



Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi

Pia Lindholm
Heidi Ropponen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi

Pia Lindholm
Heidi Ropponen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2019

Pia Lindholm, Heidi Ropponen

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi

Vuosi 2019 Sivumäärä 62

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kehitysvammatuki 57 ry:n Kaveritoimintaan osallistuvien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tilaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa Kehitysvammatuki 57 ry:n vapaaehtoistyöntekijöiltä siitä, mikä heitä motivoi ja mikä saa heidät sitoutumaan toimintaan. Opinnäytetyön tuloksia tullaan hyödyntämään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota kohottavien toimenpiteiden ideointiin.

Työn tietoperustassa on perehdytty vapaaehtoistoimintaan yleisesti, motivaatioon tunnettujen motivaatioteorioiden kautta sekä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen ja palkitsemiseen motivaation näkökulmasta. Tietoperusta pohjautuu aihetta käsittelevään alan kirjallisuuteen, tieteellisiin artikkeleihin ja internet-lähteisiin.

Opinnäytetyö toteutettiin huhtikuun 2018 ja tammikuun 2019 välisenä aikana. Itse tutkimuksen toteutus suoritettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen, mutta työssä hyödynnettiin myös kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoja avointen tutkimuskysymyksien analysoinnin muodossa. Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla e-kyselylomakkeella Kehitysvammatuki 57 ry:n nykyisiltä Kaveritoimintaan osallistuvilta vapaaehtoistyöntekijöiltä. Perusjoukon koko oli 109 henkilöä. Kyselystä saatiin yhteensä 27 täytettyä kyselylomaketta, mikä vastasi 24,8 % kaikista vapaaehtoisista. Kysely toteutettiin anonyymisti.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Kehitysvammatuki 57 ry:n vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation taso on pääosin hyvä. Vähemmän motivoituneet vapaaehtoiset kuitenkin toivoivat parempaa toiminnan johtamista, kokivat saavansa liian vähän kiitosta sekä palautetta työstään eivätkä olleet tarpeeksi tietoisia toiminnan tavoitteista ja päämääristä. Kehityskohteiksi nousivat toiminnan johtamiseen panostaminen, toiminnasta perehdyttämisen lisääminen, säännöllinen palautteen antaminen sekä kiitoksen lisääminen. Jatko-toimenpiteeksi ehdotettiin tutkimuksen toistamista noin vuoden kuluttua.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, motivaatio, tutkimus

Pia Lindholm, Heidi Ropponen

Volunteer motivation

| | | | |
|------|------|-------|----|
| Year | 2019 | Pages | 62 |
|------|------|-------|----|

The purpose of this thesis was to examine the status of the motivation of the volunteer workers of Kehitysvammatuki 57 ry who participate in the Friend programme. The goal of the thesis was to collect information from the volunteers of Kehitysvammatuki 57 ry about what motivates them and what keeps them engaged. The results of the thesis will be utilized in the ideation of the actions to be taken in elevating the motivation of the volunteers.

The theoretical framework of this thesis covers topics such as volunteering in general, motivation viewed through common motivational theories and leadership and rewarding from the viewpoint of motivation. The theoretical framework is based on literature, scientific articles and internet resources about the topic.

The thesis was carried out between April 2018 and January 2019. The research was executed using quantitative research methods, but qualitative methods were also used in the analysis of the results of the open questions. The research material was gathered, using a structured e-form, from the current volunteers participating in the Friend programme of Kehitysvammatuki 57 ry. The team answering the questions consisted of 109 volunteers. The inquiry produced 27 completed e-forms which covered 24,8 % of all the volunteers. The inquiry was executed anonymously.

The research results showed that the level of the motivation of the volunteers of Kehitysvammatuki 57 ry is mainly good. However, the less motivated volunteers wished for better leadership, felt like they did not receive sufficient acknowledgement or sufficient feedback and were not appropriately aware about the aspirations and goals of their work. Investing in the leadership of the volunteers, adding more volunteer orientation, giving out regular feedback and thanking the volunteers more often rose as areas of development from the research results. Repeating the research after about a year was suggested as a follow-up procedure.

Keywords: volunteer work, volunteering, motivation, research.

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 7 |
| 1.1 | Tavoite ja tarkoitus..... | 7 |
| 1.2 | Toimeksiantajan kuvaus..... | 8 |
| 1.3 | Kaveritoiminta..... | 9 |
| 2 | Vapaaehtoistoiminta..... | 10 |
| 2.1 | Vapaaehtoistoiminnan määritelmä..... | 10 |
| 2.2 | Vapaaehtoistoiminta Suomessa..... | 12 |
| 2.3 | Vapaaehtoistoimintaan osallistumiset syyt..... | 14 |
| 3 | Vapaaehtoistoiminnan motivaatio..... | 15 |
| 3.1 | Sisäinen ja ulkoinen motivaatio..... | 15 |
| 3.2 | Vapaaehtoistoiminnan motivaation timanttimalli..... | 16 |
| 3.3 | Motivaatioteoriat..... | 17 |
| 3.3.1 | Yleistä..... | 17 |
| 3.3.2 | McGregorin X ja Y teoria..... | 17 |
| 3.3.3 | Maslowin tarvehierarkia..... | 18 |
| 3.3.4 | Herzbergin kaksifaktoriteoria..... | 20 |
| 3.3.5 | Vroomin odotusarvoteoria..... | 20 |
| 4 | Johtaminen..... | 21 |
| 4.1 | Vapaaehtoistoiminnan johtaminen..... | 21 |
| 4.2 | Vapaaehtoistoiminnan johtamisen perusta..... | 22 |
| 5 | Palkitseminen..... | 23 |
| 5.1 | Kiittäminen..... | 23 |
| 5.2 | Palaute..... | 24 |
| 6 | Menetelmät..... | 25 |
| 6.1 | Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä..... | 25 |
| 6.2 | Kysely tiedonkeruumenetelmänä..... | 26 |
| 6.3 | Käytetyt analysointimenetelmät..... | 27 |
| 7 | Kyselyn tulokset..... | 28 |
| 7.1 | Taustamuuttujat..... | 29 |
| 7.2 | Vapaaehtoistoiminta..... | 30 |
| 7.3 | Korrespondenssianalyysi..... | 39 |
| 7.4 | Tutkimuksen luotettavuus..... | 43 |
| 8 | Yhteenveto..... | 45 |
| 8.1 | Johtopäätökset..... | 45 |
| 8.2 | Kehittämisehdotukset..... | 49 |
| | Lähteet..... | 51 |

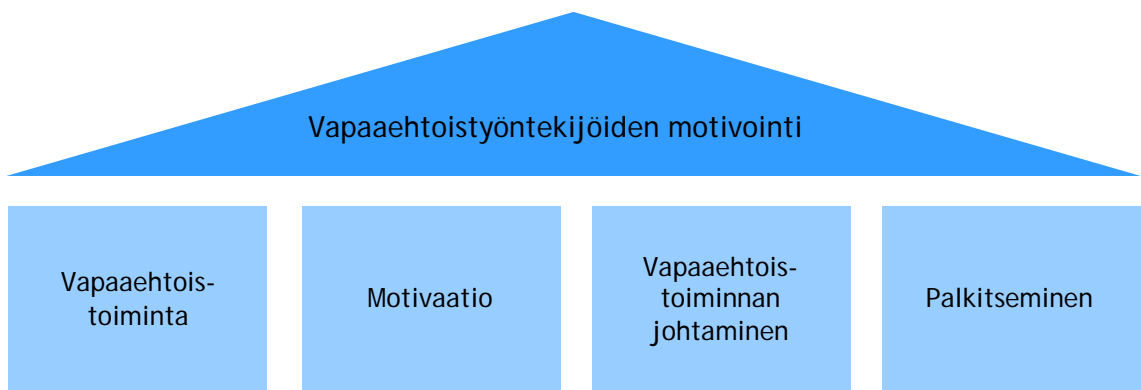
| | |
|---------------|----|
| Kuviot..... | 54 |
| Taulukot..... | 55 |
| Liitteet..... | 56 |

1 Johdanto

1.1 Tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi Kehitysvammatuki 57 ry:ssä. Opinnäytetyön aihe syntyi toimeksiantajaorganisaatio Kehitysvammatuki 57 ry:n tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Lopulliseksi työksi muovautui Kehitysvammatuki 57 ry:n Kaveritoiminnassa mukana olevien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation kartoitus. Opinnäytetyö selvittää sitä, ovatko vapaaehtoiset sitoutuneita yhdistykseen ja tekemäänsä vapaaehtoistointiaan ja pyrkii selvittämään mikä vapaaehtoisia motivoi.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selittää Kehitysvammatuki 57 ry:n vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tilaa, mikä heitä motivoi ja mikä saa heidät sitoutumaan toimintaan. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka vapaaehtoistyöntekijöitä voidaan innostaa työhön, joka ei ole aina hauskaa ja josta ei saa korvausta sekä ylläpitämään innostusta työtä kohtaan.



Kuvio 1: Tietoperustan rakenne

Opinnäytetyön tutkimusosuus koostuu kyselystä, joka toteutettiin Kehitysvammatuki 57 ry:n Kaveritoiminnassa mukana oleville vapaaehtoisille. Tutkimusosuudessa käytämme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Se perustuu ajatukseen, että tieto pohjautuu määrälliseen tietoon, josta analysoimalla voidaan tehdä johtopäätöksiä. Tutkimustulokset aineistosta saadaan siis numeerisessa muodossa. Aineisto kerätään haastateltavilta käyttäen strukturoitua kyselylomaketta. Kyseessä on siis survey-tutkimus, eli suunnitelmallinen kyselytutkimus. Kysely toteutetaan Kehitysvammatuki 57 ry:n Kaveritoiminnassa mukana oleville vapaaehtoisille. Pyrimme saamaan mahdollisimman kattavan otannan, jotta tutkimuksen tulokset voidaan yleistää päättelyn avulla koskeväksi suurempaa vapaaehtoisten ryhmää. (Heikkilä 2014, 17-20.)

1.2 Toimeksiantajan kuvaus

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Kehitysvammaatuki 57 ry, joka avustaa ja tukee kehitysvammaisten ihmisten arkea erilaisin tavoin. Toimintansa yhdistys on aloittanut vuonna 1957, joten sillä on pitkät juuret kehitysvammaisten tukemisessa. (Yhdistyksen historiaa 2018.) Yhdistyksen toimisto sijaitsee Helsingissä ja myös muu toiminta on sijoittunut Helsingin alueelle, poikkeuksena valtakunnallinen Vipinähanke, jonka tarkoituksena on aktivoida eri asumisyksiköissä asuvia kehitysvammaisia henkilöitä ja tehdä heidän arjestaan entistäkin monipuolista ja yhteisöllisempää. (Vipinä 2018-2020, 2018.) Vakituksia työntekijöitä yhdistyksellä on noin viisikymmentä henkeä, mutta yhdistyksen palveluksessa toimii myös lyhytaikaisissa tehtävissä työntekijöitä, jotka järjestävät esimerkiksi erilaisia tilaisuuksia ja leirejä yhdistyksen asiak-kaille. Lisäksi yhdistyksessä toimii laaja joukko vapaaehtoisia, jotka mahdollistavat monet eri-laiset toiminnot yhdistyksen tukemille ihmisille. (Henkilöstö 2018.)

Kehitysvammaatuki 57 ry ajaa kehitysvammaisten asiaa myös yhteiskunnallisesti ja pyrkii edesauttamaan kehitysvammaisten ihmisten oikeuksien toteutumista monin eri tavoin. Tavoitteena on verkostoitua viranhaltioden ja muiden sellaisten tahojen kanssa, jotka vaikuttavat kehitysvammaisten asioihin ja pyrkiä näin ajamaan asiakkaidensa etua. Yhdistyksen yksi pyrkimys on vaikuttaa siihen, että YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista toteutuu Suomessa parhaalla mahdollisella tavalla. Yhdistys ajaa myös kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumista ja pyrkii myös vähentämään ennakkoluuloja, joita heidän asiakkaansa kohtaavat. (Vaikuttamistoiminta 2018.)

Yhdistyksen toimintaa rahoittavat muun muassa Veikkaus ja Helsingin kaupunki, varoja kerätään myös jäsenmaksuin, keräyksin, lahjoituksin sekä vuokratuloin saaduista varoista. Yhdistyksen myymät palvelut kattavat myös suuren osan kuluista. Yhdistys ei tavoittele taloudellista voittoa toiminnallaan. (Vuosikertomus 2016.)

Kehitysvammaatuki 57 ry:n toimintaan kuuluu hyvin monta toiminnan eri osa-alueita ja monenlaista tapaa tukea ja osallistaa kehitysvammaisia henkilöitä erilaiseen toimintaan. Autettavat henkilöt ovat kaiken ikäisiä ja toimintaa onkin järjestetty aivan nuorista seniori-ikäisiin asti. Heille järjestetään erilaista kerho- ja leiritointia, jossa voidaan harrastaa monenlaisia aktiviteetteja, kuten liikuntaa, musiikkia, maalausta, tanssimista tai mitä ikinä toiveissa onkaan. Yhdistys pyörittää myös Ystävätupa nimistä kohtaamispaikkaa, jossa asiakkaat voivat seurustella keskenään ja saada vertaistukea toisiltaan, minkä avulla pyritään ehkäisemään syrjäytymistä. Sekä senioreille, että teineille on omat kohtaamispaikkansa, jossa he voivat keskustella ja harrastaa oman ikäistensä ihmisten seurassa. Seksuaalivähemmistöt on otettu myös huomioon yhdistyksen toiminnassa ja heille on järjestetty oma ryhmänsä, jossa voidaan keskustella ja jakaa kokemuksia. Kehitysvammaiset toimivat myös itse vapaaehtoisina yhdistyksen Vekkaritoiminnassa, joka on yhdistyksen tuettua vapaaehtoistoimintaa. Toiminnassa

tuetaan ja koulutetaan kehitysvammaisia ihmisiä toimimaan vertaisryhmän vetäjinä sekä vapaaehtoisiksi erilaisiin yhdistyksen järjestämiin tapahtumiin. Vapaaehtoisten vertaisryhmän vetäjät vetävät ryhmiä ja kehittävät erilaisia aktiviteetteja ryhmälleen. Näin he saavat itse vaikuttaa omaan tekemiseensä enemmän ja olla vastuussa ryhmänsä toiminnasta. (Vuosikertomus 2016.)

Kehitysvammatuki 57 ry:llä on myös kolme tuettua asumista tarjoavaa yksikköä asiakkailleen. Näissä yksiköissä huolehditaan asukkaista heidän tarpeidensa mukaan riippuen kehitysvamman asteesta. Ammatillaiset ovat aina läsnä tuettaviensa arjessa, henkilön avuntarpeen mukaisesti. Itsenäisesti asumaan kykeneville on olemassa tuetun asumisen mahdollisuus omassa asunnossa. (Vuosikertomus 2016.)

Myös kehitysvammaisen henkilön perhe on osana toimintaa ja heille on tarjolla erilaisia palveluita, tukea ja tietoa. Esimerkiksi vanhemmille ja sisaruksille tarjotaan vertaistukityhmiä ja muuta toimintaa. Yhdistys järjestää perheille esimerkiksi niin sanottua Parkkitoimintaa, jossa kotioloihin on mahdollista saada ammattilaisten tukea ja avustusta. Kehitysvammatuki 57 ry toimii lisäksi hyvin paljon yhteistyössä samaa asiaa ajavien yhdistysten sekä muiden si-dosryhmien kanssa, mikä mahdollistaa erilaiset aktiviteetit ja uusien ihmisten kohtaamisen. (Vuosikertomus 2016.)

1.3 Kaveritoiminta

Kehitysvammatuki 57 ry:n järjestämä Kaveritoiminta tarkoittaa käytännössä sitä, että kehitysvammaiselle asiakkaalle pyritään löytämään vapaaehtoisista sopiva kaveri, jolla ei ole kehitysvammaa. Tavoitteena on, että kehitysvammaisen henkilön ja vapaaehtoisen välille syntyisi aito kaverisuhde, jossa kummatkin ovat tasa-arvoisia. Kaveritoiminta ei tarkoita sitä, että kaveri olisi kehitysvamman omaavan henkilön tukihenkilö tai hoitaja, vaan suhde perustuu täysin ystävyyteen. Kaveritoimintaan osallistuvat henkilöt ovat vapaaehtoisia, eikä tästä siis makseta palkkaa. (Kaveritoiminta 2018.)

Kaveritoiminnan tarkoituksena on, että kaverukset tapaisivat noin kerran tai kaksi kuukaudessa, jonkin aktiviteetin tai yhteisen tekemisen merkeissä, josta kummatkin ovat innostuneita. Kaverukset voivat käydä esimerkiksi elokuvissa, ulkona syömässä tai teatterissa, eli tekevät sellaisia asioita, joita kaverukset yleensäkin tekevät ja josta molemmat ovat kiinnostuneita. Kaverisuhteesta kehittyy yleensä ajan mittaan kehitysvammaiselle tärkeä ihmissuhde, joten olisi tärkeää, että vapaaehtoinen kykenisi sitoutumaan toimintaan pidemmäksi aikaa. (Kaveritoiminta 2018.)

Vapaaehtoisella ei tarvitse ennestään olla mitään erityistä koulutusta voidakseen osallistua kaveritoimintaan, sillä jokainen toimintaan mukaan lähtevä käy läpi vapaaehtoisille järjestetävän kolmiosaisen koulutuksen. Koulutuksessa keskustellaan muun muassa kehitysvammaisen

henkilön itsenäisyyden tukemisesta ja vammaan omaavan henkilön kohtaamisesta. (Kaverikoulutukset 2018.)

2 Vapaaehtoistoiminta

2.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä

Anne Birgitta Yeung (2002, 11-19) määrittelee vapaaehtoistoiminnan sellaiseksi toiminnaksi, jota tehdään vapaaehtoisesti sekä palkatta ja, joka on yleensä jonkin organisaation tai järjestön ohjaamaa toimintaa. Palkatta vapaaehtoistoimintaa tekevän ihmisen motiivit perustuvat yleensä haluun auttaa, oppia uutta tai vaikuttaa asioihin. Yleisesti ajatellaan, että vapaaehtoinen ei itse hyödy vapaaehtoistoiminnasta, vaan konkreettisesti toiminnasta hyötyisi vain auttamisen kohteena oleva henkilö. Kuitenkin on selvää, että vapaaehtoinenkin saa toiminnasta itselleen hyvää mieltä, uusia kokemuksia tai tyydytystä siihen, mikä ketäkin henkilökohtaisesti toimintaan motivoi.

Tyypillisiä piirteitä vapaaehtoistoiminnalle on se, että osallistuminen on aina vapaaehtoista ja perustuu henkilön vapaaseen tahtoon osallistua ja auttaa. Vapaaehtoistoiminnan voi lopettaa halutessaan, eikä siihen osallistuva henkilö ole koskaan pakosta sidoksissa toimintaan. Vapaaehtoistoiminnasta on monenlaisia eri määritelmiä, eikä niistä voi valita yhtä oikeaa. Suomessa ei ole juridisesti määritelty vapaaehtoistoiminnan määritelmää, jotenka vapaaehtoistoimintaa on eri tutkijoiden toimesta määritelty hyvin eri tavoin. (Tenhunen & Porkka 2017, 29.) Erään teorian mukaan vapaaehtoistoiminta voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: ihmisten keskinäiseen tukemiseen, toisen ihmisten auttamiseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumiseen. Esimerkiksi taloyhtiön talkoissa työskentelemistä tai naapurin tai ystävän arkiaskareissa auttamista ei yleensä lueta kuuluvaksi vapaaehtoistoimintaan, vaan ne mielletään ennemminkin ihmisten väliseksi yhteisöllisyydeksi. (Yeung 2002, 11-19.)

Vapaaehtoistoiminnalle, jota tehdään eri järjestöjen kautta, on olemassa muitakin samaa tarkoittavia nimityksiä. Näitä ovat muun muassa kolmas sektori, hyväntekeväisyys sektori, voittoa tavoittelematon sektori, välittävä verkosto ja kansalaisyhteiskunta. Nämä nimitykset kuvaavat vapaaehtoistoiminnan luonnetta hyvin. Esimerkiksi voittoa tavoittelematon sektori ilmaisee sen, ettei vapaaehtoistoiminnalla ole tarkoitus tavoitella taloudellista hyötyä ja välittävä verkosto puolestaan viittaa siihen, että toiminnan tarkoituksena on useimmiten auttaminen. (Lahtinen 2004, 11-13.) Ensimmäisellä sektorilla tarkoitetaan yritystoimintaa harjoittavia toimijoita ja toisella sektorilla taas julkista sektoria. Neljänteen sektoriin kuuluu taas kaikki epäviralliseen auttamiseen perustuva toiminta, kuten juuri perheen, ystävien ja muun lähipiirin auttaminen. Tästä ei saada rahallista korvausta, mutta toimintaa ei myöskään lueta kuuluvaksi vapaaehtoistoiminnan piiriin. Kolmas sektori käsittää vapaaehtoistoiminnan, joka perustuu lähipiirin ulkopuoliseen auttamiseen. (Tenhunen & Porkka, 2017, 19-21.)

Voittoa tavoittelematon kolmas sektori toimii yhteistyössä valtion ja kuntien kanssa, eivätkä ne kilpaile keskenään tai pyri korvaamaan esimerkiksi kunnan tarjoamia palveluita, vaan pikemminkin täydentämään niitä. Järjestöt tarvitsevat hyvin usein taloudellista tukea ja niiden toimintaa rahoittavatkin usein kaupungit sekä esimerkiksi Veikkaus. Yhdistyksissä toimintaa usein koordinoidaan palkatun henkilöstön avulla, mutta niissä toimii myös paljon palkattomia vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistyöntekijöiden työpanoksella on usein hyvin merkittävä rooli yhdistysten toiminnassa. (Lahtinen 2004, 11-13; Kuronen 2015, 123-128.)

Palkatulla henkilöstöllä on usein vaadittava ammattitaito kyseisestä toiminnasta, mutta vapaaehtoiset ovat monesti maallikoita asian suhteen. Toki myös vapaaehtoisia koulutetaan, jotta edellytykset toimia tehtävässä olisivat parhaat mahdolliset. Tähän kuitenkin vaikuttavat suuresti käytettävissä olevat resurssit, koska eri yhdistyksillä käytettävissä olevien varojen määrä luonnollisesti vaihtelee eri yhdistysten välillä paljon. Voittoa tavoittelematon yhdistyskin voi kuitenkin tuottaa tarjoamillaan palveluilla voittoa. Se, miten voittoa tavoittelemattomien yhdistysten toiminta eroaa yritystoiminnasta, on, että kukaan ei henkilökohtaisesti hyödy saadusta voitosta, vaan varat sijoitetaan toiminnan ylläpitämiseen tulevaisuudessa. Tärkeä huomioon otettava seikka tällaisessa järjestötoiminnassa on, että toiminnan laatua seurataan tiiviisti ja siitä, että järjestön tarjoama apu olisi todella asiakaskuntaa hyödyttävää, pidetään tarkasti huolta. (Lahtinen 2004, 11-13; Kuronen 2015, 123-128.)

Yhdistykset eivät ole ainoa väylä vapaaehtoistoiminnan tekemiselle, vaan tällaiseen toimintaan voi osallistua monen muunkin tahon kautta. Esimerkiksi seurakunnat ja kirkot ovat merkittävässä roolissa monenlaisessa vapaaehtoistoiminnassa. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorisotyö, diakonia, työttömille suunnattu toiminta sekä yhteisvastuukeräykset. Vapaaehtoistoiminta ja lähimmäisen auttaminen kuuluvat oleellisena osana kristillisiin arvoihin, minkä vuoksi vapaaehtoistoiminnalla onkin hyvin pitkät perinteet kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen piirissä. (Yeung 1999, 8-11.)

Vapaaehtoistoimintaa tehdään hyvin monenlaisissa ympäristöissä ja erilaisten asioiden takia, riippuen aivan itse vapaaehtoisen motiiveista ja kiinnostuksen kohteista. Yhtenä esimerkkinä on poliittinen toiminta. Tällaisella toiminnalla pyritään ajamaan kaikkien yhteistä etua osallistamalla ja vaikuttamalla yhteiskunnallisiin asioihin. Vapaaehtoistoimintaa tehdään poliitikan saralla erilaisissa tehtävissä, kuten vaalien järjestämisessä, puolue toiminnassa ja erilaisien luottamustehtävien parissa. Liikunnan ja muun harrastustoiminnan parissa vapaaehtoistoiminnan harjoittaminen on myös hyvin yleistä. Myös sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyvä toiminta on laajalti edustettuna vapaaehtoistoiminnan saralla. (Harju 2005, 70-71.)

Monet organisaatiot, joissa vapaaehtoistoimintaa tehdään, ovat epävirallisempia eikä niissä välttämättä ole palkattua henkilöstöä organisoimassa toimintaa, vaan vapaaehtoiset hoitavat kaiken tämän itse. Joidenkin tiukempien määritelmien mukaan tällaiset epäviralliset ryhmät

eivät kuulu mukaan vapaaehtoistoiminnan määritelmään, mutta kuitenkin tällaiseen toimintaan osallistutaan paljon, joten sitä ei voida sulkea määritelmästä pois. On erittäin tärkeää vapaaehtoistoiminnan tutkimuksen kannalta, että kaikenlainen vapaaehtoistoiminta otetaan osaksi tutkimusta mahdollisimman laajasti, jotta aiheesta saadaan mahdollisimman kattava käsitys. (Pessi & Oravansaari 2010, 7-11.)

2.2 Vapaaehtoistoiminta Suomessa

Vapaaehtoistoiminnan suosio on aikoinaan lähtenyt nousuun Suomessa laman aikoihin 90-luvun alussa, jolloin hyvinvointivaltion palvelut kärsivät huonon taloudellisen tilanteen takia. Tällöin myös vapaaehtoistoiminnan merkitys tiedostettiin, keskustelu sen tarpeellisuudesta käynnistyi ja aihetta alettiin tutkimaan. Vapaaehtoistoiminnan lisääntymiseen vaikutti myös tuolloin kasvanut työttömyys, jonka takia ihmiset hakeutuivat enemmän vapaaehtoisen toiminnan pariin. Myös ihmisten lisääntynyt vapaa-ajan määrä ja väestörakenteen muutokset saivat ihmiset innostumaan entistä enemmän vapaaehtoistoiminnasta. Tämä on ollut sysäys nykyäänkin aktiiviselle vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle Suomessa. Arvioidaan, että vapaaehtoistoiminnan tarvetta yhteiskunnassamme on lisännyt myös sosiaali- ja terveys alalla tehdyt mittavat leikkaukset. (Yeung 1999, 6-7.)

Suomalaisia voidaan pitää varsin aktiivisina vapaaehtoistoimijoina. Suomen Tilastokeskus on tutkinut suomalaisten ajankäyttöä vuosina 1999 ja 2009 ja kartoittanut vapaaehtoistoimintaan osallistumisen määrää kansalaisten keskuudessa. Tutkimuksessa on huomioitu varsin laajasti erilaiset vapaaehtoistoiminnan muodot, se kattaa eri järjestöjen ja ryhmittymien piirissä tehdyn vapaaehtoistoiminnan, mutta myös löyhemmin organisoidun vapaaehtoisuuden, johon kuuluvat muun muassa auttaminen, vertaistuki ja aktivismi. (Hanifi 2013, 35-40.)

Noin kolmekymmentä prosenttia tähän kyselyyn vastanneista on ottanut osaa jonkinlaiseen vapaaehtoistoimintaan. Ikäryhmittäin vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on kohtalaisen tasaista, kuitenkin lasten ja nuorten aikuisten osallistuminen on viime vuosikymmenen aikana laskenut merkittävästi. Toiseksi aktiivisimpia vapaaehtoistoimintaan osallistujia olivat 50 - 64-vuotiaat. Kuitenkin 65-vuotiaiden ja sitä vanhempien ihmisten kohdalla aktiivisuus on noussut. Eniten vapaaehtoistoimintaa tekevät 45 - 64-vuotiaat. Miesten ja naisten osallistuminen on tasaista, miesten osuuden ollessa kuitenkin hiukan naisia korkeammalla. Tutkimuksesta ilmenee, että koulutustason noustessa myös vapaaehtoistoimintaan osallistumisen määrä kasvaa selkeästi. Naiset osallistuivat miehiä enemmän sosiaali- ja terveysalaan liittyviin aktiviteetteihin, lastenhoitoon ja uskonnolliseen toimintaan. Miesten kohdalla esiin nousi vahvasti urheilu ja harrastustoiminta, taloyhtiöissä tehtävä vapaaehtoistoiminta sekä luontoon ja ympäristöön liittyvä toiminta. Iäkkäämmät ihmiset osallistuvat selkeästi enemmän esimerkiksi poliittiseen vapaaehtoistoimintaan, kun taas nuorten keinot vaikuttaa ovat toisenlaisia. Nuoret osallistuvat muun muassa mielenosoituksiin vaikuttaakseen yhteiskunnallisiin asioihin ja allekirjoittavat vetoamuksia tukemiensa asioiden puolesta. Poliittinen aktiivisuus suomessa on kuitenkin

kaikkien ikäryhmien kohdalla ollut laskevaa viime vuosikymmenen aikana. (Hanifi 2013, 35-40.)

Epämuodollisen auttamisen määrä on suomalaisten keskuudessa varsin korkealla, auttamisessa on kuitenkin muutamia mielenkiintoisia piirteitä. Mitä parempi sosioekonominen status henkilöllä on, sitä enemmän hän saa apua muilta. Henkilöt, jotka kaipaisivat ehkäpä eniten tukea ja apua, eli sairaat, eläkeläiset ja työttömät, saivat kaikista vähiten apua lähipiiriltään. Sama trendi ilmeni myös epämuodollisen avun antamisessa toisille. Työssäkäyvä väestö käytti eniten aikaansa ystävien, sukulaisten tai naapurien auttamiseen ja vähiten työttömät, sairaat ja eläkeläiset. Vastaajista noin puolet sanoivat, että olivat saaneet lähipiiristään apua erilaisiin askareisiin. (Hanifi 2013, 40-43.)

Taloustutkimus Oy on tutkinut suomalaisten aktiivisuutta vapaaehtoistoimintaan osallistumisesta vuonna 2018. Tutkimus on toteutettu aikaisemmin myös vuosina 2015 ja 2010. Tämän tutkimuksen mukaa vuonna 2018 kolme suosituinta vapaaehtoistoiminnan kohdetta ovat lapsiin ja nuorisoon liittyvä toiminta, liikunta ja urheilu sekä vanhusten parissa tehtävä vapaaehtoistoiminta. (Rahkonen 2018, 3.)

Kulttuuri ja taide on menettänyt suosiotaan eniten kaikista osallistumisen muodoista, johon käytetty aika on vähentynyt merkittävästi. Vuonna 2018 kerättyjen vastausten mukaan naiset olivat huomattavasti aktiivisempia kuin miehet. Myös 15 - 24-vuotiaiden osuus vapaaehtoistoiminnasta on huomattavasti suurempi kuin muiden ikäryhmien. Heidän aktiivisuutensa on lisääntynyt huomattavasti kolmen vuoden mittausvälin aikana. (Rahkonen 2018, 4-10.)

Suurimmaksi esteeksi vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle ilmoitettiin ajan puute. Tämän nimesi syyksi yli puolet vastaajista. Muita merkittäviä syitä osallistumattomuudelle olivat kiinnostuksen puute sekä se, ettei kukaan ole koskaan pyytänyt mukaan toimintaan. Kuitenkin asenteet vapaaehtoistoimintaa kohtaan ovat sinänsä positiiviset, koska hiukan yli puolet vastaajista sanoo olevansa valmiita lähtemään mukaan vapaaehtoistoimintaan. Vain 27 prosenttia vastanneista tyrmää ajatuksen täysin. Nuoret ovat selkeästi positiivisimpia vapaaehtoistoiminnan suhteen ja he myös suhtautuvat erittäin positiivisesti mahdollisuuteen osallistua toimintaan osana opintojaan, vain 20 prosenttia vastaajista suhtautuu asiaan kielteisesti. Järjestöjen osuus vapaaehtoistoiminnassa on erittäin korkealla tasolla. 60 prosenttia vastaajista osallistui vapaaehtoistoimintaan jokin järjestön kautta. Organisoimattomien tahojen kautta vapaaehtoistoimintaan osallistuvia henkilöitä oli vain 25 prosenttia ja loput vastaajista osallistuivat kummankinlaiseen toimintaan tasaisesti yhtä paljon. Järjestöillä on siis edelleen tiukka ote vapaaehtoistoiminnasta Suomessa. (Rahkonen 2018, 11-27.)

2.3 Vapaaehtoistoimintaan osallistumiset syyt

Vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on useita eri syitä. Riippuu aivan henkilöstä, miksi ja minkälaiseen toimintaan halutaan osallistua. Jo rekrytointivaiheessa on tärkeää kiinnittää huomiota vapaaehtoisten motiiveihin, koska tietyt syyt osallistumiseen pitävät vapaaehtoista toiminnassa pidempään kuin toiset. Myös motivaation puute johtaa usein helposti siihen, että kyllästytään ja jättäytyään toiminnasta pois. Joskus vapaaehtoisen motiivit voivat olla kokonaan väärä kyseiseen toimintaan, esimerkiksi tukihenkilönä työskentelevän vapaaehtoisen motiivit eivät voi olla hengellisen tai poliittisen aktiivisuuden herättely autettavien parissa. Motiivin on aina oltava kuhunkin toimintaan hyväksyttävä ja sopiva. (Porkka 2009, 98.) Kun tehtävään löydetään oikea henkilö, on tästä hyötyä niin organisaatiolle kuin itse vapaaehtoisellekin. Kiinnostava vapaaehtoistoiminta motivoi tekijäänsä, hän innostuu ja sitoutuu toimintaan, josta hyötyvät kaikki. Tämän takia motivoivia tekijöitä kannattaa kysyä suoraan jo haastattelutilanteessa, näin ymmärretään paremmin henkilön odotuksia toiminnalta ja niihin kyetään paremmin myös vastaamaan. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 34-45.)

Yleisesti ajatellaan, että vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisen motiivit ovat sekä altruistisia, eli epäitsekkäitä, mutta myös egoistisia. Useimmiten kuitenkin motivaatio syntyy näiden kahden yhdistelmänä, joka perustuu auttamishaluun mutta myös siihen, että toiminnasta saadaan myös itselle jotain. Kuitenkin sillä, jos motivaatio perustuu myös egoistisiin tekijöihin, ei ole toiminnan kannalta mitään haittaa. Jos vapaaehtoinen saa myös itse jotain toimintaan osallistumisesta, ei poissulje sitä seikkaa, että hänen työpanoksensa tuottaa yleistä hyvää myös muille. (Yeung 2005a, 88-89; Yeung 2002, 37.)

Yeungin (2002, 32-37) kattavan vapaaehtoistutkimuksen mukaan suurin yksittäinen syy osallistua vapaaehtoistoimintaan on juuri auttamishalu, jonka yli 40 prosenttia haastatteluun osallistuneista vapaaehtoisista nimeää suurimmaksi motiivikseen. Toisista ihmisistä välittäminen ja yhteisten asioiden eteen työskentely on vapaaehtoisille tärkeää. Monet kokevat myös, että heillä on ylimääräistä aikaa, jonka he haluavat käyttää jonkin tärkeän asian edistämiseksi. Vapaaehtoistoiminta koetaan myös harrastuksena, jonka parissa puuhastelu on hauskaa vastapainoa omalle arjelle ja tuo sisältöä omaan elämään. Muita motiiveja osallistumiselle, joita haastatteluissa on tullut ilmi, on muun muassa uusien asioiden oppiminen ja kokemusten hankkiminen.

Uusien ihmisten tapaaminen ja kuuluminen johonkin tulevat myös ilmi kyselyssä. Tämä on yleistä eteenkin vanhemmalla väestöllä, jotka kokevat itsensä useimmiten enemmän yksinäisiksi. Eläkkeelle jääminen on heille yksi etappi elämässä, jolloin vapaaehtoistoiminta voi täyttää tyhjiön, jonka työuran päättyminen aiheuttaa. Eläkeläisiä kiinnostaa myös vertaistuki, jossa he tapaavat oman ikäisiä ihmisiä. (Yeung 2002 32-37.) Työssäkäyville taas oman uran edistäminen ja verkostoituminen ovat syitä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. Myös vapaaehtoistoiminnasta saatavalla koulutuksella voi olla positiivisia vaikutuksia henkilön omassa

palkkatyössä. (Lahtinen 2004, 18-19). Uraan liittyvät motiivit eivät kuitenkaan ole parhaita mahdollisia vapaaehtoisuuden jatkuvuuden kannalta. Usein käy niin, että kun halutut tavoitteet ovat saavutettu, niin myös kiinnostus vapaaehtoisuutta kohtaan loppuu. (Garner & Garner 2011, 823-824.)

3 Vapaaehtoistoiminnan motivaatio

3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

On olemassa kahdenlaista motivaatiotyyppiä, sisäistä ja ulkoista. Nämä motivaatiot pätevät kaikkeen työhön, myös vapaaehtoistointaan. Ulkoista motivaatiota voidaan kuvailla reaktiivisena. Tekeminen on vain väline, jolla saavutetaan ulkoisia päämääriä. On pakko tehdä, kun muutakaan vaihtoehtoa ei ole. Ulkoisesti motivoitunut ihminen haluaa ulkoisia kannustimia ja palkkioita, kuten rahaa, mainetta tai kunniaa. Palkka ja muut rahalliset korvaukset, kuten bonukset, ovat tärkeitä ja ne näyttävät, että tehtyä työtä arvostetaan, mutta niiden motivoivuus usein yliarvioidaan. Ulkoista motivaatiota pidetään heikompana kuin sisäistä, sillä se on yleensä lyhytkestoista. (Ajanko 2016, 90; Martela & Jarenko 2014, 14.)

Sisäistä motivaatiota taas kuvaillaan proaktiivisena. Sisäisesti motivoitunut henkilö hakeutuu aktiivisesti tekemään sellaisia asioita, joista on innostunut. Ihminen kokee halua tehtävän tekemiseen ja haluaa heittäytyä siihen, oli tarjolla palkkioita tai ei. Sisäinen motivaatio linkittyy vahvasti henkilökohtaiseen kasvuun ja omiin arvoihin. Nykyaikainen johtaminen korostaa vahvaa sisäistä motivaatiota ja sitä, että sen avulla saadaan parempaa tehokkuutta ja parempia tuloksia. Sisäisesti motivoitunut ihminen on energinen ja innostunut, ja motivoituu jo pelkästään tekemisestä ja omista saavutuksistaan. Sisäisesti motivoitunutta ei tarvitse pakottaa työntekoon, vaan tahto tekemiseen löytyy omasta takaa. (Kuuluvainen 2015, 45; Martela & Jarenko 2014, 14.)

Jokaisella työntekijällä on omassa työssään sekä ulkoisesti että sisäisesti motivoituneita hetkiä ja tilanteita, jompikumpi on kuitenkin useimmiten dominoiva. Sisäistä motivaatiota pyritään korostamaan, koska se tarjoaa sekä tuottavuutta että kestävämpää tehokkuutta. Samaan aikaan, sisäinen motivaatio on hyväksi myös työntekijän oman hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. (Martela & Jarenko 2014, 15-16.)

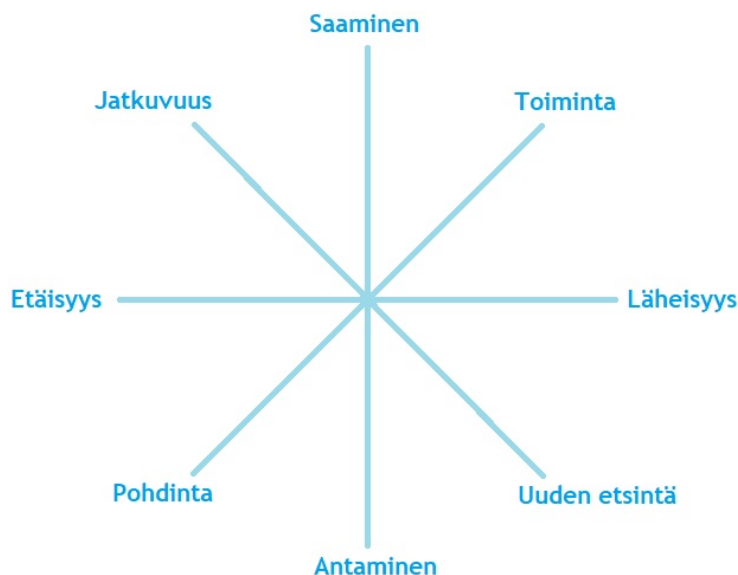
Pelkkä palkka riittää sitouttamaan palkatut työntekijät työhön, vaikkakin vain pinnallisesti. Palkkatyössä monesti aliarvioidaan sisäisten motivaatiotekijöiden vaikuttavuus. Olennaisia sisäisiä motivaatiotekijöitä etenkin työhyvinvoinnin kannalta palkatuille työntekijöille ovat esimerkiksi ihmissuhteet, oppiminen ja kehittyminen. Monesti oletetaan, että vapaaehtoistoiminnan motivaatio olisi täysin sisäistä. On totta, että vapaaehtoistointa perustuu lähinnä ihmisen henkilökohtaiseen kiinnostukseen sisäisesti motivoivaa tekemistä kohtaan. Vapaaehtoisia kuitenkin kannustavat ulkoisetkin motivaatiotekijät, kuten työkokemuksesta saatu

hyöty tai palkinnoksi saadut erilaiset ansiomerkit ja lahjat. (Kuuluvainen 2015, 45-46; Ajanko 2016, 90-91.)

3.2 Vapaaehtoistoiminnan motivaation timanttimalli

Yleisin motiivi vapaaehtoisuudelle on halu auttaa muita. Auttamisen lisäksi motiiveja on muitakin. Yeung on tutkimuksissaan huomannut että, vaikka vapaaehtoisten motiivit ovat yksilöllisiä, pystytään ne kaikki luokittelemaan kahdeksaan päämotiiviin. Tästä onkin syntynyt vapaaehtoisuuden motivaation timanttimalli. (Yeung 2005b, 107-108.)

Yeungin tutkimus pyrki selvittämään vapaaehtoistoiminnan yksilötason kokemuksia ja niiden merkityksiä. Kohteena oli evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistoiminta, jossa hän tutki uskonnollisuutta ja arvoja vapaaehtoisten motiiveihin liittyen. Tutkimusaineiston pohjalta rakentui neliulotteinen, kahdeksankulmainen vapaaehtoistoiminnan motivaation timanttimalli (Kuvio 2), joka avaa vapaaehtoisten motivaation koostumuksen. Mallissa korostetaan motivaatioelementtien keskinäistä vuorovaikutusta. Timanttimalli muodostuu neljästä eri ulottuvuudesta: saaminen ja antaminen, toiminta ja pohdinta, läheisyys ja etäisyys sekä uuden etsintä ja jatkuvuus. Nämä muodostavat keskenään vielä metaulottuvuuden, itseä kohti ja itsestä poispäin. (Yeung 2005b, 107-109; Pessi 2010, 185-186.)



Kuvio 2: Motivaation timanttimalli (mukailtu Yeung 2005b, 107)

Ensimmäisessä ulottuvuudessa ovat ne asiat mitä vapaaehtoinen saa vapaaehtoistoiminnasta itselleen ja sen vastaparinä on se auttamishalu, mikä vapaaehtoisilta löytyy. Toisessa ulottu-

vuudessa vastakkain ovat jatkuvuus ja uuden etsintä. Siihen liittyy toive säilyvyydestä ja jatkuvuudesta, jota vastassa ovat uuden kokeminen ja oppiminen sekä muutos elämässä. Kolmas ulottuvuus on läheisyys ja etäisyys, mikä tarkoittaa muista etäällä toimimista, sitoutumattomuutta ja sen vastapuolella ryhmään kuulumisen halu ja sanallinen vuorovaikutus. Neljäntenä löytyy toiminta ja pohdinta ulottuvuus. Sen päissä ovat tyhjän ajan käyttäminen toimintaan ja vapaaehtoistoiminnan taustalla olevat ajatukset ja arvot. (Yeung 2005b, 112-117.)

Metaulottuvuus itseä kohti tai itsestä pois päin määrittelevät vapaaehtoisen motiivien suunnan. Itseä kohti suuntaavat motiivit tarkoittavat sisäistä pohdintaa, asioiden jatkuvuutta, etäisyyttä muihin ja sitä, että vapaaehtoinen saa toiminnasta itse jotakin. Itsestä pois päin suuntaavat motiivit taas tarkoittavat ulospäin kohti toimintaa suuntautumista, uusia asioita, kontakteja ja muille antamista. (Pessi 2010, 186; Yeung 2005b, 108.)

Vapaaehtoistoimijan motiivit voidaan sijoittaa timanttimaliin ja yhdistämällä pisteet, niistä pystytään piirtämään hänen motivaatiotimanttinsa. Timantti tuo esiin vapaaehtoisen motivaation tilan. Motivaatiotimantin avulla pystytään suunnittelemaan vapaaehtoiselle tarjottavia tehtäviä ja toimintaa hänen tyyppinsä mukaisesti. (Yeung 2005b, 108.)

3.3 Motivaatioteoriat

3.3.1 Yleistä

Aikaisemmin sillä mitä työntekijät ajattelivat työstään, ei ollut juurikaan merkitystä. Vain tehdyllä työllä oli väliä ja suorituksen saamista työntekijöiltä pidettiin yksinkertaisena prosessina. Pelolla johtamista toki esiintyy yhä, mutta on todettu, ettei se toimi pitkällä tähtäimellä. Johtajan työ ei enää ole ainoastaan sitä, että saadaan asiat tehdyksi, vaan saadaan työntekijät tekemään asiat mielellään ja vapaaehtoisesti. Vain silloin, kun ihminen oikeasti haluaa tehdä asioita ja häntä rohkaistaan tekemään ne hyvin, voidaan luottaa siihen, että ne todella tulevat hyvin tehdyksi. Motivaatio antaa ihmisille syytä ja halua tähdätä hyvään suoritukseen. (Forsyth 2010, 17-18.)

3.3.2 McGregorin X ja Y teoria

Douglas McGregorin X ja Y teoria vuodelta 1960 on ensimmäisiä dokumentoituja motivaatioteorioita. Hänen mukaansa ihmisen käyttäytyminen on organisatorisen elämän kannalta merkityksellistä kahdella eri tavalla. (Forsyth 2010, 18; Robbins & Judge 2012, 98.)

X teoria olettaa ihmisten olevan laiskoja eikä heitä kiinnosta työ tai vastuut. Tämän vuoksi heitä pitää patistaa ja suostutella, että mitään saataisiin tehdyksi kurinalaisesti. Samalla prosessin apuna voidaan käyttää myös palkkioita. (Forsyth 2010, 18; Robbins ym. 2012, 98.)

Y teoria ottaa vastakkaisen näkemyksen. Se olettaa, että ihmiset haluavat tehdä töitä. He nauttivat saavutuksista, saavat tyydytystä vastuusta ja ovat luonnostaan halukkaita etsimään tapoja, joilla tehdä työstä positiivinen kokemus. (Forsyth 2010, 19; Robbins ym. 2012, 98.)

Molemmissa teorioissa on totuuden siemen. Nämä teoriat kuvailevat niitä ääriesimerkkejä, millaisia työntekijät voivat olla. Totta kai työn luonnekin vaikuttaa ihmisten asenteisiin ja motivaatioon, mutta suurin osa ihmisistä vastaa positiivisesti mihin tahansa, mikä tekee työelämästä kiinnostavampaa. Esimerkiksi pieni kilpailutilanne tylsässä liukuhihnatyössä, tuo työntekoon mielenkiintoa, vaikka minkäänlaista palkkiota ei olisikaan. (Forsyth 2010, 19; Robbins ym. 2012, 98.)

Ei ole merkitystä, suosiiko X vai Y teoriaa, voidaan silti olettaa, että motivaatio luo prosessin, joka ammentaa parhaat puolet mistä tahansa tilanteesta. Pienikin määrä motivaatiota voi auttaa siirtämään ihmiset X teorian tilanteesta Y teoriaan. On siis helpompaa rakentaa positiivisia Y teorian periaatteita, joiden avulla saavutetaan entistäkin parempaa motivaation tunnetta ja suorituskykyä. (Forsyth 2010, 19; Robbins ym. 2012, 98.)

3.3.3 Maslowin tarvehierarkia

Abraham Maslowin tarvehierarkia, jonka hän julkaisi tutkimuksessaan vuonna 1943, ottaa huomioon ihmisten tarpeet ja auttaa kuvaamaan perustilannetta, jossa kaikki motivaatiopyrkimykset ovat suunnattuja. Teorian mukaan ihmisten tarpeet tyydytetään asteittain. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen voi nostaa pyrkimyksiään ja asettaa uusia tavoitteita vasta sitten, kun perustarpeet on tyydytetty. (Maslow 1987, 11; Forsyth 2010, 20.)

Ensimmäisenä ovat kaikista perustavanlaatuisimmat eli fysiologiset tarpeet: tarpeeksi ruokaa ja juomaa, lämpöä, suojaa sekä lepoa. Työympäristössä, ihmisen täytyy siis ansaita tarpeeksi pestyäkseen ostamaan tyydytykset näihin tarpeisiin. Seuraavaksi tulevat turvallisuuden tarpeet, jotka vaihtelevat aina työsuhdeturvasta hyvään terveyteen. (Maslow 1987, 12; Forsyth 2010, 20.)

Seuraavaksi teoriassa kuvaillaan sosiaalisia tarpeita eli läheisyyden ja rakkauden tarpeita. Työympäristössä tähän liittyvät joukkoon kuulumus ja ryhmässä työskentely. Työympäristö on vahvasti sosiaalinen ja monelle se saattaa edustaa suurinta osaa elämän ihmiskontakteista. Viimeisenä tulevat edistyneemmät tarvetasot, kuten arvostuksen tarve eli tunnustuksen saaminen organisaatiossa ja työympäristön muodostavien ihmisten keskuudessa, ja tarve itsensä toteuttamiseen sekä kyky tuntea itseluottamusta ja itsetuntemusta. (Maslow 1987, 12-13; Forsyth 2010, 20.)

Miten tahansa tätä teoriaa määritellään ja kuvaillaan, tärkeintä siinä on sen hierarkkinen luonne. Sen mukaan ihmisten motivaatio voidaan tyydyttää vain tätä hierarkiaa kunnioittaen.

Maslowin teorian hierarkkisuutta kuvataan useimmiten pyramidimallissa (kuvio 1.) Teoria sanoo, että motivoiva panos on turhaa, mikäli se suunnataan tasoon, jota alemmaa ei ole vielä tyydytetty. Ei siis kannata yrittää kertoa työntekijöille, kuinka tyydyttävää heidän työnsä on, mikäli matalat tulot aiheuttavat sen, ettei heillä ole varaa täyttää perustarpeitaan. (Maslow 1987, 14; Forsyth 2010, 20.)



Kuvio 3: Maslowin tarvehierarkia (mukailtu Maslow 1987, 12)

Ihmisen tarpeet liikkuvat hierarkkisesti, alhaalta ylöspäin. Alimpana ovat perustarpeet, joihin tulee kiinnittää huomiota ensimmäiseksi ja sitten siirrytään ylöspäin, kohti niitä asioita, jotka heijastavat tyytyväisyyttä potentiaalinen täyttymisestä eli itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Vähintäänkin täytyy tunnustaa, kuinka työympäristö vaikuttaa näihin perus vaistoihin. Uusi kehitys ja uudet tavat asioiden tekemiseen saattavat hyvinkin vaikuttaa ihmisten asenteisiin tavalla, joka heijastuu myös tarvehierarkiaan. Esimerkiksi IT-järjestelmät, joita käytetään puhelinkesköksissä muuttavat ihmiskontaktien luonnetta työssä, järjestelmät syrjäyttävät varsinaiset yhteydenotot asiakkaisiin ja minimoivat sen myös kollegoiden kanssa, millä pyritään lisäämään tuottavuutta. Tämä ei täysin estä motivointia, mutta muuttaa sen prosessia. (Maslow 1987, 14-17; Forsyth 2010, 21.)

Aina tulisi pyrkiä motivoimaan siten, että pyrkimykset vastaisivat sitä todellisuutta ja niitä olosuhteita, missä ihmiset tekevät työtä. Tätä vaikeuttaa nykypäivän työpaikkojen hektisyys. Erityistilanteet yhdistävät yleisen ongelman. Ensimmäinen tehtävä saattaa olla se, että motivaatiolle täytyy raivata tilaa. Täytyy siis miettiä, miten vaikutettavien henkilöiden työnkuvaan pystytään kohdistamaan vaikuttavia tekijöitä. (Maslow 1987, 18-20; Forsyth 2010, 21.)

3.3.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria eli motivaatio- ja hygienieoteoria 1960-luvun lopulta on aikaisempia teorioita tärkeämpi jokapäiväisessä mielessä ja ehdottomasti lähimpänä välitöntä toimintaa positiivisen motivaation luomiseksi. Teoriassa mainitaan kaksi tekijäryhmää, hygienieotekijät eli ulkoiset tekijät ja motivaatiotekijät eli sisäiset tekijät. Hygienieotekijät vastaavat kysymykseen "Miksi työskentelen täällä?" ja näitä tekijöitä ovat esimerkiksi palkka, työolosuhteet, status ja valvonta. Motivaattorit puolestaan vastaavat kysymykseen "Miksi työskentelen kovemmin?" ja sellaisia ovat esimerkiksi saavutukset, tunnustus, vastuu ja työ itsessään. (Forsyth 2010, 22; Herzberg 2005, xiii-xiv.)

Kaikki ulkoiset tekijät ovat yksittäisiä. Kun kaikki hoituu ilman ongelmia näillä alueilla, kaikki on hyvin myös motivaation suhteen. Jos niissä on ongelmia, voivat ne mahdollisesti laimentaa vallitsevaa motivaation tunnetta. Epäkohta jossakin näistä alueista aiheuttaa useimmiten juuri valitusta ja tyytymättömyyttä. Nämä eivät myöskään yleensä ole hetkellisiä kuohahduksia, vaan saattavat kyteä pitkään. Sisäiset tekijät saavat aikaan positiivista motivaatiota. Nämä ovat ne tekijät, jotka tarjoavat johdolle parhaat mahdollisuudet varmistaa, että ihmiset haluavat suoriutua hyvin tehtävistään. (Forsyth 2010, 22-24.)

3.3.5 Vroomin odotusarvoteoria

Vroomin odotusarvoteoria vuodelta 1965 mainitsee muutamia tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä periaatteita. Teorian mukaan, kun ihminen suoriutuu tehtävästä, saa hän siitä motivaatiota, mikäli hän saa siitä toivomansa palkkion tai hyödyn eli välinearvon. Palkkio ei saa olla liian helposti saavutettavissa, mutta ei myöskään liian haastava saavuttaa, mikä antaa odotusarvon. Kun ihminen arvostaa saamaansa palkkiota, on sillä yllykearvo. Yksinkertaistettuna teoria väittää, että työntekijä motivoituu korkeatasoiseen työsuoritukseen, mikäli yrittämisestä seuraa onnistunut työsuoritus ja hän saa suorituksesta palkkion, kuten bonuksen, palkankorotuksen tai ylennyksen. (Vroom 1967, 29; Forsyth 2010, 24.)

Odotusarvoteoria selittää sitä, miksi monet työntekijät eivät ole työssään motivoituneita ja tekevät vain pakollisen minimäärän. Motivoituakseen, ihmisen täytyy uskoa omaan vaikutusvoimaansa ja omiin kykyihinsä. Kun ihmisen vakuuttaa siitä, että hän voi tulla paremmaksi ja loistaa, hän tulee luultavammin sen myös tekemään. Teoria ei estä johtajia asettamasta suuria odotuksia tai korkeita tavoitteita, mutta se merkitsee heidän näkemyksensä seuraamista ja siihen vaikuttamista. (Vroom 1967, 29; Forsyth 2010, 25.)

4 Johtaminen

4.1 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoistoiminta vaatii johtamista, siinä missä mikä tahansa muukin työ ja, vaikka vapaaehtoistoimintaan osallistutaankin ilman palkkaa, ei se toimi ilman resursseja. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen eroaa monella tapaa palkattujen työntekijöiden johtamisesta. Käytännössä se on sitä, että vapaaehtoisten sujuva toiminta mahdollistetaan ja heille annetaan puitteet yhdistyksen tai yhteisön päämäärien tavoitteluun. Tarvitaan siis organisoitua, toimitiloja sekä tukijoita ja myös toiminnasta aiheutuvat kulut täytyy pystyä korvaamaan. Vapaaehtoistoiminnan johtaja suunnittelee toimintaa ja tavoitteita, innostaa ja motivoi vapaaehtoisia sekä koordinoi vapaaehtoistoimintaa yhdistyksen arjessa. On tärkeää tuntea yhdistyksen organisaatiokulttuuri sekä ymmärtää yhdistyksen toimintaa systeemiajattelun näkökulmasta. (Kuuluvainen 2015, 9; Hakkarainen 2004, 26; Posner 2015, 894.)

Ennen kaikkea, vapaaehtoistoiminnan johtajan työ on ihmisiin vaikuttamista ja inspirointia, eikä siihen pakosti liity minkäänlaisia isoja päätöksiä tai erilaisten linjausten tekemistä. Vapaaehtoistoiminnan luonne määrittää suuresti sen johtamista. Vapaaehtoistoiminnasta ei saa palkkaa ja yleisesti ottaen kaikki muutkin aineellisten kannustimet ovat vaatimattomia. On myös tärkeää, että vapaaehtoistoiminnan johtaja ymmärtää vapaaehtoisia ja heidän tekemäänsä työtä sekä vapaaehtoistoiminnan erityispiirteistä ja kontekstista johtuvia vaatimuksia johtamiselle. Lähtökohtaisesti, vapaaehtoistoiminta on avointa kaikille halukkaille, joten myös sen rekrytointiprosessit eroavat paljonkin työsuhteisten työntekijöiden rekrytoinnista. (Kuuluvainen 2015, 9, Porkka & Tenhunen 2015, 36.)

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen lähtee siitä, että luodaan yhteinen visio, joka täytyy viestiä kunnolla kaikille. Jos vahvaa visiota ja sen mukana tulevia päämääriä ei ole, ei minkään organisaation tai ryhmän toiminta tule onnistumaan. Vision tarkoituksena on luoda tunne siitä, että vapaaehtoiset työskentelevät yhdessä ja saavuttavat merkityksellisiä päämääriä, mikä samalla innostaa ja sitouttaa heitä yhdistyksen toimintaan. Ryhmän identiteetille ja motivaatiolle on tärkeää hyvä me-henki. Ilman sitä ei organisaatiossa synny johtajuutta. Yhdistyksen kaiken toiminnan tulisi tapahtua samassa linjassa vision kanssa. (Kuuluvainen 2015, 9; Porkka & Tenhunen 2015, 37.)

Yhdistyksen toiminnan pohjana ovat yhdistyksen muuttumaton perustarkoitus sekä sen arvot, jotka myös molemmat liittyvät tiiviisti visioon. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa etenkin arvot korostuvat ja johtajan tulee tuntea erittäin hyvin yhdistyksen ja vapaaehtoistoiminnan arvopohja ja sen perusteet. Näin hän pystyy ohjaamaan toimintaa niiden mukaisesti ja olemaan lojaali yhdistyksen hallinnolle. Olennaista vapaaehtoistoiminnan johtamisen kannalta on

myös yhdistyksen organisaatiokulttuurin tunteminen ja vapaaehtoisten toimintaan osallistumisen motiivien tunteminen. Tämä on tärkeää ryhmäidentiteetin luomisen ja vapaaehtoistoiminnan suunnittelun kannalta. (Kuuluvainen 2015, 9; Porkka & Tenhunen 2015, 37.)

4.2 Vapaaehtoistoiminnan johtamisen perusta

Vapaaehtoistoiminnan suunnittelun kannalta olennaista on ymmärrys siitä, onko kyseessä niin sanottu kansalaisyhdistys vaiko ammattimaisesti johdettu yhdistys. Yhdistysmuoto kertoo sen, onko tärkeämpää toiminnan ja osallistumismahdollisuuksien tarjoaminen vapaaehtoisille vai se, että yhdistyksen yhteiskunnallinen tehtävä saadaan hoidettua mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti. Vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa tulee miettiä, mitä yhdistyksen päämääriä halutaan saavuttaa vapaaehtoistoiminnan avulla ja miten se toteutetaan. Suunnitellessa tulee myös pohtia, mitkä vapaaehtoisten oikeudet ja velvollisuudet ovat ja mitä yhdistys heiltä odottaa. (Kuuluvainen 2015, 10; Hakkarainen 2004, 30.)

Vapaaehtoistoimintaa johtavat henkilöt saattavat monesti olla myös itse vapaaehtoisia, mutta he voivat olla yhdistyksen työntekijöitäkin, kuten esimerkiksi luottamushenkilöitä tai tapahtumien järjestäjiä. Tällaisilla toimijoilla ei normaalisti ole vastaavanlaista vastuuta toiminnasta kuin niillä, jotka vastaavat sen suunnittelusta. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa tärkeää on se, miten vapaaehtoistoimintaa johdetaan yhdistyksen arjessa. Syy miksi arjen vapaaehtoistoiminnan johtajuus on tärkeää, on se, että nämä ovat ne toimijat, jotka todellisuudessa kohtaavat vapaaehtoisia ja innostavat heitä toimintaan. He ovat niitä henkilöitä, jotka järjestelevät ja organisoivat käytännön asiat sekä tarjoavat henkistä tukea ja motivointia. (Kuuluvainen 2015, 11; Hakkarainen 2004, 29.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisen arkeen kuuluu paljon asioita. Johtajan tulee luoda vapaaehtoisten yhteisö ja ylläpitää sitä. Hän on myös se, joka hankkii uusia vapaaehtoisia ja perehdyttää heidät toimintaan. Hän pitää yhteyttä vapaaehtoisiin, tiedottaa toiminnasta ja pyrkii edistämään yhteistä päätöksentekoa. Johtajan tulee pystyä mahdollistamaan vapaaehtoisten välinen yhteistyö ja ratkomaan tarvittaessa myös konflikteja. Hän jalkauttaa suunnitellut toiminnot yhdistyksen arkeen, vetää toimintaryhmiä ja osoittaa tai räätälöi työnkuvia vapaaehtoisille. Hän on myös se, joka on saatavilla, kuuntelee ja antaa palautetta. (Kuuluvainen 2015, 11; Hakkarainen 2004, 29.)

Jotta vapaaehtoistoiminta onnistuisi, on kolmenlaisia johtamisrooleja, joiden tulisi toteutua. Nämä ovat: yhteisen vision, me-hengen ja ryhmäidentiteetin luojat, vapaaehtoistoiminnan suunnittelijat sekä ne, jotka johtavat vapaaehtoistoiminnan arkea. Roolit voivat olla kollektiivisia, niitä hoitavat henkilöt voivat vaihdella tai ne voivat olla yhden henkilön hoidettavana. Vapaaehtoistoiminnalle on tyypillistä, ettei ole yhtä henkilöä, joka johtaisi koko yhdistystä ja sen vapaaehtoistoimintaa. Tehtävät ovat monesti jakautuneet useammalle ihmiselle ja työnkuvat vaihtelevat. (Kuuluvainen 2015, 13.)

Vapaaehtoistoiminnan johtajan avainpiirteitä ovat arvopohjainen lähestymistapa ja empatia vapaaehtoisten kanssa. (Wilks 2015, 206.) Palkatut työntekijät pysyvät varsin tyytyväisinä ulkoisilla motivaattoreilla, kuten palkoilla, bonuksilla ja muilla rahallisilla palkkioilla. Vapaaehtoisten johtajien täytyy kuitenkin olla luovempia pitääkseen vapaaehtoisensa tyytyväisinä ja sitouttaakseen heitä. Vapaaehtoiset kiinnittävät todennäköisemmin huomiota myös johtajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, arvoihin ja yhdenmukaisuuteen, kuin palkatut työntekijät. Johtajan oma persoona vaikuttaa siis suuresti vapaaehtoisten sitoutumiseen ja viihtymiseen. (Saba-Ozyurt & Villicana-Reyna 2016, 361.)

5 Palkitseminen

5.1 Kiittäminen

Vapaaehtoistoiminnalle tunnuksenomaista on se, että toiminta on vastikkeetonta. Vapaaehtoisille ei siis voida varsinaisesti luvata minkäänlaisia palkkioita tai muita vastikkeita heidän tekemästään työstä. Tämä johtuu siitä, että etukäteen sovitut palkkiot ja vastikkeet ovat veronalaisia korvauksia työstä ja ovat siis näin ollen veronalaista ansiotuloa. Pienet ja arvoltaan vähäiset kahvitarjoilut tai tavaralahjat voivat olla verovapaita, mikäli niistä ei ole ennalta sovittu. (Valliluoto 2014, 44.)

Tämän vuoksi vapaaehtoisten johtamisen tärkein kulmakivi on kiittäminen ja palkitseminen. Vapaaehtoisia voidaan kiittää järjestöissä esimerkiksi erilasin juhlatilaisuuksin, pienin lahjoin ja tärkeimpänä sanallisesti. Yksi yhdistysten perinteinen vapaaehtoisten huomioimistapa on ansiomerkkien jakaminen. Nykyään on yleistynyt myös palkitseminen julkisuudella eli voidaan esimerkiksi julkaista vapaaehtoisten työstä artikkeleja yhdistyksen viestintäkanavissa, kuten esimerkiksi nettisivuilla. Tämä on varteenotettava tapa myös yhdistyksen markkinointia ajatellen. Ammattimaisessa vapaaehtoistoiminnassa kiittäminen on jo melko automaattista ja siihen tehtävään on monesti osoitettu vastuuhenkilö. (Kuuluvainen 2015, 77; Kontakos & Edmondson 2012; Phillips & Phillips 2010, 66.)

Vapaaehtoisten motivaatio toimintaan tulee ensisijaisesti muualta, kuin ulkoisista motivaatiotekijöistä. Harva osallistuu vapaaehtoistoimintaan vain saadakseen tunnustusta. Tällaisia sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan mielekkyys, toiminnan hyvä organisointi, mahdollisuus oppimiseen ja kasvamiseen sekä omistajuuden tunne. Nämä ovat motivaation kannalta tärkeämpiä kuin palkitseminen ja kiittäminen. Vaikka kiittäminen ja palkitseminen eivät varsinaisesti motivoi vapaaehtoisten toimintaa, ei niitä silti tule väheksyä. Yksinkertaisella kiitoksella voi olla suurikin vaikutus, kunhan se on merkityksellistä ja tarkkaan osoitettua. On hyvä kuitenkin miettiä, minkälaista viestiä kiittämisellä ja palkitsemisellä välitetään. (Kuuluvainen 2015, 77; Fox 2010, 74.)

Jos palkintoja ja kiitosta jaetaan vain kaikista aktiivisimmille ja sitoutuneimmille vapaaehtoisille, johtaa tämä helposti loppuun palamiseen. Monilla yhdistyksillä on tapana valita ”vuoden

vapaaehtoinen”, joka saa vapaaehtoistoiminnan kiertopalkinnon. Yhdistys viestittää tällä tavoin sitä, että kaikkien vapaaehtoisten tulisi kaikkien olla yhtä aktiivisia ja sitoutuneita saadakseen arvostusta. Todellisuudessa tavoite kuitenkin olisi, että yhdistyksen toimintaan osallistuisi paljon vapaaehtoisia ja, että osallistuminen omien taitojen ja elämäntilanteen mi-
toissa on hyvä asia. (Kuuluvainen 2015, 77; Hakkarainen 2004, 50.) Vapaaehtoiset myös arvostavat enemmän reaaliaikaista ja henkilökohtaista kiitosta enemmän kuin jokavuotista yhteistä kiitosjuhlaa. (Fox 2010, 74).

Varsin yleinen tapa vapaaehtoisten palkitsemisessa on erilaisten tilaisuuksien, kuten illanviettojen, konferenssien tai juhlien, järjestäminen. Ongelmana on kuitenkin osallistujamäärän jääminen alhaiseksi. Tämä on tilanne monesti sellaisissa yhdistyksissä, joissa vapaaehtoiset eivät tunne toisiaan eikä heistä ole muodostunut yhteisöä. (Kuuluvainen 2015, 77.) Kuitenkin monissa yhdistyksissä tällaisilla virkistystilaisuuksilla on suuri merkitys vapaaehtoisten jakamiselle ja motivoitumiselle, ja juuri tällaisissa tilaisuuksissa he saavat mahdollisuuden tustua toisiinsa ja rakentaa yhteisöllisyyttä. (Hakkarainen 2004, 49).

Kiittäminen voi olla ammattiyhdistyksiä ongelmallisempaa erilaisissa kansalaisyhdistyksissä. On vaikeaa määritellä, kenen tehtävä vapaaehtoisten kiittäminen on ja mitkä ovat palkitsemisperusteet silloin, kun toiminnan perusta on lähinnä yhdessä tekeminen. Kiittäminen on yksinkertaisuudessaan vallankäyttöä, sillä se joka kiittää, viestittää samalla, että työ oli jollain tavalla tehty hänelle. Kansalaisyhdistyksissä olisi hyvä viljellä eräänlaista yhdessä kiittämisen kulttuuria. Tällä tavoin muistettaisiin korostaa onnistumista ja tuoda esiin kaikkien asian hyväksi antamaa työpanosta. (Kuuluvainen 2015, 78.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on tärkeää viestiä onnistumisten ja oman toiminnan vaikuttavuutta. Tämä inspiroi ja motivoi vapaaehtoisia, sillä se luo tunteen työn merkittävyydestä ja omasta tarpeellisuudesta, mikä samalla myös sitouttaa heitä toimintaan. Positiivinen ja toimintaa mahdollistava organisaatiokulttuuri luo puitteen hyvälle, innostavalle ja tulokselliselle vapaaehtoistoiminnalle. Positiivisen ja kannustavan tunnelman tulisi välittyä yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan johtajien toiminnassa sekä yhdistyksen viestinnässä. Tällä tavoin luodaan innostusta sekä halua toimintaan ja saadaan vapaaehtoiset tuntemaan itsensä tarpeellisiksi. (Kuuluvainen 2015, 78.)

5.2 Palaute

Vapaaehtoisille on tärkeää saada henkilökohtaista, omaan työhön liittyvää palautetta. Palautteen tulisi olla tietyin väliajoin annettavaa laajempaa palautetta, mutta myös jatkuvaa arviointia. Yksi merkittävimmistä syistä, miksi vapaaehtoistoimintaan lähdetään mukaan, on uuden oppiminen. Palaute on erityisen tärkeää juuri oppimisen ja kehittymisen kannalta. Joissain tapauksissa vapaaehtoiset haluavat myös kehittää itseään ammatillisesti ja tällaisissa ti-

lanteissa palautetta halutaan ja odotetaan. Palaute ja arviointi ovat vapaaehtoisille yhtä tärkeitä kuin palkatuille työntekijöillekin. (Kuuluvainen 2015, 78; Hakkarainen 2004, 48; Retaining volunteers 2017.)

On tärkeää järjestää aikaa vapaaehtoisten palautteenantamiselle ja kehityskeskusteluille. Jo lyhytkin tapaaminen tai palautekeskustelu auttaa vapaaehtoisten motivaation ylläpitämisessä, olennaiseen keskittymisessä ja toiminnassa kehittymisessä. Henkilökohtaisen palautteen antaminen koetaan monesti vaikeaksi ja jos joudutaan antamaan muuta kuin positiivista palautetta, sen pelätään vaikuttavan vapaaehtoisten sitoutumiseen. Kansalaisyhdistyksissä monesti palautteen antamisen kohdalla, kuten kiittämisenkin, ei kyseiseen tehtävään ole varsinaisesti osoitettu ketään tiettyä henkilöä. Voidaan helposti myös kokea, että palautteen kuuluisi tulla hierarkkisesti ylhäältä alaspäin. Tulisi siis sopia yhteisistä palautteenantohetkistä projektien jälkeen tai muuna sopivana ajankohtana. Palautteen antajankaan ei aina tarvitse olla vapaaehtoistoiminnan johtohenkilöstöä, vaan palautetta voivat antaa yhdessä toimivat vapaaehtoiset toinen toisilleen. On hyvä osoittaa palautteen antamiselle selkeä aika, paikka ja yhteiset käytännöt. (Kuuluvainen 2015, 79.)

6 Menetelmät

6.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jota voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi, selvittää kysymyksiä liittyen prosenttiosuuksiin ja lukumääriin. Menetelmä hyödyntää määrien jakautumia, eroja ja muutoksia. Tutkimus edellyttää otosta, joka on tarpeeksi suuri ja edustava, jotta sattumanvaraisuus häviäisi. Aineiston keräämiseen käytetään useimmiten standardoituja tutkimuslomakkeita, joista löytyy valmiit vastausvaihtoehdot. Aineistoa kuvataan numeerisesti ja tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. Määrällisessä tutkimuksessa selvitetään monesti myös asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavana olevan ilmiön muutoksia. Tavoitteena on, että saadut tulokset pystyttäisiin yleistämään laajempaan joukkoon. (Heikkilä 2014, 15; Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2014, 83-85.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen tiedot voidaan hankkia itse keräämällä, tai siihen voidaan käyttää myös jo olemassa olevia, muiden keräämiä tilastoja tai tietokantoja. Valmiita aineistoja pystyy kuitenkin vain harvoin työstämään sellaisenaan, joten niiden muokkaaminen kvantitatiiviseen tutkimukseen sopivaan muotoon on usein tarpeellista. Aineiston itse hankkiminen onkin tällaisessa tutkimuksessa yleisintä. Kun aineistoa kerätään itse, tulee tutkimusongelman perusteella päättää tutkimuksen kohderyhmä ja tapaukseen parhaiten sopiva tiedonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2014, 16-17.)

Määrällinen tutkimus pyrkii hajauttamaan tutkittavan ilmiön mitattaviksi osioiksi. Tähän käytetään esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiä. Voidaan tehdä myös havainnointitutkimusta,

joka suoritetaan tekemällä havaintoja tutkimuskohteesta. On mahdollista tehdä myös kokeellista tutkimusta, jossa tietyn olettamuksen paikkansapitävyyttä testataan koetilanteessa. Kysymykset ja niiden vastaukset muutetaan muuttujiksi ja ne kuvastavat eri arvoja. Tunnusluvut itsessään eivät kerro mitään, vaan ne täytyy tulkita. Numeeristen arvojen täytyy olla vertailukelpoisia keskenään. (Heikkilä 2014, 18-19; Ronkainen ym. 2014, 84-85.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymykset pyrkivät saamaan vastauksia muun muassa kysymyksiin mikä, missä, miksi ja paljonko. Määrällinen tutkimus pystyy yleensä kartoittamaan nykytilannetta, mutta ei saa tarpeeksi hyvin selvitettyä asioiden syitä. Tämä vuoksi määrällistä tutkimusta täydennetään monesti laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella. (Heikkilä 2014, 10.)

6.2 Kysely tiedonkeruumenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä aineisto on kerätty kyselylomakkeella. Kysely on aineistonkeruumenetelmänä hyvä, helppo ja nopea. Se sopii hyvin kvantitatiivisen eli määrällisen tiedon keräämiseen, sillä sen avulla on helppo kerätä vastauksia suurelta määrältä ihmisiä. Nykyään internetissä tehtävät verkkokyselyt ovat suosittumia kuin työläättä posti- ja puhelinkyselyt. Internetkyselyt ovat yksinkertaisia ja nopeita vastaajille sekä useimmiten myös ilmaisia kyselyn tekijöille. Kannattaa kuitenkin huomioida kyselyn kohderyhmä ja se, käyttävätkö kaikki vastaajat internetiä vai jääkö osalta potentiaalisista vastaajista vastaamatta verkkokyselyn takia. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010; Heikkilä 2014, 17.)

Kun suunnittelee kyselylomaketta, tulee huomioida vastausvaihtoehtojen yksiselitteisyys. Vastausvaihtoehtojen tulee olla muotoiltu niin, että niitä ei voi ymmärtää kuin yhdellä tavalla. Myös kysymyksissä ja vastausvaihtoehdoissa käytettävät sanat tulee valita harkiten. Vaikka terminologia olisikin kysymyslomakkeen laatijalle tuttua, täytyy huomioida se mahdollisuus, että kaikki vastaajat eivät välttämättä tunne esimerkiksi ammattisanastoa. Tietyissä tapauksissa on hyvä myös harkita "en halua vastata"-vastausvaihtoehtoa, sillä jotkut kyselyt sisältävät sellaisia kysymyksiä, joihin kaikki eivät halua vastata. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010; Heikkilä 2014, 49.)

Kyselylomakkeen täyttämisen tulee olla vastaajalle mahdollisimman helppoa ja vaivatonta, jotta vastauksia kyselyyn saadaan tarpeeksi. Esimerkiksi postitse toimitettujen kyselylomakkeiden vastausprosentti on pienempi, kuin verkkolomakkeiden. Kyselyn pituuteen tulee myös kiinnittää huomiota. Liian pitkää kyselyä ei välttämättä jakseta suorittaa loppuun. On siis hyvä varmistaa, että kaikki kysymykset ovat tarpeellisia jättää lomakkeeseen. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010; Heikkilä 2014, 49.)

Aineisto on kerätty verkossa täytettävää kyselylomaketta käyttäen. Linkki verkkokyselyyn lähetettiin toimeksiantajan nykyisille Kaveritoimintaan osallistuville vapaaehtoistoimijoille Survey Monkeyn kautta. Tavoiteltu otoskoko oli 50 henkilöä. Kysely lähetettiin koko perusjoukolle eli 109:lle vapaaehtoistoimijalle, joista kyselyyn vastasi 27 henkilöä. Kyseessä on siis kokonaistutkimus. Vapaaehtoistoimijoille annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn myös paperiversiona toimeksiantajan järjestämässä tapahtumassa, mutta tämä ei tuottanut yhtään uutta vastausta.

Määrällisellä tutkimuksella pyritään kuvailemaan tutkimuksen kohdetta havaintojen avulla. Tutkimuksen kohde tulee siis määritellä tutkimuksen tavoitteita mukailleen. Mittauksen kohteet ovat havaintoyksiköitä, jotka muodostavat perusjoukon, jonka ominaisuuksia tutkimuksessa halutaan selvittää. On hyvin harvinaista, että kaikilta perusjoukkoon kuuluvilta henkilöiltä saataisiin vastaus, minkä vuoksi määrällinen tutkimus keskittyykin useimmiten satunnaisesti valitun otoksen pohjalta muodostettuihin päätelmiin. Nämä päätelmät saadaan vastaamaan koko perusjoukkoa käyttäen tilastollisia päätelmiä ja menetelmiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 122-123.)

Perusjoukko voidaan jakaa pienempiin osiin, joita kutsutaan otoksiksi. Otos on sellainen havaintoyksiköiden joukko, jossa kaikilla perusjoukon havaintoyksiköillä on nollaa suurempi mahdollisuus tulla valituksi. Satunnaisotantaa käyttämällä otoksesta saadaan koko perusjoukkoa edustava mielipide. Satunnaisuus on ratkaiseva ominaisuus, jonka avulla joukosta pystytään tekemään yleistyksiä koskien koko perusjoukkoa. (Ojasalo ym. 2015, 123.) Tässä tutkimuksessa perusjoukko on toimeksiantajan nykyiset Kaveritoimintaan osallistuvat vapaaehtoistoimijat, joita on toiminnassa mukana 109. Otantamenetelmäksi valikoitui satunnaisotanta ja menetelmällä saatiin 27 vastauksen kattava otos.

6.3 Käytetyt analysointimenetelmät

Kyselystä saadut tulokset analysoitiin SPSS ohjelmiston avulla. Tuloksia on havainnollistettu erilaisin kuvioin ja taulukoin, ja niiden avulla on pyritty selvittämään varsinaista tutkimusongelmaa. Tutkimuksessa ollaan siis kartoitettu vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tilaa sekä pyritty löytämään keinoja motivaation parantamiseksi, joita toimeksiantaja voisi hyödyntää toiminnassaan käytännön tasolla. Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään kerätyn aineiston avulla asioiden välisiä yhteyksiä, joista voitaisiin päätellä, millä tekijöillä on mahdollisesti vaikutusta motivaatioon ja kuinka sitä voitaisiin parantaa vapaaehtoisten keskuudessa. Tutkimuksen tuloksia on analysoitu käyttäen menetelmänä korrespondenssianalyysiä.

Korrespondenssianalyyssissä vastauksien tuloksia tarkastellaan sen perusteella, kuinka ne sijoittuvat taulukossa suhteessa toisiinsa. Tällä menetelmällä on mahdollista verrata useiden eri muuttujien välisiä suhteita keskenään, sijoittamalla vastauksista saadut pisteet taulukkoon niiden antamien koordinaattien mukaisesti. Kuvioista voidaan kuvan avulla tulkita eri vastausten

välisiä etäisyyksiä. Mitä lähemmäs pisteet ovat sijoittuneet toisistaan, sitä useammin ne ilmevät tutkimuksessa yhdessä. (Vuorijärvi 2014, 4-5.)

Korrespondenssianalyyseissä tulokset esitetään moniulotteisesti, eli tuloksista saaduista pisteistä koostuvat taulukot sijoitetaan päällekkäin, jolloin eri muuttujien välisiä etäisyyksiä on helppo verrata vain yhtä kuvaa katsomalla. Etäisyyksiä tulkitaan euklidisen etäisyyden avulla. Euklidisella etäisyydellä tarkoitetaan sitä välimatkaa, joka muuttujien välillä on moniulotteisessa avaruudessa, tässä tapauksessa päällekkäin sijoitetuissa taulukoissa. (Hellsten 2003. 44-45.) Tässä tutkimuksessa käytämme korrespondenssianalyysin kaksiulotteista menetelmää, eli vertailtavia muuttujia on samanaikaisesti yhdessä taulukossa kaksi kerrallaan.

7 Kyselyn tulokset

Tässä tutkimuksessa määrällisen datan kerääminen suoritettiin 5. - 14.10.2018. Vastausaikaa oli siis annettu 10 päivää. Datan kerääminen suoritettiin sähköisellä kyselylomakkeella, johon toimeksiantajan nykyiset Kaveritoimintaan osallistuvat vapaaehtoistoimijat saivat sähköposteihinsa linkin Survey Monkeyn kautta täytettävään lomakkeeseen. Vastaamismahdollisuus annettiin myös paperilomakkeella, jota jaettiin toimeksiantajan järjestämässä tapahtumassa, mutta tämä ei tuottanut yhtään uutta vastausta. Kysely toteutettiin e-lomakkeen avulla, joka tehtiin Survey Monkey ohjelmistolla. Itse kyselystä saadut tulokset analysoitiin SPSS ohjelmiston avulla. SPSS on ohjelmisto, jolla on mahdollista tehdä erilaisia tilastollisia analyysejä. Tuloksia on havainnollistettu erilaisin taulukoin ja kuvioin ja niiden avulla pyrittiin selvittämään varsinaista tutkimusongelmaa, eli selvittämään vapaaehtoisten motivaation tilaa sekä löytämään keinoja tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään kerätyn tiedon avulla asioiden välisiä riippuvuussuhteita, jotta voidaan päätellä mitkä asiat vaikuttavat motivaatioon ja kuinka sitä voitaisiin parantaa vapaaehtoisten keskuudessa.

Tutkimuksen perusjoukko sisälsi kaikki Kaveritoimintaan osallistuvat vapaaehtoiset, joita on toiminnassa tällä hetkellä yhteensä 109 henkilöä. Perusjoukko koostuu siis 109:stä henkilöstä, joista 25 on miehiä ja 84 naisia. Otokseksi muodostui 27 henkilön ryhmä, eli kyselyn vastausprosentti oli 24,8. Taustatietojen perusteella tämä vastasi hyvin itse perusjoukkoa. Toiminnassa mukana olevista henkilöistä merkittävä osa on naisia, mikä näkyy myös saaduissa vastauksissa. Vapaaehtoisista 50 vuotiaita tai sitä iäkkäämpiä, on yhteensä 14 henkilöä. Nämä tiedot saimme yhdistyksen osallistujia koskevasta rekisteristä.

7.1 Taustamuuttajat

Kysymyslomakkeen kysymykset 1 - 5 koskivat tutkimuksen kannalta oleellisia taustamuuttujia. Seuraavien taulukoiden avulla pystytään päättämään millaiset vastaajat ovat kyselyyn osallistuneet sekä sen, vastaako otos perusjoukkoa. Taustakysymyksissä on vastaajilta tiedusteltu sukupuolta, ikää, koulutusta, sosioekonomista statusta, sekä sitä, kuinka kauan vastaaja on ollut yhdistyksen toiminnassa mukana. Nämä taustatietoja koskevat kysymykset ovat valikoituneet siksi, että niiden katsottiin olevan merkittäviä lopullisten tulosten kannalta.

Taustatiedoilla selvitetään esimerkiksi siis, millaisia ominaisuuksia kyselyyn vastanneilla henkilöillä on. Ne antavat tietoa siitä, millainen havaintoyksikkö on kyseessä. Taustamuuttujilla on merkittävä tarkoitus tutkimuksen kannalta, niiden avulla pystytään luokittelemaan ja määrittelemään ilmiöitä, jota ollaan tutkimassa. (Kananen 2011, 60.)

Ensimmäinen taustakysymys koski vastaajien sukupuolta. Vastauksista selviää, että suurin osa toimintaan osallistuneista on naisia. Naisia on kaikista 27 vastaajasta 24 henkilöä eli 88,9 %. Miesten osuus kaikista kyselyyn osallistuneista jää alhaiseksi ja heitä onkin vain kolme henkilöä eli 11,1 %. Aiemman tutkimustiedon mukaan tämä ei kuitenkaan tullut yllätyksenä, vaikka miesten ja naisten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan yleisesti onkin tasaista. Naiset osallistuvat enemmän juuri sosiaali- ja terveyden aloilla parissa tehtävään toimintaan, miesten taas keskittyessä enemmän urheilun ja harrastustoiminnan, talkoo toiminnan sekä luontoon ja ympäristöön liittyvän toiminnan parissa tehtävään vapaaehtoistoimintaan. (Hanifi 2013, 35-40.)

Seuraavaksi on kysytty vastaajien ikää. Vastauksista käy ilmi, että 50-vuotiaiden tai sitä vanhempien vapaaehtoisten osallistuminen on vähäistä. Iän kasvaessa myös osallistuminen laskee. Yli 50-vuotiaita vastaajia on yhteensä neljä henkilöä (14,8 %). Nuorempien vastaajien osallistuminen on taas aktiivisempaa, kaikista aktiivisempia vastaajia ovat olleet 30 - 39-vuotiaat vapaaehtoiset (37 %). Tämän ikäluokan vastaajia on ollut yhteensä kymmenen henkilöä. Myös nuorin vastaaja-ryhmä, eli 20 - 29-vuotiaat, ovat osoittautunut vastaustensa perusteella aktiivisiksi. Heitä on seitsemän henkilöä (25,9 %). 40 - 49-vuotiaita on kaikista vastanneista kuusi henkilöä (22,2 %). Aktiivisimpia kyselyyn ovat 20 - 49 vuotiaat, joita kaikista vastanneista on 85 %.

Seuraavalla kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan vastaajien koulutustasoa. Kysymyksen vastaukset jakautuvat niin että, vastaajista suuri enemmistö on korkeasti koulutettuja. Ainoastaan peruskoulun on käynyt vain yksi vastaajista (3,7 %). Ammattikoulun osuus on hieman suurempi, neljä vastaajaa on valinnut tämän vastausvaihtoehdon (14,8 %). Vastaajista lukion on käynyt kaksi henkilöä (7,4 %). Ammattikorkeakoulun osuus vastauksista on jo huomattavasti suurempi, eli 12 vastaajaa (44,4 %) on suorittanut tämän koulutusasteen. Myös yliopiston käy-

neitä on kohtuullisen runsaasti, 8 vastaajaa (29,6 %). Ammattikorkeakoulun tai yliopiston käyneet vastaajat muodostavat enemmistön tässä kysymyksessä, korkeasti koulutettuja vastaajia on yhteensä 20 henkilöä kaikista vastaajasta (74 %).

Neljäs taustamuuttujia käsittelevä kysymys koskee sitä, kuinka kauan vastaaja on ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa. Merkittävin osuus osallistujista on 3 - 4 vuotta toiminnassa mukana olleet henkilöt. Heitä on yhteensä 12 henkilöä (44,4 %). Toiseksi suurin ryhmä on 1 - 2 vuotta mukana olleet, joita on yhteensä seitsemän vastaajaa (25,9 %). 5 vuotta tai enemmän mukana olleita on jo selvästi vähemmän, yhteensä neljä henkilöä (14,8 %). Saman suuruisen ryhmän muodostavat 1 - 2 vuotta mukana olleet vastaajat.

Viimeinen perustietoja käsittelevä taulukko koskee vastaajien sosioekonomista statusta. Suurin osa vastaajista on mukana työelämässä. 23 vastaajaa ilmoittaa olevansa työssäkäyviä (85,2 %). Sairaseläkkeellä on yksi vastaaja (3,7 %) ja opiskelijoita on kolme vastaajaa (11,1 %). Työttömiä tai eläkeläisiä ei ollut vastaajista ainoatakaan. Myös muissa tutkimuksissa on todettu sama suuntaus, jonka mukaan sosioekonomisen statuksen noustessa aktiivisuus vapaaehtoistoimintaa kohtaan kasvaa. Juuri vähiten vapaaehtoistoimintaan osallistuvat sairaat, vanhukset ja työttömät. Nämä ryhmät myös saavat vähiten apua ja tukea muualta. (Hanifi 2013, 40-43.) Tämä näkyy myös tässä tutkimuksessa saaduissa vastauksissa selkeästi, työssäkäyvät ja korkeasti koulutetut osallistuvat selkeästi muita enemmän.

Taustatekijöiden jakaumat löytyvät liitteestä 2.

7.2 Vapaaehtoistoiminta

Kysymyslomakkeen kysymykset 6 - 18 käsittelevät vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota. Näitä kysymyksiä on 12 kappaletta. Kysymyksissä on käytetty järjestys- eli ordinaaliasteikkoa. Vastausvaihtoehdoiksi on annettu 1 = "erittäin paljon", 2 = "paljon", 3 = "neutraali", 4 = "vähän" ja 5 = "erittäin vähän".

Ensimmäiseksi kartoitettiin vastaajien motivaation tasoa, joka onkin tutkimuksen kannalta oleellisimpia kysymyksiä. Suurin osa vastaajista on vastannut olevansa motivoituneita toimintaan paljon. Näitä vastaajia on noin puolet kaikista vastaajista (51,9 %), eli yhteensä 14 vastaajaa. ¼ osa vastaajista sanoo motivaationsa olevan neutraalilla tasolla (25,9 %). Vain yksi vastaajista kokee motivaationsa olevan erittäin hyvä (3,7 %). Viisi vastaajista kokee olevansa vain vähän motivoituneita toimintaan (18,5 %). Tästä voidaan päätellä, että motivaation tila on vastaajien kesken kohtuullisen hyvä, tosin vähän motivoituneitakin joukosta löytyy suhteutettuna vastaajien määrään kohtuullisen paljon, lähes viidennes vastaajista. Alla oleva taulukko 1 osoittaa motivaatiojakauman.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 1 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| Paljon | 14 | 51,9 | 51,9 | 55,6 |
| Neutraali | 7 | 25,9 | 25,9 | 81,5 |
| Vähän | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 1: Motivaatio vapaaehtoistoimintaan

Auttamisen halu on yksi suurimmista motivaattoreista vapaaehtoistoiminnassa. Muista välittäminen ja yhteisen hyvän eteen työskenteleminen motivoi siis selvästi eniten vapaaehtoistoimintaan osallistujia. Tämä ei kuitenkaan ole ainoa motiivi, jonka takia vapaaehtoistoimintaan osallistutaan, motiivit voivat myös olla egoistisia. Lienee selvää, että vapaaehtoinen saa myös itselleen jotakin toimintaan osallistumisesta. (Yeung 2005a, 88-89; Yeung 2002, 32- 37.) Vapaaehtoisilta kysyttiin myös tässä tutkimuksessa, kuinka paljon halu auttaa muita motivoi vapaaehtoistoiminnassa. Halu auttaa motivoi vastaajia paljon, vastausvaihtoehto sai yli puolet vastauksista (55,6 %), eli 15 henkilöä. Erittäin paljon auttamisen halu motivoi yhdeksää vastaajaa (33,3 %). Neutraali vastausvaihtoehto sai kaksi ääntä, (7,4 %) ja halu auttaa motivoi yhtä henkilöä vain vähän (3,7 %). Vaihtoehto erittäin vähän ei saanut yhtäkään vastausta. Jakautuma näkyy taulukossa 2.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 9 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Paljon | 15 | 55,6 | 55,6 | 88,9 |
| Neutraali | 2 | 7,4 | 7,4 | 96,3 |
| Vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 2: Oman auttamisenhalun motivoivuus

Materiaalisen palkitsemisen motivoivuutta koskevat vastaukset ovat jakautuneet vahvasti siten, että materiaallinen palkitseminen ei juurikaan motivoi vastaajia. 12 vastaajaa (44,4 %) ovat vastanneet, että materiaallinen palkitseminen motivoi heitä erittäin vähän. Vähän materiaallinen palkitseminen motivoi yhdeksää vastaajaa (33,3 %). Neutraalisti materiaallinen palkitseminen motivoi viittä vastaajaa (22,2 %) ja vain yksi koki tämän motivoivan paljon. Erittäin paljon vastausvaihtoehto ei saanut yhtäkään vastausta. Tämä jakauma näkyy taulukossa 3.

Ihmisen motivaation ajatellaan jakautuvan kahteen eri osa-alueeseen, sisäiseen- ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoisesti motivoituneelle tekeminen keino, jonka avulla saavutetaan ulkoisia päämääriä, kuten rahaa, mainetta tai jotakin muuta materiaa, jota henkilö haluaa. Ulkoisesti motivoitunut henkilö ei ole motivoitunut itse tekemisestä vaan toimii koska on pakko. Ulkoinen motivaatio on usein lyhyt kestoista ja heikompaa kuin sisäinen motivaatio. Sisäisesti motivoitunut ihminen on taas innostunut tekemästään ja toimii omasta tahdostaan motivoituen työstään ja sen tuloksista. Sisäinen motivaatio on pidempi kestoista ja sen avulla saavutetaan yleensä parempia tuloksia kuin ulkoisen motivaation avulla. (Kuuluvainen 2015, 45; Ajanko 2016, 90; Marttela & Jarenko 2014, 14-16.) Koska suuri enemmistö motivoituu vain vähän materiaalisista seikoista, vastaajien motivaatio on suurelta osin todennäköisesti sisäistä motivaatiota, eli he ovat aidosti kiinnostuneita siitä, mitä tekevät.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|----------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Paljon | 1 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| Neutraali | 5 | 18,5 | 18,5 | 22,2 |
| Vähän | 9 | 33,3 | 33,3 | 55,6 |
| Erittäin vähän | 12 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 3: Materiaalisen palkitsemisen motivoivuus

Seuraavaksi tiedusteltiin itsensä totuttamisen mahdollisuuden vaikutusta motivaatioon. Kymmentä vastaajaa se motivoi paljon (37 %). Neutraalisti taas yhdeksää vastaajaa (33,3 %). Vähän tästä motivoituu neljä henkilöä (14,8 %) ja erittäin paljon kolme henkilöä (11,1 %). Erittäin vähän itsensä toteuttamisen mahdollisuudesta motivoituu vain yksi henkilö (3,7 %). Tämä esitetään taulukossa 4.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden vaikutusta voidaan tarkastella esimerkiksi Maslowin tarvehierarkian avulla. Teoria perustuu ajatukseen, että ihmisen tarpeet tyydytetään asteittain, jos alemmalla tasolla olevaa tarvetta ei ole tyydytetty, ei henkilö kykene nousemaan tarpeiden asteikolla ylemmäs ja asettamaan itselleen uusia tavoitteita ja päämääriä. Ihmisellä tulee olla perustarpeet tyydytettyinä, jotta voidaan edetä muihin tarpeisiin. Tarpeet etenevät hierarkkisesti, alhaalta ylöspäin. Alhaalla ovat ihmisen perustarpeet, kuten fyysiset tarpeet ja turvallisuuden tarve, tästä siirrytään ylemmäs kohti niitä seikkoja, joista työtyytyväisyys pääsääntöisesti muodostuu. Ylempänä läheisyyden ja rakkauden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve, tässä järjestyksessä. Jos jokin tarpeista jää toteutumatta ihminen ei kykene siirtymään eteenpäin tarvehierarkian asteikolla. Itsensä toteuttamisen tarve on tarvehierarkiassa ylimpänä ja tähän tarpeeseen päästyään ihmisellä on kaikki muut tarpeet tyy-

dytettyinä. Ihmisellä täytyy olla tarpeeksi kaikkia alapuolella olevia asioita, jotta itsensä toteuttamisen tarve voi täytyä, kuten esimerkiksi taloudellisen tilanteen tulee olla sellainen, että ihminen pärjää elämässään. Materiaaliset tarpeet jäävät siis tarpeiden hierarkian alemmille tasoille. (Maslow 1987, 12-17; Forsyth 2010, 20-21.) Tämä teoria selittäisi sen, miksi vapaaehtoistoimintaan osallistuu pääasiassa korkean sosiaalisen statuksen omaavat henkilöt ja vanhat, sairaat sekä työttömät jäävät toiminnan ulkopuolelle.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 3 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| Paljon | 10 | 37,0 | 37,0 | 48,1 |
| Neutraali | 9 | 33,3 | 33,3 | 81,5 |
| Vähän | 4 | 14,8 | 14,8 | 96,3 |
| Erittäin vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 4: Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden motivoivuus

Itse toiminnassa mukana olemisesta motivoituu usea vastaaja. Erittäin paljon mukana olosta motivoituu viisi henkilöä (18,5 %). Paljon tästä motivoituu 17 henkilöä (63 %), eli yli puolet. Neutraalisti motivoituneita on viisi (18,5 %). Vähän tai erittäin vähän vaihtoehdot eivät saaneet lainkaan vastauksia. Tämä jakauma näkyy taulukosta 5.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 5 | 18,5 | 18,5 | 18,5 |
| Paljon | 17 | 63,0 | 63,0 | 81,5 |
| Neutraali | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 5: Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motivoivuus itsessään

Kysymykseen, kuinka paljon hyvä johtaminen motivoi vapaaehtoisia, on vastattu seuraavasti. Eniten vastauksia on kerännyt vastausvaihtoehto johtaminen motivoi neutraalisti, jonka on valinnut 12 vastaajaa (44,4 %). Paljon hyvästä johtamisesta motivoituu 11 henkilöä (40,7 %). Erittäin paljon tästä motivoitui kolme vastaajaa (11,1 %). Yhteensä kuitenkin erittäin paljon ja paljon hyvästä johtamisesta motivoituneita on noin puolet vastaajista (51,9 %). Vain yksi vastaajista ilmoitti hyvän johtamisen motivoivan häntä vain vähän (3,7 %). Erittäin vähän vaihtoehtoa ei valinnut kukaan vastaajista. Hyvän johtamisen motivoivuus löytyy taulukosta 6.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 3 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| Paljon | 11 | 40,7 | 40,7 | 51,9 |
| Neutraali | 12 | 44,4 | 44,4 | 96,3 |
| Vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 6: Hyvän johtamisen motivoivuus

Seuraava kysymys käsittelee vapaaehtoisten tietoisuutta toiminnan tavoitteista ja päämääristä. Neljä henkilöä (14,8 %) kokevat olevansa erittäin tietoisia toiminnan tavoitteista ja päämääristä. Paljon tietoisina itseään pitivät 12 henkilöä (44,4 %). Neutraalisti tietoisia tavoitteista ja päämääristä ilmoittivat olevan yhdeksän henkilöä (33,3 %). Vain vähän tietoisia olivat kaksi henkilöä (7,4 %). Kukaan vastanneista ei valinnut vaihtoehtoa erittäin vähän. Jakama näkyy taulukossa 7.

Vapaaehtoisten johtamisessa, niin kuin kaikessa muussakin johtamisessa, on äärimmäisen tärkeää, että johdettavat ovat tietoisia tavoitteesta, jonka eteen työtä tehdään. Johtajan tehtäviin kuuluu, että yhdistyksen visio on selkeänä kaikille toimintaan osallistuville. Tämä tulisi tehdä selväksi heti vapaaehtoisia perehdytettäessä, jotta ollaan tietoisia siitä mitä vapaaehtoisilta odotetaan. Jos toiminnan tavoitteita ei ole selkeästi viestitty eikä niitä ole ymmärretty, ei voida myöskään päästä haluttuihin tuloksiin, koska ei tiedetä kenties mitä ne ovat. (Kuuluvainen 2015, 13.)

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 4 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| Paljon | 12 | 44,4 | 44,4 | 59,3 |
| Neutraali | 9 | 33,3 | 33,3 | 92,6 |
| Vähän | 2 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 7: Tietoisuus toiminnan tavoitteista ja päämääristä

Halusimme tiedustella myös vastaajien kokemusta saamansa kiitoksen määrästä. Tähän kysymykseen 12 henkilöä vastasi saavansa paljon kiitosta (44,4 %). Neutraaliksi kiitoksen saamisen määritteli yhdeksän vastaajista (33,3 %). Neljä vastaajista (14,8 %) ilmoitti saavansa kiitosta erittäin paljon. Vaihtoehdot vähän ja erittäin vähän saivat molemmat yhdet vastaukset

(3,7%). Kiitoksen määrä esitetään taulukossa 8. Vapaaehtoistoiminnassa motivaatio saadaan usein muunlaisista asioista kuin kiittämisestä, kuitenkin kiitoksen voimaa ei pidä aliarvioida silloinkaan, kun kyse on vapaaehtoistoiminnasta, vaikkei kiittäminen sikäli olisikaan niitä tekijöitä, jotka pääasiassa toiminnassa motivoi. Yksinkertaisella kiitoksella voi olla suurikin positiivinen vaikutus. Vapaaehtoistoiminnassa tärkeää kuitenkin on, että kiittäminen on tarkasti ositettua ja suunnitelmallista. (Kuuluvainen 2015, 77; Fox 2010, 74.)

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 4 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| Paljon | 12 | 44,4 | 44,4 | 59,3 |
| Neutraali | 9 | 33,3 | 33,3 | 92,6 |
| Vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Erittäin vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 8: Kokemus kiitoksen saamisesta

Seuraavaksi haluttiin tietää, kuinka paljon saatu palaute motivoi vapaaehtoisia. Palaute motivoi erittäin paljon kolmea vastaajaa (11,1 %) ja paljon kahtatoista vastaajaa (44,4 %). Neutraalisti se motivoi kahdeksaa vastaajaa (29,6 %) ja vähän neljää vastaajaa (14,8 %). Kuitenkin vastauksia, joissa palaute motivoi erittäin paljon tai paljon vastaajia, on yli puolet (56,6 %). Vastausvaihtoehto erittäin vähän ei saanut tälläkään kertaa yhtään vastausta. Palautteen motivoivuus näkyy taulukosta 9.

Palautteen saaminen tehdystä työstä on yksi motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. On tärkeää, että palautetta annetaan säännöllisin väliajoin mutta ei pidä unohtaa myöskään arkipäiväistä, spontaania palautetta. Eräs syy toimintaan mukaan lähtemiselle on oppiminen, joten oppimisen kannalta on olennaista, että tietää missä on parantamisen varaa ja mikä on mennyt hyvin. On tärkeää, että annetaan niin positiivista kuin rakentavaakin palautetta, vaikka se koetaankin joskus vaikeaksi vapaaehtoistoiminnan kyseessä ollessa. Palautteen antamisesta voi sopia yleiset käytännöt ja vapaaehtoistyöntekijöitä kannattaa kannustaa myös antamaan toisilleen palautetta. (Kuuluvainen 2015, 78-79; Hakkarainen 2004, 48; Retaining volunteers 2017.)

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 3 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| Paljon | 12 | 44,4 | 44,4 | 55,6 |
| Neutraali | 8 | 29,6 | 29,6 | 85,2 |
| Vähän | 4 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 9: Saadun palautteen motivoivuus

Seuraava kysymys miellettiin hyvin olennaiseksi motivaation kannalta, eli kuinka paljon vapaaehtoiset saavat toimintaan osallistumisesta iloa ja positiivisia asioita sekä merkityksellisyttä omaan elämäänsä. Taulukon perusteella osallistuminen tuottaa iloa monelle osallistujille. Kaksitoista vastaajista vastasi, että vapaaehtoistoiminta tuo näitä kyseisiä asioita heidän elämäänsä paljon (44,4 %). Yksitoista vastaajista olivat sitä mieltä, toiminta tuo sekä iloa, että merkityksellisyttä heidän elämäänsä erittäin paljon (40,7 %). Yli ¾ (85,2 %) vastaajista olivat siis sitä mieltä, että toiminta antaa paljon heidän elämälleen. Neutraaliksi tämän vaikuttavuuden elämäänsä arvioi vain kolme vastaajaa (11,1 %) ja vähän vaihtoehdon valitsi yksi vastaaja (3,7 %). Erittäin vähän vastausvaihtoehtoa ei valinnut kukaan. Tämä jakauma näkyy alla olevasta taulukosta 10.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 11 | 40,7 | 40,7 | 40,7 |
| Paljon | 12 | 44,4 | 44,4 | 85,2 |
| Neutraali | 3 | 11,1 | 11,1 | 96,3 |
| Vähän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 10: Vapaaehtoistoiminnan tuoma ilo ja merkityksellisyys

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin kokevatko vapaaehtoistyöntekijät vapaaehtoistoiminnan mielekkäänä harrastuksena, joka tuo sisältöä heidän elämäänsä. 11 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon paljon (40,7 %). Yhdeksän henkilöä olivat sitä mieltä, että he pitivät vapaaehtoistoimintaa erittäin paljon harrastuksena, joka on sosiaalisen aktiivisuuden kannalta tärkeää ja antaa sisältöä elämälle (33,3 %). Neutraalina tätä vastausvaihtoehtoa pitivät viisi vastaajaa (18,5 %) ja vähän vaihtoehdon valitsi kaksi vastaajaa (7,4 %). Jälleen erittäin vähän vastausvaihtoehto jäi ilman vastauksia. Jakauma näkyy taulukosta 11.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|------------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Erittäin paljon | 9 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Paljon | 11 | 40,7 | 40,7 | 74,1 |
| Neutraali | 5 | 18,5 | 18,5 | 92,6 |
| Vähän | 2 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 11: Vapaaehtoistoiminnan kokeminen harrastuksena

Tässä kysymyksessä on yksi avoin vaihtoehto, johon sai halutessaan kertoa oman syynsä vapaaehtoistoimintaan osallistumisesta. Kysymyksessä on myös erheellisesti vain neljä vastausvaihtoehtoa, joten se on jouduttu ottamaan tietyistä analyyseistä pois, jottei se sekoita analysointia.

Syyt osallistumiseen ovat monenlaisia, mutta suurimpana syynä on edelleen halu auttaa. 16 vastaajaa valitsi tämän vaihtoehdon (59,3 %). Muita syitä osallistua oli yhteisöllisyyden kaipuu, jonka valitsi kolme vastaajista (11,1 %), uuden oppiminen, joka sai myös kolme vastausta (11,1 %) tai jokin muu, jonka valitsi viisi vastaajaa (18,5 %). Tämä jakauma näkyy taulukosta 12.

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|---|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Auttamisen halu | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
| Yhteisöllisyyden kaipuu ja ihmissuhteet | 3 | 11,1 | 11,1 | 70,4 |
| Uuden oppiminen | 3 | 11,1 | 11,1 | 81,5 |
| Jokin muu | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

Taulukko 12: Syy vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle

Seuraavaksi käydään läpi kysymyksen avoin osuus. Tässä ja seuraavassa kysymyksessä on sovellettu kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoja. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa käytännössä sitä, että aineistosta, joka on kerätty esimerkiksi haastatteluilla, tai tässä tapauksessa avoimilla kyselylomakkeen kysymyksillä, pyritään nostamaan esiin tutkimuksen kannalta tärkeitä seikkoja, jotka alkavat aineistoa lukiessa toistua. (Analyysin äärellä 2018.)

Avoimen kysymyksen vastauksissa tuli esille seuraavanlaisia syitä osallistumiselle. Näistä vastauksissa tulee ilmi se, että moni haluaa ottaa vastuuta yhteiskunnallisista asioista muiden ihmisten auttamisen muodossa. Tärkeää on myös päästä itse konkreettisesti kantamaan kortensa kekoon hyvän asian puolesta. Myös oma kokemus on mainittu avoimissa vastauksissa, aihe on lähellä omaa elämää ja siitä halu osallistua myös kumpuaa.

Tasa-arvoisen elämän mahdollistaminen. Osallisuus hyvään elämään kuuluu kaikille.

Tavallaan halu auttaa, mutta enemmänkin halu "antaa takaisin jotain" yhteiskunnalle ja muille, joita voin vain auttaa. Mielestäni jokaisen tulisi auttaa läheisiä tai muita jollaintavoin. Rahalahjoitukset ovat helppo tapa auttaa, mutta halusin haastaa itseni (ja haluaisin haastaa myös muut) antamaan omaa aikaa läheisille ja muille tuntemattomille, jotka sitä tarvitsee.

Oma lapsenikin on kehitysvammainen. Samalla kun kuitenkin olen toiminnassa hänen kauttaan, voin ottaa mukaan yhden lisää ja toimimme ns. kolmistaan. Ja välillä menen tämän kaverin kanssa pelkästään tapaamisiin ja tekemisiin, eli olen saanut Kaverin.

Kyselyn viimeinen kysymys oli kokonaan avoin kysymys, jossa vastaajilta tiedusteltiin mitä yhdistyksen henkilöstö voisi tehdä parantaakseen vapaaehtoisten motivaatiota ja kuinka innostusta saisi ylläpidettyä toimintaa kohtaan. Vastauksissa toivottiin erilaisia asioita motivaation ylläpitämiseksi ja muutama teema nousi selvästi esille. Vapaaehtoiset toivoivat yhdistyksen järjestävän enemmän yhteisiä tapaamisia, joihin voisi osallistua yhdessä kaverin kanssa, mutta myöskin vapaaehtoisten keskinäistä ajanviettoa, jossa saisi tukea ja apua muilta vapaaehtoisina toimivilta. Kiireet omassa elämässä koettiin tekijänä, jonka takia ei pystytty osallistumaan Kaveritoimintaan niin paljon kuin olisi haluttu osallistua ja juuri tämän takia toivottiin enemmän yhteisiä tapaamisia. Myös vapaaehtoisten koulutusta toivottiin enemmän ja yhteishengen luominen nähtiin tärkeänä asiana motivaation kannalta.

Kaveritoiminnan yhteiset tapaamiset, kuten saunaillat, keilaaminen, leffat ovat kivaa mannaa toiminnalle. On kiva nähdä vertaisiaan ja tavata heitä. Eli toinen vapari on ikäänkuin mentori uudelle vaparille!! Ehkä tätä voisi lisätäkin, kun mukaan värvätään uusia. Muutaman kerran kun tapaa vertaistaan, saa tietoa niihin kysymyksiin, joita ehkä pelkää vammaisen kanssa yhdessä toimimisessa. Kun ystävyydessä keharin kanssa pääsee tutustumisvaiheen yli, näkee heti onko meillä sielun sympatiaa ystävyyteen. Kun Ystävyys syttyy, toiminta on kuin minäkätähansa muunkin kaverini kanssa toimiminen. Kiva on myös että KVtuki pyytää extemporee apulaisia Facen kautta, jolloin voi tempautua mukaan jos ilta on itselleen vapaa. Tapaamiset ovat aina olleet rikkaita.

Omat kiireet opiskelujen lopussa ja töiden alkaessa on ollu varmaan suurin syy, kun ei kerkeä nähdä muitakaan kavereita. Ehkä eniten auttaisi valmiiksi suunnitellut retket/tapahtumat/toiminnot, ettei siihen mene sitten aikaa ja energiaa. Niistä oon aina tykännyt ja pyrkinyt kiireiden keskellä niihin osallistumaan.

Esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa (kevällä ja syksyllä) säännöllinen vaikka pienimuotoinen koulutus/teemapäivä tai ilta. Olisi katselmus missä mennään ja toimisi hyvin vertaistukena. Näitä on ollutkin, mutta nyt viime aikoina niitä on ollut mielestäni vähemmän.

Osa vastaajista koki, että myös etenkin erilaisista tapahtumista tiedottamista voisi olla enemmän.

Enempi voisi vielä tulla infoa tapahtumista minne mahdollisesti voisi tulla mukaan/avuksi :-)

Varmasti yhteisten tilaisuuksien järjestäminen ja niistä infoaminen ovat hyviä asioita. Osa kaveripareista varmasti saa niistä motivaatiota. Minä ja kaverini ollaan keksitty aina yhteistä mieleistä tekemistä. Mutta yhdistys on hoitanut mielestäni kaikki asiat erinomaisesti.

Hyvä tiedottaminen tapahtumista ja ajankohtaisista asioista on tärkeää.

Toisaalta vapaaehtoistoimintaa kaveritoiminnan parissa pidettiin varsin itsenäisenä toimintana vapaaehtoisen ja kaverin välillä, johon ei sen kummemmin tarvita järjestön apua.

Koen tämän melko itsenäisenä toimintana sekä minun ja kaverini välisenä, joten en kaipaa oikeastaan mitään ulkopuolista puuttumista asiaan. Toki ongelmatilanteen sattuessa toivon saavani neuvoja ja tukea ja niiden puuttuminen ehkä vähentäisi motivaatiota.

Kai siinä olis joku päin prinkkalaa, jos jonkun yhdistyksen henkilöstön apua tartteisin kaverin kanssa ajan viettoon.

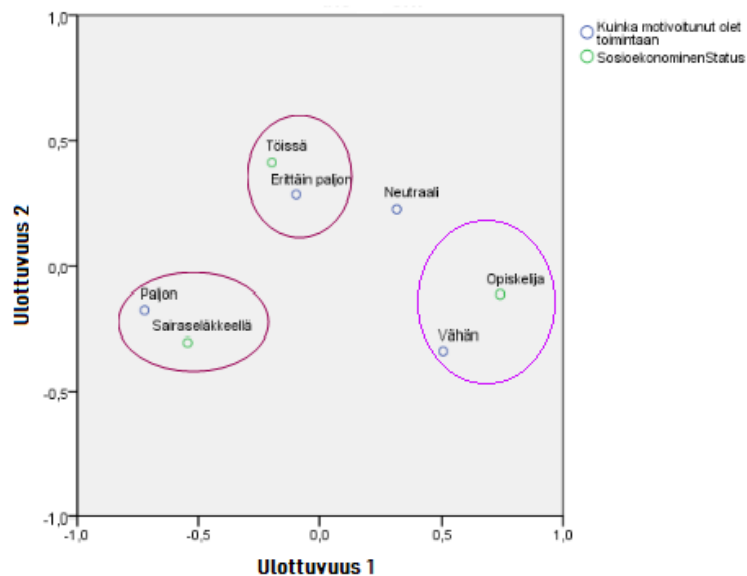
Muita seikkoja, joita tuli ilmi avoimen kysymyksen kohdalla, olivat muun muassa tukeminen toiminnassa etenkin silloin, kun kohdalle tulee haastavia tilanteita, kaveritapaamista aiheutuvien matkakulujen korvaaminen sekä palautteen antaminen.

7.3 Korrespondenssianalyysi

Tämän opinnäytetyön analysointikeinona käytettiin korrespondenssianalyysiä, joka toteutettiin SPSS-järjestelmää käyttäen. Tilastollisen analyysin tarkoitus on antaa vastauksia tutkimusongelmiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälainen on Kehitysvammaatki 57 ry:n vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tila. Kyselyssämme pyrimme selvittämään min-kälaiset asiat vapaaehtoisia motivoivat ja kuinka ne Kehitysvammaatki 57 ry:ssä toteutuvat.

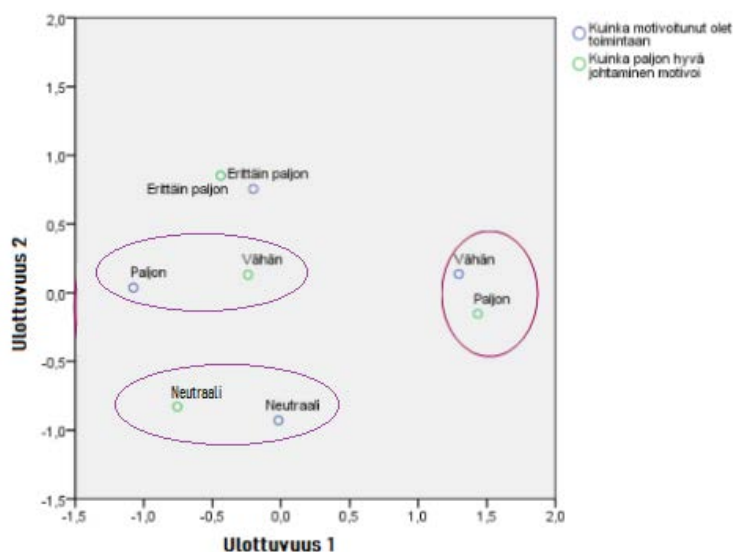
Taulukossa 19 tarkastellaan sosioekonomisen statuksen vaikutusta motivaatioon. Siniset pisteet kuvaavat motivaatiota ja vihreät sosioekonomista statusta. Pisteiden selitykset ovat taulukon oikealla puolella. Korrespondenssianalyysin kuviota havainnoidaan pisteiden euklidista etäisyyttä arvioimalla, eli arvioidaan pisteiden välimatkaa kaksiulotteisessa avaruudessa, eli tässä tapauksessa kahdessa päällekkäin asetellussa kuvioissa. Mitä lyhyempi euklidinen etäisyys on, sitä merkitsevämpi on myös kyseessä oleva tulos. Ensimmäisen kuvion euklidinen etäisyys työssäkäyvien ja erittäin paljon motivoituneiden välillä on pieni. Tästä voidaan päätellä, että työssäkäyvät henkilöt ovat enimmäkseen hyvin motivoituneita vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Myös sairaseläkkeellä oleva vastaaja on "paljon motivoitunut". Opiskelijoiden motivaation voidaan katsoa tämän tuloksen perusteella olevan alhaisempi, kuin työssäkäyvien. Opiskelijat ovat pääosin vain vähän motivoituneita toimintaan.

Tulee kuitenkin huomioida, että sairaseläkkeellä olevia vastaajia on kyselyssä vain yksi ja myös opiskelijoiden määrä kyselyssä jäi melko alhaiseksi, sillä heitä osallistui tutkimukseen vain kolme henkilöä. Tämä kaikki näkyy kuviossa 4.



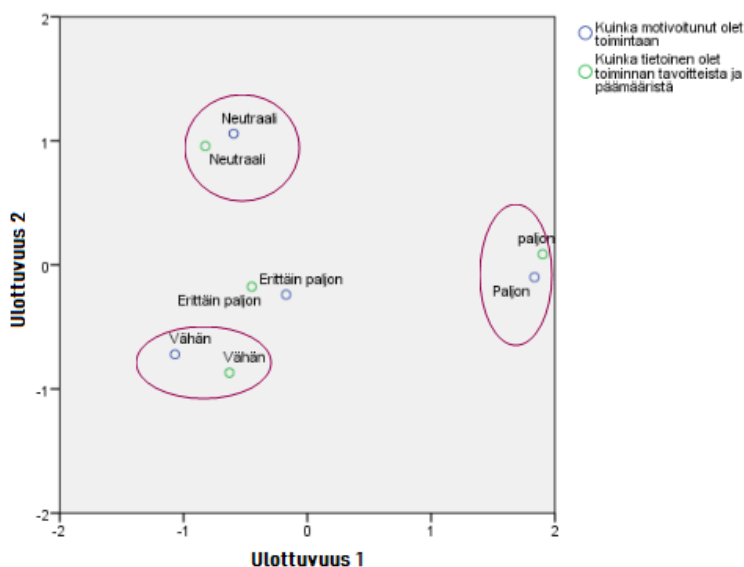
Kuvio 4: Motivoituneisuus verrattuna sosioekonomiseen statukseen

Kuviossa 5 verrataan motivoituneisuutta kysymyksen “kuinka paljon hyvä johtaminen motivoi” vastauksiin. Kuvioista voidaan huomata euklidisen etäisyyden, eli pisteiden välisen etäisyyden, perusteella, että neutraalisti motivoituneet vastaajat suhtautuvat hyvään johtamiseen pääsääntöisesti neutraalisti. Vähän motivoituneet taas motivoituvat paljon hyvästä johtamisesta. Voidaan siis päätellä, että huonosti motivoituneet kaipaavat eniten parempaa johtamista. Vain yksi vastaaja on vastannut olevansa erittäin motivoitunut ja hyvän johtamisen motivoivan erittäin paljon, joten tällä vastauksella ei ole juurikaan merkitystä korrespondenssi-analyysin kannalta.



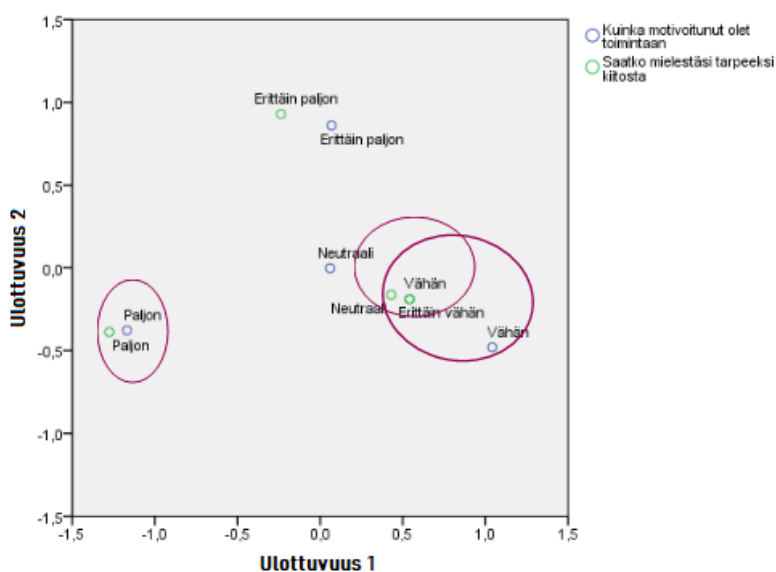
Kuvio 5: Motivoituneisuus verrattuna hyvään johtamiseen

Kuviossa 6 on verrattu motivoituneisuutta siihen, kuinka tietoisia toiminnan tavoitteista ja päämääristä ollaan. Tässä analyysissä näkyy selkeästi yhteydet vastausten välillä. Paljon motivoituneet ovat hyvin tietoisia toiminnan päämääristä ja tavoitteista. Neutraalisti motivoituneet ovat neutraalisti tietoisia ja vähän motivoituneet ovat vähän tietoisia yllä mainituista seikoista. Euklidiset etäisyydet ovat vastausten välillä lyhyitä ja tulos on selkeä. Erittäin paljon motivoitunut on jälleen vain yksi vastaaja, joten vastauksella ei ole euklidisestä etäisyydestä huolimatta suurta merkitystä. Voidaan siis hyvinkin varmasti todeta, että epätietoisuus toiminnasta ja sen tavoitteista vähentää motivaatiota huomattavasti.



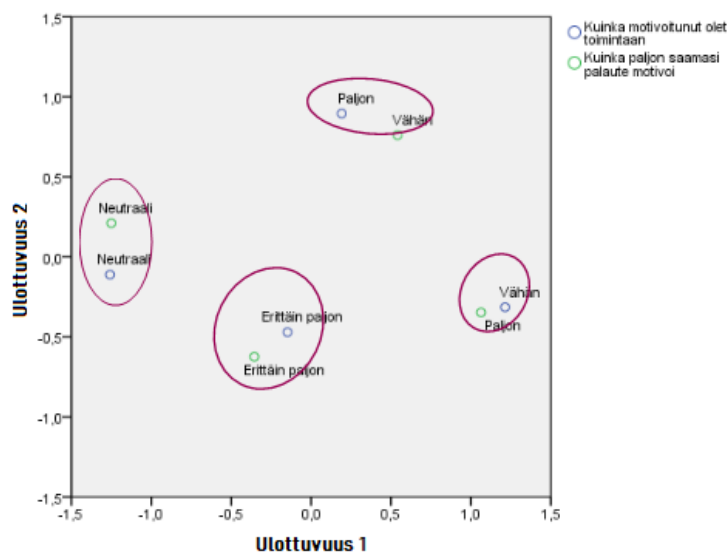
Kuvio 6: Motivoituneisuus verrattuna tietoisuuteen toiminnan tavoitteista ja päämääristä

Kuviossa 7 verrataan motivoituneisuutta ja saadun kiitoksen määrää toisiinsa. Euklidiset etäisyydet ovat taulukossa lyhyitä, joten tulokset ovat myös selvästi merkitseviä. Etenkin paljon motivoituneiden ja paljon kiitosta saavien välinen etäisyys on hyvin lyhyt. Tästä voidaan päätellä, että tulos on merkitsevä. Neutraalisti motivoituneet kokevat saavansa neutraalisti kiitosta ja vähän tai erittäin vähän kiitosta saavat ovat pääasiassa vähän motivoituneita. Myös näiden muuttujien kohdalla etäisyydet ovat pieniä. Voidaan todeta, että motivoituneemmat saavat tekemästään vapaaehtoistoiminnasta huomattavasti enemmän kiitosta kuin ne, jotka eivät ole niinkään motivoituneita.



Kuvio 7: Motivoituneisuus verrattuna kiitoksen saamiseen

Taulukossa 22 on verrattu motivoituneisuutta ja sitä, kuinka paljon saadun palautteen koetaan motivoivan. Euklidinen etäisyys on erittäin lyhyt etenkin vähän motivoituneiden ja heidän, jotka kokevat palautteen motivoivan paljon, välillä. Neutraalisti motivoituneiden ja neutraalina saatua palautetta pitävien etäisyys on myöskin huomattavan lyhyt. Paljon motivoituneet motivoituvat taas vähän saadusta palautteesta. Voidaan siis päätellä, että huonosti motivoituneet vapaaehtoiset kaipaisivat lisää palautetta tekemästään vapaaehtoistoiminnasta ja kokisivat sen parantavan omaa motivaatiotaan. Jo valmiiksi motivoituneet eivät koe palautteen saamista kovinkaan tärkeäksi.



Kuvio 8: Motivoivuus verrattuna palautteeseen

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava, on tärkeää, että kerätty tieto vastaa kaikilta osiltaan totuutta ja sitä onnistutaan mittaamaan oikeanlaisten mittareiden avulla. Myös se mitä mitataan, eli mittauksen kohde, täytyy olla oikea tutkittavan aiheen kannalta. Kun tutkimus ja sen toteutus on tarkoin suunniteltu ja harkittu, pitäisi tutkimustulosten olla luotettavia ja yleistettävissä itse tutkittua tutkimusjoukkoa suurempaan joukkoon. (Kananen 2011, 118.)

Erityisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota tulosten luotettavuuteen ja siihen, että tutkittavat asiat ovat oikeita ja siihen käytetyt mittarit mittaavat oikeita ja oleellisia asioita. Tutkimuksen luotettavuuteen on kiinnitettävä huomiota koko opinnäytetyöprosessin ajan ja pidettävä huolta siitä, että esimerkiksi kyselylomakkeen kysymykset ovat ymmärrettäviä, työ on muutenkin huolellisesti suunniteltu ja tutkimustapa on oikea. Validiteetilla tarkoitetaan juuri sitä, että tutkimuksessa mitataan oikeita asioita. Kysymyslomake on silloin validi, kun kysymykset ovat oikeanlaisia, mittaavat haluttua asiaa ymmärrettävästi. (Kananen 2011, 118.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa saadut tulokset ovat pysyviä riippumatta siitä, kuka kyselyn tekee tai kuka kyselyyn vastaa. Tutkimuslomake on kunnossa silloin, kun eri mittauskerroilla saadaan samat tulokset riippumatta ulkoisista seikoista. Kun tutkimuksen validiteetti on kunnossa, myös tutkimuksen reliabiliteetin tulisi toimia oikein. (Kananen 2011, 119; Kananen 2014, 140-141.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka tarkkoja tutkimuksen tulokset ovat ja kuinka luotettavina niitä voidaan pitää. Reliabiliteettitestillä voidaan mitata tutkimuksen luotettavuutta. Mittarina käytetään usein Cronbachin alfaa. Mitä lähempänä yhtä alfan arvo on, sitä luotettavampana tutkimuksen tuloksia voidaan pitää. Jotta tutkimuksen tuloksia voitaisiin pitää luotettavina alfan arvon tulisi olla vähintään 0,7. Kuitenkin luotettavuuteen vaikuttaa myös muut seikat, kuten vastauksien määrä. Tutkimuksen luotettavuus kärsii, jos vastaajia ei ole tarpeeksi. (Heikkilä 2008, 187.)

Tässä tutkimuksessa Cronbachin alfa on 0,703, eli tutkimuksen tuloksia voidaan pitää tämän reliabiliteetti testin mukaan suhteellisen luotettavina, vaikkakin arvo ylittää vain juuri luotettavana pidetyn 0,7 rajan. Kuitenkin vastaajien vähäisyyden vuoksi tutkimuksen tulokset ovat vain suuntaa antavia. Vastaajia kyselyssä on kaiken kaikkiaan 27, mikä ei riitä siihen, että tuloksista voisi vetää, täysin yksiselitteisiä ja varmoja johtopäätöksiä ja se tulee ottaa huomioon koko tutkimuksessa. Alfa arvoa laskee myös se seikka, että kyselylomakkeessa esitetyssä kysymyksessä 17 oli virheellisesti vain neljä vastausvaihtoehtoa. Muissa kysymyksissä vastausvaihtoehtoja oli viisi. Tutkimuksen reliabiliteetti löytyy taulukosta 13.

| Cronbachin Alfa | Cronbachin Alfa perustuen standardisoiuihin muuttujiin | Muuttujien lukumäärä |
|-----------------|--|----------------------|
| .703 | .724 | 17 |

Taulukko 13: Reliabiliteetti

Tutkimuksen vastausprosentti oli 24,8, kun 109 vapaaehtoistyöntekijästä 27 vastasi tutkimukseen. Vastausprosentti jäi toivottua alhaisemmaksi, mutta saadut vastaukset vastasivat Kehitysvammatuki 57 ry:n vapaaehtoisten joukkoa melko hyvin ja tulokset voidaan yleistää tutkimuksen perusjoukkoon. Mikäli tuloksia haluttaisiin yleistää vapaaehtoistoimintaan yleensä, tulisi tutkimus kuitenkin toistaa suuremmalla vastaajamäärällä.

Kyselytutkimuksella ja kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä saatiin hyvin vastaus tutkimusongelmaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tilaa ja löytää keinoja motivaation parantamiseksi ja sen mittaaminen onnistui kyselytutkimuksella hyvin. Kysymysten muotoilu onnistui melko hyvin, mutta muutamat kysymykset osoittautuvat vähemmän tarpeellisiksi. Lisäksi kysymykseen 17 oli erheellisesti päätynyt vain neljä vastausvaihtoehtoa viiden sijaan. Tutkimuksella avulla kuitenkin onnistuttiin selvittämään vapaaehtoisten tämänhetkistä motivaatiota toimintaa kohtaan ja löytämään kehityskohteita motivaation nostamiseksi.

Teoria ja tutkimustulokset muodostivat yhtenäisen kokonaisuuden ja ne tukevat toinen toisiaan. Teorian pohjalta pystyttiin rakentamaan varsin toimiva tutkimus ja siitä saatiin perusjoukkoa vastaavia tuloksia. Opinnäytetyö viivästyi hieman suunnitellusta aikataulusta, mutta

ei merkittävästi. Työn oli määrä valmistua joulukuussa 2018, mutta sen valmistuminen venyi tammikuulle 2019.

Tutkimustulokset kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, näin minimoitiin virheiden syntyminen tutkimustuloksien syöttämisessä järjestelmään. Paperisen kyselylomakkeen täyttämismahdollisuus annettiin Kehitysvammatuki 57 ry:n järjestämässä kokoontumisessa, mutta sitä kautta ei saatu yhtään uusia vastauksia. Tutkimustulokset olivat täysin anonyymeja ja ne käsiteltiin sekä analysoitiin luotettavasti eikä yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa tutkimustuloksista.

8 Yhteenveto

8.1 Johtopäätökset

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioon vaikuttaa moni eri tekijä, eikä tähän aina sovi samat motivointikeinot, joita palkkatyössä käytetään. Tämän takia vapaaehtoisesti työskentelevien henkilöiden motivaation ylläpitäminen vaatii toiminnan johtajilta ymmärrystä ja erilaisia motivointi keinojen hallintaa, koska raha tai muu materia ei ole vapaaehtoisille pääsääntöisesti se asia, joka heitä toiminnassa motivoi. On tärkeää jo heti vapaaehtoisia rekrytoitaessa kysyä mikä vapaaehtoisuuteen motivoi, jotta tarpeisiin osataan vastata paremmin. Kun vapaaehtoinen on motivoitunut tehtävästään, hän myös pysyy toiminnassa mukana todennäköisesti pidempään, kuin jos motivaatio on huono. Toiminnasta innostunut ja kiinnostunut vapaaehtoinen, joka on hyvin motivoitunut, on eniten hyödyksi yhdistykselle ja tietenkin heille, joita toiminnalla ollaan tukemassa. Tämän takia on äärimmäisen tärkeää olla tietoinen niistä asioista, jotka vapaaehtoisia motivoivat. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 34-45.)

Kyselyyn vastanneiden motivaatio on pääasiallisesti hyvällä tasolla, kuitenkin parannettavaakin on. Karkeasti noin puolet vastaajista piti motivaatiotaan hyvänä. Vain yksi vastaaja arvioi motivaationsa olevan erittäin hyvällä tasolla, loput vastaajista olivat neutraalisti tai vähän motivoituneita. Toiminnan kannalta olisi tärkeää, että motivaationsa vähäiseksi kokevien vastaajien innostusta toimintaa kohtaan pystyttäisiin parantamaan ja heitä pystyttäisiin tukemaan silloin, kun toiminta tuntuu haasteelliselta ja motivaatio on vähissä. Jos vähemmän motivoituneiden henkilöiden motivaatiota ei saada kohoamaan, on vaarana menettää toiminnalle tärkeitä vapaaehtoisia kokonaan toiminnan piiristä. Erityisen tärkeitä tekijöitä vapaaehtois-toiminnassa motivaation kannalta ovat toiminnan mielekkyys ja hyvä organisointi, mahdollisuus oppia uusia asioita ja kasvaa ihmisenä. (Kuuluvainen 2015, 77.)

Motivaatioon merkittävästi vaikuttaa toimintaan osallistumisesta saatu ilo. Valtaosa vastaajista (85 %) oli sitä mieltä, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen toi heidän elämäänsä iloa ja merkityksellisyyden tunnetta joko paljon tai erittäin paljon (taulukko 10). Myös suuri osa kyselyyn vastanneista mielsi vapaaehtoistoimintaan osallistumisen harrastuksena, jossa

tapaa muita ihmisiä ja joka tuo sisältöä omaan elämään (taulukko 11). Näiden tuloksien perusteella vaikuttaisi siltä, että motivaatio on parempi, kuin itse motivaatioon liittyvä kysymys antaa ymmärtää. Nämä tulokset viittaavat vahvaan sisäiseen motivaatioon, jossa henkilö tietoisesti hakeutuu sellaisen aktiviteetin pariin, josta kokee saavansa iloa elämäänsä. Sisäisesti motivoitunut ihminen motivoituu itselle mieluisan asian tekemisestä ja omista saavutuksistaan. Tällaista henkilöä ei tarvitse pakottaa toimintaan, vaan hän osallistuu omasta halustaan. (Kuuluvainen 2015, 90; Marttela & Jarenko 2014, 14.)

Tutkimuksessa kysytyjen taustamuuttujien ansiosta voimme päätellä millaisia ihmisiä kyselyyn on osallistunut. Merkittävää on se, että suurin osa kyselyyn osallistuneista on naisia, miehiä oli koko kyselyssä mukana vain 10 % kaikista vastaajista. Yhdistykseltä saatujen taustatietojen mukaan suurin osa kaveritoimintaan osallistuvista vapaaehtoisista on naisia, toiminnassa on mukana 25 miestä ja 84 naista. Miehet siis ovat toiminnassa selvänä vähemmistönä. Olisi hyvä, jos toimintaan saataisiin mukaan enemmän myös miehiä, jotta sukupuolijakauma hiukan tasoittuisi. Kaveria vailla kuitenkin on sekä mies- että naispuolisia kehitysvammaisia ja varsinkin miespuolisilla kehitysvammaisilla voi olla toiveena saada samaa sukupuolta olevaa seuraa. (liite 2).

Toinen merkittävä huomio taustamuuttujista on, että suurin osa vastaajista on korkeasti koulutettuja ja työssä käyviä ihmisiä. Esimerkiksi yhtään työtöntä ei tutkimukseemme ole osallistunut. Opiskelijoita vastaajista oli ainoastaan muutama henkilö. Sosioekonomisen statuksen kyselyssä saamia tuloksia verrattiin myös vastaajien motivaatioon korrespondenssianalyysin avulla. Työssäkäyvät ihmiset ovat selkeästi eniten motivoituneita verrattuna esimerkiksi opiskelijoihin tai sairaseläkkeellä oleviin vastaajiin. Sairaseläkkeellä olevien motivaatio on hyvä, mutta opiskelijoiden motivaatio on jo alhaisemmalla tasolla (kuvio 4).

Tarkasteltaessa tutkimukseen osallistuneiden ikäjakaumia, voidaan todeta, että vanhemmat henkilöt ovat selvänä vähemmistönä toiminnassa. Yli 50 vuotiaita vastaajia kyselyyn on osallistunut vain neljä henkilöä. Saamamme tulos mukaillee jälleen järjestöltä saamaamme tietoa toimintaan osallistuvan perusjoukon rakenteesta, järjestön mukaan yli 50 vuotiaita kaveritoimintaan osallistuvia henkilöitä on toiminnassa mukana vain 14 henkilöä. Nuorempien, 20-49 vuotiaiden, kohdalla osallistuminen on kohtuullisen tasaista (liite 2).

Toiminnassa mukanaolo vuosia tarkasteltaessa, selkeästi eniten kyselyyn ovat osallistuneet 3-4 vuotta toiminnassa mukana olleet henkilöt, heitä on lähes puolet vastaajista. Toinen merkittävä ryhmä ovat toiminnassa alle vuoden mukana olleet, mikä on positiivista, sillä uusia tulokkaita näyttäisi toiminnassa olevan. Kuitenkin viisi vuotta ja sitä enemmän mukana olleita on tutkimuksessa mukana vain muutama (liite 2).

Yhtenä suurimpana motivaattorina, joka vapaaehtoistoiminnassa motivoi, on vilpitön halu auttaa, mikä on tullut myös aiemmissa tutkimuksissa esille. Halutaan kantaa vastuuta yhteisistä asioista ja huolehtia myös muista ihmisistä oman lähipiirin ohella. Ihmisille on myös tärkeää, että he saavat tehdä jotakin yhteiskunnallisesti merkittävää ja antaa oman panoksensa yhteisen hyvän eteen. Koetaan myös, että ylimääräinen vapaa-aika halutaan käyttää jonkin hyödyllisen asian eteen työskentelemiseen. Myös uusien asioiden oppiminen, kokemusten hankkiminen, sosiaaliset suhteet, yhteisöllisyys ja vapaaehtoistoiminta harrastuksena ovat tulleet esiin vapaaehtoistoiminnassa motivoivina tekijöinä. (Yeung 2002, 32-37.)

Auttamisen halu näkyi myös tässä tutkimuksessa vahvasti motivoivana tekijänä. 89 prosenttia vastaajista koki, että auttamisen halu motivoi heitä erittäin paljon tai paljon (taulukko 2). Kysymyslomakkeessa oli myös toinen kysymys, joka käsitteli osallistumisen syitä. Kysymyksessä oli yksi avoin vaihtoehto, johon sai kertoa syynsä toimintaan osallistumiselle, jos sitä ei ollut jo mainittu. Tässäkin kohtaa eniten motivoi auttamisen halu, 60 % vastaajista oli valinnut tämän vaihtoehdon. Muita valmiiksi annettuja vaihtoehtoja olivat yhteisöllisyyden kaipuu ja ihmissuhteet sekä uuden oppiminen. Nämä kaksi vastausta saivat kummatkin kolme vastausta. Avoimeen kohtaan vastasi viisi vastaajaa, heidän syynsä osallistumiselle liittyivät kuitenkin myös hyvin pitkälti auttamisen haluun. (taulukko 12).

Vapaaehtoistoiminnassa motivaation lähteet kumpuavat useimmiten sisältäpäin ja ulkoisilla kannustimilla on vain vähän merkitystä motivaation kannalta. Ulkoapäin tulevat kannustimet voivat olla esimerkiksi rahaa, mainetta, tai muita materiaalisia asioita, joista henkilö hyötyy. Tällaiset motivaattorit ovat usein kuitenkin huonoja ja motivoivat vain hetkellisesti. (Ajanko 2016, 90; Martela & Jarenko 2014, 14.) Materiaalinen palkitseminen ei juurikaan motivoi vapaaehtoisia. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että materiaallinen palkitseminen motivoi erittäin vähän tai vähän. Tästä voidaan havaita, että vapaaehtoiset ovat pääsääntöisesti motivoituneita muista kuin materiaalisista seikoista, joten heidän motivaationsa kumpuaa sisältäpäin ja on kestävämpää kuin ulkoinen motivaatio (taulukko 3).

Johtaminen on tärkeää niin vapaaehtoistyössä kuin palkkatyössäkin. Johdon tulee innostaa ja kannustaa vapaaehtoisia toiminnassa eteenpäin. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ei välttämättä ole vain päätösten tekemistä, vaan ihmisiin vaikuttamista ja inspirointia. Onnistuneen toiminnan edellytys on siis onnistunut johtaminen, jonka avulla vapaaehtoiset pystyvät saavuttamaan omat tavoitteensa vapaaehtoistoiminnan saralla. (Kuuluvainen 2015, 9, Porkka & Tenhunen 2015, 36.) Kysyttäessä hyvän johtamisen merkitystä, puolet vastaajista on sitä mieltä, että hyvä johtaminen motivoi erittäin paljon tai paljon. Puolet taas vastaavat sen motivoivan neutraalisti (taulukko 6). Kysymyksessä 18, joka oli avoin kysymys, esille tuli, että osa vastaajista ajattelee toiminnan olevan niin itsenäistä, ettei kaipaa järjestön taholta minäkäänlaista tukea. Kuitenkin siinä vaiheessa, jos eteen tulee vaikea tilanne, apua toivotaan

olevan saatavilla. Tämä näkemys voi laskea myös osaltaan näkemystä hyvän johtamisen tarpeellisuudesta. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että eniten hyvää johtamista kaipaavat vähiten motivoituneet vapaaehtoiset. Hyvän johtamisen merkitys vähenee motivaation noustessa, neutraalisti motivoituneet motivoituvat hyvästä johtamisesta vain neutraalisti ja paljon motivoituneet enää vain vähän. Tämän takia olisikin erittäin tärkeää, että vapaaehtoistoiminnan johtamisessa otetaan huomioon myös ne henkilöt, joiden motivaatio on heikompi.

Hyvään johtamiseen kuuluu myös se, että vapaaehtoiset ovat tietoisia tavoitteistaan. Vapaaehtoistoiminnan johtajan on onnistuttava jakamaan yhdistyksen visio yhdessä vapaaehtoisten kanssa ja myös sitoutettava heidät tähän yhteiseen visioon. Jos vision selvittäminen vapaaehtoisille ei onnistu, ei myöskään voida saavuttaa haluttuja päämääriä, koska ei tiedetä mitä ne ovat. (Kuuluvainen 2015, 9; Porkka & Tenhunen 2015, 37.) Yli puolet vastaajista kokivat olevansa tietoisia toiminnan tavoitteista ja päämääristä paljon tai erittäin paljon (taulukko 7). Regressioanalyysissä näkyy kuitenkin selkeästi, että tietoisuudella toiminnan tavoitteista on suora vaikutus henkilön motivaatioon. Vastaajilla, joilla on selkeä käsitys tavoitteista, on parempi motivaatio kuin niillä vastaajilla, joilla tavoite on jäänyt syystä tai toisesta epäselväksi (kuvio 6). Vision selkeää jakamista vapaaehtoisille tulisi siis noudattaa aivan mukanaolon ensi hetkistä alkaen, jotta toiminnan tavoitteet olisivat kaikille selvillä.

Vapaaehtoistoiminnassa työtä tehdään ilman, että siitä saadaan palkkaa tai muutakaan vastiketta, tämän takia on muistettava kiittämisen tärkeys. Kiittäminen ei maksa mitään, mutta sillä voi olla suurikin vaikutus vapaaehtoisen motivaatioon. Kiittämistä täytyy kuitenkin harjoittaa millä tavoin se tehdään, jos kiitetään vain aktiivisimpia jäseniä, voidaan sillä erheellisesti viestiä, että vain ahkerimpien työpanos on yhdistykselle tärkeä. (Kuuluvainen 2015, 77.) Myös kokemuksesta kiitoksen saamisesta kysyttäessä reilusti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että saatu kiitos motivoi erittäin paljon tai paljon (taulukko 8). Paljon kiitosta saaneet vastaajat olivat selvästi motivoituneempia, kuin ne, jotka kokivat, että saivat kiitosta vain vähän (kuvio 7). Kiittämällä ja kiitoksen saamisella on siis merkitystä vapaaehtoisten motivaation kannalta, joten sitä tulisi jakaa vapaaehtoisille aina sopivan tilaisuuden tullen. Kiittäminen viestii onnistuneesta toiminnasta ja siitä, että se mitä tehdään, on merkityksellistä myös muille. Kiittäminen inspiroi, motivoi ja antaa vapaaehtoiselle tunteen, että hän on yhdistyksen toiminnan kannalta merkittävä ja hyödyllinen jäsen. Kiitoksen saaminen myös sitouttaa vapaaehtoista entisestään toimintaan. Positiivisen ja kannustavan ilmapiirin luominen on ensiarvoisen tärkeä tehtävä henkilöstölle. (Kuuluvainen 2015, 78.)

Kuten kiittäminenkin myös palaute on vapaaehtoisille tärkeä tekijä motivaation kannalta. Yhdistyksen johdossa tulisikin huomioida se, että palautetta annetaan riittävästi ja se on henkilökohtaista ja juuri vapaaehtoisen omaa tehtävää koskevaa. Kuitenkin niin kiitoksen kuin palautteen antamisenkin suhteen täytyy miettiä, miten palautetta annetaan. Usein mielletään,

että vain ylempi voi antaa alemmassa asemassa olevalle palautetta. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että olisi selkeät käytännöt palautteen jakamisesta. (Kuuluvainen 2015, 79.) Taulukosta 9 nähdään, kuinka paljon saadusta palautteesta motivoitutaan. Jälleen yli puolet vastaajista ovat sitä mieltä, että saatu palaute motivoi paljon tai erittäin paljon. Vain neljää vastaajaa palaute motivoi erittäin vähän. Palautetta tulisi erityisesti antaa sellaisille vapaaehtoisille, joiden motivaatio on alhainen, koska he kaipaavat palautteen antamista eniten. Henkilöt, joiden motivaatio on korkeampi, eivät kaipaa palautetta niin paljoa, mutta toki sen antaminen on silti myös heille erittäin tärkeää, jotta motivaatio myös pysyisi hyvänä. (kuvio 8).

8.2 Kehittämisehdotukset

Vaikka kyselyyn saatiinkin vastauksia vain 27 kappaletta, vastaajien joukko edusti melko hyvin Kehitysvammatuki 57 ry:n vapaaehtoistyöntekijöitä. Kuitenkin yleisellä tasolla ja tällaisella vastaajamäärällä, voidaan tämän tutkimuksen tuloksia pitää vain suuntaa antavina. Jos tulok-sista tehtyjä johtopäätöksiä haluttaisiin yleistää sovellettavaksi muihin vapaaehtoistoimintaa harjoittaviin organisaatioihin, pitäisi aihetta tutkia huomattavasti laajemmalla otannalla. Kyselystä saaduista tuloksista syntyneet kehitysehdotukset ovat koottuina alla olevaan taulukkoon 14.

| |
|--|
| Vapaaehtoisten toiminnan johtamiseen panostaminen |
| Perehdytys toiminnan tavoitteista ja päämääristä |
| Säännöllinen palautteen antaminen |
| Kiitos tehdystä työstä |
| Yhteisten tapaamisten järjestäminen |
| Kyselyn toistaminen tietyn ajanjakson kuluttua |

Taulukko 14: Kehittämisehdotukset tiivistetysti

Yksi varsin keskeinen kehitysehdotus on, että Kehitysvammatuki 57 ry:n kannattaa kiinnittää huomiota vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. Selvästi ne, jotka eivät koe olevansa toimintaan motivoituneita, kaipaisivat parempaa toiminnan johtamista. Vapaaehtoisia tulisi myös perehdyttää paremmin toiminnan tavoitteista ja päämääristä. Esimerkiksi kirjallisen perehdytysmateriaalin ja ohjeistuksen laatiminen voisivat viedä toimintaa eteenpäin, sillä kirjallista materiaalia hyödyntämällä saisivat kaikki toiminnasta saman informaation ja olisivat aloittaessaan samalla viivalla.

Olisi tärkeää järjestää aikaa myös säännölliselle palautteen antamiselle, tapahtui se sitten yhteisesti ryhmätapaamisissa tai halukkaille henkilökohtaisesti. Palautteen huomattiin motivoivat erityisesti toimintaan vähemmän motivoituneita. Kehitysvammatuki 57 ry:n tulisi panna nostaa myös tehdystä työstä kiitoksen antamiseen. Etenkin vähän motivoituneet kokivat saavansa kiitosta jopa erittäin vähän. Kävi myös ilmi, että monikin vapaaehtoinen kaipaisi enemmän yhteisiä tapahtumia. Tarvetta olisi selvästi vapaaehtoisten välisen vertaistuen mahdollistamiselle esimerkiksi tapaamisten tai retkien muodossa.

Kehitysvammatuki 57 ry voisi hyötyä tutkimuksen toistamisesta tietyn ajanjakson, esimerkiksi vuoden, kuluttua. Toistaminen hyödyttäisi vapaaehtoisten motivaatiossa tapahtuneiden muutosten selvittämisessä ja toimenpiteiden toimivuuden arvioinnissa.

Lähteet

Painetut

Forsyth, P. 2010. How to motivate people. London: Kogan Page.

Hakkarainen, P. (toim.) 2004. Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Riihimäki: Riihimäen kirjapaino.

Halonen, M., Karreinen, L. & Tennilä, M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Herzberg, F. 2005. The motivation to work. New Brunswick: Transaction Publisher.

Kananen, J. 2011. Kvanti - Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Etno graafinen tutkimus. Miten kirjoitan etnografisen opinnäytetyön? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuronen, T. 2015. Hoivapommin purkajat. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Lahtinen, P. 2004. Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Maslow, A. 1987. Motivation and personality. New York: HarperCollins.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Porkka, S. 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Porkka, S. & Tenhunen, T. 2015. Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Somero: Sälekarin Kirjapaino Oy.

Robbins, S. & Judge, T. 2012. Essentials of organizational behavior. Harlow: Pearson Education cop.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tenhunen, T. & Porkka, S. 2017. Vapaaehtoistyön työnohjauksen ytimessä. Somero: Sälekarin Kirjapaino Oy.

Vroom, V. 1967. Work and motivation. New York: Wiley.

Yeung, A. 1999. Valmius vapaaehtoistyöhön. Tutkimus Pelastusarmeijan mainoskampanjan innoittamista vapaaehtoistyöntekijöistä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjenyhteistyöyhdistys YTY ry.

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

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

Sähköiset

Analyysin äärellä. 2018. KvaliMOTV. Viitattu 7.1.2019.
https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html

Fox, A. 2010. Pave the way for volunteers. HR Magazine 6/2010, 70-74. Viitattu 25.5.2018.
<http://web.b.ebscohost.com.nelli.laurea.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=97752d80-13b9-4580-a6d0-de3ff4fb0bc5%40sessionmgr120>

Garner, J. & Garner, L. 2011. Volunteering an opinion. Organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 2011, 813-828.
<http://journals.sagepub.com.nelli.laurea.fi/doi/pdf/10.1177/0899764010366181>

Henkilöstö. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.kvtuki57.fi/yhdistys/henkilosto>

Kaverikoulutukset. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 27.5.2018.
<https://www.kvtuki57.fi/toiminta/kaveritoiminta/keharikaverikoulutukset>

Kaveritoiminta. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 27.5.2018.
<https://www.kvtuki57.fi/toiminta/kaveritoiminta>

Kontakos, P. & Edmondson, J. 2012. Giving volunteers feedback that makes a difference. Viitattu 25.5.2018.
<http://volunteermaine.org/blog/giving-volunteers-feedback-that-makes-a-difference>

Kyselylomakkeen laatiminen. 2010. KvantiMOTV. Viitattu 12.11.2018.
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Pessi, A. 2010. Being individually together is systems intelligent: Lessons from volunteerism research. Teoksessa Hämäläinen, P. & Saarinen, E. (toim.) Essays on systems intelligence. Helsinki: Systems Analysis Laboratory, 181-204.
<http://sal.aalto.fi/publications/pdf-files/systemsintelligence2010.pdf>

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaistoiminnan ytimessä. Tutkimus Ray:n avustaminen sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Yliopistopaino.
<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

Phillips, L. & Phillips, M. 2010. Functional preferences and reward effectiveness in volunteer motivation. Journal of Business and Retail Management Research 4/2010, 65-76.
<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1700385784>

Posner, B. 2015. An investigation into the leadership practices of volunteer leaders. Leadership & Organization Development Journal 9/2015, 885-898.
<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1704306478/fulltextPDF/BF513E93D02D4BD6PQ/1?accountid=12003>

- Rahkonen, J. 2018. Tutkimusraportti. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Taloustutkimus Oy. Viitattu 9.6.2018.
http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_o_tutkimusraportti-2018.pdf
- Retaining volunteers: Appraising volunteers. 2017. The Centre for Volunteering. Viitattu 25.5.2018.
<https://www.volunteering.com.au/wp-content/uploads/2017/07/Membership/Members%20Area/Retaining%20Volunteers.pdf>
- Senses-Ozyurt, S. & Villicana-Reyna, N. 2016. Leadership characteristics and volunteer retention in nonprofit organizations. The Journal of Nonprofit Education and Leadership 6/2016, 350-374.
<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1972461624>
- Tuettu vapaaehtoistoiminta. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.kvtuki57.fi/toiminta/tuettu-vapaaehtoistoiminta>
- Vaikuttamistoiminta. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.kvtuki57.fi/yhdistys/vaikuttamistoiminta>
- Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 4/2014. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Viitattu 24.5.2018.
<https://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/selvitykset/2014/kkv-selvityksia-4-2014-vapaaehtoistoiminta.pdf>
- Vekkari tuettu vapaaehtoistoiminta. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.kvtuki57.fi/toiminta/tuettu-vapaaehtoistoiminta>
- Vuosikertomus 2016. 2016. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018
http://www.kvtuki57.fi/images/liite_1_vuosikertomus_2016.pdf
- Vipinä 2018-2020. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 10.2.2019
<https://www.kvtuki57.fi/toiminta/vipinae-hanke-23-02-2018-09-58-45>
- Yhdistyksen historiaa. 2018. Kehitysvammatuki 57. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.kvtuki57.fi/yhdistys/organisaatio-ja-toiminta/yhdistyksen-historiaa>
- Wilks, L. 2015. A new model of volunteer leadership: lessons from a local festival. Voluntary Sector Review 6/2015, 193-208.
<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1885967899>

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1: Tietoperustan rakenne | 7 |
| Kuvio 2: Vapaaehtoisten motivaation timanttimalli..... | 16 |
| Kuvio 3: Maslowin tarvehierarkia..... | 19 |
| Kuvio 4: Motivoituneisuus verrattuna sosioekonomiseen statukseen | 40 |
| Kuvio 5: Motivoituneisuus verrattuna hyvään johtamiseen | 41 |
| Kuvio 6: Motivoituneisuus verrattuna tietoisuuteen toiminnan tavoitteista ja päämääristä.... | 41 |
| Kuvio 7: Motivoituneisuus verrattuna kiitoksen saamiseen | 42 |
| Kuvio 8: Motivoivuus verrattuna palautteeseen | 43 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1: Motivaatio vapaaehtoistoimintaan | 30 |
| Taulukko 2: Oman auttamisenhalun motivoivuus | 31 |
| Taulukko 3: Materiaalisen palkitsemisen motivoivuus | 32 |
| Taulukko 4: Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden motivoivuus | 33 |
| Taulukko 5: Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motivoivuus itsessään | 33 |
| Taulukko 6: Hyvän johtamisen motivoivuus | 34 |
| Taulukko 7: Tietoisuus toiminnan tavoitteista ja päämääristä | 34 |
| Taulukko 8: Kokemus kiitoksen saamisesta | 35 |
| Taulukko 9: Saadun palautteen motivoivuus | 36 |
| Taulukko 10: Vapaaehtoistoiminnan tuoma ilo ja merkityksellisyys..... | 36 |
| Taulukko 11: Vapaaehtoistoiminnan kokeminen harrastuksena | 37 |
| Taulukko 12: Syy vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle..... | 37 |
| Taulukko 13: Reliabiliteetti | 44 |
| Taulukko 14: Kehittämissuhteet tiivistetysti..... | 49 |

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Saatekirje ja kyselylomake | 57 |
| Liite 2: Taustatekijöiden jakaumat | 61 |

Liite 1: Saatekirje ja kyselylomake

Hei kaikki Kaveritoimintaan osallistuvat vapaaehtoistyöntekijät,

Olemme kaksi Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijaa ja teemme opinnäytetyönämme tutkimusta Kaveritoimintaan osallistuvien vapaaehtoisten motivaatiosta ja sen ylläpitämisestä. Tutkimus tehdään yhteistyössä Kehitysvammatuki 57 ry:n henkilöstön kanssa. Pyrimme tutkimuksellamme selvittämään vapaaehtoisten motivaation nykytilaa, sekä sitä, kuinka Kehitysvammatuki 57 ry voisi vielä edesauttaa motivaation positiivista kehittymistä. Tarkoituksena on, että tutkimuksestamme olisi mahdollisimman paljon hyötyä niin kaveripareille kuin itse yhdistyksellekin.

Toivoisimme, että Te Kaveritoimintaan osallistuvat vapaaehtoiset vastaisitte tekemäämme kyselyyn, jotta saisimme aiheesta mahdollisimman paljon materiaalia ja tutkimuksemme olisi mahdollisimman luotettava. Jokainen vastaus on tämän takia meille tärkeä. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan illallislahjakortti yhdelle kaveriparille. Kyselyyn voi vastata 5.10. - 14.10.2018 välisenä aikana. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin viisi minuuttia.

Kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman anonymisti, eikä vastauksista voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Opinnäytetyö tuloksineen on kuitenkin julkinen. Mikäli Teillä on kysyttävää itse kyselystä tai muusta tutkimukseen liittyvästä asiasta, vastaamme mielellämme kaikkiin kysymyksiinne.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan illallislahjakortti yhdelle kaveriparille. Vastausten anonymiteetin vuoksi, mikäli haluatte osallistua arvontaan, pyydämme teitä ilmoittautumaan meille erikseen sähköpostilla osoitteeseen: heidi.ropponen@student.laurea.fi

Linkki kyselylomakkeeseen:
<https://fi.surveymonkey.com/r/FRLZ33P>

Kiitämme kaikkia vastanneita!

Iloisin syysterveisin,

Pia Lindholm pia.lindholm@student.laurea.fi &
Heidi Ropponen heidi.ropponen@student.laurea.fi

Kyselylomake

Huom! Valitsethan vain yhden vastausvaihtoehdon kustakin kysymyksestä.

Taustakysymykset

1. Sukupuoli?

Nainen

Mies

2. Ikä?

20-29.

30-39v.

40-49 v.

50-59 v.

60 v. tai enemmän

3. Koulutus?

Peruskoulu

Ammattikoulu

Lukio

Ammattikorkeakoulu

Yliopisto

4. Kuinka kauan olet ollut mukana kaveritoiminnassa?

alle vuoden

1-2 v.

3-4 v.

5-6 v.

7v. tai enemmän

5. Sosioekonominen status?

Opiskelija

Työssäkäyvä

Työtön

Eläkkeellä

Sairaseläkkeellä

Motivaatio

6. Kuinka motivoitunut koet olevasi vapaaehtoistyöhön tällä hetkellä?

Erittäin paljon

Paljon

Neutraali

Vähän

Erittäin vähän

7. Kuinka paljon halusi auttaa muita motivoi sinua?

Erittäin paljon

Paljon

Neutraali

Vähän

Erittäin vähän

8. Kuinka paljon erilaisten materiaalistien palkkioiden koet motivoivan sinua tehtävässäsi?

Erittäin paljon

Paljon

Neutraali

Vähän

Erittäin vähän

Jatkuu seuraavalla sivulla

9. Kuinka paljon sinua motivoi vapaaehtoistyössä mahdollisuus itsesi toteuttamiselle?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
10. Kuinka paljon koet vapaaehtoistyöhön osallistumisen itsessään motivoivan sinua?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
11. Kuinka paljon vapaaehtoistyön hyvä johtaminen motivoi sinua tehtävässäsi?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
12. Kuinka tietoinen olet vapaaehtoistoiminnan päämääristä ja tavoitteista?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
13. Koetko saavasi toiminnastasi tarpeeksi kiitosta?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
14. Kuinka paljon saamasi palaute motivoi sinua?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
15. Tuoko vapaaehtoistoimintaan osallistuminen iloa ja merkitystä elämääsi?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-
16. Koetko, että vapaaehtoistyöhön osallistuminen on jopa eräänlainen harrastus, jossa ihmisten auttamisen lisäksi tapaa muita ihmisiä ja osallistuminen tuo sisältöä myös omaan elämään?
Erittäin paljon Paljon Neutraali Vähän Erittäin vähän
-

17. Minkä takia osallistut vapaaehtoistyöhön?

Auttamisen halu Yhteisöllisyyden kaipuu ja ihmissuhteet

Halu oppia uutta Jokin muu, mikä? (vastaus viivoille)

18. Mitkä ovat sellaisia asioita, joita yhdistyksen henkilöstö voisi tehdä parantaakseen entisestään motivaatiotasi ja pitämään yllä innostusta toimintaa kohtaan? (Vastaa viivoille)

Liite 2: Taustatekijöiden jakaumat

1. Sukupuoli

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|---------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Nainen | 24 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| Mies | 3 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 27 | 100,0 | 100,0 | |

2. Ikä

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|----------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi 20-29 | 7 | 25,9 | 25,9 | 25,9 |
| 30-39 | 10 | 37,0 | 37,0 | 63,0 |
| 40-49 | 6 | 22,2 | 22,2 | 85,2 |
| 50-59 | 3 | 11,1 | 11,1 | 96,3 |
| 60 tai enemmän | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

3. Koulutus

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|--------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Peruskoulu | 1 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| Ammattikoulu | 4 | 14,8 | 14,8 | 18,5 |
| Lukio | 2 | 7,4 | 7,4 | 25,9 |
| Ammattikorkeakoulu | 12 | 44,4 | 44,4 | 70,4 |
| Yliopisto | 8 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

4. Vapaaehtoistoiminnassa mukanaolo aika

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|--------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Alle vuoden | 7 | 25,9 | 25,9 | 25,9 |
| 1-2 vuotta | 4 | 14,8 | 14,8 | 40,7 |
| 3-4 vuotta | 12 | 44,4 | 44,4 | 85,2 |
| 5-6 vuotta | 3 | 11,1 | 11,1 | 96,3 |
| Yli 7 vuotta | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |

5. Sosioekonominen status

| | Frekvenssi | Prosentti | Validi prosentti | Kumulatiivinen osuus |
|-------------------|------------|-----------|------------------|----------------------|
| Validi Opiskelija | 3 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| Töissä | 23 | 85,2 | 85,2 | 96,3 |
| Sairaseläkkeellä | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 100,0 | 100,0 | |