



Vapaaehtoisten sitoutuminen meri- ja järvipelastustoimintaan Case: Suomen Meripelastusseura ry

Siipola, Margarita

2012 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Vapaaehtoisten sitoutuminen
meri- ja järvipelastustoimintaan
Case: Suomen Meripelastusseura ry

Margarita Siipola
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2012

Margarita Siipola

Vapaaehtoisten sitoutuminen meri- ja järvipelastustoimintaan Case: Meripelastusseura ry

Vuosi 2012 Sivumäärä 52

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten Suomen Meripelastusseuran jäsenyhdistysten miehistö voitaisiin sitouttaa ja motivoida parhaiten vapaaehtoiseen meri- ja järvipelastustoimintaan. Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään Meripelastusseuran ja sen jäsenyhdistysten pääperiaatteet, tehtävät sekä sitoutumiseen liittyvät motivaatioteoriat.

Työssä käytettiin kvantitatiivista ja osittain kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus suoritettiin Webropol-kyselylomakkeella kaikille Suomen meri- ja järvipelastusyhdistysten jäsenille, joita on yhteensä 2044. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, mitkä konkreettiset tekijät jäsenistöä motivoivat ja sitouttavat toimintaan. Lisäksi vastaajat saivat arvioida yhdistyksensä toimivuutta ja kertoa, mitä yhdistystoiminnassa voisi mahdollisesti parantaa.

Kyselytutkimus osoitti, että vapaaehtoisilla jäsenillä on paljon kehitysehdotuksia yhdistyksilleen. Vapaaehtoisten tärkeimmät motiivit toimintaan lähtemiseen olivat harrastus, auttaminen ja itsensä kehittäminen. Jäsenistöä motivoi jaksamaan puolestaan vapaaehtoistyö mielekkäänä harrastuksena, auttamisen tärkeys, ryhmään kuuluminen ja monipuolinen merellinen koulutus. Kyselystä kävi ilmi, että tärkeimpiä kehitysalueita meri- ja järvipelastusyhdistysten toiminnassa ovat rekrytointiprosessi, viestintä, työnjako, palautteen anto ja henkinen tuki.

Margarita Siipola

**Commitment of volunteers towards Finnish Lifeboat Institution & Membership Associations
Case: The Finnish Lifeboat Institution**

Year	2012	Pages	52
------	------	-------	----

The aim of this thesis was to examine how volunteer workers engage in The Finnish Lifeboat Institution and its voluntary maritime rescue associations. The framework of the study discusses the theories of motivating, commitment and voluntary work. The objective of the thesis was to learn about volunteers' reasons for starting as a volunteer and motivation for operating, by closely looking at their attitudes and perspectives on the subject.

The research method was quantitative and in additionally qualitative approach. The study was conducted with a questionnaire program, Webropol, which included standardized and open-ended questions. The questionnaire was sent to all Finnish sea and lake associations, members of the rescue, which includes total a of 2044 members. The purpose of the survey was to determine what specific factors motivate memberships in operations. In addition, respondents were asked to evaluate the functioning of the association and suggest which action their association could possibly improve.

The study showed that the volunteer members have various numbers of development proposals for their associations. The main motives for starting as a volunteer were a hobby, helping and self-development. Members are most motivated on meaningful voluntary work as a hobby, importance of helping and diverse maritime training. The most needed development area seems to be the recruiting process, communication, division of labour, feedback and emotional support.

Keywords: voluntary work, commitment, non-profit organizations, motivation

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset	7
3	Opinnäytetyön toteuttaminen.....	9
4	Vapaaehtoistyö.....	11
	4.1 Suomen Meripelastusseura ja organisaatio	11
	4.2 Jäsenyhdistykset	13
	4.3 Meripelastustoiminnan tulevaisuus.....	13
5	Meri- ja järvipelastustoiminnan miehistö	14
	5.1 Rekrytointiprosessi.....	14
	5.2 Perehdytys, viestintä ja eroaminen toiminnasta	15
	5.3 Vapaaehtoisten toimintaolosuhteet ja tehtävät.....	15
	5.4 Koulutusjärjestelmä	16
6	Motivaatio ja sitoutuminen	17
	6.1 Sisäinen motivaatio ja itsemääräämismotivaatio.....	17
	6.2 Sitoutuminen itseohjautuvuuden näkökulmasta	18
7	Kyselytutkimuksen toteutus vapaaehtoistoiminnan jäsenistölle	19
	7.1 Kyselytutkimuksen tulokset	20
	7.2 Vastajien taustatiedot	20
	7.3 Vastajien kiinnostus toimintaan.....	23
	7.4 Kokemus vapaaehtoistyöstä	23
	7.5 Toimintaan mukaantulosyyt	24
	7.6 Miehistön perehdytys	24
	7.7 Suhtautuminen meri- ja järvipelastustoimintaan	25
	7.8 Aktiivisuus toiminnassa.....	25
	7.9 Työn määrä.....	26
	7.10 Yhdistyksen tilanteen arvioiminen	26
	7.11 Motivaatio toimintaan	28
	7.12 Vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen.....	28
	7.13 Toiminnasta poisjääminen.....	29
	7.14 Ristiintaulukointi	30
	7.15 Avoimet kysymykset	32
	7.15.1Koulutusjärjestelmä	33
	7.15.2Viestintä ja työnjako	33
	7.15.3Rekrytointi ja palaute	34
	7.15.4Ryhmähenki	34
8	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	35
	8.1 Johtajuus innostajana	36

8.2	Rekrytointi.....	37
8.3	Vapaaehtoistehtävien paketointi.....	38
8.4	Motivaation ylläpito.....	39
8.5	Koulutusjärjestelmän muokkaaminen	39
8.6	Uusi markkinointitapa	40
9	Työn arviointi.....	41
	Taulukot	45
	Liitteet.....	46

1 Johdanto

Vapaaehtoisten meripelastajien tarve Suomessa kasvaa vuosittain. Vuoden 2010 aikana meripelastusseuran miehistö pelasti 18 henkilöä hädästä ja auttoi yhteensä 2 677 ihmistä. (Meripelastaja-vuosikirja 2011.) Meri- ja järvipelastustyö on harrastus, johon osallistutaan omalla vapaa-ajalla vapaaehtoisesti ja täysin palkatta. Se on fyysisesti ja myös psyykkisesti vaativaa lajia, joka vaatii todellista sitoutumista. Päätehtävänä on hätään joutuvien pelastus ja muu auttaminen. Pelastustehtävien lisäksi yhdistyksillä ja seuralla on tarjota vapaaehtoisille esimerkiksi hallintotoita, kuten markkinointia, varainhankintaa ja taloustehtäviä. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on Suomen Meripelastusseuran vapaaehtoisten meri- ja järvipelastajien sitoutuminen vapaaehtoistyöhön. Tarkoituksena on tutkia, miten vapaaehtoistyöntekijät sitoutuvat ja motivoituvat työhönsä ja mikä heidät mahdollisesti saisi jäämään vapaaehtoistoimintaan pidemmäksi aikaa.

Suomen Meripelastusseura valikoitui opinnäytetyön toimeksiantajaksi työharjoittelun kautta. Työn aihe muodostui mielenkiinnosta vapaaehtoisen meri- ja järvipelastajien johtamisprosessia kohtaan. Liiketalouden opiskelijalle vapaaehtoistyö voi olla aiheena vieras, mutta mielenkiintoinen. Kun suuntautumisopintoina on henkilöstöjohtaminen, on kiinnostavaa tutkia, millaisia eroja on vapaaehtoistyöllä ja yritysorganisaatioilla. Meripelastusseurassa opinnäytetyöhön toivottiin vapaaehtoisten meripelastajien innoittamis- ja sitouttamisnäkökulmaa.

Vapaaehtoistyö aiheena herättää paljon kysymyksiä, joita tulee ilmi tässä opinnäytetyössä: Mikä toiminnan tekee niin mieluiseksi, että sitä jaksaa tehdä ilman rahallista korvausta? Millä muilla tavoilla, kuin rahallisesti voi toimijoita motivoida tehokkaaseen toimintaan?

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön kohteena on Suomen Meripelastusseuran lisäksi seuran meri- ja järvipelastusyhdistykset koko Suomessa. Tärkeimpiä tutkimuskysymyksiä ovat: Miten sitouttaa vapaaehtoiset työntekijät toimintaan? Mikä vapaaehtoisia motivoi ja innostaa vapaaehtoistoiminnassa? Minkälaisia muutoksia vapaaehtoiset toivovat seuralta ja yhdistyksiltään suhteessa toimintaan?

Tutkimuksen lähtökohtana on se, että vapaaehtoisia meri- ja järvipelastajia rekrytoidaan ja koulutetaan meri- ja järvipelastustoimintaan vuosittain. Koulutuksiin tarvitaan paljon rahoitusta, koska suuri joukko vapaaehtoisista on toiminnassa mukana yleensä vain pari vuotta. Toiminnasta nopean eroamisen vuoksi uusia aktiivijäseniä pitää kouluttaa usein ja siihen me-

nee tällä hetkellä liikaa resursseja. Näin ollen tavoitteena on tutkia vapaaehtoisten sitoutumistasoa sekä kehittää ehdotuksia sitoutumisen ja miehistön innoittamisen parantamiseksi. (I. Hatakka 2011.)

Seurassa ja meripelastusyhdistyksissä tiedostetaan ne haasteet, joista johtuen vapaaehtoiset meripelastajat eroavat toiminnasta. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi oma perhe ja työ, joista usein seuraa ajanpuute, jolloin aikaa vapaaehtoistyölle ei riitä. Luonnollisia elämäntilanteita ei pystytä eliminoimaan, joten tutkimuksessa pyritään keskittymään asioihin, joihin Meripelastusseura ja sen jäsenyhdistykset voivat vaikuttaa. (I. Hatakka 2011.)

Opinnäytetyön alussa valittiin esimerkkiyhdistys, jolle laadittiin peruskysymyksiä toiminnan pääperiaatteista, toimintatavoista ja vapaaehtoisten meripelastajien tilanteesta. Tällä tavoin tutustuttiin yhdistystoimintaan yleisellä tasolla ja voitiin mahdollisesti nähdä eroja verrattuna yritysonginisaation toimintatapoihin. Esimerkkiyhdistyksenä toimii Helsingin Meripelastusyhdistys.

Yhdistystoiminnan perustietojen jälkeen tutustuttiin itse miehistöön valmistamalla heille kyselytutkimuslomake. Vapaaehtoista meripelastusjäsenistöä on Suomessa yhteensä 2044 (Suomen Meripelastusseura 2011), joten tutkimusvastauksia oletettiin riittävän hyvin analysointiin. Kysymysten avulla tarkoitus oli selvittää vapaaehtoisten toimintaan lähtemisen syitä, motivaatiotekijöitä, haasteita vapaaehtoistoiminnassa ja mahdollisia kehitystoiveita. Kyselytutkimuksessa pohdittiin myös, miten aktiivimiehistön viihtymistä toiminnassa voitaisiin parantaa, jotta he viihtyisivät yhdistyksissään paremmin.

Olennaista oli selvittää, kuinka vapaaehtoiset meripelastajat ovat työhönsä päätyneet sekä mikä saa heidät jaksamaan ja innostumaan työstään. Meripelastusseuran olisi hyödyllistä saada tietoon, kuinka omaa miehistöä voitaisiin innostuttaa ja saada jaksamaan toiminnassa paremmin. Miehistön sitoutuminen toimintaan tarkoittaisi sitä, että uusia jäseniä ei tarvitsisi rekrytoida ja kouluttaa niin paljon ja usein, jolloin resurssit voitaisiin kohdentaa olennaiseen eli hädässä olevien meri- ja järvipelastukseen. (S. Wirzenius & I. Hatakka 2011.)

Suomen Meripelastusseura toivoi opinnäytetyöltä uusia ideoita ja kehitysehdotuksia itse seuran ja Suomen yhdistysten toimintatapoihin. Kyselyssä tärkeintä oli selvittää konkreettisia asioita, jotka aiheuttavat ongelmia ja toiminnan kehittämisalueita. (S. Wirzenius & I. Hatakka 2011.)

Suurin haaste opinnäytetyössä oli aiheen rajaus. Vapaaehtoistoiminnasta, motivaatiosta sekä sitoutumisesta saisi helposti laajan työn, mutta koska kyseessä on opinnäytetyö, oli tärkeää valita tutkittavaksi vain tutkimukselle olennaisia asioita. Mielenkiintoa ja tiedonjanoa tutki-

miseen löytyy, mutta aika ja resurssit eivät riitä kaikkeen haluttuun. Työn alkuvaiheessa tarkoituksena on ollut tutkia vapaaehtoisten meripelastajien motivaatiota, mutta toimintaan sitouttamisnäkökulma osoittautui Meripelastusseuralle tarpeellisemmaksi. Näin ollen motivaatioaihe opinnäytetyössä rajattiin minimiin, koska se on tutkimuksena hyvin laaja ja liian psykologinen. Haasteellista on ollut myös esittää vapaaehtoisille oikeita ja ymmärrettäviä kysymyksiä, jotta vastauksia saataisiin varmasti siihen, mitä halutaan selvittää.

3 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyö aloitettiin kesällä 2011, jolloin suoritin työharjoittelua Suomen Meripelastusseurassa Helsingissä. Kesän aikana opinnäytetyön aihetta kehitettiin yhdessä Meripelastusseuran hallituksen kanssa, jolloin aiheeksi muodostui tutkimus vapaaehtoisista meri- ja järvipelastajista ja heidän sitoutumisesta toimintaan.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa suoritettiin esitutkimus, joka suuntautui Suomen Meripelastusseuran ja Helsingin Meripelastusyhdistyksen hallintoon. Meripelastusseuran hallitukselle ja erityisesti koulutussuunnittelija Ilari Hatakalle toteutettiin puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoitu haastattelu on strukturoidun ja teemahaastattelun välimuotoa (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47). Haastattelukysymykset valittiin lähteaineiston ja ennakkotietojen pohjalta. Haastattelun tarkoituksena oli tutustua Meripelastusseuran näkemykseen vapaaehtoisten meripelastajien nykytilanteesta. Haastattelu selkeytti ajatuksia siitä, mitä oli ajankohtaista tutkia sillä hetkellä.

Haastattelun lisäksi Helsingin Meripelastusyhdistyksen hallituksen kanssa käytiin sähköpostiviestintää. Heille suoritettiin myös teemahaastattelu, jonka pohjalta laadittiin Webropol -kyselylomake kaikille Suomen vapaaehtoisille meri- ja järvipelastajille. Vastausten analysoinnin pohjalta laadittiin kyselylomakekysymykset vapaaehtoisille meri- ja järvipelastajille koko Suomessa.

Kyselylomake toteutettiin Webropolissa, joka oli ohjelmana vieras, mutta Meripelastusseuralta sai lomakkeen tekemiseen apua. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tehtiin pilottikysely, eli testikysely, joka lähetettiin Meripelastusseuran hallitukselle. Sillä tavalla testattiin lomakkeen selkeyttä ja kysymysten ymmärrettävyyttä.

Vastausten analysoinnin jälkeen siirryttiin johtopäätöksiin ja kehitysehdotuksiin Meripelastusseuralle sekä yhdistyksille. Viimeisessä osassa opinnäytetyötä pohditaan, miten työ on onnistunut ja mitä olisi ehkä voinut tehdä toisin. Työn lopussa arvioidaan myös kyselytutkimuksen käytettävyyttä sekä mahdollisia jatkotoimenpide-ehtotuksia.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin pääasiassa määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta sekä lisäksi laadullista, kvalitatiivista tutkimusta. Määrälliseen tutkimukseen keskittään enemmän, koska suuren vastaajajoukon vastauksia on helpompi käsitellä numeraalisessa muodossa. Tunnuslukujen avulla voidaan nähdä selkeämmin, mihin alueeseen pitäisi keskittyä esimerkiksi kehittämisehdotuksissa. Laadullista menetelmää on hyvä käyttää, kun halutaan selvittää yksittäisiä asioita, mielipiteitä ja toiveita. Tämä näkyy teemahaastatteluissa ja kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä. Määrällinen ja laadullinen lähestymistapa yhdessä voivat täydentää toisiaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 131–162.)

Tutkimusvastausten analysoinnin helpottamiseksi kyselylomakkeen täytyi olla oikein muodostettu ja kysymysten oli oltava täsmällisiä ja ymmärrettäviä. Tärkeintä oli selvittää, mikä vapaaehtoistoiminnassa on vapaaehtoisten näkökulmasta suurin haaste ja miten he haluaisivat toiminnan kehittyvän. Vertailun kohteeksi valittiin myös uusien tulokkaiden näkökulmat ja pidemmän aikaa toiminnassa olleiden vapaaehtoisten vastaukset.

Kirjallisena lähdemateriaalina opinnäytetyössä käytettiin Helsingin kaupungin ja Laurean kirjastoista lainattuja kirjallisia teoksia. Vapaaehtoistyön haasteista löytyi runsaasti lähteitä, joita käytetään työssä sitoutumisnäkökulmaa soveltaen. Lisäksi tutkittiin kirjallisuutta aiheesta motivaatio, henkilöstöjohtaminen ja vapaaehtoistoiminnan ohjaus.

Aiheesta löytyi myös tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Vapaaehtoisten motivaatiota on tutkittu jonkin verran. Vapaaehtoistoimintaan sitoutumista opinnäytetyön aiheena on käytetty erityisesti sosiaalialalla. Muita opinnäytetöitä samansuuntaisesta aiheesta on löytynyt myös sosiaalipsykologiasta ja humaniselta puolelta. Tutkimuksessa hyödynnettiin kahta opinnäytetöitä. ”Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Emmi-Juulia Utti, Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalipsykologia, Pro gradu - tutkielma, 2008.” ja ”Vapaaehtoistyö palkitsee vaivan moninkertaisesti. Kysely Suomen Lähetysseuran vapaaehtoisille. Lehtonen-Inkinen Pirjo Yhteisöpedagogi (AMK) - Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. 2010.” Näiden opinnäytetöiden avulla oli tarkoitus tutustua vapaaehtoistyön aiheeseen ja jo tutkittuihin tuloksiin. Opinnäytetöistä hyödynnettiin myös käytettyjä lähteitä.

Opinnäytetyön rinnalla käytetään myös vuonna 1999 julkaistua, Anne Birgitta Yeungin tutkimusta Valmius vapaaehtoistyöhön, tutkimus Pelastusarmeijan mainoskampanjan innoittamista vapaaehtoistyöntekijöistä. Kyseistä tutkimusta hyödynnetään valmistaessa kyselylomaketta ja käytetään runkona motivaatiotekijöihin liittyvien kysymysten muodostamisessa.

4 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö käsitteenä tarkoittaa toimintaa, jota tehdään omasta tahdosta ilman rahallisia korvauksia. Tätä toimintaa ei ole hyvä sanoa työksi, koska työstä tulee helposti mieleen työnantaja - työntekijäsuhde, jota vapaaehtoistoiminnassa ei tunneta. (Eskola & Kurki 2001, 10.) Vapaaehtoistyöstä voidaan käyttää erilaisia nimityksiä, kuten kolmas sektori, voittoa tavoittelematon sektori tai hyväntekeväisyyssektori. (Lahtinen 2003, 11.)

Vapaaehtoistoiminnassa on yleensä kyse ihmisten auttamisesta ja tukemisesta. Vapaaehtoiset työntekijät lähtevät toimintaan mukaan täysin omasta tahdostaan. Heille ei siis makseta palkkaa, mutta toiminnasta aiheutuneita kuluja voidaan korvata. Palkattomuudesta huolimatta vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimiakseen rahoitusta aivan kuten yritysjärjestäjä. (Porkka 2009, 60–61.)

Eroja vapaaehtoistoiminnan ja palkkatyön välillä on monia. Vapaaehtoistyölle ominaisia piirteitä ovat auttaminen, henkilökohtaiset elämänarvot ja omaehtoisuus. Palkkatyössä taas korostuvat ammatillisuus ja järjestelmällisyys. (Lahtinen 2003, 12–13.) Kummallakin alueella toiminta perustuu työntekijöihin tai toimijoihin, joita ilman työtä tai toimintaa ei tapahtuisi. Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara, josta olisi tärkeää pitää huolta. Ajatusta voi hyvin soveltaa vapaaehtoistoimintaan, kun yhdistysten jäsenistöä ajatellaan henkilöstönä. (Viitala & Jylhä 2008, 220.)

4.1 Suomen Meripelastusseura ja organisaatio

Vapaaehtoisella meripelastustoiminnalla on Suomessa pitkät perinteet. Suomenlahden itäosassa sijaitsevaan Suursaareen perustettiin ensimmäinen meripelastusasema jo vuonna 1857. Suomen Meripelastusseura ry syntyi noin vuonna 1897. Seuran kantavana ajatuksena oli alusta alkaen voittoa tavoittelematon ja auttamiseen painottuva toiminta. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Suomen Meripelastusseura ry on valtakunnallinen vapaaehtoisten meri- ja järvipelastusyhdistysten keskusjärjestö. Meripelastuksen päätehtävänä on pelastaa ja avustaa merihätään joutuneita ihmisiä merialueilla ja sisävesillä. Meri- ja järviyhdistyksiin kuuluvia jäseniä on yli 16 000. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Vuosittain varmalta menehtymiseltä pelastetaan noin 50 henkilöä. Pelastusoperaatioihin lähetetään yli 1 000 kertaa. Vuoden aikana yhteensä noin 2 000 ihmistä saa avustusta vesillä vapaaehtoisilta meri- ja järvipelastajilta. (Suomen Meripelastusseura 2011.)



Kuvio 1 Suomen Meripelastusseura ry organisaatiokuvio. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Suomen Meripelastusseura on hyvin laaja organisaatio. Keskusjärjestön toimintaan kuuluu huolehtia Suomen Meripelastusseuran toimintaedellytyksistä valtakunnallisesti. Toimintaedellytykset saavutetaan vastaamalla resurssien- ja varainhankinnasta, koulutuksesta, alusten hankinnasta, peruskorjauksista ja katsastusjärjestelmästä, tiedotuksesta ja yhteiskuntasuhteista. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Suomen Meripelastusseuran Yleiskokous käyttää ylintä päätösvaltaa. Joka kolmas vuosi paikallisyhdistysten edustajat ja seuran henkilöjäsenet valitsevat valtuuston, joka toimii kolme vuotta kerrallaan. Valtuustoon kuuluvat toiminta-alueiden edustajat, jotka kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa ja valitsevat syyskokouksessa Meripelastusseuran hallituksen. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Kerran kuukaudessa kokoontuvan hallituksen tehtävänä on varmistaa, että operatiivinen toiminta toteutuu yleiskokouksen ja valtuuston päätösten mukaan. Seuran lisätukena on vuonna 2004 perustettu eri yritysten ja viranomaisten vaikuttajista koostuva neuvottelukunta. Kyseinen neuvottelukunta ottaa kehittävänä seuran toimintaedellytyksiä oman verkostonsa kautta. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Seuran toimistoa johtaa toimitusjohtaja Kyösti Vesterinen. Hänen lisäksi toimistolla on seitsemän palkattua työntekijää, jotka vastaavat päätösten valmistelusta ja suorittamisesta. Seuralla on luottamushenkilöitä, jotka ovat eri alojen edustajia. Seuralla on myös toimintakes-

kus, jossa järjestetään mm. miehistön koulutuksia. Keskus toimii Suomenlahdella, Bågaskäris-
sä. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Koko meripelastustoiminnan päärahoituksen lähde on Raha-automaattiyhdistys. Muita rahallisia tukijoita ovat mm. Merenkulkulaitos, Jenny ja Antti Wihurin rahasto, laivameklarien keräämät vapaaehtoiset laiva-avustusmaksut ja muut lahjoitukset. Rahat käytetään toiminnan ylläpitoon, joka sisältää mm. alushankinnat ja alusten ylläpidon, pelastajien koulutuksen, viestinnän sekä hallinnon kehittämisen. Seuran tukeminen rahallisesti on monipuolista, koska lahjoitusmahdollisuuksia on monia. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Sisäasiainministeriön pelastus- ja poliisiosastot, Rajavartiolaitoksen raja- ja meriosasto, Helsingin ja Turun meripelastuskeskukset sekä alueelliset pelastuslaitokset ja hätäkeskukset ovat tärkeimpiä suomalaisia yhteistyökumppaneita. Yhteistyötä tehdään myös kansainvälisellä tasolla. Meripelastusseura kuuluu kansainväliseen meripelastusjärjestöjen yhteisöön IMRF. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

4.2 Jäsenyhdistykset

Meripelastusseuraan kuuluu 59 meri- ja järvipelastusyhdistystä ympäri Suomea. Näillä yhdistyksillä on käytössään pelastukseen ja erilaiseen avustukseen tarkoitettuja aluksia, jotka Meripelastusseura on heille hankkinut. Yhdistysten toimintaan kuuluu mm. päivystys, pelastus- ja koulutustehtäviä, alusten huolto, korjaus ja kustannukset. Yhdistykseen liittyminen aktiivijäseneksi onnistuu ottamalla yhteyttä omaan paikalliseen yhdistykseen. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Helsingin Meripelastusyhdistyksen yhteydenoton jälkeen haastattelukysymyksiin vastasivat hallituksen jäsen Christian Perret sekä tulokasvastaava Mickael Andersén. Helsingin Meripelastusyhdistyksen edustajan mukaan vapaaehtoistoimintaan suhtaudutaan yleisesti harrastuksena. Vapaaehtoiskirjallisuudessa kuitenkin käytetään käsitteitä vapaaehtoiset työntekijät ja vapaaehtoistyö.

Helsingin Meripelastusyhdistyksessä aktiivijäsenistöä on yhteensä 46, joista 10 ovat naisia. Vuodessa Helsingin yhdistykseen saapuu noin kymmenkunta uutta jäsentä, mutta Perretin mukaan aktiivimiehistöä saisi olla enemmän.

4.3 Meripelastustoiminnan tulevaisuus

Tulevaisuudessa vesiliikenteen arvioidaan lisääntyvän. Samalla riski joutua pulaan vesillä kasvaa, joten pelastustoiminnan kehittäminen ja laajentaminen on tärkeää. Visiona vuodelle

2010 oli olla yhteiskunnallisesti arvostettu vapaaehtoisjärjestö, joka kehittyy ja saa jatkuvasti uusia jäseniä. Riittävät resurssit tehokkaaseen toimintaan tulevat rahoituksen kautta, joten myös seuran taloutta halutaan parantaa. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

Tulevaisuuden selkeä haaste on aktiivimiehistön sitouttaminen vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoisten tehtävät sisältävät pelastusharjoittelua, koulutusta, päivystyksiä ja itse pelastustyötä. Seuran mukaan hyvä panostus työhön tulee mm. perusteellisesta koulutuksesta ja asiaankuuluvista, turvallisista välineistä. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

5 Meri- ja järvipelastustoiminnan miehistö

Vapaaehtoisista meri- ja järvipelastajista käytetään nimitystä miehistö ja jäsenistö. Nämä vapaaehtoiset toimivat sekä meri- että järviyhdistyksissä eri puolilla Suomea. Vapaaehtoisuus tässä tarkoittaa sitä, että jäsenet tekevät pelastustyötä korvauksetta. Pelastustyöhön kuuluvat vapaa-ajalla suoritettavat koulutukset sekä yhdistysten varainhankintatyöt. (Suomen Meripelastusseura 2011.) Vapaaehtoisia meripelastajia on yhteensä 2 044. Heillä on käytössään noin 150 pelastusalusta Suomen alueella. (Meripelastaja-vuosikirja 2011, 14.) Aktiivisesti toiminnassa mukana olevaa miehistöä on Suomessa noin 1500 ja heitä kutsutaan aktiiveiksi (I. Hatakka, 2011).

Pelastusmiehistön jäseneksi pääsevät meripelastuksesta kiinnostuneet uimataitaiset yli 16 -vuotiaat henkilöt, jotka ovat riittävän terveitä pelastustyöhön. (Meripelastaja-vuosikirja 2011.) Toimintaan liittyminen ei siis vaadi minkäänlaisia erityistaitoja. Tärkein on auttamisenhalu ja motivaatio. Pelastustoimintaan pääsevät vain 18 vuotta täyttäneet. Nuorille on tarjolla esimerkiksi nuorisoleirejä. Toimintaan halutaan meripelastusaatteisiin sitoutuvia ihmistyyppisiä, jotka eivät jää pois toiminnassa vuoden mukana olon jälkeen. (Suomen Meripelastusseura 2011.)

5.1 Rekrytointiprosessi

Meri- ja järvipelastusyhdistyksissä rekrytoinnista vastaavat yleensä tulokasvastaavat yhdessä operatiivisen toimikunnan kanssa. Vapaaehtoistoiminnassa rekrytointi on Andersenin mukaan melko samantapaista kuin yritysorganisaatioissa. Vapaamuotoisia hakemuksia otetaan vastaan ja ehdokkaat haastatellaan työhönottoa varten normaalisti. Perretin mukaan halukkaita on enemmän kuin mitä voidaan rekrytoida. Hakijoiden valinta on haastavaa, sillä noin kolmen vuoden sisällä toiminnasta lähtee puolet miehistöstä pois. (Helsingin Meripelastusyhdistys 2011.)

Miehistösuunnitelmaa ei yhdistyksistä löydy, koska toiminnassa yleensä tyydytään siihen, mitä saadaan, kun kyseessä on kuitenkin harrastus. Tavoitteena on ottaa mukaan henkilöitä, jotka ovat valmiita käyttämään vapaa-aikaansa toimintaan. Koulutusjärjestelmässä on määritelty, mitkä ovat vapaaehtoisten kriteerit, ja miten uralla voi edetä. Jokaisen meripelastajan uraa seurataan ja pyritään kannustamaan kehitykseen. Ahkera osallistuminen toimintaan ja työn laatu on yhdistykselle hyvin tärkeää. (C. Perret & M. Andersen 2011.)

Vapaaehtoisten rekrytointiprosessi eroaa eniten yritysrekrytoinnista siinä, että esimerkiksi Helsingin yhdistys ottaa noin kymmenen henkilöä vuosittain, kun taas yritysorganisaatioissa haetaan muutamaa henkilöä määrättyihin tehtäviin. Yhdistyksissä hakijalta vaaditaan erittäin hyvää terveyttä, kun kyseessä on fyysisesti rankka pelastustoiminta. (C. Perret, 2011.)

5.2 Pehdytys, viestintä ja eroaminen toiminnasta

Pehdytys on määritelty Meripelastusseuran koulutusjärjestelmässä, jossa kerrotaan tarkasti uusien jäsenten vaatimukset niin ajallisesti kuin laadullisestikin. Helsingissä järjestetään tulokaskurssi, joka kestää muutaman päivän ja viikonlopun. Tämän jälkeen siirrytään tulokaskursseille. Uuden tulokkaan edistyminen toiminnassa riippuu hänestä itsestään. Kun on ahkera, voi nopeuttaa koulutustaan. Pätevyityminen meripelastajan tehtäviin kuitenkin sitoutuu aina lakiin. (C. Perret, 2011.)

Viestintä miehistön ja toimikunnan välillä kulkee sähköpostin kautta tai yhdistysten keskustelusivuilla. Käytössä on myös Facebook-sivustot ja ryhmätekstiviestit kiireellisissä tilanteissa. Vuosittain järjestetään myös päällystön tapaamisia. Yhdistykset eivät vaikuta olevan kovin paljon yhteydessä miehistöönsä, joten kehityskeskusteluja ei järjestetä. Palautetta annetaan esimerkiksi suoraan koulutuksen tai toiminnan yhteydessä. Asenne on rento ja kuulumisia kysellään välillä. Aktiivijäsen saa neuvoja ja etenemiseen tarvittavia kursseja, jos hän haluaa edetä urallaan. (C. Perret, 2011.)

Eroaminen toiminnasta onnistuu helposti, koska mitään sitovia sopimuksia toiminnasta ei tehdä. Aktiivijäsen voidaan myös erottaa, jos hän on haitaksi yhdistyksen toiminnalle, mutta Perretin mukaan tämä ei ole yleensä tarpeellista, koska epäsovivat henkilöt jäävät toiminnasta pois itse. Ongelmatilanteissa virheitä pyritään korjaamaan puhutteluilla. Jo rekrytointivaiheessa pyritään karsimaan sopimattomia ehdokkaita työhön. (C. Perret, 2011.)

5.3 Vapaaehtoisten toimintaolosuhteet ja tehtävät

Haastavan työluonteen takia työturvallisuutta pidetään tärkeänä ja sen tärkeyttä painotetaan opetuksessa. Vapaaehtoistyössä ei ole järjestäytyneitä työsuojelua eikä työterveydenhuoltoa.

Meripelastusseura vakuuttaa miehistön jäsenet ja sillä on myös vastuuvakuutus. (C. Perret, 2011.)

Miehistön päivystystapoihin kuuluu varata sopivia vuoroja itse. Tämän lisäksi meripelastaja pyydetään usein päivystykseen, kun jäsenistön varaamat vuorot eivät usein riitä. Päivystykset ovat yleensä viikon mittaisia jokaiselle aktiivijäsenelle. (Perret 2011.) Helsingin yhdistyksessä ei käytetä mitään erityisiä miehistön kannustimia. Yhdistyksessä panostetaan enemmän kalustoon, eli veneisiin ja työilmapiiriin. (M. Andersen, 2011.)

5.4 Koulutusjärjestelmä

Suomen Meripelastusseuran koulutusjärjestelmässä on tarkkaan määritelty koulutusprosessi, joka on pakollinen kaikille aktiivijäsenille. Toiminnassa voi kouluttautua kuudelle eri tasolle; harjoittelijaksi, kansimieheksi, konemieheksi, perämieheksi, konemestariksi tai päälliköksi. Harjoittelijan koulutus on luonnollisesti ensimmäinen ja ennen kansimieheksi ja konemieheksi kouluttautumista. Kansimiehen koulutus suoritetaan ennen kone- ja perämiehen koulutusta. Ennen perämiehen koulutusta pitää suorittaa myös konemiehen koulutus. Perämiehen koulutuksen jälkeen voi aloittaa päällikön koulutuksen. (Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä.)

Tulokas saa harjoittelijalle tarkoitetun perehdytyskoulutuksen, jonka jälkeen voi aloittaa kansimiesharjoittelun. Harjoittelijan perehdytykseen kuuluu turvallisuuteen, meripelastusorganisaatioon ja alustietouteen liittyviä asioita. Nämä asiat harjoittelijan on tunnettava hyvin, jotta hän pystyy toimimaan turvallisesti ja itsenäisesti aluksilla. Harjoittelija voi osallistua partiointi-, koulutus- ja meripelastustoimintaan harjoittelemalla kansimiehen tehtäviä. Harjoittelija ei kuitenkaan kuulu aluksen minimimiehitykseen. (Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä.)

Harjoitteluaikana suoritettu kansimieskoulutus sisältää turvallisuusasioita, mutta laajemmalla mittakaavalla. Kansimies voi kuulua aluksen minimimiehitykseen, ja hän on ikään kuin peruseripelastaja, jolla on oltava riittävästi tietotaitoa kaikilla alueilla. (Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä.)

Konemieskoulutus sisältää perustiedot koneistoista ja alusten teknisistä järjestelmistä, sekä käytännön tehtäviä. Terveysvaatimusten mukaan vain konemiestehtävissä ei edellytetä kansipalveluun vaadittavaa näkökykyä. Konemiehen tehtäviin kuuluu niin kone- kuin kansimiehen tehtäviä. Konemies vastaa koneiden lähtö- ja tulotarkastuksista ja muista liikkumiseen liittyvistä tehtävistä kuten koneiston valmistelusta, ajonaikaisesta konevalvonnasta sekä muista pienistä huoltotehtävistä. (Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä.)

Perämiehen tehtäviin kuuluvat navigointi ja aluksen ohjailu sekä johtaminen, päällikön avustaminen ja vahtipäällikkönä toimiminen. Hänellä tulee olla kansimiestehtävistä kokemusta. Hänen pitää hätätapauksessa toimia myös päällikön sijaisena. Konemestarikoulutukseen sisältyy syventäviä opintoja koneistoista ja aluksen teknisistä järjestelmistä sekä käytännön tehtäviä. (Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä.)

6 Motivaatio ja sitoutuminen

Motivaatio on paljon tutkittu, laaja ja psykologinen ilmiö. Tulkinta motivaation merkityksestä riippuu usein tulkitsijasta. Tämä monitahoinen prosessi sisältää monia tekijöitä, jotka kumpuavat ihmisen persoonallisuudesta. Motivaation syntyyn liittyy myös sosiaalinen ympäristö ja elämänarvot. Motivaatio pyrkii selittämään ihmisen käyttäytymistä. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 11–15.)

Motivaatiosta on muodostunut ajan mittaan monta erilaista teoriaa. Teorioissa motivaatiota tutkitaan erilaisista psykologisista näkökulmista, joista ovat esimerkkinä viettiteoriat, behavioristiset teoriat ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Eri teoriat selittävät ihmiset käyttäytymistä ja motivaation lähdettä oman käsityksen mukaan. (Liukkonen ym. 2002, 18–22.)

6.1 Sisäinen motivaatio ja itsemääräämismotivaatio

Itsemääräämismotivaatiolla tarkoitetaan osallistumista toimintaan puhtaasti omasta tahdosta. Tämä motivaatio vaikuttaa siihen, muovautuuko toimintaan sisäinen vai ulkoinen tavoite vai syntykö motivaatiota toimintaan ollenkaan. (Liukkonen ym. 2002, 116.)

Kun tutkitaan vapaaehtoistyötä, voidaan keskittyä suoraan sisäiseen motivaatioon, jolla näyttäisi olevan yhteys toimintaan sitoutumiseen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa tässä sitä, että toimintaan osallistutaan, koska toiminta tekee onnelliseksi ja sisältää positiivisia kokemuksia. Sisäisesti motivoitunut henkilö on kiinnostunut toiminnan tarkoituksesta ja tehtävistä eikä odota panoksestaan palkkioita. Koettu pätevyys, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja valinnan mahdollisuus ovat itsemääräämismotivaatioteorian tarpeita, joita sisäisesti motivoitunut haluaa saavuttaa ollakseen toimintaan sitoutunut. (Liukkonen ym. 2002, 113–117.)

Koettu pätevyys tarkoittaa luottamusta omaan kykyihin ja sitä, että kokee olevansa hyvä siinä mitä tekee. Valinnanmahdollisuuteen voi liittyä esimerkiksi toimintaan liittyviin päätöksiin osallistumista. Yhteenkuuluvuus on ryhmähenkeä, joka on tärkeä osa henkilön hyvinvointia. Kun nämä kolme tarvetta täyttyvät, henkilön itsemääräämismotivaatio kasvaa. Jos jokin tar-

peesta puuttuu, motivaatio vähenee. Näiden kolmen tarpeen avulla voidaan säädellä henkilön motivaatiotasoa ja samalla sitoutumista toimintaan. (Liukkonen ym. 2002, 113–117.)

Porkan (2009) teoksessa Siitonen (1999) kuvaa sitoutumista laajana kokonaisuutena, joka sisältää itsetutkiskelua ja itsearviointia. Siitosen mukaan sitoutumista ei voida pitää pelkästään tehtävien suorittamisena, vaan siihen liittyy myös henkilön paneutumista tehtäviin syvemmällä tasolla.

6.2 Sitoutuminen itseohjautuvuuden näkökulmasta

Itseohjautuvuus on käsitteenä laaja, mutta tiivistetysti se voidaan ymmärtää oppimisprosessina ja oppijan kykynä ohjata omaa oppimista (Peda-net kouluverkko, 2004). Itseohjautuva henkilö sitoutuu itselleen merkitykselliseen tarkoitukseen ja valitsee aktiviteetteja, joilla voi parhaiten saavuttaa päämääränsä. (Thomas 2002, 28.)

Itseohjautuvuus on tärkeä toiminnassa viihtymisen kannalta. Itseohjautuvat toimijat voivat toimia tehokkaasti, mutta samalla organisaation tavoitteiden mukaisesti (Jyväskylän yliopisto 2000). Itseohjautuvuuden vastakohta on tilanne, jossa tehtävät ovat aina samat ja toimintaprosessi etenee aina samalla tavalla (Peda-net kouluverkko, 2004). Päämäärän saavuttamiseksi ihmisellä täytyy olla vapaus valita mielekkäitä ja hyödyllisiä toimenpiteitä. Valinnanvapaus voi tuoda toimintaan paljon uusia ideoita, näkökulmia ja kehitysehdotuksia. Mahdollisen ongelman ratkaisun myötä vapaaehtoinen voi parantaa omaa motivaatiotaan ja toimia jatkossa tehokkaammin. (Thomas 2002, 30–31.)

Sitoutumista työhön ja erityisesti vapaaehtoistoimintaa ajatellen voidaan katsoa, että sitoutuminen toiminnan tarkoitukseen ja tavoitteisiin merkitsee pysyvyyttä toiminnassa. Pelkkä kokeilu johtaa luultavasti siihen, että kun lopputulokseen ei olla tyytyväisiä, ja toiminnasta jäädään helposti pois. Kokeilunhalu ei siis johda välttämättä sitoutumiseen, vaan kokemusten keräämiseen. Toimintaan lähtemiseen yhteydessä olisi tärkeää ymmärtää täysin vapaaehtoistyön periaatteet ja missio. Kun nämä arvot ovat lähellä omia elämänarvoja, on toiminnassa olemisella suuri merkitys. Tämä merkitys ohjaa ihmistä toimimaan ja jaksamaan. (Liukkonen ym. 77.)

Toimenpiteitä suorittaessaan toimija tarkkailee ja arvioi vastaavatko suoritukset omia arvoja ja tavoitteita. Yksilö seuraa omien suoritusten lisäksi sitä, millä tavalla toiminnassa asiat hoidetaan. Toimintatavoista syntyy mielipiteitä ja tarve arvioida, voiko toimintaan sopeutua, vai jäädäänkö toiminnasta pois. (Thomas 2002, 32.)

7 Kyselytutkimuksen toteutus vapaaehtoistoiminnan jäsenistölle

Vapaaehtoisen miehistön sitoutumista vapaaehtoistoimintaan tutkittiin suorittamalla kysely koko Suomen meripelastusmiehistölle. Kyselylomake lähetettiin Webropolin kautta, Internet -linkkinä kaikille Suomen vapaaehtoisille jäsenille. Jäsenyhdistyksiä on Suomessa yhteensä 59. Kysely lähetettiin kaikille Suomen jäsenyhdistyksille, joissa aktiivijäseniä on yhteensä 1500. Kyselylomake meni kaikille vapaaehtoistoiminnan jäsenille, joilla oli sähköpostiosoite. Heitä on yhteensä 2044. Kysely suoritettiin anonyymisti, jotta mahdollisimman moni osallistuisi siihen. Kovin henkilökohtaisiin asioihin ei kyselyssä menty, vaan pysyttiin tutkimukselle olennaiseen tietoon.

Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa miehistön mielipiteistä ja asenteista heidän yhdistysten toimintatapoja kohtaan. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään, mitkä asiat oli yhdistyksissä hoidettu hyvin, mikä vapaaehtoisia motivoi jaksamaan ja osallistumaan tehtäviin ja mitkä asiat olivat osaltaan huonosti. Jotta miehistön viihtymistä voitaisiin parantaa, oli selvitettävä ne asiat, jotka haittaavat tai estävät aktiivijäseniä olemasta toiminnassa. Kyselyn kautta miehistön oli mahdollisuus kertoa näkemyksiään, toiveitaan ja ehdotuksiaan yhdistyksilleen ja Suomen Meripelastusseuralle.

Kysymysten laatimisvaiheessa pyrittiin miettimään, mihin tutkimuskysymykseen kyselylomakkeen kysymys liittyy. Tällöin karsittiin turhia kysymyksiä pois. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä oli pääasiassa kvantitatiivinen tutkimus, mutta lomakekysymykset sisälsivät myös standardoituja sekä avoimia kysymyksiä. Standardoiduissa kysymyksissä oli valmiita vastausvaihtoehtoja. Näitä kysymyksiä oli helppo analysoida, kun nähtiin selvät lukumääriin ja prosentteihin perustuvat vastaukset, joista pystyttiin tekemään tarvittaessa taulukoita ja kuvioita havainnollistamaan työtä. Kyselylomake sisälsi 20 kysymystä, joista neljä kysymystä olivat avoimia. Lisäksi joihinkin vastausvaihtoehtoihin oli lisätty ”muu, mikä?” -lisäkenttä, jonka tarkoituksena oli antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa jotain, mitä ei löytynyt valmiista vastausvaihtoehdosta.

Avoimilla kysymyksillä haluttiin antaa vapaaehtoisille sananvaltaa kertoa mielipiteensä vapaasti. Sellaisia asioita he pystyivät ilmaisemaan avoimiin vastauskenttiin. Avoimilla kysymyksillä voitiin mahdollisesti selvittää jotain sellaista, mikä ei tulisi muuten esille valmiista kysymysmalleista.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä miehistölle suoritettiin pilottikysely, joka lähetettiin Suomen Meripelastusseuran hallitukselle 31.10.2011. Lomakkeen testaus kesti kolme päivää, jolloin tarkistettiin, että lomakkeen kysymykset olivat ymmärrettäviä, kysymysvaihtoehdot selkeitä ja kysymysjärjestys järkevä. Tarvittaessa lomaketta olisi voinut vielä muokata ennen

lähettämistä. Lomake oli kuitenkin käyttökelpoinen ja se lähetettiin perjantaina 2.11.2011 kohderyhmälle sähköpostitse. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä 1.

Kyselyn mukaan lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin lyhyesti, minkälaisesta tutkimuksesta on kyse. Saatekirje on työn lopussa liitteenä 2. Meripelastusseuran toimitusjohtaja Kyösti Vesterinen kannusti jäsenistöä osallistumaan kyselyyn. Lisäksi kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin risteilypaketti Seuran koulutuspäiville. Kyselyn yhteydessä miehistölle tiedotettiin, että heillä olisi mahdollisuus vaikuttaa ja kyselyn tulokset tulevat jokaiselle yhdistykselle käytettäväksi.

Vastausaikaa oli 13 päivää ja se päättyi 15.11.2011. Vastausajan oletettiin olevan riittävän pitkä, jotta mahdollisimman moni ehtisi vastaamaan. Viikon päästä lomakkeen lähettämisestä aktiiveille lähetettiin myös muistutusviesti. Muistutusviesti on työn lopussa liitteenä 4.

7.1 Kyselytutkimuksen tulokset

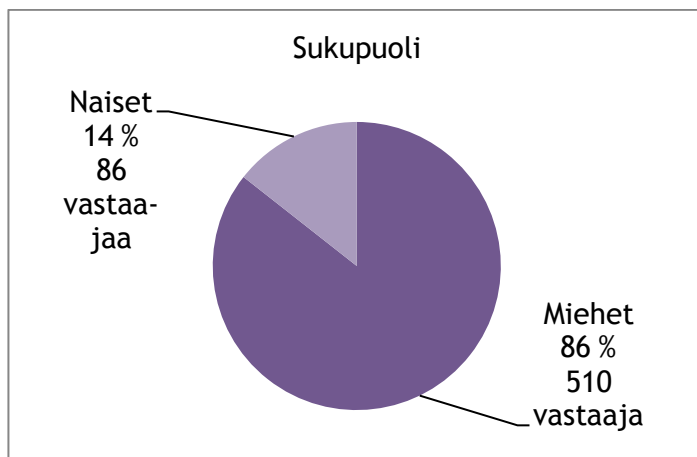
Kyselyyn osallistui yhteensä 2044 jäsentä ja vastauksia kyselyyn tuli 596, jolloin vastausprosentti on 29,2 %. Vastausprosentti on hyvä, odotettua suurempi. Webropolista tutkimusaineistoa tulee monessa muodossa; PDF-, Microsoft Word- ja Excel-tiedostoina. Aineistoa käsitellään Excelissä. PDF -muodossa vastauksissa näkyvät prosentit ja vastaajamäärät. Tuloksia esitetään taulukoilla ja kuvioilla. Kokonaistulosten jälkeen katsotaan, voiko tutkituissa asioissa havaita eroja taustamuuttujaryhmien perusteella. Tuloksia verrataan eri muuttujilla, joita ovat eri yhdistykset ja mukanaoloaika yhdistyksessä. Avoimet kysymykset käsitellään Wordissa teemoittelua ja yleistettävyyssmenetelmää käyttäen.

Tuloksia esitetään kysymysjärjestyksessä. Ensin katsotaan kysymys kerrallaan kokonaistulosta, jonka jälkeen selvitetään, havaittiinko vastauksissa mitään eroja taustamuuttujien kanssa. Avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia ja niitä käsitellään tulosten lopussa.

7.2 Vastaajien taustatiedot

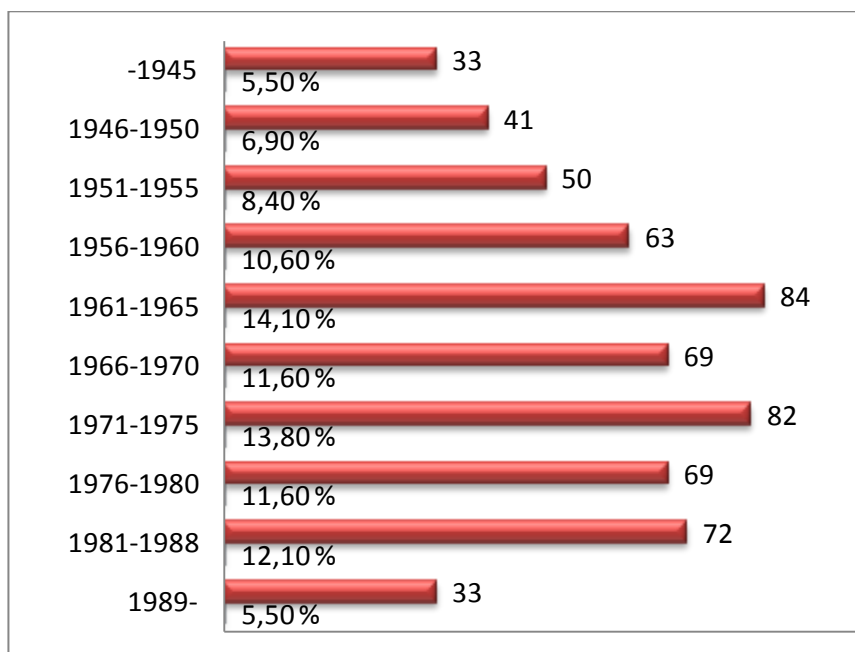
Kyselyn taustatietoja ovat jäsenen paikallisyhdistys, syntymävuosi, sukupuoli, taloudellinen elämäntilanne ja yhdistyksessä toimimisaika. Taustatietokysymykset ovat kaikille vastaajille pakollisia.

Kysymykset lähetettiin kaikille Suomen Meri- ja järvipelastusyhdistyksille, mutta vastauksia tuli selkeästi eniten suurimmista kaupungeista, joita olivat Helsinki 43 vastaajaa (7,2 %), Espoo 34 vastaajaa (5,7 %), Turku 34 vastaajaa (5,7 %), Lahti 32 vastaajaa (5,4 %) sekä Tampere 31 vastaajaa (5,2 %).



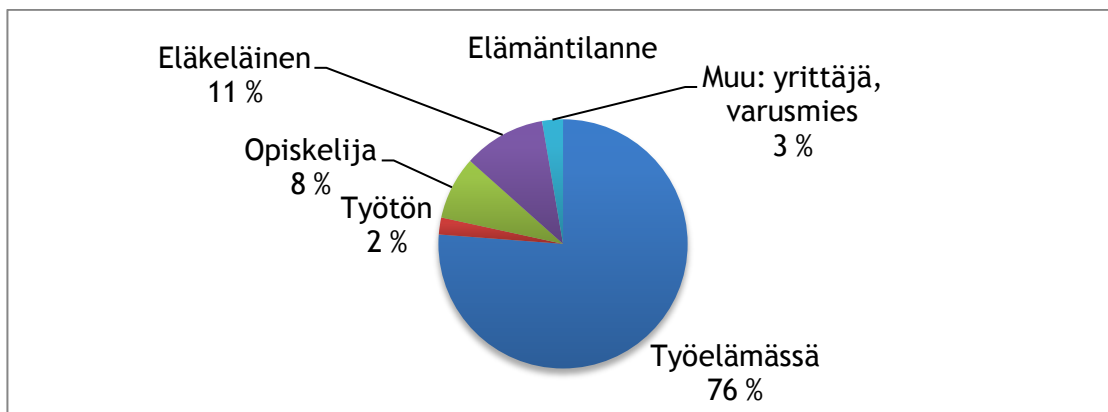
Kuvio 2 Vastaajien sukupuoli

Kyselyyn vastanneet jäsenet olivat pääosin miehiä. Naisvastaajia oli vain 14,4 %.



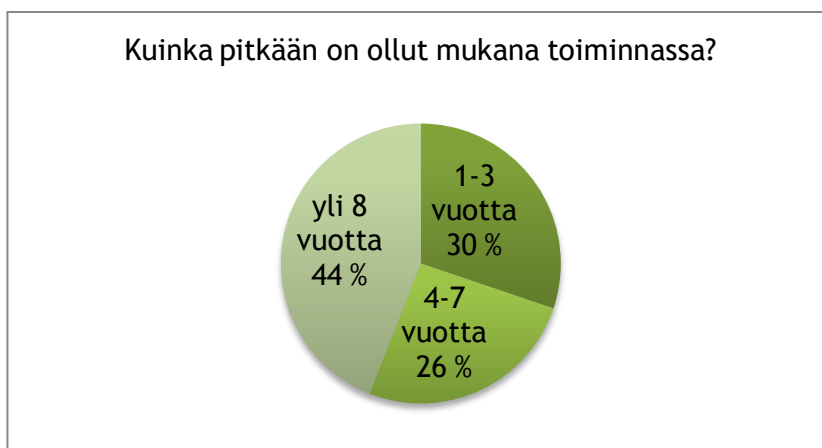
Kuvio 3 Vastaajien ikä

Vastanneiden ikähaarukka jakautui melko tasaisesti, suurin ikäluokka oli vuonna 1961-1965 syntynyt, eli noin 46-50 -vuotiaat. Vähemmistönä olivat puolestaan nuoret, vuoden 1989 jälkeen syntyneet ja vanhin ryhmä, eli vuoden 1945 ja sitä ennen syntyneet.



Kuvio 4 Vastaajien elämäntilanne

Vastaajien elämäntilanne näytti siltä, että ylivoimaisesti suurin osa (76,2 %) oli vastaushetkellä työelämässä, 10,7 % eläkkeellä ja 8,2 % opiskelee sekä loput olivat työttöminä. Vastausvaihtoehtoon ”Muu” vastanneet vastasivat toimivansa esimerkiksi yrittäjinä tai varusmiestehävissä.



Kuvio 5 Vastaajien yhdistyksessä toimimisaika

Tällä kysymyksellä haluttiin kartoittaa, ovatko vastaajat niin sanotusti vanhoja jäseniä vai nuoria tulokkaita. Suurin osa vastanneista (44 %) ilmoitti toimineensa omassa meri- tai järvi-pelastusyhdistyksessä yli kahdeksan vuotta. Toiminnassa 1-3 vuotta mukana olleiden määrä oli toiseksi suurin (30,2 %) ja 4-7 vuotta toimijoita oli 25,8 prosenttia. Yli 4 vuotta yhdistyksessä toimineiden määrä on yhteensä suurempi (69,8 %) kuin 1-3 vuotta toiminnassa olleiden.

7.3 Vastaajien kiinnostus toimintaan

Tämän kysymyksen avulla voidaan nähdä, minkä avulla vastaajat saivat tietää meripelastustoiminnasta. Vastauksista käy ilmi, että meri- ja järvipelastustoiminnasta saatiin tietoa eniten (40 %) kavereiden kautta. Tähän kysymykseen tuli paljon avoimia vastauksia (15,9 %). Ilmeisesti toimintaan lähdettiin mukaan monen eri väylän kautta. Tärkeimpiä syitä olivat omien sukulaisten, perheen tai vanhempien vaikutus toimintaan lähtemiseen. Suuri osa vastaajista (16,4 %) tutustui toimintaan myös oman harrastuksen, veneilyn kautta.



Kuvio 6 Vastaajien kiinnostuminen meripelastustoiminnasta

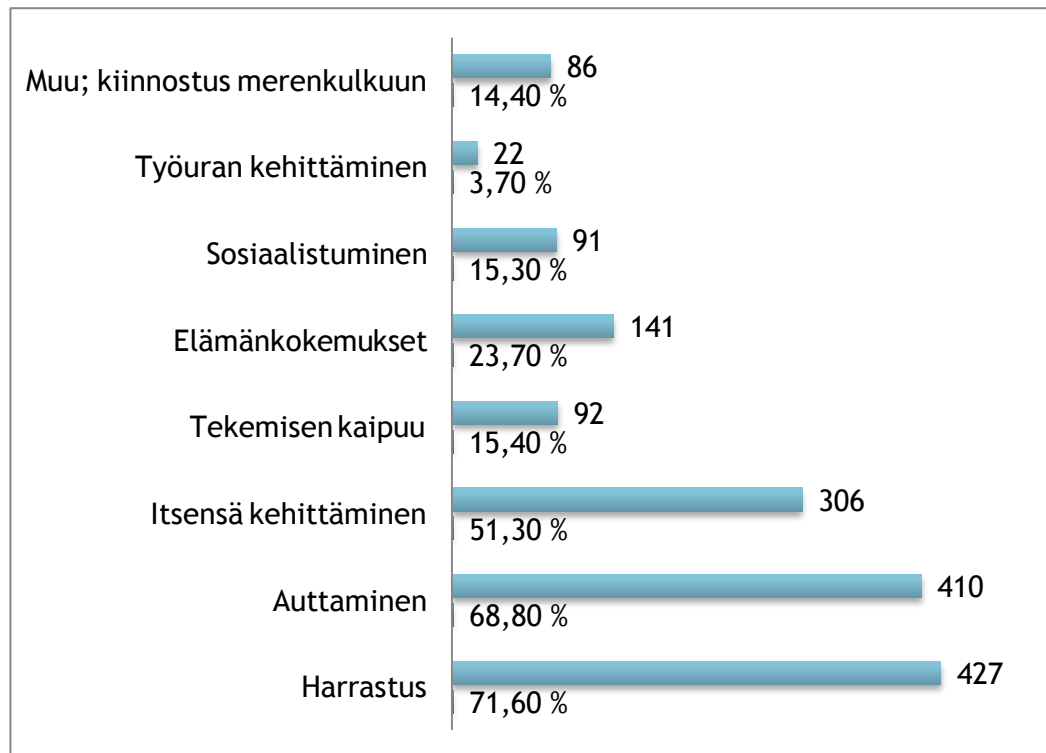
7.4 Kokemus vapaaehtoistyöstä



Kuvio 7 Vastaajien kokemus vapaaehtoistyöstä

Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, onko vastaajille ollut aikaisemmin kokemusta jostakin vapaaehtoistyöstä, vai onko meripelastustoiminta ollut heidän ensimmäinen vapaaehtoistyönsä. Kyselyyn vastanneista johonkin vapaaehtoistyöhön osallistui ennen meripelastusta 44 %. Vastanneista 56 % ei ollut ennen meripelastusyhdistyksen liittymistä toiminut missään vapaaehtoistoiminnassa. Ne, joilla oli ennestään kokemusta vapaaehtoisuudesta, olivat harrastaneet mm. partiota sekä olivat toimineet vapaaehtoisesti Suomen Punaisen Ristin, urheiluseurojen, seurakuntien, VaPepan (Vapaaehtoinen Pelastuspalvelu) ja Vapaaehtoisen Palokunnan palveluksessa.

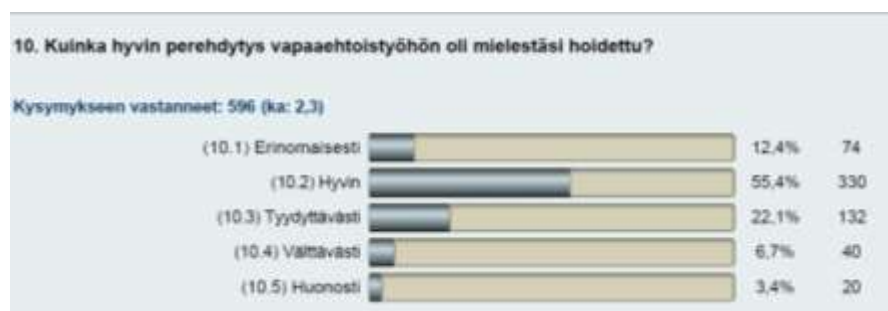
7.5 Toimintaan mukaantulosyyt



Kuvio 8 Vastaajien mukaantulosyyt

Vastaajat saivat valita kolme tärkeintä syytä tulla mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tärkeimpänä motiivina vastaajat kertoivat olleen harrastuksen (71,6 %), toiseksi yleisin vastaus oli auttamisenhalu (68,8 %) ja kolmanneksi tärkein syy oli itsensä kehittäminen (51,3 %). Muita syitä olivat mm. elämäkokemukset, sosiaalistuminen ja tekemisen kaipuu. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että muita mukaantulosyitä olivat itse meri ja kiinnostus merenkulkuun.

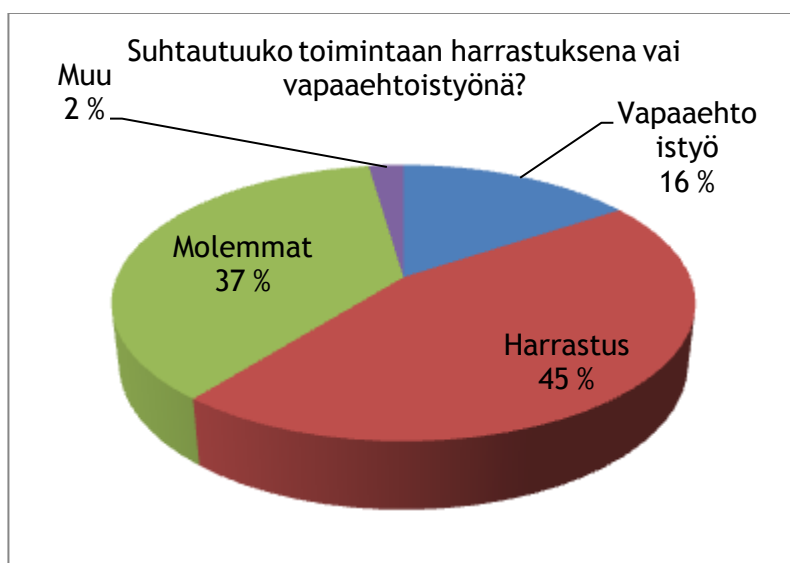
7.6 Miehistön perehdytys



Kuvio 9 Vastaajien perehdytys

Kysymyksen tarkoitus oli selvittää, kuinka tyytyväiset vastaajat ovat perehdytykseen. Suurimman joukon (55,4 %) mielestä perehdytys on hoidettu hyvin. Tyydyttävällä tasolla perehdytys oli 22,1 % mielestä. Erinomaista perehdytystä olivat omasta mielestä saaneet 12,4 % vastaajista. 6,7 % mielestä perehdytys oli välttävää ja pienin osuus, eli 3,4 % kertoi perehdytyksen olevan huonolla tasolla. Suurin osa vastaajista oli siis tyytyväisiä perehdytykseen.

7.7 Suhtautuminen meri- ja järvipelastustoimintaan



Kuvio 10 Vastaajien suhtautuminen meri- ja järvipelastustoimintaan

Kysymyksen avulla haluttiin tietää, miten vapaaehtoiset suhtautuvat meripelastustoimintaan. Kuvioista voidaan huomata, että 45,1 % vastanneista kertoi suhtautuvansa toimintaan harrastuksena ja 36,9 % tunsivat toiminnan olevan sekä harrastus että vapaaehtoistyö. Yllättävän moni pitää toimintaa myös vapaaehtoistyönä.

7.8 Aktiivisuus toiminnassa



Kuvio 11 Vastaajien aktiivisuus toiminnassa

Aktiivisuus toiminnassa on tärkeä sitoutumisen mittari Meripelastusseuralle. Miehistön aktiivisuus näytti jakautuvan todella tasaisesti. Kerran viikossa osallistujia oli niukasti eniten, mutta myös kerran kuukaudessa toimijoita on suuri joukko. Tästä voidaan päätellä, että vapaaehtoiset osallistuvat tehtäviin niin usein, kuin heille sopii. Muutaman kerran kuukaudessa osallistujia ei kutsuta aktiivijäseneksi. Kerran tai monta kertaa viikossa osallistujia on kuitenkin yhteensä enemmän suhteessa jäseniin, jotka osallistuvat toimintaan muutaman kerran kuukaudessa tai vähemmän.

7.9 Työn määrä



Kuvio 12 Vastaajien työn määrän sopivuus

Kysymyksestä kävi ilmi, että työtä oli vastaajien mielestä sopivasti tarjolla (69,8 %). Kuitenkin jopa viidennes vastaajista (21,3 %) oli sitä mieltä, että työtä on liikaa ja 8,9 % kertoi työtä olevan liian vähän.

7.10 Yhdistyksen tilanteen arvioiminen

Tämän kysymyksen jokaiseen kohtaan oli vastaajien pakko vastata. Kuvion 13 avulla voidaan nähdä, kuinka jäsenet ovat määritelleet, miten heidän yhdistyksessään on hoidettu tiettyjä käytännön asioita. Tässä on tärkeää huomioida se, että vastaajat ovat eri yhdistyksistä, joten vastauksissa voi olla eroja. Vastauksia pohditaan siis yleistäen.

Rekrytointiprosessi oli vastaajien mielestä keskivertoa (40,6 %), eli siinä voisi olla kehittämisen varaa. Koulutusta (50,7 %) yli puolet vastaajista piti hyvänä, eli parempana kuin rekry-

tointia. Ohjeistus näytti olevan myös vastaajien mukaan hyvä (49,3 %), mutta yhteensä 43,6 % kertoi ohjeistuksen olevan keskivertoa ja sitä huonompaa.

Yli puolet vastaajista kertoi, että heidän yhdistyksissään valinnanvapaus (50,3 %) ja mahdollisuus vaikuttaa (50,3 %) olivat hyvällä mallilla. Aikataulut olivat enimmäkseen (47,1 %) kunnossa, mutta yhteensä 47,8 prosentin mielestä keskivertoa ja huonompaa. Viestintä oli 43,1 prosentin mielestä hyvä, mutta 46,6 prosenttia vastaajista kertoi viestinnän olevan keskivertoa ja sitä huonompi.

Työnjako oli 38,8 prosentin mukaan hyvin, mutta 55,2 % kertoi työnjaon olevan keskivertoa, siedettävää tai huonoa. Yhdistysten sisäinen yhteishenki kallistuu hyvän ja loistavan suuntaan. Palautteen anto oli hyvä (40,1 %), mutta 52,3 prosentin mielestä keskivertoa, siedettävä tai huono. Henkinen tuki oli 42,4 % mukaan yhdistyksessä hyvä, mutta yhteensä 46,4 % mukaan henkinen tuki on keskivertoa, siedettävää tai huonoa. Tasa-arvo on yhteensä 67,8 % loistavaa ja hyvä.

Näistä luvuista voidaan päätellä, että vastaajien mukaan parhaiten jäsenyhdistyksissä on hoidettu koulutus, valinnanvapaus, mahdollisuus vaikuttaa, yhteishenki ja tasa-arvo. Kehitettäviä alueita vastausten perusteella voisivat olla rekrytointiprosessi, ohjeistus, aikataulut, viestintä, työnjako, palautteen anto ja henkinen tuki.

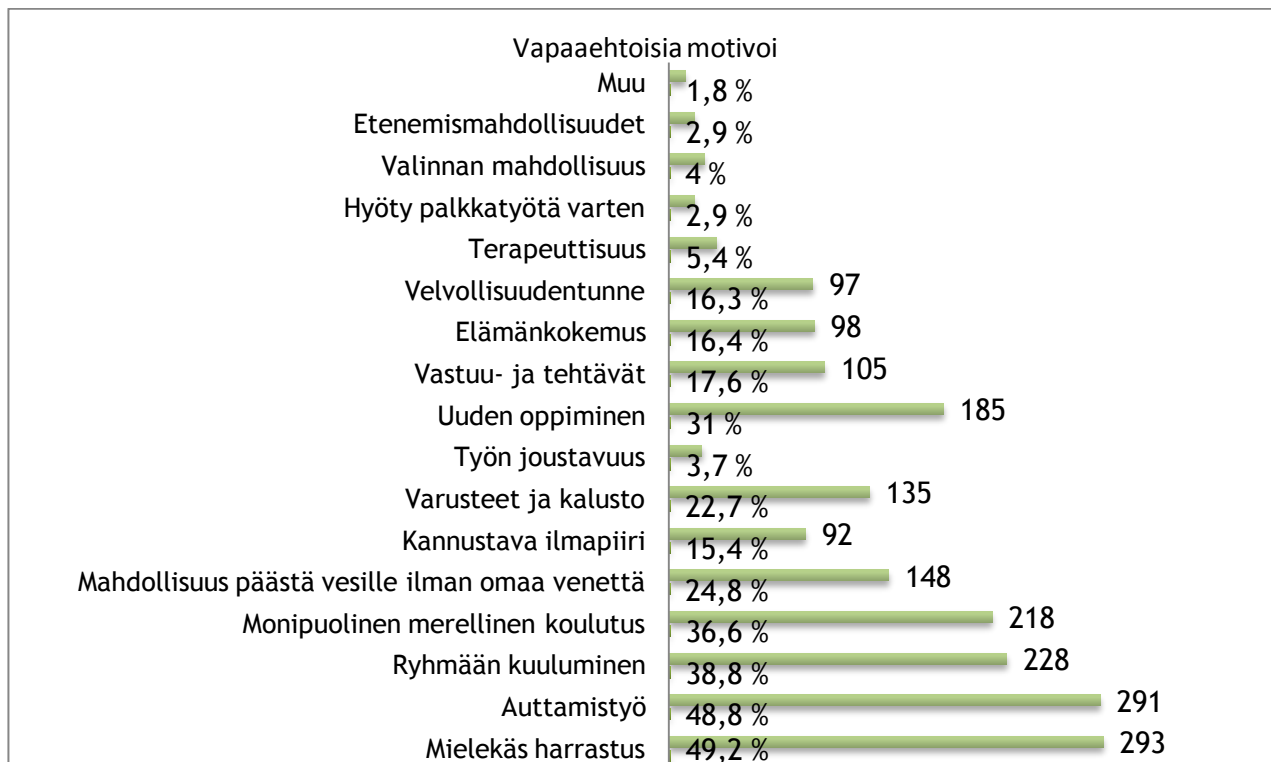
16. Arvioi, millä mallilla seuraavat asiat ovat yhdistyksessäsi?

Kysymykseen vastanneet: 596

	Loistava (arvo: 1)	Hyvä (arvo: 2)	Keskiverta (arvo: 3)	Siedettävä (arvo: 4)	Huono (arvo: 5)
Rekrytointiprosessi käytännössä (ka: 3,062; yht: 596)	3,7% 22	26,8% 160	40,6% 242	17,3% 103	11,6% 69
Koulutus (ka: 2,428; yht: 596)	11,4% 68	50,7% 302	25,5% 152	8,6% 51	3,9% 23
Ohjeistus (ka: 2,517; yht: 596)	7% 42	49,3% 294	32,2% 192	7,7% 46	3,7% 22
Valinnanvapaus (ka: 2,445; yht: 596)	9,9% 59	50,3% 300	29,2% 174	6,5% 39	4% 24
Mahdollisuus vaikuttaa (ka: 2,428; yht: 596)	13,1% 78	50,3% 300	22,5% 134	8,9% 53	5,2% 31
Aikataulut (ka: 2,833; yht: 596)	6% 30	47,1% 281	31,9% 190	11,4% 68	4,6% 27
Viestintä (ka: 2,609; yht: 596)	10,2% 61	43,1% 257	29,2% 174	10,4% 62	7% 42
Työnjako (ka: 2,765; yht: 596)	6% 36	38,8% 231	34,1% 203	14,9% 89	6,2% 37
Yhteishenki (ka: 2,232; yht: 596)	25,2% 150	44% 262	18,5% 110	7,4% 44	6% 30
Palautteen anto (ka: 2,7; yht: 596)	7,6% 45	40,1% 239	34,2% 204	11,1% 66	7% 42
Henkinen tuki (ka: 2,594; yht: 596)	11,1% 66	42,4% 253	29% 173	10,9% 65	6,6% 39
Tasa-arvo (ka: 2,304; yht: 596)	22% 131	46,8% 273	18% 107	8,4% 50	5,9% 35
ka: 2,56; yht: 7152	11% 788	44,1% 3152	28,7% 2055	10,3% 736	5,9% 421

Kuvio 13 Yhdistysten sisäinen tilanne

7.11 Motivaatio toimintaan



Kuvio 14 Vastaajien motivaatio vapaaehtoistyöhön

Tähän kysymykseen pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä motivaationlähdetä, mutta vastata sai myös enemmän kuin kolmeen kohtaan. Vapaaehtoiset mainitsivat, että heitä kannustaa jaksamaan itse vapaaehtoistyö mielekkäänä harrastuksena (49,2 %), auttamistyön tärkeys (48,8 %), ryhmään kuuluminen (38,8 %) ja monipuolinen merellinen koulutus (36,6 %). Yllättävän monet (16,3 %) vastasivat motivaationlähteen olevan velvollisuudentunne.

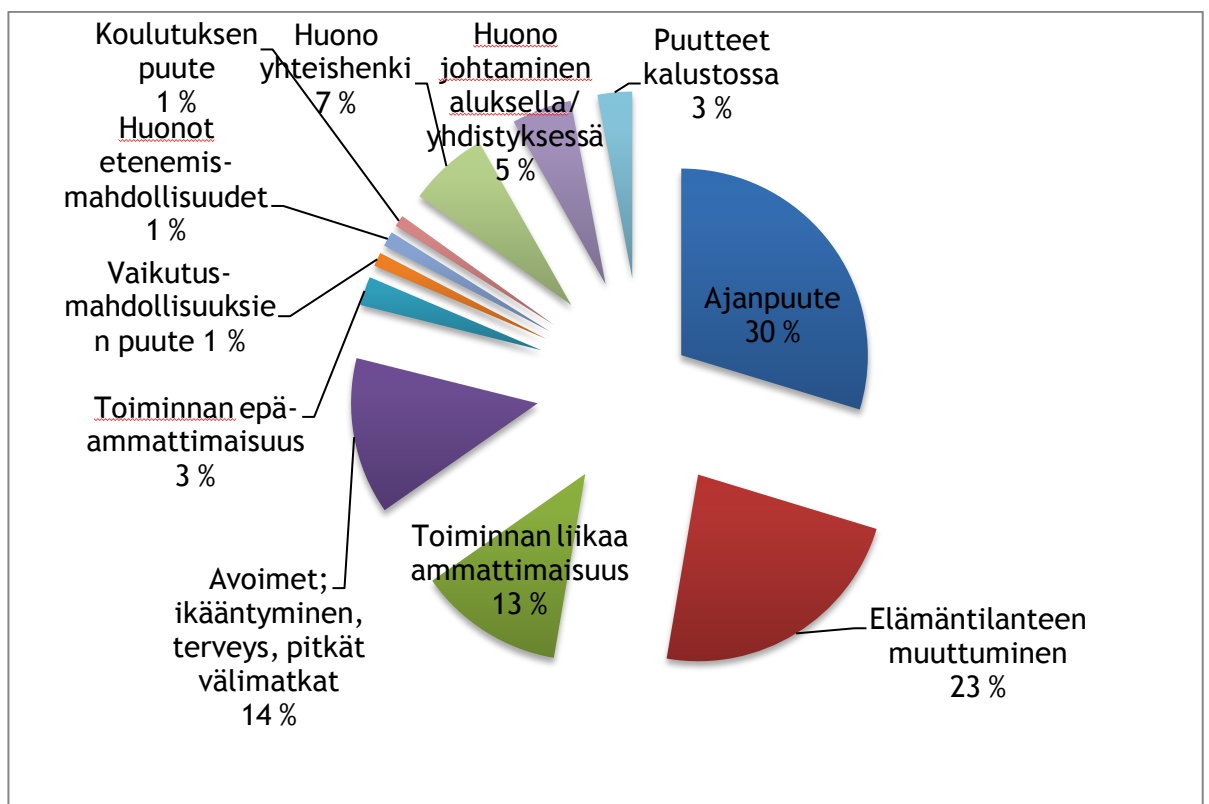
7.12 Vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen



Kuvio 15 Vastaajien sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan

Tämän kysymyksen tarkoitus oli selvittää, miten vapaaehtoiset näkevät sitoutumisen. Tärkeimpänä vapaaehtoistyöhön sitoutumisessa katsottiin olevan toiminnalle olennaiset elämänarvot ja asenne (34,2 %). Myös tarpeeksi vahvan motivaation todettiin olevan suuri vaikuttaja sitoutumisessa (22,4 %). Toiminnan merkityksen ymmärtäminen ja hyväksyminen on niin ikään tärkeää (20,4 %). Tästä voitaisiin päätellä, että rekrytointivaiheessa olisi ehdottomasti selvitettävä hakijan asenne ja arvot, koska niillä on suuri merkitys vapaaehtoistyössä ja siihen sitoutumisessa.

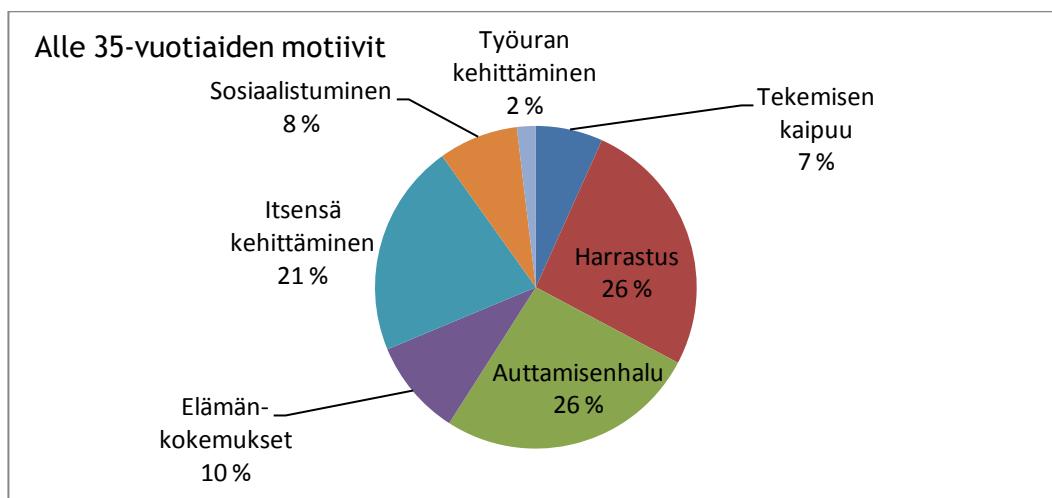
7.13 Toiminnasta poisjääminen



Kuvio 16 Vastaajien toiminnasta poisjäännin syyt

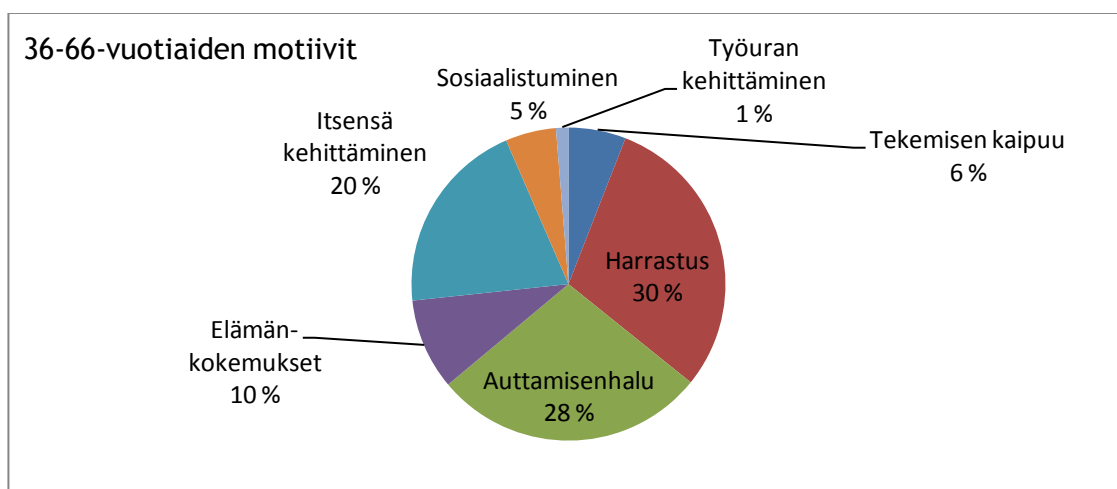
Pääsytä toiminnasta pois jäämiselle arveltiin olevan ajan puute (29,7 %), elämäntilanteen muuttuminen (23 %) ja toiminnan liika ammattimaisuus (12,6 %). Avoimia vastauksia tuli melko paljon. Niissä kävi ilmi, että suurimmat syyt lähtemiseen voisivat vastaajien mielestä olla ikääntyminen, terveys ja pitkät välimatkat. Pitkät välimatkat tässä voisi tarkoittaa pitkää välimatkaa koulutuksiin, jos niitä pidetään toisessa kaupungissa tai laajaa päivystysaluetta. Avoimissa vastauksissa tuli useita vastauksia, joissa kerrottiin, että lopettamista ei harkita ollenkaan. Sitoutumisen kannalta huomion voisi kiinnittää toiminnan ammattimaisuuteen, johon olisi mahdollista vaikuttaa, toisin kuin ajan puutteeseen tai elämäntilanteen muutokseen.

7.14 Ristiintaulukointi



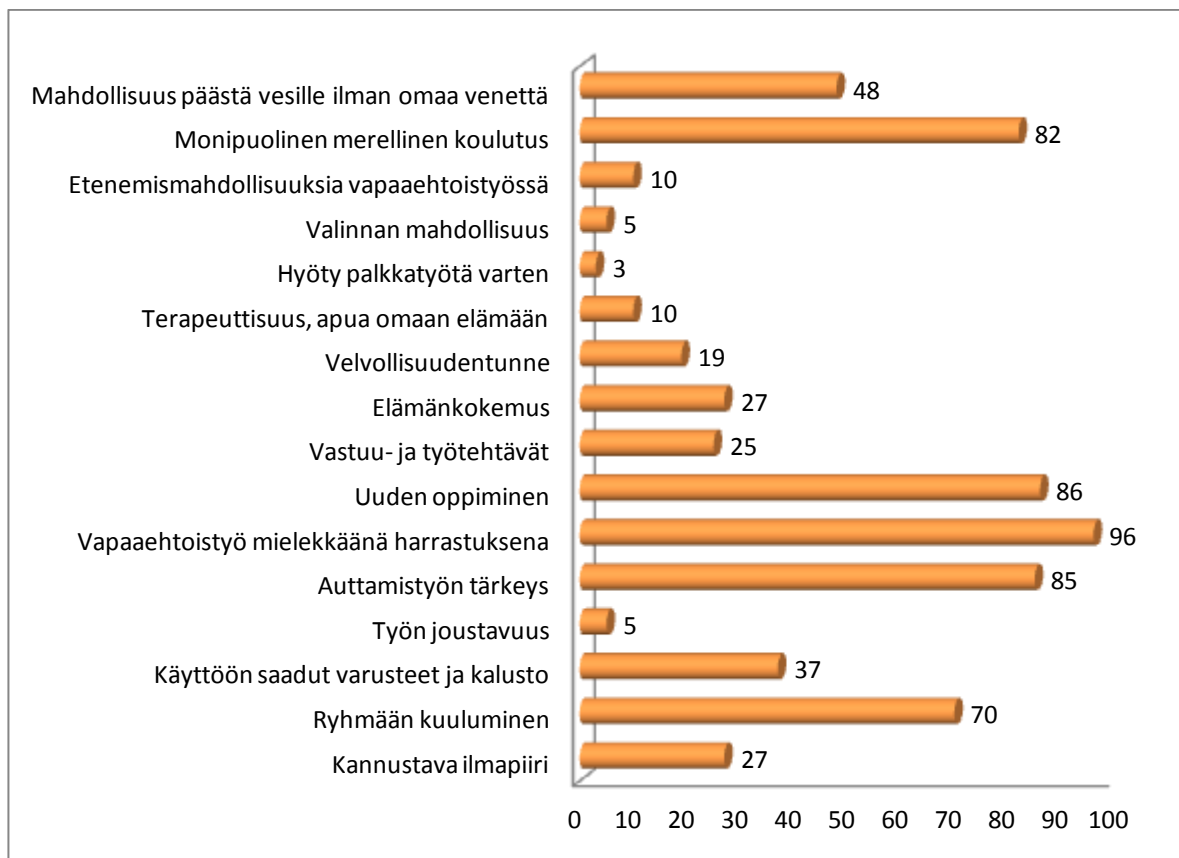
Kuvio 17 Alle 35-vuotiaiden mukaantulosyyt

Kun verrataan alle 35-vuotiaiden vapaaehtoisten vastauksia sitä vanhempien vastauksiin, nuorten vastaukset jakautuvat niin, että harrastus (26 %) ja auttamisenhalu (26 %) ovat tärkeimpiä mukaantulomotiiveja. Niitä seuraa itsensä kehittäminen (21 %). Muita syitä ovat elämäkokemukset (10 %), sosiaalistuminen (8 %) ja tekemisen kaipuu (7 %). Vähiten kannatusta nuorilta vastaajilta saa työuran kehittäminen (2 %).



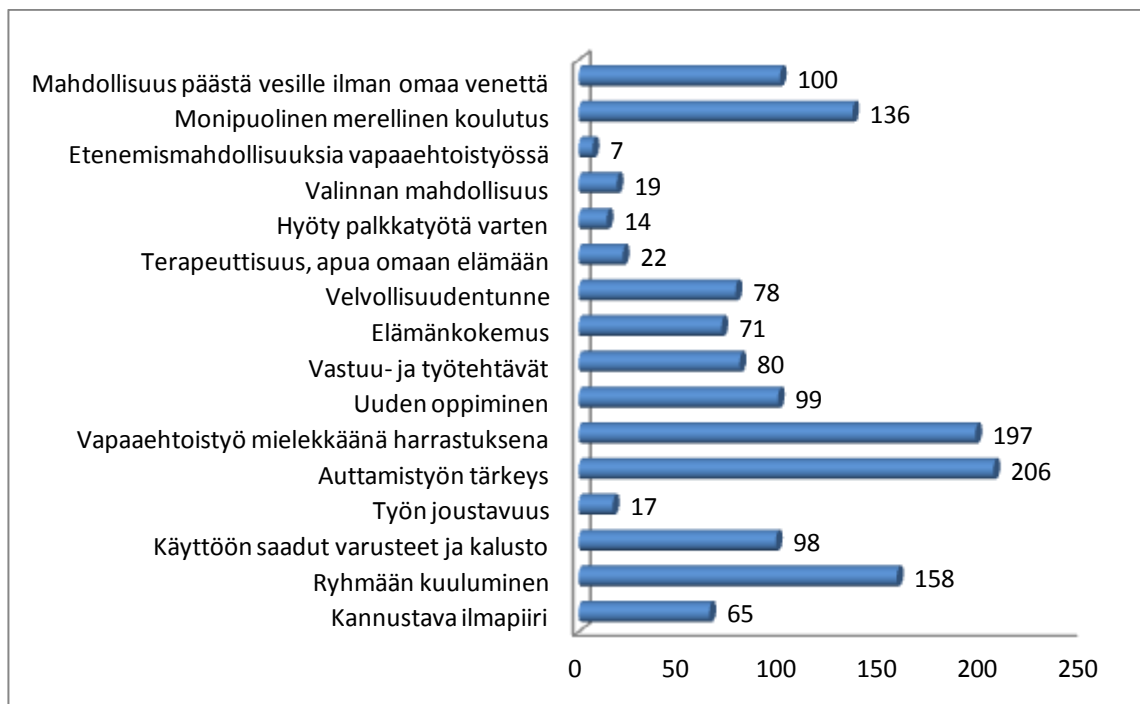
Kuvio 18 36-66-vuotiaiden mukaantulosyyt

Yli 35-vuotiaiden vastaajien prosenttijakautumat ovat kutakuinkin samanlaisia kuin nuorilla vastaajilla. Tärkein motiivi on harrastus (30 %). Toiseksi tärkein syy on auttamisenhalu (28 %). Kolmanneksi yleisin vastaus on itsensä kehittäminen (20 %). Vähiten kannatusta saa niin ikään työuran kehittäminen. Sosiaalistuminen (5 %) on alhaisempi, kuin nuorten jäsenten kannatus (8 %).



Kuvio 19 1-3 vuotta vapaaehtoistyössä toimineiden motivaatiotekijät

Tähän kysymykseen pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä motivaationlähdetä, mutta vastata sai myös useampaan kuin kolmeen kohtaan. Tässä verrataan nuorten tulokkaiden ja kauemmin mukana olleiden vastauksia toisiinsa. Nuoria tulokkaita motivoi eniten vapaaehtoistyö mielekkäänä harrastuksena (96 mainintaa), uuden oppiminen (86), auttamistyön tärkeys (85) ja monipuolinen merellinen koulutus (82). Vähiten nuoria motivoi hyöty palkkatyötä varten (3), valinnan mahdollisuus (5) ja työn joustavuus (5).



Kuvio 20 Yli 4 vuotta vapaaehtoistyössä toimineiden motivaatiotekijät

Vanhempien vapaaehtoisten motivaatiotekijät olivat auttamistyön tärkeys (206 mainintaa), vapaaehtoistyö mielekkäänä harrastuksena (197) ja ryhmään kuuluminen (158) sekä monipuolinen merellinen koulutus (136). Vähiten vapaaehtoisia motivoivat etenemismahdollisuudet vapaaehtoistyössä (7).

Näiden kahden kuvion mukaan vanhojen ja nuorien vapaaehtoisten motivaatiotekijät eroavat toisistaan jonkin verran. Auttamistyön ja harrastuksen tärkeysjärjestys on erilainen. Vanhempiä vapaaehtoisia motivoi enemmän auttaminen, kun taas nuoria innostaa toimimaan pelastustoiminta mielekkäänä harrastuksena ja uuden oppiminen. Auttamisen tärkeys motivoi nuoria vasta kolmanneksi eniten. Vanhemmat toimijat motivoituvat myös selkeästi enemmän ryhmään kuulumisesta kuin nuoret tulokkaat.

7.15 Avoimet kysymykset

Kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin tuli runsaasti vastauksia, joiden analysoiminen vei jonkin verran aikaa. Vastajaat kertoivat omin sanoin, mikä heidän mielestään toiminnassa on hyvää, mikä on huonoa ja minkä kehittämiseen pitäisi kiinnittää huomiota. Avoimista vastauksista koottiin tiivistetty versio eniten esille tulleista asioista.

Kehitysehdotuksia vapaaehtoisilta meripelastajilta tuli yhteensä 292. Ajatuksena kyselylomaketta valmistaessa oli, että vapaaehtoisille olisi parasta antaa sananvaltaa, jotta he voisivat

vapaasti kertoa, mitä he toivovat omalta yhdistykseltä tai seuralta, jotta he viihtyisivät toiminnassa.

Oli loogista päätellä, että eri yhdistyksistä löytyi erilaisia toiveita, koska asiat eivät ole samalla tavalla joka paikassa. Vapaaehtoisilta tuli muun muassa suoria, konkreettisia parannusehdotuksia omalle yhdistykselle, joita ei tässä tutkielmassa lähdetä sen kummemmin avaamaan, vaan keskitytään laajempaan kokonaisuuteen eli koko Suomen tilanteeseen.

7.15.1 Koulutusjärjestelmä

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että Meripelastusseuran koulutusjärjestelmään ollaan osittain tyytymättömiä. Koulutukseen halusi jonkinlaista parannusta noin 17 prosenttia yhteensä 292 vastaajasta. Koulutuksen kerrottiin olevan liian ammattimaista ja jopa sotilaallista. Toimintaan toivottiin lisää harrastushenkeä, joka on usein syy vapaaehtoistoimintaan tuloon.

Koulutuksen liikaa ammattimaisuutta perusteltiin sillä, että koulutusjärjestelmä on täynnä vaatimuksia, joista tulee mieleen ammattiin opiskelu. Kouluttajiin ei olla tyytyväisiä, koska he eivät vastaajien mukaan anna tulokkaille tarpeeksi harjoittavia tehtäviä, vaan keskittyvät eniten teoriaan. Vastaajat ehdottivat koulutustarpeen ja sen huomioon ottamista, millaista koulutusta tarvitaan järvillä ja millaista taas merellä.

Vastaajat ehdottivat, että koulutuksessa voisi erikoistua enemmän ja kehittää erilaisia tehtäviä aluksilla. Nuoret toivovat, että heille löytyisi mielekästä tekemistä, sillä hälytysmiehistön alaikäraja on 18 vuotta.

Vastaajat kertovat ongelmikseen sen, että yhdistyksistä on poistunut hyvää pelastusosaamista, koska koulutustasovaatimukset ovat nostettu liian tiukoiksi. Vanha miehistö ei jaksa, eikä iäkkäillä jäsenillä ole usein mahdollisuutta lähteä opiskelemaan kaikkea vaadittavaa.

Vastaajien mukaan vanhempien ja kokeneempien jäsenien osaamista ei hyödynnetä toivotulla tavalla. Koulutuksen läpikäyminen, vaikka taustalla olisi jo entuudestaan tarpeeksi hyvä osaamis pohja ylemmälle koulutustasolle, tuntuu turhalta, raskaalta ja aikaa vievältä. Koulutus ja tehtävät ovat samat jokaiselle, mikä ei vastaajien mielestä vastaa välttämättä henkilökohtaisia tarpeita ja kykyjä. Tehtävät ovat joko liian helppoja tai liian vaikeita.

7.15.2 Viestintä ja työnjako

Viestinnässä näytti olevan jonkin verran puutteita, koska vapaaehtoiset toivoivat tiedotukseen parannusta. Tiedotuskanavat ovat vastaajien mukaan kunnossa, mutta esimerkiksi asioita ei

esitä tarpeeksi ajoissa. Viestintää voitaisiin kehittää vapaaehtoisten mielestä selkeämmillä nettisivuilla ja esimerkiksi hälytystilanteissa voisi lähettää joukkotekstiviestejä miehistön jäsenille. Keskusjärjestön pitäisi tukea tiedottamistoimintaa. Tekstiviestitiedottaminen ei riitä, koska se tulee kovin myöhään. Yhdistyksille toivottiin omia tiedottamissivustoja, jotka olisivat jatkuvasti käytössä.

Vastaajat kertoivat, että vastuu yhdistyksen sisällä kasaantuu usein vain muutamille henkilöille, jotka eivät pysty hallitsemaan kokonaisuutta. Monet vastaajat ehdottivat vastuun jakamista yhdistyksen sisällä useammalle henkilölle, niin etteivät yksittäiset henkilöt kuormittuisi liikaa. Tällä tavoin kaikille löytyisi jokin tehtävä, eikä kukaan jäisi ulkopuoliseksi. Vastaajien mukaan tehtävien kierrättäminen lisäisi harrastuksen mielekkyyttä.

7.15.3 Rekrytointi ja palaute

Rekrytointiin ja perehdytykseen toivottiin parannusta. Rekrytointi olisi suunnattava suoraan potentiaalisiin kohteisiin. Toimintaan tarvittaisiin mukaan uusia nuoria jäseniä. Rekrytointi on tuonut mukaan kokeilijoita, jotka eivät sitoudu toimintaan. Mitä enemmän tulee sääntöjä, vaatimuksia, rajoituksia ja ehtoja, sitä vähemmän toiminta on vapaaehtoista.

Vastaajien mielestä johtoryhmän kannattaisi keskustella aktiivien kanssa rakentavasti myös muulloin kuin kevät- ja syyskokouksessa, sillä niiden väliin mahtuu kymmeniä harjoituksia ja partioajoja. Palautteeseen kannattaisi reagoida nopeasti. Negatiivisen palautteen sijaan, jota saa vapaaehtoisten mielestä paljon, voisi myös lisätä positiivista palautetta. Jonkinlainen pal-kitseminen aktiivisuudesta motivoisi vapaaehtoisia myös.

7.15.4 Ryhmähenki

Vapaaehtoistoimintaan toivottiin panostusta yhteishenkeen ja lisää huumorintajua, koska hyvä ilmapiiri lisää viihtyvyyttä. Ryhmään kuulumisen tunnetta tulisi lisätä, esimerkiksi yhteisillä, sosiaalisilla tilaisuuksilla. Varsinkin tulokaskaudella tulisi pystyä motivoimaan ja olla aktiivisesti kyselemässä tulokkaiden kuulumisia ja kannustaa heitä. Yhdistysten hallitukselta toivottiin kannustavaa ja motivoivaa otetta toiminnan pyörittämiseen.

Vastaajat kertoivat, että joissakin yhdistyksissä on vallalla kulttuuri, jossa vain aktiivisimpia jäseniä arvostetaan ja suositaan. Vastaajat haluaisivat, että yhdistyksessä vallitsisi sellainen ilmapiiri, jossa kaikkia arvostettaisiin tasapuolisesti, katsomatta, kuka paljon vapaaehtoinen osallistuu toimintaan. Osallistumisesta kiittäminen ei vaatisi paljon ponnistusta, kun on antanut vapaa-ajastaan edes vähän yhdistyksen hyväksi.

8 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Kyselytutkimuksesta nousee esille paljon kehitysideoita ja erilaisia näkökulmia meripelastuksen yhdistystoiminnan parantamiseen. Sitouttaminen toimintaan koetaan kyselyyn vastanneiden kesken haastavaksi, koska kyseessä on vapaaehtoinen harrastustoiminta, ja suurin osaa vapaaehtoisista mieltää toiminnan omana harrastuksena, eikä niinkään vapaaehtoistyönä.

Meripelastusseura toivoo ihmisten sitoutumista, ja mieluummin niin monen sitoutumista, ettei toiminnasta tule rasitetta muutamalle aktiivijäsenelle. Vapaaehtoiset haluavat hyvää yhteishenkeä, mahdollisuutta oppia uutta, kehittyä, tulla kuulluksi ja päästä osallistumaan erilaisiin aktiviteetteihin sekä tietenkin olla merellä.

Vapaaehtoistyössä toimijoiden vaihtuvuus on suurempaa kuin palkkatyössä. Sitoutuminen toimintaan on sitoutumista toiminnan perustehtävään. Vapaaehtoinen pysyy toiminnassa, jos kokee sen tarpeeksi mieleiseksi ja saa muun muassa toteuttaa itseään. Hänelle on annettava sopivan kokoisia tehtäviä ja hänen on pystyttävä vaikuttamaan toiminnan asioihin ja päätöksiin. Sitoutuminen toimintaan tukee aktiivisuutta ja yhteistyöhalua. Sitoutumista ei voi tuoda henkilölle, jolla sitä ei ole, mutta sitä voidaan kyllä kehittää. Laadukas työnohjaus on vapaaehtoistoiminnassa tärkeimpiä motivaationlähteitä. (Porkka 2009, 77.)

Suurimpia mukaantulosityitä vapaaehtoistoimintaan ovat kyselyn mukaan harrastus, auttamisenhalu ja itsensä kehittäminen. Tästä voidaan päätellä, että yhdistysten pitäisi tarjota vapaaehtoisille tarpeeksi haastavia tehtäviä, joilla mielenkiinto toimintaan pysyisi yllä. Harrastus yleensä tarkoittaa tekemistä, hauskanpitoa ja sosiaalisia tilanteita. Jos toiminnasta ei saada itselle tarpeeksi irti, toimimismotivaatio laskee. Tarpeeksi vahva motivaatio koettiin kyselyssä hyvin tärkeäksi toimintaan sitoutumisen kannalta. Jäsenten motivaatiota pitää mitata ja pyrkiä lisäämään tai ylläpitämään, jotta he jaksaisivat olla toiminnassa mukana.

Toiminnasta lähteminen on hyvin helppoa, jos toiminta ei miellytä. Syyksi lähtemiseen voidaan kertoa olevan ajanpuute, vaikka tosiasiasa sen lisäksi voi olla muitakin syitä, joita ei välttämättä selvitetä. Yhdistysten kannattaisi kerätä palautetta lähtijöiltä, jolloin helposti voitaisiin seurata poislähdön syitä ja arvioida, voisiko asialle tehdä jotain.

Vapaaehtoisia motivoi jaksamaan yleisesti katsottuna auttamisen ja mielekkään harrastuksen lisäksi monipuolinen merellinen koulutus, ryhmään kuuluminen, uuden oppiminen, varusteet ja kalusteet sekä mahdollisuus päästä vesille ilman omaa venettä. On tarpeellista kiinnittää huomiota koulutukseen, työnjakoon ja yhteishengen parantamiseen, jotka nousivat hyvin vahvasti esille avoimissa vastauksissa.

Toiminnan liikaa vakavuus näytti häiritsevän monia kyselyyn vastanneita. Näin ollen liiallinen ammattimaisuus koettiin myös melko yleiseksi syyksi toiminnasta poisjäämiseen. Positiivisena huomiona olivat vastaajat, joilla ei ole aikomusta lähteä toiminnasta ja jotka ovat yhdistykseensä hyvin tyytyväisiä. Seuran ja yhdistysten sääntöjä pidetään liian tiukkoina, niissä pitäisi osata myös joustaa, koska muuten vapaaehtoinen toiminta saattaa muuttua liian viralliseksi.

Kyselyyn vastaajien palautteen ja heidän kehitysehdotustensa nojalla voidaan selkeästi nähdä kehitysalueita, joita Meripelastusseura ja pelastusyhdistykset voisivat ottaa harkintaan. Vapaaehtoistoiminnassa hallituksen olisi hyvä ottaa jäsenten mielipiteet tosissaan, jotta vapaaehtoiset viihtyisivät toiminnassa pidempään (Thomas 2002, 45–46).

8.1 Johtajuus innostajana

Vapaaehtoisjohtajan tehtävänä on innostuttaa vapaaehtoiset toimintaan. Hyvä johtamistyyli usein ratkaisee, kuinka hyvin ryhmä on sitoutunut toimintaansa. Joskus vapaaehtoisten elämäntilanne ei anna syytä motivoitumiselle, mutta tiiminvetäjän pitäisi aina pyrkiä kannustamaan johtamiseen, varmistamalla siten vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden. Joissakin tilanteissa on harkittava johtajan vaihtamista, jos nykyinen johtaja ei pysty innostamaan muita. (Karainen, Halonen & Tennilä (toim.) 2010, 100–101.)

Alla oleva taulukko on laitettu tutkittavaksi jäsenyhdistyksille ja Meripelastusseuralle. Mikä on toiminnan johtamistyyli ja onko sitä tarvetta muuttaa?

Autoritaarinen	Demokraattinen	Laissez-faire
tekee päätökset	neuvottelee päätöksistä	ei tee päätöksiä
ei osallistu toimintaan	osallistuu toimintaan	ei osallistu toimintaan
määrää työn organisoinnin	ohjaa työtä	ei osallistu organisointiin
kiittää ja moittii perustelematta	keskustelee ja perustelee mielipiteensä	kommentoi vain pyydettyäessä

Taulukko 1 Klassiset johtajuustyyliä. (TYT verkko-opinnot. Sosiaalipsykologian peruskurssi.)

Taulukko esittää kolme yleisintä johtajuustyyliä. Autoritaarinen tyyli on itsevaltaista ja sisältää tiukkoja määräyksiä. Demokraattinen johtaja on tasavertainen, yhteistyöhaluinen ja jakaa vastuuta myös muille ryhmän jäsenille. Laissez-faire tulee ranskan kielestä ja tarkoittaa ”antaa mennä”. Sen tyyppinen johtaja ei puutu ryhmän toimintaan ja antaa ryhmän jäsenille vapaat kädet toimia. (Loimu 2005, 131.)

Autoritaarinen	Demokraattinen	Laissez-faire
tehokas, huono viihtyvyys	tehokas, hyvä viihtyvyys	tehoton, huono viihtyvyys

Taulukko 2 Ryhmän toiminta ja viihtyvyys. (TYT verkko-opinnot. Sosiaalipsykologian peruskurssi.)

Vapaaehtoisjohtajan tavoite on sitouttaa jäsenet toimintaan alusta alkaen. Näin ollen paras johtamistyyli siihen on demokraattisuus. Demokraattinen johtaja ottaa jäsenten mielipiteet huomioon ja luo hyvän ilmapiirin. Hän osallistuu päätöksentekoon, mutta kannustaa avoimeen keskusteluun, eikä aseta itseään muiden yläpuolelle. Hyvä johtaja näyttää esimerkillään, miten asiat hoidetaan ja antaa jäsenille oikean suunnan. (Loimu 2005, 132.)

Sitoutuminen voidaan nähdä vapaaehtoisen valintana hyväksyä toiminnan periaatteet ja päämäärä ja toimia niiden eteen. Saadakseen vapaaehtoiset sitoutumaan toimintaan, vapaaehtoisjohto voi aloittaa siitä, että ottaa tarkasteltavaksi asioita, jotka ovat miehistön mielessä kehityksen tarpeessa. (Loimu 2005, 135.)

8.2 Rekrytointi

Vapaaehtoistyöhön liittyy paljon muutakin kuin harrastustoiminta. Siihen sisältyy velvoitteita, ja näin ollen toiminnan sujuvuus edellyttää velvoitteisiin sitoutumista. Osallistuminen koulutuksiin, päivystyksiin ja muihin meripelastukseen liittyviin tilaisuuksiin on suotavaa, jos aikoo olla aktiivijäsen. (Porkka 2009, 102–103.)

Rekrytointivaiheessa vapaaehtoiselle olisi kerrottava selkeästi toiminnan ehdot, tehtävät, koulutusprosessi ja muut toiminnalle olennaiset toimintatavat. Uuden tulokkaan on tiedettävä mahdollisimman tarkkaan, mihin hän ryhtyy ja lupautuu, kun hakee vapaaehtoisjäsenen paikkaa. Hänellä on vapaus valita osallistuuko toimintaan, mutta toiminnan velvollisuudet eivät ole vapaaehtoisia. Tulokas voi olla hyvin innostunut aloittamaan yhdistyksessä harrastusmielessä, mutta saattaa pettyä, jos ei toiminta vastaa omia odotuksia. Uuden aktiivien rekrytoinnissa voisi kiinnittää huomiota hänen elämäntilanteeseensa ja arvioida, mihin tehtävään hän mahdollisesti sopisi parhaiten. Jäsenen toimintaedellytysten arviointi ei saisi jäädä pelkästään rekrytointivaiheeseen. Hakijoiden seulonnassa tulisi voida kerätä jonkinlaisia mittareita, jotta hakijoita voisi arvioida objektiivisesti. Samoin myös toimintaan sopimattomat henkilöt, jotka ovat haitaksi toiminnalle, pitäisi pystyä ohjaamaan pois toiminnasta. (Karreinen ym. 2010, 42–43.)

Jotta toiminnassa kaikki olisivat perillä toiminnan säännöistä ja perinteistä, olisi harkittava eräänlaisen vapaaehtoissopimuksen laatimista. Sopimus voisi sisältää tehtäväkuvauksen, ta-

voitteet ja aikataulut. Tämä sopimus voisi samalla toimia niin ikään perehdytyskansiona uudelle tulokkaalle. (Karreinen ym. 2010, 16–17.)

8.3 Vapaaehtoistehtävien paketointi

Tehtävien ja vastuun jakaminen tasaisesti yhdistyksessä on olennainen askel sujuvaan toimintaan. Ennen vastuunjakoja on kuitenkin aloitettava tehtävien suunnittelusta. Hyvin ohjeistettut, aikataulutetut ja ohjatut tehtävät houkuttelevat uusia aktiiveja liittymään toimintaan ja viestivät toiminnan sujuvuudesta. On pidettävä huolta siitä, että hallitus itse sitoutuu toimintaan ja tehtäviinsä. (Karreinen ym. 2010, 9.) Toimintasuunnitelman laadinnan pitäisi tapahtua avoimesti, niin että tieto kulkisi myös ei-aktiivisille jäsenille (Loimu 2005, 136–137).

Tehtävien suunnittelu voi sisältää erikokoisten tehtävien laadintaa ja mahdollisesti tehtävien kierrättämistä. Erikokoisilla tehtävillä voitaisiin ottaa enemmän huomioon vapaaehtoisten elämäntilanteita ja toimintakykyä. Toiminnan mielekkyys houkuttelee uusia tulokkaita, mutta harva on valmis uhraamaan toimintaan kaikkea vapaa-aikaansa. Yhdistyksissä voitaisiin harkita ”kevytaktiivi” ja ”muut vapaaehtoiset”-jäsenluokkia. (Karreinen ym. 2010, 9–11.)

Kevytaktiivi voisi olla jäsen, joka syystä tai toisesta ei voi osallistua pelastustoimiin, mutta joille voisi antaa tehtäväksi esimerkiksi asemasta huolehtimisen. Kun halutaan pitää toiminnassa mukana aktiivijäseniä, heille pitäisi osata tarjota tarpeeksi kiinnostavia ja mielekkäitä tehtäviä, jotka pitäisivät heidän motivaatiotaan yllä. Jotta toimintaan osallistuisi kaikki, voisi kokeilla asettaa jokaiselle jäsenelle selkeän osallistumisaikataulun, joka olisi X kertaa (minimimäärä) viikossa tai kuukaudessa, riippuen onko kyseessä aktiivi vai kevytjäsen.

Huomio pitäisi kiinnittää myös vanhempien ja nuorempien jäsenten tilanteeseen. Kokeneista vapaaehtoisista voi tuntua, että tehtävät ovat liian helppoja, kun taas nuoret energiset hakkaat eivät pääse pelastustoimiin ollenkaan alaikäisyytensä vuoksi. Seuran toimintaan toivottiin erityistä senioriohjelmaa yli 60-vuotiaille, jotta heidät voitaisiin pitää mukana tehtävissä, jotka heille soveltuvat, heidän erityistarpeensa huomioiden.

Tehtävien ja vastuun jaossa voi esiintyä monenlaisia haasteita, joista varmasti selviää, kun käyttää oikeita keinoja. Kiiretilanteissa asiat on laitettava tärkeysjärjestykseen, mutta suunnitelmallisella aikataulutuksella voidaan välttyä virheiltiltä, kun on asetettu selkeät määräajat. Jokainen jäsen, joka on lupautunut tehtävään, on sanallisesti sitoutunut toimintaan. Häneltä voidaan tällöin vaatia tehtävän suorittamista sovituksessa ajassa. Jos hän ei tehtävistään suoriudu, silloin on haettavaa tehtävään toinen henkilö. (Karreinen ym. 2010, 99.)

Vapaaehtoisjohtajan olisi kätevää käyttää jotain projektinhallintaohjelmia, jotka helpottavat suunnitelmien ja aikataulujen tekoa. Tällaisia ohjelmia löytyy Internetistä. Esimerkkinä mainittakoon Toodledo, jossa tehtävälistoja voi jakaa kansioihin tärkeysjärjestyksen mukaan. (Karreinen ym. 2010, 101.)

8.4 Motivaation ylläpito

Yhdistyksissä tulisi kartoittaa tarkemmin henkilöstön motivaatio ja tahtotila toimia aktiivijäsenenä. Huono kohtelu ja välinpitämättömyys voivat viedä rakkaastakin harrastuksesta ilon. Kannustus ja arvostus ovat vapaaehtoisille äärimmäisen tärkeitä motivaation lähteitä, kun käytössä ei ole aineellista kannustinta. Henkisenä palkkiona voi toimia esimerkiksi kouluttajan kannustus, tuki, ohjaava palaute ja arvostus. (Karreinen ym. 2010, 51-52.) Varsinkin uusien tulokkaiden huomioiminen on tärkeää, jotta he tuntisivat kuuluvansa ryhmään alusta alkaen. Hyvästä työstä pitäisi muistaa kiittää, sillä se jää mieleen pitkäksi aikaa. (Karreinen ym. 2010, 52.)

Meripelastusseuran jäsenet halusivat enemmän vaikuttamismahdollisuuksia yhdistystoiminnan päätöksiin ja avoimuutta asioiden käsittelyssä. Kuten Karreinen omassa tutkimuksessaan toteaa, jäsenille voisi antaa enemmän sananvaltaa toiminnan suunnitteluvaiheessa, sillä heillä voi olla hyviä kehitysideoita. Mitä enemmän vapaaehtoiset pääsevät käyttämään luovuuttaan, sitä enemmän he sitoutuvat toimintaan. Yhdistykset voisivat järjestää enemmän yhteisiä vapaa-ajan tilaisuuksia, jolloin panostettaisiin hyvän yhteishengen luomiseen. (Karreinen ym. 2010, 53.)

Meripelastusmiehistön kaipaama itsensä kehittäminen ja edistyminen voi tarkoittaa ohjaajalle kannustavaa otetta ryhmän vetämisessä. Edistymistä voisi seurata käyttämällä vaikkapa tulosten mittaamista ja opetettujen asioiden testaamista. Vapaaehtoisen on tunnettava, että hän voi aina halutessaan kasvaa ja kehittyä. Vapaaehtoinen voi kasvaa itse henkisesti, edistymällä tehtävissään tai kasvaa ryhmän jäsenenä. Näiden kolmen osa-alueen yhdistäminen kehittää myös koko toimintaa. (Porkka 2009, 122.)

Ryhmähenki on tärkeää motivaation kannalta. Hyvä ilmapiiri edistää luottamusta ja kykyä selviytyä haasteista. Yhteistoiminta lisää aktiivisuutta ja motivaatiota oppimiseen. (Porkka 2009, 154.)

8.5 Koulutusjärjestelmän muokkaaminen

Meripelastusseuran koulutusjärjestelmä vaikuttaa olevan hyvin pitkä, monivaiheinen ja vaativa prosessi. Koulutusta pitäisi suunnitella pitkällä tähtäimellä. Muuttuviin tilanteisiin olisi hy-

vä varautua etukäteen esimerkiksi skenaarioanalyysillä. Yllättäviä tilanteita voivat olla mm miehistön työllistyminen toisella paikkakunnalla tai lähtö koulutuksen perässä pois asemapaikkakunnalta.

Vapaaehtoistoiminnan vaatimuksia ei pitäisi vetää liian tiukoiksi, sillä miehistö voi lähteä toiminnasta helposti pois, jos toiminta ei miellytä. Vanhempien ja kokeneiden vapaaehtoisten osaamista pitäisi pyrkiä hyödyntämään, niin ettei aktiiveja lähtisi toiminnasta liian vaativan koulutusjärjestelmän takia.

Koulutuskäytäntöön tuli kyselyssä paljon kehitysehdotuksia. Yhdistysten omaa koulutustoimintaa olisi lisättävä, koska monella jäsenellä tuntuu olevan korkea kynnys lähteä oman yhdistyksen ulkopuolelle koulutukseen. Tarvittaessa jäsenten omia aluksia voisi hyödyntää meripelastustoiminnassa. Koulutuksia voisi järjestää enemmän viikonloppuisin, jolloin työssä käyvät ehtisivät paremmin mukaan.

Kouluttajalla on tärkeä rooli yhdistystoiminnassa. Tiiminvetäjänä, hänen pitää olla pätevä ja monitaitoinen johtaja, joka osaa pitää langat käsissään. Vapaaehtoisuus asettaa ryhmän vetämiselle haasteita, koska suoraa määräysvaltaa ei ole. Toiminnanohjaajalla pitää olla luotamusta vapaaehtoisten haluan oppia ja kehittyä. Hyvä kouluttaja tutustuu ryhmänsä jäseniin, jakaa tehtäviä tasapuolisesti, luo mukavan ilmapiirin ja tiedottaa asioista avoimesti. Hän antaa tiimille päämäärän ja vastuuta sekä asettaa tavoitteet alusta alkaen. Sitoutuminen toimintaan on sitoutumista tehtäviin ja toiminnan tavoitteisiin. Koska kyseessä on monen vapaaehtoisen mukaan harrastus, kouluttajan pitäisi muistaa käyttää luovuutta ja huumoria sekä toimia tilanteen mukaan. (Karreinen ym. 2010, 93–96.)

8.6 Uusi markkinointitapa

Paikallisyhdistykset ovat tärkeitä kulmakiviä koko meripelastustoiminnan yleisen kehityksen näkökulmasta. Tästä johtuen aktiivisesti toimiville paikallisyhdistyksille on tärkeää, että heillä on käytettävissään riittävästi taloudellisia resursseja. Myös hyvät puitteet, varusteet ja kalusteet lisäävät viihtyvyyttä toiminnassa.

Kyselyssä ilmeni ehdotus meripelastustoiminnan markkinoinnin kehittämistä. Jäsenyhdistykset voisivat ottaa mietinnän alle uudentyypisiä markkinointimalleja, joilla saataisiin nostettua meripelastustoiminnan tunnettavuutta. Tämä toisi mahdollisesti uusia yhteistyöhankkeita yksityisten yritysten kanssa.

9 Työn arviointi

Vapaaehtoistoimintaan tutustuminen opinnäytetyön kautta on ollut hyvin mielenkiintoinen ja opettava kokemus. Työn suurin haaste oli aiheen rajaus. Ajoittain oli vaikeaa pysyä vain sitoutumisenäkökulmassa, kun sitoutumiseen liittyy niin paljon erilaisia tekijöitä. Työn edetessä paljastui paljon uusia ehdotuksia yhdistystoiminnan parantamiseksi. Teorialähteitä aiheeseen löytyy runsaasti, mutta kaikkien lähteiden soveltaminen työhön ei aina onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla. Motivaatioteorioiden käyttö ei sekään ollut helppoa. Osa-aikatyön ohella opinnäytetyön tekeminen oli yllättävän aikaa vievää. Aikataulu oli osoittautunut hieman liian tiukaksi ja valmistuminen venyi muutamalla kuukaudella.

Yhteistyö Suomen Meripelastusseuran kanssa sujui hyvin. Erityisen paljon apua saatiin Webropol - kyselylomakkeen laatimiseen ja kysymysten oikeinasetteluun. Kiireestä huolimatta tapaamiset onnistuivat aina tarvittaessa. Alun perin vain aktiivijäsenistölle tarkoitettu kysely lähti koko Suomen jäsenistölle, mikä ei sinänsä tutkimusta haitannut, koska vastauksia toivottiin mahdollisimman paljon. Vastauksia myös saatiin kiitettävästi.

Kyselylomakkeessa olisi toisaalta parantamisen varaa, koska nyt tuli paljon avoimia vastauksia, joiden käsittely oli hyvin aikaa vievä ja haastava prosessi. Toisaalta taas, kaikki Suomen jäsenyhdistykset saavat kyselytuloksista käyttöönsä laajan aineiston, jolloin he pystyvät itse tarkastelemaan oman yhdistyksensä tilannetta. Näin lopussa voidaan todeta, että tutkimusmenetelmien valinta osoittautui kuitenkin oikeaksi. Avoimista vastauksista kävi ilmi sellaisia asioita, joita ei olisi näkynyt valmiista kysymysvaihtoehdoista. Kokonaisuudessaan työ voidaan katsoa onnistuneeksi, sillä tutkimustuloksia voi hyödyntää jatkossa monella eri tavalla.

Lähteet

Kirjallisuus

Drucker P. F. 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Kankkunen A-M. Helsinki: Talentum.

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

Hirsijärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

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

Lahtinen P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Suomen Mieliterveysseura.

Likitalo H. & Rissanen R. 1998. Tutkimusmenetelmät. Menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Opetusmoniste. Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisut D 8/1998.

Liukkonen J., Jaakkola T. & Suvanto A. (toim.). Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.

Loimu K. 2005. Johda yhdistyksesi menestykseen. Puheenjohtajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro.

Meripelastaja Vuosikirja 2011. Suomen Meripelastusseura ry.

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Porkka S. 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön ohjaajalle. Laadukasta kultuuria vapaaehtoistyöhön - hanke (Laku). Suomen Mielenterveysseura.

Suomen Meripelastusseuran Koulutusjärjestelmä. 1 International Lifeboat Federation: A Common Standard of Training for Maritime SAR Unit Coxswains, Mechanics & Crew Members. Painettu ohje. Helsinki: Suomen Meripelastusseura.

Thomas K. W. 2002. Intrinsic Motivation at Work. Building energy & commitment. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Viitala R. & Jylhä E. 2006. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. 1.-3. painos. Helsinki: Edita Publishing.

Vilka H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

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

Sähköiset lähteet

Suomen Meripelastusseura ry. 2011. Viitattu 11.1.2012.
<http://www.meripelastus.fi/fi/main.html>

Suomen Meripelastusseuran koulutusjärjestelmä. 2011. Viitattu 11.1.2012.
<http://www.meripelastus.fi/fi/koulutus/koulutusjarjestelma.html>

Helsingin Meripelastusyhdistys. 2011. Viitattu 11.1.2012.
<http://www.helsinginmeripelastusyhdistys.fi/>

Jyväskylän yliopisto. Sundholm, L. 2000. Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa. Viitattu 11.1.2012.
<https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2000/12/tiedote-2007-09-18-14-42-10-084327>

TYT verkko-opinnot, Avoin yliopisto. Sosiaalipsykologian peruskurssi. Viitattu 11.1.2012.
<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/johtajuus.html>

Peda.net - kouluverkko, 2004. Viitattu 11.1.2012.
<http://peda.net/veraja/vep/tietoveraja/opetus/menetelmia/strukturoituopetus/itseohjautuvuus>

Opinnäytetyöt

Utti E. J. 2008. Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalipsykologia, Pro gradu - tutkielma.

Lehtonen-Inkinen P. 2010. Vapaaehtoistyö palkitsee vaivan moninkertaisesti. Kysely Suomen Lähetysseuran vapaaehtoisille. Yhteisöpedagogi (AMK) - Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma.

Julkaisemattomat lähteet

Hatakka I. Koulutussuunnittelijan haastattelu ja sähköpostikeskustelut. Suomen Meripelastusseura. Helsinki. 2011.

Wirzenius S. Tiedotuspäällikön haastattelu ja sähköpostikeskustelut. Suomen Meripelastusseura. Helsinki. 2011.

Andersén M. Sähköpostin käyttö haastatteluvälineenä. Email mikael.andresen@welho.com. 28.09.2011. Tulostettu 20.1.2012.

Perret C. Sähköpostin käyttö haastatteluvälineenä. Email christianperret@yahoo.se. 3.10.2011. Tulostettu 20.1.2012.

Kuviot

Kuvio 1 Suomen Meripelastusseura ry organisaatiokuva. (Suomen Meripelastusseura 2011.)	12
Kuvio 2 Vastaajien sukupuoli.....	21
Kuvio 3 Vastaajien ikä.....	21
Kuvio 4 Vastaajien elämäntilanne	22
Kuvio 5 Vastaajien yhdistyksessä toimimisaika	22
Kuvio 6 Vastaajien kiinnostuminen meripelastustoiminnasta	23
Kuvio 7 Vastaajien kokemus vapaaehtoistyöstä	23
Kuvio 8 Vastaajien mukaantulosityt.....	24
Kuvio 9 Vastaajien perehdytys.....	24
Kuvio 10 Vastaajien suhtautuminen meri- ja järvipelastustoimintaan	25
Kuvio 11 Vastaajien aktiivisuus toiminnassa	25
Kuvio 12 Vastaajien työn määrän sopivuus	26
Kuvio 13 Yhdistysten sisäinen tilanne	27
Kuvio 14 Vastaajien motivaatio vapaaehtoistyöhön	28
Kuvio 15 Vastaajien sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan	28
Kuvio 16 Vastaajien toiminnasta poisjäännin syyt	29
Kuvio 17 Alle 35-vuotiaiden mukaantulosityt.....	30
Kuvio 18 36-66-vuotiaiden mukaantulosityt	30
Kuvio 19 1-3 vuotta vapaaehtoistyössä toimineiden motivaatiotekijät	31
Kuvio 20 Yli 4 vuotta vapaaehtoistyössä toimineiden motivaatiotekijät.....	32

Taulukot

Taulukko 3 Klassiset johtajuustyylit. (TYT verkko-opinnot. Sosiaalipsykologian peruskurssi.)	36
Taulukko 4 Ryhmän toiminta ja viihtyvyys. (TYT verkko-opinnot. Sosiaalipsykologian peruskurssi.)	37

Liitteet

Liite 1 Tutkimuskysymyksiä yhdistyksen edustajille	47
Liite 2 Webropol - kyselylomake	48
Liite 3 Saatekirje jäsenistölle.....	51
Liite 4 Muistutusviesti jäsenistölle	52

Liite 1 Tutkimuskysymyksiä yhdistyksen edustajille

1. Kuinka paljon teillä on aktiivimiehistöä tällä hetkellä?
 - Onko miehistön määrässä ollut muutoksia viime vuosina?
2. Kuka yhdistyksessä vastaa rekrytointiprosessista?
 - Miten teidän rekrytointi eroaa yritysorganisaation rekrytoinnista?
3. Onko teillä olemassa henkilöstösuunnitelmaa tai vastaavaa suunnitelmaa, josta kävisi ilmi yhdistyksen henkilöstötavoitteet. Jos, ei ole, niin millä muulla tavoin henkilöstöasioita käsitellään? Tässäkin haluan ymmärtää eroja yritysorganisaation toiminnan kanssa.
4. Kuinka hoidetaan uusien työntekijöiden perehdytys työhön? Kuinka kauan kestää, mitä kaikkea sisältää? Onko siitä laadittu suunnitelma/ohje?
5. Miten miehistön työhyvinvointi otetaan huomioon? Mitkä "etuudet" kuuluvat miehistölle?
6. Miten kulkee viestintä miehistön ja työnantajan välillä? Onko teillä esim. sisäistä tiedottajaa?
7. Kuinka paljon olette yhteydessä miehistöönne konkreettisesti? Käyttekö kehityskeskusteluja? Annatteko palautetta työstä? Antaako miehistö palautetta teille?
8. Toiminnasta eroaminen/erottaminen? Voiko vapaaehtoiset erottaa toiminnasta?
 - Mitä teette, jos huomaatte, että henkilö ei ole sopiva teidän toimintaan?
 - Millä tavoin käsittelette ongelmatilanteita? Esim. jos työntekijä on rikonut sääntöjä.
9. Onko teillä yhteistyöprojekteja yritysorganisaatioiden kanssa?
10. Miehistön vakuutus- ja sosiaaliturva
 - Kuka on vastuussa siitä, jos pelastusoperaatiossa tapahtuu virhe pelastajan toimesta?
 - Millä taataan pelastusavun laatu?
11. Henkilöstön kehittämistoiminta
 - Miten varmistetaan tarvittava taito, jota tarvitaan työtehtävissä?
12. Työturvallisuus ja työsuojeluasiat, työterveyshuolto. Näkyvätkö nämä asiat jotenkin yhdistyksessä?
13. Millä tavoin laaditaan päivystysaikataulut? Otetaanko työntekijöiden toiveet huomioon?
14. Mitä kannustimia olette käyttäneet henkilöstöön? Jos, ette ole, niin minkälaisia motivaation lisäämisen keinoja voisitte mahdollisesti käyttää?
15. Kuinka pitkiä ovat aktiiveille järjestettävät kurssit?
16. Minkälaisia ovat aktiivijäsenten työtehtävät? Kuinka usein ja kuinka pitkiä ovat päivystykset?

Liite 2 Webropol - kyselylomake



Tutkimus vapaaehtoisten meripelastajien motivaatiosta ja sitoutumisesta

Suomen Meripelastusseura haluaa täällä kyselyllä kartoittaa meri- ja järvipelastusyhdistysten jäsenten motivaatiota ja sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Lisäksi kerätään tietoa siitä, miten eri yhdistyksissä toimitaan käytännössä miehistön näkökulmasta. Kyselyn avulla voi tuoda vapaasti ilmi kehitysideoita, jolla miehistön asemaa voitaisiin parantaa.

1) Valitse pelastusasema, jolla pääasiassa toimit ***2) Sukupuoli *** Mies Nainen**3) Syntymävuotesi *****4) Tämänhetkinen tilanne *** Työelämässä Työtön Opiskelija Eläkeläinen Muu **5) Kuinka pitkään olet toiminut yhdistyksessäsi? *** 1-3 vuotta 4-7 vuotta yli 8 vuotta**6) Mitä kautta sait tietää meri- ja järvipelastustoiminnasta? ***

- Messut
 Harrastustoiminta
 Kaverit
 Työpaikka
 Opiskelupaikka
 Televisio
 Internet
 Radio
 Lehti
 Muu, mikä?

7) Toimitko/oletko toiminut vapaaehtoistyössä aiemmin? *

Kyllä, Missä?
 En.

8) Miksi lähdit mukaan toimintaan? *

Valitse kolme tärkeintä...

- Tekemisen kaipuu
 Harrastus
 Auttamisen halu
 Elämäkokemukset
 Itsensä kehittäminen
 Sosiaalistuminen
 Työuran kehittäminen
 Muu, mikä?

9) Mikä on parasta vapaaehtoistoiminnassa ja yhdistyksessäsi?

10) Kuinka hyvin perehdytys vapaaehtoistyöhön oli mielestäsi hoidettu? *

- Eninomisesti Hyvin Tyydyttävästi Välttävasti Huonosti

11) Suhtaudutko meri- ja järvipelastustyöhön harrastuksena vai työnä? *

- Vapaaehtoistyö Harrastus Molemmat Muu, mikä?

12) Mikä sinusta on haastavinta vapaaehtoispelastajan työssä?

13) Kuinka aktiivisesti olet mukana toiminnassa? *

Toiminnalla tarkoitetaan tässä kaikkea vapaaehtoistyötä, jota teet yhdistyksellesi.

- Vähemmän kuin kerran kuukaudessa 1-3 kertaa kuukaudessa Kerran viikossa Monta kertaa viikossa

14) Onko työtä mielestäsi sopivasti tarjolla? *

- Sopiva työ määrä Liikaa Liian vähän

15) Antaako vapaaehtoistyö sinulle jotain sellaista, mitä et saa palkkatyöstä?

Toisin sanoen, mitä hyötyä sinulle on vapaaehtoistyöstä?

16) Arvioi, millä mallilla seuraavat asiat ovat yhdistyksessäsi? *

	Loistava	Hyvä	Keskiverto	Siedettävä	Huono
Rekrytointiprosessi käytännössä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valinnanvapaus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikateulut *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjako *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteishenki *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen anto *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen tuki *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvo *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) Mikä sinua motivoi jaksamaan vapaaehtoistyössä? *

Valitse kolme tärkeintä.

- Kannustava ilmapiiri
 Ryhmään kuuluminen
 Käyttöön saadut varusteet ja kalusto
 Työn joustavuus
 Auttamistyön tärkeys
 Vapaaehtoistyö mielekkäänä harrastuksena
 Uuden oppiminen
 Vastuu- ja työtehtävät
 Elämäkokemus
 Velvollisuudentunne
 Terapeuttisuus, apua omaan elämään
 Hyöty palkkatyötä varten
 Valinnan mahdollisuus
 Etenemismahdollisuuksia vapaaehtoistyössä
 Monipuolinen merellinen koulutus
 Mahdollisuus päästä vesille ilman omaa venettä
 Muu, mikä?

18) Mikä on mielestäsi tärkeintä vapaaehtoistoimintaan sitoutumisessa?

- Tarpeeksi korkea motivaatio
- Omat ja yhdistyksen tavoitteet kohtaavat
- Toiminnalle olennaiset elämänarvot ja asenne
- Pitkän tähtäimen toimintasuunnitelma
- Toiminnan merkityksen ymmärtäminen ja hyväksyminen
- Muu, mikä?

19) Jos harkitset lopettamista: Minkä arvelet olevan pääsyyksi toiminnasta pois jäämiseen? *

- Ajan puute
- Elämäntilanteen muuttuminen
- Toiminnan liika ammattimaisuus
- Toiminnan epäammattimaisuus
- Vaikutusmahdollisuuksien puute
- Huonot etenemismahdollisuudet
- Koulutuksen puute
- Huono yhteishenki
- Huono johtaminen aluksella/yhdistyksessä
- Puutteet kalustossa (alukset ja varusteet)
- Jokin muu. Mikä?

20) Onko sinulla kehitysehdotuksia yhdistyksellesi?

Tässä haetaan konkreettisia asioita, joiden avulla miehistö viihtyisi toiminnassa paremmin.

Jos haluat osallistua arvontaan, kirjoita tähän yhteystietosi. VASTAUKSET KÄSITELLÄÄN AJNA NIMETTOMÄNÄ.

Etunimi

Sukunimi

GSM

Sähköposti

Kiitos osallistumisesta tutkimukseen! On erittäin positiivista, että olit motivoitunut vastaamaan tähän kyselyyn. Mielipitteelläsi on väliä, koska tutkimuksella pyritään edistämään sinun viihtyvyyttäsi ja jaksamistasi vapaaehtoistoiminnassa. Mukavaa syksyä!



Liite 3 Saatekirje jäsenistölle

Lähettäjä: Sadri Wirzenius

Lähetetty: 3. marraskuuta 2011 14:35

Aihe: Motivaatiokysely meri- ja järvipelastusyhdistysten aktiiveille - vastaa ja vaikuta!

Meripelastusseura tekee 3.-14.11. meri- ja järvipelastusyhdistysten aktiivijäsenille kyselyn, jonka tarkoituksena on kartoittaa heidän motivaatiotaan ja sitoutumistaan vapaaehtoistyöhön. Lisäksi kerätään tietoa siitä, miten yhdistysten toiminta vastaa vapaaehtoisten odotuksia. Kyselyssä voi myös tuoda esille kehitysideoita, joilla miehistön viihtyvyyttä ja sitoutumista voitaisiin parantaa. Kyselyn toteuttaa tradenomiopintojensa päättötöyönä Rita Siipola.

Kyselyn valtakunnalliset tulokset esitellään Seuran koulutuspäivillä maaliskuussa. Lisäksi jokainen yhdistys saa käyttöönsä tulokset oman jäsenistönsä osalta. Kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisina eikä yksittäisten jäsenten vastauksia luovuteta yhdistyksille.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan risteilypaketti Seuran koulutuspäiville 2.-4.3.2012. Palkintoon kuuluu edestakainen laivamatka aterioineen (aamiaiset ja buffet-illalliset) kahdelle hengelle B-luokan hytissä. Muistathan merkitä yhteystietosi lomakkeeseen (kohta 21), mikäli haluat osallistua arvontaan. Voittajalle ilmoitetaan 30.11. mennessä. Yhteystietojen antaminen ei ole pakollista, mutta ilman niitä ei voi osallistua arvontaan.

Kyselyyn on **aikaa vastata 14.11. saakka**. Kannattaa kuitenkin vastata heti, ettei asia pääse unohtumaan. Se vie vain viitisen minuuttia.

Linkki kyselyyn: <http://www.webropol.com/P.aspx?id=581105&cid=115394886>

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tarvittaessa Rita Siipola, rita.siipola@gmail.com.

Vastaamalla vaikutat! Kiitos panoksestasi!

Sadri Wirzenius

Tiedotuspäällikkö/Communications Manager

Suomen Meripelastusseura ry

Liite 4 Muistutusviesti jäsenistölle

Lähettäjä: Sadri Wirzenius

Lähetetty: 8. marraskuuta 2011 15:35

Aihe: Muistutus: Motivaatiokysely meri- ja järvipelastusyhdistysten aktiiveille - vastaa ja vaikuta!

Hei,

Muistuttelin motivaatiokyselystä niitä miehistöjen jäseniä, jotka eivät vielä ole kyselyyn vastanneet. Vastaaminen vie vain viitisen minuuttia ja jokaisen vastaus on tärkeä!

Klikkaa tästä <http://www.webropol.com/P.aspx?id=581105&cid=115394886> ja vaikuta!

Yhteistyöterveisin

Sadri Wirzenius

Tiedotuspäällikkö/Communications Manager

Suomen Meripelastusseura ry