



MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN TALKOOTYÖSSÄ

Case Vammalan seudun Voima ry

Sonja Välläri

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015
Liiketalous

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous

SONJA VÄLLÄRI:

Motivointi ja sitouttaminen talkootyössä
Case Vammalan seudun Voima ry

Opinnäytetyö 61 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Huhtikuu 2015

Sastamalassa toimiva Vammalan seudun Voima on urheiluseura, jonka tärkein voimavara on seuran hyväksi työtä tekevät vapaaehtoiset. Ilman heitä toimintaa ei voitaisi kehittää tai ylläpitää. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mikä motivoi heitä osallistumaan talkootyöhön ja miten talkootyötä tekeviä henkilöitä voitaisiin motivoida ja sitouttaa toimintaan aikaisempaa paremmin. Toteutetun määrällisen tutkimuksen avulla selvitettiin myös talkootyöntekijöiden toiveita ja ideoita talkootoiminnan kehittämiseksi.

Työn teoriaosuudessa keskitytään vapaaehtoistyöhön, motivaatioon sekä sitouttamiseen. Vapaaehtoistyöstä on nostettu esille eri käsitteiden merkitykset, sen historia Suomessa sekä tilanne nykypäivänä ja sitä koskevat tärkeimmät säädökset. Motivaatio-osuudessa käydään läpi motivaatiota yleisesti sekä motivointia vapaaehtoistyössä. Näiden lisäksi käsitellään erilaisia sisäisen ja ulkoisen motivoinnin keinoja, motivaatioprosessia sekä perehdytään kahteen motivaatioteoriaan. Sitouttamisesta on nostettu esille ne asiat, jotka ovat vapaaehtoistyön kannalta olennaisia.

Toteutetussa tutkimuksessa ilmeni, että talkoolaisten mielestä tärkeimpiä motiiveja ovat kiinnostus lajia kohtaan, lapsen harrastus sekä työskentely yhteisen hyväksi arvokkaan nuorisotyön parissa. Myös urheilijoiden kehittyminen ja menestyminen koettiin motivoivaksi asiaksi. Positiivista tuloksissa oli se, että vain harvalle oli tärkeää rahallinen palkitseminen.

Tuloksista esille nousseet isoimmat kehityksenkohteet olivat töiden ja vastuun epätasainen jakautuminen, uusien aktiivien rekrytoiminen sekä huono yhteishenki sekä jaostojen välillä että jaostojen sisällä. Näiden lisäksi vastaajat toivoivat aikaisempaa enemmän arvostusta työlle. Näitä asioita olisi hyvä pohtia ja kehittää, jotta vapaaehtoisista toimituksista voidaan pitää kiinni ja uusia saadaan mukaan.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, motivaatio, sitouttaminen, seuratoiminta

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Program in Business Administration

SONJA VÄLLÄRI:

Motivation and Commitment in Voluntary Work
A Case Study of Vammalan seudun Voima ry

Bachelor's thesis 61 pages, appendices 7 pages
April 2015

Vammalan seudun Voima is a sports club which operates in the Sastamala area. The club's most important asset is its volunteers. Without them, the club's operations could not be developed or maintained. The aim of this thesis was to find out what motivates the volunteers to participate in voluntary work, and how their commitment to voluntary activities could be strengthened still further. Quantitative research methods were used; the study also examined how volunteers would like to develop the voluntary operations.

The theoretical part of the thesis focuses on volunteering, motivation and commitment. The section on volunteering covers definitions of the various concepts, information on the history of volunteering, and discussion of the situation today in Finland, and the main regulations which apply to voluntary work. The motivation chapter provides an overview of motivation in general, and motivation of volunteers. The commitment section deals with issues that are particularly relevant to voluntary work.

As part of the thesis, a study was carried out; it showed that the volunteer workers' main motivating factors are interest in sport, the desire to do valuable work with young people to promote the common good, and joining in their children's hobby. Also, the development and success of athletes was considered motivating. A positive point that came out in the results was the fact that only a small number of respondents felt that financial reward is important.

The results showed that the major areas for development were the division of work and responsibilities, recruiting of new volunteers and poor team spirit between departments and within departments. In addition, the respondents wished for more appreciation of the work they do. These things should be given due consideration and developed further if voluntary work is to be made attractive and desirable.

Key words: voluntary work, motivation, commitment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VAMMALAN SEUDUN VOIMA RY.....	7
	2.1 Organisaatio.....	9
	2.2 Talkootyö seurassa.....	10
3	VAPAAEHTOISTYÖ JA TALKOOTYÖ SUOMESSA.....	12
	3.1 Vapaaehtoistyön historiaa.....	13
	3.2 Vapaaehtoistyö nykypäivänä.....	14
	3.3 Vapaaehtoistyötä koskevat säädökset.....	15
	3.3.1 Verotus.....	16
	3.3.2 Työttömyysturvalaki.....	17
4	MOTIVAATIO.....	18
	4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	19
	4.2 Motivaatioteoriat.....	21
	4.2.1 Maslowin tarvehierarkia.....	22
	4.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	24
	4.3 Motivaatioprosessi.....	26
	4.4 Motivointi talkootyössä.....	27
5	SITOUTTAMINEN.....	30
	5.1 Sitouttamisen keinot.....	31
	5.2 Sitouttaminen ja uusien henkilöiden rekrytoiminen talkootyössä.....	32
6	CASETUTKIMUS.....	36
	6.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite.....	36
	6.2 Tulosten analysointi.....	36
	6.3 Tutkimusmenetelmät.....	36
7	TULOKSET.....	37
	7.1 Perustiedot vastaajista.....	37
	7.2 Motivaatio.....	40
	7.3 Toiminnan kehittäminen.....	46
	7.3.1 Tasaisempi työnjako ja uusien ihmisten rekrytoiminen.....	46
	7.3.2 Parempi yhteishenki.....	48
	7.3.3 Palkitseminen.....	49
8	POHDINTA.....	51
	LÄHTEET.....	53

LIITTEET	55
Liite 1. Talkootyön verotus	55
Liite 2. Kysely	58

1 JOHDANTO

Erilaisten urheiluseurojen toiminta perustuu usein urheilijoiden, lasten vanhempien sekä muiden aktiivien tekemään talkootyöhön. Ilman talkootyötä seurojen toiminta ei olisi mahdollista. Kuitenkin yhä useammin on vaikeaa löytää vapaaehtoisia tekemään välillä pitkäkestoistakin työtä seurojen toiminnan ylläpitämiseksi. Monet ovat kiinnostuneita osallistumaan vain esimerkiksi omaa lasta koskettavan asian järjestämiseen eikä niinkään seuran toiminnan pyörittämiseen. Vapaaehtoistyössä motivointiin tuo omat haasteensa toiminnan vastikkeettomuus ja vapaaehtoisuus. Aktiivisen talkooporukan avulla seura pystyy saavuttamaan myös taloudellista etua.

Vammalan seudun Voima ry on pitkän linjan urheiluseura Sastamalasta, ja myös sillä on pulaa vapaaehtoisista ja toimintaan sitoutuneista talkootyöläisistä. Seura tarvitsee talkootyöläisiä mm. toiminnan hallinointiin, valmennukseen ja erilaisten kisojen järjestämiseen. Tämän vuoksi on tarpeellista selvittää, miten talkootyötä tekeviä henkilöitä voitaisiin motivoida ja sitouttaa toimintaan aikaisempaa paremmin sekä miten uusia vapaaehtoisia saataisiin innostumaan toiminnasta.

Työn tavoitteena oli selvittää, mikä tällä hetkellä motivoi talkootyöntekijöitä osallistumaan talkootyöhön ja miten talkootyötä tekeviä henkilöitä voitaisiin motivoida sekä sitouttaa toimintaan aikaisempaa paremmin. Toteutetun kyselyn avulla selvitettiin myös talkootyöntekijöiden toiveet ja ideat talkootoiminnan kehittämiseksi. Kyselyn tulosten ja aiheeseen liittyvän teorian perusteella esitän työn seitsemännessä kappaleessa ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi.

Työn teoriaosuudessa käsitellään vapaaehtoistyötä, motivaatiota sekä sitouttamista. Vapaaehtoistyöstä on nostettu esille eri käsitteiden merkitykset, sen historia sekä tilanne nykypäivänä ja sitä koskevat tärkeimmät säädökset. Motivaatiota ja sitoutumista käsitellään yleisesti, mutta myös talkootyön näkökulmasta. Molemmista on nostettu esille ne asiat, jotka ovat vapaaehtoistyön kannalta olennaisia.

2 VAMMALAN SEUDUN VOIMA RY

”Seura tarjoaa ympäri vuoden Sastamalan alueen lapsille, nuorille ja huippu-urheilijaksi kehittyville oman paikan, liikunnan iloa sekä laadukasta ja mielekästä tekemistä”
(Vammalan seudun Voima ry:n toiminta-ajatus, Toimintakäsikirja 2012, 6).

Vammalan seudun Voima ry (myöhemmin VsV) on vuonna 1908 perustettu yleisseura, joka toimii Sastamalan alueella. Seuran päälajeiksi ovat ajan kuluessa muotoutuneet yleisurheilu ja hiihto. Näiden lisäksi seurassa on menneiden vuosikymmenten aikana harrastettu useita eri urheilulajeja kuten nyrkkeilyä, jalkapalloa, pesäpalloa, voimistelua, painia ja suunnistusta. Vammalan seudun Voiman toiminta jakautuu neljään alajaostoon. Nämä jaostot ovat hiihtojaosto, yleisurheilujaosto, kuntoliikuntajaosto ja koripallojaosto. Koripallo on tullut toimintaan mukaan vasta äskettäin, vuoden 2015 alussa. Pääseuralla on myös seitsemän alaosastoa, joiden toiminta on itsenäistä ja aktiivisuudeltaan vaihtelevaa. Nämä alaosastot ovat Karkun Karku, Kiikan Riento, Kallialan Vesa, Kaukolan Taimi, Lopen Pojat, Salokunnan Urheilijat ja Sammaljoen Sampo. Vuosien varrella seurasta ovat irtautuneet itsenäisiksi seuroiksi Vammalan naisvoimistelijat, Suunta Sepot sekä Vammalan Palloseura. (Toimintakäsikirja 2012, 5; Pitkäkoski 2015.)

Seuran hiihto- ja yleisurheilujaosto ovat vuonna 2012 kehittäneet toimintakäsikirjaan (2012, 6) yhteistyössä seuraväen kanssa itselleen visiot vuodelle 2015. Toimintakäsikirja päivitetään keväällä 2015 ja tavoitteena on luoda visio vuodelle 2018 (Pitkäkoski 2015).

Toimintakäsikirjassa yleisurheilun visio 2015 on määritelty seuraavasti:

”VsV:n hyvin toimivan nuorisovalmennuksen ansiosta seuran yleisurheilijat saavuttavat vuosittain menestystä eri sarjojen SM-kilpailuissa.”

Toimintakäsikirjassa hiihdon visio 2015 on määritelty seuraavasti:

”Pyrimme saamaan hiihdon pariin uusia harrastajia sekä säilyttämään nykyiset harrastajat lajin parissa. Haluamme luoda entistä paremmat harjoitus- ja valmennusolosuhteet kilpahiihdon harrastamiselle. Tavoitteena on saada hopeasomman loppukilpailuun kaksi viestijoukkuetta ja viisi yksilöurheilijaa.”

Visioiden perusteella tavoitteena on urheilullinen menestys, mutta niiden saavuttamiseksi vaaditaan myös suuri ja tyytyväinen joukko nuoria harrastajia (Toimintakäsikirja 2012, 6). Seuran asettamat strategiset valinnat ja tavoitteet ohjaavat toimintaa kohti visioiden saavuttamista. Nämä valinnat ja tavoitteet ovat toimintakäsikirjassa (2012, 7–8) sekä yleisurheilu- että hiihtojaostolla seuraavat:

1. Ohjaajien ja valmentajien systemaattinen rekrytointi ja kouluttaminen

- mahdollisimman moni nuori urheilija käy ohjaajakoulutuksen
- urheilijoiden vanhempia, entisiä urheilijoita ja muita toiminnasta kiinnostuneita kannustetaan mukaan ohjaajiksi ja valmentajiksi seuran toimintaan
- kiinnostuneille ja toimintaan sitoutuneille tarjotaan mahdollisuus jatkokoulutukseen

2. Eri-ikäisten toiminta on laadukasta ja suosittua

- kaikki ohjaajat ja valmentajat sitoutuvat noudattamaan seuran valmennuslinjaa ja yhteisiä pelisääntöjä
- riittävän korkea laatu houkuttelee mukaan suuren joukon lapsia
- jokaista nuorta arvostetaan yksilönä ja otetaan huomioon yksilölliset tarpeet
- eri ikäryhmät kokevat olevansa yhtenäisen joukkue, joka kannustaa toisiaan kaikissa tilanteissa
- lisätään jaostojen välistä yhteistyötä

3. Seurassa toimivat kokevat tehtävänsä mielekkäänä ja ovat ylpeitä omasta roolistaan

- kaikille seurassa toimiville tarjotaan sopivan kokoisia tehtäviä
- seurassa toimiville pyritään löytämään sellaisia tehtäviä, joissa he haluavat toimia vapaaehtoisesti
- jokaista seurassa toimivaa arvostetaan ja seura on aidosti kiitollinen vapaaehtoisten talkootyöstä

Näitä tavoitteita on pyritty noudattamaan niiden asettamisen jälkeen. Ongelmaksi tässä on kuitenkin muodostunut se, että seuran ja yksilön tavoitteet eivät usein kohtaa, mikä aiheuttaa ristiriitoja. (Pitkäkoski 2015.)

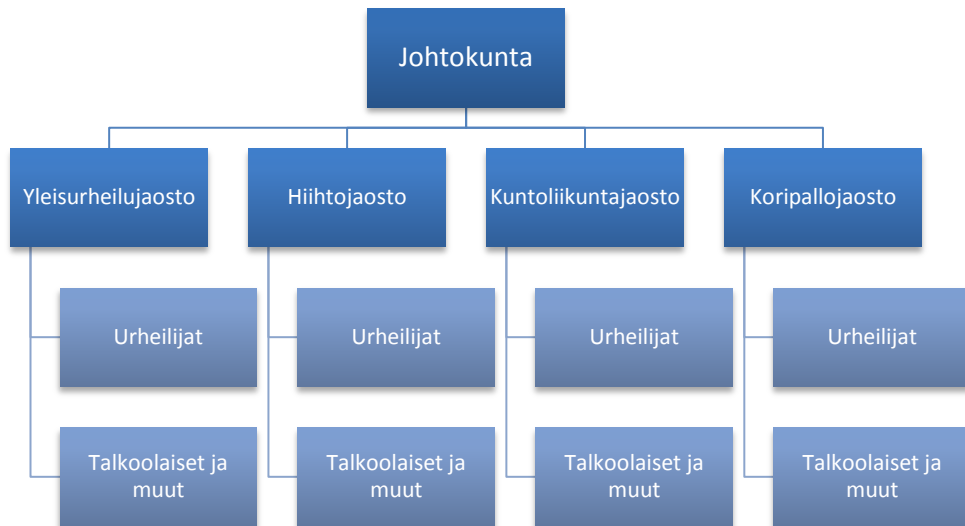
Seuran toiminnan markkinointi ja muu ulkoinen viestintä toteutetaan pääasiassa paikallisten sanomalehtien avulla. Lehtiin tarjotaan juttuja kaikista seuran kilpailuista sekä muista tapahtumista. Näin ollen viesti painottuu tällä hetkellä kilpailuihin ja kilpailukausiin, mutta lehdille pyritään tarjoamaan sisältöä urheilusta myös harjoituskausilla. Isoimpien tapahtumien yhteydessä järjestetään erillisiä tiedotustilaisuuksia medialle ja siten pyritään lisäämään tietoisuutta seuran toiminnasta. Myös maksullisia ilmoituksia käytetään isompien tapahtumien markkinoinnissa. (Toimintakäsikirja 2012, 29.) Näiden lisäksi seuralehti Voimalainen on julkaistu kaksi kertaa vuodessa paikallislehdessä joko yhden tai kahden sivun kokoisena (Pitkäkoski 2015).

Toiminnasta tiedotetaan myös yleisesti erikseen kouluille ja muille soveltuville tahoille ilmoitustauluille kiinnitettävillä mainoksilla. Seuran toimintakäsikirjan (2012, 29) mukaan myös erillisiä info-tilaisuuksia seuran toiminnasta voidaan järjestää sopiville kohderyhmille. Seuralla on myös omat internetsivut ja sosiaalista mediaa hyödynnetään ahkerasti. Muun muassa tärkeimmät tiedotteet ovat luettavissa seuran internetsivuilla.

2.1 Organisaatio

Jäsenmaksun maksaneita jäseniä on seurassa yhteensä noin 400. Heistä aktiivisesti talkootyössä on mukana arviolta noin 60 henkilöä. Talkoolaisten tarkkaa määrää on kuitenkin mahdoton aukottomasti selvittää, sillä talkootyötä tekevät myös esimerkiksi urheilevat nuoret. Seura järjestää paljon myös tapahtumia, joissa on mukana sellaisia vapaaehtoisia, jotka talkoilevat vain yhdessä tapahtumassa, eivätkä muutoin ole mukana seuran toiminnassa. Tällainen on esimerkiksi Rautaveden maraton, joka vaatii onnistuakseen kymmeniä vapaaehtoisia. (Pitkäkoski 2015.)

VsV:n ylintä päätösvaltaa käyttää seuran vuosikokous, joka pidetään kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä. Syyskokouksessa hyväksytään toimintasuunnitelma ja talousarvio seuraavalle vuodelle sekä päätetään henkilövalinnoista. Kevätkokouksessa hyväksytään edellisen toimintavuoden toimintakertomus ja tilinpäätös. Ylintä toimeenpanovaltaa seurassa käyttää johtokunta. Johtokunta kokoontuu keskimäärin 10 kertaa vuodessa ja se seuraa ja valvoo seuran toiminta- ja taloussuunnitelman toteutumista sekä tekee tarvittaessa sen toteutumista tukevia päätöksiä. (Toimintakäsikirja 2012, 9) Seuran organisaatiokaavio on seuraavanlainen:



KUVIO 1. Vammalan seudun Voiman organisaatiorakenne

Seuran toiminta jakautuu siis neljään jaostoon, jotka ovat yleisurheilujaosto, hiihtojaosto, kuntoliikuntajaosto ja koripallojaosto. Jaostojen puheenjohtajilla on läsnäolo- ja puheoikeus johtokunnan kokouksissa. Jaostot toteuttavat käytännön toimintaa ja raportoi- vat siitä säännöllisesti johtokunnalle. (Toimintakäsikirja 2012, 9.)

Seuran sisäisen viestinnän kanavia sekä jaostojen että eri organisaatiotasojen välillä ovat internetsivut, sähköpostilistat, puhelinringit, paikallislehtien seurapalstat sekä seuran sosiaalisen median kanavat. Tietoa jaetaan sekä suullisesti että kirjallisesti myös eri harjoitus- ja kilpailutilanteissa sekä kokouksissa. (Toimintakäsikirja 2012, 29.)

2.2 Talkootyö seurassa

Vammalan seudun Voiman toiminta perustuu täysin vapaaehtoiseen ja palkattomaan talkootyöhön, sillä seuralla ei ole palkattuja työntekijöitä lainkaan. Projektiluontoisesti palkattuja henkilöitä on ollut apuna viime vuosikymmenellä, mutta seuran taloudelliset resurssit eivät tällä hetkellä mahdollista palkatun työvoiman käyttöä. Suurin talkoo- panos seuralle tulee jaostoista, jotka pyörittävät käytännön toimintaa. Harjoitusten ve- täminen sekä seuran hallinto vievät Pauli Pitkäläksen (2015) arvion mukaan vuodessa aikaa kaiken kaikkiaan noin 0,75 - 1 henkilötyövuotta. Tapahtumien, kuten isojen kil- pailujen tai Rautaveden maratonin, aikaan talkoolaisia on yhtä aikaa useita kymmeniä. Jaostot huolehtivat laatimansa tehtäväjaon mukaisesti jaostojen eri tehtävien hoitamises-

ta. Vastuualueita ja -tehtäviä ovat mm. valmennus-, kilpailu-, ja nuorisovastaava. (Pitkälampi 2015.)

Vielä 1990-luvulla seuran toiminnassa oli mukana paljon ns. ”ikivoimaisia”. Nykyään seuratoiminnassa olevat henkilöt ovat pääosin mukana vain niin pitkään kuin omat lapset urheilevat ja sen jälkeen mahdollisesti joissakin yksittäisissä tapahtumissa. Vielä 1990-luvun alussa seurapalstalla julkaistiin lista toimitsijoista, mikä melkein poikkeuksetta toi toimitsijat paikalle. Nykyään lähes kaikki osallistujat pitää varmistaa henkilökohtaisesti. (Pitkälampi 2015.)

Talkootyön isoin haaste onkin tällä hetkellä henkilöiden sitouttaminen tehtäviinsä. Toiminnassa on mukana paljon henkilöitä, jotka oma-aloitteisesti hoitavat heille annetut tehtävät, mutta myös henkilöitä, joihin ei aina voi luottaa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos kilpailut alkavat klo 10.00 ja toimitsijoiden on sovittu saapuvan paikalle klo 9.30, osa heistä tulee vasta klo 9.50 jälkeen. (Pitkälampi 2015.)

Talkoolaisille maksetaan kulukorvauksia matkustussäännön mukaisesti. Viimeksi päivitettyssä matkustussäännössä matkakorvaus on 15 snt/km ja lisäksi 1snt/lisämatkustaja. Vuosikokous vahvistaa seuran päiväraha- ja matkakustannuskorvaukset. Nämä korvaukset koskevat urheilijoiden lisäksi myös talkoolaisia eli esimerkiksi matkakustannukset piirijärjestöjen kokouksiin korvataan. Tulevaisuuden tavoitteena voidaan pitää palkkioiden maksamista ohjaajille ja valmentajille. Talkoolaiset huomioidaan vuosittain seuran jaostojen järjestämissä kauden päätöstilaisuuksissa sekä kustantamalla maaottelumatkan matkakulut. Näiden lisäksi vuosittain palkitaan kiertopalkinnolla ”Vuoden puurtaja”. (Toimituskäsikirja 2012, 14; Pitkälampi 2015.)

3 VAPAAEHTOISTYÖ JA TALKOOTYÖ SUOMESSA

Käsitteellä työ tarkoitetaan puhekielessä usein palkkatyötä. Työ voi kuitenkin olla myös vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Vapaaehtoistyö voidaan erottaa kahteen ryhmään: konsistenttiseen ja episodiseen vapaaehtoistyöhön. Konsistenttinen vapaaehtoistyö on sitoutunutta ja pitempiaikaista työtä kuin episodinen vapaaehtoistyö, joka on lyhytaikaista. (Cnaan & Handy 2005.) Talkootyö on ensisijaisesti episodista vapaaehtoistyötä. Raja näiden kahden välillä on kuitenkin melko häilyvä ja vaikeasti määriteltävissä. Puhekielessä termit myös usein sekoittuvat niiden samankaltaisen merkityksen vuoksi. Pääpiirteittäin molemmilla tarkoitetaan kuitenkin palkatonta ja vastikkeetonta työtä, jota tehdään toisen hyväksi.

Vapaaehtoistoiminnan luonteeseen kuuluvat erityisesti vastikkeettomuus sekä vapaaehtoisuus. Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä kolmannen osapuolen hyväksi ja se on jonkin tahon organisoimaa. Näin ollen esimerkiksi järjestöissä tehtävä palkaton työ on vapaaehtoistyötä. (Valliluoto 2014, 12) Euroopan parlamentti on määritellyt vapaaehtoistoiminnan seuraavasti:

1. Vapaaehtoistoiminta on palkatonta
 2. Vapaaehtoistoimintaa tehdään omasta vapaasta tahdosta.
 3. Vapaaehtoistoiminta hyödyttää kolmatta osapuolta perheen ja ystäväpiirin ulkopuolella.
 4. Vapaaehtoistoiminta on kaikille avointa
- (Valliluoto 2014, 12.)

Talkootyö taas on episodista eli lyhytaikaista ja satunnaista vapaaehtoistyötä, joka ei jatku vuoden ympäri. Samat talkoot, kuten taloyhtiön pihatalkoot, voivat kuitenkin toistua vuodesta toiseen. Talkootyö on niin sanottua jokamiehentyötä, johon ei tarvita erityistä ammattitaitoa tai tutkintoa. Näin ollen talkootyön tekemiseen voi osallistua kuka vain taidoista riippumatta. (Laanterä & Peltomäki 2005.) Talkootyö on vastikkeetonta ja vapaaehtoista työtä ja se voi perustua esimerkiksi ystävyys- tai sukulaisuussuhteeseen. Talkootyöhön ei liity kolmansia osapuolia eikä se muodosta työsuhdetta. Talkootyö on myös vapaaehtoistyötä organisoimattomampaa. Talkootyötä tehdään toisen auttamiseksi ja talkootyön teettäjä voi palkita talkootyöntekijät esimerkiksi ruoalla ja juomalla. Pe-

rinteistä talkootyötä on esimerkiksi sukulaisen auttaminen omakotitalotyömaalla tai sadonkorjuuseen osallistuminen. Nykyään useita kulttuuritapahtumia kuten myös häitä ja koulujen myyjäisiä järjestetään talkoovoimin. (Pukkila 2007, 17–21.) Talkootyö on yksi vapaaehtoisavun ilmentymistä (Harju 2003, 11).

Talkootyö ja vapaaehtoistyö ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan, sillä molempia tehdään palkatta toisen hyväksi sekä tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoistyö keskittyy kuitenkin enemmän erilaisten järjestöjen ja yhdistysten toimintaan, kun taas talkootyö on henkilökohtaisempaa ja perustuu usein sukulaisuuteen tai ystävyYTEEN. Vapaaehtoistyö on myös organisoidumpaa, pitkäaikaisempaa sekä sitoutuneempaa kuin talkootyö. VsV:ssä lyhytaikaista talkootyötä tekevät käytännössä vain ne, jotka osallistuvat satunnaisten kisojen järjestämiseen. Muutoin ihmiset ovat toiminnan ylläpitämisessä mukana ympäri vuoden esimerkiksi valmentamalla erilaisia ryhmiä, ylläpitämällä hallintoa tai järjestämällä kisoja läpi vuoden. Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä keskitytään vapaaehtoistyön historian ja nykytilan käsittelyyn, sillä Vammalan seudun Voimassa suuri osa vapaaehtoistyöstä on konsistenttista vapaaehtoistyötä.

3.1 Vapaaehtoistyön historiaa

Suomalaiset ovat ”talkookansaa” ja työllä auttamista on arvostettu aina. Suomessa vaikiintuneen kansalaistoiminnan juuret ulottuvat 1700-luvun lopulle, jolloin perustettiin vapaamuurariveljeskuntia sekä muita seuroja (Harju 2003, 22). Vapaaehtoistyön historia Suomessa ulottuu 1840-luvulle, jolloin Suomen ensimmäiset hyväntekeväisyysyhdistykset, rouvasväenyhdistykset, syntyivät. Samoihin aikoihin syntyivät myös raittiusyhdistykset ja vapaapalokunnat. Rouvasväenyhdistysten toiminnan perusta oli vanhassa armeliaisuudessa ja patriarkaalisen suojelun perinteessä sekä kansalaisyhteiskunnan periaatteissa yksilöllisyydestä. Rouvasväenyhdistysten tehtävänä oli niin sanottu ”vaatimattomien köyhien” avustaminen ja toimintaan liittyi vahvasti myös kasvatukselliset tavoitteet. 1860-luvulta alkaen yhdistysten toiminta suuntautui alkeiskoulujen, lastenhoidon, vanhainkotien sekä tyttöjen kutoma- ja käsityökoulujen perustamiseen sekä ylläpitämiseen. Tuolloin tämänkaltainen yhdistystoiminta oli naisille ainoa keino osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. (Lehtinen 1997b, 1–4.)

1880-luvulla kansalaistoiminta levittäytyi laajemmalle voimistelu- ja urheiluliikkeen rantautuessa Suomeen. Voimistelu- ja urheiluliikkeen tarkoitus ei ollut ainoastaan koota urheilusta innostuneet lapset yhteen, vaan myös kasvattaa heitä järjestykseen, kuriin, raittiuteen ja sivistykseen. Yksi keskeisistä tavoitteista olikin kasvattaa nuorisoa paremman maailman rakentamiseen. (Harju 2003, 23.)

1800-luvun lopulla perustettiin myös Martta-yhdistys. Samaan aikaan sääty-yhteiskunta alkoi muokkaantua kansalaisyhteiskunnaksi, mikä lisäsi osaltaan yhdistystoimintaa. Muutos lisäsi alempien yhteiskuntakerrosten osallistumista toimintaan säätyläisten menettäessä johtoasemansa yhdistyksissä. (Lehtinen 1997b, 1–4.)

Säätyläisjärjestöjen muutos kansalaisjärjestöiksi toi mukanaan suuret suomalaiset kansanliikkeet, kuten nuorisoseuraliikkeen, naisasialiikkeen ja osuustoiminnan, jotka syntyivät 1880-luvun lopulla muodostamaan pohjan lukuisille suomalaisille järjestöille. Nämä kansanliikkeet ovat pääosin voimissaan edelleen. 1880-luvun lopulla toiminnalle oli vahva sosiaalinen tilaus, sillä julkinen valta hoiti vain perusasiat. Liikkeiden toimintaa johdatti selkeä käsitys siitä, mihin tarvitaan parannus. Aatteellisuus, sitoutuneisuus ja toiminnan palo olivat keskeisiä järjestöjen toiminnassa. (Harju 2003, 23.)

Suomalaisen vapaaehtoistyön huipentumana pidetään sotia ja niiden jälkeistä aikaa. Tuona aikana yhteinen hätä kansakunnan säilymisestä heikensi poliittisia ja yhteiskunnallisia rajoja ja sotien runtelemaa Suomea alettiin rakentaa suurella isänmaallisessa hengessä. Kansalaisjärjestöt antoivat vastapainoa työlle ja auttoivat painamaan sotien kokemukset taka-alalle. Kun ihmisten vapaa-ajasta kilpailevia vaihtoehtoja oli tarjolla vain vähän, energiaa riitti poikkeuksellisen paljon yhdistystoimintaan. Yhdistystoiminta olikin tällöin vireää ja suurmerkityksellistä. (Lehtinen 1997b, 1–4; Harju 2003, 25.)

3.2 Vapaaehtoistyö nykypäivänä

Nykypäivänä talkoo- ja vapaaehtoistyö on erilaista kuin ennen. Maaseudulla asuu vähemmän väkeä ja naapuria ei välttämättä tunneta samalla tavoin kuin aikaisemmin. Nykyään talkoillaan enemmän esimerkiksi erilaisten kulttuuritapahtumien ja urheiluseurojen parissa. Talkootyön perusajatus on kuitenkin pysynyt samana: tehdään korvauksetta töitä yhteiseksi hyväksi. (Kärki, Jurkka & Akimo 2014, 10.)

Vapaaehtoistyötä tekevien ihmisten määrä on Suomessa pysynyt hyvänä. Tähän vaikuttaa varmasti se, että yhdistystoiminta on Suomessa yhä voimissaan. Pelkästään viime vuonna rekisteröitiin yli 2500 uutta yhdistystä. Vapaaehtoisten talkoolaisten sitoutuminen toimintaan on kuitenkin vähentynyt ja vain harva haluaa sitoutua yhdistysten hallintoihin. Vapaaehtoistoiminnan muodot ovat muuttumassa ja osaltaan seuraavat työelämässä tapahtunutta murrosta. Toiminnan projektimaisuus lisääntyy, sillä vapaaehtoiset haluavat olla mukana yhdessä jutussa ja tutustua toimintaan sitoutumatta mihinkään. (Kärki ym. 2014, 10–13.)

Vapaaehtoistyö on kuitenkin edelleen suosittua Suomessa. Tämä selviää Tilastokeskuksen vuonna 2011 tekemästä tutkimuksesta, jonka mukaan 29% yli 10-vuotiaista oli tehnyt vapaaehtoistyötä tutkimusta edeltäneen neljän viikon aikana. Viimeisen 12 kuukauden aikana vapaaehtoistyötä oli tehnyt lähes 40%. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyötä tehdään eniten erilaisissa urheiluseuroissa ja liikuntakerhoissa. Miehet osallistuvat siihen hieman naisia useammin. Eniten vapaaehtoistyötä tekevät tutkimuksen mukaan keski-ikäiset eli 45-64-vuotiaat. (Kärki ym. 2014, 13.)

Suomalaiset haluavat edelleen auttaa lähimmäisiään ja yhteisöllisyys on lisääntynyt. Juuri yhteisöllisyys on se asia, joka saa ihmiset mukaan talkoisiin. Kerran kokeileminen ei välttämättä riitäkään, jolloin toimintaan saattaa sitoutua huomaamattaan. (Kärki ym. 2014, 10.)

3.3 Vapaaehtoistyötä koskevat säädökset

Vapaaehtoistyön ja talkootyön kannalta tärkeimpiä huomioitavia asioita ovat verotus ja työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290). Seuratoiminnassa on esimerkiksi tärkeää tuntee lait toimintaa suunniteltaessa, jotta talkootyön ja sitä kautta verottomuuden periaatteet toteutuvat.

3.3.1 Verotus

Verohallinnon mukaan talkootyö on toisen lukuun korvauksetta tehtyä työtä. Talkootyö on niin sanottua jokamiehentyötä, joka ei edellytä erityistä ammattitaitoa tai pätevyyttä. Näin ollen siihen voivat osallistua kaikki. Verolainsäädännössä ei kuitenkaan ole varsinaista määritelmää talkootyölle, vaan kaikki asiat käsitellään kokonaisuutena tapauskohtaisesti (Laanterä & Peltomäki 2005). Jos talkootyö muuttuu varsinaiseksi työksi, se on verotettavaa. Tällöin talkootyön teettävä tulkitaan työnantajaksi, työ verotettavaksi elinkeinotuloksi ja työntekijä ennakonpidätyksen alaiseksi työntekijäksi. Seuraavassa käsitellään verotusta koskevan liitteen 1 ohjeet pääpiirteittäin.

Talkootyö voi olla muodoltaan perinteistä talkootyötä, varainhankintatalkootyötä tai työpalveluiden myyntiä. Perinteiseen talkootyöhön lukeutuu korvaukseton työ, joka tehdään seuran varsinaisen toiminnan yhteydessä, kuten valmennus ja kilpailujen järjestäminen. Tällaisen toiminnan yhteydessä ei synny verotusongelmia. Varainhankintatalkoot ovat nimensä mukaisesti taas varainhankintaa, jota seuran jäsenet tekevät. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi kahvio- ja arpamyyni. Työpalveluiden myynnillä tarkoitetaan sitä, että seura myy kolmannelle osapuolelle työpalveluita, kuten työvoimaa inventaarioon. Kun seura on merkitty ennakonperintärekisteriin, voi kolmas osapuoli maksaa korvauksen bruttona seuran tilille. (Laanterä & Peltomäki, 2005; Talkootyö melkein pähkinänkuoressa 2015.)

Kun varainhankintatalkoista tai työpalveluiden myynnistä saatava tulo on selvästi seuran talkootyön tuloa, se on verovapaata. Seuraavien viiden tunnusmerkin on täytyttävä, jotta tulo on seuralle verotonta talkootyön tuloa.

1. Talkootyöstä saatava tulo voi olla verotonta vain rekisteröidylle ja yleishyödylliselle yhdistykselle
2. Talkootyöstä saatava tulo on ohjattava laajemmalle piirille kuin työn suorittajille
3. Talkootyö ei ole työtä, jota tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
4. Talkootyö on luonteeltaan tilapäistä (omaan lajiin, kuten hiihtolatuksen ylläpitämiseen, liittyvä talkootyösopimus voi kuitenkin olla pitkäaikainen)
5. Talkootyö ei saa olla elinkeinotoimintaa

(Laanterä & Peltomäki, 2005; Talkootyö melkein pähkinänkuoressa 2015.)

Yleishyödylliseltä yhteisöltä saatu matkakustannusten korvaus on verovapaata tuloa vain tietyin edellytyksin. Matkakustannuksia voidaan korvata yhteisön hyväksi ja sen toimeksiannosta tehdystä matkasta ja myös silloin, kun verovelvollinen ei ole työsuhteessa yhteisöön. Tällaisesta matkakustannusten korvauksesta on kuitenkin verovapaata tuloa vain:

- 1) päiväraha enintään kahdeltakymmeneltä päivältä kalenterivuodessa
- 2) majoittumiskorvaus
- 3) matkustamiskustannusten korvaus, jota voidaan suorittaa myös verovelvollisen asunnolta tehdystä matkasta. Matkakustannusten korvauksesta muulla kuin julkisella kulku-
neuvolla tehdystä matkasta on verovapaata enintään 2 000 euroa kalenterivuodelta. (Tuloverolaki 1992/1535.)

3.3.2 Työttömyysturvalaki

Työttömyysturvalain (2002/1290) mukaan palkaton talkootyö tai yleishyödyllinen vapaaehtoistyö eivät estä työttömyyspäivärahan saamista. Lain 2 luvussa 4 pykälässä sanotaan, että työnhakijalla on oikeus työttömyysetuuteen siltä ajalta, jona hän palkatta osallistuu tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön tai tavanomaiseen talkootyöhön. Yleishyödylliselle vapaaehtoistyölle on tunnusomaista yleishyödyllisten päämäärien edistäminen tai voittoa tavoittelemattoman yhteisön toiminnan tukeminen. Tällaista työtä voi olla esimerkiksi palkaton ja toiminnan tarkoitusta edistävä varainkeruutoiminta. Tavanomainen talkootyö voi taas esimerkiksi olla vastikkeetonta naapuriapua tai yhteisössä tehtävää yleishyödyllistä työtä.

Mikäli työnhakija taas tekee palkatta sellaista työtä, joka yleisesti tehdään yritystoimintana tai työsuhteessa, ei hänellä työttömyysturvalain mukaan ole oikeutta työttömyysetuun. Työttömyysetuun ei siis ole oikeutta esimerkiksi silloin, kun palkaton työ liittyy taloudellisen voiton tavoitteluun. (Työttömyysturvalaki 2002/1290.)

4 MOTIVAATIO

Motivaatio virittää yksilön käyttäytymistä, käyttäytymisen suuntaa ja sen jatkuvuutta. Motivaatioon liittyy vapaaehtoisuus ja tavoitteellisuus. Motivaatio on se aste, jolla yksilö tahtoo ryhtyä johonkin käyttäytymiseen tai toimintaan ja toteuttaa sen. Motivaatio on tilannesidonnaista. (Viitala 2009, 150.)

Motivoitunut talkootyöläinen on yleensä innostunut sekä aidosti vapaaehtoinen. Tämän vuoksi talkoolaisten motivaatio onkin yksi tärkeimmistä asioista seurojen toiminnan ylläpitämisen kannalta.

Alun perin sana motivaatio on johdettu latinan kielestä sanasta *movere*, joka merkitsee liikkumista (Peltonen & Ruohotie 1992, 16). Motivaation kantasana on motiivi. Motiivit ovat toiminnan psyykkisiä syitä, jotka ohjaavat toimintaa kohti tavoitteita ja vaikuttavat siihen, kuinka voimakkaasti toimintaan ryhdytään. Motiiveihin vaikuttavat sekä tunteet että järki. Motiiveja ovat esimerkiksi tarpeet, halut, vietit, palkkiot sekä sisäiset yllykkeet ja niitä on monentasoisia. Osa motiiveista liittyy satunnaisiin tilanteisiin, osa taas on pitkäkestoisia ja osa motiiveista ohjaa monia muita valintoja. Nuori saattaa esimerkiksi kieltäytyä elokuvaan lähtemisestä säästäessään rahaa autokouluun, vaikka hän muissa olosuhteissa olisi voinut siihen motivoitua mieluusti. Motiivit voivat olla biologisia, sosiaalisia tai psyykkisiä. Biologinen motiivi voi olla jano, sosiaalinen motiivi voi olla talkootyöhön osallistuminen, koska muutkin osallistuvat ja psyykinen motiivi voi olla halu kehittää itseään itselle tärkeä toiminnan parissa. (Ahlqvist & Peltomaa 2008, 11–20.) Osa motiiveista ihminen tiedostaa itse, mutta osa niistä on täysin tiedostamattomia. Motiivit voivat olla myös ristiriidassa keskenään, jolloin vahvempi motiivi yleensä voittaa. (Viitala 2009, 150–151.)

Motivaatio tarkoittaa yksittäisten motiivien kokonaisuutta ja niiden aikaansaamaa tilaa. Ihmiseen vaikuttaa yhtäaikaisesti useampi motiivi, joista osa on pitkäkestoisia ja osa tilanteisiin liittyviä. Motivaatio kokonaisuudessaan on yksittäistä motiivia laajempi, toimintaa ohjaava suuntautuminen. Motivaatio vaikuttaa vahvasti muun muassa siihen, miten innokkaasti teemme jotain, mitä haluamme, mikä tuottaa tyydytystä ja kuinka kovasti yritämme. (Ahlqvist & Peltomaa 2008, 11–20.) Motivaatio vaihtelee eri tilanteissa ja eri aikoina. Motivaatio on riippuvainen ihmisen sisäisistä tarpeista ja sitä voidaan vahvistaa ulkoisilla kannusteilla. Näiden kannusteiden painoarvo vaihtelee suuresti

ihmisten ja tilanteiden välillä. Joskus ulkoisilla palkkioilla ei ole suurta merkitystä, kun taas joskus palkka saatetaan kokea korkeana motivaatiotekijänä. (Viitala 2009, 150). Motivoitunut henkilö tekee työnsä tehokkaasti ja saa aikaan hyvän lopputuloksen. Motivoituneelle käyttäytymiselle on tyypillistä vapaaehtoisuus (Juuti 2006, 37).

Motivaatiota luonnehtivat myös kolme yhteistä ominaisuutta, jotka ovat vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireys viittaa motivaatioon toiminnan energian lähteenä, ja se saa ihmisen käyttäytymään tietyllä tavalla. Suunta tarkoittaa ihmisen käyttäytymisen päämääräsuuntautumista. Systeemiorientoitumisella viitataan yksilössä tai ympäristössä oleviin tekijöihin, jotka vahvistavat tai heikentävät toimintoja ja ohjaavat toiminnan energian suuntaa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16–17.)

Motivaatio on tilannesidonnaista, mutta ajan saatossa siitä on onnistuttu erottelemaan tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Yleismotivaatio kertoo käyttäytymisen yleisen suunnan ja vireyden. Se on hyvin pysyvää ja siinä korostuvat vireys, suunta ja käyttäytymisen pysyvyys. Yleismotivaatio kuvaa näin ollen ihmisen motivaation keskimääräistä tasoa pitkällä aikavälillä ja se on hyvin lähellä henkilön asenteita. Kiinnostus toimintaan liittyy myös läheisesti yleismotivaatioon. (Motivaatio 2011.)

Tilannemotivaatio on taas lyhytkestoisempaa ja liittyy tiettyyn tilanteeseen, jossa sekä sisäiset että ulkoiset ärsykkeet luovat motiiveja ja saavat aikaan tavoitteeseen suuntaavaa toimintaa. Tilannemotivaatio on hyvin dynaamista ja päätökset tehdään tilanteessa, mahdollisuuksien ja oman kiinnostuksen perusteella. Tilannemotivaatio on kuitenkin usein vahvasti riippuvainen yleismotivaatiosta. Yleismotivaation ollessa hyvä eivät esimerkiksi pienet esteet häiritse talkootyöhön osallistumista. Toiminnasta pitävä henkilö on myös esimerkiksi helpompi saada mukaan haastavimpiinkin tehtäviin. (Motivaatio 2011.)

4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Toimintaa ohjaava motivaatio voi olla joko sisäistä tai ulkoista (Ahlqvist & Peltomaa 2008, 14–15). Taulukossa 2 on jaoteltu sisäisen ja ulkoisen motivaation lähteitä, palkkioita ja palkkioiden muotoja.

TAULUKKO 1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio (Peltonen & Ruohotie 1992, 19)

	Sisäinen motivaatio	Ulkoinen motivaatio
Motivaatiolähteet	Sisäinen tarve: itsensä toteuttaminen, omien arvojen edistäminen jne. Yksilön itsensä välittämiä	Ulkoiset tekijät: palkkiot, kannustus, tunnustus, osallistumismahdollisuudet Ulkopuolisen henkilön tai tekijän välittämiä
Palkkiot	Tyydyttävät ylimmän asteen tarpeita (esim. itsensä kehittämisen tarve)	Tyydyttävät alemman asteen tarpeita (esim. ravinnon tarve, turvallisuuden tarve)
Palkkion muoto	Subjektiiivinen Esiintyy tunteiden muodossa (esim. tyytyväisyys, työilo)	Objektiivinen Esiintyy esineiden tai tapahtumien muodossa (esim. raha, kannustava tilanne)

Sisäinen motivaatio on sisäisesti syntynyttä ja se lähtee ihmisen sisäisestä tarpeesta, halusta toteuttaa ja kehittää itseään sekä aidosta kiinnostuksesta jotakin asiaa kohtaan. Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii omasta vapaasta tahdostaan, ilman pakotteita tai odotuksia palkkiosta ja kokee tyydytystä toiminnastaan. Tällöin tekeminen ja aikaansaannokset ovat itsessään palkitsevia. Sisäinen motivaatio yleensä on ulkoista motivaatiota pitkäkestoisempaa ja tehokkaampaa. Sisäiset palkkiot voivat muodostaa pysyvän motivaation lähteen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 19.)

Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä, jolloin motivaation välittää jokin muu kuin ihminen itse. Ulkoisesti motivoituneen ihmisen toiminta pohjautuu muun muassa palkkioiden, kuten arvosanojen tai palkan saavuttamiseen. Ulkoiset palkkiot ovat yleensä lyhytkestoisia ja tämän vuoksi tarvetta niiden saamiseksi saattaa esiintyä hyvin usein. Ulkoisia motiiveja ovat esimerkiksi työympäristö, uramahdollisuudet, palkka ja palkkiot sekä asetetut tavoitteet. Ulkoiset motivaation lähteet ovat tehokkaimpia sil-

loin, kun ne saadaan yllättäen ja ne koetaan arvokkaiksi. (Peltonen & Ruohotie 1992, 19.)

Usein motivaatio on sekoitus sekä ulkoisista että sisäisistä motiiveista. Ulkoisista motiiveista hyvin konkreettiset palkkiot ovat sellaisia, jotka heikentävät sisäistä motivaatiota ja ovat kestoltaan todella lyhyitä. Ei-konkreetit palkkiot, kuten kiitos ja arvostus, eivät sen sijaan heikennä sisäistä motivaatiota. Näiden motivoiva vaikutus on myös pidempi-aikainen. Ulkoinen motivaatio voi myös muuttua luonteeltaan sisäiseksi motivaatioksi, mikäli tehtävä opitaan näkemään arvokkaana tai tavoiteltavana arvona. (Ahlqvist & Peltomaa 2008, 14.)

4.2 Motivaatioteoriat

Koska motivaatio ei ole yksiselitteistä sitä on pyritty selittämään useiden eri motivaatioteorioiden avulla. Motivaatioteoriat pyrkivät vastaamaan siihen, miksi käyttäydymme siten kuin käyttäydymme. Kaikki teoriat ovat erilaisia mutta ne täydentävät toisiaan.

Motivaatioteoriat jaetaan usein sisältöteorioihin ja prosessiteorioihin. Sisältöteoriat kuvaavat käyttäytymistä ohjaavia sisäisiä tekijöitä ja prosessiteoriat taas kuvaavat käyttäytymisen alun, ylläpidon ja lopetuksen. Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on Maslowin tarvehierarkia, joka on sisältöteoria. Herzbergin kaksifaktoriteoria on toinen tunnettu sisältöteoria. Prosessiteorioista tunnettuja ovat Locken tavoiteteoria ja sen vastakohta kannustusteoria. Locken tavoiteteorian mukaan tavoitteet ovat motivaation suurin lähde. Erityisesti haastavat ja vaikeasti tavoitettavat päämäärät motivoivat. Itse asetetut tavoitteet lisäävät sitoutumista ja kannustavat tekemään parhaansa. (Viitala 2009, 154–155.)

Työmotivaatiota tuskin pystytään selittämään millään näistä teorioista. Työhön motivoitumiseen vaikuttaa samanaikaisesti niin suuri joukko erilaisia tekijöitä ja työsuoritusten taustalla vaikuttaa motivaation lisäksi aina useita muitakin tekijöitä, kuten osaaminen, psyykkiset ja fyysiset edellytykset sekä tilanne. Eri motivaatioteorioiden ymmärtäminen kuitenkin auttaa näkemään ihmisten työkäyttäytymisen syvällisemmin ja mahdollisesti löytämään ratkaisuja motivaation parantamiseen yrityksissä. (Viitala 2009, 155.) Motivaatioteorioita voidaankin pitää hyvinä johtamisen työvälineinä, sillä kun tiedetään,

mitkä tekijät motivoivat ihmistä, voidaan turvata johdon ja työntekijän onnistunut suhde.

Seuraavissa kappaleissa keskitytään Maslowin ja Herzbergin motivaatioteorioihin. Näistä kahdesta Maslowin tarvehierarkia keskittyy ihmisen sisäisen motivaatioon ja tarpeisiin kun taas Herzbergin kaksifaktoriteoria keskittyy ulkoisiin motiiveihin ja ympäristöön. (Juuti 2006, 45; Viitala 2009, 155–157.)

4.2.1 Maslowin tarvehierarkia

Abraham Maslowin vuonna 1954 luoman tarvehierarkian mukaan motivaatio syntyy tyydyttämättömistä tarpeista. Maslowin tarvehierarkia ryhmittelee ihmisen perustarpeet viiteen luokkaan kuvion 2 mukaisesti. (Viitala 2009, 155.) Alemman tason tarpeiden ei kuitenkaan aina tarvitse olla täysin tyydytettyjä, jotta ihminen voi siirtyä seuraavalle tasolle. Alempien tasojen tarpeet eivät myöskään katoa ihmisen siirryessä seuraavalle tasolle, ne eivät vain vaikuta toiminnan suuntaajina. (Peltonen & Ruohotie 1992, 54.)



KUVIO 2. Maslowin tarvehierarkia

Nämä luokat ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa, jolloin ylempi tarveluokka aktivoituu vasta kun alemman tason tarpeet on tyydytetty. Ihminen pyrkii siis ensimmäisenä tyydyttämään perustarpeet ja ne tyydyttyään, hän voi lähteä tavoittelemaan korkeampia tarpeita. (Viitala 2009, 155.)

Tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat **fysiologiset tarpeet**, joihin kuuluvat biologiset tarpeet, kuten nälkä, jano ja kylmyys. Biologiset tarpeet pyrkivät ylläpitämään elämää ja niiden tulee olla ainakin jossakin määrin tyydytettyjä ennen kuin ylemmän tason tarpeita voidaan lähteä tyydyttämään. Alin porras eroaa hieman muista portaista, sillä vaikka ihminen olisi tarvehierarkian ylimmällä tasolla, hänen täytyy aika ajoin palata alimmalle tasolle täyttämään esimerkiksi janon tunteensa. Tämän jälkeen hän voi kuitenkin palata suoraan ylemmille tasoille hierarkiassa. (Juuti 2006, 46.)

Toiselta tasolta tarvehierarkiasta löytyvät **turvallisuuden tarpeet**. Näitä ovat pyrkimys varmistaa ympäristön turvallisuus sekä turvattu taloudellinen tulevaisuus eri elämäntilanteissa ja pyrkimys ennakoitavuuteen sosiaalisissa tilanteissa. Turvallisuuden tarpeissa painottuvat sekä fyysinen että emotionaalinen turvallisuus. (Juuti 2006, 46.)

Kun turvallisuuden tarpeet on tyydytetty, pyrkii ihminen tyydyttämään **liitynnän ja sosiaalisuuden tarpeitaan**. Liitynnän tarpeisiin kuuluvat ystävyys, ihmissuhteet sekä keskinäinen pitäminen ja rakkaus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Liitynnän tarpeet ovat rajattomia ja niitä ihminen toteuttaa sekä työssä että vapaa-ajalla. (Juuti 2006, 46.)

Arvostuksen tarpeet kuvaavat ihmisen pyrkimystä saavuttaa valtaa, huomiota ja statusta. Arvostuksen tarpeet voidaan jakaa pyrkimykseen saada arvostusta itselleen sekä pyrkimykseen arvostaa toisia. Arvostukseen liittyvät muun muassa itsensä kunnioittaminen, itsevarmuus, kompetenssi ja itsenäisyys. Liitynnän tarpeiden tavoin arvostuksen tarpeet ovat rajattomia, eikä niiden tyydytys johda kyllästymiseen. (Juuti 2006, 47.)

Itsensä toteuttamisen tarpeet ovat tarvehierarkian huipulla. Henkilöt, jotka ovat tunnustaneet omat voimavaransa ja pyrkivät käyttämään ja kehittämään kykyjään mahdollisimman hyvin, toteuttavat itseään. Koska ihmiset ovat erilaisia, itsensä toteuttamisen sisältä vaihtelee suuresti ihmisten välillä. Itsensä toteuttamisen tarpeita ei voi kuitenkaan täysin tyydyttää, nämä tarpeet ajavat ihmisen tavoittelemaan sellaista, mitä hän ei kuitenkaan saavuta. (Juuti 2006, 47.)

4.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Fredrik Herzbergin kaksifaktoriteoria (1966) käsittelee motivaatiota läheisemmin työn yhteydessä kuin Maslowin tarvehierarkia (Viitala 2009, 156). Kaksifaktoriteoriassa olennaisinta on, että työtyytyväisyyttä aiheuttavat eri tekijät kuin tyytymättömyyttä ja näitä kahta ei voida pitää toistensa vastakohtina. Työtyytyväisyyden vastakohta on ei-työtyytyväisyys ja tyytymättömyyden vastakohta taas on ei-työtyytymättömyys. Teorian tärkein oletus on, että tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät motivoivat tehokkaisiin työsuorituksiin kun taas tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät eivät motivoi. (Timpe 1986, 347.) Kaksifaktoriteoria määrittelee kaksi työn perusolottuvuutta, työn ulkoiset olosuhteet eli hygieniatekijät sekä työ itse eli motivaatiotekijät (Viitala 2009, 156).

1 Työn ulkoiset olosuhteet – hygieniatekijät

Työn ulkoisia olosuhteita ovat esimerkiksi:

- esimies – alaisuhteet
- status
- työyhteisön ilmapiiri, menettelytavat ja hallinto
- palkkausjärjestelmä
- työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus
- työpaikan ihmissuhteet

Kaksifaktoriteorian mukaan nämä asiat eivät sinänsä aiheuta hyvää työsuoritusta, mutta ne aiheuttavat työtyytymättömyyttä silloin, kun ne ovat huonolla tasolla. Hygieniatekijät poistavat työsuorituksen esteitä ja tyytymättömyyttä enemmän kuin motivoivat työsuoritukseen. Hyvin hoidettuna niitä tuskin huomataan ja niiden hyvästä hoidosta harvoin kiitetään. Tekijöitä ei voi kuitenkaan ohittaa, sillä huonosti hoidettuna ne hiertävät työyhteisöä. (Viitala 2009, 156.)

2 Työ itse – motivaatiotekijät

Työn sisältöön liittyviä tekijöitä nimitetään tehtävätekijöiksi. Tehtävätekijät tuottavat motivaation. Näitä asioita ovat:

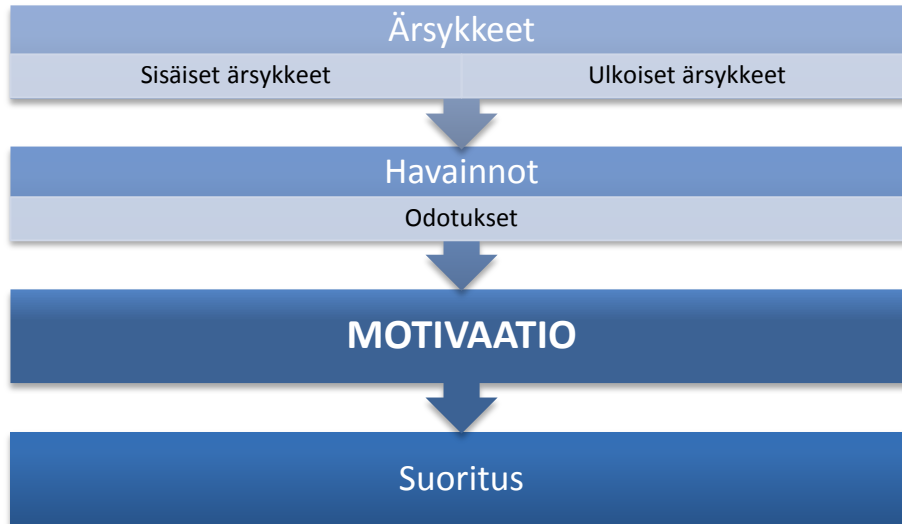
- työn sisältö itsessään
- työssä koetut saavutukset
- saatu tunnustus
- kokemus vastuusta
- tunne oppimisesta ja kasvamisesta
- uralla etenemisen mahdollisuudet

Näiden asioiden avulla voidaan luoda työtyytyväisyyttä, mikäli hygieniatekijät on täytetty. Motivaatiotekijät ratkaisevat sen, pyrkiikö ihminen työssään hyvään työsuoritukseen. Mikäli motivaatiotekijät puuttuvat, tulee työstä vain mekaanista suoriutumista ja pahimmillaan niukkaa rimanylitystä. (Viitala 2009, 156.)

Kaksifaktoriteoriaa on kritisoitu paljon siitä, että tietyt tekijät on vaikea määritellä kuuluvaksi vain toiseen tekijäryhmään. Tietty tekijä voi aiheuttaa tyytyväisyyttä yhdelle ja tyytymättömyyttä taas toiselle. Yksi tekijä voi myös samaan aikaan aiheuttaa sekä tyytyväisyyttä että tyytymättömyyttä työhön. Teoriaa on kritisoitu myös siitä, että se yksinkertaistaa liikaa motivaation ja tyytyväisyyden välisiä suhteita. (Peltonen & Ruohotie 1992, 59–60.)

4.3 Motivaatioprosessi

Motivaatio syntyy tarpeiden, kannusteiden sekä näitä koskevien havaintojen perusteella. Seuraava kuvio esittää motivaation muodostumisen.



KUVIO 3. Motivaatioprosessi (mukaiillen Peltonen & Ruohotie 1992, 64)

Motivaatio saa kuvion mukaisesti alkunsa sisäisistä tai ulkoisista ärsykkeistä. Sisäiset ärsykkeet ovat ihmiset omia tarpeita ja ulkoiset ärsykkeet taas ulkopuolisia kannusteita. Ihminen havainnoi tätä ympäristöään ja havaintojen perusteella muodostaa odotuksia, jotka aikaansaavat motivaatiota. Motivaatio saa aikaan suorituksia eli päämääriin suuntautunutta toimintaa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 64.)

Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä on myös yritetty selvittää jo useiden vuosikymmenien ajan. Monet tehdyistä tutkimuksista ovat päättyneet tulokseen, että työmotivaatio syntyy kolmen tekijän yhteisvaikutuksesta. Nämä tekijät ovat työntekijän persoonallisuus, työ ja työympäristö.

TAULUKKO 2. Työmotivaation syntyminen. (Viitala 2009, 151)

Persoonallisuus	Työ	Työympäristö
1. mielenkiinnon kohteet, harrastukset	1. työn sisältö, mielenkiinnon ja vaihtelevuus - vastuu, itsenäisyys - palaute, tunnustus	1. taoudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät - palkkaus, sosiaaliset etuudet - työolosuhteet, työjärjestely (esim. työturvallisuus)
2. asenteet - työtä kohtaan - itseä kohtaan	2. saavutukset, eteneminen ja kehittyminen	2. sosiaaliset tekijät - johtamistapa - ryhmäkiinteys ja -normit - sosiaaliset palkkiot - organisaation ilmapiiri
3. tarpeet - liittymisen tarve - arvostuksen tarve - itsensä toteuttamisen tarve		

Viitalan (2009, 152) mukaan listaan voitaisiin neljänneksi tekijäksi lisätä työntekijän elämänvaihe. Henkisiä voimavaroja vaativien asioiden määrä, kuten talon rakennus tai pienet lapset, vaihtelee eripituisina periodeina ihmisten elämässä ja nämä asiat eivät voi olla vaikuttamatta myös työpaikalla.

4.4 Motivointi talkootyössä

Talkootyö yhdistyksissä ja seuroissa perustuu ihmisten vapaaehtoisuuteen sekä intoon ja haluun toimia, mikä tuo omat haasteensa motivointiin. Toisaalta vapaaehtoistyön voima piilee juuri siinä, että ihmiset ovat mukana omasta tahdosta ja halusta auttaa. Talkootyössä motivointi ei voi perustua esimerkiksi palkkioihin tai pakotteisiin, sillä vapaaeh-

toistyöstä ei lain mukaan voi maksaa palkkaa ja talkoolainen voi lopettaa sen tekemisen milloin vain. Talkootoiminnassa jokaisella ihmisellä on erilainen motivaatioperusta toiminnalle. Motiiveja ei tule laittaa tärkeysjärjestykseen, sillä jokaisella on omat syynsä ja ne ovat kaikki yhtä arvokkaita. (Harju 2003, 39) Seuraavana lista Harjun mukaan (2003, 40–41) yleisimmistä motiiveista.

1. Kiinnostus asiaa kohtaan
2. Halu auttaa ja tehdä hyviä tekoja
3. Halu oppia
4. Sosiaaliset kontaktit
5. Yksinäisyyden ja syrjäytyneisyyden murtaminen
6. Vastapaino työlle ja vaihtelu elämään
7. Halu osallistua ja saada kokemuksia
8. Halu vaikuttaa

Motivaatioperustaa mietittäessä ei voida jättää huomioimatta velvollisuuden tunnetta ja sosiaalista painettakaan, jotka ajavat monet mukaan toimintaan. Tällöin motivaatioperusta ei ole täysin terve, mutta se voi olla riittävä imaistakseen ihmisen aktiiviseen mukanaoloon. Kun toimintaan pääsee mukaan ja tapaa muita ihmisiä sekä huomaa toiminnan mielekkyyden, saattaa motivaatioperusta hiljalleen muuttua. (Harju 2003, 41.)

Motivointia suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon muutamia asioita. On tärkeää, että jokainen voi olla toiminnassa mukana omien tietojensa ja taitojensa puitteissa. Suomalaiset arvostavat myös sitä, että toimintaan voi osallistua omilla ehdoilla, juuri niin paljon kuin jaksaa, ehtii tai haluaa. Liikat vaatimukset osaamisen tai aktiivisuuden suhteen heikentävät nopeasti innostusta ja motivaatiota talkootyön tekemiseen. Vähäisempikin osaaminen ja osallistuminen on tärkeää. Kaiken kaikkiaan motivaatio pysyy yllä toiminnassa, joka on mieluista, mielekästä, palkitsevaa, tavoitteellista, tärkeää, joka tyydyttää pätemisen tarvetta ja vaikuttamisen halua ja jossa oppii koko ajan uutta. Toiminnan pitää myös tarjota elämyksiä, haasteita sekä nautintoa ja sen tulee olla uudistuvaa. Moni lopettaa vapaaehtoistyön tekemisen uupumuksen ja liian suuriksi kasvaneiden velvoitteiden vuoksi. (Harju 2003, 41–42.)

Hyvän motivaatioperustan säilyttämiseksi tarvitaan seuroissa toimivaa toiminnan suunnittelua ja organisointia, mahdollisuutta oppia uusia asioita, kiittämistä ja kannustamista

ja miellyttävää yhdessäoloa. Suurin vastuu näiden edellytyksien täyttymisestä on toiminnan vetäjillä, mutta myös kaikki mukanaolijat tulisi saada tekemään töitä asioiden eteen. Johtamis- ja esimiestaitoja tarvitaan näin ollen myös vapaaehtoistyössä.

5 SITOUTTAMINEN

Kuten työelämässä myös seuratoiminnassa ja talkootyössä toimijoiden sitouttaminen on tärkeää. Toimintaan sitoutunut henkilö on tuottavampi ja tehokkaampi kuin sitoutumaton työntekijä. Yrityksissä sitoutuneet työntekijät vaikuttavat myös yrityskuvaan, sillä he antavat parempaa asiakaspalvelua ja näin ollen viestivät positiivista yrityskuvaa. Myös seuratoiminnassa hyvän imagon viestiminen on tärkeää, sillä sen avulla innostetaan sekä uusia urheilijoita että talkoolaisia mukaan toimintaa. (Leppänen 2013b.) Sitoutunut työntekijä kokee sekä työyhteisön että sen tavoitteet ja arvot omiksi ja tekee töitä saavuttaakseen ne. Tällainen työntekijä osoittaa myös aitoa kiinnostusta yhteisöä kohtaan ja on halukas kehittämään sen toimintaa. Sitoutunut toimija kunnioittaa työka- vereitaan. (Leppänen 2013c.)

Sitouttaminen on motivaatiota laajempi käsite. Työelämässä sitoutuminen kuvaa sitä, miten yksilö kokee työyhteisön tai yrityksen osana omaa elämäänsä ja itsensä osana työyhteisöä tai yritystä. Sitoutuminen näkyy kolmena erilaisena piirteenä ihmisen käyttäytymisessä. Ensimmäinen asia on se, miten paljon henkilö on valmis tekemään asioita, jotka ylittävät hänen tavalliset työtehtävänsä. Toiseksi sitoutuminen merkitsee yrityksen tavoitteiden ja arvojen hyväksymistä sekä halukkuutta tehdä töitä niiden eteen. Kolmanneksi sitoutuminen näkyy haluna säilyttää jäsenyys organisaatiossa. (Viitala 2009, 160–163.)

Eri ihmiset sitoutuvat eri tavoin, sillä jotkut ovat luontaisesti sitoutuvampia kuin toiset. Taustalla vaikuttaa joukko tekijöitä, jotka vaikuttavat sitoutumiseen. Sitoutumista määrittävät asennetekijät on jaettu kolmeen luokkaan:

TAULUKKO 3. Sitoutumista määrittävät asennetekijät (Viitala 2009, 163)

Asenne	Sitoutuminen
1 Affektiiviset eli tunneperäiset tekijät	Tunnetason sitoutuminen - tunne kuulumisesta yhteisöön
2 Käyttäytymistekijät	Pysyminen - käsitys yhteisöstä lähtemiseen liittyvistä riskeistä ja taloudellisista menetyksistä
3 Kognitiiviset eli tiedolliset tekijät	Normatiivinen sitoutuminen - vastuun- ja velvollisuudentunne

Tunnetason tekijöissä vaikuttavat monet asiat. Yhteisö tai yritys voidaan kokea itselle hyväksi ja vastineeksi siitä ollaan lojaaleja ja työteliäitä. Tunnetason tekijöillä on eniten vaikutusta työn laatuun. Tunteillaan sitoutunut ihminen on tyytyväinen ja tuottava. Palkitsemista ja esimiestoimintaa enemmän sitoutumista lisää työn sisältö ja etenkin työn itsenäisyys. Muita sitoutumista lisääviä tekijöitä ovat työsuhteen kesto, osallistumisen suunnitteluun ja päätöksentekoon sekä työsuhteen pysyvyyteen liittyvä varmuus. (Viitala 2009, 163.)

5.1 Sitouttamisen keinot

Sitouttamiskeinot ovat kaiken kaikkiaan melko yksinkertaisia ja edullisia, mutta ne vaativat jatkuvaa kehittämistä sekä päivittämistä. Työntekijöiltä kysyttäessä yleisimpiä sitouttamiskeinoja ovat hyvä työyhteisö ja työilmapiiri sekä johdon luoma kannustava ilmapiiri. Tärkeänä pidetään myös jaksamisesta huolehtimista sekä työpanoksen arvostamista. Toki rahalla ja palkitsemisellakin on merkitystä, mutta korkeammat motivaatio- ja sitoutumistekijät ovat tärkeämpiä. (Leppänen 2013c.) Sitouttamisessa tiettyjen tekijöiden tulee olla kunnossa, jotta voidaan miettiä kehittyneempiä keinoja. Tätä voisi verrata Maslowin tarvehierarkian perusajatukseen. Jos esimerkiksi arvostus ja johtaminen eivät ole kunnossa, murenee sitoutuminen ja korkeammilla keinoilla ei ole mitään merkitystä. (Leppänen 2013b.)

Työmotivaatio ja työtyytyväisyys ovat sitouttamisen tärkeimpiä tekijöitä. Yhteisössä yhdenkin ihmisen huono motivaatio tarttuu todennäköisesti myös muihin, jolloin ihmiset voivat huonosti ja töihin tuleminen ei ole kiinnostavaa. Vastaavasti yhdenkin ihmisen energinen ja iloinen asenne siirtyy koko yhteisöön, jolloin sekä motivaatio että tyytyväisyys paranevat. Työn sisällöllä on myös suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työmotivaatioon. Työtehtävien vaihtelevuus, mahdollisuus vaikuttaa asioihin sekä mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä ovat tärkeitä tekijöitä, kun kyseessä on henkilöstön työtyytyväisyys. (Christensen & Lundin & Paul 2005, 33–59.)

Hyvä työilmapiiri on tärkeä tekijä työntekijöiden sitouttamisessa ja siihen kannattaa sen vuoksi panostaa. Miten paremman työilmapiirin ja sitä kautta paremman työtyytyväisyyden voi sitten luoda? Amabile ja Kramer (2012) esittelevät kolme ilmapiirivoimaa, joista ensimmäinen on huomaavaisuus. Huomavaisuudella tarkoitetaan esimiehen huomaavaista ja kunnioittavaa käytöstä alaisia kohtaan, joka edistää hyvää työilmapiiriä. Esimiehen tulee esimerkiksi kunnioittaa erilaisia persoonallisuuksia sekä työntekijöiden ideoita. Toinen ilmapiirivoima on yhteistyö työntekijöiden välillä. Tämä voima tukee hyvää työilmapiiriä ja auttaa yhteiseen tavoitteeseen pääsemisessä. Viimeinen ilmapiirivoima on selkeä ja rehellinen kommunikaatio. Toimiva kommunikaatio on tärkeää luottamuksen rakentamisessa, kehityksen ylläpitämisessä sekä työn koordinoimisessa. Toimiva kommunikaatio viestittää työntekijöille, että heidän työllään on arvoa yritykselle. (Amabile & Kramer 2012, 116–117.)

5.2 Sitouttaminen ja uusien henkilöiden rekrytoiminen talkootyössä

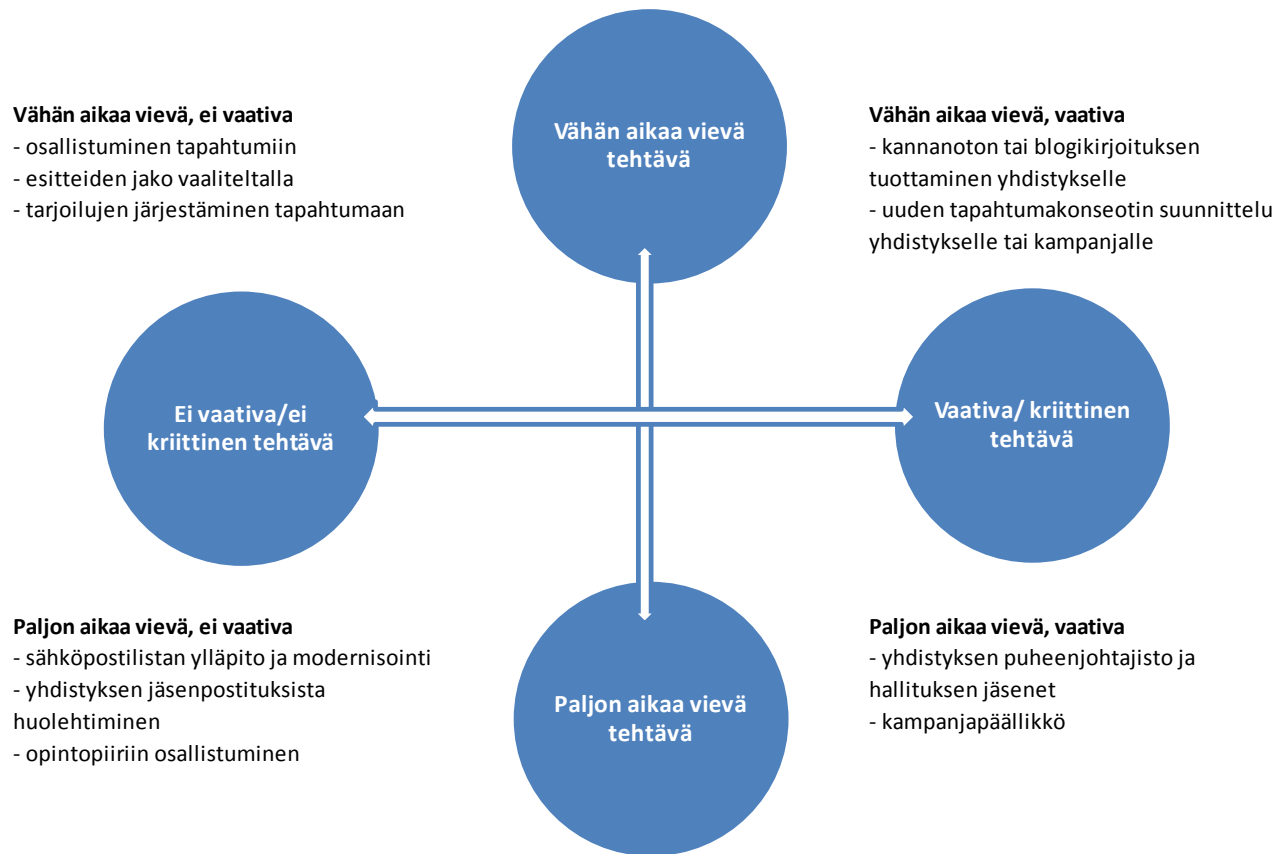
Vapaaehtoistoiminnan organisoimisen lähtökohta on vapaaehtoistyötehtävien suunnittelu. Erilaisille ihmisille tulee olla tarjolla erilaisia tehtäviä ja mahdollisuuksia osallistua toimintaan. Tämän lisäksi on tärkeää miettiä, miten erilaisiin tehtäviin löydetään tekijöitä eli jäsenaktivointia ja vapaaehtoisten rekrytointia. Tehokkaastakaan rekrytoinnista ei kuitenkaan ole apua, jos mukaan saadut toimijat eivät sitoudu toimintaan ja seuraan. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 6–7.)

Usein vapaaehtoistoiminta lepää vain muutaman aktiivin harteilla, jolloin työmäärä ja vastuu kasvavat isoiksi. Uusia aktiivisia toimijoita ei ole tarjolla ja heidän etsintä saattaa tuntua mahdottomalta. Toisaalta myös uusien toimijoiden kouluttaminen tehtäviin voi

tuntua aikaa vievältä ja vaivalloiselta. Tämän vuoksi vapaaehtoistoiminnan ja –tehtävien suunnitteluun on hyvä käyttää aikaa. Ihmisiä on helpompi saada osallistumaan toimintaan, joka on suunniteltu heidän – ei yhdistyksen – lähtökohdista käsin. Aktiiveille kannattaakin paketoita kiinnostavia ja hyvin suunniteltuja tehtäviä. Tehtävien paketointi tarkoittaa sitä, että työ on selkeästi suunniteltu, ohjeistettu, aikataulutettu ja ohjattu. Tämä mahdollistaa sekä uusien että vanhojen toimijoiden helpon osallistumisen. Tehtävien paketoinnin voi aloittaa esimerkiksi yhdistysten hallitusten jäsenten vastualueiden ja tehtävien määrittelyllä. Kun tehtävät on jaettu järkeviin osiin, asiat eivät kaadu epämääräisesti joko kaikkien tai vain yhden niskaan. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 9–10.)

Uusia vapaaehtoisia hankittaessa seuran oma jäsenkunta on luonnollisesti tärkein kohderyhmä, sillä omat jäsenet ovat jo valmiiksi kiinnostuneita seurasta ja sitoutuneita sen toimintaan ainakin jollain tasolla. On kuitenkin hyvä pitää mielessä mahdollisuus hankkia uusia aktiiveja myös seuran ulkopuolelta. Aktiivinen jäsen- ja vapaaehtoishankinta pitää huolen siitä, että työmäärä jakautuu tasaisemmin ja uudet toimijat ovat valmiina siirtymään avainpaikoille vanhempien toimijoiden lopettaessa. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 23.)

Uusia vapaaehtoisia etsittäessä on hyvä pitää mielessä vapaaehtoisten erilaiset motivaatioperustat ja elämäntilanteet. Tarjolla pitäisi olla mahdollisimman erilaisia ja erikokoisia tehtäviä (kuvio 4), sillä usein uusi vapaaehtoinen ei heti ole valmis uhraamaan kaikkea vapaa-aikaansa yhdistykselle. ”Kaikki tai ei mitään” ei saa olla vaatimuksena osallistumiselle. Toisaalta myös ne aktiivit, jotka haluavat alusta alkaen olla toiminnassa mukana hyvinkin paljon, tulisi huomioida työtehtäviä suunniteltaessa. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 10–12.) Kun ihmiset löytävät itselleen hyödyllisiä ja innostavia toimintamahdollisuuksia, he ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä.



KUVIO 4. Vapaaehtoistyötarjottimen malli (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 12)

Kuten työelämässä myös seuratoiminnassa on tärkeää, että oikea henkilö rekrytoidaan oikeaan tehtävään. Tämä osaltaan lisää innostusta toimintaa kohtaan sekä sitoutumista seuraan. Myös talkoolaisten yksilöllinen kohtelu, kiitokset sekä kannustus ja toiminnan suunnitteluun osallistaminen sitouttavat ihmisiä. Vapaamuotoinen ja yhdessä vietetty aika sitouttaa toimintaan kuitenkin paremmin kuin mikään muu. Yhteishengen kasvaessa ihmisten valmius ottaa vastaan suurempia ja vastuullisempia tehtäviä lisääntyy. Edellä mainittujen lisäksi on tärkeää, että aktiiveja pyydetään osallistumaan uudestaan ja tietoa jaetaan myös niille, jotka eivät juuri sillä hetkellä ole toiminnassa aktiivisesti mukana. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 42, 52-54.)

Miksi hyvät vapaaehtoiset sitten lopettavat toiminnan siihen sitoutumisen sijaan? Seuraavassa pääasiallisia syitä toiminnan lopettamiseen:

- **Ajanpuute**
- **Kukaan ei huomaa aktiivin tekemää työtä.** Lähes jokaisesta yhdistyksestä löytyy hiljaisia puurtajia, jotka tekevät ahkerasti arvokasta työtä tekemättä itseltään numeroa.
- **Jäsenestä tuntuu siltä, että joku kontrolloi hänen tekemisiään**
- **Aktiivin työpanos kuluu hukkaan.** Esimerkiksi huonon suunnittelun takia aktiivit voivat kokea tekevänsä turhaa tai päällekkäistä työtä jonkun toisen kanssa.
- **Aktiivi on kyllästynyt tehtäviinsä.** Sama henkilö on esimerkiksi jo usean vuoden ajan päivittänyt yhdistyksen nettisivuja. Myös yhdistyksissä voidaan hyödyntää työelämässä usein käytettyä työnkiertoa.
- **Yhdistyksessä on sisäisiä ristiriitoja, jotka kuluttavat vapaaehtoisen voimavarat.**

(Mukaiillen Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 57–59)

On hyvä pitää mielessä se, että mitä enemmän yhdistys kasvattaa jäsenmääräänsä ja mitä enemmän sillä on vapaaehtoisia talkoolaisia, sitä enemmän se tarvitsee myös aktiivisia avainhenkilöitä, jotka organisoivat ja johtavat toimintaa. Uusien vapaaehtoisten hankkimisen lisäksi onkin tärkeää miettiä, miten uusia aktiiveja valmennetaan ja kannustetaan ottamaan vastuuta ja kehittymään avainhenkilöiksi. Jäsenten sitouttaminen, kannustaminen ja avainhenkilöiden rekrytoiminen on pitkäjänteisyyttä vaativa prosessi. Sitouttava ilmapiiri, tarvittava koulutus ja hyvä yhteishenki kannustavat uusia toimijoita eteenpäin vapaaehtoisuralla. (Halonen & Karreinen & Tennilä 2010, 51–52.)

6 CASETUTKIMUS

6.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite

Vapaaehtoistyössä työntekijöiden motivoiminen on erityisen haastavaa, sillä toiminta perustuu haluun toimia muiden hyväksi sekä työn vastikkeettomuuteen. Vammalan seudun Voimalla on yksi niistä monista seuroista, joille motivoitunut ja sitoutunut talkooväki on elinehto. Tämän vuoksi syntyi idea asian tutkimisesta opinnäytetyön muodossa. Seura ei aikaisemmin ole toteuttanut minkäänlaista tutkimusta talkootyöstä.

Työn tavoitteena oli selvittää mikä tällä hetkellä motivoi talkootyöntekijöitä osallistumaan talkootyöhön ja miten talkootyötä tekeviä henkilöitä voitaisiin motivoida ja sitouttaa toimintaan aikaisempaa paremmin. Toteutetun kyselyn avulla selvitettiin myös talkootyöntekijöiden toiveet ja ideat talkootoiminnan kehittämiseksi.

6.2 Tulosten analysointi

Vastaukset analysoitiin SPSS for Windows – tilasto-ohjelmalla. Tulokset ja kaaviot on tehty Excel -taulukkolaskentaohjelmaa käyttäen.

6.3 Tutkimusmenetelmät

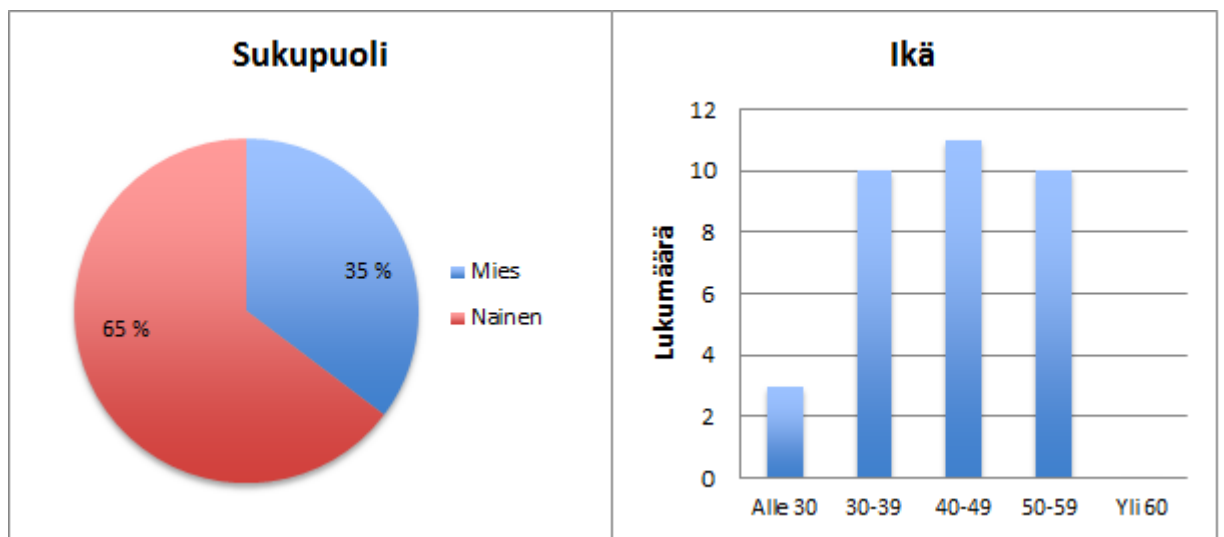
Kysely toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen kohde-ryhmänä olivat Vammalan seudun Voiman talkootyöläiset. Tutkimus oli kokonaistutkimus, johon jokaisella talkootyöhön joskus osallistuneella oli mahdollisuus vastata. Linkki kyselyyn ja ohjeet vastaamiseksi lähetettiin sähköpostitse siis sekä yleisurheilun, hiihdon-, koripallon- että seuran muun toiminnan talkooväelle. Koska koripallo on kuitenkin melko uusi toiminto seurassa, vastauksissa ei keskitytä siihen. Tavoitteena oli saada mahdollisimman moni talkootyöläinen vastaamaan. Kysely toteutettiin helmikuun 2015 kahdella viimeisellä viikolla.

7 TULOKSET

Kysely lähetettiin 61 talkootyöläiselle, joista kyselyyn vastasi yhteensä 34 henkilöä. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 55,7%. Vaikka saatujen vastauksien määrä on melko pieni, voidaan tuloksia silti pitää luotettavina, sillä vastaajien määrä kattaa yli puolet seurun talkootyöläisistä. Tutkimuksessa on myös hyvin edustettuna erilaiset talkootyöläiset eri taustoista; on eri-ikäisiä, miehiä ja naisia, eri toimintoihin osallistuneita sekä eri ajan mukana olleita vastaajia.

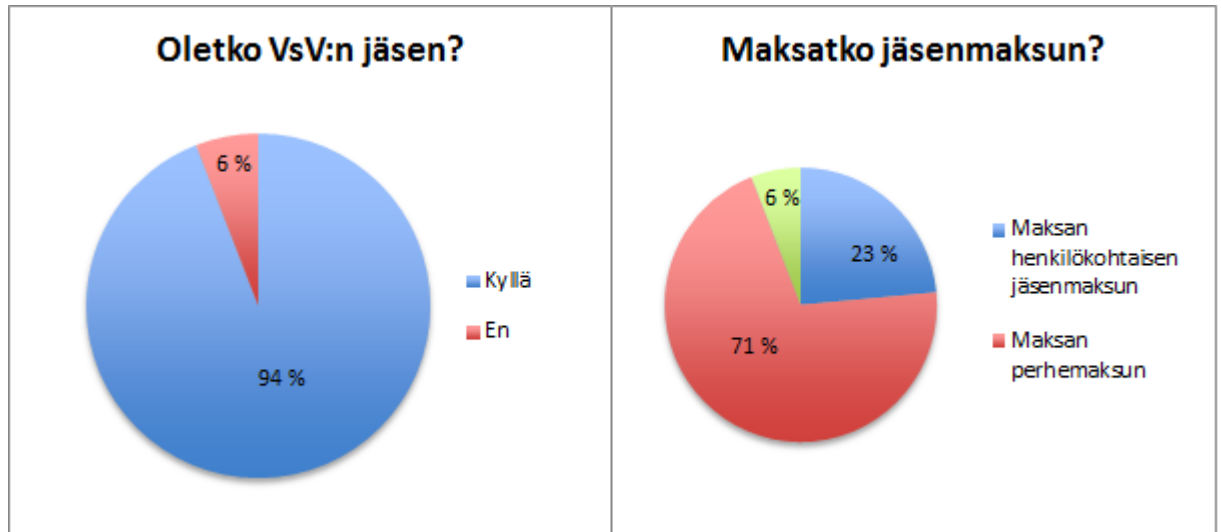
7.1 Perustiedot vastaajista

Tutkimukseen vastanneista 65% on naisia ja vain 35% vastaajista on miehiä. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma on melko tasainen ikävuosien 30-59 välillä. Vastaajien keski-ikä on 42,3 vuotta. Nuorin vastaaja on 13 vuotias ja vanhin 59 vuotias. Yli 60 vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan. Vastauksissa ei ole havaittavissa eroavaisuuksia naisten ja miesten tai eri-ikäisten välillä.



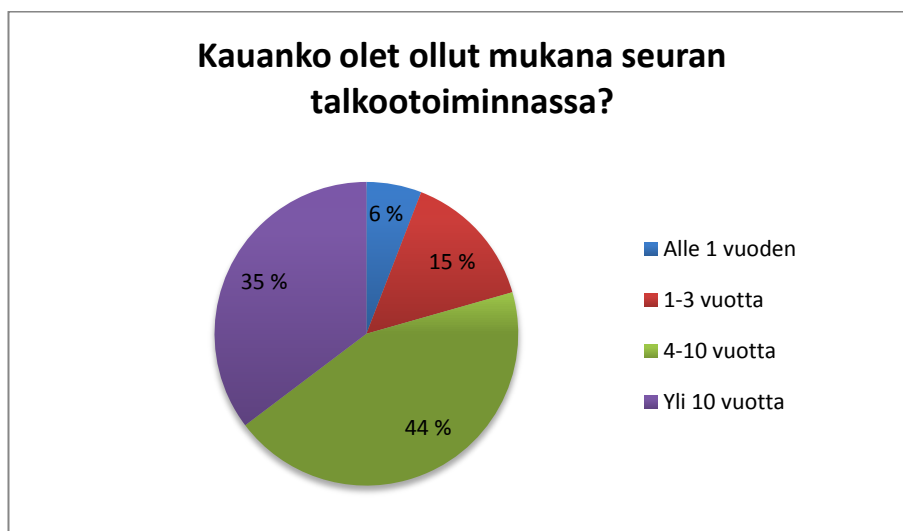
KUVIO 5. Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma

Kuten oletettua, vastaajista 94% on VsV:n jäseniä ja vain kaksi vastaajaa (6%) ei ole seuran jäseniä, eikä näin ollen maksa jäsenmaksua. Valtaosa vastaajista (71%) maksaa perhemaksun, 23% vastaajista maksaa henkilökohtaisen jäsenmaksun.



KUVIO 6. VsV:n jäsenyys ja jäsenmaksu

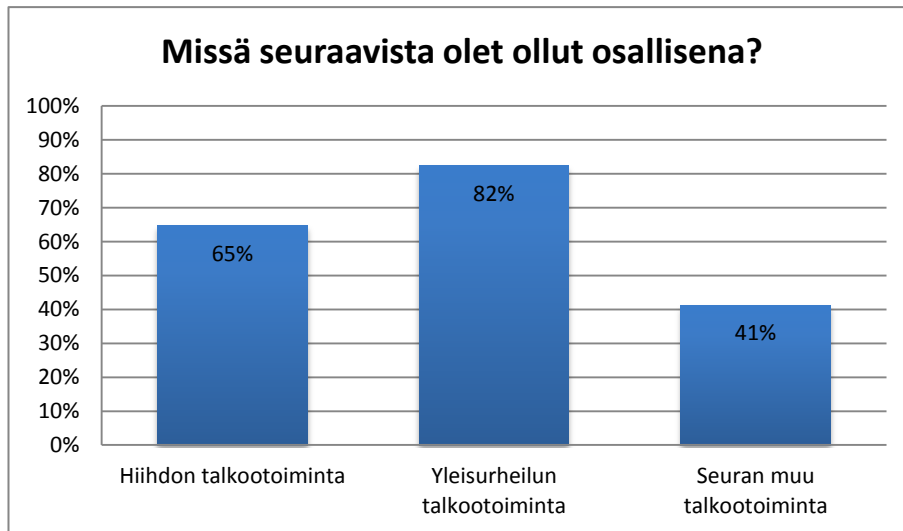
Suurin osa vastaajista on ollut mukana talkootoiminnassa jo useamman vuoden. 4-10 vuotta toiminnassa on ollut mukana 44% vastaajista ja yli 10 vuotta mukana olleita on 35%. Alle vuoden toiminnassa on ollut mukana vain 6% vastaajista ja 1-3 vuotta mukana on ollut vastaajista 15%.



KUVIO 7. Miten pitkään on ollut mukana talkootoiminnassa

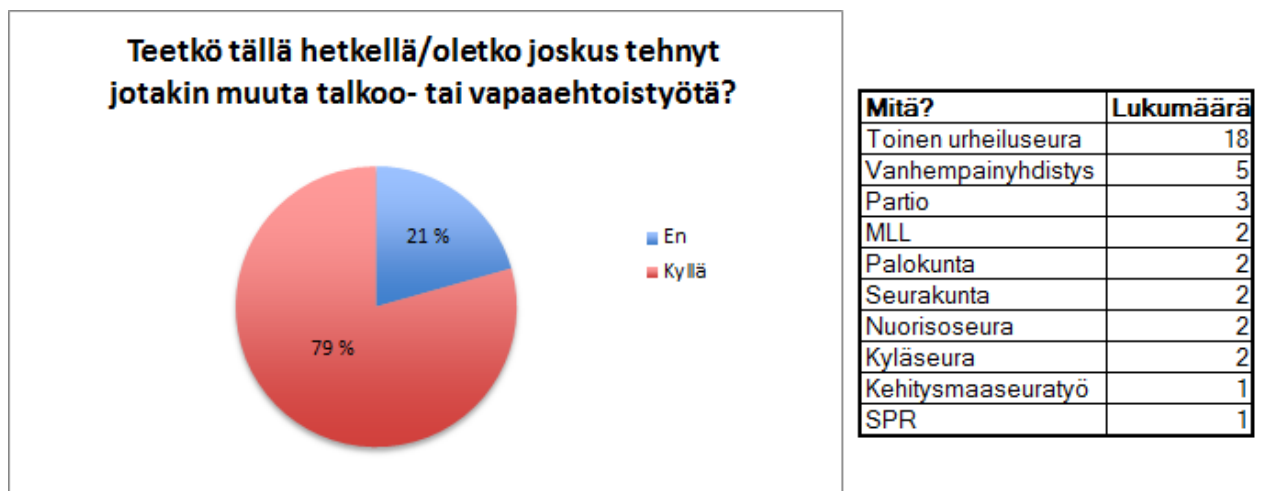
Yleisurheilun talkootoimintaan on osallistunut 82% kaikista vastaajista ja hiihdon talkootoimintaan 65% vastaajista. Seuran muuhun talkootoimintaan, kuten Rautaveden

maratonille, on osallistunut 41% vastaajista. Monet vastaajista (19 vastaajaa) valitsivat useamman vastausvaihtoehdon ja ovat näin ollen olleet osallisena esimerkiksi sekä hiihdon että yleisurheilun talkootoiminnassa.



KUVIO 8. Talkootoimintaan osallistuminen

Niille, jotka talkootyötä tekevät, se vaikuttaa usein olevan jonkinlainen elämäntapa. Tähänkin kyselyyn vastanneista 79% tekee tai on joskus tehnyt jotakin muuta talkoo- tai vapaaehtoistyötä. Valtaosa heistä on ollut mukana jonkin toisen urheiluseuran toiminnassa. Myös vanhempainyhdistyksien toiminta on saanut vastaajia osallistumaan.



KUVIO 9. Muu vapaaehtoistyö

Tärkeimmät syyt toimintaan osallistumiselle ovat vastaajien mukaan lapsen harrastus (61,8%) sekä toiminnan tärkeys 58,8%). Muun syyn on valinnut 11,8% vastaajista ja

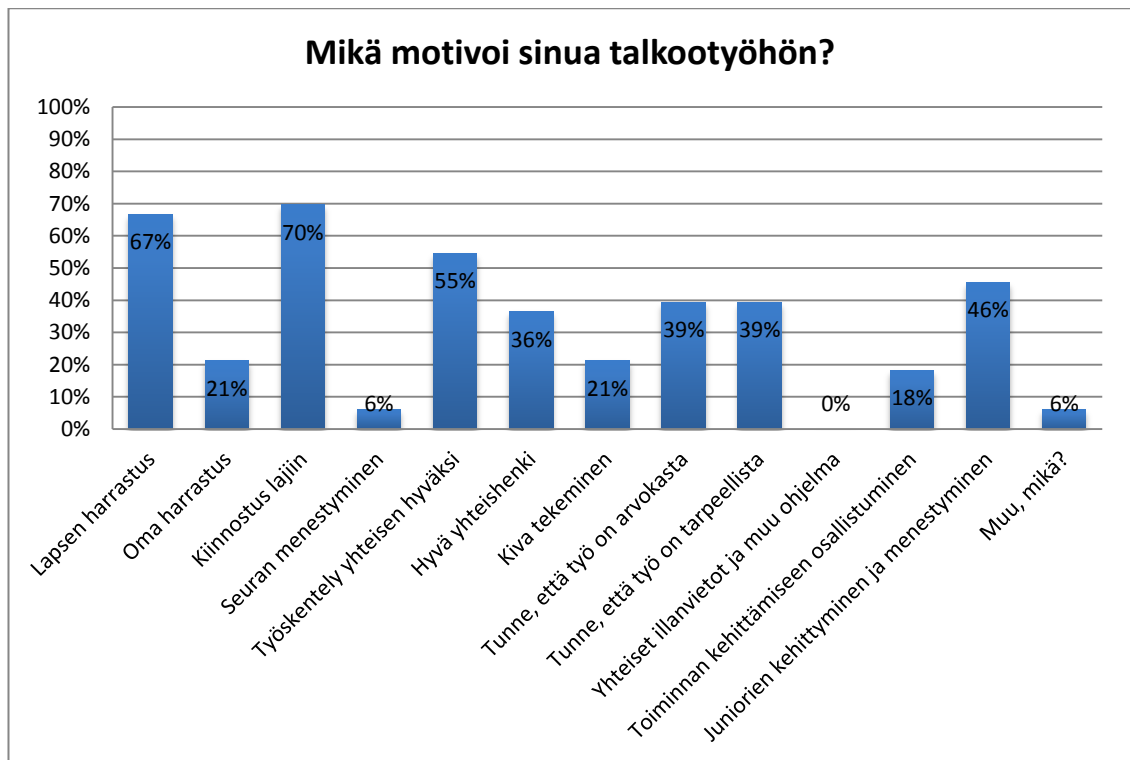
näitä syitä ovat muun muassa lapsien harrastus ja mukana oleminen aiemmin, lasten hiihdon hyvän sanoman eteenpäin vieminen ja se, että koko perhe on ollut mukana jo pitkään Oman harrastuksen vuoksi mukana on vain 8,8% vastaajista. Tähän kysymykseen vastaajien oli mahdollista valita vastaukseksi useampi vastausvaihtoehtoista. Näin on tehnyt 11 vastaajista.



KUVIO 10. Minkä vuoksi on mukana talkotoiminnassa

7.2 Motivaatio

Talkootyöläisten motivaatiota lähdettiin ensimmäisenä selvittämään kysymyksellä ”Mikä motivoi sinua talkootyöhön? Valitse listalta enintään viisi (5) sinulle yleisesti tärkeintä motivaation lähdettä.” Vaihtoehtoista motivoivimmiksi nousivat vaihtoehdot kiinnostus lajiin, lapsen harrastus sekä työskentely yhteisen hyväksi. Vähiten motivoiviksi vastaajat kokivat seuran menestymisen sekä yhteiset illanvietot ja muu ohjelma, jota kukaan vastaajista ei valinnut. Tämä on hyvä, sillä se kertoo sisäisestä motivaatiosta toimintaan. Ulkoiset motiivit eli erilaiset palkitsemiset eivät taas nouse listalta esille. Avoimissa vastauksissa esille nousi myös sosiaaliset kontaktit motivaatiotekijänä.



KUVIO 11. Mikä motivoi talkootyöhön

Vastaajat pääsivät myös arvioimaan, kuinka paljon listan asiat motivoivat heitä talkootyöhön tällä hetkellä. Vastausvaihtoehdot olivat 4=Motivoi erittäin paljon, 3=Motivoi melko paljon, 2=Motivoi melko vähän ja 1=Ei motivoi lainkaan. Kaiken kaikkiaan VsV:n talkoolaisten motivaatioperusta toiminnalle on hyvin samankaltainen kuin Harjun (2003,40–41) mukaiset motiivit vapaaehtoistyölle.

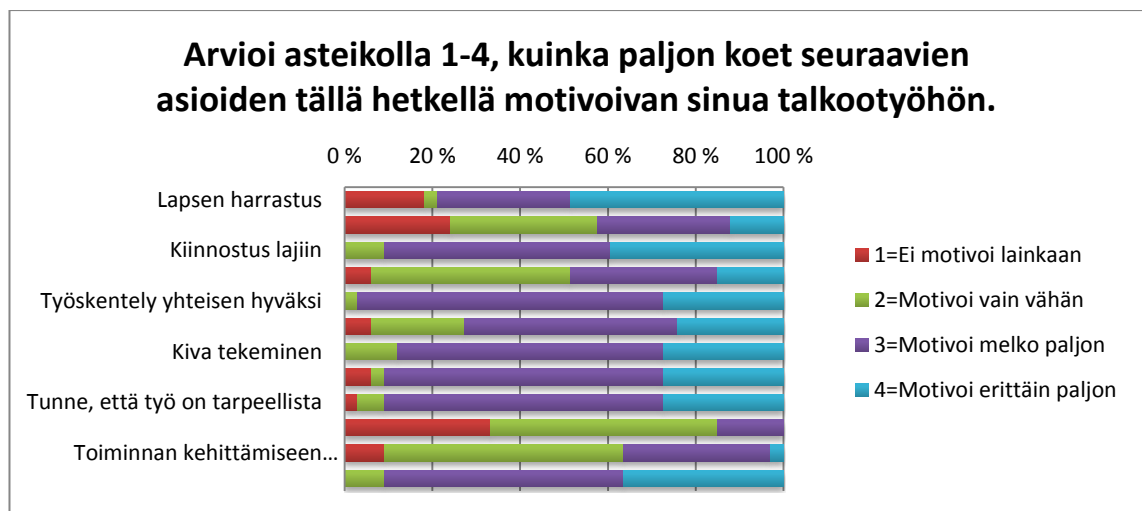
Kokonaisuudessaan vastaajat kokivat kaikki annetut vaihtoehdot melko motivoiviksi. Eniten motivoiviksi vaihtoehdoiksi nousivat kuitenkin kiinnostus lajiin, työskentely yhteisen hyväksi sekä juniorien kehittyminen ja menestyminen. Avoimissa vastauksissa esille nousi se, että useat vastaajista kokevat tekevänsä tärkeää työtä, jossa voi oppia jatkuvasti uutta.

Vähiten motivoiviksi koettiin vaihtoehdot oma harrastus, seuran menestyminen, toiminnan kehittämiseen osallistuminen sekä yhteiset illanvietot ja muu ohjelma. Yksi vastaajista nosti kuitenkin esille sen, että kokee itse talkootoiminnan omana harrastuksenaan. Vastaajien avoimissa vastauksissa motivaatiota heikentävinä tekijöinä nousivat esille myös hyvän yhteishengen ja arvostuksen puute. Vastaajat muun muassa kokivat, että toiminnalla ei ole päämäärää ja tehdystä työstä ei saa arvostusta. Useampi vastaajista

toivoi muutosta vastauksissaan, mutta osan mielestä vanhasta pidetään liikaa kiinni ja muutosvastarinta on voimakas.

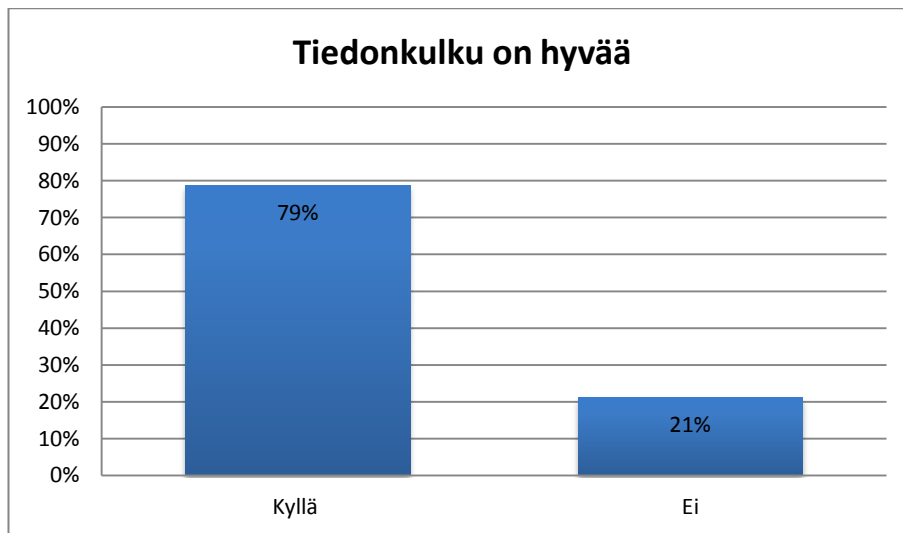
”Hyvä yhteishenki motivoisi erittäin paljon, jos olisi hyvä yhteishenki. Nyt jatkuvat riskitiedat jaostojen välillä syövät sitä todella paljon.”

”Tällä hetkellä en koe arvostusta, yhteishenki huono. Koska jaoston puheenjohtaja ei ota vastuuta, toiminnalla ei ole päämäärää. Puhutaan selän takana, ja vain osa osallistuu tekemiseen. Harjoitusten ohjaamista ei nähdä talkootyönä tai harjoitusohjelman tekemistä koko vuodelle. Ollaan kateellisia toisten menestyksestä, nyt jaostomme voi huonosti. Ei olla valmiita muutokseen, halu pitää kiinni vanhasta, vaikka tarve on mennä eteenpäin, muutosvastarinta voimakas!”



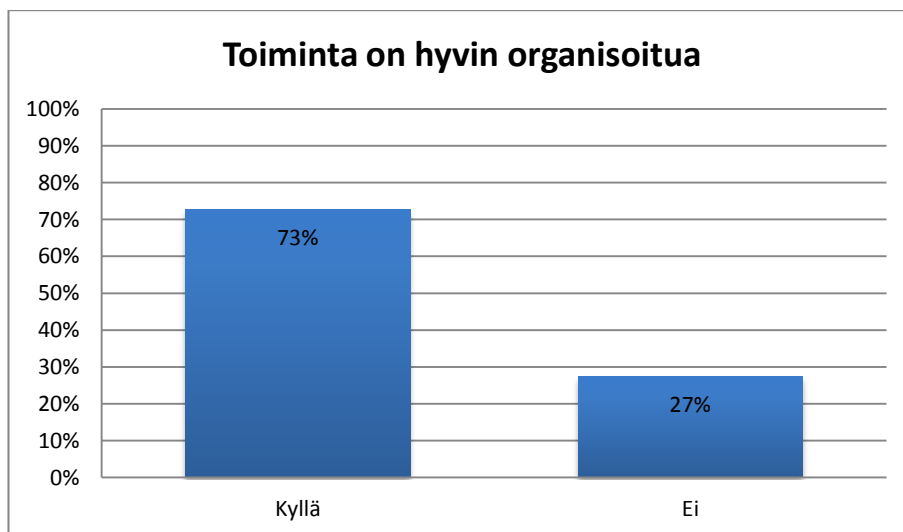
KUVIO 12. Arvio motivaatiosta

Hyvällä tiedonkululla on positiivinen vaikutus motivaatioon. Valtaosa vastaajista (79%) kokeekin tiedonkulun olevan hyvää seuran talkotoiminnassa. Vain 21% kokee tiedonkulun huonoksi. Heidän mukaansa esimerkiksi aikataulujen ja muiden selvittäminen on usein omalla vastuulla, sillä tieto niistä ei leviä eri kokouksien ulkopuolelle. Tiedonkulua pitäisi vastaajien mukaan parantaa myös jaostojen välillä, jotta toiminta olisi avoimempaa ja tieto välittyisi tasapuolisesti kaikille. Tätä ongelmaa ratkaisemaan ehdotettiin tiedotuksesta vastaavaa henkilöä, jolla ei olisi muita talkootöitä vastuullaan.



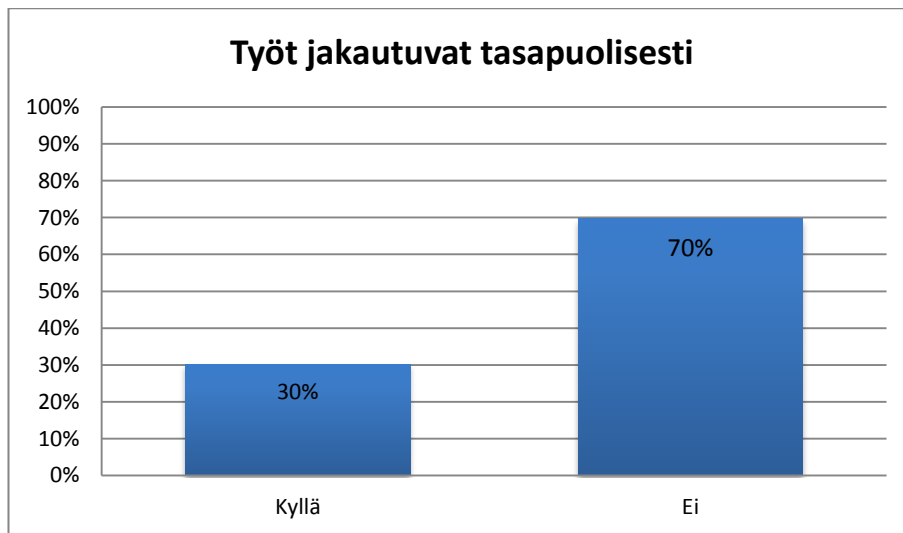
KUVIO 13. Tiedonkulku

Myös toiminnan hyvä organisoiminen on tärkeää motivaation säilymisen kannalta. Vastaajista 73% on sitä mieltä, että toiminta on VsV:n talkootoiminnassa hyvin organisoitu. 27% taas kehittäisi organisointia.



KUVIO 14. Toiminnan organisoiminen

Kysymyssarjan viimeinen kysymys nosti esiin yhden kehityksenkohteen. 70% vastaajista on sitä mieltä, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja vain 30% on sitä mieltä, että ne jakautuvat tasapuolisesti.



KUVIO 15. Töiden jakautuminen

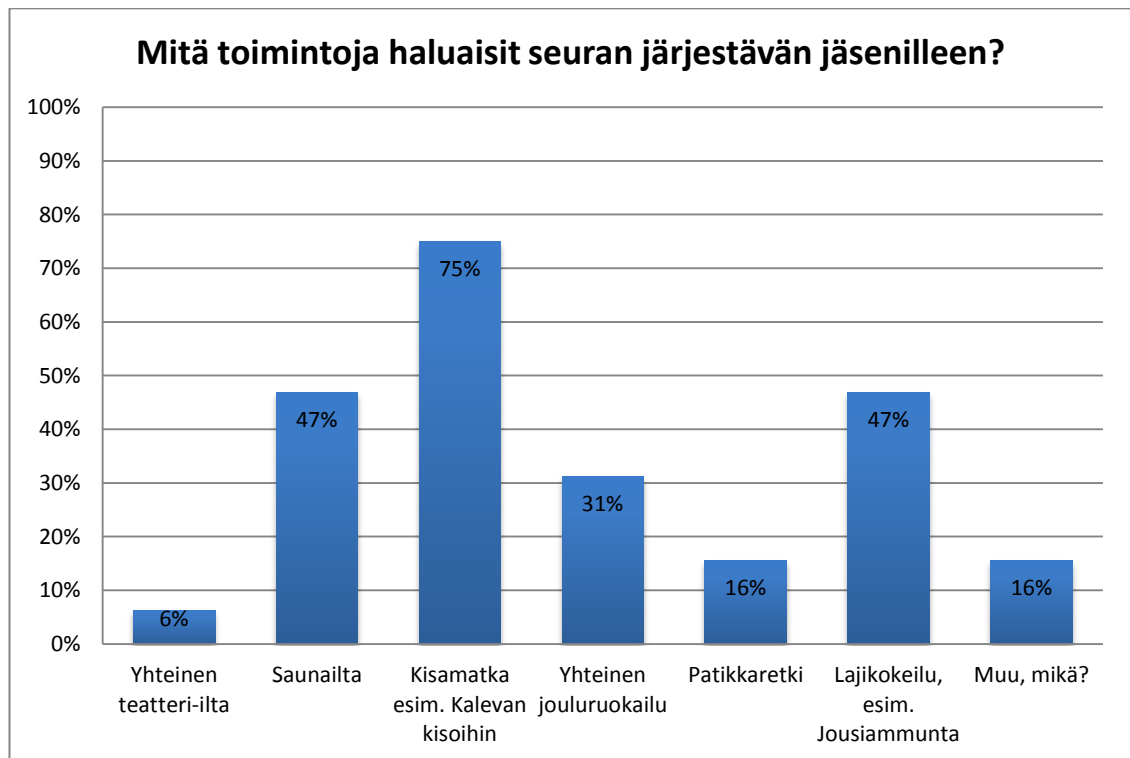
Avoimissa vastauksissa esille nousi sekä toiminnan organisoinnin että työnjaon osalta erityisesti se, että toiminnan organisointi, työt sekä vastuu kasautuvat muutamille henkilöille ja vapaamatkustajia on liiaksi. Vastaajat toivoivatkin toimintaan lisää tekijöitä ja tasaisempaa vastuunjakoa esimerkiksi myös jaostojen ulkopuolisille henkilöille. Toiminnan organisoinnin osalta toivottiin selkeyttä myös henkilöiden vastualueisiin esimerkiksi valmennuksessa sekä jaostoissa ja johtokunnassa, joissa jokaisella toivottiin olevan oma selkeä vastuualue.

Vastaajat toivoisivat seuran huomioivan talkootyöläisiä erityisesti erilaisilla yhteisillä tapahtumilla sekä yksinkertaisesti aidolla kiitoksella ja arvostuksen osoittamisella. Kahdessa vastauksessa esille nousi vielä erityisesti julkinen kiitos esimerkiksi lehdessä. Moni vastaaja oli myös sitä mieltä, että talkootyöläisiä huomioidaan riittävästi jo nyt ja että motiivit työn tekemiselle ovat muuta kuin raha. Esineellistä muistamista, kuten jokin seuratuote, toivoi viisi (5) vastaajaa ja alennusta maksuista toivoi neljä (4) vastaajaa. Ruokaa ja kahvia talkoilla tehtävässä tapahtumassa toivoi 3 vastaajaa. Yksi vastaaja nosti esille mahdollisuuden palkita vuosittain vuoden talkoolainen.

TAULUKKO 4. Huomiointi

Vastaus	Lukumäärä
Yhteiset tapahtumat	9
Kiitos ja arvostuksen osoittaminen	7
Huomioidaan jo riittävästi	6
Esineellinen muistaminen, esim. seuran tuote	5
Alennus maksuista	4
Ruoka tai kahvi	3
Vuoden talkoolainen	1

Yhteisistä tapahtumista suurin osa vastaajista haluaisi seuran järjestävän jäsenilleen kisamatkan esimerkiksi Kalevan kisoihin. Myös saunailta ja lajikokeilu, kuten jousiammunta, saivat ääniä vastaajilta. Yhteistä teatteri-iltaa toivoi vain 6% vastaajista.



KUVIO 16. Yhteiset tapahtumat

Lähes kaikki vastaajat (97%) aikovat jatkaa talkootoiminnan tekemistä myös jatkossa. 3% ei aio osallistua toimintaan tulevaisuudessa. Suurin osa vastaajista jatkaa talkootoimintaa, koska se on tärkeää, kuuluu seuratoimintaan ja siitä saa paljon itselleen. Sen kautta saa olla mukana mukavassa ja antoisassa toiminnassa, joka on hyvää vastapainoa työlle. Vastaajat kokevat saaneensa toiminnasta myös uusia ystäviä, joiden kanssa on ilo toimia yhdessä. Osa vastaajista kertoi olevansa mukana niin kauan kuin omat lapset

harrastavat seurassa. Osa vastaajista aikoo edelleen jatkaa mukana toiminnassa, mutta vähemmissä määrin ja enemmän oman ehtimisen rajoissa.



KUVIO 17. Toimintaan osallistuminen jatkossa

7.3 Toiminnan kehittäminen

Saaduista vastauksista löytyi useita hyviä toiveita ja ideoita talkootoiminnan kehittämiseksi. Seuraavissa kappaleissa käsitellään sekä vastaajien esille nostamia kehitysehdotuksia että teorian ja vastausten pohjalta luotuja kehitysehdotuksia. Kappaleissa esille nostettujen ehdotuksien lisäksi vastaajat ehdottivat toiminnan kehittämiseksi muun muassa myös seurojen välistä yhteistyötä, päätoimista vetäjää toiminnalle sekä kilpailujärjestäjistä erillisiä talkoovastaavia

7.3.1 Tasaisempi työnjako ja uusien ihmisten rekrytoiminen

Yhtenä tärkeänä asiana vastauksien joukosta nousi esiin uusien ihmisten rekrytoiminen toimintaan esimerkiksi urheilevien nuorten vanhempien, kummien tai naapurien joukosta. Tähän keinoiksi esitettiin selkeä viestintää siitä, että toimintaan ei välttämättä tarvitse sitoutua pitkäaikaisesti ja että toimintaan voi osallistua kukin omien taitojensa mukaan. Jokaisessa seurassa on tarjolla myös pienempiä ja helpompia töitä tehtäväksi. Vastaajat toivoivat myös, että jokaisen urheilevan lapsen vanhempi ymmärtäisi, kuinka paljon seuran toiminnan ylläpitäminen vaatii vapaaehtoisten tekemää työtä.

Selkeiden, yksinkertaisten ja määräaikaisten tehtävien osoittaminen "koukuksi" esimerkiksi harrastavien lasten vanhemmille. Näin heitä ei estäisi kokemus omasta osaamattomuudesta.

Ehkä pitäisi enemmän vielä avata sitä mihin kaikkeen seuralla raha kuluu ja mistä sitä tulee.

Jollain tavalla lasten vanhempia pitäisi saada enemmän mukaan seuran toimintaan. Kukaan ei kuormitu liikaa jos kerran kesässä tai talvessa on jossain auttamassa.

Toiminta pitäisi jalkauttaa koko urheiluvälille, ei vaan johtohenkilöille.

Tekeminen tulee mukavaa ja yhteishenki tulee olla hyvää. Jokaisen pitää ymmärtää, että tämä on talkootoimintaa ja kaikkien tulee osallistua. Jos oma lapsi urheilee tulee myös itse olla valmis tekemään rahan saamiseksi töitä. Seura ei voi olla maksamaan kaikkia.

Uusien ihmisten osallistuessa toimintaan edes satunnaisesti, pääsevät muut hieman helpommalla. Harjun (2003, 41) mukaan motivaatioperusta ei ole täysin terve, jos toimintaan osallistuu sosiaalisesta paineesta tai pakosta. Se voi kuitenkin olla riittävä imaistakseen ihmisen aktiiviseen mukanaoloon. Kun toimintaan pääsee mukaan ja tapaa muita ihmisiä sekä huomaa toiminnan mielekkyyden, saattaa motivaatioperusta hiljalleen muuttua ja ihminen ajautua toimintaan mukaan pysyvästi. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että jokainen otetaan mukaan talkootoimintaan innostuneesti vaikka lyhyeksikin aikaa. Jos ihminen kokee, ettei voi olla toiminnassa mukana edes hetkeä sitoutumatta siihen, ei hän luultavasti koe sitä innostavaksi.

Yksi vastaajista ehdotti myös ”Talkoo-pörssiä”, jossa jokainen voisi kertoa mitä on valmis tekemään. Näin kynnys lähteä ensimmäisen kerran mukaan pienen asian hoitamisen kautta voisi laskea. Urheilevien nuorten vanhemmat ovat usein myös mukana kilpailuissa ja he tuovat lapsiaan harjoituksiin. Jos he siis ovat esimerkiksi kilpailuissa joka tapauksessa paikan päällä, niin mikä estää heitä tekemästä esimerkiksi muutaman tunnin vuoroa buffetissa silloin, kun oma lapsi ei kisaa? On tärkeää myös muistaa pyytää aktiiveja osallistumaan uudestaan ja jakaa tietoa myös niille, jotka eivät juuri sillä hetkellä ole toiminnassa aktiivisesti mukana (Halonen ym. 2010, 53–54).

Yksi potentiaalisten vapaaehtoistyöntekijöiden ryhmä on mielestäni nuoret, jotka harrastavat tai ovat harrastaneet seurassa tai ovat muuten vain kiinnostuneita sen toiminnasta. Nuoret joutuvat usein miettimään työkokemuksen puutetta ja sitä, mitä kirjoittaa ensimmäiseen ansioluetteloon. Seuratoimintaan osallistuminen on työnantajissa kiinnostusta herättävä ominaisuus, joka korvaa työkokemuksen puutetta tai on erinomainen lisä työkokemuksen ohella. Seuratoimintaan on helppoa päästä mukaan ja talkootyötä tekeväillä nuoret voivat kehittää itsessään useita työelämässä tarvittavia taitoja. Tarvittaessa nuorelle voi työnantajia varten kirjoittaa myös todistuksen siitä, että hän on osallistunut talkotoimintaan esimerkiksi valmentamalla tai avustamalla kisajärjestelyissä. Moni nuori ei kuitenkaan tule välttämättä ajatelleeksi tätä mahdollisuutta, joten sitä olisi hyvä tuoda esille.

Tämän lisäksi on hyvä pitää mielessä myös mahdollisuus erilaisiin yhteistyöprojekteihin eri koulujen kanssa. Vastauksissa toivottiin esimerkiksi selkeämpää viestintää ja viestinnästä vastaavaa erillistä henkilöä. Voisi esimerkiksi olla mahdollista, että viestinnän ja markkinoinnin opiskelija tekisi seuralle opinnäytetyönsä aihealueesta ja loisi samalla oppaan seuran sisäisestä tai ulkoisesta viestinnästä tai sosiaalisen median käyttämisestä jäsenhankinnassa. Tehdyn oppaan perusteella voisi olla helpompaa ja nopeampaa toteuttaa selkeää ja kattavaa viestintää jatkossa.

7.3.2 Parempi yhteishenki

Toisena erittäin tärkeänä kehityksenkohteena esille nousi yhteisten pelisääntöjen tekeminen ja yhteishengen nostaminen sekä arvostuksen tunteen lisääminen. Yhteisillä pelisäännöillä välttyttäisiin kesken kauden syntyvistä erimielisyyksistä, jotka osaltaan laskevat aina yhteishenkeä. Vastaajien mielestä yhteishenkeä pitäisi nostaa sekä jaostojen sisällä että jaostojen välillä.

Enemmän sitä yhteistä muuta tekemistä, jotta saadaan nostettua yhteishenkeä. Ja unohdetaan vihdoinkin se ajattelu että on eri jaostoja. Valepa on kiteyttänyt sen hyvin: Ei ole mua, on vaan me.

Talkoohenkeä kehittämällä yleisesti. Hyvä ilmapiiri ruokkii itseään ja sen ylläpito ei vaadi isoja ponnisteluja. Kuten sanottu, kiitoskin on jo paljon, kun se tulee pyyteettömästi sanotuksi. Hyvähenkiseen joukkoon on mukava kuulua ja tulla.

Olen ollut mukana myös toisen seuran talkootoiminnassa ja toisin sieltä mukaan joukkueen yhteen hiileen puhaltamisen, se oli jotain uskomatonta. Oli mikä turnaus tahansa tai mikä talkoo tahansa, niin ei tarvinnut kuin kysyä kuka tekis sitä tai tätä ni aina löytyi heti vapaaehtoisia. Vaikka siinäkin monta vuotta pyöri ne samat ihmiset.

Yhteishenkeä voisi mielestäni kehittää esimerkiksi jaostojen välisellä aktiivisemmalla yhteistyöllä, kuten erilaisilla aivorihillä. Näin jokainen halukas pääsisi osallistumaan keskusteluihin toiminnan kehittämistä, jolloin toiminnan arvot ja päämäärät koettaisiin ehkä aikaisempaa enemmän omiksi. Toiminnan suunnitteluun osallistuminen sitouttaa ihmisiä olemaan mukana toiminnassa pidempään (Halonen ym. 2010, 42, 53). Näissä kehitysrühissä voisi olla mukana myös seuran johtokunta, jolloin siihen kuuluvat henkilöt tulisivat tutummiksi myös jaostojen jäsenille sekä muulle seuraväelle. Yhteisissä kehitysrühissä olisi mielestäni tärkeää, että osallistujat jaetaan pienempiin ryhmiin, joissa jokaisessa olisi henkilöitä eri jaostoista, johtokunnasta sekä hallinnon ulkopuolelta. Näin estetään tuttujen ryhmien syntymistä ja edistetään yhteistyötä. Tiimejä muokkaamalla voidaan saada esille myös aivan uudenlaisia ajatuksia ja ideoita.

Yksi vastaajista ehdotti myös tiimiajattelun lisäämistä ja tehtävien kierrättämistä tiimeissä. Näin toimimalla jokainen pääsisi näkemään kuinka arvokasta työtä myös muut tekevät. Osa työstä on pakostikin ”näkyvämpiä” kuin osa, mutta kaikki työ on kuitenkin yhtä tärkeää toiminnan ylläpitämisen kannalta. Sen ymmärtäminen varmasti parantaisi yhteishenkeä ja lisäisi arvostuksen tunnetta. On erityisen tärkeää, että sekä johto että kaikki talkoolaiset arvostavat kaikkea tehtyä työtä – myös siis toisten tekemää, eikä vain sitä itse tehtyä työtä.

7.3.3 Palkitseminen

Vastaajat toivoivat seuran huomioivan talkootyötä tekeviä erityisesti yhteisillä tapahtumilla. Vapaamuotoinen ja yhdessä vietetty aika sitouttaakin toimintaan paremmin kuin mikään muu ja yhteishengen kasvaessa ihmisten valmius ottaa vastaan suurempia ja

vastuullisempia tehtäviä lisääntyy (Halonen ym. 2010, 53). Yhteiseen toimintaan olisi tärkeää suostutella mukaan myös niitä, jotka eivät vielä ole talkootoiminnassa mukana. Yhteiset kokemukset sekä hyvä ryhmä- ja yhteishenki voivat houkutella uusia toimijoita huomaamatta mukaan. Kuten vastauksissa todettiin, kivaan porukkaan on mukana kuulua ja tulla töihin.

Yksi vastaaja nosti esille myös mahdollisuuden tehdä yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa.

Mietin että olisiko kuitenkin joku kannustin hyvä, esim. diili jonkun liikkeen kanssa: jos olet mukana tämän tapahtuman talkoissa, saat -20% alennuskupongin tiettyyn liikkeeseen. Jonkun tapahtuman tuotto voitaisiin kohdistaa esim. leiritykseen, ja tapahtumassa talkoilleet saisivat tällä tavalla alennusta maksusta.

Tässä, kuten kaikessa muussakin palkitsemisessa, on kuitenkin otettava huomioon myös verottajan säännöt talkootyön verotuksesta ja talkootyöllä saatujen tulojen jakamisesta. Kerättyä tuottoa ei voida ”merkitä” tietyille henkilöille eikä korvausten maksaminen voi perustua yksilön tekemään talkootyön määrään. Tämä saattaa aiheuttaa keskusteluja, mutta niissä jokaisen olisi hyvä muistaa, että talkootyössä toiminnan motiivien pitäisi olla jotakin muuta kuin raha ja muut korvaukset. Työtä tehdään nuorten hyväksi ja sillä mahdollistetaan sekä lajin säilyminen että harrastaminen sen parissa. Olisi hienoa ajatella, että tehdyn talkootyön avulla innostetaan liikuntaan sekä opetetaan terveellistä elämäntapaa ja samalla esimerkiksi sosiaalisia taitoja. Oman edun tavoittelu on unohdettava talkootyössä.

8 POHDINTA

Vapaaehtoisten talkoolaisten motivaatioperustan selvittäminen ja sen huomioiminen sekä henkilöiden sitouttaminen toimintaan on tärkeää seurojen hyvinvoinnin ja toiminnan kehittymisen kannalta. Kuten työelämässä, myös seuratoiminnassa kilpailu lisääntyy ja urheilijoiden liikkuvuus seurojen välillä on helppoa. Hyvin organisoidulla ja innostuneella seuratoiminnalla voidaan ennaltaehkäistä urheilijoiden siirtymistä muualle. Ilman urheilijoita ei loppupeleissä kuitenkaan ole koko seuraa.

Mielikuvalla seurasta on iso merkitys silloin kun vanhemmat tai nuoret pohtivat, mihin harrastukseen lapsi viedään tai mihin hän panostaa aikaansa eniten. Motivoituneet ja sitoutuneet työntekijät tekevät työtä mielellään, viestivät positiivista yrityskuvaa ja saavat aikaa hyviä tuloksia. Näin ollen talkoolaisten asenteella on selkeä ja suora vaikutus seuran kaikkeen toimintaan ja esimerkiksi sen taloudelliseen hyvinvointiin.

Toteutetussa tutkimuksessa tärkeimmiksi talkootyön motiiveiksi muodostuivat kiinnostus lajia kohtaan, lapsen harrastaminen seurassa sekä työskentely yhteisen hyväksi. Myös urheilijoiden kehittyminen ja menestyminen koettiin motivoivaksi asiaksi. Vastauksista oli myös huomattavissa se, että vastaajat kokivat tekemänsä työnsä arvokkaaksi ja vain harvalle oli tärkeää rahallinen palkitseminen, kuten alennukset. VsV:n talkoolaisten toiminnan motivaatioperustasta löytyvät kaikki teoriaosuudessa esitetyt talkootoiminnan motiivit.

Kyselyssä nousi esille kuitenkin myös isoja epäkohtia. Vastaajat olivat melko tyytymättömiä työnjakoon sekä vallitsevaan yhteishengen. Isoimmat esille nousseet kehityksenkohteet olivatkin uusien toimijoiden rekrytoiminen mukaan ja tasaisempi työnjako sekä yhteishengen kohottaminen. Myös useassa lähdeaineistossa nostettiin esille se, että talkootoiminnassa työt usein kasautuvat tietyille aktiiveille ja uusien toimijoiden löytäminen voi olla vaikeaa. VsV ei ole siis ainoa seura, joka tämän ongelman kanssa kamppailee.

Epäkohtiin on syytä kiinnittää huomiota, sillä yhden negatiivisen asian vaikutus motivaatioon on usein suurempi kuin yhden positiivisen tekijän. Huono palaute kiirii pidemmälle ja epäkohdat huomataan ja niihin tartutaan helpommin. Toivotun muutoksen

toteutumista ja talkoolaisten motivaatiota voisi tutkia myöhemmin uudestaan samankaltaisella kyselyllä – sen toteuttaminen ei ole vaikeaa kun on valmis pohja.

On totta, että talkotoiminnalle voi joskus olla vaikeaa löytää aikaa. Tämä voi olla haastavaa esimerkiksi varsinkin perheissä, joissa lapset harrastavat useammassa seurassa. Jokaisen seura vaatii oman panoksensa, ihmisillä on paljon muitakin harrastuksia ja työelämä on usein kuluttavaa. Moni kuitenkin nostaa talkotoiminnan juuri vastapainoksi vaativalle työlle. Pitäisikö enemmän siis kylvää ajatusta siitä, että talkootyö on omanlaisensa harrastus muiden joukossa?

Kaiken kaikkiaan olen itse tyytyväinen työhöni ja sen seurauksena syntyneisiin kehitysehtoihin. Työ on myös seuraväen keskuudessa otettu hyvin vastaan ja sen tuloksia odotetaan innolla. Halukkuus toiminnan kehittämiseen tuntuu olevan suuri. Se näkyi muun muassa siinä, että lähetettyyn kyselyyn tuli vastauksia paljon ja niitä oli selvästi mietitty. Tilastoista on myös nähtävissä, että vastaamiseen on käytetty runsaasti aikaa. Tämän vuoksi saadut tulokset ovat luotettavia ja kehitystoiveet vakavasti otettavia.

Työn tekeminen itseäni kiinnostavasta aiheesta oli opettavaista ja kehitti sekä tietopohjaani että ajattelutaitojani työelämää varten. Aiheen kiinnostavuuden vuoksi myös mielenkiinto työtä kohtaan vain kasvoi matkan varrella ja olenkin lukenut aiheesta paljon ja oppinut myös sellaista, mikä ei aiheen rajaamisen vuoksi päätynyt lopulliseen opinnäytteeseen. Toisaalta tiedon paljous myös vaikeutti aiheen rajaamista.

LÄHTEET

Ahlqvist, S. & Peltomaa, H. 2008. Psykologian verkot. Hämeenlinna: Karisto.

Amabile, T. & Kramer, S. 2012. Pienet suuret teot: opi johtamaan kehitystä. Liettua: BALTO print.

Christensen, J., Lundin, S. & Paul, H. 2005. Fish!: tehokas tapa parantaa työhenkeä ja tuloksia. Helsinki: Bazar.

Cnaan, Ram A. & Handy, F. 2005. Towards Understanding Episodic Volunteering. School of Social Policy and Practice University of Pennsylvania. Luettu 29.3.2015. https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Towards%20Understanding%20Episodic%20Volunteering%20%5BMOV-516073-0.1%5D.pdf

Halonen, M., Karreinen, L. & Tennilä, M. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Kärki, K., Jurkka, J. & Akimo, M. 2014. Halu auttaa pitää vapaaehtoisen liikkeessä. Satakunnan Kansa Enemmän 28.12.2014, 10-13.

Laanterä, E. & Peltomäki, T. 2005. Talkootyön verotus. Verohallinto. Julkaistu 12.10.2005. Luettu 5.4.2015. [https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Tuloverotus/ Talkootyön_verotus\(10116\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Tuloverotus/Talkootyön_verotus(10116))

Lehtinen, S-T. 1997b. Liite 1 teoksessa: Vapaaehtoistyö – Kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Helsinki: Kansalaisareena ry.

Leppänen, S. 2013b. Miksi organisaatiot ovat kiinnostuneita henkilöstön sitouttamisesta? Eikö hyvä palkka ja edut riitä?. Front Kilta. Luettu 29.3.2015. <http://kilta.sovelto.fi/front/yleinen/miksi-organisaatiot-ovat-kiinnostuneita-henkilöstön-sitouttamisesta-eiko-hyva-palkka-ja-edut-riita/>

Leppänen, S. 2013c. Sitoutuminen työhön ja miten työnantaja voi vaikuttaa henkilöstön sitoutumiseen. Front Kilta. Luettu 29.3.2015. <http://kilta.sovelto.fi/front/yleinen/sitoutuminen-työhön-ja-miten-työnantaja-voivaikuttaa-henkilöstön-sitoutumiseen/>

Motivaatio. 2011. Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy. Päivitetty 2.8.2011. Luettu 5.4.2015. <http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/työikäisille/motivaatio>

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Helsinki: Otava.

Pitkääkoski, P. Vammalan seudun Voiman puheenjohtaja 2002-2011 ja sihteeri 2012-. 2015. Opinnäytetyöstä. Sähköpostiviesti. pauli.pitkääkoski@kopteri.net. Luettu 2.4.2015.

Pukkila, H. 2007. Tehdään yhdessä. Opas onnistuneisiin talkoisiin. Helsinki: Helmi.

Talkootyö melkein pähkinänkuoressa. 2015. Tampereen Voimistelijat. Luettu 5.4.2015. <http://www.tampereenvoimistelijat.fi/seura/usein-kysyttya/>

Timpe, D. 1989. Mikä motivoi henkilöstöä. Suomennettu teoksesta Motivation of Personnel. Suomentanut Ulla Ropponen. Espoo: Weilin+Göös.

Toimintakäsikirja. Vammalan seudun Voima. 2012. Luettu 29.3.2015 <http://www.vammalanseudunvoima.fi/toimintakasikirja/>

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

LIITTEET

Liite 1. Talkootyön verotus

TALKOOTYÖ YLEISESTI

TALKOOTYÖN JA TYÖN ERO

Verohallitus antaa pääpiirteiset ohjeet talkootyön verotuksesta. Verolainsäädännössä ei kuitenkaan ole varsinaista määritelmää talkootyölle ja epäselvyyksien kohdalla jokainen tapaus arvioidaan kokonaisuutena tapauskohtaisesti. Vastikkeellinenkin työ voi tiettyjen edellytysten täytyessä olla talkootyötä, joten seuratoiminnassa on tärkeää ymmärtää, mitä talkootyön periaate tarkoittaa, jotta verottomuuden periaate toteutuu. Talkootyö on verotettavaa, jos se muuttuu varsinaiseksi työksi. Tällaisessa tapauksessa talkootyön teettäjä voidaan tulkita työnantajaksi, työ verotettavaksi elinkeinotuloksi ja työn suorittaja ennakonpidätyksen alaiseksi työntekijäksi. Seuraavassa ohjeessa otetaan kantaa käytäntöihin ja talkootyön verottomuuden perusteisiin.

TALKOOTYÖN ERI MUOTOJA (PERINTEINEN TALKOOTYÖ, VARAINHANKINTATALKOOT JA TYÖPALVELUIDEN MYyntI)

Yhdistyksen jäsenten vastikkeeton talkootyö yhdistyksen hyväksi sen varsinaisen toiminnan ei synnyttä verotusongelmia.

Perinteistä talkootyötä on esimerkiksi viikoittainen harjoitusten ym. pitäminen ilman korvausta. Samoin talkootyö kilpailujen ja harjoittelupaikkojen ym. kunnostamiseksi ja järjestämiseksi on perinteistä talkootyötä. Tällaisessa välittömässä työssä ei ole mukana ulkopuolisia toimeksiantajia.

Yhdistyksen jäsenet voivat talkootyönä tehdä myös varainhankintaa, joka ei ole seuran varsinaista yleishyödyllistä toimintaa.

Esimerkkinä varainhankintatalkoista on tavaroiden myynti yhdistyksen hyväksi. Tyypillisiä esimerkkejä VsV:n varainhankintatalkoista ovat kahviomyynti sekä arpa- ja sukkamyynti. Varainhankintatalkoiksi lasketaan myös mainosten ja mainostilan myynti ym.

Talkootyö voi olla myös kolmannen osapuolen hyväksi tehtyä työtä, josta maksetaan korvaus. Yhdistys voi toisin sanoen myydä työpalveluita.

Tällaiselle talkootyölle tunnusomaista on, että seuran jäsenet tekevät erilaisia työpalveluja ja niistä saavat tulot kolmas osapuoli eli toimeksiantaja maksaa seuralle. Kun seura on merkitty ennakonperintäkisteriin, maksaja voi maksaa korvauksen seuran tilille. Esimerkkinä tästä ovat muun muassa inventaariotalkoot.

VARAINHANKINTATALKOISTA TAI TYÖPALVELUN MYYNNISTÄ SAATAVA TULO

Saatu tulo on verovapaata, kun se on selvästi seuran talkootyön tuloa. Talkoita suunniteltaessa onkin siis aina pohdittava, täyttyvätkö talkootyön tunnusmerkit. Talkootyön verotuksen lähtökohta on työsuorituksen luonteen arviointi sekä työn tuloksen ja mahdollisen palkkion saajan määrittely.

TALKOIDEN SUUNNITTELU JA RAJAUS

- a. Talkoilla tehtävän työn on oltava ”jokamiehentyötä”, joka ei vaadi ammattitaitoa tai erityistä pätevyyttä. Talkootyöhön voi siten osallistua kaikki. Talkoissa pitää aina rajata pois mahdollisuus, että työ katsottaisiin talkoolaisen henkilökohtaiseksi ansiotuloksi. Jos seuran jäsen tekee seuralle ammattityötä – esimerkiksi luvanvaraisia sähköasennuksia – ei tätä voida katsoa jokamiehentyöksi.
- b. Kun henkilökohtainen ansiotulomahdollisuus on rajattu pois, tulo on seuran tuloa
- c. Seuran tulon kohdalla tulee vielä pohtia, onko tulo elinkeinotuloa vai verovapaata talkootyön tuloa.

VIISI TUNNUSMERKKIÄ, JOIDEN ON TÄYTYTTÄVÄ, ETTÄ TULO OLISI SEURALLE VEROTONTA TALKOOTYÖN TULO.

1. Talkootyöstä maksettava korvaus on verotonta vain rekisteröidylle ja tuloverolain mukaiselle yleishyödylliselle yhdistykselle, kuten VsV.

Tuloverolain (1992/1535) mukaan yhteisö on yleishyödyllinen, jos

1. se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä;
2. sen toiminta ei kohdistu rajoitettuihin henkilöpiireihin;
3. se ei tuota toiminnallaan siihen osalliselle taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä.

2. Talkootyöstä saatava hyöty on ohjattava laajemmalle piirille kuin työn suorittajille.

Työn suorittajat eivät voi ”korvamerkitä” hankkimiaan varoja omaan käyttöönsä. Tästä seuraa se, että henkilökohtaisen talkootyön määrän perusteella ei voi antaa alennuksia esimerkiksi leiri- tai harjoitusmaksuista. Maksujen tai seuran myöntämien tukien tulisi olla samat kaikille tai mahdollinen hintaero ei saa johtua ainakaan osallistumisaktiivisuudesta talkoisiin tai muuhun varainhankintaan. Jos esimerkiksi talkootyöhön osallistuneet urheiluseuran jäsenet eivät joudu maksamaan yhdistykselle harjoitusleiristä maksua, jonka työhön osallistumattomat joutuvat maksamaan, ei kyse ole vastikkeettomasta työstä. Tällainen etu katsotaan saajan veronalaiseksi tuloksi ja seuran voidaan tällöin katsoa maksaneen talkootyöhön osallistuneelle palkkion, josta seuran on toimitettava ennakonpidätys.

Työstä saatavan hyödyn on ohjauttava yhdistyksen sääntöjen tarkoituksenkälän mukaiseen toimintaan.

Hyödyn jakamisessa on kuitenkin katsottu, että joukkue tai lajijaosto voi pääseuran päätöksellä sekä sen valvonnan alaisena kerätä varoja oman toimintansa ylläpitämiseen. Hyöty voidaan siis kohdistaa johonkin tiettyyn toimintaan, mutta sen on tässäkin tapauksessa jakauduttava muun kuin talkooaktiivisuuden perusteella.

3. Talkootyötä ei tehdä työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena.

- Toimeksiantaja ei saa nimetä tai hyväksyä talkooväkeä.
- Talkootyö ei saa edellyttää erityistä ammattitaitoa. Jos työ vaatii erityistaitoja, työn teettäjä rajaa työn suorittajien piiriä henkilöiden nimeämiseen rinnastettavalla tavalla.
- Työ ei saa olla sellaista, joka muuten tehtäisiin toimeksiantajan omilla työntekijöillä.

Pätevyysvaatimuksina ei voida pitää esimerkiksi edellytystä täysi-ikäisyydestä tai ajokortista. Myöskään järjestyksenvalvojilta edellytetty poliisin myöntämä lupa ei yksistään ole erityinen ammattitaitovaatimus. Järjestyksenvalvojen hyväksyminen toimeksiantajan toimesta sen sijaan viittaa työnjohdon ja valvonnan olemassaoloon.

4. Talkootyö on luonteeltaan tilapäistä ja selvästi rajatun tehtävän suorittamista.

Jatkuva tai pitkäaikainen toimeksianto viittaa yleensä muuhun kuin talkootyönä pidettävään toimintaan.

Yhdistyksen omaan toimintaan välittömästi liittyvä talkootyösopimus voi kuitenkin olla pitkäaikainenkin. Esimerkiksi hiihtoseura voi talkootyönä hoitaa kunnan hiihtolatuja pitkälläkin sopimuksella.

5. Talkootyö ei saa olla elinkeinotoimintaa.

Jatkuva, pidempiaikainen ja laaja talkootyö saatetaan lukea seuran verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Lisäksi työpalvelut tai tavaroiden myynti saattavat kilpailla yritysten tarjoamien palvelujen kanssa ja siten toimintaa voidaan joissain tapauksissa kilpailuneutraalisuussyistä pitää elinkeinotoimintana.

(Tuloverolaki 1992/1535; Laanterä & Peltomäki, 2005; Talkootyö melkein pähkinänkuoressa 2015)

Liite 2. Kysely

Sukupuoli

- Nainen
- Mies

Ikä

_____ vuotta

Oletko Vammalan seudun Voiman jäsen?

- Kyllä
- En

Valitse sinulle sopiva vaihtoehto seuraavista.

- Maksan henkilökohtaisen jäsenmaksun
- Maksan perhemaksun
- En maksa jäsenmaksua

Kauanko olet ollut mukana seuran talkootoiminnassa?

- Alle 1 vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Missä seuraavista olet ollut osallisena?

- Hiihdon talkotoiminta
- Yleisurheilun talkotoiminta
- Seuran muu talkotoiminta

Teetkö tällä hetkellä/oletko joskus tehnyt jotakin muuta talkoo- tai vapaaehtoistyötä?

- Ei
 - Kyllä, mitä?
-

Minkä vuoksi olet mukana talkootoiminnassa?

- Lapsi harrastaa seurassa
 - Itse harrastan seurassa
 - Koen olevani mukana tärkeässä toiminnassa
 - Muu syy, mikä?
-

Mikä motivoi sinua talkootyöhön? Valitse listalta enintään viisi (5) sinulle tärkeintä motivaation lähdettä.

- Lapsen harrastus
 - Oma harrastus
 - Kiinnostus lajiin
 - Seuran menestyminen
 - Työskentely yhteisen hyväksi
 - Hyvä yhteishenki
 - Kiva tekeminen
 - Tunne, että työ on arvokasta
 - Tunne, että työ on tarpeellista
 - Yhteisen illanvietot ja muu ohjelma
 - Seuran toiminnan ylläpitoon ja kehittämiseen osallistuminen
 - Juniorien kehittyminen ja menestyminen
 - Muu, mikä?
-

Arvioi asteikolla 1-4, kuinka paljon koet seuraavien asioiden **tällä hetkellä** motivoivan sinua talkootyöhön. (1=Ei motivoi lainkaan, 2=Motivoi vain vähän, 3=Motivoi melko paljon, 4=Motivoi erittäin paljon)

- Oma harrastus
- Kiinnostus lajiin
- Seuran menestyminen
- Työskentely yhteisen hyväksi
- Hyvä yhteishenki
- Kiva tekeminen
- Tunne, että työ on arvokasta
- Tunne, että työ on tarpeellista
- Yhteisen illanvietot ja muu ohjelma
- Seuran toiminnan ylläpitoon ja kehittämiseen osallistuminen
- Juniorien kehittyminen ja menestyminen

Halutessasi voit perustella vastauksesi tähän.

Arvioi seuraavia väittämiä tämän hetkisen mielipiteesi mukaan.

Tiedonkulku on hyvää

- Kyllä
- Ei, perustele vastauksesi lyhyesti

Toiminta on hyvin organisoitua

- Kyllä
- Ei, perustele vastauksesi lyhyesti

Työt jakautuvat tasapuolisesti

- Kyllä
- Ei, perustele vastauksesi lyhyesti

Jos vastasit johonkin kohtaan ei, perustele vastauksesi lyhyesti.

Mitä toimintoja haluaisit seuran järjestävän jäsenilleen? Voit valita enintään kolme (3) vaihtoehtoa.

- Yhteinen teatteri-ilta
- Saunailta
- Kisamatka esim. Kalevan kisoihin
- Yhteinen jouluruokailu
- Patikkaretki
- Lajikokeilu, esim. jousiammunta
- Muu, mikä?

Miten toivoisit seuran huomioivan talkootyötä tekeviä?

Miten kehittäisit talkootoimintaa?

Aiotko osallistua talkootoimintaan jatkossa?

- Kyllä
- Ei

Perustele vastauksesi lyhyesti

Muuta kommentoitavaa aiheesta
