

## Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatio suomalaisissa con- tapahtumissa

Anni Kähkönen

|   |  |
|---|--|
| <b>Tekijä(t)</b><br>Anni Kähkönen   |  |
| <b>Koulutusohjelma</b><br>Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma   |  |
| <b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b><br>Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatio suomalaisissa con-tapahtumissa   | <b>Sivu- ja liitesivumäärä</b><br>26 + 2 |
| <p>Opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota suomalaisissa con-tapahtumissa. Opinnäytetyö on toteutettu kyselytutkimuksena.</p> <p>Con-tapahtumat ovat 2-3 päiväisiä tapahtumia, joiden ohjelmaan kuuluu luentoja, paneelikeskusteluja, kilpailuja ja muihin aiheen harrastajiin tutustumista. Con-tapahtumien aihealueita ovat japanilainen animaatio ja sarjakuva, roolipelaaminen, videopeli, spekulatiivinen fiktio ja yleisesti populäärikulttuuri. Tapahtumat järjestetään vapaaehtoisvoimin ja ovat yleensä voittoa tavoittelemattomia. Tämä opinnäytetyö keskittyy näiden tapahtumien tapahtumanaikaiseen työvoimaan.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden tärkeimpiä syitä ja motivaatioita lähteä mukaan tapahtuman järjestämiseen ilman palkkaa. Kysely suunnattiin Suomen kolmen suurimman conin, Desuconin, Traconin ja Ropeconin vapaaehtoisille.</p> <p>Tutkimuksen mukaan tärkeimpiä syitä tehdä vapaaehtoistyötä vastaajille olivat ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan, erilainen kokemus tapahtumasta, vapaaehtoistyön mukana tulevat sosiaaliset kontaktit ja vapaaehtoistyöstä saatu henkinen hyvinvointi. Tutkimuksessa myös selvitettiin, onko iällä, aikaisempien kokemusten määrällä ja eri tapahtumien työntekijöiden motiiveissa eroja. Taustamuuttujilla oli jonkin verran vaikutusta vastauksiin, mutta erot eivät olleet suuria.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia käytetään vapaaehtoistyön kehittämisessä ja suunnittelemisessa. Pohdintaosuudessa käsitellään sitä, miten tärkeimpiä tutkimuksessa nousseita motivaatiota voidaan tukea tapahtumien vapaaehtoistyötä suunnitellessa.</p> |  |
| <b>Asiasanat</b><br>motivaatio, vapaaehtoistyö, kyselytutkimus, tapahtumat, tapahtuman järjestäminen  |  |

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 1  |
| 2   | Con-tapahtumat ja vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit ..... | 3  |
| 2.1 | Motivaation käsite .....                                   | 3  |
| 2.2 | Vapaaehtoisten motivaatio ja johtaminen .....              | 4  |
| 2.3 | Sisäiset motiivit .....                                    | 5  |
| 2.4 | Ulkoiset motiivit .....                                    | 7  |
| 3   | Tutkimuksen tarkoitus ja menetelmät .....                  | 8  |
| 3.1 | Tutkittavat .....  | 8  |
| 3.2 | Kyselylomake .....   | 8  |
| 3.3 | Tutkimuksen luotettavuus .....                             | 9  |
| 3.4 | Analysointi .....  | 9  |
| 4   | Kyselyn tulokset .....                                     | 10 |
| 4.1 | Rahalliset edut .....                                      | 10 |
| 4.2 | Tapahtumaan liittyvät motiivit .....                       | 11 |
| 4.3 | Yhteisöön liittyvät motiivit .....                         | 11 |
| 4.4 | Sisäiset motiivit .....                                    | 12 |
| 4.5 | Avoimet kysymykset .....                                   | 13 |
| 4.6 | Kokemuksen vaikutus vastauksiin .....                      | 14 |
| 4.7 | Eri tapahtumien työntekijät .....                          | 17 |
| 4.8 | län vaikutus vastauksiin .....                             | 19 |
| 5   | Pohdinta ja arviointi .....                                | 22 |
| 5.1 | Yhteisö ja sosiaaliset suhteet .....                       | 22 |
| 5.2 | Rahassa mitattavat edut .....                              | 23 |
| 5.3 | Sisäiset motiivit .....                                    | 24 |
| 5.4 | Tapahtumaan liittyvät motiivit .....                       | 24 |
| 5.5 | Arviointi .....  | 25 |
|     | Lähteet .....  | 26 |
|     | Liitteet .....   | 27 |
|     | Liite 1. Kyselylomake .....                                | 27 |

# 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistyöskentelyä harrastetapahtumissa. Tässä yhteydessä harrastetapahtumalla tarkoitetaan ns. con-tyyppistä, yleensä useampipäiväistä populaarikulttuuria jossain muodossa harrastaville suunnattua tapahtumaa, joka järjestetään voittoa tavoittelematta vapaaehtoisvoimin. Tapahtumien aihepiirit vaihtelevat japanilaisesta animaatiosta ja sarjakuvasta länsimaalaiseen viihteeseen ja roolipelaamiseen. Suomen suurimmat con-tyyppiset tapahtumat ovat Ropecon, Tracon ja Desucon. Sana *con* tulee englannin kielen sanasta *convention*, joka tarkoittaa kokousta tai kokoontumista.

Työskentelen tällä hetkellä Tracon-tapahtuman työvoimavastaavana. Tehtäviin kuuluu vapaaehtoistyövoiman rekryäminen tapahtumaan ja työtehtävien suunnittelu. Tapahtuman vapaaehtoistyövoiman organisointi on haastava henkilöstöhallinnan tehtävä, jonka kehittäminen on minulle henkilökohtaisella tasolla tärkeää. Tämän opinnäytetyön myötä haluan saada uusia näkökulmia työhöni. Erityisenä ongelmakohtana on ollut vapaaehtoistyövoiman motivointi, ohjeiden jakaminen ja työstä palkitseminen. On selvää, että pelkät rahassa mitattavat edut (esimerkiksi ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan) eivät välttämättä tee vapaaehtoistyöntekijästä motivoitunutta.

Opinnäytetyö tehtiin kyselytutkimuksena. Tutkimuskysymyksenä oli: Mitkä ovat tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden tärkeimpiä motiiveja? Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitkä ovat vapaaehtoisille tärkeimpiä motiiveja. Motiivien selvittämisellä haluttiin saada apua esimerkiksi siihen, miten vapaaehtoistyötä järjestetään, miten vapaaehtoisia palkitaan, sekä saadaan sitoutumaan työhön paremmin ja pidemmäksi aikaa. Tapahtumien jatkuvuuden ja onnistumisen turvaamiseksi on erityisen tärkeää, että vapaaehtoiset ovat motivoituneita, innostuneita ja haluavat tehdä tapahtumaa jatkossakin. Vaikka tapahtumista on kerätty työvoimalta palautetta, monien tapahtumien järjestäjien keskuudessa on selkeästi kaivattu lisätietoa vapaaehtoistyövoiman taustalla olevista toiveista ja ajatuksista.

Kyselyssä myös selvitettiin, onko iällä ja kokemuksella merkitystä siinä, mitkä motivaatiot ovat henkilölle tärkeimpiä. Tämän vuoksi oli perusteltua kysyä vastaajan taustatiedoista.

Tämä opinnäytetyö on rajattu nimenomaan suomalaisiin vapaaehtoisvoimin toteutuviin con-tapahtumiin, painopisteenä motivaatio ja vapaaehtoistyön kehitys tapahtumanjärjestämisessä.

Vaikka opinnäytetyöni keskittyy vapaaehtoistyöhön, uskon siitä olevan hyötyä myös yritysmaailmassa. Ihmisten työhön liittyvien motivaatioiden tutkiminen on tärkeää myös palkallisessa työssä. Tuhansien kävijöiden tapahtuman työvoimavastaavana toimiminen vaatii erityisiä henkilöstön organisointitaitoja, jotka ovat tradenomille ja johdon assistentille erityisen tärkeitä.

Vapaaehtoistoiminnassa erityisesti palkitseminen on haastava aihe. Yritysmaailman oppeja on vaikea soveltaa tapahtuman vapaaehtoiseen, koska työskentelyä tapahtuu vain tapahtuman aikana ja työn laadusta on vaikea tehdä arviota muutaman tunnin työskentelyn perusteella. Motivaatioiden selvittämisen avulla voidaan suunnitella palkitsemistakin paremmin.

Kyselyn vastaajat ovat Suomen kolmen suurimman con-tapahtuman (Ropecon, Desucon ja Tracon) vapaaehtoistyövoimalta ja aktiiveilta. Tapahtumat ovat organisaatorakenteeltaan ja järjestäytymiseltään hyvin samankaltaisia, joten tuloksia on helppo verrata keskenään tapahtumasta huolimatta. Tapahtumissa on mukana 200-500 henkeä talkootyövoimaa. Opinnäytetyössä keskityttiin nimenomaan tapahtumanaikaiseen talkootyövoimaan ja jätettiin ulkopuolelle vastaavatason järjestäjät, jotka tekevät tapahtumaa ympäri vuoden.

## **2 Con-tapahtumat ja vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit**

Suomessa con-tyyppisiä tapahtumia on järjestetty jo parin vuosikymmenen ajan. Suomalaiset conit kestävät tyypillisesti 2-3 päivää ja ovat paria poikkeusta lukuun ottamatta pääsymaksullisia. Tapahtumien aihealueita ovat roolipelit, spekulatiivinen fiktio, japanilainen animaatio ja sarjakuvat ja länsimaalainen populaarikulttuuri. Tapahtumien ohjelma käsittää yleensä kilpailuja, luentoja, esittelyjä, paneeleita ja muihin harrastajiin tutustumista. Suurimmat con-tapahtumat Suomessa ovat Tracon, Ropecon ja Desucon. Muita merkittäviä coneja ovat mm. spekulatiiviseen fiktion keskittyvä Finncon ja länsimaalaiseen populaarikulttuurin tapahtuma Popcult.

Suomessa suurin osa con-tapahtumista on vapaaehtoisvoimin järjestettyä. Tapahtumissa on vallinnut jo ensimmäisten con-tapahtumien ajoilta harrastajilta harrastajille-kulttuuri, eikä keskieurooppalainen ja amerikkalainen kaupallisten anime- ja roolipelitapahtumien trendi ole saanut sijaa Suomessa. Tapahtumia järjestetään joka vuosi, ja niiden ympärille on muodostunut oma alakulttuurinsa ja yhteisönsä. Monelle järjestäjälle tapahtumanjärjestäminen on merkittävä osa anime- tai roolipeliharrastusta.

Con-tapahtumat ovat organisaatiossa hyvin samankaltaisia: niissä on ympäri vuoden tapahtumaa suunnitteleva ja järjestävä taho, jota kutsutaan coniteaksi tai vastaaviksi. Tämän lisäksi on tapahtumanaikainen vapaaehtoistyövoima. Tämä opinnäytetyö käsittelee nimenomaan tapahtumanaikaista vapaaehtoistyövoimaa. Palkallista henkilöstöä tapahtumissa on vain tapahtuman tilojen edustajia, jotka eivät varsinaisesti kuulu tapahtuman järjestävään organisaatioon.

Con-tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöitä ei ole aikaisemmin tutkittu, mutta heistä on kerätty jonkin verran tietoa tapahtuman jälkeen jaetuilla työvoimalle suunnatuilla kyselyillä. Oma kokemus tapahtuman vapaaehtoistyövoimaa organisoineena on osoittanut, että vapaaehtoistyöntekijät laittavat paljon painoarvoa yhteisölle ja kavereille, ei niinkään rahassa mitattaville palkkiolle.

### **2.1 Motivaation käsite**

Yleisesti motivaatiolla tarkoitetaan järjestelmää, joka virittää ja ohjaa käyttäytymistä. Motivaatiolla on motiivien tuottamaa tilaa. Motiivit voivat olla esimerkiksi tarpeita, haluja, palkkiota ja rangaistuksia. (Ruohotie 1998, 36-37.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio saa toimimaan ilosta ja työstä syntyvästä nautinnosta. Ulkoisen motivaation lähteet ovat palkkiot ja rangaistukset. (Sinokki 2016, 62.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole toisistaan erillisiä, vaan pikemminkin ne tukevat toisiaan (Ruohotie 1998, 38). Työtä suunniteltaessa onkin erityisen tärkeää, että motivaation kummatkin osapuolet saavat huomiota.

Motivaatio ja asenne liittyvät olennaisesti toisiinsa, mutta ne eivät tarkoita samaa asiaa. Motivaatio on tilannesidonnaista, kun taas asenne on pysyvä ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Asenne vaikuttaa toiminnan laatuun ja motivaatio toiminnan vireyteen. Verrattuna asenteeseen, motivaatio on tila joka määrää millä aktiivisuudella henkilö toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Asenne vaikuttaa siihen, miten henkilö reagoi objekteihin, henkilöihin ja tilanteisiin. (Ruohotie 1998, 41-42.)

## **2.2 Vapaaehtoisten motivaatio ja johtaminen**

Koska vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa ja siitä tarjottavat korvaukset ovat yleensä hyvin pieniä, on motivaation käsite hyvin olennaista vapaaehtoistoiminnassa. Hyvä motivaatio on vapaaehtoistyön toteutumisen ja jatkuvuuden perusta (Yeung 2005, 83). Mikä tarkalleen saa ihmisen lähtemään mukaan tapahtuman tekoon ilman palkkaa?

Motivaatio on yksilöllistä. Työmotivaatiota tutkiessa pitää ottaa huomioon yksilön persoonallisuus ja elämänvaihe. Johtamisella, työyhteisöllä ja työn ominaisuudella on paljon merkitystä. (Sinokki 2016, 80.)

Myös persoonallisuudella ja asenteella on merkitystä motivaation synnyssä. On selvää, että mielenkiinnon kohteet, asenteet ja tarpeet vaikuttavat siihen, mikä saa ihmisen tekemään työtä motivoituneesti. (Sinokki 2016, 102.)

Motivaation kannalta on myös oleellista, että työntekijä on kiinnostunut työstään (Sinokki 2016, 102). Tapahtumien työtehtävien suunnittelussa on myös hyvä ottaa huomioon se, onko työtehtävä mielenkiintoinen. Työtehtävän kiinnostavuus on erityisen tärkeää ensikermaiselle vapaaehtoiselle, jotta hän olisi kiinnostunut tulemaan myös seuraavaan tapahtumaan.

Mitä enemmän henkilöllä on syytä toimintaan, sitä motivoituneempi hän on (Yeung 2005, 86). On siis tärkeää, että tapahtumassa työntekijä saa useamman kuin palkkion työstään.

Pelkkä sisäänpääsy voi olla yhdelle jo tarpeeksi, mutta useimmat työntekijät haluavat muitakin etuja.

### 2.3 Sisäiset motiivit

Koska vapaaehtoistyössä rahassa mitattavat palkitsemistavat ovat pieniä, sisäisen motivaation merkitys korostuu etenkin silloin, kun vapaaehtoistyön halutaan jatkuvan seuraavanakin vuonna.

Sisäinen motivaatio syntyy psykologisista tarpeista ja arvoista. Sisäisessä motivaatiossa tyydytys tulee tekemisestä, eikä palkkiosta tai seurauksista. Sisäisen motivaation syntyyn liittyy oleellisesti työn sisältö, monipuolisuus, haastavuus ja mielekkyys. Sisäisesti motivoitunut henkilö haluaa tehdä työtä pitkäkestoisesti ja kehittyä tehtävässään. (Sinokki 2016, 98.)

Yksi con-tapahtumien haasteena on tarjota monipuolisia tehtäviä vapaaehtoisille. Monet vapaaehtoisten työtehtävät ovat luonteeltaan yksinkertaisia, kuten narikassa työskentelyä ja lipunmyyntiä. Vaikka vapaaehtoisten tehtävät ovatkin monelle mielekkäitä, ne eivät tarjoa kovinkaan paljon oppimiskokemuksia tai kiinnostavia haasteita. Vapaaehtoisten työtehtävien kiinnostavuuden puute voi vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka kiinnostunut henkilö on tulemaan vapaaehtoiseksi seuraavaan tapahtumaan.

Vapaaehtoistyön tutkimuksissa on todettu, että keskeinen motiivi vapaaehtoistyössä on auttamisen halu. Tutkimusta on tehty eniten sosiaali- ja terveysalan järjestöistä, joten altruismi korostuu. Muita tärkeitä motiiveja ovat uuden oppiminen, kansalaisvelvollisuus, vapaaehtoistyö elämäntapana, yhteisö ja sosiaaliset suhteet. (Kuuluvainen 2016, 46.)

Esimerkiksi Yeungin (2005) tutkimus kirkollisten yhdistysten vapaaehtoistoiminnasta altruismi ja halu auttaa nousivat merkittäväksi motivaatiotekijöiksi. Tapahtumajärjestämistä on kuitenkin vaikea mieltää hyväntekeväisyydeksi. On vaikea uskoa, että tapahtuman vapaaehtoistyöntekijä pitää päällimmäisenä motiivinaan auttamista tai altruismia. On syytä epäillä, että motivaatio vapaaehtoistyössä on hyvin riippuvainen itse työn luonteesta tai muista vapaaehtoistyön piirteistä.

Vapaaehtoistyö tarjoaa antamisen ja saamisen kokemuksia, sekä edistää henkistä hyvinvointia. Itsensä toteuttaminen, emotionaaliset palkinnot, työkokemus ja kiitoksen saaminen ovat tärkeä osa vapaaehtoistyön kokemusta. (Yeung 2005, 109-110.)



Varsinkin nuorelle tapahtuman vapaaehtoistyöntekijälle voi kokemus olla yksi ensimmäisiä työkokemuksia, vaikka ei puhutakaan varsinaisesta työsuhteesta. Tapahtumissa työskentelee myös paljon eri alojen ammattilaisia vapaaehtoistyöntekijöinä, kuten valokuvaajia, joille vapaaehtoistyö on otollinen tilaisuus ammattitaidon kartuttamiseen.

Useimmat con-tapahtumien työntekijät ovat olleet aikaisemmin tapahtumien kävijöitä. Monet haluavatkin laittaa omat positiiviset kokemuksensa kiertoon auttamalla tapahtuman järjestelyissä ja antaa näin jotain takaisin yhteisölleen.

Tuttu aihepiiri ja positiiviset kokemukset lisäävät vapaaehtoisen motivaatiota. Tuttu aihepiiri madaltaa osallistumiskynnystä ja kannustaa liittymään mukaan. Positiiviset kokemukset kannustavat jatkamaan vapaaehtoistoiminnassa. (Yeung 2005, 112.)

Aihepiirin tuttuus näkyy selkeästi con-tapahtumien harrastajalta harrastajalle-kulttuurissa. Tapahtuman järjestäjät ovat myös saman asian harrastajia, joten mukaan on helppo lähteä kun tietää jo valmiiksi, millaisia ihmisiä yhteisössä on. Positiivisia kokemuksia on puolestaan vahvistettu huolehtimalla työvoiman hyvinvoinnista esimerkiksi tarjoamalla tauko-tila tapahtuman aikana ja kiitostilaisuus tapahtuman jälkeen.

Vapaaehtoistyö palkkatyön jatkeena ja uuden oppiminen ovat myös tärkeitä vapaaehtoisten motiiveja (Yeung 2005, 113). Tapahtumissa työskentelee esimerkiksi paljon tietotekniikan ammattilaisia, jotka antavat taitonsa tapahtumien käyttöön ja siinä sivussa kehittävät ammattitaitoaan. Myös esimerkiksi tapahtumassa vapaaehtoiselle asiakaspalvelijalle tilanne voi olla täysin uusi.

Yhteisö ja sosiaaliset suhteet ovat merkittävä tekijä vapaaehtoisten motivaatiossa (Kuuluvainen 2016, 61). Tapahtuman vapaaehtoistyövoiman yhteisön tukeminen tapahtuman ulkopuolella on jokseenkin haastavaa, sillä vapaaehtoiset asuvat maantieteellisesti hajallaan eivätkä välttämättä tapaa toisiaan muuten kuin vasta tapahtumassa. Tätä on paikattu perustamalla Facebook-ryhmiä ja Slack- ja IRC-kanavia vapaaehtoistyövoiman yhteydenpidon helpottamiseksi. Tapahtuman jälkeisten kiitostilaisuuksien tarkoitus on myös saada ihmiset tutustumaan toisiinsa paremmin. Tutuilla kasvoilla ja kavereilla voi olla suuri merkitys siinä, tuleeko henkilö tapahtumaan työskentelemään ensi vuonnakin.

## 2.4 Ulkoiset motiivit

Vaikka tapahtumassa työskentelystä ei makseta palkkaa, on työstä kuitenkin tarjottu jonkin verran rahassa mitattavia etuja. Coneissa vapaaehtoistyövoimaa on palkittu tarjoamalla työtä vastaan vähintään ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan. Tämän lisäksi on tavallista, että työvoimalle tarjotaan yksi tai useampi lämmin ateria tapahtuman aikana, ilmainen lattiamajoitus, työpaita sekä pääsy tapahtuman aikana työntekijöiden taukotilaan. Työvoimalle järjestetään usein myös erillinen kiitostilaisuus (kaatajaiset) tapahtuman jälkeen. Rahassa mitattavia etuja ja palkitsemisia voidaan kutsua ulkoiseksi motivaatioksi (Kuuluvainen 2016, 25). Ulkoiset tekijät motivoivat lyhytaikaisesti (Sinokki 2016, 98), joten niiden merkitys voi vähentyä pitkään tapahtumia tekeväälle. Pelkästään rahallisia etuja tarjoamalla on myös mahdollista, että työntekijä ei halua tulla vapaaehtoiseksi uudestaan tapahtumaan.

Vaikka sisäiset motiivit korostuvat vapaaehtoistyössä, voivat myös ulkoiset motiivit olla tärkeitä vapaaehtoistyöntekijälle ja palkitseminen luo kuvaa laadukkaasta vapaaehtoistyön tarjoajasta (Kuuluvainen 2016, 48). Esimerkiksi nuorelle opiskelijalle rahan säästö tapahtuman sisäänpääsystä ja aterialta voivat olla hyvinkin merkittäviä syitä lähteä vapaaehtoistyöntekijäksi tapahtumaan. Vapaaehtoistyöntekijälle on myös tärkeää selkeät viestit siitä, että häntä arvostetaan muullakin tavoin kuin kauniin sanoin.

Pelkällä palkitsemisella ei kuitenkaan tavoiteta parhaiten motivoituneita vapaaehtoisia. Yhteisön tarjoaminen vapaaehtoiselle ja mahdollisuudet uuden oppimiseen ja henkiseen kasvuun korostuvat vapaaehtoistyössä verrattuna palkitsemiseen. (Kuuluvainen 2016, 48.)

### **3 Tutkimuksen tarkoitus ja menetelmät**

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat con-tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden tärkeimpiä motiiveja ja kehittää tutkimuksen avulla tapahtumien henkilöstöhallintaa ja johtamista. Tutkimusongelmana oli:

Mitkä ovat tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden tärkeimpiä motiiveja?

#### **3.1 Tutkittavat**

Kysely jaettiin Desuconin, Ropeconin ja Traconin työntekijöiden Facebook-yhteisöissä. Näiden yhteisöjen yhteenlaskettu jäsenmäärä on 1166. Näissä yhteisössä olevat henkilöt ovat tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöitä, sidosryhmäläisiä ja vastaavia. On huomioitavaa, että jotkut henkilöt voivat olla jäsenenä kaikissa näissä ryhmissä. Kyselyn saatteessa kerrottiin kyselyn olevan suunnattu nimenomaan tapahtumanaikaisille vapaaehtoistyövoimalle.

Tutkimus rajattiin näiden kolmen tapahtuman vapaaehtoiisiin, koska kaikki tapahtumat ovat toimineet jo useamman vuoden ja niissä on pitkään toiminnassa mukana olleita vapaaehtoisia. Tapahtumat ovat myös Suomen kolme suurinta con-tapahtumaa ja kyselyn haluttiin tavoittavan mahdollisimman monta. Tapahtumat ovat luonteeltaan myös hyvin samankaltaisia, joten niitä ja niiden vapaaehtoistyöntekijöitä on helppo verrata keskenään.

#### **3.2 Kyselylomake**

Aineisto kerättiin Webropol-palvelun sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely oli jaettu kolmeen osaan: taustatiedot, motivaativäittämät ja vapaa alue. Taustatiedot selvitettiin monivalintakysymyksillä.

Vastaajien taustatiedoissa kysyttiin ikää, kokemuskertoja tapahtumissa, sekä tapahtumia joissa vastaaja oli työskennellyt. Sukupuolta ei pidetty relevanttina taustatietona. Ennakotietona oli, että eri-ikäiset ja eri elämäntilanteessa olevat henkilöt pitävät eri motiiveja tärkeämpänä kuin toisia. Samoin sillä, onko henkilö toiminut vapaaehtoisena yhdessä tai useammassa tapahtumassa on merkitystä motivaatioon. Kyselyssä haluttiin myös selvittää, onko Suomen kolmen suurimman tapahtuman vapaaehtoisten motivaatiossa eroja.

Kyselyssä esitettiin erilaisia motivaativäittämiä, jotka vastaajat asettivat tärkeysjärjestykseen. Väittämät oli jaoteltu seuraaviin ryhmiin: rahalliset edut, tapahtumaan liittyvät motii-

vit, yhteisöön liittyvät motiivit ja sisäiset motiivit. Kyselyssä vastaajilla oli myös mahdollisuus vapaasti kertoa muista vastaajalle tärkeistä motiiveista ja kuvailla tärkeitä syitä lähteä vapaaehtoistoimintaan mukaan.

Kyselyn väittämät perustuivat kirjallisuuteen vapaaehtoistyöstä, pääasiassa Kuuluvaisen (2016) teokseen *Vapaaehtoistyön johtaminen*, sekä henkilökohtaisiin kokemuksiin tapahtumien vapaaehtoistyön parissa.

### **3.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja tutkimuksen toistettavuutta (Heikkilä 2008, 30). Kysely koostui pääasiassa suljetuista kysymyksistä, joten niissä on vähän tulkinnanvaraa tuloksia analysoidessa. Toisaalta vastaaja on voinut myös tulkita motivaatioväittämän eri tavalla kuin on tarkoitettu. Kyselyssä tätä on yritetty välttää käyttämällä väittämässä selkeää kieltä ja pyritty välttämään tulkinnanvaraisia termejä.

Kyselyyn vastasi 99 henkilöä. Kysely lähetettiin vapaaehtoistyöntekijöiden Facebook-yhteisöihin, joissa oli yhteensä 1166 henkilöä. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on siis hyvä huomioida otannan koko.

### **3.4 Analysointi**

Kyselylomakkeen tulokset saatiin Webropol-palvelusta. Motiiviväittämät oli jaoteltu neljään ryhmään: rahalliset edut, tapahtumaan liittyvät motiivit, yhteisöön liittyvät motiivit ja sisäiset motiivit. Tuloksissa jokaiselle väittämälle on asetettu keskiarvo, joka kertoo siitä kuinka tärkeänä vastaajat keskimäärin väittämää pitivät. Pienempi luku kertoo korkeammasta sijasta tärkeysjärjestyksessä. Tulosten analyysissä saatiin myös selville, kuinka monta vastaajaa on asettanut väittämän mihinkin järjestykseen.

## 4 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 99 henkilöä. Vastaajista 58 olivat 18-25-vuotiaita, vanhempia kuin 25 oli 40 ja vain yksi vastaajista oli alle 18-vuotias. Viisi vastaajista oli työskennellyt oli työskennellyt vain yhdessä tapahtumassa ja loput vastaajista useammassa. Alle 18-vuotiaita vastaajia oli vain yksi, joten sitä vastausta ei käsitellä muiden ikäryhmien vastausten vertailussa. Myös ensikertalaisia vastaajien pieni määrä verrattuna kokeneisiin on otettava huomioon tuloksia vertaillessa.

### 4.1 Rahalliset edut

Ilmainen sisäänpääsy keskiarvolla 1,32 oli selkeästi vastaajille tärkein (Taulukko 1). 81 vastaajaa oli asettanut sen tärkeimmäksi rahallisista eduista ja yksikään vastaajista ei asettanut ilmaista sisäänpääsyä vähiten tärkeimmäksi. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin ilmaisia aterioita ja kolmanneksi pääsyä työntekijöiden taukotilaan. Työvoimapaitaa ja ilmaista lattiamajoitusta pidettiin selkeästi vähemmän tärkeinä ja ne olivat vain harvalle vastaajista eniten tärkeitä. Taulukossa 1 näkyy, miten vastaajat olivat asettaneet väittämät ja keskiarvo siitä, mitä pidettiin tärkeimpänä.

Taulukko 1. Rahalliset edut. (n= 99)

|  | <b>Tärkein</b> |          |          |          | <b>Vähiten tärkein</b> |                  |
|--|----------------|----------|----------|----------|------------------------|------------------|
| <b>Väittämä</b>  | <b>1</b>       | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b>               | <b>Keskiarvo</b> |
| Saan ilmaisen sisäänpääsyn tapahtumaan                   | 81             | 9        | 4        | 5        | 0                      | 1,32             |
|  | 81,82%         | 9,09%    | 4,04%    | 5,05%    | 0%                     |                  |
| Saan työvoimapaidan                                      | 1              | 10       | 10       | 32       | 46                     | 4,13             |
|  | 1,01%          | 10,1%    | 10,1%    | 32,32%   | 46,46%                 |                  |
| Saan ilmaisia aterioita tai aterian tapahtuman aikana    | 8              | 41       | 34       | 13       | 3                      | 2,62             |
|  | 8,08%          | 41,41%   | 34,34%   | 13,13%   | 3,03%                  |                  |
| Saan pääsyn työntekijöiden taukotilaan tapahtuman aikana | 6              | 25       | 42       | 24       | 2                      | 2,91             |
|  | 6,06%          | 25,25%   | 42,42%   | 24,24%   | 2,02%                  |                  |
| Saan ilmaisen lattiamajoituksen                          | 3              | 14       | 9        | 25       | 48                     | 4,02             |
|  | 3,03%          | 14,14%   | 9,09%    | 25,25%   | 48,48%                 |                  |

## 4.2 Tapahtumaan liittyvät motiivit

Omat kokemukset tapahtumassa olivat vastaajille tärkeämpiä kuin halu auttaa tapahtumaa menestymään tai se, että antaa taitonsa tapahtuman käyttöön. Halu auttaa tapahtumaa menestymään oli tärkeintä vain muutamalle vastaajalle ja 47 vastaajaa piti sitä vähiten tärkeimpänä. Tärkeimmäksi tapahtumaan liittyväksi motiiviksi nousi kokemus siitä, että tapahtuman pääsee kokemaan eri tavalla kuin kävijänä, joka keskiarvolla 1,86 (Taulukko 2) nousi tärkeimmäksi. Lähes yhtä tärkeänä pidettiin ihan vain sitä, että tapahtumassa työskentely on hauskaa, keskiarvolla 1,95 (Taulukko 2).

Taulukko 2. Tapahtumaan liittyvät motiivit. (n=99)

|  | Tärkein |        |        | Vähiten tärkein |           |
|--|---------|--------|--------|-----------------|-----------|
| Väittämä   | 1       | 2      | 3      | 4               | Keskiarvo |
| Haluan antaa taitoni tapahtuman käyttöön                   | 11      | 18     | 39     | 31              | 2,91      |
|  | 11,11%  | 18,18% | 39,39% | 31,31%          |           |
| Autan tapahtumaa menestymään                               | 3       | 13     | 36     | 47              | 3,28      |
|  | 3,03%   | 13,13% | 36,36% | 47,47%          |           |
| Pääsen osallistumaan tapahtumaan eri tavalla kuin kävijänä | 50      | 27     | 8      | 14              | 1,86      |
|  | 50,51%  | 27,27% | 8,08%  | 14,14%          |           |
| Tapahtumissa työskentely on hauskaa                        | 35      | 41     | 16     | 7               | 1,95      |
|  | 35,35%  | 41,41% | 16,16% | 7,07%           |           |

## 4.3 Yhteisöön liittyvät motiivit

Yhteisöön liittyvissä motiiviväittämissä vastaukset olivat hyvin tasaisia, eikä väittämistä noussut niin selkeästi yhtä asiaa, jonka kaikki vastaajat olisivat kokeneet tärkeämmäksi kuin muut. Kokemus siitä, että vapaaehtoistyön myötä on tiiviimmin mukana harrastusyhteisössä ja työstä saadut sosiaaliset kontaktit nousivat jonkin verran kahden muun väittämän yläpuolelle. Yhteisön toiminnan jatkuvuuden edistäminen asetettiin vähiten tärkeäksi kaikkien vastaajien kesken ja tärkeimpänä sitä piti vain 10 vastaajaa (Taulukko 3).

Taulukko 3. Yhteisöön liittyvät motiivit. (n=99)

|  | Tärkein |        |        | Vähiten tärkein |           |  |
|--|---------|--------|--------|-----------------|-----------|--|
| Väittämä   | 1       | 2      | 3      | 4               | Keskiarvo |  |
| Tapahtumissa työkennessä olen tiivimmin mukana harrastusyhteisössäni | 34      | 27     | 14     | 24              | 2,28      |  |
|  | 34,34%  | 27,27% | 14,14% | 24,24%          |           |  |
| Edistän yhteisön toiminnan jatkuvuutta                               | 10      | 28     | 34     | 27              | 2,79      |  |
|  | 10,1%   | 28,28% | 34,34% | 27,27%          |           |  |
| Saan vapaaehtoistyöstä tärkeitä sosiaalisia kontakteja               | 33      | 20     | 25     | 21              | 2,34      |  |
|  | 33,33%  | 20,2%  | 25,25% | 21,21%          |           |  |
| Tapahtumissa työkennessä annan joutain takaisin harrastusyhteisölle  | 22      | 24     | 26     | 27              | 2,59      |  |
|  | 22,22%  | 24,24% | 26,26% | 27,27%          |           |  |

#### 4.4 Sisäiset motiivit

Sisäisistä motiiveista vastaajat pitivät selkeästi tärkeimpänä sitä, että työskentelystä saa positiivisia kokemuksia, jonka tärkeimmäksi asetti 52 vastaajista. Vapaaehtoistyöstä saatu henkinen hyvinvointi oli 28 vastaajan mielestä tärkeintä ja 36 vastaajan mielestä toiseksi tärkeintä. Työstä saatu kiitos ja työkokemus eivät olleet niin tärkeitä. Vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys oli tärkeää vain harvalle vastaajista. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Sisäiset motiivit. (n=99)

|   | Tärkein |        |       |        | Vähiten tärkein |           |  |
|---|---------|--------|-------|--------|-----------------|-----------|--|
| Väittämä  | 1       | 2      | 3     | 4      | 5               | Keskiarvo |  |
| Vapaaehtoistyö tapahtumissa tuottaa minulle henkistä hyvinvointia | 28      | 36     | 20    | 11     | 4               | 2,26      |  |
|   | 28,28%  | 36,36% | 20,2% | 11,11% | 4,04%           |           |  |
| Vapaaehtoistyö on mielestäni yhteiskunnallisesti tärkeää          | 4       | 8      | 20    | 29     | 38              | 3,9       |  |
|   | 4,04%   | 8,08%  | 20,2% | 29,29% | 38,38%          |           |  |
| Vapaaehtoistyöstä saatu työkokemus on minulle tärkeää             | 12      | 10     | 20    | 30     | 27              | 3,51      |  |
|   | 12,12%  | 10,1%  | 20,2% | 30,3%  | 27,27%          |           |  |
| Saan kiitosta työstäni tapahtumassa                               | 3       | 18     | 30    | 21     | 27              | 3,52      |  |
|   | 3,03%   | 18,18% | 30,3% | 21,21% | 27,27%          |           |  |
| Saan vapaaehtoistyöstä positiivisia kokemuksia                    | 52      | 27     | 9     | 8      | 3               | 1,82      |  |
|   | 52,53%  | 27,27% | 9,09% | 8,08%  | 3,03%           |           |  |

#### 4.5 Avoimet kysymykset

Ystävyys-suhteet, uudet tuttavuudet ja sosiaaliset verkot olivat selkeästi esillä muissa motiiveissa. 26 vastaajista mainitsi muissa motiiveissa kaverit ja sosiaaliset kontaktit. Henkilökohtaiset suhteet ja niiden ylläpito tapahtumissa oli monelle selkeästi tärkeä motiivi vapaaehtoistyössä. Tapahtumiin ei mennä vain ilmaisen sisäänpääsyn takia vaan tietoisesti tutustumaan kanssatyöntekijöihin ja ylläpitämään ihmissuhteita. Vapaaehtoistyöntekijänä tutustuminen uusiin ihmisiin koettiin helpommaksi kuin kävijänä.

*”Olemassa olevien sosiaalisten kontaktien ylläpito. Tapahtuma kokoaa suuren määrän tuttuja samaan paikkaan.”*

*”Sosiaaliset kontaktit paitsi lisääntyvät, myös syvenevät. Olen tehnyt vänkäryötä vuosikausia ja on erittäin palkitsevaa, kun vanhemman polven vastaavavänkärit alkavat vihdoinkin tunnistaa minut ja muistavat jopa nimeni.”*

*”Siellä näkee kavereita joita ei muualla näe.  
Tutustuu uusiin henkilöihin.”*

Järjestäjistä ja vapaaehtoistyövoimasta muodostuva yhteisö ja tiimihenki nousi esille myös avoimissa vastauksissa. Yksi vastaaja kertoi vapaaehtoisista järjestäjistä koostuvan yhteisön olevan oma yhteisönsä laajemman harrastusyhteisön sisällä. Toinen vastaaja puolestaan kertoi, että järjestää tapahtumia juuri nimenomaan hyvän yhteisön takia, koska harrastuksen ydin ei enää kiinnosta niin paljoa. Yhteisö tuo mukanaan kokemuksen, että on osana jotain suurempaa.

Antamisen ilo ja muiden harrastuksen mahdollistaminen tapahtumanjärjestämisellä tuli esille myös avoimissa vastauksissa. Vastauksista kävi ilmi, että tapahtumat ja harrastus on antanut itselle niin paljon, että vapaaehtoistyöllä halutaan laittaa hyvä kiertämään ja mahdollistaa samat hyvät kokemukset muille oman viiteryhmän jäsenille. Myös työstä saatu kiitos ja arvostuksen tunne tuli ilmi avoimissa vastauksissa.

*”Antaa takaisin yhteisölle mahdollistamalla tulevia tapahtumia.”*



*”Ennen kaikkea se on tuota mainittua takaisin antamista ja osallistumista. Ja varmasti myös omalla tavallaan tämä on puolentoista vuosikymmenen tapahtumajärkkäämisen (laidasta laitaan iso ja pientä, aiheesta x, y ja z) jälkeen jo tapa, ellei jo elämäntapakin.”*

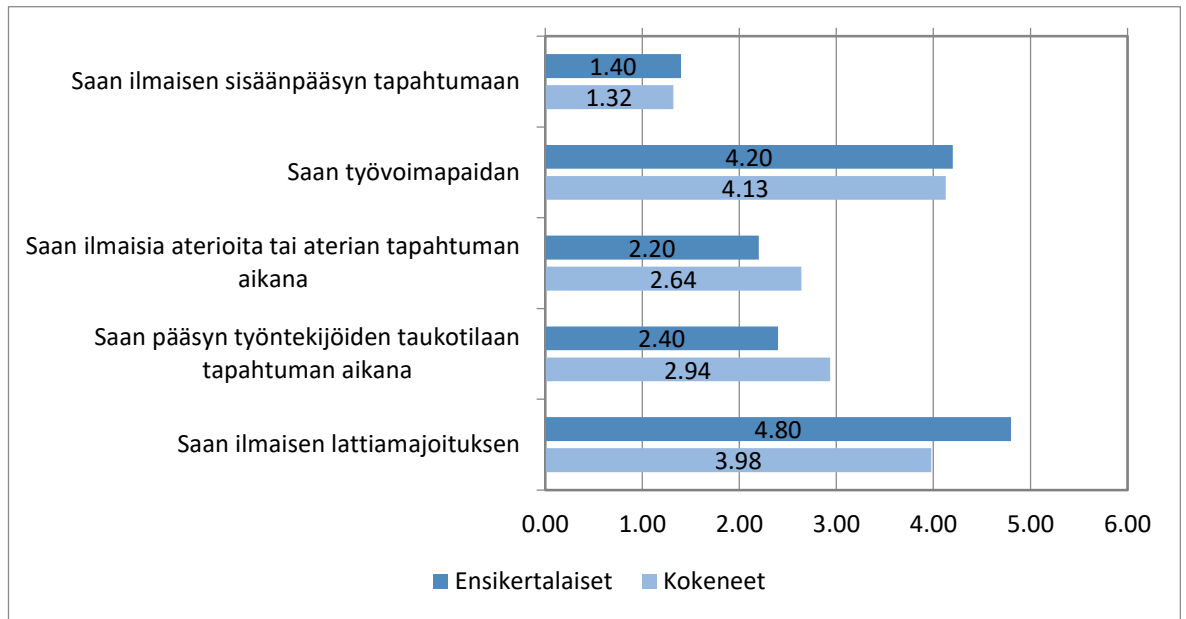
Rahallisista eduista oli myös jonkin verran mainintoja kyselyn vapaakentissä. Ilmainen sisäänpääsy työn myötä oli eräälle vastaajalle ainoa tapa, jolla hän voi tapahtumaan osallistua. Sisäänpääsy ja muut rahaa säästävät edut houkuttelivat toista lähtemään järjestämään tapahtumaa toiselle paikkakunnalle, jonne muutoin ei tulisi ehkä lähdettyä. Rahassa mitattavat edut koettiin talkootyön palkkana ja niiden puuttuminen ei innosta osallistumaan järjestämiseen. Yhdelle vastaajalle rahalliset edut näkyivät myös helppoutena, kun tapahtuman lipusta tai sen aikaisesta majoituksesta ja ruokailusta ei tarvitse itse huolehtia.

#### **4.6 Kokemuksen vaikutus vastauksiin**

Suurin osa vastaajista oli työskennellyt useammassa kuin yhdessä tapahtumassa. Vain yhdessä tapahtumassa työskennelleitä oli vastaajista viisi. Tulosten tulkinnassa on syytä ottaa huomioon ensikertalaisten vastaajien pieni määrä. Ensikertalaiset olivat Ropeconin ja Traconin vapaaehtoisia. Ensikertalaisten vastaukset olivat hyvin samassa linjassa kokeneiden kanssa, mutta joitakin eroja oli yhteisöön liittyvissä motiiveissa ja sisäisissä motiiveissa.

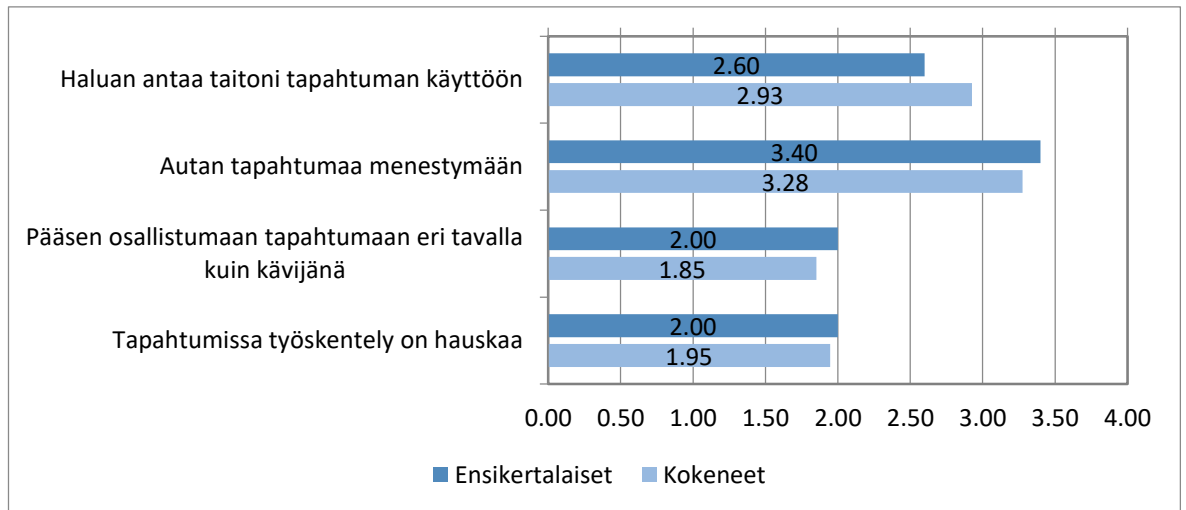
Sekä kokeneille vapaaehtoisille sekä ensikertalaisille ilmainen sisäänpääsy oli ehdottomasti tärkein rahallinen motiivi. Ilmaiset ateriat ja pääsy taukotilaan oli ensikertalaisille tärkeämpää kuin kokeneille. Suurin ero oli lattiamajoituksessa: ilmainen lattiamajoitus oli kokeneille paljon tärkeämpää kuin ensikertalaisille. Työvoimapaikan merkitys oli lähes sama kummallekin ryhmälle. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Kokemus ja rahalliset edut. (n=99)



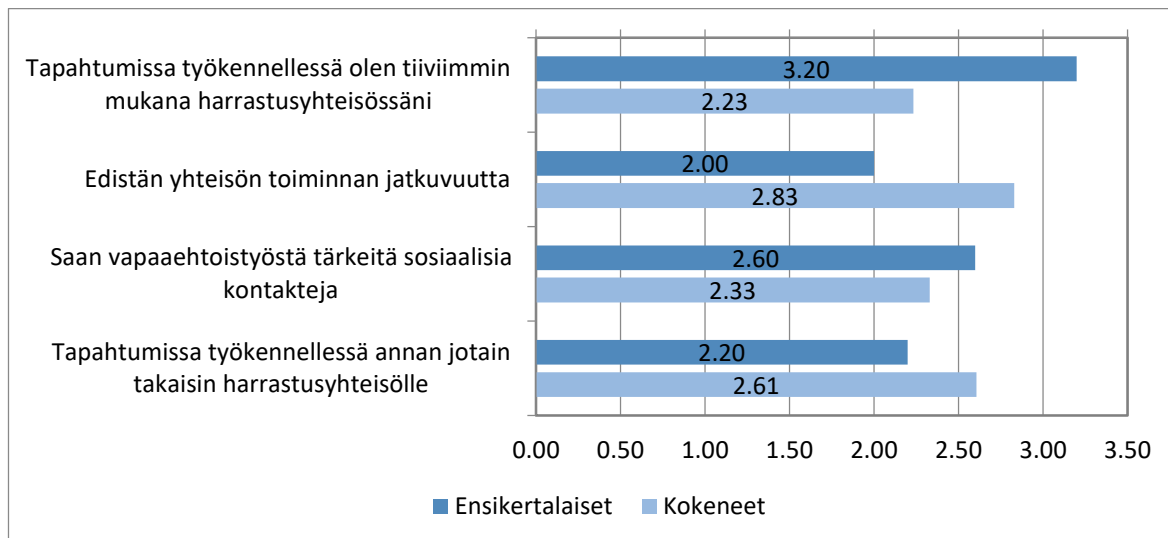
Sekä ensikertalaisille, että kokeneille tärkeintä oli erilainen kokemus työntekijänä ja hauskanpito tapahtumassa. Kokeneille nämä motiivit olivat aavistuksen tärkeämpiä kuin ensikertalaisille. Halu auttaa tapahtumaa menestymään oli väheten tärkeää sekä ensikertalaisille, että kokeneille. Suurin ero oli halussa antaa taitonsa tapahtumien käyttöön, jota ensikertalaiset pitivät tärkeämpänä kuin kokeneet. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Kokemus ja tapahtumaan liittyvät motiivit. (n=99)



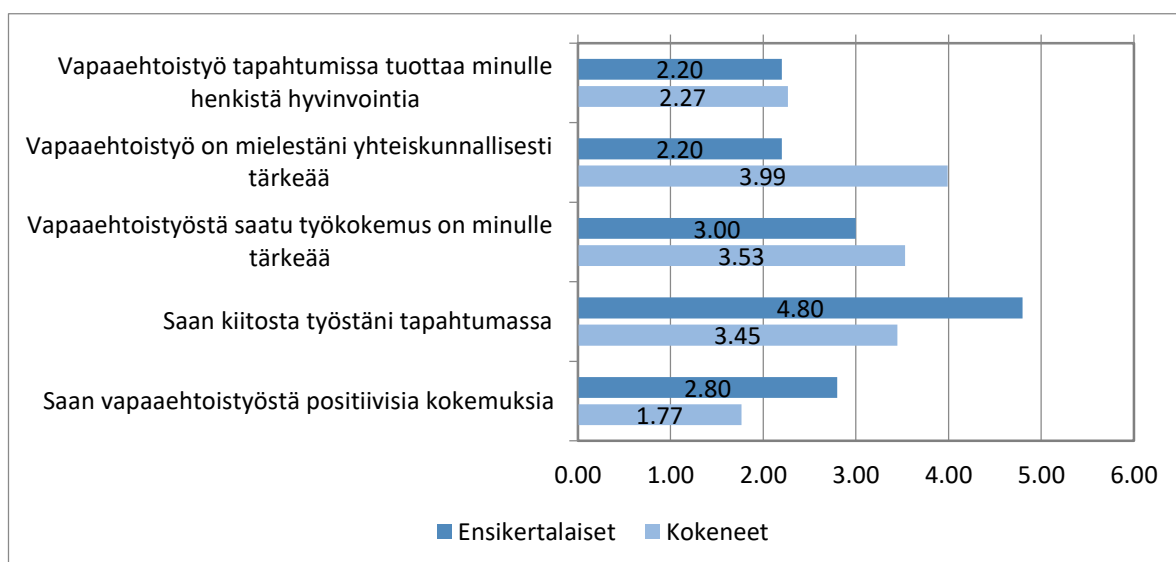
Kokemus tiiviimmästä yhteisöön kuulumisesta oli selkeästi tärkeämpää kokeneille vapaaehtoisille kuin ensikertalaisille. Sosiaaliset kontaktit olivat myös jokseenkin tärkeämpiä kokeneille kuin yhdessä tapahtumassa työskenteneille. Sen sijaan yhteisön toiminnan jatkuvuus oli paljon tärkeämpää ensikertalaisille kuin kokeneille. Antaminen takaisin harrastusyhteisölle oli myös tärkeämpää ensikertalaisille kuin kokeneille. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Kokemus ja yhteisöön liittyvät motiivit. (n=99)



Kokeneille vapaaehtoistyöstä saadut positiiviset kokemukset olivat tärkeimpiä, kun taas ensikertalaisille työstä saatu henkinen hyvinvointi ja vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys olivat tärkeimpiä. Vapaaehtoistyöstä saatu henkinen hyvinvointi oli yhtä tärkeää kummallekin ryhmälle. Työkokemus ja vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys olivat ensikertalaisille paljon tärkeämpää kuin kokeneille. Kokeneet puolestaan arvostivat työstä saatua kiitosta selkeästi enemmän verrattuna ensikertalaisiin keskiarvolla 3,45, verrattuna ensikertalaisten keskiarvoon 4,8. (Taulukko 8.)

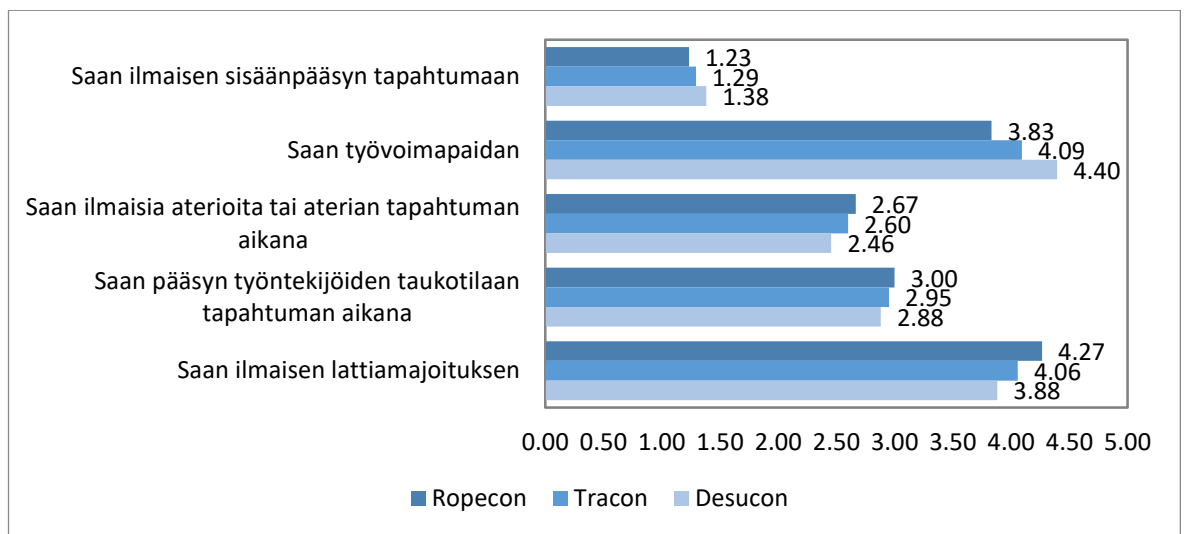
Taulukko 8. Kokemus ja sisäiset motiivit. (n=99)



#### 4.7 Eri tapahtumien työntekijät

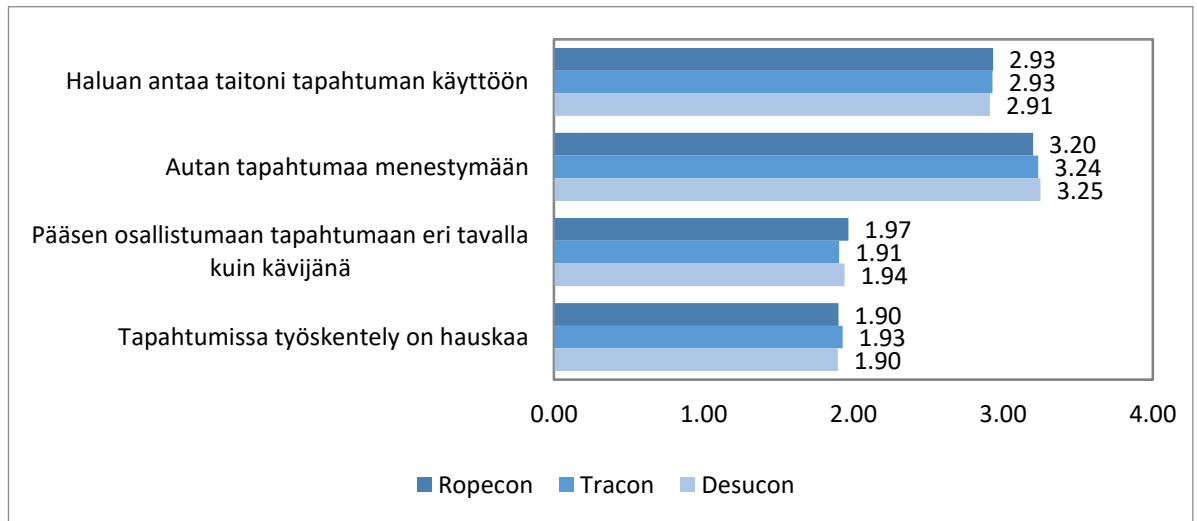
Eri tapahtumien työntekijöiden välillä vastauksissa ei ollut kovin suurta eroa. Kaikille tärkeintä oli ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan. Ropeconin työntekijät pitivät ilmaista sisäänpääsyä tärkeämpänä muiden tapahtumien työntekijöihin verrattuna, keskiarvolla 1,23. Ropecon on myös tarjonnut työntekijöilleen nimikoidun erikoispaidan, mikä näkyy jonkin verran siinä, että Ropeconilaiset arvostavat työvoimapaitaa enemmän kuin muut. Desuconin työntekijät taas arvostivat jonkin verran enemmän ilmaisia aterioita ja lattiama-joitusta kuin muut ja pitivät paitaa selkeästi vähiten tärkeimpänä keskiarvolla 4,4. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Tapahtumien työntekijät ja rahalliset edut. (n=99)



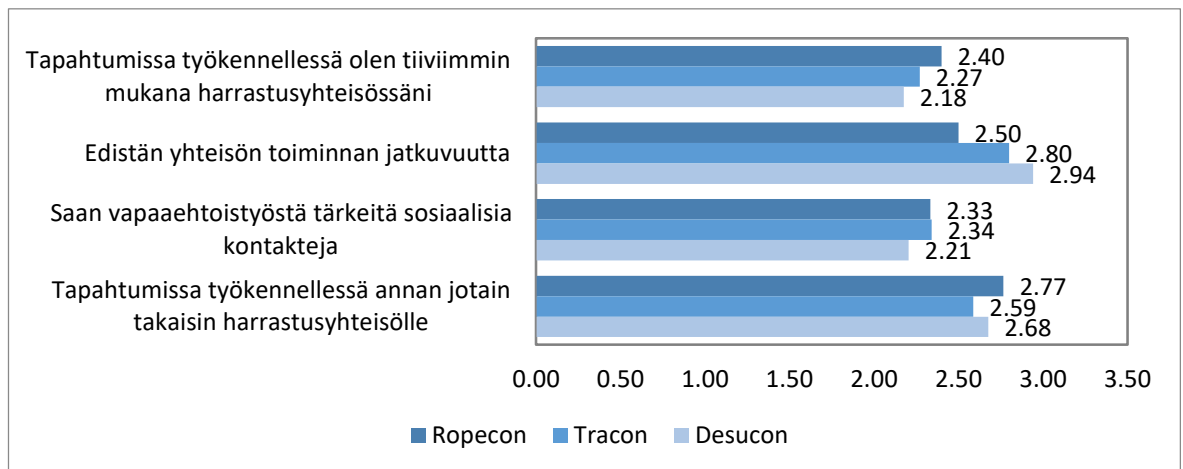
Tapahtumaan liittyvissä motiiveissa erot olivat hyvin vähäisiä. Suurin ero oli kokemuksessa siitä, että pääsee osallistumaan tapahtumaan eri tavalla. Ropeconin työntekijät eivät pitäneet kokemusta siitä, että tapahtumaan pääsee osallistumaan eri tavalla kuin kävijänä yhtä tärkeänä motivaattorina kuin Desuconin ja Traconin vapaaehtoiset. Sen sijaan hauskanpito oli aavistuksen tärkeämpää Ropeconin vapaaehtoisille kuin muille. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Tapahtumien työntekijät ja tapahtumaan liittyvät motiivit. (n=99)



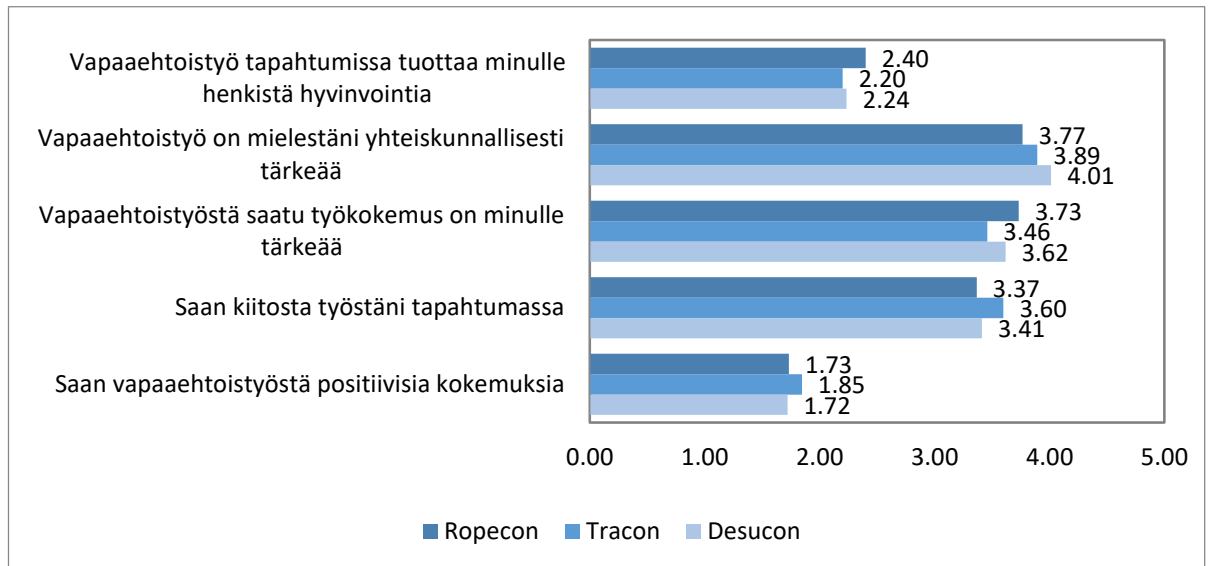
Yhteisön toiminnan jatkuvuuden turvaaminen oli vapaaehtoistyössä tärkeämpää Ropeconilaisille kuin muille. Desuconilaiset puolestaan pitivät tärkeänä vapaaehtoistyöstä saatuja sosiaalisia kontakteja ja tiivistä yhteisoloa harrastusyhteisössä. Traconin työntekijät pitivät tärkeämpänä sitä, että antavat jotain takaisin yhteisölleen verrattuna Desuconin ja Ropeconin työntekijöihin. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Tapahtumien työntekijät ja yhteisöön liittyvät motiivit. (n=99)



Positiiviset kokemukset olivat selkeästi tärkeimpiä kaikille kolmen tapahtuman työntekijöille. Vapaaehtoistyön tuottama henkinen hyvinvointi ei ollut niin tärkeää Ropeconin työntekijöille kuin muille. Sen sijaan vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys ja työstä saatu kiitos oli tärkeämpää Ropeconilaisille kuin Desuconille ja Traconille. (Taulukko 12.)

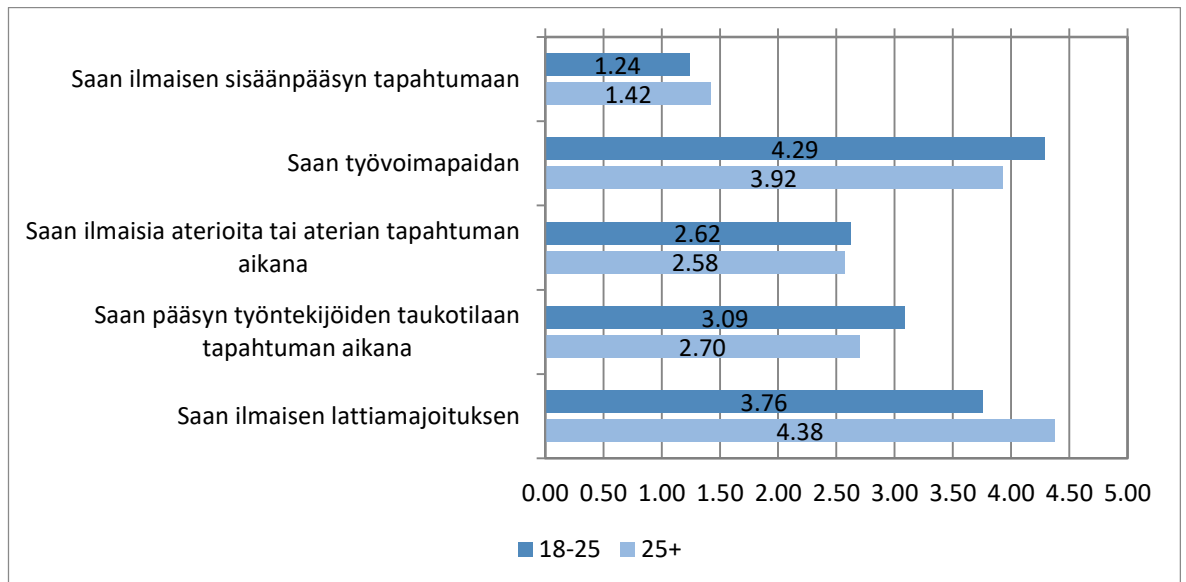
Taulukko 12. Tapahtumien työntekijät ja sisäiset motiivit. (n=99)



#### 4.8 Iän vaikutus vastauksiin

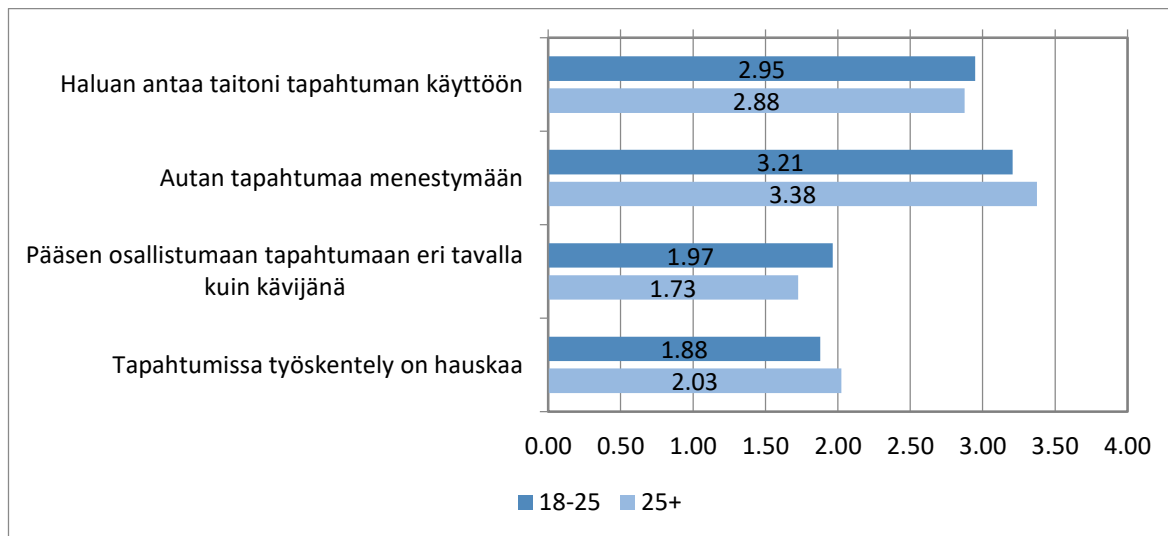
18-25-vuotiaita vastaajia oli 58 ja yli 25-vuotiaita oli 40. Alle 18-vuotiaita vastaajia oli vain yksi, joten sitä ei käsitellä tässä vertailussa, koska sitä ei ole mielekasta vertailla muihin ryhmiin.

Taulukko 13. Ikä ja rahalliset edut. (n=98)



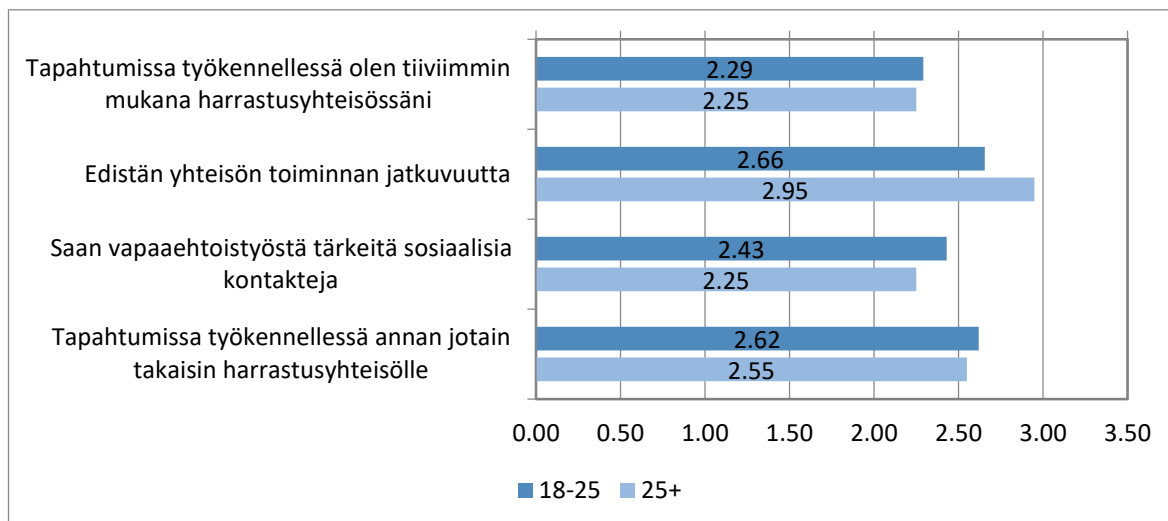
Alle 25-vuotiaat pitivät ilmaista sisäänpääsyä aavistuksen verran tärkeämpänä kuin sitä vanhemmat. Ilmaiset ateriat olivat yhtä tärkeitä kummallekin ikäryhmälle. Yli 25-vuotiaat pitivät taukotilaa ja työvoimapaitaa tärkeimpinä kuin nuoremmat. Selkein ero rahallisissa eduissa oli ilmaisessa lattiamajoituksessa, jota yli 25-vuotiaat pitivät selkeästi vähemmän tärkeänä kuin nuoremmat. (Taulukko 13.)

Taulukko 14. Ikä ja tapahtumaan liittyvät motiivit. (n=98)



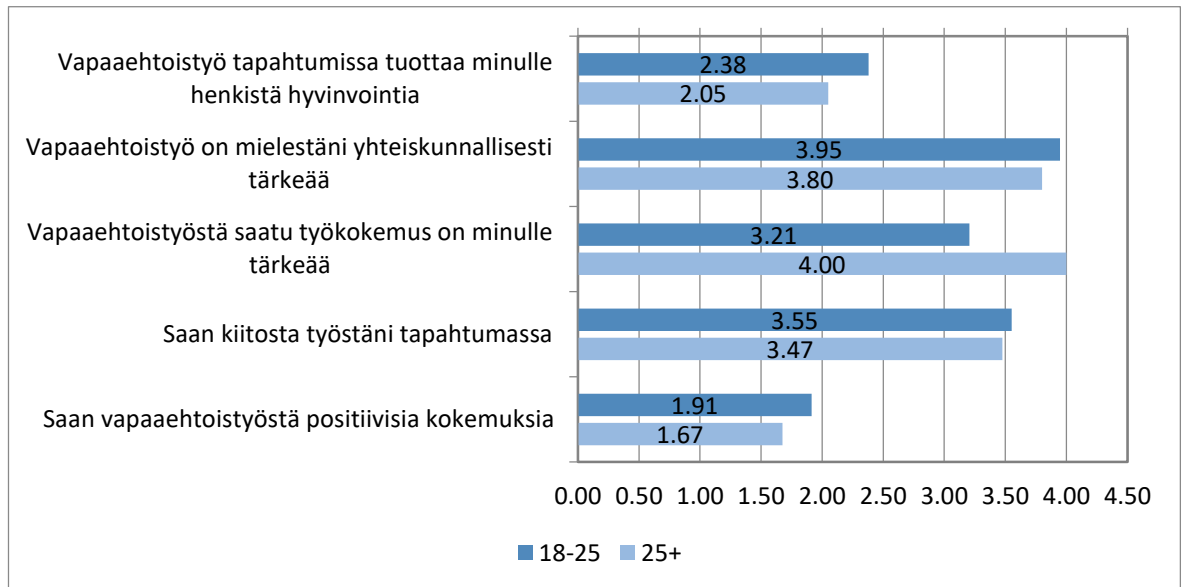
Alle 25-vuotiaat pitivät hauskanpitoa tapahtumissa jonkin verran tärkeämpänä kuin vanhemmat, kun taas yli 25-vuotiaille erilainen kokemus tapahtumasta työntekijänä oli tärkeämpää. Nuoremmille oli myös tärkeämpää auttaa tapahtumaa menestymään. Kummallekin ikäryhmälle oli yhtä tärkeää antaa taitonsa tapahtuman käyttöön. (Taulukko 14.)

Taulukko 15. Ikä ja yhteisöön liittyvät motiivit. (n=98)



Yhteisön toiminnan jatkuminen oli tärkeämpää 18-25-vuotiaille kuin vanhemmille. Yli 25-vuotiaat vastaajat pitivät vapaaehtoistyöstä saatuja sosiaalisia kontakteja tärkeämpänä kuin nuoremmat. Tiiviimpi osallistuminen harrastusyhteisöön ja takaisin antaminen olivat yhtä tärkeitä kummallekin ikäryhmälle. (Taulukko 15.)

Taulukko 16. Ikä ja sisäiset motiivit. (n=98)



Kummallekin ikäryhmälle positiiviset kokemukset olivat tärkeimpiä. Vapaaehtoistyöstä saatu työkokemus oli merkittävästi tärkeämpää 18–25-vuotiaille kuin sitä vanhemmille. Vapaaehtoistyöstä saatu henkinen hyvinvointi ja positiiviset kokemukset olivat jonkin verran tärkeämpiä yli 25-vuotiaille kuin nuoremmille. Työstä saatu kiitos ja vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys olivat aavistuksen tärkeämpää yli 25-vuotiaille kuin nuoremmille. (Taulukko 16.)



## 5 Pohdinta ja arviointi

Kyselyn selkein viesti oli, että vapaaehtoistyöntekijöille tärkeimmät motiivit ovat sosiaaliset kontaktit ja yhteisö. Kyselyn tulokset olivat paljolti samassa linjassa lähdekirjallisuuden ja tapahtumien työvoiman palautekyselyjen kanssa. Esimerkiksi vuoden 2016 ja 2017 Traconin saamassani työvoimapalautteessa ilmainen sisäänpääsy, kaverit ja erilainen kokemus tapahtumasta olivat vapaaehtoisille tärkeimpiä syitä lähteä töihin tapahtumaan. Lähes kaikki avoimet vastaukset korostivat ihmisten välisten suhteiden olevan erityisen tärkeää tapahtumanjärjestämisessä. Toiseksi eniten korostuivat rahassa mitattavat etuudet.

Kyselyn vastaajille tärkeimmät motivaatioväittämät voivat toimia hyvänä lähtökohtana, kun pohditaan vapaaehtoisten motivaation parantamista ja vapaaehtoistyön houkuttelevuutta. Toisaalta on myös hyvä ottaa huomioon, että kaikki eivät halua tapahtumissa vapaaehtoistyötä samoja asioita.

### 5.1 Yhteisö ja sosiaaliset suhteet

Jos yhteisö ja sosiaaliset suhteet ovat avainasemassa tapahtuman työntekijöiden motivaation kannalta, kannattaa tapahtuman tarjota tiloja ja mahdollisuuksia muihin työntekijöihin tutustumiseen. Useimmat tapahtumat ovatkin näin jo tehneet.

Tracon, Ropecon ja Desucon ovat houkuttelleet vapaaehtoisia tutustumaan toisiinsa eri tavoilla. Haasteena on, että tapahtumissa on satoja vapaaehtoisia, jotka asuvat hajallaan pitkin Suomea, joten he eivät tapaa toisiaan tapahtuman ulkopuolella luontevasti. Etuna puolestaan on, että vapaaehtoiset ovat kiinnostuneita samoista asioista eikä ikäjakauma ole valtavan suuri.

Kaikki kolme tapahtumaa järjestävät tapahtuman jälkeen työvoimalle kaatajaiset, eli kiitostilaisuuden. Kiittämisen lisäksi kaatajaisten tarkoitus on myös saada tapahtuman työntekijät tuntemaan toisensa paremmin ja luomaan suhteita. Kaatajaisiin osallistuminen ei ole kuitenkaan kaikille vapaaehtoisille aina mahdollista johtuen sen ajankohdasta. Alkoholitarjoilun vuoksi kaatajaiset myös yleensä rajataan vain yli 18-vuotiaille. Alkoholitarjoilun vuoksi jotkut yli 18-vuotiaatkaan eivät halua osallistua kaatajaisiin. Kaatajaisista on myös järjestetty sallittuja versioita, mutta niiden kysyntä on ollut niin pientä, että tapahtumat ovat suunnanneet kiitostilaisuutensa vain täysi-ikäisille. Tästä huolimatta kaatajaisia pidetään merkittävänä tekijänä vapaaehtoisten sosiaalisten suhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä.

Perinteiseen tapaan kaatajaisissa on myös rekrytty uusia tekijöitä tapahtumalle ja kannustettu vapaaehtoisia tulemaan ensi vuonnakin. Kaatajaisilla on myös paikkansa vapaaehtoisten palkitsemisessa ruuan, juoman ja kiitospuheiden muodossa.

Sekä Desucon, että Tracon myös kutsuvat kaikki työntekijänsä liittymään työvoiman Slack- tai IRC-yhteisöihin. Slack ja IRC ovat kummatkin reaaliaikaisia viestintäpalveluita, ja niiden ideana on saada vapaaehtoiset tutustumaan toisiinsa ja vastaaviin ennen tapahtumaa ja sen jälkeen. Slackin tarkoitus on myös madaltaa kynnystä vapaaehtoistyövoiman ja vastaavien välillä. Slackin ongelmaksi on kuitenkin muodostunut se, että monet eivät halua uusia viestintäkanavia käyttöönsä tai keskustelu ei pysy ympäri vuoden aktiivisena, joten monet menettävät kiinnostuksensa sen seuraamiseen. Slackia käyttävät selkeästi aktiivisimmin ne, joille palvelu on ennestään tuttu esimerkiksi työpaikan kautta. Slackin tilalle on myös ehdotettu hyvin samankaltaista etenkin pelaajien suosimaa Discordia.

Kaikilla kolmella tapahtumalla on myös vapaaehtoistyöntekijöilleen omat Facebook-ryhmät. Ryhmät ovat kuitenkin toimineet enemmänkin vapaaehtoisten tiedotuskanavana ja tapana ottaa vastaaviin yhteyttä, kuin työntekijöiden sosialisointikanavana.

Yhdessä työskentely on merkittävin tapa tutustua muihin vapaaehtoisiin. Siksi olisikin tärkeää, että tapahtuman aikana työpisteellä olisi vähintään kaksi työntekijää. Yhdessä työskentely mukavan työparin kanssa vaikuttaa myös vapaaehtoisen kokemukseen työtehtävien mielekkyydestä. Tapahtuman aikana työntekijöiden taukotila eli green room on myös tärkeä kohtaamispaikka vapaaehtoisille. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että taukotilassa olisi tarpeeksi tilaa ja se olisi viihtyisä.

Vapaaehtoistyövoiman yhteisön rakentamiseksi on myös usein ehdotettu vapaaehtoisille virkistys- tai koulutuspäivien järjestämistä. Ongelmaksi tulee raha, vapaaehtoisten sijainti ja määrä. Koska tapahtumat eivät tavoittele voittoa, ei ylimääräistä rahaa vapaaehtoisten viihdyttämiseen ole loputtomiin.

## **5.2 Rahassa mitattavat edut**

Ilmainen sisäänpääsy oli selkeästi tärkeintä kaikille kolmen tapahtumien työntekijöille, eikä siitä kannata luopua. Vertailukohtana voidaan käyttää vuoden 2017 Helsingissä järjestettyä kansainvälistä Worldconia, jonne vapaaehtoistyövoima ei saanut ilmaista sisäänpääsyä ja jolla oli vaikeuksia saada rekrytoitua tarpeeksi talkootyövoimaa ja järjestäjiä. Monet suomalaisten conien aktiivit kokivat, etteivät he halua maksaa siitä, että pääsevät tekemään vapaaehtoistyötä.

Vapaaehtoistyöntekijöille annettaviin etuihin kannattaa panostaa, vaikka monet kokisivatkin sisäiset motiivit tärkeämmiksi. Maine hyvänä palveluntarjoajana vapaaehtoisille saa suuremman joukon kiinnostumaan vapaaehtoistyöstä. Etenkin Desuconilla on hyvä maine vapaaehtoisten palkitsemisessa, varsinkin työvoiman taukotilojen suhteen. Tämä näkyy vapaaehtoistyövoiman tyytyväisyydessä ja halussa tulla coniin uudestaan töihin.

### **5.3 Sisäiset motiivit**

Suurimmalle osalle vastaajista oli tärkeintä, että tapahtumasta saa positiivisia kokemuksia ja se edistää hyvinvointia. Se, miten positiivisia kokemuksia tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöille tuotetaan, on kuitenkin hyvin haastavaa. Toisille positiivinen kokemus voi syntyä mieluisista työtehtävistä ja toisille henkilöiden kohtaamisista tapahtumassa. Positiiviset kokemukset lisäävät luonnollisesti henkistä hyvinvointia.

Positiivisen vapaaehtoistyökokemuksen keskeinen osa on työtehtävät. Ongelmana on, että tapahtuman vapaaehtoisen työtehtävät ovat aika yksinkertaisia, kuten narikassa työskentelyä, siivousta ja tavaroiden kantamista. Kaikille ei yksinkertaisesti voida tarjota haastavia tai moniulotteisempia tehtäviä. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että työskentelykokemus olisi muuten positiivinen. Esimerkiksi työpisteen tiiminvetäjällä on oleellinen rooli siinä, että työskentely tuntuu mukavalta vaikka tehtävä itsessään ei olisi kovinkaan jännittävä.

Tiiminrakennusta voidaan tehdä jo ennen tapahtumaa, esim. tekemällä Slackissa tiimin työntekijöille oma kanava, jossa he voivat tutustua toisiinsa ja tiimin vastaavaan. Tiimirakennuksessa on myös tärkeää, että tehtäviin ylipäättänsä valitaan hyvin muiden ihmisten kanssa toimeen tulevia henkilöitä.

### **5.4 Tapahtumaan liittyvät motiivit**

Vastaajille tärkeimpiä tapahtumaan liittyviä motiiveja olivat kokemus siitä, että tapahtumaan pääsee järjestäjänä osallistumaan eri tavalla ja järjestämisen hauskuus. Vapaaehtoistyön hauskuus voidaan katsoa olevan yhteisöllisyyden, mieluisten työtehtävien ja hyvien työvoimaetujen yhdistelmä.

Erilainen kokemus tapahtumasta järjestäjänä verrattuna kävijään tulee luonnostaan. Tapahtuman kulissien taakse kurkistaminen tuntuu vapaaehtoisesta jännittävältä ja varsinkin ensimmäinen kokemus vapaaehtoisena jää mieleen. Työtehtävien ohella olisi siis hyvä idea tutustuttaa työntekijää muuhunkin tapahtuman kulissien tapahtuvaan toimintaan.

Tämä voi myös auttaa vapaaehtoista ymmärtämään työpanoksensa merkitystä kokonaisuuden kannalta ja innostaa vapaaehtoistoimintaan tapahtumissa entisestään.

## 5.5 Arviointi

Opinnäytetyön aihe syntyi halusta kehittää omaa työtäni vapaaehtoistyön parissa. Rajasin aiheen motivaatioon, koska halusin ymmärtää paremmin niitä syitä, miksi vapaaehtoisuutta tapahtumissa tehdään. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tuntemus auttaa minua suunnittelemaan ja organisoimaan tapahtumia paremmin. Motivaation ymmärtäminen on myös erityisen tärkeää henkilöstöhallinnassa ja uskon tämän opinnäytetyön antien olevan minulle arvokkaita myös tulevaisuuden palkkatyössä johdon assistenttina.

Koin oppivani opinnäytetyöprosessin aikana paljon motivaatiosta ja sen suhteesta henkilöstöhallintaan. Sain prosessin aikana paljon arvokasta tietoa ja uusia näkökulmia sekä vapaaehtoistyöhön, että johdon assistentin työhön. Vaikka opinnäytetyön ja muun elämän yhteensovittaminen olikin ajoittain haasteellista, onnistuin mielestäni hyvin omissa ja tutkimuksen tavoitteissa. Sen sijaan olisin voinut parantaa aikatauluissa pysymistä työn aikana. Myös laajempi tietoperusta olisi edesauttanut opinnäytetyöprosessissa.

Tutkimusta voidaan pitää yleisesti luotettavana, mutta tulosten tulkinnassa on hyvä ottaa huomioon joitakin seikkoja. Otannan suhteellinen pieni koko on hyvä ottaa huomioon, koska tapahtumissa tyypillisesti työskentelee noin 500–200 vapaaehtoistyöntekijää, eikä kyselyyn 99 vastaajaa voida katsoa edustavan kaikkien mielipidettä. Olisin myös toivonut kyselyyn vastaavan myös enemmän alaikäisiä ja ensikertalaisia vapaaehtoistyöntekijöitä.

Arvioin käyttämäni lähteet luotettaviksi. Käyttämäni lähteet olivat pääasiassa julkaistua ammattilaisille suunnattua kirjallisuutta ja ne sisälsivät asiallisia lähdeviitteitä muuhun kirjallisuuteen. Sain myös vahvistusta luotettavuuteen omista kokemuksistani vapaaehtoistyön parissa.

Opinnäytetyötä olisi voinut kehittää eteenpäin esimerkiksi haastatteluilla. Olisin voinut myös kohdentaa paremmin kyselyä ensikertalaisille ja alaikäisille, esimerkiksi ottamalla kontaktia näihin ryhmiin suoraan tapahtumissa. Jatkotutkimuksena haluaisin tarkastella tarkemmin vapaaehtoisten palkitsemista ja tyytyväisyyttä vapaaehtoistyöhön. Varsinkin vuoden 2017 Traconin työvoimapalautteen perusteella monet vapaaehtoistyöntekijät kaipaavat uudenlaisia palkitsemistapoja perinteisten sijaan.

## Lähteet

Heikkilä, T. (2008). *Tilastollinen tutkimus* (7. uud. p.). Helsinki: Edita.

Kuuluvainen, S. (2015.) *Vapaaehtoistyön Johtaminen*. [Helsinki]: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.

Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.

Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Helsinki: Tietosanomama.

Yeung, A. B., & Nylund, M. (2005). *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake

Vastaa kyselyyn vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveista!

Teen Haaga-Heliassa opinnäytetyötä conien vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveista. Opin-  
näytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, mikä motivoi ihmisiä tekemään tapahtu-  
missa vapaaehtoistyötä ja sen kautta kehittää conien toimintaa. Kysely on suunnattu ensi-  
sijaisesti coninaikaiselle työvoimalle. Kyselyyn voi vastata 13.4.2017 asti.

Alla olevassa kyselyssä esitetään erilaisia motiiviväittämiä tapahtumissa työskentelystä ja  
vastaaja asettaa väittämät tärkeysjärjestykseen. Luethan väittämät huolellisesti läpi! Ky-  
sely ei ole pitkä eikä sen tekemiseen mene muutamaa minuuttia pidempää. Jokainen vas-  
taus on minulle arvokas.

### Kysely vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta con-tapahtumissa

Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia.

1. Ikä\*
  - a. Alle 18
  - b. 18–25
  - c. 25+
  
2. Kuinka monessa tapahtumassa olet työskennellyt?\*

  - a. Vain yhdessä
  - b. Useammassa kuin yhdessä

  
3. Missä seuraavissa tapahtumissa olet työskennellyt?\*

  - a. Ropecon
  - b. Tracon
  - c. Desucon

  
4. Mitkä näistä rahallisista eduista ovat tärkeimpiä sinulle tapahtumissa työskennel-  
lessä? Aseta motiivit tärkeysjärjestykseen.\*
  - a. Saan ilmaisen sisäänpääsyn tapahtumaan.
  - b. Saan työvoimapaidan.
  - c. Saan ilmaisia aterioita tai aterian tapahtuman aikana.
  - d. Saan pääsyn työntekijöiden taukotilaan tapahtuman aikana.
  - e. Saan ilmaisen lattiamajoituksen.
  
5. Mitkä näistä tapahtumaan liittyvistä motiiveista ovat sinulle tärkeimpiä? Aseta mo-  
tiivit tärkeysjärjestykseen.\*
  - a. Haluan antaa taitoni tapahtuman käyttöön.

- b. Autan tapahtumaa menestymään.
  - c. Pääsen osallistumaan tapahtumaan eri tavalla kuin kävijänä
  - d. Tapahtumissa työskentely on hauskaa
6. Mitkä näistä yhteisöön liittyvistä motiiveista ovat sinulle tärkeimpiä? Aseta motiivit tärkeysjärjestykseen.\*
- a. Tapahtumissa työskennellessä olen tiiviimmin mukana harrastusyhteisössäni.
  - b. Edistän yhteisön toiminnan jatkuvuutta.
  - c. Saan vapaaehtoistyöstä tärkeitä sosiaalisia kontakteja.
  - d. Tapahtumissa työskennellessä annan jotain takaisin harrastusyhteisölleni.
7. Mitkä näistä sisäisistä motiiveista ovat tärkeimpiä sinulle? Aseta motiivit tärkeysjärjestykseen.\*
- a. Vapaaehtoistyö tapahtumissa tuottaa minulle henkistä hyvinvointia.
  - b. Vapaaehtoistyö on mielestäni yhteiskunnallisesti tärkeää.
  - c. Vapaaehtoistyöstä saatu työkokemus on minulle tärkeää.
  - d. Saan kiitosta työstäni tapahtumassa.
  - e. Saan vapaaehtoistyöstä positiivisia kokemuksia.
8. Mitä muita motiiveja pidät tärkeänä vapaaehtoistyössä tapahtumissa?
9. Vapaa sana! Mikä vapaaehtoistyössä on parasta ja hienointa? Kuvaile vapaasti itsellesi tärkeitä syitä lähteä mukaan tekemään vapaaehtoistyötä tapahtumassa.