---

### Muita kokemuksia/motivaatiotekijöitä Rastiviikon vastuuhenkilönä toimimisesta?

- Henkilökohtainen meriitti työkokemusten joukossa
- Työ oli erittäin mielenkiintoista. Siinä pääsi tutustumaan paljon erilaisiin ihmisiin. Tästä pestistä on varmasti hyötyä tulevaisuuden työnhaussa.
- Minulle on tärkeää, että rastiviikko onnistuu. Lisäksi koen, että minulla on mahdollisuus entisenä Kajaanin kaupungin atk-päällikkönä ja Kajaanin ammattikorkeakoulun tietohallintopäällikkönä vaikuttaa siihen, että rastiviikon käyttöön saadaan laitteistoja entisiltä työnantajiltani ja yhteistyökumppaneilta ja että tuloslaskentaan saadaan osaavia ihmisiä eri tavoin hyödyntäen entisiä yhteistyöverkostoja.
- Jonkunhan se täytyy tehdä...
- Vastuuhenkilöille voisi työmäärään suhteutettuna antaa seuran puolelta enemmän etuuksia, esim. asusteissa, matkoissa, majoituksissa johonkin tapahtumaan. Vastuuhenkilön pitää olla täysin sitoutunut tehtävään. Jos on työssä niin usean kuukauden ajan menee kaikki illat ja viikonloput. Tiettyihin vastuualueisiin henkilön pitää tulla ehdottomasti lajin sisältä. Ulkopuolelta ei saa riittävän motivoituneita henkilöitä joka tehtävään.
- Vastuuhenkilön tulee olla jämäkkä ja uskaltaa käskä talkoolaisia. Hyvin suunniteltuun talkootapahtumaan on mukavampi tulla talkoolaiseksi, kun tiedetään mitä ja miten tehdään. Yhteistyö muiden vastuualueiden vetäjien kanssa on tärkeää, jotta rajapinnat eivät jää epäselviksi.
- Työtä oli enemmän, kuin ikinä osasin kuvitella, ja liiankin raskaita viikkoja tuli. Ryhdyin vastuuhenkilöksi, koska käytän seuran kautta ansaittuja rahoja, niin joskus pitää myös tehdä työtä niiden eteen.
- Rastiviikon järjestelyt olivat tänä vuonna jo huippuluokkaa. Tosin tämän tason järjestelyt tuovat myös paljon "lisätyötä," kun pyritään huippusuoritukseen. Vähempikin panostaminen voisi riittää ainakin joillakin osa-alueilla. Vastuuhenkilöiden työtehtäviä pitäisi vielä aiemmista vuosista pilkkoa pienemmiksi osa-alueiksi, jotta yksittäiselle henkilölle ei tulisi kohtuutonta työtaakkaa. Kaksi vastuuhenkilöä / osa-alue pitäisi olla enemmän sääntö kuin poikkeus - eli

kaikilla osa-alueilla tulisi olla alusta lähtien kaksi vastuuhenkilöä... tuolloin myös tehtävien jakaminen alkaisi välittömästi ja talkoolaisten rekrytointi olisi helpompaa. Rastiviikolla olisi myös tarpeen olla talkoolaisten rekrytointivastaavat, jotka ylläpitäisivät talkoorekisteriä jne.

### **Kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka parantavat työmotivaatiotasi.**

#### **1.**

- Pidän itse suunnistamisesta
- riittävä mahdollisuus vaikuttaa kokonaisuuteen
- rakkaus lajiin
- Kisavieraat viihtyvät
- kiinnostus työtä kohtaan
- onnistumiset
- Vastuu
- Asiat tehdään, kuten on sovittu
- Koen pystyväni antamaan rastiviikolle tarvittavaa tekniikkaa
- Positiivinen palaute
- Koen työni tärkeäksi tapahtuman kannalta
- Työn jälki
- Onnistuminen
- Hyvä porukka

#### **2.**

- Työporukka
- arvostus työtä, aikaansaannosta kohtaan
- tuttu porukka
- talkooväki viihtyy
- sopiva haasteellisuus
- työn mielekkyys
- Mielekäs sisältö
- Toimitaan hyvässä hengessä
- Koen pystyväni järjestämään osaavia henkilöitä eri tehtäviin
- Kaikki mukana täysillä projektissa
- Seura hyöttyy työpanoksesta
- saa itsekin apua tarvittaessa

- Palaute
- Selkeät ja rajalliset työtehtävät

**3.**

- Työn monipuolisuus
- mahdollinen taloudellinen hyöty
- auttava ilmapiiri
- Hyvä sää
- hyvä työilmapiiri
- raha
- Talkooryhmä
- Asioista päättävät pitävät linjansa
- Vaikka olenkin vanha, osaa itsekin jotakin
- Aikaisemmat onnistumiset
- Tehtävä on minua kiinnostava
- talous
- Tutussa yhteisössä toimiminen
- Onnistuminen työssä

**Kolme asiaa tärkeysjärjestyksessä, jotka heikentävät työmotivaatiotasi.**

**1.**

- Liika vastuun kertyminen
- liian suuri vastuu yksin
- ylimielisyys
- Negatiivinen palaute kisavierailta
- huono työilmapiiri
- katteettomat lupaukset
- Huonosti jaetut vastuut
- Sovitusta lipsuminen
- Antamaani panosta ei tunnisteta
- Kaluston lainaaminen/kerjääminen useasta paikasta
- Oman edun tavoittelijat, jotka "pelaavat" enemmän omaan pussiin kuin seuran pussiin
- Liikaa työtä
- Huono ilmapiiri

2.

- liian suuri työmäärä
- sisäiset riidat
- Huono sää
- työn liiallinen tai liian heikko määrä
- huonot raportit
- Puuttuva johtaminen
- Epätasainen työnjako
- Antamaani panosta ei arvosteta
- Työlle ei anneta arvostusta
- Epäselvä työnkuva
- Liian suuret / laajat työtehtävät

3.

- heikko tiedonkulku
- Jonojen näkeminen eri pisteissä
- työn vähäinen arvostus
- valtaisa työmäärä
- Alimitoitteett
- Keskeisistä muutoksista ei kerrota asianosaisille
- Olen jo vähän liian vanha ja parhaat vuoteni ovat ohi
- Perheen tuen puute talkootyöhön
- Taustatuen / -tiedon puute
- Työtehtävien kasautuminen yhden tehtäväksi

**Miten Kainuun Rastiviikko voitaisiin kehittää oman osa-alueesi näkökulmasta?**

- Vieläkin enemmän ammattimaista toimintaa. Palkallisia työntekijöitä lisää.
- Töiden jakaminen
- Mielestäni ei ole juurikaan kehitettävää, toimii tällaisenaan loistavasti
- Työtä voitaisiin jakaa tasaisemmin useampien henkilöiden kesken
- Yhteistyö Fin5:n ja kanssa sekä hankkimalla KRV:lle kalustoa, jota voitaisiin kierrättää.

Osaava henkilöstö kannattaisi noteerata ja varata seuraaville rastiviikoille. Kokkosen Timo on korvaamaton ja osaa paljon. Myös ammattikorkeakoulun mukana olleet opiskelijat olisivat hyvä voimavara seuraaville viikoille.

- Osa-alueen vastuu pitää olla joka vuosi omassa maakunnassa, tietämystä/tehtäviä voidaan siten jakaa helpommin ja vastuuhenkilöille jää vain kohtuullinen työmäärä. Tällä hetkellä monella osa-alueella vastuuhenkilöillä on valtava työmäärä.
- Työnjakoon enemmän huomiota. Tämä oli oma moka.
- Loppuraportit huolella tehdä. Miten tehty. Ei tarvitse kaikkia suunnitella uudestaan, kun tiedetään kuinka edellisellä kerralla on eri osa-alueet rakenneltu.
- Jokaisen vastuuhenkilön alue / rooli ja siihen kuuluvat tehtävät voitaisiin kuvata kirjallisesti, jotta tieto siirtyy myös uusille vastuuhenkilöille. Näin olisi myös helpompi sopia vastuuhenkilön työnkuvasta, ja sopia mitä hommia pystyy ottamaan. Kun tehtävät olisi kuvattu, roolin tehtävät voisi helpommin jakaa useamman ihmisen kesken tarvittaessa. Enemmän tilastoja ja taustatietoja tarvittaisiin. Vaikeaa, kun pitää arvailla kaikki määrät ja kustannukset. Jo syksyn ja talven aikana avuksi tarvittaisiin lisää tekijöitä, jotka voisivat sitoutua hoitamaan jotain tiettyä esim. kuukauden kestävästä tehtävästä, jottei vastuuhenkilöille itselleen jäisi kohtuuttoman paljon työtä. Työvoimaa (niin talkoolaisia, kuin vastuuhenkilöitäkin) tulisi sijoittaa tehtäviin etupäässä tarpeen mukaan - riippumatta siitä kuka henkilön rekrytoi mukaan.
- Oman osa-alueeni näkökulmasta työtehtävät tulisi tarkentaa selkeämmin ja ne pitäisi olla erikseen kirjattuna, ettei tulisi niin paljoa yllätyksiä, että tämä pitää myös tehdä, kun niitä tah-  
too tulla joka tapauksessa.

**Sukupuoli**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mies	43	62,3	63,2	63,2
	Nainen	25	36,2	36,8	100,0
	Total	68	98,6	100,0	
Missing	System	1	1,4		
Total		69	100,0		

**Sukupuoli \* Ikä luokittelu Crosstabulation**

			Ikä luokittelu						Total
			18-27	28-37	38-47	48-57	58-67	68-77	
Sukupuoli	Mies	Count	2	5	9	11	10	6	43
		% within Sukupuoli	4,7%	11,6%	20,9%	25,6%	23,3%	14,0%	100,0%
	Nainen	Count	2	6	5	9	3	0	25
		% within Sukupuoli	8,0%	24,0%	20,0%	36,0%	12,0%	,0%	100,0%
Total		Count	4	11	14	20	13	6	68
		% within Sukupuoli	5,9%	16,2%	20,6%	29,4%	19,1%	8,8%	100,0%

**Asuinkunta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Espoo	1	1,4	1,4	1,4
	Hyrnsal	1	1,4	1,4	2,9
	Kajaani	59	85,5	85,5	88,4
	Kuopio	2	2,9	2,9	91,3
	Paltamo	1	1,4	1,4	92,8
	Pielaves	1	1,4	1,4	94,2
	Sotkamo	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

**Sukupuoli \* Koulutus Crosstabulation**



			Koulutus						Muu , mi- kä?	Total
			Kansa- koulu	Perus- koulu	Ammatti- koulu	Ammattikor- keakoulu	Yliop- pilas	Opisto- tason koulutus		
Suku- puoli	Mies	Count	6	2	6	3	3	10	12	42
		% wit- hin	14,3%	4,8%	14,3%	7,1%	7,1%	23,8%	28,6%	100,0%
	Suku- puoli									
	Nai- nen	Count	0	0	1	9	2	6	7	25
		% wit- hin	,0%	,0%	4,0%	36,0%	8,0%	24,0%	28,0%	100,0%
	Suku- puoli									
Total		Count	6	2	7	12	5	16	19	67
		% wit- hin	9,0%	3,0%	10,4%	17,9%	7,5%	23,9%	28,4%	100,0%
	Suku- puoli									

Sukupuoli \* Ammatti Crosstabulation

			Ammatti							Muu , mi- kä?	Total
			Johta- vassa asemas- sa	Toimi- henkilö	Yrit- täjä	Työnte- kijä	Työ- tön	Opis- kelija	Eläkeläi- nen		
Suku- puoli	Mies	Count	4	15	3	3	1	3	12	1	42
		% wit- hin Su- kupuoli	9,5%	35,7%	7,1%	7,1%	2,4%	7,1%	28,6%	2,4 %	100,0 %
	Nai- nen	Count	1	9	1	8	1	2	3	0	25
		% wit- hin Su- kupuoli	4,0%	36,0%	4,0%	32,0%	4,0%	8,0%	12,0%	,0% ,0%	100,0 %
Total		Count	5	24	4	11	2	5	15	1	67
		% wit- hin Su- kupuoli	7,5%	35,8%	6,0%	16,4%	3,0%	7,5%	22,4%	1,5 %	100,0 %

**Sukupuoli \* Oletko KaSun (Kajaanin Suunnistajat ry) -jäsen? Crosstabulation**

			Oletko KaSun (Kajaanin Suunnistajat ry) -jäsen?			Total
			Kyllä	Ei	Jonkun muun seuran	
Sukupuoli	Mies	Count	22	20	1	43
		% within Sukupuoli	51,2%	46,5%	2,3%	100,0%
	Nainen	Count	16	8	0	24
		% within Sukupuoli	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Total		Count	38	28	1	67
		% within Sukupuoli	56,7%	41,8%	1,5%	100,0%

**Sukupuoli \* Kuinka monta kertaa olet osallistunut vapaaehtoismintaan? Crosstabulation**

			Kuinka monta kertaa olet osallistunut vapaaehtoistoimintaan?				Total
			0 kertaa	1-2	3-5	yli 5 kertaa	
Sukupuoli	Mies	Count	4	7	9	21	41
		% within Sukupuoli	9,8%	17,1%	22,0%	51,2%	100,0%
Sukupuoli	Nainen	Count	1	7	6	11	25
		% within Sukupuoli	4,0%	28,0%	24,0%	44,0%	100,0%
Total		Count	5	14	15	32	66
		% within Sukupuoli	7,6%	21,2%	22,7%	48,5%	100,0%

**Sukupuoli \* Aiotko osallistua jatkossa vapaaehtoistoimintaan? Crosstabulation**

			Aiotko osallistua jatkossa vapaaehtoistoimintaan?				Total
			En	Kyllä, samassa ta- pahtumassa	Kyllä, eri tapah- tumassa	En osaa sanoa	
Sukupuoli	Mies	Count	2	23	6	9	40
		% within Su- kupuoli	5,0%	57,5%	15,0%	22,5%	100,0%
Sukupuoli	Nainen	Count	0	17	3	5	25
		% within Su- kupuoli	,0%	68,0%	12,0%	20,0%	100,0%
Total		Count	2	40	9	14	65
		% within Su- kupuoli	3,1%	61,5%	13,8%	21,5%	100,0%

## Sukupuoli \* Millä osa-alueella työskentelit tapahtuman aikana? Crosstabulation

		Millä osa-alueella työskentelit tapahtuman aikana?											Total	
		Kilpailunjohto	Kartat ja radat	Kilpailutoimisto/info	Kuntoinfo	Lähdöt	Maali ja tulospalvelu	Liikenne ja pysäköinti	Turvallisuus	Majoitus	Kilpailukeskus	GPS-seuranta		Jokumuuta?
Sukupuoli Mies	Count	1	5	1	1	8	5	11	1	0	6	1	1	41
	% within Sukupuoli	2,4%	12,2%	2,4%	2,4%	19,5%	12,2%	26,8%	2,4%	,0%	14,6%	2,4%	2,4%	100,0%
Nainen	Count	0	1	5	3	5	0	0	0	1	5	0	5	25
	% within Sukupuoli	,0%	4,0%	20,0%	12,0%	20,0%	,0%	,0%	,0%	4,0%	20,0%	,0%	20,0%	100,0%
Total	Count	1	6	6	4	13	5	11	1	1	11	1	6	66
	% within Sukupuoli	1,5%	9,1%	9,1%	6,1%	19,7%	7,6%	16,7%	1,5%	1,5%	16,7%	1,5%	9,1%	100,0%

## Millä osa-alueella työskentelit kilpailukeskuksessa?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Suihku- ja vesihuolto	1	1,4	12,5	12,5
	Juomahuolto	1	1,4	12,5	25,0
	Muksula	4	5,8	50,0	75,0
	Ensiapu	2	2,9	25,0	100,0
	Total	8	11,6	100,0	
Missing	System	61	88,4		
Total		69	100,0		

## Sukupuoli \* Oletko aiemmin ollut talkoolaisena Kainuun Rastiviikolla? Crosstabulation

			Oletko aiemmin ollut talkoolaisena Kainuun Rastiviikolla?			Total
			En	Kyllä	Kyllä, useampia kertoja	
Sukupuoli	Mies	Count	16	8	16	40
		% within Sukupuoli	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Nainen	Count	12	5	8	25
		% within Sukupuoli	48,0%	20,0%	32,0%	100,0%
Total		Count	28	13	24	65
		% within Sukupuoli	43,1%	20,0%	36,9%	100,0%

**Sukupuoli \* Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut? Crosstabulation**

			Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut?						Total	
			Itsensä tärkeä kokeminen	Itsensä ylittäminen	Uusiin ihmisiin tutustuminen	Ryhmään kuulumisen tunne	Onnistumisen tunne	Uusien taitojen oppiminen		Talkoopedut
Sukupuoli	Mies	Count	7	2	15	10	4	2	1	41
		% within Sukupuoli	17,1%	4,9%	36,6%	24,4%	9,8%	4,9%	2,4%	100,0%
	Nainen	Count	5	1	11	3	5	0	0	25
		% within Sukupuoli	20,0%	4,0%	44,0%	12,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Count	12	3	26	13	9	2	1	66
		% within Sukupuoli	18,2%	4,5%	39,4%	19,7%	13,6%	3,0%	1,5%	100,0%

Sukupuoli \* Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut? Crosstabulation

			Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut?										
			Itsen- sen- sä tär- keäk si koke- kemi- mi- nen	Itsen- sen- sä ylit- tämi- nen	Pettymys toteutu- matto- mista en- nakko- odotuk- sista	Uusiin ihmi- siin tutus- tumi- nen	Verkos- toitumi- nen am- matilli- sesti	Ryh- mään kuu- lumi- sen tunne	Str es si	Onnis- tumi- sen tunne	Uu- sien taito- jen op- pimi- nen	Tal- koo- edut	To- tal
Suku ku- puoli	Mi es nt %	Cou nt %	1 2,6%	2 5,1%	1 2,6%	9 23,1%	0 ,0%	15 38,5%	2 5,1%	5 12,8%	3 7,7%	1 2,6%	39 100,0%
Nai ne n	Cou nt %	Cou nt %	1 4,2%	1 4,2%	0 ,0%	5 20,8%	3 12,5%	5 20,8%	3 12,5%	3 12,5%	2 8,3%	1 4,2%	24 100,0%
Total	Cou nt %	Cou nt %	2 3,2%	3 4,8%	1 1,6%	14 22,2%	3 4,8%	20 31,7%	5 7,9%	8 12,7%	5 7,9%	2 3,2%	63 100,0%

**Sukupuoli \* Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut? Crosstabulation**

			Millaisia vaikutuksia Kainuun Rastiviikolla työskentelemisellä on ollut?								Total	
			Itsen- sä tär- keäksi koke- minen	Itsen- sä ylit- tämi- nen	Uusiin ihmisiin tutus- tuminen	Ryh- mään kuu- lumi- sen tunne	Stre- ssi	Onnis- tumisen tunne	Uusi- en taito- jen oppi- minen	Väsy- mys liian suures- ta työ- mää- räästä		Talkoo koo- edut
Suku- ku- puoli	Mie- s	Count % within Suku- ku- puoli	1 2,9%	1 2,9%	1 2,9%	0 ,0%	1 2,9%	16 45,7%	5 14,3%	2 5,7%	8 22,9%	35 100, 0%
	Nai- nen	Count % within Suku- ku- puoli	1 4,2%	1 4,2%	1 4,2%	6 25,0%	1 4,2%	7 29,2%	4 16,7%	0 ,0%	3 12,5%	24 100, 0%
Total		Count % within Suku- ku- puoli	2 3,4%	2 3,4%	2 3,4%	6 10,2%	2 3,4%	23 39,0%	9 15,3%	2 3,4%	11 18,6%	59 100, 0%



**Sukupuoli**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mies	11	78,6	78,6	78,6
	Nainen	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Ikä**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	1	7,1	7,7	7,7
	24,00	1	7,1	7,7	15,4
	28,00	1	7,1	7,7	23,1
	37,00	1	7,1	7,7	30,8
	40,00	3	21,4	23,1	53,8
	42,00	2	14,3	15,4	69,2
	44,00	1	7,1	7,7	76,9
	45,00	1	7,1	7,7	84,6
	55,00	1	7,1	7,7	92,3
	62,00	1	7,1	7,7	100,0
	Total	13	92,9	100,0	
Missing	System	1	7,1		
Total		14	100,0		

**Koulutus**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ammattikoulu	1	7,1	7,1	7,1
	Ammattikorkeakoulu	1	7,1	7,1	14,3
	Ylioppilas	2	14,3	14,3	28,6
	Opistotason koulutus	4	28,6	28,6	57,1
	Muu, mikä?	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Ammatti**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Johtavassa asemassa	4	28,6	28,6	28,6
	Toimihenkilö	1	7,1	7,1	35,7
	Yrittäjä	2	14,3	14,3	50,0
	Työntekijä	2	14,3	14,3	64,3
	Opiskelija	2	14,3	14,3	78,6
	Eläkeläinen	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Oletko KaSun (Kajaanin Suunnistajat Ry -jäsen?)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	11	78,6	78,6	78,6
	Ei	2	14,3	14,3	92,9
	3,00	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Kuinka monta kertaa olet ollut mukana Kainuun Rastiviikon järjestelyissä vastuuhenkilönä?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	14,3	14,3	14,3
	2,00	6	42,9	42,9	57,1
	4,00	2	14,3	14,3	71,4
	8,00	1	7,1	7,1	78,6
	9,00	1	7,1	7,1	85,7
	20,00	1	7,1	7,1	92,9
	21,00	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pidän työtä kiinnostavana**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	7	50,0	50,0	57,1
	erittäin tärkeää	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työilmapiirillä on merkitystä motivaatioon**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	melko tärkeää	5	35,7	35,7	35,7
	erittäin tärkeää	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Yhteistyö työtovereiden kanssa motivoi minua**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	6	42,9	42,9	50,0
	erittäin tärkeää	7	50,0	50,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Saan työstäni riittävästi palautetta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	1	7,1	7,1	7,1
	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	14,3
	ei kovin tärkeää	2	14,3	14,3	28,6
	melko tärkeää	8	57,1	57,1	85,7
	erittäin tärkeää	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työn sisältö on oikein mitoitettu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	1	7,1	7,1	7,1
	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	14,3
	ei kovin tärkeää	4	28,6	28,6	42,9
	melko tärkeää	4	28,6	28,6	71,4
	erittäin tärkeää	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työn määrä oikein mitoitettu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	1	7,1	7,1	7,1
	ei lainkaan tärkeää	2	14,3	14,3	21,4
	ei kovin tärkeää	4	28,6	28,6	50,0
	melko tärkeää	3	21,4	21,4	71,4
	erittäin tärkeää	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työsuoritustani arvostetaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	ei kovin tärkeää	2	14,3	14,3	21,4
	melko tärkeää	5	35,7	35,7	57,1
	erittäin tärkeää	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Voin vaikuttaa tapahtuman kehittämiseen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	5	35,7	35,7	42,9
	erittäin tärkeää	8	57,1	57,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työ tukee varsinaista työtäni**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	4	28,6	28,6	28,6
	ei lainkaan tärkeää	3	21,4	21,4	50,0
	ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	57,1
	melko tärkeää	2	14,3	14,3	71,4
	erittäin tärkeää	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Koen työssäni onnistumisia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	14,3
	melko tärkeää	7	50,0	50,0	64,3
	erittäin tärkeää	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työni on monipuolista**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	3	21,4	21,4	21,4
	melko tärkeää	7	50,0	50,0	71,4
	erittäin tärkeää	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Saan apua työtovereiltani**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	8	57,1	57,1	64,3
	erittäin tärkeää	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Tulen hyvin toimeen työtoverieni kanssa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	8	57,1	57,1	64,3
	erittäin tärkeää	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Saan riittävästi vastuuta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	3	21,4	21,4	28,6
	erittäin tärkeää	10	71,4	71,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Työni on haastavaa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
	melko tärkeää	6	42,9	42,9	50,0
	erittäin tärkeää	7	50,0	50,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

## Työilmapiiri on avoin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei lainkaan tärkeää	1	7,1	7,1	7,1
ei kovin tärkeää	1	7,1	7,1	14,3
melko tärkeää	6	42,9	42,9	57,1
erittäin tärkeää	6	42,9	42,9	100,0
Total	14	100,0	100,0	

## Statistics

	Pidän työ- tä kiin- nostava- na	Työilma- piirillä on merkitys- tä moti- vaatioon	Yhteistyö työtove- reiden kanssa motivoi minua	Saan työs- täni riittä- västi palau- tetta	Työn sisältö on oikein mitoitettu	Työn määrä oikein mitoitet- tu	Työsuo- ritustani arvoste- taan	Voin vai- kuttaa tapahtu- man ke- hittämi- seen	Työ tukee varsi- naista työtäni	Koen työssäni onnistu- misia	Työni on moni- puolista	Saan apua työ- tovereil- tani	Tulen hyvin toimeen työtove- rieni kanssa	Saan riittävästi vastuuta	Työni on haas- tavaa	Työil- mapiiri on avoin
N Valid	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Mis- sing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,3571	4,6429	4,3571	3,6429	3,6429	3,5000	4,1429	4,4286	2,9286	4,1429	3,8571	4,2143	4,2857	4,6429	4,3571	4,2143