

# **Talkootyöntekijöiden motivointi tapahtumatyöhön**

## **Case OlutSatama**

Noora-Merinja Hietanen  
Roosa Pihlajamäki

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2017  
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, Liiketalous  
Restonomi (AMK), Palvelujen tuottamisen ja johtamisen  
koulutusohjelma, Ruoka- ja ravintolapalveluiden johtaminen,  
Tradenomi (AMK), Yritystoiminnan kehittämisen  
koulutusohjelma

Tekijä(t) Hietanen, Noora-Merinja Pihlajamäki, Roosa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2017
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Talkootyöntekijöiden motivointi tapahtumatyöhön</b>		
Tutkinto-ohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma, Yritystoiminnan kehittämisen tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Aho, Kimmo		
Toimeksiantaja(t) OlutSatama		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Monet kulttuuritapahtumat ympäri maailman käyttävät talkootyöntekijöitä ja talkoolaiset omalla panoksellaan mahdollistavat näiden tapahtumien järjestämisen. OlutSatama-tapahtuma on nuori ja uniikki tapahtuma, joka käyttää työvoimana lähes pelkästään talkootyöntekijöitä.</p> <p>Tutkimuksella haluttiin selvittää, mikä motivoi talkoolaisia tekemään tapahtumatyötä. Tavoitteena oli tutkimuksen perusteella hankkia OlutSatama-tapahtumalle lisädataa talkootyöntekijöiden motiiveista, motivaatiotekijöistä sekä siitä, miten talkoolaisia voitaisiin palvita ja rekrytoida tehokkaammin tulevaisuudessa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluin, joihin osallistui yhteensä kymmenen haastateltavaa. Haastateltavat olivat kaikki eri ikäisiä OlutSatama-tapahtumassa työskennelleitä talkoolaisia, joilla oli erilaiset työ- ja koulutustaustat.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että ensimmäistä kertaa talkootyöntekijänä työskentelevän henkilön motivaatiotekijät ovat selkeästi erilaiset verrattuna jo useampana vuonna työskennelleeseen talkootyöntekijään. Tulokset osoittivat myös motivaatiotekijöiden muuttuvan ensimmäisen kokemuksen jälkeen yhä enemmän sisäisen motivaation ohjaamiksi. Myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen merkitys korostui tuloksissa. Tästä voidaan päätellä, että ensimmäistä kertaa talkootöihin hakeutuvia henkilöitä tulee motivoida erilaisin keinoin kuin jo kerran tai useammin OlutSatamassa työskennelleitä talkootyöntekijöitä-</p>		
<p>Avainsanat (<a href="#">asiasanat</a>)</p> <p>Talkootyö, vapaaehtoistyö, motivaatio, motivaatiotekijät</p>		
<p>Muut tiedot (<a href="#">salassa pidettävät liitteet</a>)</p>		

Author(s) Hietanen, Noora-Merinja Pihlajamäki, Roosa	Type of publication Bachelor's thesis  Number of pages 35	Date November 2017  Language of publication: Finnish  Permission for web publication: x
Title of publication <b>Motivating a volunteer to event work</b>		
Degree programme Bachelors degree in hospitality management, Bachelor of business administration		
Supervisor(s) Aho, Kimmo		
Assigned by OlutSatama		
Abstract  <p>Many cultural events around the world use volunteers that make the event possible with their contribution. OlutSatama is a young and unique event that has a workforce which consists mainly of volunteers.</p> <p>With the study we wanted to research what motivates people to volunteer in events. The goal was to give OlutSatama-event more data regarding the volunteers motives, motivational factors and how to reward and recruit volunteers more efficiently in the future. The study was done as a qualitative study. Material was collected in theme-interviews of 10 interviewees. The interviewees were all of different age, work- and educational background and had previously volunteered in OlutSatama.</p> <p>The results showed that motivational factors differentiate clearly between a volunteer doing it for the first time and a person that has volunteered for multiple years. Results also showed that after the first experience the motivational factors are more driven by inner motivation. Social relations and the meaning of doing things together were also emphasized in the study. This concludes that the means of motivating a first time volunteer and a established volunteer in OlutSatama are to be different.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Volunteers, event work, motivation		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Tutkimus.....	4
2.1 Toimeksiantaja .....	4
2.2 Kvalitatiivinen tutkimus.....	5
2.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset .....	6
2.4 Tutkimuksen toteutus .....	7
3 Teoriaa motivaatiosta .....	11
3.1 Motivaatio .....	11
3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	11
3.3 Motivaatio vapaaehtois- ja talkootyössä .....	13
3.4 Palkkiomalli motivaatiotekijänä OlutSatama-tapahtumassa .....	16
4 Tutkimuksen tulosten analysointi .....	18
4.1 Talkoolaisten motivaatiotekijät tapahtumatyössä .....	18
4.2 Palkkiomallin merkitys motivaatiotekijänä .....	21
4.3 Yhteenveto tutkimustuloksista.....	23
4.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	24
5 Johtopäätökset.....	26
6 Pohdinta .....	28
7 Lähteet .....	32
8 Liitteet .....	34
Liite 1.  Parihaastatteluiden kysymykset.....	34
Liite 2.  Ryhmäkesustelun runko ja avainsanat .....	35

**Kuviot**

Kuvio 1. Talkootyön ja vapaaehtoistyön eroja mukailtuna Raution (2011) ja Pansion (2017) mukaan. ....	15
Kuvio 2. OlutSataman palkkiomalli 2017 (OlutSatama 2017). ....	17

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, mitkä tekijät motivoivat talkootyöntekijöitä tapahtumatyöskentelyyn. Aihe valikoitui sen perusteella, että tutkijat itse ovat OlutSatama-tapahtuman tuottajia. Tapahtuman tuottajien visiona on luoda tehdyn tutkimuksen avulla OlutSatamasta valtakunnallisesti kiinnostavin, innostavin ja palkitsevin paikka työskennellä talkootyöntekijänä.

Talkootyö on yleisesti tapahtuma-alalla käytetty työskentelymuoto. Tutkimuksen kautta haluttiin saada lisää tietoa ja parempaa ymmärrystä talkootyöskentelyn motivaatiotekijöistä. Niiden pohjalta pystytään jatkossa kehittämään OlutSatama-tapahtuman talkootyöntekijöiden palkitsemismallia entistäkin houkuttelevammaksi ja motivoivammaksi.

Työn alussa avataan toimeksiantajan taustaa, valittua tutkimusmenetelmää sekä kuvataan yksityiskohtaisesti tutkimuksen toteutus. Toteutusvaiheen kuvauksen jälkeen määritellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, jossa käsitellään motivaatiota ja sen eri ilmenemismuotoja. Tässä osassa määritellään myös vapaaehtois- ja talkootyön käsitteet sekä tarkastellaan erilaisia motivaatiotekijöitä niiden näkökulmista. Teoriaosion jälkeen esitellään tutkimusta varten kerätyn aineiston analyysi ja tulosten yhteenveto. Työn loppuosassa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta, johtopäätöksiä sekä jatkotutkimusaiheita.

## 2 Tutkimus

### 2.1 Toimeksiantaja

OlutSatama on Jyväskylän ensimmäinen valtakunnallisesti merkittävä pienpanimotapahtuma, joka on järjestetty tähän mennessä kahtena peräkkäisenä kesänä, vuosina 2016 ja 2017. Jo ensimmäisenä järjestämisvuotenaan tapahtuma keräsi yli 4000 kävijää tavoitteen ollessa 2000 kävijää viikonlopun aikana. Toisena kesänä OlutSatamassa vieraili hieman yli 6000 kävijää kahden päivän aikana.

OlutSatama-tapahtuma sai alkunsa opiskelijoiden halusta oppia tapahtumatuotannon prosessi alusta loppuun käytännön tasolla. Tapahtuma on toteutettu molempina järjestämisvuosina ilman ulkopuolista rahoitusta. (OlutSatama 2017.)

OlutSatama on alun perin Tiimiakatemiaalta alkunsa saaneen Ideaosuuskunta Aiton projekti. Ideaosuuskunta Aito perustettiin Tiimiakatemialla vuonna 2014 kahdeksan opiskelijan toimesta, jotta he voisivat opiskella yritys- ja liiketoimintaa käytännössä (Ideaosuuskunta Aito 2017). OlutSatamaa ei kuitenkaan ole ollut järjestämässä kuin yksi Ideaosuuskunta Aiton varsinaisista jäsenistä. Muut projektitiimin jäsenet tulivat Tiimiakatemian ulkopuolelta ja projektitiimi rakentui yhteisen kiinnostuksen kohteen, eli tapahtuman järjestämisen ympärille.

Toimeksiantajan kiinnostus kohdistuu tässä työssä talkootyöntekijöiden motivaatiotekijöihin. OlutSataman ideologian mukaisesti tapahtumaan ei palkata työntekijöitä, vaan työtehtäviin rekrytoidaan talkootyöntekijöitä, joiden motivointi ei perustu rahalliseen korvaukseen. Toimeksiantaja toivoo tämän tutkimuksen kautta saavansa paremman ymmärryksen siitä, mikä talkootyöntekijöitä motivoi tapahtumatyöskentelyyn.

## 2.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusosuus suoritettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimusote valittiin siksi, että tavoitteena oli selvittää mahdollisimman monipuolisesti mitkä eri seikat motivoivat talkootyöntekijöitä tapahtumatyössä.

Kanasen (2008, 25) mukaan laadullinen tutkimus antaa uusia tapoja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, ja tiedonkeruun sekä analysoinnin pääinstrumentti on itse tutkija. Tässä tapauksessa tutkijat olivat aktiivisesti mukana toimeksiantajan roolissa jo ennen tutkimuksen toteutusta. Tutkijat olivat siis nähneet, miten talkootyöt hoidettiin tapahtumassa ja vaikuttivat osaltaan siihen, miten talkoolaisia motivoitiin työhön aiemmin. Näin ollen oli luonnollista valita kvalitatiivinen tutkimusote, koska Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 161) mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohta on kuvata koettuja asioita.

Kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin lähdettiin tavoittelemaan tutkimushenkilöiden kokemusten pohjalta ilmiötä koskevia uusia näkökulmia, sekä laajentamaan sitä koskevaa ymmärrystä. Laadullisella tutkimuksella tähdätään nimenomaan tutkimusongelman syvälliseen ymmärtämiseen (Kananen 2015, 71). Opinnäytetyössä selvitettävien motivaatioseikkojen syvällisen ymmärryksen avulla toimeksiantajan on jatkossa mahdollista kehittää toimintaansa tutkimustulosten pohjalta.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote valittiin myös siksi, että tutkimuksessa haluttiin monipuolisia vastauksia kysymyksiin ”mitä?” ja ”miten?”. Tämä ei olisi ollut mahdollista kvantitatiivisen tutkimusotteen kautta, jossa keskeistä on numeraalinen informaatio ja lukujen suhteet toisiinsa (Kananen 2010, 37). Tämän tutkimuksen tavoitteen vuoksi kirjallisesti kerätty tieto antaa enemmän vastauksia kuin numeraalinen. Kananen (2010) kiteyttää, että kvalitatiivista tutkimusta on kaikki se, mitä jää jäljelle, kun määrällinen tutkimusote rajataan pois.

Koska tavoitteena oli ymmärtää talkoolaisten ajattelua ja motivaatiotekijöitä, valittiin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi haastattelu. Tälle



aineistonkeruumenetelmälle on luonteenomaista, että henkilöiltä kysytään heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään tutkittavasta ilmiöstä ja vastaus saadaan puheen muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 41).

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastattelun, parihaastattelun sekä ryhmäkeskustelun muodossa. Pääasiallisiksi haastattelumuodoiksi valittiin parihaastattelu ja ryhmäkeskustelu, koska aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että haastateltavat ovat vapautuneempia ja luontevampia, kun haastattelutilanteessa on läsnä useampi henkilö (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210).

Yksilöhaastattelu sekä parihaastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna eli teemahaastatteluna, kun taas ryhmäkeskustelun toteutustapa oli strukturoimaton, eli avoin haastattelu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Haastatteluaineistosta valittujen suorien lainauksien yhteydessä henkilöt on nimetty peitenimillä haastateltavien anonymiteettia kunnioittaen työn lukemisen helpottamiseksi.

## 2.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman monipuolinen vastaus tutkimusongelmaan: miten motivoida talkootyöntekijöitä tapahtumatyöhön?

Tutkimusongelma ja sitä tarkentavat tutkimuskysymykset ovat laadulliselle tutkimusotteelle tyypillisiä, mitä/mikä- ja miten-kysymyksiä (Kananen 2008, 53). Ne ovat muovautuneet tarkoituksenmukaisesti miten- ja mikä-muotoon, jotta niihin saatujen vastausten pohjalta on mahdollista lähteä miettimään mahdollisimman käytännönläheisiä tapoja OlutSatama-tapahtuman talkootoiminnan kehittämiseksi.

Tutkimuskysymykset muotoutuivat lopulta alla esitettyyn muotoon:

1. Mitkä tekijät motivoivat talkoolaisia tapahtumatyöskentelyyn?
2. Miten palkkiomalli koettiin motivaatiotekijänä?

## 2.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin yhden päivän aikana lokakuussa 2017.

Haastatteluympäristönä oli puolueeton ja rauhallinen ravintolatila Hotelli Verson yhteydessä, jossa ei ollut muita ihmisiä. Haastateltavien valinta suunniteltiin tutkimusmenetelmäkirjallisuuden pohjalta. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 85) sekä Kananen (2010) korostavat, että haastateltavat tulee valita niin, että he tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon ja että heillä on kokemusta asiasta. Tästä syystä haastateltaviksi valittiin OlutSatama 2016 ja 2017 -tapahtumissa työskennelleitä vapaaehtoisia talkoolaisia. Tutkimushenkilöt valittiin siten, että he edustivat mahdollisimman monipuolisesti koko talkoolaisten ryhmää. Kriteereinä valinnoissa oli muun muassa henkilöiden eri-ikäisyys, erilaiset koulutus- ja työtaustat. Samoin olennaista valinnoissa oli, että haastateltavissa oli mukana sekä ensikertalaisia, että jo kaksi kertaa talkootöissä mukana olleita henkilöitä. Haastateltavista viisi oli naisia ja viisi miehiä.

Kuten aikaisemmin todettiin, haastattelumuodoiksi valittiin parihaastattelu, ryhmäkeskustelu sekä yksilöhaastattelu. Haastattelut toteutettiin monessa eri haastattelumuodossa, jotta saataisiin varmistettua riittävän laaja aineisto.

### **Parihaastattelut**

Haastattelut aloitettiin niin, että talkootyöntekijöitä haastateltiin ensin pareittain. Ensimmäinen ja toinen pari, joita haastateltiin, olivat kaikki olleet molempina vuosina talkootyöntekijöinä tapahtumassa. Näin ollen valinnat OlutSataman talkoolaisten joukosta eivät olleet satunnaisia, vaan tarkoituksen mukaisesti harkittuja. Valinnat perustuivat talkoolaiskertojen lisäksi eri ikäisyyteen, sukupuoleen ja työtehtävään OlutSatama-tapahtumassa. Näin toimimalla pyrittiin ymmärtämään mahdollisimman hyvin talkoolaisten motivaatiotekijöitä sekä löytämään tutkimusanalyysin kautta toistuvia ilmiöitä, eli toisin sanoen saturaatiopisteitä. Saturated tilannetta, jolloin aineisto alkaa toistaa itseään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Kananen 2015, 355).

Kolmannen parin kumpikin jäsen oli ollut osallisena OlutSatamassa vain edellisen kesän tapahtumassa eli yhden kerran. Parihaastattelu koettiin luontevimmaksi haastattelun muodoksi, koska läsnä oli samanaikaisesti kaksi haastattelijaa, kuten haastateltaviakin. Näin toimittiin, jotta haastateltavat kokivat haastattelutilanteen tasavertaisena.

Haastattelut haluttiin toteuttaa rennolla, keskustelunomaisella otteella, jotta haastateltavat tuntevat itsensä tervetulleiksi, rentoutuvat ja kertovat haastattelussa mahdollisimman laajasti näkemyksiään. Haastattelutilanteen alussa kaikki haastateltavat toivotettiin tervetulleeksi ja haastattelijat esittäytyivät.

Tämän jälkeen kerrattiin mistä on kyse ja tarkistettiin kaikkien suostumus opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen osallistumisesta sekä haastattelun äänittämistä ja videokuvaamisesta toimeksiantajaa varten. Haastateltavat olivat saaneet jo ennakkoon tiedon tutkimuksen luonteesta ja käyttötarkoituksesta, mutta nämä asiat haluttiin kerrata myös ennen tutkimuksen aloittamista. Tämä tehtiin, jotta voitiin varmistua, että kaikille haastateltaville olisi selvää mitä tutkimushaastattelu tarkoittaa ja mihin tarkoitukseen heidän antamiaan tietoja käytetään. Haastateltaville kerrottiin, että heidän henkilöllisyytensä ei tule ilmi tutkimuksen tuloksia käsitellessä, vaan nimet tullaan muuttamaan haastatteluun osallistuvien henkilöllisyyden turvaamiseksi (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 17). Tämän jälkeen haastattelijat kysyivät vuorotellen kysymyksiä kummaltakin haastateltavalta koskien tutkimuksen teemaa eli motivaatiotekijöitä talkootyössä.

Parihaastattelussa kysymyksiä kysyttiin haastattelurungon mukaan seitsemän kappaletta. Kvalitatiivisen tutkimusotteen joustava luonne mahdollisti haastatteluvaiheessa sen, että haastateltavilta kysyttiin myös tarkentavia kysymyksiä tilanteen ja saatujen vastausten laajuuden mukaan. Kaikki parihaastattelut dokumentoitiin sekä videotallenteena että äänitallenteena.

## Ryhmäkeskustelu

Parihaastatteluiden ja pienen tauon jälkeen toteutettiin ryhmäkeskustelu, johon osallistui yhteensä kahdeksan henkilöä samanaikaisesti. Heistä osa oli jo aikaisemmin parihaastattelussa haastateltuja talkoolaistyöntekijöitä. Ryhmäkeskustelu toteutettiin rauhallisessa, suljetussa kokoustilassa. Ryhmäkeskustelussa kaikki istuivat dialogimaisessa ringissä niin, että he näkivät toisensa, ja äänenvoimakkuus pysyi keskustelun tasolla. Myös ryhmäkeskustelu dokumentoitiin kokonaisuudessaan videotallenteena ja äänitteenä.

Ryhmäkeskusteluun osallistuneista viisi oli työskennellyt OlutSatamassa talkoolaisena kahtena tapahtumavuotena peräkkäin ja kolme vain yhden kerran. Kuten Ruusuvuori ja Tiittula (2005) toteavat, vaatii ryhmä toimiakseen aina yhteisen tehtävän ja yhteisen tavoitteen. Koska kaikki ryhmän jäsenet olivat olleet talkooyöntekijöinä OlutSatama-tapahtumassa, haastattelijat arvelivat, että luontevaa keskustelua saataisiin aikaiseksi. Ryhmästä pyrittiin tekemään myös mahdollisimman kirjava valikoimalla mukaan jo parihaastattelussa haastateltuja ja lisäämällä joukkoon myös sellaisia talkooyöntekijöitä, joita ei oltu vielä haastateltu. Osa haastateltavista tuli siis tilanteeseen uutena, jonka takia haastattelijat ottivat heti johtajan roolin tilanteesta kerraten miksi heidät on kutsuttu paikalle ja mihin haastatteluja käytetään. Näin toimimalla haastattelijat pyrkivät myös poistamaan epävarmuutta tilanteesta, joka luonteeltaan saattaa olla jännittänyt ja jopa kiusallinen. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 232).

Avainsanoilla (Liite 2.) ja kevyillä kysymyksillä selvitettiin OlutSatamassa työskennelleiden talkoolaisten odotuksia tapahtumatyöskentelystä, aiempia kokemuksia talkooyöstä sekä ulkoisia ja sisäisiä motivaatiotekijöitä, jotka vaikuttavat heidän haluunsa tehdä talkooyötä. Keskustelutilanteessa avattiin kaikille osallistujille yhteisesti, mitä käsitteet ulkoinen ja sisäinen motivaatio tarkoittavat.

Ryhmäkeskusteluun osallistuvien olo pyrittiin tekemään mukavaksi ja luomaan keskusteluilmapiiri avoimeksi. Haastattelijat itse pyrkivät olemaan osallistumatta

varsinaiseen keskusteluun ja ainoastaan ohjailmaan keskustelun kulkua tavoitteiden mukaisesti. Tavoitteena oli, että ryhmä saadaan itseohjautuvasti kommunikoimaan annetuista teemoista keskenään (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 224). Tuloksena keskustelusta saatiin monipuolisia vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä runsaasti aineistoa analysoitavaksi.

### **Yksilöhaastattelu**

Parihaastattelun ja ryhmäkeskustelun lisäksi suoritettiin vielä yksilöhaastattelu kaksi kertaa tapahtumaan osallistuneelle talkootyöntekijälle. Yksilöhaastattelu tehtiin parihaastattelun ja ryhmäkeskustelun jälkeen. Yksilöhaastatteluun päädyttiin, koska haastateltavalla on mittava kokemus talkootyöskentelystä erilaisissa tapahtumissa ja hänen näkemyksensä haluttiin kuulla erillään muiden talkoolaisten vastauksista. Yksilöhaastattelussa kysyttiin samat kysymykset, kuin parihaastattelussa. Yksilöhaastattelua tehdessä huomio kiinnittyi erityisesti haastateltavan vahvaan kokemukselliseen näkökulmaan tarkastella talkootyötä ja motivaatiotekijöitä verrattuna parihaastateltuihin talkoolaisiin.

### **Analyysiin valmistautuminen**

Haastatteluiden äänitteet litteroitiin peruslitteroinnin menetelmällä, jolloin puhe litteroidaan sanatarkasti kuitenkin jättäen pois täytesanat ja yksittäiset äännähdykset. Litteroinnista jätettiin pois myös selkeästi kontekstiin liittymättömät asiat. (Tietoarkisto, 2017.)

Tutkimuskysymyksiin etsittiin vastauksia saadusta tutkimusaineistosta. Analyysimenetelminä käytettiin pääasiassa aineistolähtöistä analyysiä, mutta hyödyntäen myös teoriaohjaavaa analyysiä (sisäinen ja ulkoinen motivaatio).

### 3 Teoriaa motivaatiosta

Motivaatio-käsitettä tarkastellaan seuraavaksi sisäisen ja ulkoisen motivaation näkökulmista. Talkoo- ja vapaaehtoistyön luonteesta johtuen näitä näkökulmia on syytä esitellä tarkemmin, jotta erilaisten motivaatiotekijöiden vaikutus vapaaehtoisesti tehtävässä työssä ymmärretään syvällisemmin.

#### 3.1 Motivaatio

Motivaatio-käsitettä käytetään usein synonyymina sanoille: tahtotila, into, "palo", "hinku" ja halu tehdä. Motivaatio ei ole ominaisuus, joka löytyy vain osalta ihmisistä, vaan se on halu saavuttaa jotain, kehittää jotain ja vaikuttaa johonkin. Jokaisella ihmisellä on jokin määrä motivaatiota, mikä ilmenee eri ihmisillä eri asioiden yhteydessä. (Niermeyer 2004.) Motivaatio voi tarkoittaa esimerkiksi palavaa halua tehdä vapaaehtoistyötä tai toimia talkoolaisena, jotta kokee itse päässeensä vaikuttamaan ja auttamaan. Toiselle se voi tarkoittaa innostavaa provisiopalkkaa mielekkäistä työtehtävistä. Leiviskän (2011) mukaan motivaatio vaikuttaa merkittävästi siihen miten sitoutuneesti, määrätietoisesti ja innokkaasti suhtaudumme työhön.

Motivoituneen ihmisen toimintaa ohjaa selkeä tavoite ja päämäärä. Hän käyttää resurssejaan tuon päämäärän saavuttamiseen eikä anna pienten vastoinkäymisten lannistaa häntä. (Kupias & Peltola 2009, 129.)

#### 3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Useissa motivaatiota käsittelevissä teoksissa ja tutkimuksissa mainitaan termit sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Sisäinen motivaatio lähtee yksilön itselleen asettamista tärkeiksi koetuista tavoitteista ja ulkoinen motivaatio puolestaan ajaa yksilöä kohti tavoitteita jonkin ulkoisen hyödyn vuoksi (Nurmi & Salmela-Aro 2017). Sisäisesti motivoitunut henkilö tekee jotakin, koska kokee toiminnan itsessään

innostavana, mielihyvää tuottavana, voimaannuttavana ja se on henkilön arvojen mukaista. Olennaista on, että sisäisesti motivoituneen ihmisen toimintaa ei ohjaa mikään siitä saatava ulkoinen palkinto. (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 55.)

Mayorin ja Riskun (2015) mukaan yksilön sisäiset motiivit juontavat juurensa suurelta osin lapsuuden kokemuksista ja geeniperimästä. Ulkoisesta motivaatiosta puhutaan silloin, kun henkilö toimii tilanteen tai muiden henkilöiden vaatimusten mukaisesti, välttääkseen syyllisyyden tai jopa ahdistuksen tunteen ja saadakseen ulkoisia palkkioita toiminnastaan (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 55).

Työssä ulkoinen motivaatio tarkoittaa konkreettista palkitsemista ja kannustimia, kuten palkkatyössä palkka ja sen myötä ihmisen taloudellisen perustarpeen toteutuminen. Sisäinen motivaatio taas lähtee esimerkiksi työn mielekkääksi kokemisesta, henkilökohtaisesta kehittymisestä ja kasvun mahdollisuudesta sekä arvostuksen tunteesta. (Kuuluvainen 2015, 45.)

Voimakas ulkoinen motivaatio voi osoittautua ongelmalliseksi tavoitteiden saavuttamisen kannalta, sillä vastoinkäymisiä kohdatessa pelkkä ulkoinen motivaatio ei välttämättä riitä ja tavoitteista luovutaan helpommin ongelmatilanteissa (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 55). Ihmisen toimiessa pääasiassa sisäisesti motivoituneena hän on itseohjautuva, innokas ja pitää itse toimintaa palkitsevana ja motivoivana (Kuuluvainen 2015, 45). Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee pienten vastoinkäymisten olevan helpommin voitettavissa eivätkä ne estä tavoitteeseen pääsyä.

Seuraavissa esimerkeissä on esitelty tutkimuksen tuloksissa esille tulleita talkoolaisen motivaatitekijöitä sisäisen ja ulkoisen motivaation näkökulmista:

Esimerkki 1: sisäisesti motivoitunut on talkoolainen, joka hakee OlutSatama-tapahtumaan vapaaehtoisesti töihin koko viikonlopuksi koska on kiinnostunut suomalaisesta pienpanimokulttuurista, nauttii tapahtumatyön ilmapiiristä ja haluaa rakentaa verkostoja alan ihmisten kanssa.

Esimerkki 2: ulkoisesti motivoitunut talkoolainen taas hakee talkootyöntekijäksi tapahtumaan vain toiseksi tapahtumapäiväksi, koska haluaa tienata itselleen vapaalipun tapahtumaan seuraavaksi päiväksi ja osallistua talkoolaisille järjestettävälle kiitosillalliselle.

Nurmen ja Salmela-Aron mukaan (2017) on normaalia, että samanaikaisesti samoissa toiminnoissa ja tavoitteissa ilmenee erityyppisiä motiiveja. Erityyppiset motiivit eivät välttämättä sulje pois toisiaan tai ole vastakohtia, vaan parhaassa tapauksessa ne voivat tukea toinen toisiaan ja luovat vahvan motivaation tunteen. Bladen, Kennell, Abson ja Wilde (2012, 130) esittivät väitteen, jonka mukaan ensimmäisiä kertoja vapaaehtoistyössä olevan ihmisen alkuperäiset motiivit ovat sisäisiä, mutta mikäli vapaaehtoistöistä tulee henkilölle toistuva tapa, motiivit saattavat muuttua sisäisistä osittain ulkoisiksi eli enemmän omaa kuin muiden etua ajaviksi.

### 3.3 Motivaatio vapaaehtois- ja talkootyössä

Talkootyön määritelmä sekoitetaan usein vapaaehtoistyöhön. Näillä kahdella vapaaehtoisuuteen perustuvalla työskentelyn muodolla on merkittäviä yhtäläisyyksiä mutta myös eroavaisuuksia käyttöyhteyden, toiminnan miljöön ja tarkoituksien mukaan.

Vapaaehtoistyön ja talkootyön merkittävimpiä yhtäläisyyksiä ovat työn tekeminen ilman rahallista palkkaa ja yksilön vapaan valinnan mahdollisuus osallistua vapaaehtois- tai talkootoimintaan. Pansion (2017, 13) mukaan vapaaehtoistyötä määrittävinä elementteinä ovat työn palkattomuus, vapaaehtoisuus ja avoimuus kaikille. Tätä määritelmää voidaan soveltaa myös talkootyöhön. Suurimman eron Raution (2011, 10) mukaan talkootyön ja vapaaehtoistyön välille luo työnantaja. Työnantajan tavoitteet, arvot ja toimikuva määrittävät mitä vapaavalintaista tarkoitusta toimintaan osallistuva yksilö tukee työpanoksellaan (Rautio 2011).

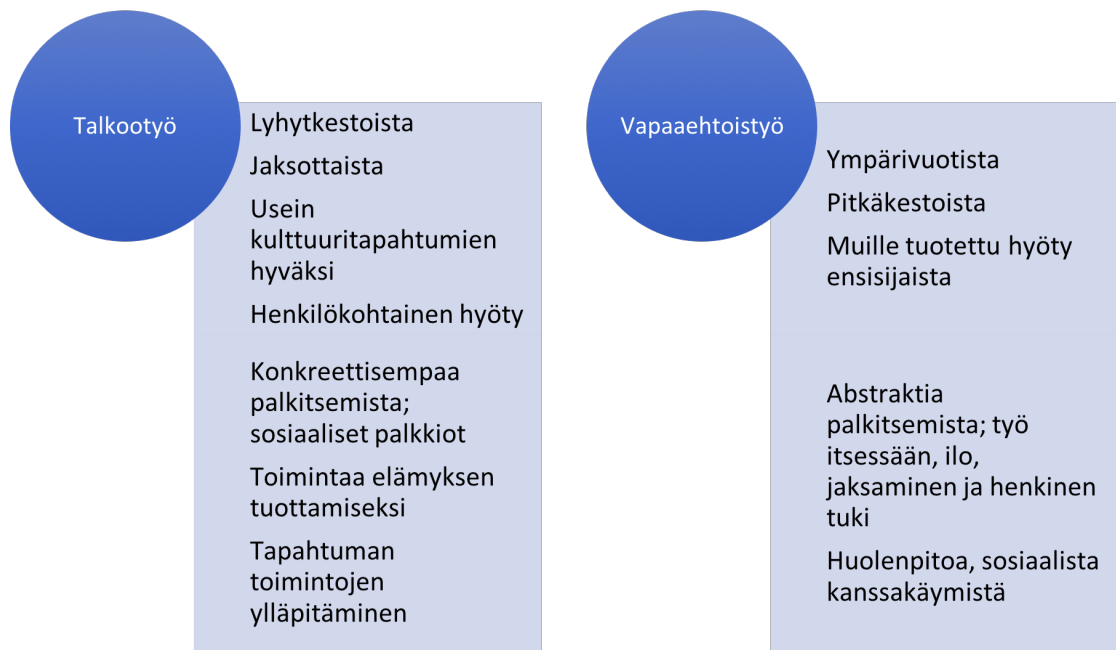
Kummassakin työskentelytavassa lähtökohtana työn tekemiseen ovat työntekijän sisäiset motiivit, kuten halu oppia uutta ja toteuttaa itseään. Myös koettu



merkityksellisyyden tunne yhdistää talkoolaisia sekä vapaaehtoisia, vaikka se saattaa näyttäytyä eri muodoissa töiden luonteen mukaan. Esimerkiksi festivaaleilla työskentelevä talkoolainen kokee saadun palautteen myötä työpanoksensa festivaalin onnistumisen kannalta merkityksellisenä, kun taas vapaaehtoistyöntekijä kokee oman työnsä merkityksellisyyden saadessaan olla läsnä, auttaa apua tarvitsevia ja antaa henkistä tukea. Yhdistävä tekijä on myös se, että vapaaehtoisesti tehtävä työ itsessään koetaan palkitsevaksi. (Pansio 2017; Rautio 2011.)

Tapahtumissa työskenteleviä työntekijöitä yhdistäviä merkittävimpiä motivaatiotekijöitä ovat Van der Wagenin (2007, 64) mukaan muiden auttaminen, sosiaalinen kanssakäyminen ja tunnustuksen saaminen työstään.

Talkootyön ja vapaaehtoistyön työnkuvassa sekä toiminnan tavoissa on myös eroja (Kuvio 1). Vapaaehtoistyö mielletään pitkäjaksoiseksi, ympärivuotiseksi toiminnaksi, jossa muiden auttaminen, henkisen tuen antaminen ja sosiaalinen kanssakäyminen ovat pääosassa. Talkootyö taas on usein kulttuuritapahtumissa tapahtuvaa lyhytkestoista ja jaksottaista osallistumista, jossa talkoolainen toimii oman osaamisensa pohjalta jonkun organisaation hyväksi. Talkoolaisesta tulee osa suurempaa kokonaiskuvaa ja työpanos on monesti esimerkiksi tapahtuman onnistumisen kannalta hyvin tärkeä. (Rautio 2011.)



Kuvio 1. Talkootyön ja vapaaehtoistyön eroja mukailtuna Raution (2011) ja Pansion (2017) mukaan.

Vapaaehtoistyössä yksilön saama palkinto on usein abstrakti asia, kuten hymy, toisesta huolehtimisesta saatu puhdas ilo tai auttamisen tunne. Talkootyössä palkinto on usein uuden oppimisen, itsensä kehittämisen ja toimintaan osallistumisen mahdollisuuden muodossa. Henkilökohtaisesti saadun tai koetun hyödyn näkökulma on talkootyössä voimakkaammin läsnä kuin vapaaehtoistyössä. Talkootyössä luonteenomaisia ovat konkreettisemmat palkinnot, kuten saunaillat tai karonkat koko talkoolaisyhteisölle. Talkoisiin osallistuvalla tarjotaan usein myös ruokailu työn ohella sekä ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten pääsylippu tapahtumaan, t-paita tai mahdollisuus vierailta tapahtumassa, kun oma työ on tehty. (Pansio 2017; Rautio 2011.)

Rautio (2011, 14–15) toteaa, että usein tapahtumissa palkkalistoilla olevat henkilöt myyvät vain työtään, kun taas talkootyöntekijöitä motivoi kiinnostus ja innostus tapahtuman sisältöä kohtaan. Tämän takia talkoolaisia palkitessa ja motivoidessa tulee ottaa huomioon, että pelkkä tavara ja konkreettiset esinepalkkiot tuntuvat korvaukselta tehdystä työstä, eikä talkootyöhön oleellisesti kuuluvaa yhteisöllisyyttä

ja siihen kuuluvia tunteita huomioida. Talkootyöntekijöiden kanssa toimiessa on otettava huomioon, että pelkästään tapahtumien oheistuotteet eivät riitä motivoimaan talkooväkeä (Rautio 2011).

Oheistuotteet ja esinepalkkiot voivat toimia lisäkannustimena, mutta ne eivät ole yhtä merkityksellisiä talkoolaiselle kuin sisäiseen motivaatioon liittyvät tekijät. Merkittävimmät sisäiset motivaatiotekijät talkootyössä ovat esimerkiksi tunnustuksen saaminen toiminnasta ja toiminta itsessään (Ahola 2009, 33–34).

### 3.4 Palkkiomalli motivaatiotekijänä OlutSatama-tapahtumassa

Talkootyöntekijöiden rekrytointivaiheessa OlutSatama 2017-tapahtumassa käytettiin alla esiteltyä palkkiomallia (Kuvio 2.) motivaatiota herättelevänä ja palkitsemista konkretisoivana mallina. Palkkiomalli perustuu sekä sisäisiin että ulkoihin motivaatiotekijöihin. Palkkiomallia luotaessa pyrittiin ottamaan huomioon edellisen vuoden tapahtuman talkootyöntekijöiden palautteet tapahtumatyöstä ja palkitsemisesta. (Olutsatama 2017.)

Aiemmin saatujen palautteiden perusteella palkkiomalliin sisällytettiin suurissa määrin yhteistä tekemistä talkootiimillä itse tapahtuman jälkeen, joka on monille sisäisesti motivoiva tekijä. Sisäisinä keinoina käytettiin myös ihmisten innostamista henkilökohtaisesti rekrytointitilaisuuksissa, jossa tapahtuman järjestäjätiimi kävi edustamassa esimerkiksi korkeakoulujen kampuksilla ja rekrytoimassa potentiaalisia talkootyöntekijöitä. Ulkoisina motivaatiokeinoina käytettiin palkitsemista tapahtuman pääsylipuilla, lahjakortteja sekä konkreettisia lahjapakkauksia.



<b>Työpanos</b>	<b>Palkkio</b>
<b>1 päivää</b>	<b>2 OlutSatama-lippua + ruoat</b>
<b>2 päivää</b> *To/Su + Pe/La **Pe + La	<b>*2 lippua + ruoat + lahjakortti</b> <b>Rakkaudesta lajiin</b> (ilman lahjakorttia)
<b>3 päivää</b> 'Rakkaudesta Lajiin'	<b>Elämys + 2 lippua + ruoat + lahjakortti + lahjapakkaus</b>
<b>4 päivää</b> 'Nolifer'	<b>Järjestäjä-illallinen + Elämys + 2 lippua + ruoat + lahjakortti + lahjapakkaus</b>

Kuvio 2. OlutSataman palkkiomalli 2017 (OlutSatama 2017).

Lisäksi sisäisinä motivaation keinoina talkoolaisten rekrytoinnissa käytettiin houkuttimena esimerkiksi työn erityislaatuista luonnetta (käsityöolut-festivaalit) ja aiemmin rennoksi koettua työilmapiiriä, jotta luotiin mielikuva siitä, että työ itsessään on jo innostavaa ja tuo vaihtelua tavalliseen arkeen. Tapahtumatuotannon kullisseihin pääsy ja uuden oppiminen suomalaisesta pienpanimokulttuurista olivat myös argumentteja, joita käytettiin silloin, kun myytiin ajatusta siitä, miksi henkilön kannattaa osallistua talkoolaiseksi OlutSatama-tapahtumaan.

Raution (2011, 14) kokemuksen mukaan talkoolaisen omiin tunteisiin, yhteisöllisyyteen tai työpanokseen sidoksissa olevat palkkiot toimivat hyvinä motivaatiotekijöinä. Tämä tuli esille myös palkkiomallin suunnitteluvaiheessa toimeksiantajan omien kokemusten perusteella, ja se otettiin huomioon palkkiomallia luodessa, jotta talkoolaisten palkitsemisjärjestelmästä saatiin mahdollisimman monelle motivoiva, houkutteleva ja tasapuolinen. Tämän vuoksi

palkkiomallin mukaan (Kuvio 2.) saatavan palkkion määrä on progressiivisessa eli asteittain nousevassa suhteessa suoraan talkoolaisen tekemään työmäärään.

Toimeksiantajan mukaan palkkiomalli perustuu ajatukseen siitä, että OlutSatama-tapahtuman järjestäjät halusivat motivoida ja innostaa talkootyöntekijöitä paremmin kuin mikään muu vastaava tapahtuma, jotta he saisivat talkoolaiset sitoutettua työskentelyyn jatkossakin. Lisäksi tarjotut palkkiot pyrittiin suhteuttamaan arvoltaan vastaamaan työmäärän rahapalkkaa.

## 4 Tutkimuksen tulosten analysointi

Analyysin perustana tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91; Kananen 2017, 141–142). Aineistoa analysoitiin teemoittelemalla haastateltavien esille tuomia motivaatiotekijöitä. Luvuissa 5.1 ja 5.2 nämä motivaatiotekijät esitetään niiden esiintyvyyssjärjestyksessä, eli vahvimasta motivaatiotekijästä alkaen. Tämä tarkoittaa sitä, että ensimmäisenä esitellyt teemat ovat tulleet esiin useimpien haastateltavien motivaatiotekijöinä. Tämä tehtiin, koska toimeksiantajalle oli tärkeää saada tietoa esiin tulleiden motivaatiotekijöiden arvioidusta määrästä talkoolaisten joukossa.

### 4.1 Talkoolaisten motivaatiotekijät tapahtumatyössä

Motivaatiotekijöitä lähdettiin hakemaan ensisijaisesti parihaastatteluiden kautta. Ensimmäiseksi haluttiin selvittää motivaatiotekijöitä talkoolaisten ilmoittautumisvaiheeseen liittyen.

Aikaisemmin OlutSatama-tapahtumassa talkoolaisena olleiden keskuudessa selkeästi yhteisenä motivaatiotekijänä uudelleen talkoolaiseksi hakeutumiseen tuli esiin positiivinen kokemus aiemmasta vuodesta. Positiivisten kokemusten muodostajiksi

kaikki haastateltavat mainitsivat tapahtumassa vallinneen hyvän ilmapiirin, rennon työporukan sekä tapahtuman hyväntuulisen luonteen.

*Oli kivaa edellisenä vuonna eli tulin toisen kerran. Olitte osanneet rekrytä porukkaa joka puhalsi yhteen hiileen. Kaikilla pilke silmäkulmassa. Se ilmapiiri ja ne ihmiset. (Linda, 25v)*

*Rento porukka joka touhuaa, kukaan ei huohota selän takana, ilmapiiri, henkilökunta. (Jan, 27v)*

Toinen vahvasti esille tuotu motivaatiotekijä oli huolenpito talkoolaisista ja heidän hyvinvoinnistaan. Nämä samat kahtena vuotena talkootöissä työskennelleet mainitsivat haastatteluissa, että kokemus siitä, että heistä työntekijöinä välitetään ja tarpeista huolehditaan, on merkittävä tekijä motivaation ylläpitämisessä. Monet haastateltavista mainitsivat myös, että OlutSatama-tapahtumassa työntekijöistä pidettiin huolta erityisen hyvin verrattuna muihin tapahtumiin, joissa he olivat työskennelleet. Työntekijöistä huolehtiminen tuli esiin kaikissa haastattelumuodoissa, eli yksilö- ja parihaastattelussa ja ryhmäkeskustelussa.

*Saa pitää taukoja, saa ruokaa, tietää keneltä kysyä apua, ei niuhoteta, informaatio kulkee. (Petteri, 26v)*

*Ootte osanneet ottaa hyvin huomioon työntekijät, et on ollu kiva tulla. Mulla oli viime vuonna lämpöä ja te ootte ymmärtäneet asian ja tilanteen joten sekin on nostanut motivaatiota. Teille on ollut matala kynnyks tulla puhumaan. (Linda, 25v)*

*Työntekijästä huolehtiminen on ihan eri tasolla OlutSatamassa kun toisessa tapahtumassa missä oon ollut. Sillon vedettiin tosi pitkää päivää ja aika ääri rajoille. (Tiina, 25v)*

Suurin osa mainitsi oleelliseksi motivaatiotekijäksi opillisen näkökulman ja kiinnostuksen tapahtuma-alaan kohtaan. Osalla tähän liittyi tapahtuma-alaan liittyvä koulutustausta ja siksi heillä oli myös halu saada tapahtuma-alan työkokemusta. Myös halu uusien asioiden kokeilemiseen, itsensä haastaminen ja sitä kautta osaamisen laajentaminen oli monille tärkeää.

*Opillinen puoli ollut motivoiva tekijä. Koitan ite päästä tapahtumavastaavaksi joten oon hakenut sitä varten kokemuksellista oppia. (Jan, 27v)*

*Mua on kiinnostanut järjestää tapahtumia ja olla niissä mukana. Oli helppo linkki tulla, matala kynnyks. (Linda, 25v)*

Myös tiedonsaannin kanava talkoolaishakuun liittyen koettiin merkitykselliseksi. Moni haastateltavista kertoi saaneensa tiedon kasvokkain joltakin järjestäjätahon jäseneltä. Näistä vastaajista puolet olivat kokeneet tullessaan henkilökohtaisesti kutsutuksi talkootöihin, ja nimenomaan kokemus henkilökohtaisesta kutsusta oli ollut merkittävä syy talkoolaiseksi lähtemiseen.

*Sain kuulla teiltä. Ja kyllähän sitä aina kun suoraan kysytään. (Juuso, 29v)*

*(Henkilökunnan jäsenen nimi) rekry mut Dumpin saunalla. (Linda, 25v)*

Moni kertoi kuulleensa tapahtuman talkoolaishausta kaverilta, joka oli edellisenä vuonna ollut talkootyöntekijänä OlutSatamassa. Tutun tai ystävän suosittelulla oli siis ollut suuri merkitys mukaan lähtemisen päätöstä tehtäessä.

*Isoin tekijä oli se että (henkilökunnan jäsenen nimi) oli ollut edellisenä vuonna ja se ties suosittelua et lähenks mäki mukaan. Olin muutenkin kuullut tapahtumasta hyvää, joten päätin lähteä kattomaan. (Milla, 23v)*

Ryhmäkeskustelun aikana useat haastateltavista totesivat, että tapahtuman herättämällä mielikuvilla oli suuri merkitys tehtäessä päätöstä hakeutua talkoolaiseksi. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että mikäli tapahtuman luonne ei olisi ollut omia arvoja edustava, he eivät olisi suositelleet tapahtumassa työskentelyä eteenpäin. Tapahtuman herättämällä mielikuvilla oli siis suuri vaikutus siihen, että tapahtumassa työskentelyä suositeltiin.

## 4.2 Palkkiomallin merkitys motivaatiotekijänä

Kysymykseen taloudellisen palkitsemisen merkityksestä saatiin jakautuneita vastauksia haastateltavien kesken. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että rahallinen palkkio olisi mukava lisämotivaatiotekijä. Kuitenkaan kukaan ei jättäisi tulematta seuraavana vuonna, vaikka rahapalkkaa ei maksettaisi. Haastatteluissa kävi ilmi, että myös aineeton palkinto työstä nostattaa työskentelymotivaatiota.

OlutSatama 2017-tapahtumassa käytettiin palkkiomallia talkootyöntekijöiden palkitsemisen mallina (Kuvio 2). Kukaan haastateltavista ei maininnut OlutSatama 2017- tapahtumassa käytössä ollutta palkkiomallia motivaatiotekijänä ilmoittautua, eikä se noussut missään yhteydessä esiin ennen kuin siitä kysyttiin suoraan. Tästä voidaan päätellä, ettei palkkiomalli ollut kenenkään ensisijainen motivaatiotekijä ilmoittautua talkootyöntekijäksi.

*Kyllä ja ei (kysyttäessä onko palkkiomallilla merkitystä motivaation kannalta). Kassatyössä OlutSatamassa tulee palkinto jo itessään että asiakkaat on hymyssä suin ja tapahtuma sujuu, se että tekee ite hyvää työtä on motivaattori. (Riina, 24v)*

*Työn määrään nähden on ok. Jos vaatisi enemmän kaikilta talkoolaisilta niin sitten se olis eri. Sit saattais kaivata sitä rahallistakin korvausta. Se pari päivää on aikana niin lyhyt meille olla siellä töissä että on riittänyt että järkätään jotain yhdessä. (Linda, 25v)*

Kuten aiemmin on tullut esille, palkkion ei tarvinnut haastateltavien mielestä olla välttämättä materiaa. Monet talkootyöntekijöistä kertoivatkin, että heitä motivoivat tekijät olivat ennemminkin verbaalisia ja non-verbaalisia viestejä, kuten hyvän mielen tuottaminen, hymy tai kiittäminen.

*Oli kiva saada jotain merkityksellistä tekemistä kotona makoilun sijaan. Kiva myös nähdä kun ihmiset hymyilee. (Justus, 20v)*

Yhteisöllisyys nousi haastatteluissa esiin motivaatiota ylläpitävänä tekijänä monissa eri yhteyksissä. Kun kysyttiin suoraan, mikä palkkiomuoto motivoisi parhaiten



talkootyöhön tapahtumassa, kaikki mainitsivat vastauksissaan yhteisen tekemisen jossain muodossa. Yhteisöllisyyden tunne tapahtuman aikana ja yhteinen tekeminen talkoolaisjoukolla tapahtuman jälkeen olikin lopulta se motivaatiotekijä, joka yhdisti kaikkia haastateltavia.

*Mä työntekijänä koin, että se on mullekin tapahtuma, vaikka olen siellä työntekijänä. Olen osa tapahtumaa. Kiva olla töissä kun on hyvä porukka. (Linda, 25v)*

*Kyl mulle ekana tulee mieleen jonkunlainen yhdessä tekeminen. Että pääsee vielä saman porukan kanssa viettämään aikaa. Mielummin elämyksellistä kuin materiaa. (Juuso, 29v)*

*Kunhan on jotain kivaa yhteistä tekemistä. Leikkimielistä puuhaa. (Petteri, 27v)*

### 4.3 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimustulokset osoittivat, että erityisesti ensimmäistä kertaa talkootöissä olleiden motivaatiotekijät erosivat toisistaan merkittävästi. Toisaalta tämä oli myös odotettavissa, sillä haastateltavat oli tarkoituksellisesti valikoitu edustamaan eri koulutus- ja työtaustoja sekä eri ikäryhmiä. Sen sijaan haastateltaessa useampana vuonna talkootöissä olleita motivaatiotekijät olivat yhtenäisempiä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että OlutSatama-tapahtuman talkootyöntekijät ovat pääasiassa sisäisesti motivoituneita. He tulivat talkoolaisiksi, koska kokivat työn mielekkäänä, halusivat kuulua talkoolaisyhteisöön ja kehittää omaa osaamistaan. OlutSataman talkoolaisten motivaatiotekijöissä ilmeni myös paljon pääasiassa vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöiksi luokiteltuja piirteitä, kuten halu auttaa muita ja työn ilo itsessään (Pansio 2017; Rautio 2011).

*Ihmiset jotka tekee talkoohommia, ei oo pääsääntöisesti palkkion perässä vaan niillä on muut motivaatiot. (Riina 24v.)*

*Niin ja vapaaehtoisuudessa on se että ne jotka sitä työtä tekee niin tekee ne lähtökohtaisesti hyvin. Ihminen joka tekee työtä rahasta niin sen on pakko tehdä se hyvin koska se on sen työ ja sille maksetaan siitä. Joku joskus ollut sitä mieltä että vapaaehtoiset ei tee muka hyvää työtä niin nehan tekee just parasta työtä. (Petteri, 27v)*

Osalle talkootyöntekijöistä ulkoisella palkitsemisella voidaan kuitenkin todeta olleen jonkin verran merkitystä motivaation nostattajana. Pääasiassa ulkoisesti motivoituvat talkootyöntekijät olivat niitä, jotka olivat ensimmäistä kertaa tapahtumassa töissä.

Tuloksista ilmeni myös, että talkootöihin motivoivat tekijät olivat muuttuneet monilla haastateltavista ensimmäisen vuoden kokemuksen jälkeen. Yksi merkittävimmistä muutoksista olikin yhteisöllisyyden merkityksen voimistuminen koetun kokemuksen jälkeen. Positiivisen kokemuksen jälkeen työntekijöille oli muodostunut side talkoolaisryhmään sekä esimiehiin, ja toisena vuotenaan OlutSataman talkoolaisena merkittävin motivaatiotekijä oli yhteisö. Yhteisö ja yhteinen tekeminen ilmenivät

kuitenkin myös kaikkien vain yhden kerran talkoolaisena työskennelleen motivaatiotekijänä, joskin vähemmän merkittävässä roolissa.

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tiedonkeruusta suurin osa tehtiin haastatteluiden avulla, mikä vaikuttaa luonnollisesti tutkimuksen validiteettiin. Luotettavuutta pyrittiin lisäämään valitsemalla yhteensä kymmenen henkilöä haastateltaviksi, jotta teemahaastatteluista kerätty tieto pystyttiin todentamaan mahdollisimman monesta lähteestä (Kananen 2015, 340.) Toisaalta Kanasen (2015, 148) mukaan teemahaastattelua tehtäessä yleisin virhe on kysymysten lyöminen lukkoon jo ennen haastattelutilannetta. Silloin tutkija tuntee tutkittavan ilmiön entuudestaan niin hyvin, että teemahaastattelu ei välttämättä ole oikea tutkimusmenetelmä. Tämän riskin olemassaolo tiedostettiin ennen tutkimuksen tekemistä tutkijoiden ollessa itse osa toimeksiantajaorganisaatiota, kuten aikaisemmin todettiin, ja tästä syystä he tunsivat aihepiirin melko hyvin kahden vuoden tapahtumanjärjestämiskokemuksensa ansiosta. Aihepiiriä oltiin myös käsitelty tutkijoiden keskinäisen keskustelun tasolla jo ennen tutkimuksen tekemistä melko syvällä tasolla. Tästä syystä teemahaastattelun kysymykset saattoivat olla liian selkeästi määriteltyjä, jonka myötä joitain oleellisia motivaatiotekijöitä saattoi jäädä mainitsematta parihaastatteluissa.

Kuten tutkimuksen toteutusta kuvattaessa todettiin, haettiin haastatteluiden vastauksista aineiston saturoitumista eli samojen vastausten toistumista. Huomio vastausten osittaisesta toistumisesta tehtiin jo haastattelutilanteessa ja myöhemmin myös analyysin yhteydessä. Aineiston saturaatiota pidetään yhtenä luotettavuuden mittarina (Kananen 2015, 355).

Laadullisen tutkimusotteen tuotokset ovat joustavan luonteensa vuoksi alttiita virheille, joita voi syntyä analyysiä tehdessä. Näitä ovat esimerkiksi väärät johtopäätökset tai analyysin tulkinnan virheellisyys (Kananen 2015, 341.) Työtä tehdessä pyrittiin minimoimaan tulkinnan virheitä niin, että kumpikin tutkijoista

reflektoi omaa analyysiään toisen tuottamaan tekstiin sekä lähdeaineistoon. Näin toimimalla pyrittiin lisäämään tutkimustulosten luotettavuutta, pysymään ajan tasalla mitä toinen tutkija työstää sekä saavuttamaan mahdollisimman selkeä ja yhtenäinen linja. Aineistolle tehtiin perustason litterointi kummankin kirjoittajan puolesta, jolloin väärin ymmärtämisen ja tulkinnan riski on pienempi kuin vain yhden ihmisen käsitellessä kerättyä aineistoa.

Tutkimusta toteutettaessa tiedostettiin, että aineistonkeruuvaiheessa saattoi ilmetä reaktiivisuuden ongelma. Reaktiivisuudella tarkoitetaan tutkimusasetelman tai tutkijan vaikutusta tutkittavaan ilmiöön ja tuloksiin, kuten esimerkiksi haastattelijan esimiesaseman vaikutusta haastateltavan alaisen vastauksiin (Kananen 2008). Tässä tapauksessa haastattelijalta vaaditaan tarkkuutta ja tasapuolisuutta niin, että kaikkien haastateltavien alaisten mielipiteet tulevat huomioitua ja kaikille annetaan yhtäläiset mahdollisuudet aineiston tuottamiseen (Kananen 2015).

Reaktiivisuuden mahdollisuutta ei voida täysin poissulkea, koska se on olemassa oleva riski tiedonkeruumenetelmästä johtuen. Kanasen (2008, 123) mukaan tutkimuksissa ilmenevää reaktiivisuutta voidaan pyrkiä vähentämään, mutta täysin sitä ei saa poistettua. Negatiivisesti reaktiivisuuteen vaikuttaa mahdollisesti myös se, että tutkijat olivat myös toimeksiantajayrityksen edustajien roolissa haastatteluja toteutettaessa, joten haastateltavat saattoivat kokea tutkijat virheellisesti auktoriteettina haastattelutilanteessa. Esimiesasemassa olevat tutkijat olivat kuitenkin aikaisemmin saaneet useaan otteeseen sekä suoraa palautetta, että havainnoinnin pohjalta kerättyä tietoa siitä, että heidän haastateltavat alaisensa olivat kokeneet kynnyksen olevan matala tulla juttelemaan tai muuten vain viettämään aikaa esimiesten kanssa työaikana tai jopa sen ulkopuolella. Tämä kävi ilmi myös tutkimusprosessin aikana.

Tutkimuksen reliabiliteetin eli aineiston tulkinnan ristiriidattomuuden ja tutkimuksen toistettavuuden koettiin olevan hyvällä tasolla (Kananen 2008, 125).

Aineistoanalyysin mukaan samat asiat motivoivat talkootyöntekijöitä sekä aiemmissa

talkootyötehtävissä, että kahdessa eri OlutSatama-tapahtumassa. Lisäksi tutkijoita oli koko työn toteutuksen ajan kaksi, jotka kummatkin päätyivät samaan lopputulemaan. Näin ollen, mikäli tutkimus uusitaan, saadaan oletettavasti samat tulokset, jotka vahvistavat tämän tutkimuksen johtopäätelmät (Kananen 2017, 175).

Tutkitusta ilmiöstä on olemassa myös aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, eli luotettavuutta arvioidessa tutkimukseen päti myös kriteerivaliditeetti, jolloin työn tuloksien tukena pystyttiin käyttämään muiden tutkimusten tuloksia (Kananen 2017, 176-179). Saatuja tutkimustuloksia vahvistaa myös Aholan (2009) opinnäytetyössä esille tuodut tutkimustulokset samasta aihepiiristä, joiden mukaan talkootyöntekijät haluavat useimmiten saada työstään muuta kuin rahaa; esimerkiksi kokemuksia, elämyksiä ja saavuttaa omia itselleen asettamiaan päämääriä. Myös Rautio (2011) toteaa opinnäytetyössään, että yhteisöllisyyden tunne, yhdessä työskentely ja festivaalitunnelma motivoivat talkoolaisia tapahtumatyössä. Samankaltaisia löydöksiä ovat tehneet myös Pesonen, Holmberg ja Komppula (2016, 22) havaitessaan tutkimuksessaan, että henkilökohtainen kasvu, arvojen ilmaiseminen ja yhteisöön osallistuminen toimivat talkoolaisten suurimpina sitouttajina kulttuuritapahtumaan, jollaiseksi OlutSatama voidaan mieltää.

## 5 Johtopäätökset

Tuloksista ilmeni, että ensimmäistä kertaa talkootyöntekijänä työskentelevän henkilön motivaatiotekijät ovat selkeästi erilaiset verrattuna jo useampana vuonna työskennelleeseen talkootyöntekijään. Tulokset osoittivat myös motivaatiotekijöiden muuttuvan ensimmäisen kokemuksen jälkeen yhä enemmän sisäisen motivaation ohjaamiksi. Tästä voidaan päätellä, että ensimmäistä kertaa talkootöihin hakeutuvia henkilöitä tulee motivoida erilaisin keinoin kuin jo kerran tai useammin OlutSatamassa työskennellyttä talkootyöntekijää.

Aineistosta tuli esille yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen merkitys, jota kuvattiin jo aiemmin tulosluvussa. Kuuluvainen (2015, 61) toteaa, että vapaaehtoisten talkootyöntekijöiden motivaatioon vaikuttaa tutkimusten mukaan merkittävästi talkoolaisten muodostama yhteisö sekä sosiaaliset suhteet. Tämä tuli esiin myös tutkimustuloksissa, ja tutkijoiden pohdittavaksi jääkin, kuinka saatua tietoa hyödynnetään jatkossa talkoolaistyöntekijöiden rekrytoinnissa ja palkitsemisessa.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että talkootyöntekijät ovat lähtökohtaisesti parhaita työntekijöitä OlutSataman tyyppiseen tapahtumatyöhön, koska heitä ei pääsääntöisesti ohjaa mikään siitä saatava ulkoinen palkinto (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 55). Sitä vastoin heitä motivoi enemmän sisäiset motivaatiotekijät, kuten tunnustuksen saaminen toiminnasta ja toiminta itsessään (Ahola 2009, 33–34).

*Tuntemalla oman organisaation vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja toimintaa voidaan suunnitella vapaaehtoisten kannalta mahdollisimman palkitsevaksi ja motivoivaksi. (Pansio 2017.)*

OlutSataman talkoolaisten motivaatiotekijöistä löytyi paljon samoja piirteitä mitä aikaisemmistakin tutkimuksista on ilmennyt. Pansion (2017) ja Raution (2011) mukaan palkinto talkootyöstä tulee usein uuden oppimisen, itsensä kehittämisen ja toimintaan osallistumisen mahdollisuuden muodossa. Tätä ajatusta tullaan viemään käytäntöön palkkiomallia jatkokehittäessä, ja sitä sovelletaan myös OlutSatama-tapahtuman talkootyöntekijöiden rekrytoinnissa sen tullessa jälleen ajankohtaiseksi. Huomioitavaa on, että tutkimuksen tekijät ovat tutkijan roolinsa lisäksi myös toimeksiantajan edustajia eli aktiivisia toimijoita. Näin ollen tiedetään varmaksi, että tutkimuksesta saatuja tietoja tullaan käyttämään talkoolaistoiminnan jatkokehitystyössä.

Pesonen, Holmberg ja Komppula (2016, 22) ovat todenneet, että sosiaaliset suhteet, henkilökohtainen kasvu ja yhteisöön osallistuminen ovat olleet selkeästi tärkeimpiä motivaatioita ihmisiin sitoutumista kuvattaessa. Yhteisö ja yhdessä tekemisen

tärkeys motivaatiotekijänä tuleekin jatkossa huomioida vielä entistä paremmin niin tapahtumatyötä tehdessä kuin myös palkitsemismallissakin.

Analyysin pohjalta ilmeni, että verbaalisesti tai non-verbaalisesti annettu positiivinen palaute niin asiakkaiden kuin esimiesten puolelta oli merkittävä motivaatiotekijä talkootyöntekijöille. Toimeksiantajan tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös tapahtuman aikaiseen ja sen jälkeiseen palkitsemiseen. Verbaalisen palautteenannon ja työpanoksesta kiittämisen arvoa ei tulisi aliarvioida ja sitä pitäisi tehdä aktiivisesti koko sen ajan, kun ollaan tekemisissä talkootyöntekijöiden kanssa.

OlutSatama-tapahtuman talkootyöntekijöille tehdyissä haastatteluisa kävi ilmi usean talkoolaisen yhtenevä ajatus siitä, että usein sekä vapaaehtoistyöntekijät että talkoolaiset ovat "normaaleja" palkollisia sitoutuneempia organisaatioon, tekemään työnsä hyvin ja antamaan itsestään mahdollisimman suuren työpanoksen koska he eivät tee sitä vain ulkoisen palkkion ajamana (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 55). Myös tutkimuksessa ilmenneitä sisäisen ja ulkoisen motivoinnin keinoja tulisi siis ottaa käyttöön vielä tehokkaammin talkootyöntekijöiden rekrytoinnissa ja motivaation ylläpitämisessä OlutSatama-tapahtuman aikana.

## 6 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli saada parempi käsitys siitä mitkä tekijät motivoivat OlutSataman talkootyöntekijöitä tapahtumatyöskentelyyn. Koska tutkijat ovat myös tapahtuman tuottajia, koettiin aihe erityisen kiinnostavaksi. Saatua aineistoa sekä tutkimustuloksia oli tarkoitus hyödyntää jatkossa rekrytoinnissa, sekä saatujen tulosten pohjalta luoda uusia käytännön työkaluja talkoolaisten motivointiin.

Laadullisen tutkimuksen tuloksena saatiin runsaasti aineistoa analysoitavaksi. Kokemukseensa pohjautuen tutkijat tunsivat ilmiön melko hyvin, ja arvelivat tulosten sisällön olevan siksi melko hyvin ennustettavissa. Aineistosta tuli ilmi kuitenkin

monta uutta kiinnostavaa näkökulmaa, joita tutkijat eivät olleet osanneet odottaa. Lisäksi yllätyksenä tutkijoille tuli se, että erilaisia ja eri tyyppisiä motivaatiotekijöitä löytyi enemmän kuin osattiin odottaa.

Eroavuuksista johtuen myös aineiston teemoittelu oli yllättävän haastavaa. Toinen haastattelukierros olisi saattanut auttaa tutkijoita löytämään helpommin yhteiset teemat ja sitomaan haastateltavien vastauksia isompien teemojen alle. Toisaalta yksi tutkimuksen tarkoituksista oli nimenomaan saada monipuolista tietoa motivaatiotekijöistä, jota eroavuuksien vuoksi saatiinkin. Näin ollen tutkimuksen voidaan sanoa onnistuneen tavoitteessaan.

Haastateltavien ennalta määritelty lukumäärä aiheutti sen, että saturoitumispiteeseen päästiin vain joiltain osin tutkimusta. Tätä tutkimusta toteuttaessa ilmeni tarve tietää, kuinka monta henkilöä oli vastannut tiettyyn kysymykseen tietyllä tavalla. Jatkotutkimusta ajatellen voisikin pohtia kannattaisiko tutkimuksen tekemiseen käyttää monimenetelmäistä lähestymistapaa, eli triangulaatiota (Kananen 2015, 327). Osa jatkotutkimuksen aineistosta voitaisiin kerätä määrällisen tutkimusotteen mukaisella kyselylomakkeella ja osa laadullisessa tutkimuksessa käytettävällä teemahaastatteluilla, jolloin aineistoa saataisiin monipuolisesti ja tulokset vastaisivat paremmin tarkoituksiperiä. Näin toimimalla pystyttäisiin myös lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

Yksi tämän tutkimuksen tavoitteista oli myös kerätä aineistoa jatkokäyttöä varten. Tutkimustuloksia hyödyntäen toimeksiantaja aikoo kehittää talkootyöntekijöiden palkitsemiseen tarkoitettua palkkiomallia (Kuvio 2). Kehitystyössä pyritään huomioimaan tutkimuksen kautta esiin tulleet motivaatiotekijät, sillä motivaatio vaikuttaa merkittävästi siihen miten sitoutuneesti, määrätietoisesti ja innokkaasti panostamme työhön (Leiviskä 2011). Toimeksiantajalla on myös mahdollisuus hyödyntää videoituja teemahaastatteluita jatkossa rekrytointi- ja markkinatarkoituksiin haastateltavilta saadun luvan pohjalta.



Jatkotutkimusta tarvitaan, jotta voitaisiin selvittää tarkemmin sellaisten henkilöiden motivaatiotekijöistä, joille kokemus talkootyöskentelystä on ollut ensimmäinen laatuaan ja toisaalta mukana voisi olla myös sellaisia henkilöitä, joita talkootyö kiinnostaa mutta jotka eivät ole olleet sitä toteuttamassa. Jatkotutkimuksessa voisi myös selvittää ja vertailla, millä tavalla motiivit muuttuvat ennen ja jälkeen itse talkootyökokemusta.

Talkootyö ja mahdollisuuksien luominen sen harjoittamiseen voidaan nähdä myös yhteiskunnallisesti merkittävänä. Talkootöihin mukaan lähtemiseen on lähtökohtaisesti matala kynnys, sillä työtehtäviä on jaossa usein aina tapahtuma-alueen rakennustöistä myyntityöhön saakka. Näin ollen vähemmälläkin työkokemuksella pääsee töihin, ja henkilö pääsee keräämään arvokasta työkokemusta itselleen tulevaisuutta varten.

Kuten tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, moni oli lähtenyt mukaan talkootyöntekijäksi siksi, että saisi jotain tekemistä itselleen. Näin ollen talkootyö onkin tärkeä aktivointikeino nuorille ja nuorille aikuisille syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Talkootoiminnan järjestäminen kunnissa on kuitenkin jätetty yksittäisten tahojen harteille (Syynimaa & Saukkonen, 2012). Resurssien ollessa rajalliset on suuressa roolissa tapahtumat, joita järjestää jokin muu organisaatio, kuin kunnat tai liitot.

Tutkimuksessa ilmeni myös, että yhteisöllä ja yhteisellä tekemisellä oli suuri merkitys talkootyöntekijöille. Talkootyön tekeminen ja talkootyömahdollisuuksien luominen voidaan nähdä myös sosiaalista vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita aktivoivina tekijöinä, joilla saattaa olla myös tärkeä rooli syrjäytymisen ehkäisyssä.

Edellä kuvattuun näkökulmaan perustuen jatkotutkimusta voisikin tehdä myös yhteiskunnallisin perustein näihin tekijöihin peilautuen. Tutkimuksessa voisi mennä syvemmälle talkootyöntekijöiden taustakoulutukseen ja työtaustaan, jotta muodostetaan syvällisempi näkemys talkootyön merkityksestä sitä tekeville. Haastateltaviksi voisi pyytää ainakin ne henkilöt, jotka ovat ilmaisseet tekevänsä

työtä siksi, että kaipaavat tekemistä. Myös yhteisöllisyyden näkökulman esille tuoneita talkootyöntekijöitä voisi haastatella tässä tutkimuksessa. Mielenkiintoista olisi myös selvittää missä suhteessa tätä ryhmää motivoi sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät.

## 7 Lähteet

- Ahola, S. 2009. Rytmikorjaamon talkootyötutkimus: motivaatio talkootyöhön. Opinnäytetyö, AMK. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 24.10.2017. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4776/Ahola\\_Sarjaana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4776/Ahola_Sarjaana.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Bladen, C., Kennell, J., Abson, E & Wilde, N. 2012. Events management: an introduction. Abingdon, UK: Routledge.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. p. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Ideaosuuskunta Aito. 2017. Ideaosuuskunta Aiton internet-sivusto. Viitattu 25.10.2017. <http://www.aitoidea.fi/>.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Juvenes Print.
- Kupias, P., Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF.
- Kvalitatatiivisen datatiedon käsittely. Aineistohallinnan käsikirja Tietoarkiston verkkosivulla. Sivusto päivitetty 2017. Viitattu 8.11.2017. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä.
- Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Helsinki: Talentum.
- Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Helsinki: Maskun Kirjapaino.
- Nurmi, J. & Salmela-Aro, K. (toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. 3. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

OlutSatama. 2017. Tapahtuman internet-sivusto. Viitattu 25.10.2017.

<https://www.olutsatama.fi/>.

Pansio, J. 2017. Vapaaehtoistyön johtaminen: motivointi ja palkitseminen.

Opinnäytetyö, AMK. Tampereen ammattikorkeakoulu, liiketalous. Viitattu 2.11.2017.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130134/Pansio\\_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130134/Pansio_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Pesonen, J., Holmberg, I & Komppula, A. 2016. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiot ja sitoutuneisuus kulttuuritapahtumaan: Case Ilosaarirock.

Matkailututkimus 12:1,9–27. Suomen matkailututkimuksen seura. Viitattu

19.11.2017.

Rautio, K. 2011. Talkoolaisen muotokuva. Opinnäytetyö, AMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu, kulttuurituotannon koulutusohjelma. Viitattu 2.11.2017.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28120/rautio\\_katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28120/rautio_katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.

Tampere: Vastapaino.

Syynimaa, K. & Saukkonen, S. 2012. Nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn ja

vähentämiseen tarkoitetut palvelut Keski-Suomessa. Keski-Suomen liitto. Viitattu

19.11.2017. <https://www.keskisuomi.fi/filebank/22928->

[Nuorten\\_syrjaytymisen\\_ehkaisyyn\\_ja\\_vahentamiseen\\_tarkoitettut\\_palvelut\\_Keski-Suomessa.pdf](https://www.keskisuomi.fi/filebank/22928-Nuorten_syrjaytymisen_ehkaisyyn_ja_vahentamiseen_tarkoitettut_palvelut_Keski-Suomessa.pdf).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki:

Tammi.

Van der Wagen, L. 2007. Human Resource Management for Events: managing the event workforce. Oxford, UK: Elsevier.

## 8 Liitteet

### Liite 1. Parihaastatteluiden kysymykset

Parihaastatteluiden ja yksilöhaastattelun runko:

Mitä kautta sait tiedon että OlutSatamaan työntekijärekrystä? (viestinnällinen)

Miksi hakeuduit/mikä sai sinut hakeutumaan talkoolaiseksi OlutSatamaan?

Mikä saisi/sai sinut tulemaan toisen kerran OlutSataman talkoolaiseksi?

Onko taloudellisella palkitsemisella merkitystä? Millainen merkitys?

Millaiseksi koit OS-palkkiomallin?

Millainen palkkiomalli motivoi sinua parhaiten?

## Liite 2. Ryhmäkeskustelun runko ja avainsanat

### Ryhmäkeskustelun runko:

Millaisia odotuksia teillä oli kohdistuen talkootyöskentelyyn OlutSatamassa?

Millaisia kokemuksia sinulla on ollut aikaisemmin talkootyöskentelystä? (Vertaillaan kokemuksia)

Millaiset motivaatiotekijät vaikuttivat haluusi työskennellä OlutSatamassa? (Sisäiset ja ulkoiset)

Miten tapahtuman imago ja maine vaikuttavaa työskentelymotivaatioon/halukkuuteen tulla töihin? (Onko vaikutusta, ja jos niin millainen?)

Millainen imago/maine/mielikuva teillä on OlutSataman imagosta/maineesta?

Minkälainen vaikutus organisaation rekryvideolla on haluusi hakea talkootöihin?

Mikä jäi päällikkäiseksi mieleen OlutSataman talkoohommista?

### Ryhmäkeskustelussa käytettyjä avainsanoja olivat:

- Palkitseminen (talkootyöstä)
- Imago/maine
- Rekrytointivideo
- Ulkoinen ja sisäinen motivaatio
- Motivointikeinot