

**MOTIVAATIO JA TYÖNILO**  
**MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITON VAPAAEHTOISTYÖSSÄ**

Turun yliopisto  
Kasvatustieteiden laitos  
Yleinen kasvatustiede  
Hanna – Mari Rousku  
Pro Gradu –tutkielma  
Marraskuu 2015

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä. Nro 606894490

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen taustaa .....	1
1.2 Tutkimuksen tavoite.....	2
1.3 Viitekehys ja rajaus.....	4
<b>2 VAPAAEHTOISTYÖ.....</b>	<b>5</b>
2.1 Vapaaehtoistyön määritelmä.....	5
2.2 Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä.....	9
<b>3 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO .....</b>	<b>11</b>
3.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton historiaa.....	11
3.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton tehtävät ja arvot.....	14
3.3 Järjestön organisaatorakenne .....	15
3.4 Johtajuus paikallisyhdistyksessä.....	15
<b>4 MOTIVAATIO.....</b>	<b>17</b>
4.1 Motivaation määritelmä .....	17
4.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio .....	18
4.3 Johtajuuden vaikutus motivaatioon.....	22
4.4 Palkitseminen, palaute ja tunnustus motivoivana tekijänä.....	23
4.5 Motivaatio, arvot ja asenteet .....	26
4.6 Altruismi, egoismi ja vastavuoroisuus .....	27
4.7 Motivaatioteorioita.....	29
4.7.1 Abraham Maslowin tarveteoria.....	29
4.7.2 Martin E. Fordin kognitiivinen motivaatioteoria .....	31
4.7.3 Ryan ja Decin itsemääräämisteoria.....	33
4.8 Motivaatio vapaaehtoistyössä ja työnilo .....	35
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSETIIKKA .....</b>	<b>38</b>
5.1 Fenomenografia kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä.....	38
5.2 Fenomenografisen tutkimuksen prosessi .....	42
5.3 Tutkimusjoukko ja aineiston kerääminen .....	44
5.4 Tutkimuksen analyysi ja luotettavuus.....	45
5.5 Tutkimuksen etiikka.....	47
<b>6 TUTKIMUSTULOKSET .....</b>	<b>49</b>
6.1 Motivaatiotekijät vapaaehtoistyössä .....	50

6.1.1 Yhteisöllisyys.....	51
6.1.2 Yksilöllinen hyöty.....	53
6.1.3 Yhteiskunnallinen hyöty .....	54
6.2 Työnilo vapaaehtoistyössä .....	56
6.2.1 Hyvä porukka.....	57
6.2.2 Mielekäs toiminta.....	58
6.3 Vapaaehtoistyössä jaksaminen.....	59
6.3.1 Vertaistuki.....	60
6.3.2 Palkitseminen .....	62
6.3.3 Oma osaaminen.....	63
<b>7 POHDINTA .....</b>	<b>65</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>74</b>
<b>LIITTEET (3 kpl) .....</b>	<b>79</b>

## 1 JOHDANTO

Mitä olisi yhteiskuntamme ilman vapaaehtoistyötä? Lähes viikoittain uutisotsikoihin ovat nousseet teemat vapaaehtoistyöstä, tekijöistä ja sen merkityksestä. Niiden mukaan suomalaiset tekevät yhä enemmän vapaaehtoistyötä. Katseet ovat suuntautuneet lisääntyvästi vapaaehtoistoiminnan suuntaan, koska julkisella sektorilla kukkaronnyörit ovat kiristyneet. Palveluja tarvitaan ja vapaaehtoistyöllä on roolinsa toiminnan toteuttamisessa.

Tämä tutkimus tuo esille Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) paikallisyhdistysten toimijoiden motivaatiotekijöitä, mutta samalla myös motivaatioon liittyvää työn iloa, jaksamista ja palkitsemistekijöitä. Vapaaehtoistyötä tekevät järjestöt ja toimijat ovat läheisesti kiinni ihmisten elämässä ja päivässä. Heillä on mahdollisuus tulla lähelle ihmistä ja jalkautua sinne missä tarve on.

### 1.1 Tutkimuksen taustaa

Aloittaessani suunnittelemaan tutkimustani, ajatuksiini nousi kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan. Olen itse ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa 13 vuoden ajan, josta neljä vuotta Mannerheimin Lastensuojeluliiton Maskun paikallisyhdistyksen puheenjohtajana. Puheenjohtajan roolissa ollessani mietin usein aktiivisia vapaaehtoistoimijoita ja sitä, mikä heitä motivoi – onko osallistumisen mukana enemmän tunnetta vai järkeä. Tästä

lähti ajatus lähteä tutkimaan nimenomaan MLL paikallisyhdistyksen vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöitä.

Tapasin MLL Varsinais-Suomen piirin lapsi-, perhe- ja nuorisotoiminnan päällikkö Katja Rippsteinin ja hänen kanssaan pohdimme mahdollisia tutkimuskohteita. Sosiaalista pääomaa vapaaehtoistoiminnassa on tutkittu aiemminkin ja vapaaehtoistyötä yleisesti muutenkin. Itseäni kuitenkin kiinnosti motivaatiotekijät ja kohderyhmäksi otin paikallisyhdistysten puheenjohtajat ajatellen, että heillä on kokonaisvaltainen näkemys paitsi omaan rooliinsa puheenjohtajana, myös koko yhdistyksen toimintaan ja toimijoihin.

Tein yhteistyötä Varsinais-Suomen piirin kanssa tutkimuksen alkumetreillä. Rajasin haastattelupyynnön Turun seudun ja Vakka-Suomen alueen MLL paikallisyhdistysten puheenjohtajiin toivoen saavani kymmenen haastateltavaa. Sähköpostilla tavoitetut (liite 1, saatekirje) aktiiviset puheenjohtajat ottivat hienosti haasteen vastaan ja sain helposti kahdeksan haastateltavaa. Tein puolistrukturoidun teemahaastattelun (liite 2), jossa käsittelin yleisiä asioita vapaaehtoistyössä, motivaatiotekijöitä ja palkitsemista. Haastattelu sopii hyvin laadulliseen tutkimukseen. Sen etuna on, että se on joustava aineistonkeruumenetelmä, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, 193). Mielestäni puolistrukturoitu haastattelu sopi tähän menetelmäksi, koska haastattelun aikana oli mahdollista tehdä vielä tarvittaessa lisäkysymyksiä, selventää vastauksia ja subjektiivisia kokemuksia. Alustavat kysymykset olivat kaikille samat, joihin sitten esitin tarkennuksia. Tässä tutkimuksessa ihmisten yksilölliset käsitykset rakentuvat ja ilmenevät eri tavoilla ja objektiivista todellisuutta ei ole. Minulla tutkijana on oltava aiheeseen esiymmärrys, tietopohjaa aiheeseen ja kyky tehdä tarkentavia kysymyksiä kuitenkin johdattelematta haastateltavaa.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tavoite on käsitellä Mannerheimin Lastensuojeluliiton paikallisyhdistysten puheenjohtajien näkökulmasta vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä, jaksamista vapaaehtoistyössä ja työniloa. Tällä laadullisella

tutkimuksella pyritään löytämään haastateltavien omien kokemusten pohjalta vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

- Mikä motivoi MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa ja vapaaehtoisia vapaaehtoistyössä ja millä voidaan edesauttaa siinä jaksamista?
- Voidaanko palkitsemisella edesauttaa vapaaehtoistyössä jaksamista?
- Miten käsite työnilo näyttäytyy vapaaehtoistoiminnassa?

Tutkimuksessa käsitellään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä paikallisyhdistyksen tason toiminnassa. Tutkimus on suoritettu kahdeksan MLL Varsinais-Suomen piirin paikallisyhdistysten puheenjohtajan kanssa tehdyllä teemahaastattelulla. Hirsjärvi & Remes & Saajavaara (2009, 204) kiteyttävät teoksessaan osuvasti Robsonin lausumat sanat tällaisessa tutkimuksessa haastattelun sopivuuteen: *”Kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?”* Tässä tutkimuksessa juuri ihmisten kokemukset kertovat vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (2005, 21-22) esittävät mielenkiintoisen näkemyksen, joka on itsellenikin tavoitteena tässä tutkimuksessa. Vapaaehtoistoimintaa on Suomessa tutkittu melko laajasti historiallisesta näkökulmasta ja he esittävät myös ajatuksensa siitä, pitäisikö vapaaehtoistoimintaa tarkastella vain yksilötasolla kokemuksen ääntä kuunnellen. Monet tutkimuksista ovat kvantitatiivisia, eikä vapaaehtoistoimijoiden omia näkemyksiä ja kokemuksia saada valmiiden vastausvaihtoehtojen joukosta esille. Heidän mukaansa meiltä puuttuu vielä laadullisia tutkimuksia siitä, miten vapaaehtoisuus rakentuu osaksi ihmisten elämää. Tässä tutkimuksessani pyrin pääsemään lähelle sitä, miten vapaaehtoistyö on lähellä omaa vapaaehtoistyöntekijän elämää ja miten se siellä näyttäytyy. (Nylund & Yeung 2005, 21-22.)

### 1.3 Viitekehys ja rajaus

Tutkimus on rajattu koskemaan MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtajien näkökulmasta motivaatiotekijöitä. Tutkimuksen viitekehukset käsitellään niihin liittyvien teorioiden ja tutkimusten pohjalta. Tarkastelussa on eri motivaatioteorioita, Maslowin tarveteoria, Martin Fordin kognitiivinen motivaatioteoria ja Ryan ja Decin itsemääräämisteoria . Tunnustuksen teoriaa käsitellään palkitsemisen yhteydessä. Teoriaa ei käytetä ennakolta tehtävään käsitteiden luokitteluun, vaan se ohjaa tutkimusprosessia etäämmältä. Vapaaehtoistyön, motivaation ja työnilon käsitteitä on avattu erilaisten määritelmien avulla. Tutkimuskysymyksiä tarkastellaan nimenomaan puheenjohtajien näkökulmasta paikallisyhdistyksen toiminnassa. Tutkimuksessa selvitetään myös palkitsemiseen liittyviä asioita ja työniloa. Keskeisimpiä käsitteitä ovat vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, motivaatio, palkitseminen ja työnilo. Tutkielmassani ja haastattelussa tulevat ilmi molemmat käsitteet vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistoiminta on todellisuudessa työtä laajempi käsite, joka on subjektiivisempaa. Mannerheimin Lastensuojeluliitosta käytetään lyhennettä MLL.

## 2 VAPAAEHTOISTYÖ

Tässä luvussa käsittelen vapaaehtoistyön käsitettä ja sen tekemiseen liittyviä asioita. Käytän tässä kappaleessa myös käsitettä vapaaehtoistoiminta, joka on laajempi käsite yksilötasolla tapahtuvalle vapaaehtoistyölle. Yksi haastateltavista määritteli vapaaehtoistyötä tekevän henkilön ytimekkäästi: ”*Vapaaehtoistyötä tekee henkilö, joka haluaa tehdä yhteiseen hyvään ja antaa omaa panostaan siihen pyyteettömästi.*” Tutkimuksessani mukana olevat kertoivat myös yhdistystensä monipuolisista vapaaehtoistyön muodoista. Ne ovat pääasiassa lapsiperheille suunnattuja toimintoja huomioiden sujuvasti myös sukupolvien väliset kohtaamiset ja vanhemmuuden.

### 2.1 Vapaaehtoistyön määritelmä

Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, tasa-arvoista toisen ihmisen auttamista ja tukemista elämän eri tilanteissa. Vapaaehtoistyöntekijä toimii ilman palkkaa hyvän asian puolesta. Tavoitteena on hyödyllisyys yhteisölle, ei materialistisen tai taloudellisen hyödyn tavoittelu. Vapaaehtoistoiminnan tulee olla organisoitua ja luotettavaa, eettistä ja vastuullista. (Välittäjä 2005, 7-8.) Vapaaehtoistoiminnan voi kiteyttää myös kolmeen osa-alueeseen; anti, arvot ja osallisuus, jotka ovat Nylund & Yeung (2005, 16) teoksessa avainsanoja. Seuraava taulukko selventävästi kuvaa näiden avainsanojen sisältöä.



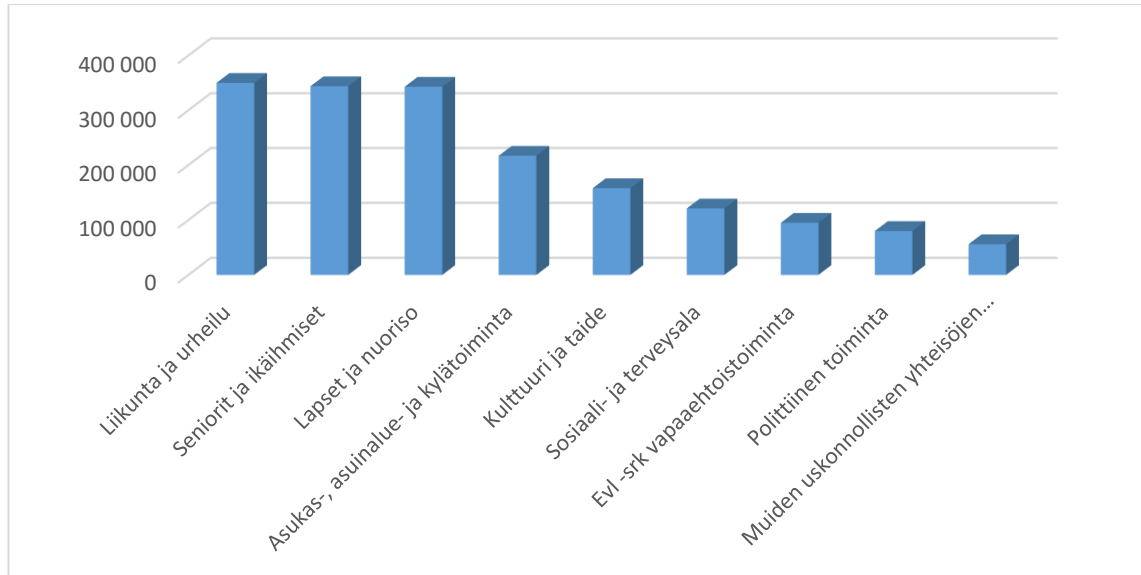
TAULUKKO 1: Vapaaehtoistyön avainsanat (Nylund &amp; Yeung 2005, 16).

<b>ANTI</b>	Mitä vapaaehtoiset saavat toiminnasta ja miksi ovat mukana vuodesta toiseen?
<b>ARVOT</b>	Onko arvoilla merkitys sitoutumiseen ja motivaatioon?
<b>OSALLISUUS</b>	Millaisia eri toiminnan muotoja vapaaehtoistoiminnassa on?

Tutkimukseni haastateltavat määrittivät myös vapaaehtoistoiminnan ja kaikista vastauksista nousi eri tavoin ilmaistuna omasta halusta tehtävä työ ja hyöty muille. Myös yksi vastaajista halusi nostaa erikseen arvot vapaaehtoistoiminnan määrittelyyn sanoilla: *”Avointa toimintaa, sitoutuen MLL arvoihin, se voi olla aika monenlaista --- koska se voi olla kaikki mikä toimii siihen MLL imagoon!”*

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry (2001) tekemän taloustutkimuksen mukaan joka kolmas suomalainen osallistuu vapaaehtoistoimintaan. Suomen 15-74 –vuotiaista 37% oli osallistunut johonkin vapaaehtoistoimintaan. Ja niistä, jotka eivät olleet toimineet vapaaehtoisina, joka toinen halusi tulla mukaan. Tässä on mukana kaikenlainen vapaaehtoistoiminta, ei pelkästään MLL toiminta. Kuten alla olevasta taulukosta 2 selviää, Kansalaisareenassa julkaistun keväällä 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan lasten ja nuorten parissa tapahtuva vapaaehtoistyö kuuluu Suomessa kolmen suurimman toimintakenttään. MLL kuuluu olennaisesti tähän sektoriin. Lasten ja nuorten toiminnan edelle menevät liikunta ja urheilu sekä seniorit ja ikäihmiset. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistumisella on tutkitusti moninaisia hyvinvointivaikutuksia, kuten konkreettisia osallisuuden ja tarpeellisuuden kokemuksia ja se kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen. Kansalaisareenassa julkaistun tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön tekeminen vuosien 2010 ja 2015 välillä osoittaa sen, että yhä harvempi tekee vapaaehtoistyötä, mutta ne ihmiset, jotka ovat mukana, tekevät vapaaehtoistyötä sitäkin enemmän aiempaan verrattuna.

TAULUKKO 2: Kansalaisareenan tutkimus (2015) vapaaehtoistyötä tekevien henkilöiden määrästä Suomessa 2015 aihealueittain



Ihminen käy läpi erilaisia vaiheita elämässään ja elämänkaaripsykologian mukaan joutuu ikäkaudellaan erilaisten kehitystehtävien eteen. Laitinen (2006, 13) viittaa Havighurstin (1948) jakoon nuoruuden kehitystehtävistä, jotka liittyvät sukupuoliroolin omaksumiseen, työelämään valmistautumiseen, perhe-elämän tilanteeseen ja oman ideologian kehittämiseen. Kehitystehtävien lisäksi tavoitteita elämässä muuttavat myös elämäntapahtumat ja Hannu Sorri (2005, 126-140) tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuvat voidaan jakaa kolmeen tyyppiin: kehityskeskeisiin, kriisikeskeisiin ja tilannekeskeisiin. Kehityskeskeisille ihmisille vapaaehtoistoiminta vahvistaa jo elämälle valittua suuntaa. Kriisikeskeisille ihmisille vapaaehtoistoimintaan ryhtyminen on saattanut johtaa jonkin itselle tai läheiselle sattuneesta kriisistä. Tämän vuoksi he ovat ryhtyneet pohtimaan elämäänsä uudelleen haluten tehdä jotain muuta. Tilannekeskeisten vapaaehtoistyöntekijöiden vapaaehtoisuus voi olla tulos muuttuneesta elämäntilanteesta, johon mahtuu uutta toimintaa. Vapaaehtoistoiminta voi tukea samalla sopeutumista muuttuneeseen tilanteeseen. (Laitinen 2006, 13; Sorri 2005, 126 – 140.)

Tehtyjen tutkimusten mukaan tulokset osoittavat, että vapaaehtoistoiminta antaa mielekästä tekemistä, kasvattaa sosiaalista ja kulttuurista pääomaa. Se lisää parhaimmillaan eri osapuolten hyvinvointia ja elämänlaatua. Yksilölle se tarjoaa positiivisia haasteita, mahdollisuuksia uuden oppimiseen, vanhan opitun ylläpitämiseen sekä uutta sisältöä elämään. Yksilötasolla myös tunne yhteisön jäsenyydestä vahvistuu. Yhteiskunnallisesti hyöty on myös tunnistettu, joka välillisesti liittyy taloudellisiin vaikutuksiin. Tutkimuksellisesti olisi mielekästä saada numeraalista tietoa vapaaehtoistoiminnan ehkäisevästä vaikutuksesta, paljonko esim. vapaaehtoistoimintaan osallistumisella on taloudellista vaikutusta esim. syrjäytymiseen tai vaikeista tilanteista selviytymiseen lapsiperheiden arjessa. (MLL Vapaaehtoistoiminnan ohjauksen käsikirja 2010, 4.)

Vapaaehtoistoiminnan ohjauksen käsikirjaan (2010, 4) on kuvattu aiempien tutkimusten valossa vapaaehtoistoiminnan motivoivina tekijöitä seuraavia tekijöitä. Ensimmäisenä on toiminnan tarve, jossa tärkeänä on oman kokemustiedon ja asiantuntijuuden jakaminen sekä itseä innostavien asioiden toteuttaminen. Vapaaehtoistoiminnalla voi olla myös yksinäisyyden ja syrjäytymisen ehkäisevä vaikutus. Yksilölle myös ilo auttamisesta ja merkityksellisten tekojen tekemisestä saattaa lisätä omaa hyvinvointia ja lisätä yhteisöön kuulumisen tunnetta. Järjestö ja yhdistystyössä voi kokea elinikäistä oppimista, voi pitää yllä omia tietoja ja taitoja. Vapaaehtoistyössä voi solmia uusia sosiaalisia verkostoja ja kokea osallisuutta, osallistua vuorovaikutukseen, tuntea arvostusta ja lujittaa yhteisön jäsenyyttä. (MLL Vapaaehtoistoiminnan ohjauksen käsikirja 2010, 4.)

Tutkimusten mukaan ihmisen kolme psykologista perustarvetta ovat vapaaehtoisuus, kyky toimia ja läheisyys. Tuoreen Martelan ja Ryanin (2015) tutkimuksen mukaan *Journal of Personality* lehden artikkelissa mainitaan näiden lisäksi myös hyväntekeminen, jolla on vaikutus ihmisen psykologiseen hyvinvointiin ja elämän kokemiseen merkityksellisesti. Hyvän tekeminen aktivoi aivojen mielihyvääluetta. Näiden tutkijoiden mukaan paras tapa tehdä itsensä onnelliseksi on tehdä joku toinen onnellisemmaksi. (Martela ym. 2015.) Vapaaehtoistyö on siis useimmiten vastavuoroista.

## 2.2 Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä

Vapaaehtoistyö on monelle mielekästä, harrastukseen liittyvää toimintaa. Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa on nimetty erilaisia motivaatiotekijöitä, jotka vaihtelevat eri tekijöillä ja eri toimintamuodoissa. Useimmiten vapaaehtoistyötä tekevät ihmiset ohjautuvat useamman vapaaehtoistyön pariin ja mielenkiintoista olisikin tutkia tarkemmin ihmisten persoonallisuuspiirteitä, minkälaiset ihmiset hakeutuvat vapaaehtoistoiminnan pariin. Vapaaehtoistyöllä on aina kaksi puolta, antaminen ja saaminen.

Vapaaehtoisena voi toimia säännöllisesti tai vaikka kerran elämässään. Vapaaehtoistyön tekemiseen ei tarvita ammattikoulutusta ja toiminnan motiivina on useimmiten halu olla mukana. Laitisen (2006, 7) mukaan ihmiselle ei riitä pelkästään arvojen perusteella motivaatiota lähteä mukaan. Se on kuitenkin yksi merkittävä tekijä saada lisää tekijöitä vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnan perustana tärkeä osa on arvojen tiedostaminen ja jalkauttaminen toimintaan. Arvoilla on paikkansa ihmisen minäkäsityksessä, mikä puolestaan vaikuttaa siihen, miten vapaaehtoistyöntekijä toimii. Jos arvot ovat oman ajatusmallin mukaisia, vapaaehtoistyöntekijä toimii niiden mukaisesti, jotta hänen minäkäsityksensä pysyy koossa. Välittäjä (2005, 7-8, 10) teos selvittää, että miten tärkeää vapaaehtoistyöntekijälle on unohtaa liika auttamishalu, sillä avun saajan itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. Vapaaehtoistyöntekijä ja avun saaja ovat tasavertaisessa asemassa. Ihmisillä, jotka hakeutuvat vapaaehtoistoimintaan, on erilaisia motiiveja. Nämä eivät näyttäyty välttämättä yksinään vaan vapaaehtoistyöhön hakeutuneilla saattaa olla piirteitä eri tyypeistä. Näitä ovat tekemisen kaipuu, halu kuulua ryhmään, humanitaariset ja ideologiset syyt, auttamisen halu, kokeilunhalu sekä omaan persoonallisuuteen tai kiinnostuksen kohteisiin perustuvat motiivit. (Välittäjä 2005, 7-8. 10.)

Avoin vuorovaikutus on yksi motivoiva ja sitouttava toiminta. Vapaaehtoisten aloitteille ja luovuudelle tulee antaa tilaa. Vapaaehtoisilta on hyödyllistä ajoittain kerätä myös palautetta, ryhmän hengestä ja kiinteydestä kannattaa huolehtia ja yhteenkuuluvuuden tunnetta voi kehittää yksinkertaisilla arkisilla eleillä. Yhteiset tapahtumat ja tapaamiset toimivat niin hengenkohottajina, motivointitekijöinä kuin palkitsemisena. Myös

tutustumisretket toisiin paikkoihin antavat uutta puhtia ja kannustusta vapaaehtoistoimintaan. Henkilökohtainen kasvu ja itsensä kehittäminen ovat tärkeitä kannustimia monelle. Näin ollen oppimisen edistämällä ja pätevyyden kehittämällä on tärkeä osa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä ja suunnitelmallisuudessa. (Välittäjä 47-48.)

Vapaaehtoistoiminnassa henkilökohtainen ja julkinen tunnustus motivoivat ja kannustavat ihmisiä. Järjestöillä on erilaisia huomionosoitusjärjestelmiä, joita voi hyödyntää palkitsemisessa. Todistus vapaaehtoisena toimimisesta voi olla myös merkittävä kannustus. MLL:ssä on käytössä monta eri tapaa kiittää. Palkitsemiseen ja kannustamiseen liittyviä teemoja käsitellään tutkimuksessa vielä jäljempänä, mutta yleisesti vapaaehtoistoiminnassa paras palkinto ja motivaatio on hyvä mieli kun saa tehdä tärkeitä asioita itselle tärkeän asian parissa.

### **3 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO**

Mannerheimin Lastensuojeluliitosta käytetään arkipuheessa lyhennettä MLL. Kokemukseni mukaan se on paremmin tunnettu ja sen logo ja lyhenne antaa ihmisille positiivisen viestin. MLL mielletään helposti lapsiperheiden järjestöksi, mutta sitä se ei pelkästään ole. Tässä tutkimuksessa olevien paikallisyhdistysten toiminnan pääpaino näyttäytyy lapsiperheissä ja sitä se yleisemmin onkin, mutta yhä enemmän on näkyvää toimintaa kaikenikäisille. MLL toiminta antaa monenlaisia mahdollisuuksia ja yhteistyömuotoja.

#### **3.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton historiaa**

MLL on avoin, valtakunnallinen kansalaisjärjestö, johon kaikki uudet jäsenet toivotetaan tervetulleiksi. MLL kohderyhmänä lapsiperheet on varsin laaja. Suomessa on hieman alle 600 000 lapsiperhettä. Järjestön tehtävänä on löytää eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat ja kyetä löytämään hyvinvointiin ja elinolosuhteisiin vaikuttavat tekijät ja keinot vaikuttaa.

MLL on arvokas yhdistys, joka on perustettu 4.10.1920. Perustajia oli kaikkiaan 16, joista kenraali Mannerheimin lisäksi mainittakoon hänen sisarensa ylihoitaja Sophie Mannerheim, arkkiaatri Arvo Ylppö ja kanslianeuvos Erik Mandelin. Perustamispäivänä kenraali Mannerheim valittiin liiton kunniapuheenjohtajaksi. Mannerheim ei olisi

halunnut omaa nimeään järjestön nimeen, mutta Arvo Ylpön toimien johdosta myöntyi siihen. Tutkimuksen teemahaastatteluissa tuli esille, että monien paikallisyhdistysten historialähteiden mukaan yhdistykset ovat toimineet alkuaikaan ns. herras- ja rouvasväen yhdistyksinä. Myöhemmin yhdistysten kokoonpanot ovat muuttuneet keski-ikältään nuoremmaksi. MLL on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton järjestö. ([www.mll.fi/mll](http://www.mll.fi/mll)., Iivonen 2005, 80-82.)

MLL:n historia ja toiminta on ollut monimuotoista. Lastenlinna oli Sophie Mannerheimin 1918 perustama turvakoti yksinäisille äideille. Se tarjosi asunnon ja lastenhoito-opetusta äideille ja heidän lapsilleen. Kun MLL perustettiin 1920, Lastenlinna siirrettiin MLL:n hallintaan ja uudistettiin lastensairaalaksi. Lastenlinna toimi paitsi sairaalana, myös lastenhoidon opetuslaitoksena, jossa järjestettiin kursseja mm. kätilöille ja sairaanhoitajille. Neuvolatoiminta sai alkunsa vuonna 1922 Lastenlinnassa ja sillä saatiin aikaan hyviä tuloksia. 1920-luvulla oli myös terveystar- ja lastenhoitajakoulutusta sekä kasvatusterveystoimintaa. Seuraavalla vuosikymmenellä koulutus laajeni koskemaan myös kodinhoitajatoimintaa. Myös äidinmaitokeskus sekä lasten ja nuorten uimaopetus ja urheilutoiminta alkoivat MLL:n toimintamuotona. Lastenlinna oli olosuhteiltaan vaatimaton ja toiminnan monipuolistuessa uusien tilojen tarve kasvoi. MLL paikallisosastot järjestivät tempauksia ja nuoret keräsivät rahaa talkoilla. Myös tunnetut suomalaiset halusivat osallistua talkoisiin, kuten Jean Sibelius, jonka ehdottamana toteutettiin konsertti Lastenlinnan hyväksi. Uusi Lastenlinna vihittiin käyttöön 1948 ja se oli aktiivisessa käytössä mm. koulutustiloina, luento-, neuvonta- ja valistustilaisuuksien järjestämispaikkana. Lastenlinnassa toimi neuvolan lisäksi myös hammashoitola ja äidinmaitokeskus. Vuonna 1967 MLL myi Lastenlinnan Helsingin Lastenlinnan kuntainliitolle ja saatavilla rahoilla rakennettiin lasten terveystalo Ruusulankadulle Helsinkiin. Lastenlinna on mielestäni näin monipuolisen toiminnan toteuttajana ollut MLL:n historiassa merkittävä tekijä sen alkuvuosikymmeninä. ([www.mll.fi/mll/historia](http://www.mll.fi/mll/historia).)

1940 -luvulla liitto on antanut avustuksia sotaorvoille, liiton ruotsalaiset kummikunnat avustivat osastojen lastensuojelutyötä ja niiden tuella rakennettiin Suomeen terveystaloja kansanterveystyön keskuksiksi. Lasten ehkäisevään mielenterveystyöhön panostettiin jo 1940 -luvulla. 1950- luvulla järjestettiin keskoshuolto ja perhekasvatusterveystoimintaa tehostettiin. 1960-luvulla ohjattu perhepäivähoito alkoi ja toimintamuotona oli myös

huumeidenkäytön ehkäisy ja hoito. 1970-luvulla liitto ryhtyi kehittämään hyvinvointipalveluja lasten terveydenhoidossa, päivähoitossa sekä kouluissa. Vanhemmuuden tukemisen kehittäminen on jatkunut niiltä ajoilta tähän päivään saakka, kuten tukioppilastoiminta. 1970-luvulta on peräisin myös lapsen huomioonottaminen ympäristösuunnittelussa ja arkkitehtuurissa. Edunvalvonnan tehostaminen aloitettiin. 1980-luvun toiminnan pääpainoksi on nimetty lasten ja nuorten puhelin, lapsiasiamies, vanhempainpuhelin ja taidekasvatus. Perhetoimintakeskukset, ratkaisukeskeinen perhe- ja kriisiyö ja uudet projektit nuorten elämänhallinnan tukemiseksi näyttäytyivät 1980-luvulla. Uudelle vuosituuhannelle siirryttäessä tärkeänä on pidetty vanhemmuuden tukemisen eri muotoja, perhekahvilatoiminnan kehittämistä, mediakasvatusprojekteja, lastenhoitotoiminnan uudistumista ja järjestö- ja vapaaehtoistyön koulutusmallia. ([www.mll.fi/mll/historia](http://www.mll.fi/mll/historia)). Mielenkiintoista on huomata, että nykyään käytössä oleva termi lapsen osallistaminen on ollut näkyvää jo useita vuosikymmeniä sitten MLL:n toiminnassa.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton historia kertoo liiton tärkeimmäksi tehtäväksi rakentaa Suomen ja sen lasten tulevaisuutta ja missiona on edistää lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. MLL:n tehtävä kansalaisjärjestönä on saada ihmisiä yhteen ja toimimaan niin yhteisten kuin yksittäistenkin asioiden puolesta. Kansalaisjärjestö on oivallinen paikka vaikuttaa ja nähdä arkea ja sen ilmiöitä. (Iivonen 2005, 81-88.) Kenraali Mannerheimin sanat ovat vielä tänä päivänäkin ajankohtaisia. ([www.mll.fi/mll/historia](http://www.mll.fi/mll/historia).)

*Työn määränpäänä olkoon, että jok' ainoa Suomen lapsi äidinkohdusta lähtien ja kautta koko kasvinaikansa saa oikeutetun osansa siitä hellyydestä ja huolenpidosta, joka yksinään voi laskea pohjan nuorten kehitykselle hyväksi ja hyödylliseksi kansalaisiksi.*

Mannerheimin sanottiin olevaan sydämeltään lasten ja lapsiperheiden syvällinen ymmärtäjä. Hänen toimensa olivat monella taholla lasten ja nuorten hyväksi. Hän esti mm. liiton liittämisen Suomen Punaisen Ristin toimintoihin perustellen, että suurjärjestössä pienemmän toiminnat ovat unohtamisen ja syrjäytymisen uhan alla. Pohdintoja on herättänyt se, oliko Mannerheimilla lasten ja nuorten asioiden ajamiseen kaukonäköisyyttä hyväkuntoisen, terveen ja asevelvollisaineiston saaminen vai pyyteetön auttamisen halu. Marsalkka ajoi myös voimakkaasti maatalouskerhojen perustamista liiton osastoihin, joka tulkittiin kaukonäköisyydeksi kriisiaikojen elintarvikehuollon



kannalta ja nähtiin pelkkänä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämisen välineenä. Mannerheimista välittyi kuva lapsen maailman ymmärtäjää ja ystävänä paitsi kentällä myös hänen läheistensä kertomana. ([www.mll.fi/mll/historia](http://www.mll.fi/mll/historia).)

### 3.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton tehtävät ja arvot

Mannerheimin Lastensuojeluliiton perustamisesta lähtien lähtökohtana on ollut se, että kaikkia lapsia oli hoidettava hyvin ja kaikilla oli oikeus asiantuntevaan huoltoon. Perustajajäsenistä Erik Mandelin ja Arvo Ylppö valmistelivat järjestölle sitä tukevan ohjelman sekä suunnittelivat organisaation ja säännöt. Arvo Ylppö nimesi tärkeimmäksi tehtäväksi taistelun imeväiskuolleisuutta vastaan ja siksi imetys, asuntojen parantaminen ja hygienian kohottaminen olivat ensimmäiset tehtävät sen historiassa. ([www.mll.fi/mll](http://www.mll.fi/mll).)

Perustamisajankohdan tehtävät ja arvot eivät mielestäni ole vuosien saatossa ajatukseltaan oleellisesti muuttunut. Aina toiminnan keskiössä on lapsi ja hänen hyvinvointinsa. Mannerheimin Lastensuojeluliitto nimeää visionsa tulevaisuudelle (2024), jonka mukaan tavoitteena on saada Suomi lapsiystävälliseksi yhteiskunnaksi, jossa lapsen etu asetetaan etusijalle ja jossa lapset ja nuoret voivat hyvin. Toisena tavoitteena MLL:n tahtotilana on olla lasten, nuorten ja perheiden arjen asiantuntija, luotettava ja ketterä kumppani, vapaaehtoistyön toteuttaja ja innovatiivinen kehittäjä sekä vahva vaikuttaja. MLL:llä on mahdollisuus tarjota puitteet vapaaehtoistoiminnalle lasten, nuorten ja perheiden parissa. ([www.mll.fi/mll](http://www.mll.fi/mll).)

MLL nimeää arvonsa viiteen eri ihmisläheiseen osaan. Ne ovat lapsen ja lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, inhimillisuus, suvaitsevaisuus ja yhdenvertaisuus sekä ilo. Ne kaikki ovat osa liittoa ja ohjaavat toimintaa. MLL:n tehtävänä yleisesti on tukea lapsiperheitä, lapsia ja nuoria erilaisten työmuotojen avulla, joita ovat esim. paikallisella tasolla perhekahvilat. Piiriin tulee ajaa lapsiperheiden asioita kuntien päätöksenteossa, tuottaa lapsiperheille palveluja ja edistää lapsen kannalta hyvän ympäristön suunnittelua. Myös nuorisotyö on osa piiriin moninaista toimialaa. Piiri mahdollistaa myös vapaaehtoistyön lasten ja nuorten parissa. Avoimuudella, ilolla, kumppanuudella, osallisuudella ja arjen arvostuksella MLL pyrkii näihin tavoitteisiinsa. ([www.mll.fi](http://www.mll.fi).)

### 3.3 Järjestön organisaatorakenne

Mannerheimin Lastensuojeluliitossa on yhteensä 87951 (2014) jäsentä. Suomessa on 10 piirijärjestöä ja 557 paikallisyhdistystä. MLL Varsinais-Suomen piirissä on 66 paikallisyhdistystä, jotka toimivat pääasiassa vapaaehtoistyön voimin. MLL toimii paikallisella, maakunnallisella ja valtakunnallisella tasolla. Piirijärjestöt tukevat paikallisyhdistysten toimintaa ja paikallisyhdistykset tarjoavat kaikenikäisille mahdollisuuden osallistua toimintaan yhdessä lasten, nuorten ja lapsiperheiden kanssa. MLL tekee yhteistyötä sekä kotimaisten että ulkomaisten järjestöjen, yhteisöjen ja verkostojen kanssa. Liiton keskustoimisto pitää yhteyksiä ministeriöihin, viranomaisiin ja järjestöihin. Piirit ja paikallisyhdistykset vastaavasti paikallisiin tahoihin. ([www.mll.fi/mll](http://www.mll.fi/mll), Iivonen 2005, 82.)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on yksi kolmannen sektorin ytimeistä, yhtenä järjestönä Suomessa. Kolmas sektori asettuu julkisen ja yksityisen sektorin väliin. MLL organisaatorakenteessa kaikki kolme osaa, keskusjärjestö (liittokokous ja liittovaltuusto), piiri (piirin kokous ja piirihallitus ja paikallisyhdistykset (yhdistyksen kokous ja yhdistyksen hallitus) ovat juridisesti ja taloudellisesti itsenäisiä. Valtakunnalliset linjaukset ja toiminnan painopisteet hyväksytään kerran kolmessa vuodessa liittokokouksessa. Seuraavan vuoden toimintasuunnitelmat ja talousarviot hyväksytään keskusjärjestön osalta liittovaltuustossa ja piirien ja yhdistysten osalta syyskokouksessa. Kaikilla tasoilla päätöksenteosta vastaa hallitukset. (Vapaaehtoistoiminnan käsikirja 2010, 5.)

### 3.4 Johtajuus paikallisyhdistyksessä

*”Puheenjohtaja on yhdistyksen käyntikortti!”* tuli esille tutkimukseni yhdessä haastattelussa. Tämä lause sisältää mielestäni olennaisen asian, jota myös Arja-Liisa Mauno (2013) Vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutuksen materiaalissaan käsittelee. Hänen mukaansa johtaja on paikallisyhdistyksessä suunnan näyttäjä ja toimii johtamisen ja johtajuuden ymmärryksen ja merkityksen avaajana. Johtajana hänen tulee tunnistaa

ihmisten erilaisuus ja erilaiset tavat toimia. Johtajalla tulee olla johtaja- ja vuorovaikutustaitoja. Jatkuvat kehittyminen ja omien taitojen tunnistaminen on myös oleellinen osa johtajuutta. Johtaja jakaa osaamistaan. (Mauno 2013.)

Yhdistyksen sisäinen työskentelykuva ja ulkoinen kuva riippuu pitkälti puheenjohtajasta. Puheenjohtajan tulee aidosti nauttia hallituksen ja muiden toimihenkilöiden luottamuksesta pystyäkseen johtamaan. Ihmisläheisellä johtamistyyllillä; muiden ihmisten ja heidän mielipiteidensä arvostamisella ja omalla toiminnallaan puheenjohtaja näyttää esimerkkiä vastuun kantamisesta ja sovittujen tehtävien hoitamisesta. (Loimu 2007, 150, 153.)

Vapaaehtoistoiminnan oppaaseen (2010, 6) on kirjattu paikallisyhdistyksen johtajan tehtäviä. Hänellä tulee olla näkemys ja tietoisuus yhdistyksen toiminnasta, arvoista, toimintaperiaatteista ja vastuutietoisuus koko toiminnasta. Paikallisyhdistykset toimivat omien resurssiensa ja paikkakunnan tarpeiden mukaan. Yleisiä toimintamuotoja ovat mm. perhekahvila, perhetapahtumat, kerhot ja nuorisotoiminta. (Vapaaehtoistoiminnan opas 2010, 6.)

Karreinen, Halonen ja Tennilä (2010, 93) korostavat eroa vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa ja vapaaehtoistyön johtamisessa. Työtä johdetaan kokonaisvaltaisesti sisältäen asioita ja prosesseja, taitoa jakaa vastuuta ja tehtäviä (management). Työntekijöiden johtaminen on ihmisten johtamista (leadership), heidän ohjaamista ja kannustamista. Johtajan tehtävänä on saada vapaaehtoisten parhaimmat kyvyt käyttöön ja hänen tulisi pystyä innostamaan heitä. Oman kokemukseni ja haastattemieni puheenjohtajien ajatusten pohjalta voin todeta, että johtaja on toiminnan esimerkki ja omalla osallistumisellaan edesauttaa toiminnan positiivista viestiä. Tätä kautta hän myös on motivoivana esimerkkinä vapaaehtoistyöntekijöille. Hyvä johtaja johtaa mielestäni lähellä ihmisiä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 93.)

## 4 MOTIVAATIO

Motivaatio määrää tekemisiämme ja sen perustana on motiivit. Jokaisella meillä on yksilölliset motiivimme, tarpeemme ja halumme tehdä eri asioita. Aina emme ehkä tiedosta motiivejamme, sillä ne voivat olla myös tiedostamattomia. Yleisesti kuitenkin oma mielenkiinto määrää motivaatiotamme ja voimme toimia energisesti ja tehokkaasti. Huomioitavaa on kuitenkin, että moni asia saattaa vähentää motivaatiota ja päinvastoin pienelläkin eleellä voimme saada lisää motivaatiota. Tarkastelen seuraavassa yleisesti motivaation määritelmää sekä sisäisen ja ulkoisen motivaation käsitteitä. Arvoilla ja asenteilla on oma sijansa puhuttaessa motivaatiosta ja lopuksi vielä katsaus kolmeen eri motivaatioteoriaan..

### 4.1 Motivaation määritelmä

Motivaatio liittyy ihmisen toimintaan. Kun toiminta on tekijälleen positiivisesti haasteellista, merkityksellistä tai houkuttelevaa, se on myös motivoivaa. Miten voimakasta on halu vaikuttaa, kokeeko ihminen tunnetasolla vetoa toimintaan tai miten hän uskoo omiin mahdollisuuksiinsa, on merkitystä motivaatioon. Jokaisella on eri syyt ja motiivit lähteä vapaaehtoistoimintaan. Itse ajattelen lyhyesti vapaaehtoistoiminnan perustuvan haluun auttaa, tehdä jotain mielekästä ja hyödyllistä, oppia uutta ja olla osallisena tarpeellisessa yhteisössä.

Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta ”*movere*” joka merkitsee liikkua. Motiivi liittyy olennaisesti motivaatioon ja motiiveista puhuttaessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Laitinen (2006, 8) esittää lyhyesti J.R. Nuttin (1984) ajatuksen, että toiminnan aiheuttama motiivi on tila ihmisen sisäisen tarpeen ja ulkoisen kohteen välillä. Motivaatio on motiivien aikaansaama tila ja lähtökohtana on yksilön kokonaistila tai toimintaprosessit. Useimmat määritelmät kuvaavat motivaatio -käsitettä eräänlaisena vektorisuureena, jonka komponentteina erotetaan vireys ja suunta. Myöhemmin termiä on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Abraham Maslowin mukaan motivaatio on psykologinen perusta siihen, että käsitämme niin kuin teemme. Maslowin mukaansa tarve ja motiivi ovat keskeisemmät perusteet ja tämä keksintö on inspiroinut kovasti pohjoisamerikkalaista Henry D Murrayta. (Ruohotie 1982, 9; Jerlang 2008, 275.)

Motivaatio-ilmiötä voidaan luonnehtia eri tavoilla kuten vireys, joka viittaa energiavoimaan yksilössä ja joka ”ajaa” häntä käyttäytymään tietyllä tavalla. Toisena on suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen ja yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin kohti. Kun yksilössä tai ympäristössä olevat voimat vahvistavat hänen tarpeensa intensiteettiä ja energian suuntaa tai saavat luopumaan toiminta, puhutaan systeemiorientoimisesta. Motivaation kantasana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin, sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit siis virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Näin ollen ne ovat päämääräsuuntautuneita ja joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Ruohotie, 1998, 36-37, 39.)

#### 4.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäinen motivaatio on ihmisen luontainen taipumus toimia mielenkiintonsa mukaan. Sen mukaan syntyy tekemisen ilo ja sen myötä voidaan ylläpitää motivaatiota. Motivaatio pitää sisällään mahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tehdä valintoja. Ulkoinen motivaatio tulee ulkoapäin, odotuksista tai mahdollisuuksista. Se voi muuttua sisäiseksi ajan myötä. Laitinen (2006, 9) viittaa sisäisen motivaation perusteella toimivaan ihmiseen, joka saa tyydytystä toiminnasta ja vertaa sitä lapsen leikkiin, joka on tyyppillisesti sisäisesti

motivoitunutta. Aikuisen toiminnassa sisäisesti motivoituneella tekijällä on aito kiinnostus asiaan, halu tutkia ja oppia uusia asioita. Vapaaehtoistyön kautta ihminen voi toteuttaa itseään ja vahvistaa omaa kuvaansa itsestään myönteistä minäkuvaa. (Laitinen 2006, 9.)

Uusikylä (2010, 5) määrittelee artikkelissaan sisäisen ja ulkoisen motivaation seuraavasti:

*Sisäisesti motivoituneelle käyttäytymiselle on tyypillistä, että se tapahtuu käyttäytymisen itsensä vuoksi eli siitä tyydytyksestä, jonka toiminta itsessään tuottaa. Kun yksilö on sisäisesti motivoitunut, hän ryhtyy toimimaan. Ulkoisesti motivoitunut toiminta on luonteeltaan instrumentaalista, sillä sen tavoitteena on jokin selvästi erottuva seuraamus tai sen välttäminen.*

Sisäisesti motivoitunut nauttii enemmän tekemisestä kuin ulkoisesti motivoitunut. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole täysin erillisiä käsitteitä. Ulkoinen motivaatio voi vähitellen sisäistyä. Sisäiseen motivaatioon syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä, kun taas ulkoinen on riippuvainen ympäristöstä. (Ruohotie 1998, 38.) Jos yksilö kokee, että ulkoiset tekijät vaativat häntä toimimaan, voi tilanne kääntyä siihen, että yksilöstä itsestään alkaa tuntua sisältä toimia niin. Ja näin hän löytää omia syitä toiminnalleen ja motivaatio on muuttunut ulkoisesta sisäiseksi. Sisäinen motivaatio perustuu siihen, että ihminen tahtoo olla pätevä joillain alueilla, ohjata omaa toimintaansa ja saada tyydytystä vuorovaikutuksesta muiden kanssa. Sisäinen motivaatio heikkenee, jos ihminen kokee, että toiset yrittävät ohjata toimintaamme palkkioiden avulla. (Uusikylä 2010, 5-6; Reeve 2005, 6.)

Ulkoisesti motivoitunut toiminta on Ruohotien (1985, 8) mukaan riippuvainen ympäristöstä. Ulkoisesti motivoituneeseen toimintaan liittyy usein myös ulkopuolisen henkilön välittämät palkkiot. Palkkiot ovat yleensä lyhytaikaisia ja tarvetta niihin voi esiintyä usein. Päinvastoin kuin ulkoisessa, sisäisessä motivaatiossa palkkio voi olla pysyvän motivaation lähde. Työhön ja ihmisen käyttäytymiseen määritellään sisäisen ja ulkoisen motivaation käsitteet. Kun ihminen on sisäisesti motivoitunut, hänen käyttäytymiselleen on tyypillistä, että se tapahtuu hyvästä olostä, jonka toiminta itsessään tuottaa. Sisäisen motivaation vallitessa yksilö tekee kaiken omasta vapaasta tahdostaan ilman, että odottaa materiaalista palkintoa tai että kokee jonkin pakotteen uhkaavan itseään. Mielenkiinto on sisäiseen motivaatioon liittyvä palkkio (Ruohotie 1985, 8;

Uusikylä 2010, 5.) Sisäinen motivaatio on vaikuttava, koska tieto itsessään on motivoiva tekijä eikä ole sidoksissa ulkoisiin tekijöihin. Siihen ei liity palkkiota, se on itsessään kiinnostavaa. Sisäisesti motivoitunut ryhtyy helpommin toimintaan, joka kiinnostaa häntä. (Kansanen & Uusikylä, 2002, 28.)

Tutkimuksissa on havaittu, että mitä konkreettisempi palkkio on, sitä enemmän se heikentää pitkän ajan kuluessa sisäistä motivaatiota. Sen sijaan abstraktimmat palkkiot, kuten hymy ja hyvät sanat eivät sitä tee. Samoin on todettu, että jos yksilöä palkitaan vain täydellisistä onnistumisista, sisäinen motivaatio laskee. Ruohotien (1998, 38) mukaan ulkoiset palkkiot ovat yleensä lyhytaikaisempia, kun taas sisäiset palkkiot ovat pitkäikäisiä ja voivat saada aikaan pysyvää motivaatiota. Sisäistä motivaatiota voidaan ylläpitää myös sillä, jos yksittäistä epäonnistunutta suoritusta palkitaan. Sisäinen motivaatio saadaan syntymään joskus myös kiellolla, vaikka toivomus olisi päinvastainen. Tutkijoiden mukaan kiello voi saada kielletyn asian vaikuttamaan haluamisen arvoiselta.

Tiettyjen olosuhteiden on nähty edistävät sisäisen motivaation kolme perustarpeen tyydyttymistä. Näitä ovat yhteenkuuluvuus eli yhteisöllisyys (relatedness), pätevyys eli kyvykkyys (competence) ja autonomia eli omaehtoisuus (autonomy). Nämä ilmenevät ihmisillä syntymästä lähtien ja ovat välttämättömiä kehitykselle ja hyvinvoinnille.. Yhteenkuuluvuudella tarkoitetaan kokemusta turvallisesta ja tyydyttävästä vuorovaikutuksesta muiden ihmisten kanssa. Yhteisöllisyys tarkoittaa ihmisen perustavaa laatua olla yhteydessä toisiin ihmisiin. .Pätevyyden tunne vahvistuu, kun ihminen kokee selviytyvänsä vaadituista tehtävistä. Kolmanneksi ihmisellä on tarve itsemääräämiseen, tunteeseen oman elämänsä herruudesta. Omaehtoisuudella tarkoitetaan, että ihminen on vapaa päättämään omista tekemisistään ja tekemisen motivaatio kumpuaa sisältä. Me välitämme toisista ihmisistä ja haluamme välittämisen kokemuksia. Kyvykkyydellä tarkoitetaan kokemusta siitä, että selviää haasteista ja saa asioita aikaan.. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ne selittävät suuren osan ihmisen kokemasta elämäntyytyväisyydestä ja myönteisistä tunteista. Sisäinen motivaatio syntyy ja säilyy kun pidetään huoli että kolme psykologista perustarvetta huomioidaan. (Deci & Ryan 2000, 227-228.)

Parhaimmillaan sisäisesti motivoitunut pääsee työskentelemään flow -tilassa eli innostuneesti tehtävään paneutuneena. Yksilö nauttii toiminnasta ja tuntuu vievän mukanaan. Flow käsitteen teki tunnetuksi psykologi Mihály Csikszentmihalyi lähes neljäkymmentä vuotta sitten. Hänen mukaansa flow on tila, jossa keho ja mieli työskentelevät kokonaisuutena ja ihminen uppoutuu siihen mitä tekee ja sulkee pois kaikki muut ajatukset ja tunteet. (Matikka 2013, 15,19.) Flow kokemuksessa ihmisen itselleen asettamat tavoitteet ovat sopusoinnussa tehtävän kanssa psyykkinen energia virtaa itsestään. Aito luova flow on vastakohta ahdistuneelle tekemiselle, joka ei tarjoa mahdollisuuksia luovuudelle. Näiden pohjalta flow syntyy tekemisen ilosta, omien kykyjen ja taitojen mahdollistamisesta, jota vapaaehtoistyössäkin usein kokee. Rahan metsästys harvoin tuottaa syviä flow-kokemuksia. (Uusikylä, 2010, 8.)

Useat MLL paikallisyhdistykset kokevat pulaa vapaaehtoistyöntekijöistä. Ajoittain on vaikeaa saada ihmisiä mukaan, mutta lähtekö uusi vapaaehtoistyöntekijä sisäisen vai ulkoisen motivaation houkuttelemana mukaan toimintaan. Laitinen (2006, 85-87) näkee vapaaehtoistoimintaan osallistumisen askeleena osallisuuteen. Uusi jäsen aloittaa osallistumisensa usein yksinkertaisen toiminnan kautta. Tämä muiden määrittelemä osallistuminen antaa mahdollisuuden osallistua lyhyeksikin aikaa ilman suurempaa sitoutumista. Mikäli ihminen haluaa toteuttaa enemmän kompetenssin ja autonomian tarpeitaan, hän useimmiten haluaa olla mukana enemmänkin ja osallistuvan myös mukaan miettimään toimintaa, käyttämään valtaa siihen mitä tehdään. Tämä nähdään sitoutumisena toimintaan. Yhdistyksille onkin haastavaa rakentaa toimintatapoja, jolloin uusi jäsen kokee omien kykyjensä kohtaavan mahdollisuudet ja hänen ajatuksilleen on tilaa. Yhtenä mallina on järjestää tapahtumia, jossa osallistavia menetelmiä käyttäen voidaan saada jäsenten mielipiteet esille. Jäsenkyselyt, verkkokyselyt tai ideoinnit voivat olla Laitisen (2006, 88) mukaan vaihtoehtoja. Osallistumisen ei tule kuitenkaan pelkistyä tarjoamaan mahdollisuuksia ideoihin muiden asettamissa rajoissa tai vain kuulluksi tulemistä. Demokraattisen yhteisön luominen vaatii aikaa ja työskentelyä, erilaisten mielipiteiden sallivaa ilmapiiriä ja avointa keskustelua. Laitinen mainitsee teoksessaan myös Anu Gretcshelin (2002) tutkimuksen osallisuudesta, joka on enemmän kuin kokemuksia tekemisestä. Voimaantumisen ja valtaantumisen tunteen ansiosta vapaaehtoistyöntekijä voi tietää millaisia vaikuttamisen keinoja on olemassa, hän osaa käyttää niitä ja sen myötä johtaa pysyvään osallisuuteen ja jäsenyyteen. (Laitinen 2006, 85 – 88.)



### 4.3 Johtajuuden vaikutus motivaatioon

Jokaisella meillä on motivaatiota, mutta eri määriä ja jokainen on itse vastuussa motivaation luomisesta ja työasenteesta. Johtajuudella sanotaan olevan vaikutusta motivaatioon. Niermeyer ja Seyffert (2004, 12 -13, 65-66) kuvaavat johtajan vaikutusmahdollisuuksia työntekijöiden motivaatioon. Niermeyer ym. mukaan motivaatio on eräänlaisen prosessin tulos, joka perustuu muun muassa kokemukseen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan elämään sekä tuntemuksiin päätöksenteosta. Tämä on verrannollinen myös vapaaehtoistyössä puheenjohtajaan ja vapaaehtoistyöntekijöihin. Motivoiva johtaminen tarkoittaa tavoitteiden muotoilua haasteellisesti, itseluottamuksen vahvistamista, liikkumavaran tarjoamista, kehityksen pakottamista ja rakentavan palautteen antamista. Johtajan tulee muotoilla tavoitteita, joiden tunnusmerkkejä ovat haasteellisuus, toteutettavuus, merkityksellisyys, houkuttelevuus ja mitattavuus (Niermeyr ym. 2004, 63). Vapaaehtoistyössä tämä näkyy vapaaehtoistyöntekijöiden välisenä vuoropuheluna ja tavoitteiden asetteluna, jotka täyttävät em. tunnusmerkit. (Niermeyer ym. 2004, 12-13, 63, 65 – 66.)

Vapaaehtoistyössä on mielestäni tärkeää luottamus ja sen saavuttaminen vaikuttaa koko toimintaan. Kun työntekijällä on terve itseluottamus, hän voi avata mahdollisuuksien ovia ja näyttää kykynsä. Päinvastoin puutteellinen itseluottamus ei taas edesauta tehtävien suorittamista. Johtajalla on tärkeä rooli positiivisen ilmapiirin luojana, jossa luottamus on liikkeellepaneva voima. Positiivisen kierteen voi saavuttaa luottamuskehällä, joka alkaa työntekijään luottamisella, vastuun antamisella. Näin hän kokee tehtävän hallitsemisen ja itseluottamusta. Johtaja ottaa huomioon kaikkien osaamisen, sietää myös virheitä ja ottaa vastaan palautetta. Virheet tulee ottaa oppimismahdollisuuksina.

Menestykselliset suoritukset rakentuvat kokonaisuudesta, johon kuuluvat persoonallisuus, pätevyys ja liikkumavara. Johtaja voi vaikuttaa näihin vain hyvin vähän, kuten persoonallisuuteen. Persoonallisuudesta kumpuaa yksilön yleinen ja erityinen motivaatio. Pätevyyden aluetta voidaan muuttaa ja siihen on helpompi vaikuttaa kuin persoonallisuuteen. Työntekijä on itse vastuussa omasta kehityksestään, mutta yhdessä johtajan kanssa sitä voidaan kehittää tarkoituksenmukaisesti. Samoin myös kolmanteen osioon, eli liikkumavaraan voidaan vaikuttaa ulkoisesti johtajan taholta. Liikkumavaraa tulee muovata siten, että työasenne, kyvykkyys ja pätevyys pääsevät kehittymään.

Vapaaehtoisten johtaja tehtävänä on saada vapaaehtoisista parhaat puolet käyttöön ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi (Karreinen ym. 2010, 94). Kannustava ohjaus tukee vapaaehtoistoimintaa ja puheenjohtajan kulmakivet ohjaukseen ovat kiinnostus toimijoita kohtaan, kuunteleminen aidosti, sekä toiminnan arvostaminen ja kiittäminen. Johtaja osoittaa, että jokaisen toimijan panostusta tarvitaan ja pidetään tärkeänä, hänen muutostarpeitaan kuunnellaan ja hänet otetaan osaksi yhteisöä. (Pessi ja Oravasaari 2010, 180.) Myös Niermeyer ja Seyffert mainitsevat erityisesti rakentavan palautteen olevan tärkeä osa motivoivaa johtamista (Niermeyer & Seyffert, 2004, 65). Goleman (1997, 191-194) pohtii teoksessaan johtajaa motivoivana tekijänä tunneälyn kautta. Golemanin johtajuusajattelu on kohdistettu työelämään, mutta vapaaehtoistyössä pätee samanlaisia lainalaisuuksia. Hänen mukaansa monet johtajat jakavat moitteita, mutta hyvin vähän kiitosta. Taitavaan johtajuuteen liittyy täsmällisyys, ratkaisukeskeisyys, läsnäolo ja kuuntelutaito. Erilaisuuden hyväksyminen, suvaitsevaisuus ja ennakkoluulottomuus ovat johtajuuden avainsanoja. Ryhmässä on tärkeää jäsenten kyky luoda sisäistä harmoniaa, jonka puitteissa kaikki voivat käyttää kykyjään parhaansa mukaan. (Goleman, D. 1997, 195-200.) Vapaaehtoistyötä johdetaan mielestäni sydämellä ja lähellä ihmistä.

#### 4.4 Palkitseminen, palaute ja tunnustus motivoivana tekijänä

Palkitseminen, korvaus ja palkka eivät ole identtisiä käsitteitä. Palkka tarkoittaa yleisesti peruspalkkaa ja korvaus sisältää erilaiset taloudelliset ja aineelliset komponentit korvaukseksi tehdystä työstä. Vapaaehtoistyössä ei tunneta palkkaa ja vapaaehtoistyön määritelmän mukaan työntekijä tekee työtä hyvän asian puolesta ilman palkkaa. Ansiotyössä raha on merkittävässä roolissa korvauksista puhuttaessa. Raha tyydyttää tarpeita, mutta ajattelen sen olevan vain lyhytaikainen motivaation synnyttäjä. Palkitseminen voi olla myös aineetonta tunnustusta. Palaute on tärkeä osa toimintaa. Se voi olla motivaatiota tuottavaa tai laskevaa.

Laitinen (2006, 9) näkee palkkion arvostuksena, näkyvyytenä, asiantuntijaroolin saamisena, CV merkintöinä tai ystävyysuhteina. Konkreettisina palkintoina hänen mukaansa voi olla esim. tarjoilut, alennukset, risteilyt, mutta pelkillä näillä

palkitsemismuodot tuskin johtavat pitkäaikaiseen sitoutumiseen vapaaehtoistoiminnassa. Niin vapaaehtoistyössä kuin ansiotyössä johtajan palautteella on rakentava merkitys työskentelylle. Niedermeyr ym. (2004, 83) mukaan kolme erilaista palautteen antotapaa ovat arvostaminen, tunnustaminen ja kritiikki (tavoitteista poikkeaminen). Arvostaminen on sekä verbaalia että non-verbaalia viestintää ja tärkeää on lähettää peruskunnioituksen viesti, riippumatta työntekijän vahvuuksista ja heikkouksista. Tunnustus on tärkeää antaa tietyistä suorituksista, havaitsemista positiivisista ominaisuuksista, tiedoista ja taidoista. Tunnustamistilanteessa on tärkeää nimetä tarkasteltava toiminta, eikä todeta asiaa yleisesti ja epämääräisesti. Kritiikin antamisessa on tärkeää ottaa esille konkreettinen toiminta, johon kritiikki kohdistuu. (Laitinen 2006, 9; Niedermeyer ym. 2004, 83.)

Ruohotie (1998, 38) vertailee teoksessaan eri tutkijoiden käsityksiä ulkoisista ja sisäisistä palkkioista. Siinä Saleh ja Grygier liittävät sisäiset palkkiot työn sisältöön, joka on monipuolista, vaihtelevaa, haasteellista, mielekästä ja siitä saa onnistumisen kokemuksia. Heidän mukaansa ulkoiset palkkiot ovat johdettavissa työympäristöstä, jota voivat olla palkka, kannustus, tunnustus tai osallistumismahdollisuudet. Decin mukaan sisäiset palkkiot ovat yksilön itsensä välittämiä ja ulkoiset organisaation välittämiä. Slocum määrittelee sisäiset ylimmän asteen tarpeiksi, kuten pätemisen tai kehittämisen tarpeeseen. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät hänen mukaansa alemman asteen tarpeita, kuten turvallisuuden tunnetta. Neljänneksi Wernimont näkee sisäiset palkkiot subjektiivisina tunnetiloina, kuten tyytyväisyytenä ja työnilona. Ulkoiset ovat objektiivisia esineiden tai tapahtumien muodossa. Sisäiset ja ulkoiset palkkiot eroavat siis hyvinkin siitä mikä vaikutus niillä on motivaatioon. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio täydentävät toisiaan; ne esiintyvät yhtä aikaan, vaikka toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. Laitinen (2006, 9) viittaa teoksessaan Vartiaisen & Nurmelan tutkimukseen, joka osoittaa, että toiminnan ulkoinen palkitseminen saattaa jopa vähentää toimintaan halukkuutta. (Ruohotie 1998, 38.)

Hannu L.T. Heikkinen ja Rauno Huttunen käsittelevät artikkelissa (Aikuiskasvatuksen vuosikirja 2002, 1-2) tunnustuksen antamista, jota pidetään toiselle ihmiselle usein kohteliaisuutena tai suosionosoituksena. Tunnustus on huomion osoittamista tai toisten manipulointia myönteisen palautteen avulla. Tunnustuksen saaminen ja antaminen ihmisten välillä johtaa molemminpuoliseen kunnioitukseen. Se koetaan merkittävänä sosiaalisen toiminnan jäsentäjänä. Päinvastaisessa tapauksessa tunnustuksen puute voi

johtaa osapuolten keskinäiseen mitätöintiin. Tämä pätee vapaaehtoistoiminnassakin. (Heikkinen ym. 2002, 1-2.)

Meillä jokaisella on tarve tulla hyväksytyksi ja tunnustetuksi. Nämä tarpeet korostuvat erityisesti varhaislapsuudessa huolenpidon ja rakastetuksi tulemisen tunteen myötä. Myös aikuisillä ihmiset tarvitsevat tunnustusta kansalaisena ja yhteisön jäsenenä, niin vapaaehtoistyössä kuin ansiotyössä. Heikkinen ja Huttunen viittaavat artikkelissaan (2002, 2) Axel Honnethin (1995) näkemykseen, joka korostaa tunnustuksen merkitystä ihmisen itseyden kehitykselle. Tunnustuksen puuttuminen voi johtaa persoonan psyykkiseen haavoittumiseen. Se saattaa näkyä myöhemmin negatiivisina tunnereaktioina, kuten häpeänä, vihana, rikkomuksina ja halveksuntana.

Artikkelissaan Heikkinen ym. (2002, 2-3) käsittelevät tunnustuksen ja persoonan kehittymistä ja viittaavat Axel Honnethin käsitykseen intersubjektiivisestä tunnustuksen annosta, joka perustuu hänen Hegel –tulkintaansa. Hegel väittää tunnustuksen tapahtuvan kolmella hierarkkisella tasolla. Tunnustuksen tasot ovat yksilön moraalisen kehityksen tasoja ja niitä voi olla vain sosiaalisessa yhteisöelämässä. Subjekti aloittaa tunnustuksen kamppailun ensimmäiseltä tasolta ja saa suurimman tunnustuksen kolmannella tasolla. Tunnustus ja moraalisuus rakentuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ihminen joutuu kuitenkin tekemään työtä tunnustuksen eteen. Tämä voi ilmetä joko positiivisena tai negatiivisena. Esimerkkinä positiivisen tunnustuksen mahdollistavia tahoja ovat perhe, myönteinen julkisuus tai kannustava työyhteisö. Huomatuksi tulemisen tarve tai arvostamisen tarve voivat myös herättää negatiivisin keinoin haettua tunnustusta. Tällaista voi olla esimerkiksi aggressiivinen käyttäytyminen hakea huomiota. Vastavuoroinen työn arvostaminen luo yhteisöön vahvan solidaarisuuden tunteen, jossa työntekijät antavat toinen toisilleen tunnustusta ja sammalla myös motivoituvat tekemään työnsä entistä paremmin. (Heikkinen ym. 2002, 2-3.)

Koska tunnustus kohdistuu yksilöön ja persoonaan, Honneth erottaa kolme praktista itsesuhdetta: itseluottamus (*self-confidence*), itsetunto (*self-respect*) ja itsearvostus (*self-esteem*). Nämä itsesuhteet voi saavuttaa kolmella tunnustuksen kamppailun tasolla, jotka voi toteutua perheessä, kansalaisyhteiskunnassa tai valtiossa. Itseluottamus muotoutuu esim. ystävyysuhteissa, jossa yksilö hakee tunnustusta ja hyväksyntää sille, että kelpaa juuri omana itsenään. Tämän tulisi rakentua jo varhaislapsuudessa. Rakkaus ja

välittäminen varhaislapsuudessa luovat edellytyksen kehittyneemmille itsesuhteille eli itsetunnon ja itsearvostuksen tasoille. (Heikkinen ym. 2002, 3.)

Itsetunto toisena praktisena itsesuhteena tarkoittaa tässä tunnustuksen saamista laillisesti ja moraalisesti täysi-ikäisenä persoonana. Laillinen ja moraalinen tunnustus tarkoittaa ihmiseen suhtautumista itsellisenä persoonana, joka vastaa itse teoistaan. Itsetunto voi syntyä Honnethin mukaan tunnustuksen kamppailussa kansalaisyhteiskunnan tasolla. Kolmantena tunnustuksen kamppailussa on itsearvostus, joka rakentuu siitä, että muut arvostavat työtä, jossa yksilö pääsee toteuttamaan autonomisuuttaan. Itseohjautuvan työn kautta pääsee harjoittamaan itsenäisyyttään ja toteuttamaan omaa tahtoaan. Tällä asteella ihminen kokee tunnustusta valtion tasolla oman työn kautta. (Heikkinen ym. 2002, 4.)

#### 4.5 Motivaatio, arvot ja asenteet

Byman (1998, 34) erottelee myös motivaation ja tahdon. Päätöksentekoa edeltävää tilaa hänen mukaansa kutsutaan ”motivaatioksi” ja sen jälkeinen tila on puolestaan ”tahto”. Motivaation ja tahdon erottaminen on toisistaan välttämätöntä koska jopa voimakkaasti motivoituneiden opiskelijoiden saattaa olla vaikea asettaa selkeitä tavoitteita ja toteuttaa aikomuksiaan. Motivaatioon ja tahtoon liittyvät toiminnot ohjautuvat todennäköisesti eri periaatteiden mukaan. (Byman 1998, 34.)

Byman (2002, 26) pohtii myös voiko motivaatiota opettaa. Hänen mukaansa modernin motivaatiokäsityksen mukaan ei voi. Hän viittaa Decin ja Ryanin (1994) ajatukseen siitä, että ihminen itse tuottaa oman motivaationsa, vaikka olisikin ulkopuolisten vaikutteiden alla. Yhteisöissä puhutaan motivoinnista eli tuottaa yksilölle ulkoisin keinoin motivaatiota. Deci ja Ryan kumoavat edellisen mukaan tämän. Byman käyttää motivoinnin sijaan käsitettä suostuttelu oppimaan, jos puhutaan oppimisen motivaatiosta. Ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi, jos edellytykset ovat suotuisat. Myös vapaaehtoistoiminnassa voi ajatella, että ulkoiset motivaatio ja toimintaedellytykset innostavat eli motivoivat muitakin. (Byman 2002, 26.)

Ruohotie (1998, 41-42) pohtii asenteen ja motivaation välisiä eroavaisuuksia. Asenne on ihmisellä suhteellisen pysyvä ja hitaasti muuttuva. Se merkitsee vapaaehtoistyössä tekijän

taipumusta tuntea ja toimia tietyllä tavalla. Se voi olla joidenkin asioiden arvostamista tai väheksymistä. Asenteilla voi ilmaista joko negatiivisesti tai positiivisesti reaktioita henkilöön tai tilanteeseen. Motivaatio sen sijaan on melko lyhytaikainen ja liittyy monesti yhteen. Motivaatio ja asenne eivät välttämättä ole sidoksissa toisiinsa, koska asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, motivaatio taas siihen millä vireydellä toiminta tehdään itse tilanteessa. Tilannemotivaatiosta, joka on riippuvainen yleismotivaatiosta, puhutaan kun sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja aikaansaavat tavoitteellista toimintaa. Vireyden ja suunnan lisäksi yleismotivaatio korostaa käyttäytymisen pysyvyyttä. (Ruohotie 1998, 41-42.)

Sosiaalipsykologian näkökulmasta yksilön sisäisen motivaation lisäksi osallistumiseen voivat vaikuttaa muiden ihmisten käsitykset toiminnasta ja muiden ajatusmallit. Sosiaalinen identiteetti on keskeinen yksilön miettiessä liittymistään ja osallistumistaan vapaaehtoistoimintaan. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 1998, 311-312.)

Vapaaehtoistyössä myös arvoilla on merkitys toimintaan. Mannerheimin Lastensuojeluliitolla on toiminnassaan vahvat arvot, jotka ovat lapsen ja lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, suvaitsevaisuus, ilo, inhimillisyys ja yhdenvertaisuus. Arvot kuvastavat mielestäni toiminnan tavoiteltuja päämääriä. Arvojen ja tavoitteiden välillä on vuorovaikutusta; tavoitteet kuvastavat arvoja ja kun tavoitteet muuttuvat esimerkiksi palautteen tuloksena, voi arvoihin kohdistua muutostarvetta. Ajattelen myös niin että vapaaehtoistyön arvot ja omat henkilökohtaiset arvot tulee olla samansuuntaiset, jotta motivaation ja tekemisen ilo säilyvät.

#### 4.6 Altruismi, egoismi ja vastavuoroisuus

Mielenkiintoisena ajatuksena on tarkastella miten ihmiset käyttäytyvät eri tilanteissa. Miksi me olemme joskus epäitsekkäitä ja otamme muut huomioon, vaikka siitä olisi haittaa itselle? Tai miksi oman edun tavoittelu on ensisijaista vai voimmeko olla vastavuoroisia toimintamme tavoitteista? Näihin asioihin liittyy altruismin, egoismin ja vastavuoroisuuden käsitteet. Tähän karkeaan jaotteluun ei mielestäni ihmisiä voi lokeroida, mutta se antaa yhdenlaisen käsityksen siitä millaisia me olemme ja meidän käyttäytymismalleista eri tilanteissa.

TAULUKKO 3: Altruismi, vastavuoroisuus ja egoismi

	ALTRUISMI	VASTAVUOROISUUS	EGOISMI
Toiminta kohdistuu	toiseen	sekä toiseen että itseen	itseensä
Tavoite	toisen hyöty	molempien hyöty	oma hyöty

Vapaaehtoistyössä taulukon 3 mukaisesti altruismin käsitteellä tarkoitetaan muita kuin itseä hyödyttävää toimintaa muiden auttamiseksi. Se on toimintaa, jossa tekijä ottaa huomioon toisten hyvän vaikkapa oman hyvinvointinsa kustannuksella. Altruismin termi on peräisin August Comtelta 1800 –luvulta. Altruismin käsitteen Comte ilmaisee ajatuksella ”live for others”, jolloin motivaatiotekijänä on muiden hyöty. Keskellä näiden ääripäiden voidaan puhua vastavuoroisuudesta, jolloin motivaationa on sekä oma että toisen hyöty. (Saari, Kainulainen & Yeung 2005, 89.)

Saari ym. (2005, 89) määrittelevät altruismin seuraavasti:

*Altruismi on sellainen sosiaalisen toiminnan muoto, jossa kansalainen pyrkii lisäämään toisen henkilön käytössä olevien resurssien määrää omien resurssiensa määrää vähentämällä, ja jossa ensisijainen motivoiva tekijä ei ole kansalaisen oma subjektiivinen hyöty, vaan hyvinvointierojen vertailuun perustuva tulkinta oikeasta ja väärästä.”*

Batson (1991, 5) teoksessa Comten mukaan altruismi ja egoismi ovat kaksi vastakkaista motivaation perustaa. Egoistinen toiminta käsittää hyödyn tavoittelun itselle joko suoraan tai välillisesti. Se kohdistuu vain tekijäänsä itseen ja oman hyödyn tavoitteluun. Egoistisen teorian mukaan jopa ystävän auttaminen voi olla oman edun saavuttamisesta välillisesti. Vastavuoroisuuden periaatteella voidaan ajatella, että jos henkilö A tekee jotain henkilön B hyväksi, myös henkilö B toimii henkilön A hyväksi. Taulukon mukaan vastavuoroinen toiminta kohdistuu molempiin osapuoliin ja toiminnan tavoitteena on molempien hyöty. Altruismi ja vastavuoroisuus ovat hyvinvointivaltion arvoperustaa.

Koska MLL yksi tärkeistä tehtävistä on rakentaa Suomen ja sen lasten tulevaisuutta ja edistää hyvinvointia, ajattelen, että nämä altruismi ja vastavuoroisuus motivaatiotekijöinä näyttävät vapaaehtoistyössä. (Batson 1991, 5.)

#### 4.7 Motivaatioteorioita

Motivaatiolle ei ole määritelty yhtä ainoaa teoriaa, joka yhdistäisi kaikki motivaatioprosessiin liittyvät tekijät. Vapaaehtoistyön motivaatiota tarkastellessa rajaan tutkimukseni tarkasteltavaksi kolmen eri motivaatioteorian valossa. Ruohotie (1983, 33) viittaa julkaisussaan Miner ja Dachler (1973) nimeämiin motivaatioteorioihin, jotka on luokiteltu kahteen ryhmään; prosessiteorioihin (process theories) ja sisältöteorioihin (content theories) eli tarveteorioihin. Heidän mukaansa prosessiteorioissa tärkeää on työtehtävän merkitys ja yksilölliset erot. Sisältöteorioissa taas tarkasteltavana on tarpeiden dynamiikkaa ja vuorovaikutus. Tarveteoriat selittävät käyttäytymisen sisäisiä syitä, jotka saavat aikaan ja ylläpitävät käyttäytymistä tai jotka vaikuttavat käyttäytymisen loppumiseen. Prosessiteoriat kuvaavat yksilöllisiä eroja reagoinnissa ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin ja ne analysoivat käyttäytymisen alkua, kuinka sitä pidetään yllä, kuinka sitä ohjataan ja kuinka se saadaan päättymään. (Ruohotie 1983, 33.)

##### 4.7.1 Abraham Maslowin tarveteoria

Jokaisella ihmisellä on yksilölliset tarpeet, joihin toimintamme perustuu. Sosiaaliset ja kulttuurilliset tekijät säätelevät toimintaamme ja tarpeidemme tyydytystä. Abraham Harold Maslow (1908-1970) esitti teorian, joka on osa edellä mainittua sisältöteoriaa ja jota käsitellään tässä luvussa. Ruohotien (1983, 35) mukaan tarve tarkoittaa sisäistä epätasapainotilaa, joka saa ihmisen toimimaan. Kun aktiivisuus on suunnattu päämäärään, tarve muuttuu motiiviksi. Ihmisen toiminta ja käyttäytyminen perustuvat usein moneen erilaiseen motiiviin ja sen hetkisiin tarpeisiin. Motiivit ovat keskenään vuorovaikutuksessa.



Maslowin mukaan tarpeet eivät ole samanarvoisia, eikä niitä voi luetteloida. Maslowin tarveteoriassa on kaksi pääsuuntaa eli premissiä, joista ensimmäinen on ihmisen halu tyydyttää tietynlaiset erityistarpeet. Näitä erityistarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, kiintymyksen ja liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Nämä tarpeet ovat subjektiivisia. Ihminen pyrkii tarpeidensa tyydyttämiseen rauhoittaakseen mielentilaansa. Tämän pyrkimyksen myötä se herättää motiivin toimintaan. Kun tarve on tyydytetty, se menettää tehonsa motivoivana tekijänä. Maslowin mukaan itsensä toteuttamisen tarve on elinikäinen pyrkimys ja fysiologiset tarpeet ovat usein toistuvia. (Koltko-Rivera 2006, 304.) Toinen Maslowin tarveteorian pääsuunnista on tarvehierarkia, jonka mukaan alemman tarpeen tultua tyydytetyksi, ihminen siirtyy seuraavalle hierarkiatasolle tyydyttääkseen seuraavat uudet tarpeet. Ylemmät tarpeet ohjaavat näin toimintaa. Ennen siirtymistä ylemmälle tasolle, alemman tason tarpeita ei ole välttämättä kokonaan tyydytetty. Tarpeet ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatioon liittyessä ne ovat useimmiten tiedostamattomia. Ihminen ei ole koskaan tilanteessa, jolloin olisi täysin tyydytetty. (Ruohotie 1983, 35 - 37.)

Vapaaehtoistyöhön liittyen Maslowin nimeämät viisi hierarkkista tarvetta näyttäytyvät enimmäkseen itsensä toteuttamisen tarpeen, arvostuksen tarpeen, kiintymyksen ja liittymisen tarpeen ja turvallisuuden tarpeen asteella. Vapaaehtoistyössä on mahdollisuuksia saavuttaa näitä ja mielestäni se synnyttää aitoa motivaatiota toimintaan. Siellä tulee luoda myös ilmapiiri, jossa jokainen tekijä voi halutessaan kehittyä ja saada mahdollisuuksia tyydyttää tarvetasojaan. Mikäli ilmapiiri ei mahdollista tätä, se voi johtaa tyytymättömyyteen ja motivaation sekä suoritustason laskuun. Fyysisillä tarpeilla tarkoitetaan, että ihminen tarvitsee nälän ja janon tyydytyksen, huolenpidon ja turvallisuuden tunteen. Turvallisuuden tarpeet ja sosiaaliset tarpeet tarkoitetaan suhteita, asemaa ja ystävyyttä. Kuuluakseen johonkin yhteiseen ihminen saa tyydytystä kuullessaan johonkin yhteisöön. Huipulla on itsensä toteuttamisen tarve. (Jerlang 2008, 277.) Seuraavassa kuvassa on esitetty Maslowin tarvetasot pyramidin muodossa.



KUVIO 1: Maslow'n tarvepyramidi (Jerlang 2008)

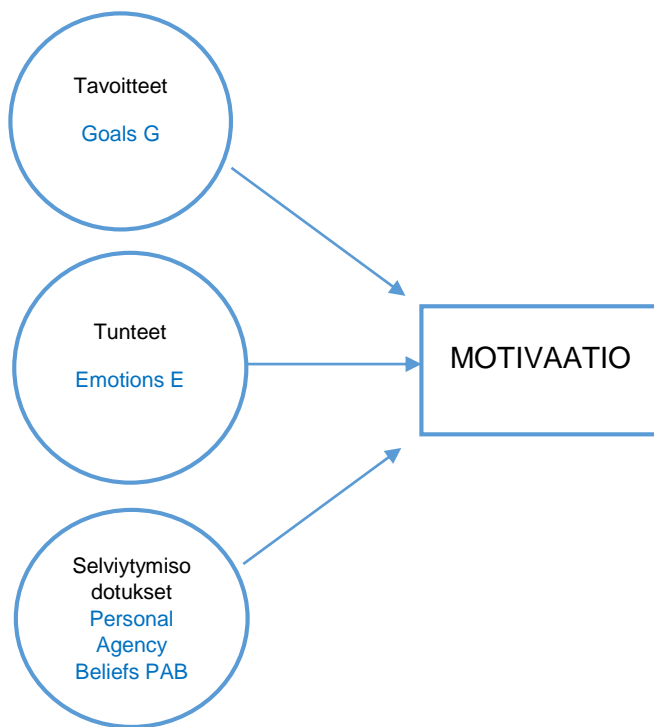
#### 4.7.2 Martin E. Fordin kognitiivinen motivaatioteoria

Yhdysvaltalainen tutkija Martin E. Ford on esittänyt kolmesta tekijästä koostuvan kognitiivisen motivaatioteorian, joka kuvattu yksinkertaisesti kuviossa 2. Näistä kolmesta tekijästä yksi on tavoitteet (*goals*), joka antaa suunnan ja sisällön johon ihminen pyrkii. Tehokkaimmat tavoitteet ovat ne, jotka yksilö on itse itselleen asettanut ja joiden saavuttamiseen hän on sitoutunut. Tavoitteet ovat yleensä asioita, joista yksilö on kiinnostunut ja jotka ovat arvomaailmansa mukaisia. Lopulliseen tavoitteeseen yksilö voi pyrkiä helpompien osatavoitteiden kautta. Ford (2007, 156) kirjoittaa artikkelissaan, että motivaatioon liittyvät tavoitteet voivat olla saavutettavissa tai saavuttamattomissa olevia tai ne voivat synnyttää motivaatiota muulla ihmisen toiminnan prosesseilla. Tavoitetta asettaessaan ihminen miettii pystyvyyttään saavuttaa toivomansa ja saako hän tukea ympäristöstä toivomalleen tavoitteelleen. Näihin ajatuksiin liittyen Albert Banduranin nimeää ihmisen minä pystyvyyden tunteen. Se tarkoittaa, että ihmisen on uskottava kykyihinsä, jotta saavuttaa päämääränsä. (Aarnio, Kalakoski, Paavilainen, Rantala & Suomalainen 2013, 42.)

Toinen Fordin nimeämistä tasoista on tunteet, jotka vaikuttavat motivaatioon. Myönteiset tunteet kertovat tavoitteiden lähestyvän, kun taas kielteisten tunteiden myötä toiminta ei etene suunnitellulla tavalla. Tunteet syntyvät vuorovaikutuksessa lähellä olevien ihmisten ja ympäristön kanssa. Ne ovat monimutkaisia psyykkisiä ja biologisia prosesseja, joihin liittyy mielialan ja fysiologian komponentteja. Ne tukevat tunnetilaa ja voivat antaa energiaa ja auttaa eteenpäin. Vaikka myönteisillä tunteilla on kannustava vaikutus, myös kielteiset tunteet voivat herättää tavoitteen uudelleenarviointia ja tavoitteeseen pääsy voi synnyttää entistä tarmokkaampaa otetta. (Aarnio ym. 2013, 43; Ford 2007, 159 -160.)

Kolmas Fordin teorian taso on selviytymisodotukset ja uskomukset pysyvyydestä. Ihmisillä on oletuksia, miten hyvin he pystyvät suoriutumaan tehtävistä ja miten he voivat vaikuttaa asiaan. Minä pystyvyyden tunteeseen ja motivoitumiseen vaikuttavat attribuutiot eli yksilön tulkinnat onnistumisensa tai epäonnistumisensa syistä. Ulkoisesta attribuutiosta puhutaan, kun syyt liitetään ulkoiseen tilanteeseen ja yksilö ei voi siihen vaikuttaa. Sisäinen attribuutio vastaavasti liittyy ominaisuuksiin ja tunteisiin. Nämä erilaiset syyt voivat olla väliaikaisia tai pysyviä. Kaksi eri näkemystä liittyen minäpystyvyyteen ovat optimistinen attribuutiotyylä ja pessimistinen attribuutiotyylä. Jälkimmäisessä ihminen ei usko omiin kykyihinsä eikä uskalla aloittaa ja yrittää mitään. Päinvastoin optimistinen ajattelutapa johtuu pysyvistä syistä, kuten opituista taidoista ja yksilö pystyy tulkitsemaan menestymistään sisäisistä tekijöistä ja omista kyvyistään. (Aarnio ym. 2013, 43-44.)

Fordin teoriassa motivaatio muodostuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Hänen mukaansa yksilö sitoutuu paremmin tavoitteeseen, mikäli hän asettaa sen julkiseksi. Hän nimeää myös palautteenannon tärkeäksi, jotta yksilö pystyy arvioimaan miten tavoitetta on saavutettu. Nämä kaikki kolme Fordin nimeää osatekijää ovat kaikki tärkeitä. Jos yksikin niistä puuttuu, ihminen ei motivoitu toimimaan. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan tahdonvoimaa ja kognitiivisia strategioita, jotka auttavat keskittymään olennaisiin asioihin ja tekemään tarvittavia päätöksiä. Näiden lisäksi tarvitaan tunteiden hallintaa ja motivaation vahvistamista. Kaikki kolme tasoa ovat motivaation kannalta tärkeitä. Tavoitteiden saavuttamisen kannalta tarvitaan tahdonvoimaa ja päättäväisyyttä. (Aarnio ym. 2013, 45.)



KUVIO 2: Fordin motivaatioteoria kaaviokuvana (Aarnio ym. 2013, 14; Ford 2007, 156).

Ford (2007, 156) kuvaa artikkelissaan kuvaa ihmisen motivoivaa järjestelmää matemaattisesti. Hänen mukaansa motivaation synty tapahtuu seuraavasti:  $M$  (motivation) =  $G$  (goals) +  $E$  (emotions) +  $PAB$  (personal agency beliefs). Ford (2007, 161, 168) tuo esille myös vahvan johtamisen vaikutuksen sosiaalisten tavoitteiden ja motivaation ylläpitämiseksi ihmisillä. Motivaatio on dynaaminen prosessi ja on enemmän kuin em. osien summa. Yksilöllisyys, ihmisten erilaisuus ja dynaamisuus on Fordin vaikuttava tekijä motivaatiossa. (Ford 2007, 156, 161.)

#### 4.7.3 Ryan ja Decin itsemääräämisteoria

Richard M. Ryan ja Edward L. Deci ovat 1980 -luvulla kehittäneet itsemääräämisteorian ja on teoria ihmisen motivaatiosta, psykologisista tarpeista ja hyvinvoinnista. Matikka (2013) selventää teoksessaan itsemääräämisteorian olemusta. Teorian mukaan ihmisen käyttäytymistä voidaan kuvata kahdella ulottuvuudella; ei-itsemääräytynyt ja

itseäänääräytynyt. Näihin liittyy erilaiset käyttäytymisen taustalla olevat motivaatioperustat, joihin liittyvät erilaiset käyttäytymisen säätelytyylit.

Käyttäytyminen	<b>Ei- itseäänääräytynyt</b>					<b>Itseäänääräytynyt</b>
Motivaatiotyyppi	Ei motivaatiota	Ulkoinen motivaatio				Sisäinen motivaatio
Säätelytyylit	Ei säätelyä	Ulkoinen säätely	Sisäistynyt säätely	Identifioitu säätely	Integroitu säätely	Sisäinen säätely
Koettu aiheuttaja	Persoonaton	Ulkoinen	Jossain määrin ulkoinen	Jossain määrin sisäinen	Sisäinen	Sisäinen

KUVIO 3: Deci & Ryan (2000, 237) itseäänäärämisteoria.

Deci ja Ryanin teoria kuvastaa sitä, millä tavoin löydämme ja saamme esiin sisäisen motivaatiomme. Siihen ei välttämättä vaikuta yksittäiset tekijät, vaan tämän teorian mukaan voimme luoda olosuhteet sisäisen motivaation syntymiselle huomioiden perustarpeemme autonomian, pätevyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokemuksesta. Haluamme päättää omasta elämästämme itse ja olla yksilöitä. Pätevyyden tunne syntyy kyvykkyydestä toimia ja tehdä asioita ja olla mukana sosiaalisessa hyväksyvässä yhteisössä. Jos meiltä otetaan pois tai torjutaan edellä mainitut perustarpeemme, emme koe sisäistä motivaatiota tai nauti tekemästä. (Deci ym. 2000, 237.)

Aiemmin luvussa 4.2 käsittelemäni Flow -termi liittyy itseäänäärämisteoriaan, motivaatioon ja työniloon. Sisäinen motivaatio on merkityksellistä flow –tilassa ja sen säätelykeinot, sisäisen motivaation kehittymistä on kuvattu paljon. Teoria on rakentunut ulkoisen ja sisäisen motivaation kahtia jakautuneisuuden eli dikotomian ympärille.

Ulkoisen motivaation kautta voidaan oppia siirtymään sisäiseen säätelyyn ja sen avulla itsemääräytyvään toimintaan. (Matikka 2013, 71-72.)

Motivoituneiden toimintojen mittaaminen tapahtuu Decin ja Ryanin kehittämällä menetelmällä. Siinä pyydetään henkilöä arvioimaan, minkä takia hän pyrkii toteuttamaan tietyn asian. Hänelle annetaan vaihtoehtoja, jotka ovat a) joku toinen haluaa niin tai tilanne vaatii sitä, b) asia tuottaa hänelle mielihyvää ja hän on itse siitä kiinnostunut, c) henkilö itse kokisi häpeää ja syyllisyyttä, jos hän ei toteuttaisi sitä ja d) hän toimii tietyllä tavalla, koska uskoo asian olevan tärkeä. Tällä menetelmällä Deci ja Ryan mittasivat motivaation tasoa, itsetuotettujen tavoitteiden tarkastelussa. Jos nämä psykologiset perustarpeemme tyydyttyvät, se lisää itsemääräytyneisyyttä ja itseohjautuvuutta. Mutta mikäli me emme saa näitä tarpeita tyydytettyä, riistetään vapaus tai kielletään pätevyys, seurauksena on turvautuminen ulkoisiin, ei omasta itsestä lähteviin tavoitteisiin. (Salmela-Aro ja Nurmi, 2002, 16-17.) Yhteenvedonä voisin todeta, että tämän teorian mukaan haluamme itse päättää elämästämme ja kokemuksistamme, kokea yhteenkuuluvuutta ja tulla hyväksytyksi sellaisina kuin olemme.

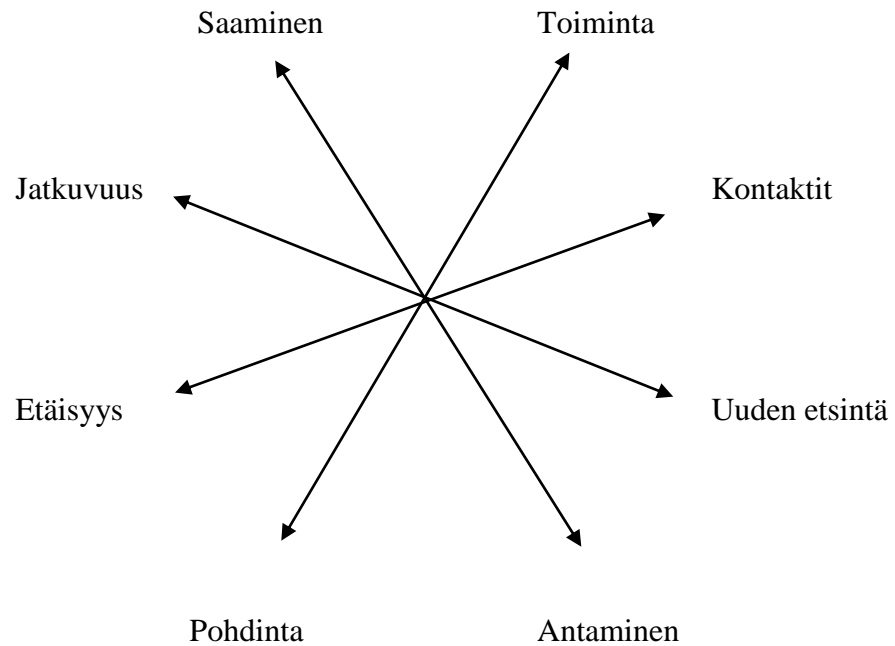
#### 4.8 Motivaatio vapaaehtoistyössä ja työnä

Monissa teoksissa puhutaan motivaatiosta työssä, jolla tarkoitetaan yleisesti ansiotyötä. Motivaatio työssä on kuitenkin verrattavissa vapaaehtoistyöhön. Tutkimusten mukaan ihminen nauttii työstä ja saa parhaimmat tulokset, jos työ on merkityksellistä. Ruohotie (1985, 14) ottaa esille viisi eri merkityksellistä asiaa, jotka vaikuttavat työmotivaatioon. Näitä ovat taidot, tehtävien taso ja merkityksellisyys, itsenäisyys sekä palaute työstä. Juuti ja Vuorela (2011,67) viittaavat mielekkään työn ihmisen hyvinvoinnin lähteeksi. Parhaimmillaan se on kuin leikkiä, joka tuottaa iloa, saadaan voimavaroja ja se tarjoaa ihmiselle sopivia haasteita.

Yeung (2004) viittaa artikkelissaan vuodelta 2002 olevaan tutkimuksensa kyselyaineistoon, jonka mukaan tärkein suomalaisia motivoiva tekijä vapaaehtoistoimintaan on halu auttaa muita. 41% suomalaisista kokee näin. Tämän

tutkimuksen mukaan harvempi kuin yksi kymmenestä suomalaisesta nostaa jonkin muun kuin auttamishalun tai ylimääräisen vapaa-ajan motivoivaksi tekijäksi. Tällaisia tekijöitä ovat mm. toisen pyytäminen toimintaan mukaan, toive tavata uusia, saman henkisiä ihmisiä, halu saada elämäkokemuksia, oppia uutta ja kiinnostus vapaaehtoistoimintaan. Myös sukupuoli määräsi motiivien erilaisuutta. Naisilla korostui auttamishalu, into oppia uusia asioita sekä uusiin ihmisiin tutustumine. Miehiä puolestaan kiinnosti erityisesti ystävien ja tuttavien vaikutus, halu käyttää vapaa-aikaansa hyödyllisesti sekä tunne kansalaisvelvollisuudesta. Nuorilla selkeä motiivi oli oppimisen halu ja lähtevät usein mukaan toisten innostamana. Eläkeläisten ja yli 50-vuotiaiden motiivit kohdistuivat uusien tuttavien saamiseen ja he pitivät tärkeänä myös auttamishalua ja toivetta saada säännöllistä päiväohjelmaa hyödyllisten asioiden parissa. Yllättävää oli, että vapaaehtoistoiminnan motiivit tämän tutkimuksen mukaan vaihtelivat eri puolilla Suomea. Itä-Suomessa korostui vastavuoroisuus, lähipiirin tukeminen ja auttaminen, Länsi-Suomessa ihmiset ovat motivoituneet halusta oppia uutta ja hyödyllisestä tekemisestä. Etelä-Suomessa poikkeuksellisesti korostui perinteen vaikutus muuta Suomea enemmän. Auttamishalu näyttäytyi hyvin suurimmissa kaupungeissa.

Yeung kuvaa artikkelissaan (2004) vapaaehtoistyön motivaatiota timanttimalilla. Se on syntynyt hänen vapaaehtoistyötä käsittelevän väitöstutkimuksensa myötä. Hän halusi edetä luokittelusta kohti syvempää ja kokemuksellista ilmiötason hahmotusta. Hän sai 18 haastattelun myötä 767 eri elementtiä ja hahmotteli ne kahdeksankulmaiseen ns. timanttimaliin. Timanttimali on motiivielementtien vuorovaikutusta korostava malli. Siinä ajatellaan neljä ulottuvuutta. Vapaaehtoisuus voi suuntautua itsestä ulospäin (toimintaan, kontakteihin, uusiin asioihin, antamiseen) kuten myös kohti itseä ja sisäisempiä teemoja (pohdintaa, etäisyyttä, tuttujen teemojen jatkuvuutta, saamista). Oikeanpuoleiset kuvaavat vapaaehtoistojen ulospäinsuuntautuneisuutta, itsestä pois päin, kohti sosiaalisia piirejä. Vasemmalle osoittavat neljä ääripäätä ovat suuntautuneet kohti vapaaehtoistojen itseään kuten kohden sisäistä pohdiskelua ja mietiskelyä. Yksilöt ikään kuin vaeltavat vapaaehtoisuuskokemustensa aikana koordinaattien eripuolilla. (Yeung 2005, 107-108; Yeung 2004, 1.)



KUVIO 4: Yeung (2005) Motivaation timanttimalli

Kun työ on mielekästä, se herättää myös sisäistä motivaatiota lisää. Työ vetää henkilön mukaansa. Näin voi ajatella myös vapaaehtoistyössä. Tyytyväisyys ja työnilo kumpuavat hyvin tehdystä työstä. Vapaaehtoistyössä on tärkeää saada palautetta – se on tärkeää paitsi toiminnalle, myös vapaaehtoistyöntekijöille. Juuti ym (2011, 69 - 70) mukaan ihminen arvostaa työstä saatua palautetta, joka on ensiarvoisen tärkeää jokaiselle ihmiselle, koska sen avulla voi suunnistaa entistä paremmin työelämän mutkaisilla poluilla. Mielekäs työ on työnilon lähde ja työn tulisi olla kiinnostavaa, itsenäistä, monipuolista, palautetta tarjoavaa. Työtä voidaan kehittää mm: laajentamalla ja rikastamalla työtä, luomalla mielekkäitä kokonaisuuksia. Vapaaehtoistyö on vireyden ja elämänilon lähde.



## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSETIIKKA

Tutkimuksen toteutus alkoi omasta motivaatiosta tutkia vapaaehtoistyötä ja itsekin osallistuneena toimintaan olen monesti miettinyt, mikä saa ihmiset tekemään ilman korvausta hyvää ympärillä olevien ihmisten hyväksi. MLL järjestönä on läheinen ja koska tutkimus kohdistui ihmisiin ja kokemuksiin, valitsin sopivaksi aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelu on luontainen aineistonkeruumenetelmä fenomenografiselle analyysille. Koska tutkimukseni perustuu ihmisten käsityksiin ja kokemuksiin, fenomenografinen tutkimusmenetelmä pohjautuu juuri tähän ideaan. Tässä kuudennessa kappaleessa käyn tutkimukseni osalta fenomenografista menetelmää ja sitä, miten tutkimus on edennyt prosessina eteenpäin. Luon pienen katsauksen alussa myös fenomenografian historiaan ja idean isään Ference Martoniin. Menetelmän ja prosessin kuvauksen lisäksi käsittelen myös tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimusetiikkaa.

### 5.1 Fenomenografia kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä

Fenomenografia on laadullisessa kasvatustieteen tutkimuksessa laajasti käytetty aineiston analyysimenetelmä ja tutkimusote. Sana fenomenografia muodostuu kahdesta sanasta *fainomen* ja *graphein*, jotka tarkoittavat ilmiötä ja kuvaamista. Lähtökohtana laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Huttunen & Kakkori

(2014, 8) tuovat esille artikkelissaan Martonin (1994) määritelmän fenomenografiasta seuraavasti:

*Fenomenografia on empirinen tutkimus niistä rajoitetuista ja laadullisesti erilaisista tavoista, joilla erilaiset ilmiöt ja aspektit ympärillämme olevasta maailmasta koetaan, käsitteellistetään, ymmärretään, havaitaan ja tajutaan. Nämä erilaiset kokemukset, ymmärtämiset ja niin edespäin karakterisoidaan niin sanotuilla kuvauksen kategorioilla. Kuvauksen kategoriat liittyvät toisiinsa loogisesti ja ne ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa annettujen kriteereiden suhteen mukaisesti. Tällaista järjestäytyneitä ryhmiä kuvauksen kategorioita kutsutaan kyseessä olevan käsitteellisen ilmiön tulosavaruudeksi (outcome space).*

Metsämuurosen (2009, 240) sanoilla fenomenografia (*Phenomenographia*) on ilmiön kuvaamista tai ilmiöstä kirjoittamista. Fenomenografia tutkii ihmisten käsityksiä asioista, miten maailma ilmenee ja rakentuu ihmisten tietoisuudessa. Ihmisten käsitykset samastakin asiasta voivat vaihdella suurestikin ja niille on ominaista myös dynaamisuus – mielipiteet muuttuvat.

Fenomenografian juuret ajoittuvat 1970 –luvulle Göteborgin yliopistoon, jossa tehtiin tutkimusta oppimista koskeviin havaintoihin. Siinä pohdittiin kysymyksiä: Miksi toiset ihmiset ovat parempia oppimaan kuin toiset ja miksi toiset oppivat paremmin kuin toiset? Näiden näkökulmien ja tutkimuksen pohjalta syntyi fenomenografinen tutkimusmenetelmä. Edellä mainitun oppimista koskevien kysymysten pohjalta Marton (2004) muodosti kaksi näkökulmaa, toisen asteen näkökulman ja ensimmäisen asteen näkökulman. Kun me esitämme käsityksiä maailmasta, puhutaan ensimmäisen asteen näkökulmasta. Kun taas käsittelemme havaintoja ihmisten kokemuksista tai käsityksistä ja muodostamme niiden perusteella käsityksiä, puhutaan Martonin mukaan toisen asteen näkökulmasta. Kun Martonin oppimista koskevaan tutkimukseen keräämää aineistoa aloitettiin käsitellä, huomattiin erilaisia ymmärtämisen tapoja, jotka olivat suhteessa toisiinsa. Näistä käsityksistä muodostettiin ryhmät (kuvauksen kategoriat) ja kategorioiden hierarkkista järjestelmää alettiin kutsua tulosavaruudeksi. Nämä aineiston luokittelut pohjautuivat siis opiskelijoiden käsityksiin. Fenomenografisen tutkimuksen idea syntyi tämän pohjalta, jossa siis tutkitaan toisen asteen näkökulmasta sitä, miten tutkittavat kuvaavat jotain ilmiötä. Fenomenografian avulla tutkitaan ihmisten kuvauksia, käsityksiä, ymmärtämisen tapoja ja käsitteellistämisiä (Huttunen ym. 2014, 8-9; Marton 1981, 177, 181.)

Fenomenografiassa ensimmäisen ja toisen asteen näkökulman erottelu ei välttämättä ole helppoa. Yksilölliset käsitykset samasta ympäröivästä maailmastamme ovat erilaisia emmekä välttämättä tiedä onko ero käsityksissä vai todellisuudessa? Fenomenografiassa hyväksytään se, että on olemassa yhteinen todellisuus, jonka kokeminen on yksilöllistä. Silloin ymmärrämme sen ja saamme tietoa erilaisista tavoista jäsentää todellisuutta. Huusko ym. korostaa vielä fenomenografian käsityksiä, jotka ymmärretään merkityksenantoprosesseina. Niille annetaan mielipidettä syvempi ja laajempi merkitys. Ihminen ja maailma ovat sisäisesti suhteessa toisiinsa ja fenomenografiassa ajatellaankin, että ei ole olemassa kahta erillistä maailmaa, todellista ja koettua vaan yksi maailma, samanaikaisesti sekä todettu että koettu. (Huusko ym. 2006, 164-165.)

Metsämuuronen määrittelee (2009, 220) kvalitatiivisen tutkimuksen soveltuvan silloin, kun ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista ja yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista. Tutkimuksessani ollaan juuri kiinnostuneita yksittäisten toimijoiden ajatuksista ja tutkitaan luonnollisia tilanteita toiminnassa. Motivaatiota vapaaehtoistyössä ei voida tutkia minkään kokeen avulla ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on tähän soveltuva. Varto (1996, 99) sanoo vielä jokaisen tutkimuksen edellyttävän oman menetelmän luomista, vaikka perustana olisikin oppikirjamenetelmät ja mallit. (Metsämuuronen 2009, 220; Varto 1996, 99.)

Jyväskylän yliopiston nettisivuilla (<http://www.xip.fi/tutkija/0401.htm>) selkiytetään tämän tyyppisen laadullisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä, jonka mukaan tutkimuksen on tartuttava yksilön kokemukseen. Kaikkia kokemuksia pidetään oikeutettuna tutkimuskohteena ja tutkittavien yksilöiden kuvaamien kokemusten luotettavuutta ei epäillä. Tutkimuksen luotettavuus on tutkija ja tutkittavien kokemusten välisen dialogin laadussa. Tutkijan esiymmärryksen merkitys aineiston tuottamisessa, kuvauksessa ja tulkinnassa on keskeinen. Mitä sitten tarkoitetaan esiymmärryksellä. Varto (2005, 53) kiteyttää käsitteen erittelyksi, millä tarkoitetaan sen tarkastelemista, kuinka tutkija on ennen tutkimukseen ryhtymistä ymmärtänyt tutkimuskohteensa ja sen tematisoinnin, jonka hän tätä tutkimusta varten on tehnyt. Oma esiymmärrykseni perustuu vahvaan omaan kokemukseeni vapaaehtoistyöhön ja ajatustyöhön vapaaehtoistyöhön vaikuttavista tekijöistä.

Varto (1996) määrittelee merkityssuhteen seuraavasti: kun tutkijan mieli on asettunut tutkijan maailmassa paikalleen, hän ymmärtää mielen avulla tutkimuskohteensa. Suhde, joka tulee ymmärretyksi mielen ja tutkimuskohteen välissä on merkityssuhde. Merkityssuhdetta voidaan eritellä ottamalla esille yksittäissuhteita. Ihmisen tajunta ja tietoisuus, kokemus mielellisestä sisällöstä sekä mielellinen sisältö, jonka avulla jokin ymmärretään joksikin, ovat välttämättömiä tekijöitä merkityssuhteiden rakentamisessa. Neljäntenä osana on myös kieli, mutta ensin mainitut kolme ovat tiukasti sidoksissa toisiinsa eikä niitä voida erotella. (Varto 1996, 56-57.)

Alasuutari (2011, 39-44) jakaa laadullisen analyysin kahteen vaiheeseen: havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen. Aineistoa tarkastellaan teoreettismetodologisesta näkökulmasta ja kiinnitetään huomiota teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenaseteluun. Esiin tulevat havainnot pelkistyvät erillisiksi ja toisessa vaiheessa ne yhdistetään. Niistä etsitään yhteinen piirre tai nimittäjä. Erot eri ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä ovat tärkeitä ja vievät tutkijaan eteenpäin. Mistä havaittu asia johtuu tai mikä tekee sen ymmärrettäväksi. Arvoituksen ratkaisuvaiheessa tehdään merkitystulkintaa johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta. Arvoituksen ratkaisumalleja voidaan erottaa sen mukaan, mikä niissä on ydinkäsite. Fenomenografisessa tutkimuksessa teoriaa ei käytetä luokittelurunkona eikä teoriasta johdettujen olettamusten testaamisen perustana. Aineisto toimii kategorisoinnin pohjana. Huusko ym. (2006, 166) viittaavat Ahosen (1994) ja Koro-Ljungbergin (2005) ajatuksiin teoreettisesta perehtyneisyydestä. Tällä annetaan valmiuksia suunnata ja toteuttaa aineiston hankintaa. Tutkijalla on oltava tietoisuus omista käsityksistään ja teoreettinen perehtyneisyys jotta tutkimuksen suuntaaminen, toteuttaminen ja analyysi sujuu. Tutkijalla ei saa olla ennako-oletuksia aineistoon, jolloin käytetään nimitystä hallittu subjektiviteetti ja kriittinen itsereflektio.

Fenomenografinen tutkimus voidaan jakaa neljään vaiheeseen, jonka ensimmäisessä vaiheessa tutkija kiinnittää huomiota asiaan tai käsitteeseen, josta näyttää olevan erilaisia käsitteitä. Tutkija perehtyy asiaan ja jäsentää erilaisia näkökohtia. Haastattelun ja siitä saatavan aineiston avulla tutkija pystyy luokittelemaan käsityksiä merkitysten perusteella. Fenomenografisessa tutkimuksessa pyritään luomaan ns. kuvauskategoriajärjestelmä. (Metsämuuronen 2009, 241.) Aineistolähtöisessä analyysissä tulisi lähteä liikkeelle ilman ennakoasettamuksia tai määritelmiä. Tutkija

rakentaa teoriaa empiirisestä aineistosta ja hänen tulee haastattelutilanteessa olla hyvin objektiivinen. Tutkijalla ei tulisi olla ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista, vaikka omilla kokemuksilla on helposti vaikutus havaintoihin. Tutkijan tulee tiedostaa esioletuksensa, hänen tulee myös oppia tutkimuksesta aineiston avulla. (Eskola ym. 2003, 19-20; Marton 1981, 195-196.)

## 5.2 Fenomenografisen tutkimuksen prosessi

Tutkimuksen teoriaosuus on tehty kirjallisuuden pohjalta ja empiirinen osio kerätty teemahaastatteluilla. Haastattelujen avulla pyrin pääsemään käsiksi merkityksiin, joita haastateltavat liittivät kokemuksiinsa puheenjohtajana ja miten he kokevat motivaatiotekijät, palkitsemisen ja työn ilon vapaaehtoistyössä. Tutkimukseni on kiinnostunut ilmiöistä ja ilmiöiden tulkitsemisesta, inhimillisistä kokemuksista ja elämämaailmasta. Tutkimusaineistoon tutustumisen jälkeen prosessi eteni kokonaisnäkemyksen ymmärtämiseen, merkitysyksiköiden jakamiseen ja yksiköiden jakamiseen yleiselle kielelle. Tämän jälkeen muodostettiin vielä yksilökohtainen merkitysverkosto ja merkitysrakenne. (Metsämuuronen 2008, 18-19.)

Aineiston keruu tapahtui puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ja haastateltavia oli kahdeksan. Tässä menetelmässä peruskysymykset ovat kaikille samat, mutta tarkentavia kysymyksiä on mahdollista estää ja haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä. Metodien valinnassa tulee korostaa sitä, että se keskittyisi haastattelujen sisältöön, eikä muotoon (Alasuutari 2011, 83). Tärkeää on löytää vastaajien ajatusmaailma haastattelukysymysten avulla. Vastaajat vastaavat omin sanoin ja vastauksia ei ole sidottu valmiisiin vaihtoehtoihin (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47). Huusko & Paloniemi (2006, 164) korostavat vielä teemahaastattelussa aineistonkeruun kysymyksenasettelun avoimuutta, jotta erilaiset käsitykset tulisivat aineistosta ilmi. Fenomenografialla ei varsinaisesti ole omaa laadullisen aineiston keräysmetodia, mutta usein käytetään yksilöllisiä teemahaastatteluja (tai avoimia haastatteluja) tai observointia, koe-asetelmia, tekstien keräystä, analyysia, puolistrukturoitu haastattelu lomake, narratiivien keräämistä ym. Fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan käyttää apuna määrällisiäkin menetelmiä. (Huttunen ym. 2014, 8.)

Kohderyhmänä oli MLL paikallisyhdistysten puheenjohtajia Vakka-Suomen ja Turun seudun alueelta. He osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisesti vastaamalla sähköpostilla heille lähetettyyn kyselyyn halukkuudesta tulla mukaan tutkimukseen. Hirsjärvi ym. (2009, 58-59) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tyypillistä on kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti. Haastateltavia oli 8, joka antoi riittävän määrän tutkimusaineistoa. Tämä kohdejoukko pystyy ymmärtämään asiaa syvällisemmin tilastollisen yleistyksen sijaan. Hirsjärven (2010, 60) mukaan tutkijan tulee myös itse pystyä päättämään, missä pisteessä aineistoa on riittävän paljon. Alustavan suunnitelman mukaan suunnittelin haastateltavia olevan 10, mutta aineistoa litteroidessani totesin, että aineistoa tuli tähän tutkimukseen riittävästi. Tähän perustuu saturaation (aineiston kylläntyminen) ajatus, jonka Eskola ym. (2003, 62-63) kirjoittavat olevan peräisin Bertaux’lta (1981). Sen ideana on, että tietty määrä aineistoa riittää tuomaan esiin sen perustan, mikä tutkimuskohteesta on mahdollisuus saada. Tämä silloin kun lisäaineiston kerääminen ei näytä tuottavan tutkimuskysymystä kohtaan uutta informaatiota ja aineiston tietty peruslogiikka alkaa toistua.

Haastateltavat olivat hyvin motivoituneita tehtävään ja yksi haastattelu kesti 30 -70 min. Laadullisessa haastattelututkimuksessa on yleistä tehdä analyysi litteroidusta aineistosta. Aineiston kokonaisuuden hahmottaminen on helppoa tässä mittasuhteessa. Haastatteluaineisto litteroitiin ja materiaalia tuli 89 sivua. Ruusuvuoren (2011,424) mukaan litteroinnin tarkkuus määritetään tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella. Litterointivaiheessa teksti kirjoitettiin sanasta sanaan, taukoja ei kirjattu, koska tarkoituksena oli saada enemmän asiasisällöllistä materiaalia, eikä taukojen kirjaamisella ole tässä tutkimuksessa merkitystä. Nauhoitettuun materiaaliin oli mahdollista palata, mikäli haluttiin tarkennuksia. Tässä tutkimuksessa analysoitava materiaali oli saatavissa litteroidusta tekstistä. Nauhoittaminen ja aineiston jatkokäytön mahdollistaminen antaa mahdollisuuden havaintojen tarkistamiseen. Litteroinnin avulla tosin saavutetaan vain pieni osa tarjolla olevasta informaatiosta, koska osa jää kuulematta tai havainnoimatta tai haastattelija ymmärtää asian väärin. Tutkijalla on iso rooli rajata huomiokykynsä haastattelutilanteeseen ja olennaiseen informaatioon. Haastatteluista saatavan aineiston mahdollisesta jatkokäytöstä sovittiin haastateltavien kanssa ja pyysin kirjallisen luvan aineiston käyttöön mahdollista jatkokäyttöä varten. Kaikilta haastateltavilta on kirjallinen lupa tutkimusaineiston käyttöön. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti. (Ruusuvuori 2011, 427-428.)

### 5.3 Tutkimusjoukko ja aineiston kerääminen

Haastateltavat olivat iältään n. 30 – 50 –vuotiaita ja kaikki naisia. Heistä puolet ovat aloittelevia puheenjohtajia MLL paikallisyhdistyksessä ja toinen puoli toiminut vähintään 2 vuotta puheenjohtajana. Kokemusta erilaisesta vapaaehtoistyöstä oli kaikilla. Yhdistykset olivat jäsenmäärältään eri kokoisia. Jäsenmäärät vaihtelivat 100 – 500 jäsenen välillä. Haastattelussa mukana olevien paikallisyhdistysten toiminta on varsin monipuolista. Toimintaan sisältyi perhekahvilatoimintaa, muskaria, retkiä, teatteria, projekteja, isä-lapsi –toimintaa, tempauksia, keräyksiä, kirppareita yms.

Haastattelulomake (liite 1) lähetettiin haastateltaville etukäteen ja heillä oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin etukäteen. Haastattelukokonaisuus oli laadittu tutkimuskokonaisuutta ajatellen: suunnitteluvaiheessa teema-alueet taustalla tutkimusongelmat, haastatteluvaiheessa kysymykset teema-alueen sisällä ja analyysivaiheessa aineiston luokitus ja tulkinta (Hirsjärvi ym. 2010, 67) Teemat loivat analyysikehyksen, joista syntyi ajatuksellisia kokonaisuuksia. Haastateltavien kanssa mietittiin mahdollisuuksia mieleisestä ja rauhallisesta paikasta. Periaatteena oli myös se, että haastattelijä tulee haastateltavan luo, jolloin haastateltavalle ei tulisi kuluja tähän osallistumisesta. Haastattelut suoritettiin haastateltavien kotona, työpaikalla tai muussa sopivassa paikassa. Rauhallinen tila oli edellytys myös nauhoituksen onnistumiselle. Haastattelun edetessä esitin tarkentavia kysymyksiä eri teemoista, mutta haastattelulomakkeen kysymykset olivat keskustelun runkona. Haastattelut suoritettiin kolmen viikon aikana ja kukin haastattelu litteroitiin samana päivänä. Nikander (2010,439) korostaa osallistujien kunnioittavaa kohtelua, joka edellyttää heidän puheensa ja ihmisyyden arvostamista. Aineiston validiteettia parantavaa on tulkintojen ankkuroiminen aineistoon ja analyttinen läpinäkyvyys. Litteraatio on tutkijan valintojen tuote (Nikander 2010, 433.)

Eskola & Suoranta (2003, 85-86) toteavat haastattelun olevan yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa. Se on tutkijan aloitteesta tapahtuvaa ja hänen johdattelemaansa. Haastattelu on vuorovaikutteista ja kaikki normaalit fyysiset, sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät seikat vaikuttavat haastattelutilanteeseen. Hirsjärvi ym. (2010,

43) jakavat haastattelun viiteen osa-alueeseen. Se on ennalta suunniteltua ja haastattelijan alulle panevaa ja ohjaamaa. Haastatteliija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä. Haastatteliija tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen sekä haastateltavan on luotettava siihen, että hänen kertomisiaan käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa (Hirsjärvi & Hurme 2010, 42).

#### 5.4 Tutkimuksen analyysi ja luotettavuus

Hirsjärvi ym. (2010,143) mukaan laadullisen aineiston käsittelyssä on monia vaiheita, sekä analyysiä että synteisiä. Analyysissä eritellään ja luokitellaan, synteisissä pyritään luomaan kokonaiskuvaa ja esittämään ilmiö uudessa perspektiivissä. Aineistosta poimittiin sen sisältämät keskeiset aiheet ja muodostettiin niistä teemoittain kokonaisuudet, jotka ovat tutkimusongelman kannalta olennaisia. Teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta (Eskola ym. 2003, 174-175.)

Syrjälä (1995, 152-156) jakaa tutkimuksen luotettavuuden osoittamisen kolmeen osaan, jotka ovat aineiston hankintaprosessin luotettavuuden selvittäminen, aineiston luotettavuuden arviointi ja johtopäätösten luotettavuuden arviointi. Hänen mukaansa fenomenografinen tutkimus tavoittelee laadullista, henkilöiden ilmaisuista tulkittua tietoa käsityksistä. Hirsjärvi ym. (2010) pohtii haastattelun luotettavuudessa myös teknisen välineistön kuntoa, kuuluvuutta ja toimivuutta, jotta aineisto on selkeästi litteroitavissa. Tässä tutkimuksessa käytettiin tabletin äänitystekniikkaa ja jokaisella kerralla testattiin laitteen toimivuus. Äänite siirrettiin heti tietokoneelle ja näin varmistettiin sen tallennuksen säilyvyys kahdessa paikassa ennen litterointia. Haastattelun aikana tehtiin myös muistiinpanoja, mikäli ne olivat olennaisia tutkimukselle. Myös nopea litterointi on osa tutkimuksen luotettavuutta. Tämän tutkimuksen haastattelut litteroitiin samana päivänä. (Hirsjärvi ym. 2010, 184.)

Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa mahdollisimman hyvin. Kyse on kuitenkin tutkijan tulkinnoista. Tutkijan on pystyttävä dokumentoimaan, miten hän on päätenyt luokittamaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaa niin kuin on tehnyt (Hirsjärvi ym. 2010, 189). Tutkimuksessani



olen tutustunut aineistoon ja poimin sieltä tutkimuskysymysten kannalta olennaiset ilmaisut, jotka kuvaavat etsimääni vastausta. Aineisto sisältää paljon tutkimuksen kannalta epäolennaista materiaalia tutkimuksen kannalta, mutta ne pystyin helposti erottamaan sieltä.

Fenomenografisen tutkimuksen luotettavuus perustuu aineiston ja johtopäätösten validiteettiin. Reliaabelius koskee tässä tutkimuksessa tutkijan toimintaa samoin kuin haastateltavien vastauksia ts. kuinka luotettavaan tutkijan analyysi materiaalista on. Tutkijan tulee ottaa kaikki käytettävissä oleva aineisto huomioon ja litteroida se oikein. Tutkijan saamat tulokset heijastavat niin pitkälle kuin mahdollista tutkittavien ajatusmaailmaa. Haastattelujen tulos on kuitenkin aina haastattelijan haastateltavan yhteistoiminnan tulos. Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan pätevyyttä ja lähteiden luotettavuus on osoitettava. Aineiston ja johtopäätösten tulee vastata tutkittavan ajatuksia ja samalla niiden tulee liittyä tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. (Syrjälä, 1995, 152; Hirsjärvi ym.2010, 185-187.) Eskola ym. (2003, 211) ottavat kuitenkin esille teoksessaan Mäkelän (1990) näkemyksen, joiden mukaan perinteisesti ymmärrettyinä validiteetti ja reabiliteetti eivät kuitenkaan sellaisinaan soveltuisi luotettavuuden perusteiksi.

Luotettavuuteen liittyy myös Tuomi ja Sarajärven (2002,133) mukaan se, että laadullisessa tutkimuksessa on hyvä erottaa havaintojen luotettavuus ja toisaalta niiden puolueettomuus. Pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itseään vai suodattuuko tieto oman kehyksen läpi. Tutkijan tulee olla neutraali saadulle tiedolle ja ottaa kaikki vastaan ilman ennakko-oletuksia. Luotettavuuteen vaikuttaa myös asenne, miten tutkija kuulee ja havainnoi. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline (Eskola ym. 2003, 210).

Tutkimusmenetelmän on kyettävä mitata juuri sitä mikä on tarkoitus. Kun haastatteluista saatuja tietoja vertaillaan muista lähteistä saatuihin tietoihin, puhutaan triangulaatiosta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan osoittaa, kun haastateltavan antama tieto, käsitys tai tulkinta on saanut vahvistusta ja tietyn yksimielisyyden. Kuitenkin on huomioitava, että ihmisten käsitykset samasta kohteesta vaihtelevat. Ja osoittaako tutkijan löytämät tutkimustulokset sitten samaa käsitystä tutkittavien ajatusmaailmasta kertomansa

perusteella. Tämä kertoo uskottavuudesta yhtenä luotettavuuden kriteereistä. (Hirsjärvi ym.2010, 189; Eskola ym. 2003, 211.)

Varto (1996) kirjoittaa tutkimuksen pätevydestä. Hänen mukaansa sillä tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, jossa tutkimuksen tulos vasta tutkimukselle asetettuja päämääriä ja tutkimuskohdetta. Mikäli se vastaa kokonaan eri kysymykseen kuin on kysymykset asetettu ja vastaa huonosti tutkimuskohdetta, tutkimus ei ole pätevää. Tutkimuksen aikana syntyneet päätelmät tulee tulla vain tematisoidusta kokonaisuudesta. Tutkimuksella on myös eettinen velvoittavuus. Tutkimus, joka tulkitsee elämäkäytäntöjä tavalla joka vaikuttaisi elämismailmaan kielteisesti ja vaikuttaa väärin tavalla siihen, johon tutkimus pyrkii. (Varto 1996, 103.)

Huusko ym. (2006, 169) kuvaavat fenomenografisen tutkimuksen luotettavuuden kohdentuvan siihen, miten uskollinen tulkinta on aineistolle. Jos jokainen yksittäinen haastattelu on mahdollista sijoittaa kategoriajärjestelmän sisälle, aineistoa on kohdeltu oikeudenmukaisesti.

## 5.5 Tutkimuksen etiikka

Lähtökohtana kaikelle tutkimukselle on tutkittavien ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, sekä vahingon välttäminen ja tutkittavien yksityisyyden suojaaminen (Kuula 2006, 192). Tässä tutkimuksessani aineistonkeruun alussa ja haastattelujen aikana korostettiin luottamuksellisuutta. Kenenkään henkilöllisyys ei tule julki tutkimustuloksissa, eikä kenenkään vastauksia pysty jäljittämään. Haastateltavilta pyydettiin kirjallinen lupa mahdolliseen jatkotutkimukseen. Äänitteet tuhoetaan, mutta litteroidut tekstit säilytetään suojattuna mahdollista jatkotutkimusta varten. Olen pyrkinyt tutkimuksessani luotettavuuteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen aineiston analyysissä ja viittauksissa.

Eettinen ajattelu on Kuulan (2006, 21) mukaan kykyä pohtia sekä omien että yhteisön arvojen kautta sitä, mikä jossain tilanteessa on oikein tai väärin. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää tietoja, taitoja ja hyviä toimintatapoja. Kuula (2006, 34-35) nimeää hyviä

tieteellisen käytännön tapoja. Ensimmäisenä tutkijan tulee tiedostaa tiedeyhteisöjen tunnustamat toimintatavat, joissa tulee olla rehellinen, huolellinen ja tarkka tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös eettisesti soveltuvat tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ja tietty avoimuus tuloksia julkaistaessa. Tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset antaen niille arvon ja merkityksen mahdollisesti omassa tutkimuksessaan. Tutkimuseetiikkaan kuuluu myös tutkimuksen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin yksityiskohtaisuus ja toiminta tieteellisten vaatimusten mukaisesti. Mikäli tutkimuksessa on ollut rahoituslähteitä tai muita merkittäviä sidonnaisuuksia, nämä tulee ilmoittaa tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tulosten julkaisun yhteydessä. Tutkimuksen tekijän tulee noudattaa yleisesti hyvää hallintokäytäntöä, henkilöstö- ja taloushallintoa. (Kuula 2006, 21, 34 – 35; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002, 19.)

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän tutkimuksen tulokset esitetään fenomenografisen analyysin vaiheiden mukaisesti eli litteroidusta tekstistä etsitään jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla olennaiset, merkitykselliset ilmaisut. Ilmaisusta luodaan merkitysyksiköt, jotka samanlaisen sisällön mukaan kategorisoidaan ja nämä taas tiivistetään ns. ylemmän tason kategorioihin (merkitykselliset ilmaisut -> merkitysyksiköt->kategoriat->ylemmän tason kategoriat).

Syrjälä (1995, 143) määrittelee merkitysyksikköjen tulkinnan kohdistuvan laadullisessa tutkimuksessa ajatukselliseen kokonaisuuteen. Ilmaisusta, joka on ajatuksellinen kokonaisuus voi perustellusti tulkita merkityksen. Usein tulkintayksiköt asettuvat toisiinsa nähden kuitenkin limittäin niin, että niillä on ajatuksellisia yhteyksiä. Haastatelluilta kysytään suurin piirtein sitä samaa asiaa, joka on tutkimusongelma, mutta ihmisten vastauksia ei kuitenkaan voi tai tule pitää sellaisenaan tutkimuksen tuloksena (Alasuutari 2011, 81). Aineistossa oli paljon samanlaisia ilmaisuja, mutta myös toisistaan poikkeaviaakin. Huusko ym. (2006, 169) viittaa Martonin (1994) ajatukseen, jonka mukaan käsitykset voivat olla toisiaan tukevia, keskenään ristiriitaisia tai jopa vastakkaisiaakin. Haastatteluissa tuli ilmi mm. motivaatioon liittyviä ajatuksellisia kokonaisuuksia, ei irrallisia asioita vaan ne liittyivät moneen eri tilanteeseen. Haastatteluaineistossa motivaatio ja jaksaminen yhdistyivät ajatukseltaan samaan monessa tilanteessa. Jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla kategorisointi esitetään myös visuaalisessa muodossa. Leipätekstissä esitetään suorat lainaukset kursivoituna sitaateissa, jotta saa käsityksen merkitysyksiköiden muodostamisesta. Kategoriat on kursivoitu ja yläkategorioiden nimet lihavoitu luettavuuden helpottamiseksi.

Uljens (1989, 50) havainnollistaa kategorioiden muotoutumista ja kuvaamisvaihtoehtoja. Ne voivat olla horisontaalisia, jolloin ne ovat rinnakkaisia; samanarvoisia ja yhtä tärkeitä. Ne eivät kuvaa toistensa paremmuutta. Käsityksiä voidaan kuvata myös vertikaalisilla kategorioilla, jotka voivat kuvata esim. yleisyysastetta, ei paremmuusjärjestystä. Kolmantena vaihtoehtona on hierarkkinen malli, jossa kuvataan eroja käsityksen kehittyneisyydessä. (Uljens 1989, 46-51.) Tämän tutkimuksen tulokset esitetään horisontaalisessa muodossa ja ei hierarkkisessa muodossa.

### 6.1 Motivaatiotekijät vapaaehtoistyössä

Päätutkimuskysymyksenä oli selvittää mikä motivoi ihmisiä vapaaehtoistyöhön. Aineistoa käytiin läpi tarkasti ja poimittiin kaikki ilmaukset, mitkä kuvasivat joko haastateltavan omaa motivaatiota vapaaehtoistyöhön tai mikä motivoi hänen näkökulmastaan ihmisiä vapaaehtoistyöhön. Motivaatioon liittyvät ilmaukset merkittiin värillä, jolloin niihin oli myöhemmässäkin vaiheessa helppo palata. Ilmaukset koottiin myös taulukkoon, josta oli helppo nähdä kunkin haastateltavan ilmaukset aiheesta. Näistä ajatuksista muotoutui seitsemän eri merkitysyksikköä ja kategoriaa. Nämä tiivistyivät kolmeen yläkategoriaan. Taulukossa 3 on kuvattu näitä merkitysyksiköitä, niiden kategorisointia ja yläkategoriat. Nämä kategoriat on kuvattu horisontaalisesti ja ovat rinnakkaisia ja yhtä tärkeitä.

Yhteisöllisyyden ajatus, ryhmä ja verkostot koettiin tärkeiksi, yhteinen tekeminen motivoivana tekijänä tärkeä. Kaikkien haastateltavien mielestä vapaaehtoistyöstä saatava yhteiskunnallinen ja yksilöllinen hyöty eri tavoilla oli motivoiva tekijä. Yläkategorioiksi muodostuivat nämä kolme osaa: **Yhteisöllisyys, yksilöllinen hyöty ja yhteiskunnallinen hyöty.**

Jouni Luukkala (2011, 162) kirjoittaa tekemiseen liittyvistä tavoitekuvista motivoivina tekijöinä. Jos tavoitteet ovat järkeviä ja houkuttelevia ja jos ne ovat yhteydessä ydinarvoihimme, ne motivoivat meitä parhaimmillaan. Tässäkin tutkimuksessa tulokset linkittyvät Luukalan ajatuksiin siitä, että mielekäs tekeminen, ystävyys-suhteet ja vapaus tekemiseen ovat motivoivia tekijöitä ihmiselle. Kun tavoitteenamme on hyvä lopputulos

ja onnistumme eläytymään siihen, se herättää meissä myönteisiä tunteita. (Luukkala 2011, 162.) Seuraavaan taulukkoon on kirjattu aineistosta poimitut kategorisointia rakentavat asiat, kategorian kuvaukset, kategoriat ja niistä muodostuvat yläkategoriat.

TAULUKKO 4: Motivaatiotekijät vapaaehtoistyössä

YLÄKATEGORIA	KATEGORIAT	KATEGORIAN KUVAUS
<b>Yhteisöllisyys</b>	<i>A) Ryhmä</i>	Hyvä ryhmä Toimiva hallitus Yhdessä olo ja yhdessä tekeminen Sosiaalinen yhteisö Ystävät
	<i>B) Verkostot</i>	Sama elämäntilanne Saa kontakteja Vaikuttaa koko kuntaan
<b>Yksilöllinen hyöty</b>	<i>C) Oma ammatillisuus</i>	Ammatillisuuden kehittyminen Ihmisenä kehittyminen Osaamisen kehittyminen
	<i>D) Muu oma hyöty</i>	Itselle saatu psyykinen hyöty Omat taidot hyödyksi Omillle lapsille ja perheelle hyötyä Oma ilo
<b>Yhteiskunnallinen hyöty</b>	<i>E) Lapsiperheet</i>	Hyöty lapsiperheille
	<i>F) Kuntataso</i>	Hyöty kuntatasolla Toiminnan näkyvyys
	<i>G) Hyväntekeväisyys</i>	Tehdä yleisesti hyvää muiden ihmisten hyväksi Arvojen näkyvyys toiminnassa

### 6.1.1 Yhteisöllisyys

**Yhteisöllisyyden** yläkategoria muodostui alakategorioista A) *ryhmä* ja B) *verkostot*. *Ryhmä* kategorian muodostaminen nousi jokaisen haastateltavien ajatuksista. Kaikissa

haastatteluissa tuli esille, miten yhteinen tekeminen ja yhteisen päämäärän saavuttaminen oli motivoiva tekijä. Yhteisöllisyys ja yhteisöt ovat omasta mielestänikin ihmisille välttämättömiä ja edellytyksiä toiminnalle.

*”Kyllä se varmaan on se yhdessä tekeminen on se kantavin voima.”*

*”Tätä kautta tullut paljon hyviä tuttavuuksia ja ystävyysuhteita.”*

*”Kun tehdään yhdessä niin se on palkitsevaa.”*

*”Ihmisten kanssa työskentely antoisaa mulle.”*

*”Toiminta on mukavaa ja sosiaalista.”*

*”Mut tietysti se hyvä porukka siel hallituksessa et kyl se on se!”*

*”Et se ryhmä on niin hyvä ja tiivis et kaikilt voi aina kysyä ja kukaan ei odota sult mitään ihmeellisiä suorituksia.”*

*”Meil on hirveen kivaa siellä yhdistyksen kokouksissa.”*

*”Se ryhmän hyvä dynamiikka eli tavallaan jos me pystytään toimimaan yhdessä, totta kai ristiriitoja aina tulee mut meil on yhteinen sama suunta....”*

Toisena kategoriana *verkostot* tuli esille kahdessa erilaisessa kuvauksessa. Verkostot ovat eräänlaisia rakenteita, joissa on yksilöitä, ryhmiä tai organisaatioita. He ovat yhteydessä toisiinsa jollain yhteisellä asialla. Myös edellä mainittu ryhmä on eräänlainen verkosto, mutta tässä kategoriassa ajattelen sen olevan yhteydet ympärillä olevaan oman ryhmän lisäksi. Haastateltavien vastauksista verkostot ja verkostoituminen tulivat esille mm. keskusteltaessa koulutuksista ja erilaisista kontakteista. Ne loivat verkostoitumista ja motivoivat viemään toimintaa eteenpäin. Kaksi haastateltavista nostivat koulutukset motivoiviksi tekijöiksi (*”MLL:llä on laadukkaita koulutuksia”* ja *”VJK (vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutus) antoi paljon”*, *”koulutukset lisää motivaatiota ja on hyviä verkostoitumispaikkoja”*). Verkostoitumisella oli eri asteita, mutta kaikki kokivat sen tärkeäksi. Koulutuksissa, tapaamisissa ja kuntatasolla eri yhteistyötahojen kanssa syntyi kontakteja, jotka myös veivät toimintaa eteenpäin ja motivoivat toimijoita. Seuraavat kuvaukset ilmaisivat verkostoitumisen ja kontaktit tärkeäksi motivoivaksi tekijäksi vapaaehtoistyössä.

*”Mitä **me** voidaan oikeasti täällä tehdä”*

*”Kaikessa sä **itse** luot sen mitä sä haluat”*

*”Haluan tutustua paikkakuntalaisiin.”*

*”Se, että ne yhdistykset tekevät yhteistyötä.....saadaan aina vähän sitten yhteistyökumppaneita.”*

*”koulutuksien järjestäminen....et saa tukea siin toiminnassaan ja sit se jotenkin mun mielestä motivoi ja sitouttaa yhdistykseen eri tavalla kun on sellaista tietopohjaa.”*

Verkostoon liittyen haastateltavat kokivat omaan elämäntilanteeseen kuuluvat ryhmät ja verkostot tärkeiksi. Tällainen ryhmän vaikutus tulee esille myös toisessa tutkimuskysymyksessäni jaksamiseen liittyen, mutta kuuluu oleellisesti myös tähän motivoivana tekijänä. Yhdessä tekeminen nostettiin usein erilaisissa yhteyksissä tärkeäksi.

### 6.1.2 Yksilöllinen hyöty

**Yksilöllisen hyödyn** yläkategoria muodostui varsin mielenkiintoisista näkemyksistä, jotka haastateltavilla poikkesivat osittain toisistaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikki kokivat saavansa vapaaehtoistyöstä eväitä ammatilliseen kehittymiseen. Kaikki kuitenkin kokivat jonkinasteista yksilöllistä hyötyä, joko kehittymällä ihmisenä tai muulla tavoin. Yksilöllinen hyöty taas motivoi haastateltavien mukaan tekemään vapaaehtoistyötä. Yksilöllinen hyöty muodostui kahdesta kategoriasta: C) *Oma kehittyminen ja D) Muu oma hyöty*. Oma kehittyminen tuli esille eri tavoin; joko omana ammatillisena kehittymisenä tai ihmisenä ja osaamisen kehittymisenä. Ammatillisuuden kehittyminen tulivat esille seuraavasti.

*”MLL koulutukset antaneet paljon ammatilliseen kehittymiseeni – se on niin kuin molemminpuolinen symbioosi”*

*”Onhan tää mulle niin kuin CV:n meriitti....ammatillisesti ja haluan työllistyä joskus alalle”*

*”Cappia työhistoriassa, kun on ollut mukana ja tehnyt jotain.”*

*”Toiminta laajentaa omaa työskentelykuvaa päivätyön lisäksi.”*

*”Tuleehan tästä esimieskokemusta ja muuta.”*

*”Ei varmaan mun ammattiin....se ei mua kehitä, en koe.”*

Aineistosta nousi esille myös vapaaehtoistoiminnan tuomat omat erilaiset edut ja sen myötä ne motivoivat toimintaan. Itselle saatu psyykkinen hyöty nousi monista vastauksista esille, omien lasten hyöty toiminnasta oli myös motivoivaa ja työn ilo oli havaittavissa positiivisena, motivoivana tekijänä. Työn iloa käsitellen vielä tarkemmin myöhemmässä vaiheessa. Yksilöllinen motiivi vapaaehtoistoimintaan oli myös kotoa opittu tapa.



*”Mä pääsen niin kuin kehittämään itseäni..., muta se on sellainen päämotivaattori. Mä tarvin jonkun mihin mä voin laittaa itseni likoon ja nähdä vaivaa...”*

*”Motiivina mulla on saada tekemistä ja nähdä muita ihmisiä.”*

*”Se motivoi et tän voi tehdä paremmin ja innostavammin.”*

*”Saan järjestää toimintaa ja saada myös omille lapsille hyötyä.”*

*”Siinä tekee myöskin omille lapsille sitä työtä, niin siihen on motiivi.”*

*”Se motivoi kun pyydetään mukaan!”*

*”Enempi aika motivoisi.”*

*”Toimimisen ilo on suurin motiivi.”*

*”Siis MLL työstä mä nautin ihan hirvittävästi ja se on todella tärkeätä työtä mulle.”*

*”Haluan olla tekemässä sitä maailmaa, sitä kuntaa missä elää.”*

*”Voin käyttää omaa asiantuntemustani ja kokemustani.”*

*”Mulle itelle mä tykkään että mä elän eettisesti oikein, teen etteisiä valintoja, teen niitä asioita, joita mä katon oikeiksi ja hyväksi elää. MLL kuuluu niihin.”*

*”Mulle yhdistyksen työ on kiinteä osa elämää. Tää on elämäntapa, varmaan kotoa opittua.”*

*”Mulle MLL vahvat arvot motivoi.”*

Tässä osassa yksilöllinen hyöty näyttäytyi siis kahdella tavalla, omana kehittymisenä ja muuna omana hyötynä. Puheenjohtajan roolissa vapaaehtoistyöntekijänä on mahdollisuuksia kehittää itseään, mikä näkyy vastauksistakin. Joillekin haastateltavissa yksilöllinen hyöty liittyi yksinkertaisesti siihen, että saa itselleen hyvän mielen toiminnasta.

### 6.1.3 Yhteiskunnallinen hyöty

Vapaaehtoistyön motivoivana tekijäksi kolmanteen yläkategoriaan muodostui **yhteiskunnallinen hyöty**. Kaikki haastateltavat kokivat MLL vahvojen arvojen olevan yksi tärkeistä toimintaan osallistumisen motivaatioista. Järjestön tehtävänä on löytää eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat ja kyetä löytämään hyvinvointiin ja elinolosuhteisiin vaikuttavat tekijät ja keinot vaikuttaa. Haastateltavat kokivat itsensä asemaan viedä tätä asiaa eteenpäin ja olla mukana tekemässä tärkeää tehtävää yhteiskunnassamme. Yhteiskunnallinen hyöty -yläkategoria jakaantui haastateltavien aineiston perusteella E) *lapsiperheisiin* F) *kuntatasoon* G) *hyväntekeväisyyteen*. Kategoriaan lapsiperheet kuuluu luonnollisesti kuvauksena mitä on hyöty lapsiperheille:

*“Haluan omalta osaltani edesauttaa hyvää toimintaa ja tuoda mahdollisuuksia”*

*“...kun on lukenut tutkimuksia lasten yksinäisyydestä niin kyl se niinku motivoi et jotain pitää meidänkin voida tehdä.”*

*“Ylipäätään koko toiminnan kasvattaminen”*

*“Kunnassa ois aika iso aukko, jos tätä toimintaa ei ole....sieltä puuttuu tosi monta asiaa jota lapsilla ja nuorilla siellä nyt on. Se on ehkä suurin motivoija.”*

*“...kiinnostus siitä et mitä täällä kaupungissa tapahtuu”*

*“Henkilökohtainen motiivi on et haluan et tääl järjestetään jotain,”*

*“Motivoivana tekijänä on sit vaikuttamisen mahdollisuus”*

*“Saan olla tekemässä sitä maailmaa ja kuntaa missä elää”*

*“Mul on kotikasvatuksenkin myötä vahva yhteiskunnallisen vaikuttamisen tahto.....et siin on niin vahvat juuret....”*

Yhteiskunnallisessa hyödyssä näyttäytyi myös siten, että vapaaehtoistoiminta ja motivaatio siihen nähtiin yleisenä *hyväntekevyytenä*, jolloin yleisesti tehdää hyvää muiden ihmisten hyväksi. Yksi vastaus *“en mä jaksa vain puuhata ja tehdä juttuja jos ne olis vaan mua varten”* korosti mielestäni hyvin selkeää altruistista näkemystä.

Haastattelujen yhteydessä ja monessa asiayhteydessä tuli esille erilaisia motivaatiotekijöitä ja ne sekoittuvat iloon, hyötyyn, ystäviin ja vaikuttamiseen. Pyysin nimeämään vielä erikseen kolme tärkeintä motivaatiotekijää MLL vapaaehtoistyössä. Useimmille oli vaikeaa nimetä sitä tärkeintä tekijää tai ylipäätään asettaa motivoivia tekijöitä paremmuusjärjestykseen. Motivoivia tekijöitä oli paljon, mutta aineiston vastauksista haastateltavien nimeämistä vaikuttaminen, vapaaehtoistyön hyödyllisyys, ryhmä ja sosiaaliset kontaktit nousivat yleisesti tärkeimmiksi motivoiviksi tekijöiksi.

Motivaatiotekijät voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Yleisesti haastateltavat eivät osanneet nimetä selkeästi, kumpi niistä motivoi heitä osallistumaan vapaaehtoistyöhön. Yksi haastateltavista nosti selkeästi kuntatasolla vaikuttamisen mahdollisuuden ja hänelle ei minkäänlainen oma hyöty tullut tässä yhteydessä esille. Muille haastateltaville sekä sisäiset että ulkoiset motiivit olivat lähes tasa-arvoisia tekijöitä vapaaehtoistyössä. Ulkoinen motivaatio kohdistui nimenomaan haluna oman alueen kehittämiseen ja toisten hyväksi toimimiseen. Myös ulkoinen paine motivaatiotekijänä tuli esille siten, että haastateltava osallistuu toimintaan muiden toivomuksesta johtaa toimintaan. Tulkitsin sen kuitenkin niin, että ulkoinen motivaatio muuttuu tai on muuttumassa sisäiseksi motivaatioksi. (Laitinen 2006, 9.) Seitsemän

haastateltavaa mainitsi sisäisiksi motivaatiotekijöiksi omat henkilökohtaiset syyt, tekemisen tahto, yhdessä toimiminen. Kaksi haastateltavista ilmaisi mielestäni sisäisen motivaation ajatuksen hyvin. ”*Sisäinen motivaatio kantaa eteenpäin*” ja ”*Sisäinen motivaatio on se, mikä palkitsee olemaan mukana ja tekemään yhdessä.*”

## 6.2 Työn ilo vapaaehtoistyössä

Edellä kuvatut asiat tulivat esille haastateltavien ajatuksissa vapaaehtoistyön motivoivina tekijöinä. Kaikki haastateltavat (8kpl) kokivat vapaaehtoistyössä työiloa. Dunderfelt (2010, 15,24) ottaa esille termin luonnollinen ilo ja psykologinen ilo. Hänen mukaansa luonnollisessa ilossa tapahtumat etenevät kuin itsestään sellaisella tavalla, jotka vastaavat toiveita, tarpeita ja unelmia. Ilon psykologiassa on kyse taidosta vaikuttaa rakentavasti tilanteisiin. Tähän liittyy vapaus valita ja vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Kun iloiset asiat syntyvät oman tulkinnan tai tietoisien ponnistuksen tuloksena, kyse on ns. psykologisesta ilosta. Vapaaehtoistyössä kyse on juuri vapaasti valittavissa olevista asioista ja toiminnasta. Yksi haastateltavista kuvaa juuri tätä asiaa osuvasti: ” *Tehdään se mitä pysytään ja jaksetaan ja halutaan. Siinä sellainen tekemisen ilo.*”

Toisen tutkimuksessani mukana olevan mukaan työn ilo näkyy ihmisten innokkaassa keskustelussa, halusta ideoida ja toteuttaa. Työn ilo näyttäytyi monen haastattelukysymyksen yhteydessä. Toiminnasta puhuttiin yleisesti innostavasti ja positiiviseen sävyyn. Yksi mielipide työn iloon oli se, että vapaaehtoistyötä ei tekisi, jos ei siitä saisi iloa, hyötyä ja positiivista energiaa. Yhtenä näkökulmana tuli kuitenkin esille, että työn ilo voi myös hävitä jos vapaaehtoistyö asettaa liikaa haasteita.

TAULUKKO 5: Miten työnilo näkyy vapaaehtoistoiminnassa

YLÄKATEGORIA	KATEGORIAT	KATEGORIAN KUVAUS
<b>Hyvä porukka</b>	<i>A) oma lähiryhmä</i>	yhteiseen hiileen puhaltaminen innostunut keskustelu
	<i>B) muut vapaaehtoiset</i>	positiivista energiaa iloiset ilmeet positiivinen palaute
<b>Mielekäs toiminta</b>	<i>C) Hallituksen toiminta</i>	innostunut keskustelu ja ilmapiiri tekemisen meininki
	<i>D) Tapahtumien järjestäminen</i>	näkee että osallistujat nauttivat toisille hyvän luominen

Tutkimuskysymykseeni, miten työnilo näyttäytyy vapaaehtoistyössä, etsiessäni vastausta aineistoni sisälsi paljon positiivisia ilmauksia, mutta poimin sieltä kaksi selkeimmin esille nousevaa asiaa. **Hyvä porukka** ja **mielekäs toiminta** luovat työniloa. Näistä muodostuivat analyysin yläkategoriat.

### 6.2.1 Hyvä porukka

**Hyvä porukka** –yläkatgoria koostuu A) *omasta lähiryhmästä* ja B) *muista vapaaehtoisista*. Haastattelun aikana monessa yhteydessä haastateltavat korostivat hyvää porukkaa eri ilmauksilla. Yleisesti näiden pohjalta voi todeta, että yhteistyössä on voimaa. Meillä jokaisella on luontainen tarve ja halu kuulua johonkin, olla osa jotakin. Tarvitsemme sosiaalisia vuorovaikutussuhteita, kukin meistä tavallaan. Reeve (2005, 121) tuo esille tämän näkökulman ja tutkimustuloksia ajatellen porukan merkitys yksilölle on suuri. Reeven mukaan me haluamme kohdata ihmisiä, jotka todella välittävät ja hyväksyvät. Vapaaehtoistyöhön hakeutuu ihmisiä, jotka ovat orientoituneet yhteisen tavoitteen hyväksi. Poimin haastatteluaineistosta hyvän porukan ilmauksia.

*”...myös vapaa-aikaa et tulee sellaista yhdessäoloa ja tutustuttais toisiimme...yhteishengen kohottamiset ja muukin vapaamuotoinen yhdessäolo”*

*”ryhmä on niin hyvä ja tiivis”*

*”ryhmä jaksaa vetää yhteiseen hiileen”*

*”ryhmän hyvä dynamiikka...meil on yhteinen sama suunta..”*

Haastatteluista tulevat ilmaukset erilaisista ryhmistä olivat pääasiassa hallitus ja erikseen nimetyt toimintaryhmät, jotka koettiin tärkeiksi työniloa tuottaviksi tekijöiksi.

### 6.2.2 Mielekäs toiminta

**Mielekäs toiminta** pitää sisällään toiminnan ryhmän kesken ja tapahtumien järjestämisen. MLL on hyvin näkyvä yhdistys ja haastattelemini yhdistysten taholla toiminta on monipuolista. Tähän tutkimuskysymykseen kuvaavia ilmauksia:

*”näkee että osallistujat nauttivat”  
 ”toisille hyvän luominen”  
 ”voimme olla hyödyksi lapsille ja perheille”  
 ”näkee lasten iloiset ilmeet”  
 ”meillä on hyvä ryhmä”  
 ”hyvä fiilis kait se joka tätä pyörittää”*

Mielekäs toiminta muodostui kahden eri toiminnan pohjalta. Paikallisyhdistyksen kantavana voimana on hallitus ja sen toimivuus tuottaa tutkimustulosten mukaan työniloa. Kategorian nimenä on C) *hallituksen toiminta*. Toisena mielekkään toiminnan alakategoriana on D) *tapahtumien järjestäminen*. Nämä kaksi yläkategoriaa olisi voinut vielä yhdistää, koska näissä oli paljon samoja elementtejä ja ilmauksia, mutta halusin ne kuitenkin erottaa eri yläkategorioiksi. Nämä kaksi, hyvä porukka ja mielekäs toiminta ovat avainsanoja vapaaehtoistyöntekijöiden arvokkaalle työlle. Nämä tuovat työniloa. Manka (2011, 116-117) korostaa teoksessaan sosiaalisen pääoman merkitystä ja viittaa Oksasen (2009) tekemään tutkimukseen toimivasta työyhteisöstä. Siinä käsiteltiin mm. työniloon johtavia tekijöitä työyhteisön jäsenten yhteisessä toiminnassa, muiden huomioonottamista ja yhdessä toimimisen asennetta. Niillä oli suuri merkitys työnilon tuottajana.

Haastateltavat omassa roolissaan puheenjohtajana ovat monella tapaa ryhmän vetäjiä, organisaattoreita ja vastuun kantajia. Heidän mukaansa toiminnan järjestäminen, suunnittelu, toteutus ja siinä onnistuminen toivat työniloa.

### 6.3 Vapaaehtoistyössä jaksaminen

Haastatteluissa tuli ilmi, että ajoittain vapaaehtoistyö tuo haasteita ja ajan hallinta on vaikeaa. Vapaaehtoistyössä kuten työelämässäkin törmätään joskus myös henkilöristiriitoihin ja haastateltavat puheenjohtajan roolissa kokivat olevansa tärkeässä asemassa pitää toiminta tarkoituksenmukaisena. Vapaaehtoistyö on palkitsevaa, mutta se tuo osaltaan jaksamisen kysymyksen ja alakysymyksenä tutkimusongelmalle onkin, millä voidaan edesauttaa jaksamista vapaaehtoistyössä puheenjohtajien näkökulmasta. Vapaaehtoistyö on aikaa vievää ja aktiiviset toimijat saattavat kokea näin kuten yhdessä haastattelussa tuli esille tapahtumassa kuultu lapsen sanat: ”*Äiti, mä en aina jaksa olla vapaaehtoinen!*”

Aineistoa lähdettiin taas purkamaan lukemalla teksti läpi ja hakemalla kaikki jaksamiseen liittyvät ilmaukset. Ne merkittiin värillä selkeyden ja uudelleen luettavuuden helpottamiseksi. Jaksamiseen ja kuormittavuuteen liittyvät asiat oli helposti luettavissa ja ne voidaan jakaa selkeästi kolmeen eri kategoriaan: ajanhallinta, osaamattomuus/tietämättömyys, tehtävien/toiminnan järjestämisen kuormittavuus. Vapaaehtoistyön haasteet sisältävät mielestäni samoja elementtejä kuin varsinainen työelämäkin. Lähdin purkamaan aineistoa etsimällä puheenjohtajien näkökulmasta ne tekijät, millä voidaan edesauttaa jaksamista vapaaehtoistyössä löytääkseni vastauksen tutkimusongelmaani. Tarkastelen tässä yhteydessä myös yhtä tutkimuskysymystäni, voidaanko palkitsemisella edesauttaa jaksamista. Aineistosta on selkeästi havaittavissa motivaatiotekijöiden ja jaksamiseen liittyvien tekijöiden yhteneväisyyksiä. Tutkimuskysymykseen millä voidaan edesauttaa jaksamista muodostui seitsemän eri kategoriaa, jotka tiivistin kolmeksi eri yläkategoriaksi. Yläkategoriat nimesin: **Vertaistuki, palkitseminen ja oma osaaminen.**

TAULUKKO 6: Vapaaehtoistyössä jaksamiseen liittyvät tekijät

YLÄKATEGORIA	KATEGORIAT	KATEGORIAN KUVAUS
<b>Vertaistuki</b>	<i>A) oma ryhmä</i>	hallituksesta voimaa työparin tuki sama elämäntilanne
	<i>B) piirin tuki</i>	luottohenkilöt piirissä opastus ohjekirjat
	<i>C) koulutustapahtumat</i>	uudet ideat ja kokemusten jakaminen
<b>Palkitseminen</b>	<i>D) materialistinen palkitseminen</i>	ansiomitalit kukkakimput lahjakortit
	<i>E) ei-materialistinen palkitseminen</i>	henkilökohtainen kiitos kannustus positiivinen ele
<b>Oma osaaminen</b>	<i>F) ihmissuhde ja viestintätaidot</i>	sosiaaliset taidot osaa delegoida ja luottaa toisiin kritiikin sietokyky ajanhallinnan taito
	<i>G) tietotaito</i>	käytännön organisointitaidot substanssiosaaminen tiedonhakutaidot

### 6.3.1 Vertaistuki

**Vertaistuen** kategoriaa muodostettaessa aineistosta tuli esille paljon samoja asioita ja ilmauksia, mitä käsitelin jo motivaatiotekijöiden osassa. Koska vapaaehtoistyö perustuu pitkälti yhteistyöhön, niin on selvää, että muilla ihmisillä on suuri rooli niin suunnittelussa, toiminnassa kuin toteutuksessakin. Yksin ei ihminen kauan jaksa toimia isojen asioiden äärellä. Tämän vertaistueksi nimeämäni yläkategorian muodostivat kategoriat A) *oma ryhmä*, B) *piirin tuki* ja C) *koulutustapahtumat*. Perhekahvila –toiminta

esiintyi yleisenä toimintamuotona paikallisella tasolla ja siellä toimijat kokivat jaksavansa toteuttaa toimintaa hyvin, kun on samassa tilanteessa olevia, lapset ovat saman ikäisiä ja ryhmällä yhteinen mielenkiinnon kohde. Haastateltavat olivat yhdistysten puheenjohtajia ja heidän vapaaehtoistyöhön kuului enemmän toiminnan pyörittäminen yleisellä tasolla, mutta monet heistä olivat olleet aiemmin toteuttamassa konkreettista toimintaa mm. perhekahvilassa tai kerhoissa. Siihen perustui tämä vertaisryhmän tuki. Yksi merkityksyksikkö tähän kategoriaan on juuri *ryhmä*. Yleisemmällä tasolla vapaaehtoistyössä jaksamiseen liittyi myös ryhmän tuki ja se käsitti aineiston mukaan paikallisyhdistyksen hallituksen jäsenet, aiemmat toimijat tai työparin. Haastateltavat kokivat, että yhteinen vastuu auttaa jaksamaan, kun puhalletaan yhteen hiileen. Tehtävien jako ryhmän kesken auttoi siinä, että kullakin oli omat vastualueet. Kun ryhmällä on hyvä dynamiikka, se vie eteenpäin kuormittamatta liikaa. Tätä kategoriaa muodostaessa seuraavat ilmaukset tukivat tätä:

*”...et se vastuu ei kaatuis aina yhden ihmisen harteille tavallaan et ryhmä pystyy jakamaan sen vastuun ja tavallaan net työt, niin kyl se auttais siinä jaksamisessa.”*

*”jos sul on siin hyvä työpari niin joka toimii sun mukana niin se ei kuormita.”*

*”et mul ei mitenkää oo semmonen olo et mun pitäis yksin jaksaa”*

Haastateltavat kokivat myös jaksamiseen liittyen piiriltä saadun tuen ja luottohenkilöt siellä. Kun on vaikeiden asioiden äärellä, eikä oma tietotaito riitä, se kuormittaa helposti. Kaikkien vastauksista kuitenkin voi päätellä, että heillä oli keinot hakea ja kysyä apua vaikean tilanteen edessä. Toiseksi kategoriaksi muodostui *piirin tuki*.

*”Puheenjohtaja tarvitsee tukea ja saa piiriltä – tosi hyvä. Mä olin täyskäsikoulutuksessa ja sit puheenjohtajien vertaisverkot on tosi hyviä.”*

*”Siellä piirillä on yks sellainen luottohenkilö....hän auttoi, sieltä saa tosi hyvin tukea.”*

*” Tuolta piiriltä on tullut se puheenjohtajan käsikirja, se on mun mielestä tosi hieno. Kyllä ne tietää neuvoa asioissa.”*

Kolmantena tärkeänä kategoriana oli yhteiset koulutukset ja tapahtumat, jossa kokemusten vaihtaminen koettiin tärkeänä. Omaa toimintaa voi peilata ja muiden kokemuksista saa uutta näkökulmaa oman toiminnan pyörittämiseen. Vaikeiden asioiden äärellä ja muiden kokemuksia kuunnellessa yksi haastateltava sai oivalluksen



koulutustapahtumassa, että kaikesta huolimatta omassa yhdistyksessä asiat ovat tosi hyvin. Se auttoi jaksamaan ja jatkamaan toimintaa.

### 6.3.2 Palkitseminen

**Palkitsemisen** yläkategoria muodostui sekä D) *materialistisesta*, että E) *ei-materialistisesta* palkitsemisesta. Palkitseminen nousi esiin motivoivana tekijänä ja kun se on mielekästä, se vaikuttaa vapaaehtoistyössä jaksamisessa. Aineistosta nousi selkeästi esiin se, miten pienellä eleellä on suuri merkitys. Sanallisella kiitoksella, huomioimisella, ilmeellä tai positiivisella palautteella oli suurin merkitys jaksamisessa vapaaehtoistyössä. Kuitenkin esiin nousi myös tekijät, jotka herättivät ajatuksen siitä, että materialistisella palkitsemisella on osansa, ei niinkään suoranaisesti jaksamiseen, mutta palkitsemiseen jo tehdystä työstä. Puolet haastateltavista kokivat, että ansiomerkeillä on vaikutus etenkin pitkään toiminnassa mukana olleille, mutta arjen työstä saatava palkitseminen on muuta, jotta se motivoisi pitkään. Henkilökohtainen palkitseminen ansiomerkkien muodossa ei ollut yleisesti tärkeää haastateltaville. Kaksi haastateltavista mainitsi kuitenkin sellaisen huomioimisen tuoneen heille hyvää mieltä, ikään kuin tunnustuksena tehdystä työstä. Mutta onko sillä suoraan vaikutusta jaksamiseen, sitä he eivät osanneet sanoa. Kaikki haastateltavat toivat esiin vapaaehtoisten palkitsemisen yhteisten virkistäytymisiltojen muodossa. Se koettiin tärkeäksi ”palkinnoksi” arjen jaksamisessa vapaaehtoistyössä. Useimmissa haastatteluisissa tuli palkitsemisen yhteydessä esiin pieni huomioiminen, materialistisella tasolla kukkakimppu, suklaalevy tai lahjakortti aktiivisille toimijoille. He kokivat sen hyväksi pieneksi eleeksi ja kiitokseksi. Materialistisessa palkitsemisessä kaksi haastateltavista otti esiin myös rahallisen korvauksen. Se ei liity jaksamiseen, mutta halusivat ottaa sen esille palkitsemisen yhteydessä, koska se voi olla joillekin este vapaaehtoistyöhön osallistumiselle. Esimerkkinä he mainitsivat puheenjohtajan tehtävässä kulukorvaukset, puhelinkulut ym. Yhteisten iltojen koettiin myös kiinteyttävän ja yhdistävän ryhmää. Materialistinen palkinto motivoivana tekijänä tuli esille seuraavanlaisissa ilmaisuissa:

*” Se ansiomerkki saadaan vasta sitten et on saavuttanut jotain tai on ollut niin merkityksellinen.”*

*”Mä en yhtään välitä palkoista tai pysteistä.”*

*”joillekin ihmisille nimenomaan julkinen tunnustus on jotain tärkeää.”*

*”Puheenjohtajan tehtävänä on hallituksen jäsenten jaksamisesta huolehtiminen...*

*”...muistetaan kiittää häntä ja et kiitos, että olet tullut tänään ja tehnyt hienoa työtä----et ei sen tarvi tosiaan aina olla rahallinen korvaus.”*

Ei -materialistinen palkitseminen tuli enemmän esille niin motivaatiotekijänä kuin jaksamisessa vapaaehtoistyössä. Wahlbeck (2015, 30-31) käsittelee artikkelissaan motivaatiosta johtavaa sitoutumista. Hän viittaa Åbergin (1993) ajatuksiin siitä, että lämpimämmillä lähestymistavoilla organisaatiot hyötyvät enemmän. Empatian korostamisella voidaan syventää vuorovaikutussuhteita ja kokemuksia yhteisymmärryksestä. Kun ihminen saa itse suunnitella, motivoituu helpommin toteuttamaan suunnitelmat. Kun vapaaehtoistyöntekijä saa ei -materialistista palkitsemista ja kokee toisilta merkityksellisyyttä, hän motivoituu ja sitoutuu tehtäväänsä. Empaattisella sitouttamisviestinnällä tarkoitetaan myös näkökulman vaihtoa ja ennakkoluulottomuutta. Tutkimushaastattelussa tuli vielä esille haastateltavien sitoutuminen tehtävään. He saivat arvioida kouluarvosana-asteikolla oman sitoutumisensa vapaaehtoistoimintaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikki sanoivat olevansa sitoutuneita toimintaan 9-10. Vastausten keskiarvo oli 9,5.

### 6.3.3 Oma osaaminen

**Osaamisen** nimeäminen yhdeksi kategoriaksi oli tavallaan itselleni uusi oivallus siitä, että sillä on suora vaikutus työssä jaksamiseen myös vapaaehtoistyössä. Tämä tuli esille yhdessä haastattelussa niin motivoinnin kuin jaksamisenkin näkökulmasta. Luukkala (2011, 31) mukaan työhyvinvoinnin kolme keskeistä elementtiä ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaavalla työntekijällä on hallinnan tunne ja sitä kautta työ ei kuormita. Kuitenkin on huomioitava osaamisen ja vaatimusten tasapaino. Huippuosaajallakin raja tulee vastaan ja erityisesti vapaaehtoistyössä jaksamiseen liittyen ei vapaaehtoisia voi kuormittaa liialla työllä

Osaamista on monenlaista, tiedollista ja taidollista. Tässä tutkimuksessa aineiston pohjalta osaamisen yläkategorian muodostivat kaksi osaa; F) *ihmissuhde- ja viestintätaidot* sekä G) *tietotaito*. Haastatteluissa nousi esiin osaamisen hyödyntäminen vapaaehtoistyössä. Aktiivisessa toimijajoukossa on moniosaajia ja useimmiten koettiin,

että esim. kasvatusalan osaajat olivat esim. muskarien ohjaajina, terveydenhuoltoalan ihmiset hoitivat ensiapuasioita tai pankkitoimialan osaajat talouspuolta. Osaamisella on hyötynsä työn hallinnan tunteen saavuttamiseksi ja sitä kautta jaksamiseen. Toisaalta tuli esille myös näkökulma, että esim. ansiotyötä talousasioiden kanssa tekevä haluaa vapaaehtoistoiminnalta ihan jotain muuta kuin mitä päivätyö on. Se on vastapainoa sille ja vaikuttaa sitä kautta jaksamiseen. Halutaan haasteita ja opitaan uutta.

*” Puhuminen ei tuota mulle vaikeuksia, kirjalliset työt vaikeampia. Kun saan itseni verbaalisesti tuotu esille, se on tässä ihan hyvä erityistaito.”*

*” Mä teen tän ihan omien resurssien mukaan niin silloin se ei ole liikaa mitä mä nyt teen.”*

*” Me ollaan pyritty vetämään viiva et mitä vapaaehtoistyöntekijä tekee vapaaehtoisesti.”*

*”Varmaan siis sellaiset yleiset työelämän taidot, tiedonhaku, organisointitaidot, ajanhallinta, tällaiset niinku varmasti näkyy ---niit pääsee käyttämään.”*

*”Me on panostettu työntekijöihin että me saadaan sinne liikkariin sellaista kasvatuksellisuutta myös.”*

*”Tällaiset työryhmien vetämiset niin niistä on varmasti hyötyä ja semmoinen muiden mielipiteiden kuuntelu ja sen tyyppiset asiat.””*

*”Osaan kohdata erilaisia ihmisiä erilaisissa tilanteissa niin ehkä se tuo sitä vahvuutta.”*

*”---et kyl jokaisella ryhmässä täytyy tuoda erityistaitoja esiin ----toinen tykkää toimia taustalla ja toinen tykkää olla heti käsillä tekemässä ja toinen sosiaalisten suhteitten kautta pystyy luomaan.”*

Vertaistuki, palkitseminen ja oma osaaminen muodostuivat jaksamista auttaviksi tekijöiksi. Pohdinta osuudessa käsittelen vielä näiden yhteyttä motivaatioon.

## 7 POHDINTA

Aloittaessani tutkimaan motivaatiotekijöitä, lähtöoletukseni oli, että vapaaehtoistyö on motivoivaa ja siinä mukana olevat ihmiset saavat paljon sosiaalista pääomaa elämäänsä. Itse olen ollut aiemmin hyvin sitoutunut vapaaehtoistyöntekijä, mutta elämäntilanteiden myötä vapaaehtoistyöhön osallistuminen on vaihdellut. Vapaaehtoistyö on itselleni tärkeä ja yhä enemmän ymmärrän yhteiskunnassamme vapaaehtoistyön tärkeyden ja merkityksen. Oma työni lapsiperheiden parissa on tuonut ymmärrystä vapaaehtoistyön tarpeellisuuteen ja vertaistuen merkitykseen. Kohderyhmäksi valitsin puheenjohtajat, koska halusin tutkimukseni kohdistuvan laaja-alaiseen näkemykseen paikallisyhdistyksen toiminnan tuntemisessa, vapaaehtoistyön organisoinnin näkökulmasta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tässä pohdinta luvussa käyn läpi tutkimustuloksista syntyneitä ajatuksia.

Tutkimukseni aineistoa lukiessani voin todeta, että haastateltavilla on paljon kokemusta vapaaehtoistyöhön motivoivista tekijöistä ja jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Haastattelut antoivat paljon yksilöllisiä, kokemuksiin pohjautuvaa materiaalia. Puheenjohtajan roolissa heillä on eräänlainen vastuu toimijoiden jaksamisesta, kannustamisesta ja motivoinnista. Tämän vuoksi kohderyhmän valinta oli mielestäni hyvä tutkimuskysymyksiäni ajatellen. Pohdin kuitenkin kohderyhmän merkitystä tutkimustuloksiini. Mikäli olisin valinnut kohderyhmäksi esim. kentältä vapaaehtoistyössä mukana olevia, joilla ei ole ns. vastuuta toiminnan suunnittelusta tai organisoinnista, oletan että aineistoni sisältö olisi näkökulmaltaan suppeampi. Toisaalta

olisi mielenkiintoista tutkia tällaista kohderyhmää, poikkeaisivatko esim. motivaatioon liittyvät tulokset. Oletukseni on, että vapaaehtoistyöhön vain kentällä osallistuva kokee ensisijaisesti muille tehtävän hyvän tärkeimmäksi motiiviksi, mutta tekijät haluavat myös itselleen sosiaalista pääomaa. He todennäköisesti ajattelevat toimintaa enemmän vain siinä hetkessä ja siihen hetkeen liittyvää motivaatiota.

Näitä tutkimustuloksia on käsitelty ja kategorisoitu siten, että löytäisin vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseeni:

- Mikä motivoi MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa ja vapaaehtoisia vapaaehtoistyössä ja millä voidaan edesauttaa siinä jaksamista?
- Voidaanko palkitsemisella edesauttaa vapaaehtoistyössä jaksamista?
- Miten käsite työnilo näyttäytyy vapaaehtoistoiminnassa?

Aiemminkin on tullut ilmi, että haastateltavien vastaukset ovat hyvin positiivisesti sävyttyneitä ja heidän puheestaan voi aistia pääasiassa innostuneisuuden vapaaehtoistoimintaan. Tästä voi päätellä, että haastattelemani ihmiset pitävät vapaaehtoistyöstä ja haluavat toimia Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminnan hyväksi.

Viittasin aiemmin Kansalaisareenan, Helsinki Mission ja kirkkohallituksen keväällä 2015 teettämään tutkimukseen, jonka mukaan Suomessa lapsiperheille suunnattu vapaaehtoistyö on kolmanneksi suurin vapaaehtoistoiminnan sektori. Tämän tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön vaikutukset ulottuvat osallisuuden ja tarpeellisuuden kokemuksiin ja kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen. Tämä ei ole mielestäni yllättävä tutkimustulos. Tutkimuksessa esille tullut vapaaehtoistyön vaikutukset osallisuuden ja tarpeellisuuden kokemuksiin herättivät ajatuksen siitä, että eri vapaaehtoistyön muodoissa motivoivat tekijät ovat varmasti erilaisia, mikäli ne laitetaan tärkeysjärjestykseen. Esim. vanhusten parissa tehtävä vapaaehtoistyö voisi perustua siihen, että osallistutaan toimintaan ja tehdään sisältöä vanhusten arkeen.

Ensimmäisiä tutkimustuloksia tarkastellessani peilaan niitä sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin, joita käsittelin tutkimukseni alussa. Ruohotien (1998, 38) mukaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole toisistaan irrallisia käsitteitä ja ehkä juuri sen vuoksi haastateltavien ajatukset omasta sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta eivät olleet selkeitä. Ne olivat osittain limittäisiä, eivätkä he pystyneet yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta nimeämään kumpi heitä ohjaa ensisijaisesti toimintaan. Käsittelen vielä myöhemmin palkitsemiseen liittyviä tutkimustuloksia, mutta tässä yhteydessä on mainittava se, että sisäisessä motivaatiossa ei materialistinen palkkio voi olla pysyvän motivaation lähde. Lähes kaikki haastateltavat eivät kokeneet omalla kohdallaan ansiomitalia tms. konkreettista palkkiota tärkeäksi motivaatioon tai vapaaehtoistyössä jaksamiseen liittyväksi tekijäksi. Tutkimustenkin mukaan on havaittu, että mitä konkreettisempi palkkio on, sitä enemmän se heikentää pitkän ajan kuluessa sisäistä motivaatiota. (Ruohotie 1998, 38.)

Tutkimuskysymykseni motivaatiotekijöistä vapaaehtoistyöhön antoi monipuolista materiaalia, etukäteen tiedettyjä, mutta myös uusia oivalluksia. Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja hyväntekeväisyys ovat avainsanoja vapaaehtoistyössä, joten niihin liittyvät motivaatiotekijät eivät yllättäneet tuloksia analysoitaessa. Yhteisöllisyyteen liittyy ryhmä ja verkostot ja jos niiden dynamiikka on hyvä ja toimiva, on selvää, että vapaaehtoistyöntekijä motivoituu toimintaan ja osallistumaan. MLL valtakunnallisena järjestönä tekee lapsien, nuorten ja perheiden hyväksi paljon, joten tutkimustulosten mukaan yhteiskunnallinen hyöty motivoivana tekijänä ei myöskään ole yllättävä. Kuitenkin oli mielenkiintoista huomata, että puheenjohtajatasolla koettiin vapaaehtoistyöstä saatava oma, yksilöllinenkin hyöty mainittavaksi. Nimenomaan puheenjohtajan roolissa osa haastateltavista koki saavansa lisää ammatillista osaamista ja merkintä CV:hen oli merkittävä hyöty itselle. Ja työ vapaaehtoistoiminnassa nähtiin myös ponnahduslautana laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen mahdollisuuteen, esimerkiksi kunnallispolitiikkaan pyrkiessä. Motivaatiotekijänä myös vapaaehtoistyöstä saatava hyöty omaan työhön ja omasta työstä saatu osaaminen ja hyöty vastavuoroisesti oli mielenkiintoinen asia tutkimustuloksissa. Yksi vastaajista kuvasi tätä ilmaisulla *molemminpuolinen symbioosi*. Tässä tutkimuksessani s. 36 viittasin Yeungin (2002) tutkimustuloksiin motivaatiotekijöistä, jossa oli vertailtu mm. miesten ja naisten välisiä motivaatiotekijöiden eroavaisuuksia. Haastateltavani olivat kaikki naisia, joten tämän tutkimuksen myötä ei sukupuolen osalta tulevia eroja voi analysoida. Yleisestikin MLL:n

paikallisyhdistysten toiminnassa valtaosa on naisia, mutta oman kokemukseni myötä yhä enemmän myös miehet ovat lähteneet mukaan toimintaan. Mielenkiintoinen tutkimuskohde voisi olla vertailla miesten ja naisten näkemyksiä ja motivoivia tekijöitä vapaaehtoistoimintaan nimenomaan MLL toiminnassa. Kokevatko miehet ja naiset eri tavalla motivoivat tekijät MLL:ssä samoin kuin Yeungin tutkimuksessa todettiin.

Lähes kaikki motivoivat tekijät vapaaehtoistyössä ovat positiivisia, iloa ja hyötyä tuottavia asioita. Mutta myös kahdelle haastateltavalle uudet haasteet, mukavuusalueelta poistumiset motivoivat. Heillä on halu haastaa itsensä ja sitä kautta motivoitua vapaaehtoistyöhön. Vaikka tapahtumat ovat ajoittain kuormittavia, ison rupeaman organisointi, suunnittelu ja toteutus ovat kuormittavuudestaan huolimatta motivoivia. Tällaisessa yhteydessä voidaan puhua ns. positiivisesta stressistä. Pekka Poutsalo (2011) tuo esille Työterveyslaitoksen julkaisemassa artikkelissaan tämän näkökulman. Hänen mukaansa silloin kun kiirettä on sopivasti ja työtä on riittävästi, niin ihminen toimii tehokkaimmin. Hän pyrkii luonnostaan organisoimaan työn ja tauot niin, että hän suoriutuu tehtävistään laadukkaasti ja ajallaan. Parhaimmillaan työpäivän päätyttyä olo on "väsynyt, mutta onnellinen". Tällöin on tunne siitä, että on ollut ahkera ja saanut paljon aikaan. Ammatillinen itsetunto nousee ja tunne työn palkitsevuudesta lisääntyy.

Analyysin tuloksia pohtiessani ja peilatesani niitä käsittelemiini motivaatioteorioihin aineistosta nousi selkeästi näihin liittyviä ilmaisuja. Näen eniten näissä vastauksissa Maslowin ajatusta siitä, että ihminen tarvitsee fyysisen ja turvallisuuden tarpeen lisäksi yhteenkuuluvuutta, mikä tässä aineistossa tuli esille monessa yhteydessä. Arvostus ja itsensä kunnioittaminen seuraavalla tasolla tulee ilmi mm. palkitsemiseen liittyvien analyysien yhteydessä, jolloin ihminen motivoituu, kun häntä arvostetaan ja hän kokee olevansa tärkeä. Myös tarvepyramidin huippu itsensä toteuttamisen tarpeesta oli nähtävissä tutkimustuloksissa. Paitsi Maslowin teoria, myös Ryan ja Decin itsemääräämisteorian ajatus näyttäytyy aineistosta. Ihmisellä on kolme sisäisen motivaation perustarvetta: yhteisöllisyys, kyvykkyys ja omaehtoisuus. Tutkimustulosten yksi tärkeä yläkategoria yhteisöllisyys on siis Ryan & Decin teoriaan verrattavissa oleva tekijä. Kyvykkyys ja osaaminen sisäisen motivaation lähteinä näyttäytyvät myös tutkimustuloksissani. Vastauksissani ilmeni, että vapaaehtoistyöhön osallistujat ovat monelta eri alalta ja osaaminen on näin ollen laajaa. Yksi on terveydenhuollon ammattilainen, toinen taloushallinnon osaaja ja kolmas sosiaalialalta. Tämä esimerkkinä.

Koska osaamista on vastaajien mukaan paljon, kyvykkyys tulee esiin ja kun toiminta onnistuu, se motivoi paitsi yksilöä, myös koko ryhmää toimintaan. Vapaaehtoistyössä tosin joutuu törmäämään myös kyvyttömyyteen. Vaikka kohderyhmäni paikallisyhdistykset toimivat aktiivisesti, lähes kaikilla oli jonkinasteinen pula tekijöistä. Tämä päinvastainen tila puolestaan on ongelma ja haittaa toiminnan toteuttamista ja sitä kautta myös koko ryhmän motivaatioon. Osaaminen sisäisen motivaation lähteenä näyttäytyy yksilöllisesti. Motivaatio ja jaksamiseen liittyvät tekijät esiintyivät samansuuntaisina ja tutkimuksessani omalla osaamisella oli merkitystä vapaaehtoistyössä jaksamisessa. Aineistossa oli ilmauksia toiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta itse, mikä on merkittävä motivaation lähde. Yksi kolmesta motivaation perustarpeista, omaehtoisuus näyttäytyy tässä. Kun on vapaa päättämään omista tekemisistään, tekemisen motivaatio kumpuaa sisältä ja innostaa toimintaan. Ja koska vapaaehtoistoimijat ovat lähellä ihmistä ja näkevät ympärillä olevat ja omat tarpeensa läheltä, heidän on helpompi suunnitella ja toteuttaa.

Aineistossa tuli esille myös palautteen merkitys toiminnassa. Ajattelen palautteen saamisen ikään kuin tunnustuksena tehdystä työstä. Puhuttaessa tunnustuksesta palautteena, sillä on positiivinen merkitys. Heikkinen & Huttunen (2002) ilmaisivat artikkelissaan tunnustuksen huomion osoittamisena, jonka saaminen tai antaminen ihmisten välillä johtaa molemminpuoliseen kunnioitukseen. Positiivinen palaute osattiin ottaa heidän mukaansa motivoivana tekijänä ja negatiivinen palaute rakentavana tekijänä. Aineiston pohjalta voidaan todeta, että osa vastaajista koki, että palautteella on vain pieni merkitys ryhmää motivoivana tekijänä, mutta on tärkeä tekijä kuitenkin toiminnan kehittämisessä. Pääasiassa motivoivat tekijät ovat ihan muita tekijöitä kuin palaute (ks. taulukko 4). Palaute ja kiitokset tulevat yhdistyksiin useimmiten suullisena ja ne ovat vastaajien mukaan yleisemmin kiitoksia ja toivomuksia toiminnasta. Muutamat ovat tehneet palautekyselyjä esimerkiksi kirpputorin onnistumisesta toiminnan kehittämistä ajatellen. Yksi vastaajista sanoi yhdistyksen saaneen palautteen yksityisviestinä. Palaute voidaan nähdä myös konkreettisena yhden vastaajan sanoin: *”Kävijämäärät puhukoon puolestaan!”* Suora, vuorovaikutteinen palaute on aina tehokasta yhden vastaajan mukaan. Eräs pieni tyttö oli tullut luo ja ilmaissut asian: *”Sinä kun olet tuo puheenjohtaja kuulemma, niin että voisitkos järjestää...”* Kaikilla yhdistyksillä oli omat Facebook – sivut, jotka eivät ole aktiivisia palautekanavia. Ne ovat pääasiassa tiedotuskanavia.



Yleisesti aineistosta voidaan todeta, että vapaaehtoistoiminnan palaute on pääsääntöisesti asiallista ja positiivista.

Tunnustus ja moraalisuus rakentuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Heikkinen ym. 2002, 3). Laitinen (2006, 9) korostaa myös johtajan antamaa palautetta merkityksellisenä, joita Niedermeyer ym. (2004, 83) nimeävät arvostamisena, tunnustamisena ja kritiikkinä. Kaikki vastaajat kokivat oman roolinsa tärkeänä toiminnan arvostajana ja kannustajana. Yksi vastaajista tiivistä mielestäni kaikkien vastauksen näihin sanoihin:

*” Puheenjohtajalla on tosi iso merkitys. Innostus, kannustaminen ja kiitos, sehän tarttuu. Se puheenjohtajan asenne siihen työhön vaikuttaa koko yhdistyksen toimintaan. Kyllä mä yritän koko ajan sen, et mä muistaisin kehua hallituslaisia ja kiittää...delegointi ja toisiin luottaminen, se on tosi tärkeä juttu.”*

Haastattelun yhteydessä kysyin haastateltavilta, miten he arvioisivat kouluarvosana-asteikolla sitoutumisensa asteen MLL vapaaehtoistoimintaan. Puolet vastaajista antoivat itselleen arvosanan 10. Vastausten keski-arvo oli 9,5, joten valikoitunut joukko on erittäin sitoutunut tehtäväänsä. Tähän liittyen tutustuin Johanna Wahlbeckin artikkeliin (Osviitta 2/2015, 30) empaattisen viestinnän merkitykseen työhyvinvoinnille, sitoutumiselle ja työnlaadulle. Tämä herätti ajatuksen myös tutkimukseni valossa. Hän viittasi Åbergin (1993) näkemykseen siitä, että ihminen sitoutuu parhaiten, kun henkilö saa itse vaikuttaa omaa työtään koskevaan suunnitteluun. Sitoutuminen on vähäisempää, jos hänelle määrätään töitä häntä kuulematta. Puheenjohtajat ovat yhdistyksessä toiminnan ohjaajia, organisaattoreita ja vastuunkantajia. Tämä kertonee sitoutuneisuudesta siinä mielessä, että he saavat pitkälti, yhdessä toimivan ryhmän kanssa suunnitella ja toteuttaa itse. Tämän mukaan vapaaehtoistyössä noudatetaan toimintaa *bottom up* – suuntaisesti. Vapaaehtoistyössä harvemmin johto sanelee toiminnan muodot. Toki näitä suuntauksia, *bottom up* ja *top down* voi yhdistää. Haastateltavani yhdistykset ovat aktiivisia toimijoita, heillä on haastatteluaineiston mukaan hyvin sitoutuneita tekijöitä. Jos tekijät eivät ole motivoituneita tai sitoutuneita, toiminta helposti heikkenee.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, voidaanko palkitsemisella edesauttaa jaksamista. Tämä jaksaminen tuli esille useissa yhteyksissä motivaatioon liittyvien asioiden yhteydessä. Voidaan siis päätellä, että jos työntekijä on motivoitunut, hän jaksaa paremmin. Siksi voidaan todeta, että vapaaehtoistyössä on tärkeää ylläpitää motivoivia tekijöitä. Ihmiset ovat tässäkin asiassa erilaisia, koska pieni osa koki materialistisenkin palkitsemisen motivoivaksi ja jaksamista edistäväksi, toiset taas eivät välittäneet materialistisesta palkitsemisesta. Henkilökohtainen kiitos, kannustus ja positiivinen ele olivat tärkeitä palkitsemisen tekijöitä, kun taas materialistista palkitsemista arvostavat olivat mielissään pienimuotoisesta muistamisesta kuten kukkakimpusta, lahjakortista tai jossain tilanteessa ansiomerkeistä. Vastauksista voi päätellä, että puheenjohtajat arvostavat aktiivisia toimijoita ja pitkään toiminnassa mukana olleita. Ansioituneille vapaaehtoistyöntekijöille tunnustuksen antaminen on tärkeää.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää myös mitkä tekijät vaikuttavat jaksamiseen. Analyysin perusteella vertaistuki, samassa elämäntilanteessa ja samaa vapaaehtoistyötä tekevät yhdessä auttavat jaksamaan. Haastatteluissa tuli ilmi vertaistuen merkitys paikallisyhdistyksen toiminnassa ja koska ryhmän merkitys korostui tässäkin, aineistosta nousi esille yhdessä tekeminen toinen toistaan tukien. Vertaistukea aineiston mukaan saa omasta ryhmästä, piirin tasolta ja koulutustapahtumista. Tärkeäksi jaksamiseen liittyväksi tekijäksi koettiin myös tehtävien jakaminen ryhmässä. Puheenjohtajan ei tarvitse yksin jaksaa, töitä voi delegoida ja luottaa siihen, että asiat hoituvat. Haastateltavilla on vastuunkantajan rooli yhdistyksissä ja yhdistyksen sääntöihin kuuluu erilaisia velvoitteita. Paitsi oma ryhmä, myös piirin asiantuntija-apu koettiin sellaiseksi, ettei asioiden kanssa tarvinnut jäädä yksin. Koulutukset antoivat yhdistystyöhön ja itselle vertaistukea yhdistysasioissa.

Mielenkiintoista oli todeta, että osaaminen tuotiin esille jaksamiseen liittyvänä tekijänä. Osaamisella saa aikaan hallinnan tunteen. Hallinta sisältää Mankan (2011, 59) mukaan kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä yrityksiä käsitellä ulkoisia tai sisäisiä vaatimuksia, jotka saattavat ylittää omat voimavarat. Jaksamiseen liittyvänä tutkimustuloksena voi päätellä, että jos vapaaehtoistyöntekijällä on osaamista ja sitä kautta hän kokee hallinnan tunnetta työssään, voimavarat eivät kulu helposti. Hallinnan tunne on stressiltä suojaava tekijä. Koska yhdistyksen toiminta koostuu joukosta ihmisiä,

siihen mahtuu jo monen alan osaajia. Mankan mainitsemat voimavarat voidaan jakaa yksilöllisiin ja ympäristöstä johtuviin. Yksilöllisiä voimavaroja ovat mm. ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot ja ympäristön voimavarat liittyvät mm. sosiaaliseen tukeen. (Manka 2011, 59.)

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli työnilon näyttäytyminen vapaaehtoistoiminnassa. Hyvä porukka ja mielekäs toiminta ovat tutkimustulosteni mukaan ne asiat, miten ja missä työnilo näyttäytyy MLL:n paikallisyhdistysten vapaaehtoistoiminnassa. Marja-Liisa Manka (2011, 33-34) toteaa aineettoman pääoman uutena menestystekijänä työniloon. Aineettomalla pääomalla hän tarkoittaa sosiaalista pääomaa, joka ilmenee mm. vuorovaikutussuhteina. Toisena henkinen pääoma ilmenee mm. asenteina ja osaamisena sekä kolmas rakennepääoma, joka ilmenee organisaation tapoina ja menetelminä. Sosiaalista pääomaa voi saada Mankan (2011, 116-117) mukaan mm. yhdessä toimimisessa, toisten huomioimisessa, johtajan kohdellessa ystävällisesti ja huomaavaisesti sekä toisten kunnioittamisessa. Nämä tekijät näyttäytyvät tutkimuksessani selkeästi; vuorovaikutussuhteina, asenteina ja osaamisena sekä toiminnan toimivissa menetelmissä. Kaikki vastaajat kokivat työniloa vapaaehtoistyössä ja itselleni heräsi tästä johtuen kysymys, että osallistuuko ihminen edes vapaaehtoistoimintaan, jos hän ei kokisi siitä saavansa työniloa? Tai jos työnilo loppuu, jatkaako hän vai lopettaako hän? Työnilo ja työhyvinvointi ovat tämän päivän ”muotisanoja”, mutta itse koen niillä olevan hyvin suuren merkityksen niin työelämässä kuin vapaaehtoistyössäkin. Vapaaehtoistyön tulee mielestäni tuottaa iloa sekä sen tekijöille, että toimintaan osallistujille – sen tulee olla voimaannuttavaa. Jos vapaaehtoistyö on liian haastavaa, se voi viedä työnilon. Kun taas päinvastoin tässäkin, aineistossa tuli esille se, että joillekin itsensä haastaminen vaikeaan tehtävään ylläpitää motivaatiota ja iloa. Yhteenvetona pohdin työnilon suhdetta jaksamiseen - ei ole mielekästä eikä motivoivaa, jos toiminnasta ei saa itselleen iloa.

Yhteenvetona koko tutkimukselle on se, että kaikki kolme tutkimuskysymystäni kohdistuvat tavalla tai toisella motivaatioon. Yleisesti sosiaalisten suhteiden merkitys niin yksilö- kuin yhteisötasollakin oli hyvin merkityksellistä niin motivaation syntyyn, sitoutumiseen, ylläpitämiseen, palkitsemiseen kuin jaksamiseenkin. Se näyttäytyi haastateltavien ilmaisuissa läpi haastattelujen eri tavoin.

Vapaaehtoistyö on vastavuoroista, vai onko sittenkään? Onko se oman hyödyn tavoittelua vai työtä muiden hyväksi? August Comten mukaan altruismi ja egoismi ovat kaksi vastakkaista termiä ja motivaation perustaa (Batson 1991, 5). Tutkimukseni mukaan näiden termien selkeää ääripäätä motivaation perustaksi Mannerheimin Lastensuojeluliiton vapaaehtoistyössä ei ole. Kaikkien vastauksista löytyy sekä egoistisia että altruistisia piirteitä eikä kenenkään vastauksista ilmene selkeää linjaa. Taulukossa 1 on esitelty vastavuoroisuuden periaatetta. Tämän tutkimuksen tulokset pohjautuvat vastavuoroisuuteen, koska toiminta kohdistuu sekä toiseen että itseen ja tavoitteena on molempien hyöty. Molempien hyöty näyttäytyy vastaajien kokemusten mukaan eri tavoin, joillekin omat hyödyt vapaaehtoistyössä saavat merkityksellisemmän sijan kuin toisilla. Vaikka vastauksissa ei ole selkeää linjaa omasta tai toisen hyödystä, vastauksista egoismi näyttäytyi mm. siten, että vapaaehtoistyöstä saatava hyöty kehittää itseään, siitä saa ammatillista hyötyä ja ns. esimieskokemusta sekä merkinnän ansioluetteloon. Altruismi eli hyöty muille puolestaan tulee esille toiminnan järjestämisessä tukien alueen lapsiperheitä, tarjoten heille palveluja ja tapahtumia, kehittäen sukupolvien välistä yhteistyötä, olemalla mukana vaikuttamassa oman alueen asioissa. Yhteenvetona kuitenkin tähän, että mielestäni jokaisessa MLL:n toiminnassa on elementit ja mahdollisuudet sekä altruismille ja egoismille. Ajattelen, että Comten termit altruismi ja egoismi ovat yksittäin ajateltuna vastakkaisia, mutta tässä tutkimuksessa ne eivät näyttäydy motivaation perustana ääripäinä.

Mitä olisi yhteiskuntamme ilman vapaaehtoistyötä? Tämän kysymyksen esitin tutkimukseni alussa. Tutkimukseni perusteella vapaaehtoistyötä tekevät saavat työstään iloa ja yhteiskuntamme tarvitsee julkisten palvelujen lisäksi vapaaehtoistyötä. Ilman vapaaehtoisia ja vapaaehtoistoimintaa ympärillämme olevista palveluistamme puuttuisi mielestäni merkittävää laatua ja monipuolisuutta. Väestöliiton sukupolvien ketju – hankkeen 2015 tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön tekeminen saa suurten ikäluokkien edustajat onnelliseksi, kun taas nuorilla aikuisilla onnellisuus kytkeytyy rahalahjoituksiin. Siksi onkin hyvä pohtia, teemmekö vapaaehtoistyötä rahasta vai rakkaudesta. Päämäärämme on kuitenkin hyvän tekeminen.

## LÄHTEET

- Aarnio, K., Kalakoski, V., Paavilainen, P., Rantala, S., Suomalainen, S. 2013. Skeema 4. Motivaatio, tunteet ja ajattelu. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus. 4. uudistettu painos. Tampere. Vastapaino.
- Batson, C.D. 1991. Toward a social psychological answer. University of Kansas. Psychology Press. Taylor & Francis Group. New York and London.
- Byman, R. 2002. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa: Luovuutta, motivaatiota, tunteita, toim. P. Kansanen – K. Uusikylä, 25-41. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Deci, E., Connel, J. & Ryan, R. 1989. Self-Determination in a Work Organization. Journal of Applied Psychology 1989, Vol. 74, No. 4, 580-590.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Department of Psychology Self2000, Vol. 11, No. 4, 227–268. University of Rochester.
- Dunderfelt, T. 2010. Ilon psykologia. Juva. WS Bookwell Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ford, E. M., & Smith, P.R. 2007. Thriving With Social Purpose: An Integrative Approach to the Development of Optimal Human Functioning, Educational Psychologist, 42:3, 153-171.
- Ford, Martin E. 2005. Social cognition and social competence in adolescence. Developmental Psychology, Vol 18(3), May 1982, 323-340. <http://dx.doi.org/10.1037/0012-1649.18.3.323> . Database: PsycARTICLES [ Journal Article ].
- Goleman, D. 1997. Tunneäly. Englanninkielinen alkuperäisteos. Emotional Intelligence. Keuruu. Otavan kirjapaino.
- Halonen, M., Karreinen, L. & Tennilä, M. (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura. Eura Print Oy.
- Heikkinen, H. & Huttunen, R. 2002. ”Huomaa minut, arvosta minua!”. Opetus tunnustuksen dialektiikkana. Julkaisussa: Aikuiskasvatuksen vuosikirja.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind K. 1998. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Edita.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna.

- Hirsjärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Huttunen, R. & Kakkori, L. 2014. Fenomenologia, hermenutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Teoksessa: Ajan kasvatustieteiden tutkimus, toim. Saari, A, Jokisaari, O-J & Värri, V-M (toim). 367-395- Vasyaino.
- Huusko, M & Paloniemi S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. 162-173. Kasvatus 2 /2006.
- Iivonen, E. 2005. MLL toimii vaikuttamalla ja vaikuttaa toimintaan. Teoksessa: Yksilö, yhteisö ja kansalaisyhteiskunta, toim. Iivonen A., 80-90. Paino Dark Oy. Vantaa.
- Jerlang, E. (red.) 2008. Utvecklingspsykologiska teorier. Femte upplagan. Spanien. Graphycerns Navarra.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2011. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.). 2002. Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Karreinen, L, Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura Print Oy. Eura.
- Koltko-Rivera, Mark E. Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research and unification. Review of General Psychology 10.4. (Dec 2006): 302-317.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Laitinen, H. (toim.) 2006. Sarja C. Oppimateriaaleja 11. Tule mukaan. Oppimisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Vaajakoski.
- Loimu, K. 2007. Yhdistystoiminnan käsikirja. Juva. WS Bookwell Oy.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Työhyvinvointitaitojen kirja. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Mauno A-L. 2013. Vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutus (VJK) koulutusmateriaali.
- Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin työryhmä. 2010. Vapaaehtoistoiminnan ohjauksen käsikirja.
- Martela, F. & Ryan, R. 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence and the Enhancement of Well-Being. Journal of Personality

- Marton, F. (1981). Phenomenography – describing conceptions of the world around us. *Instructional Science* 10. 177-200. Departement of Education. University of Göteborg. Sweden. Elsevier Scientific Publishing Company. Amsterdam. Netherlands.
- Matikka, L. 2013. Flow, anna mennä ja onnistu. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.
- Mauno, A-L. 2013. Vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutus (VJK) koulutusmateriaali.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 1. painos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- Niermeyer, R, Seyffert, M Motivaatio 2004 Oy Rastor Ab. Maskun kirjapaino Oy. Suomennos Sari Hellsten. Alkuperäisteos: Motivation 2002 Rudolf Haufe Verlag GmbH&Co. KG.
- Nikander, J. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa: Haastattelun analyysi. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 432-442. Tampere. Vastapaino.
- Nylund, M. & Yeung A (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere. Vastapaino.
- Pessi, Anne B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. RAY.
- Reeve, J. 2005. Understanding Motivation and Emotion. Fourt edition. Unites States of Amerika. Wiley.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 1982. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkais. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan Opettajankoulutuslaitos. Julkaisu N:o 9. Helsinki. Teollisuuden kustannus Oy.
- Ruohotie, P. 1985. Motivation training in perspective. Some theoretical and practical issues. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Julkaisu no 13. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa: Haastattelun analyysi. Ruusuvuori, J. , Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 424-430. Tampere. Vastapaino.
- Saari, J. & Kainulainen, S.& Yeung, A.. (2005) Altruismi. Antamisen lahja Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa: Mikä meitä liikuttaa. Salmela-Aro, K. & Nurmi, J (toim.)10- 27. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

- Sorri, H. 2005. Teoksessa: Vapaaehtoistoiminta. Nylund, M. & Yeung A (toim.) 126-140. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere. Vastapaino.
- Springin tuotteiden kehitysyhteistyöryhmä. 2005. 3. Välittäjä. Vapaaehtoistoiminnan malli. Käsikirja sarjasta Mahdollisuuksien työpaikka. Suomen Punainen Risti, Engel-Yhtymä, Net Effect, Opintotoiminnan Keskusliitto, Suomi-Somalia seura.
- Syrjälä, L. & Ahonen, S. & Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 3. painos. Vammalan kirjapaino Oy. Sastamala.
- Uljens, M. 1989. Fenomenografi – forskning om uppfattningar. Lund: Studentlitteratur.
- Uusikylä, K. 2010. Hyvä työ-paha työ. Howard Gardner ja hyvän työn aakkoset. EVA analyysi No. 12.
- Varto, J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere. Kirjayhtymä.
- Wahlbeck, J. 2015. Empaattisen viestinnän merkitys työhyvinvoinnille, sitoutumiselle ja työnlaadulle. Osviitta 2/2015. 30-32.
- Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa: Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Yeung, A. 2004. Miksi vapaaehtoistoimintaan? Kansalaisyhteiskunta. Finnish Civil Society.



## Verkkosivut

<http://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoistyö/tutkimus-suomalaiset-tekevat-yhä-enemmän-vapaaehtoistyötä.html> [luettu 22.10.2015]

[www.mll.fi](http://www.mll.fi) [luettu 12.2.2015]

<http://www.kansalaisareena.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta> [luettu 12.2.2015]

<http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=tovapaahttoim#Vapaaehtoisjulistus> [luettu 12.2.2015]

[www.kansalaisareena.fi/vvv09\\_tampere.pptx](http://www.kansalaisareena.fi/vvv09_tampere.pptx) [luettu 12.2.2015]

<http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=tovapaahttoim#Vapaaehtoisjulistus> [luettu 12.2.2015]

[www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö\\_Suomessa\\_2010ja2015.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf) [luettu 18.11.2015]

<http://www.hs.fi/kotimaa/a1445486804566> [luettu 18.11.2015]. Väestöliiton suku polvien ketju –hankkeen 2015 tutkimus

<http://www.xip.fi/tutkija/> [luettu 12.2.2015]

<http://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoistyö/tutkimus-suomalaiset-tekevat-yhä-enemmän-vapaaehtoistyötä.html> [luettu 10.3.2015]

[http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf) [luettu 9.3.2015]

[http://yle.fi/uutiset/uusi\\_tutkimus\\_todistaa\\_ihmisilla\\_on\\_synnyynnainen\\_tarve\\_tehda\\_hyvaa/8351121](http://yle.fi/uutiset/uusi_tutkimus_todistaa_ihmisilla_on_synnyynnainen_tarve_tehda_hyvaa/8351121) [21.10.2015]

<http://tyopiste.ttl.fi/Nakokulmat/Sivut/Stressionjoskushyvaksi.aspx> [luettu 18.11.2015]

Hyvä MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtaja

Olen Hanna Rousku Maskusta ja opiskelen Turun yliopistossa yleisen kasvatustieteen maisteriopintoja. Olen valinnut pro gradun aiheekseni motivaation Mannerheimin Lastensuojeluliiton vapaaehtoistyössä ja kohderyhmäksi paikallisyhdistysten puheenjohtajat. Tutkimuskysymyksinä on selvittää, mikä motivoi MLL paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa vapaaehtoistyössä ja millä voidaan edesauttaa vapaaehtoistyössä jaksamista. Lisäksi tutkimusaiheena on se, voidaanko palkitsemisella edesauttaa vapaaehtoistyössä jaksamista, sekä miten käsite työnilo näyttäytyy vapaaehtoistyössä puheenjohtajan näkökulmasta. Kerään tutkimusaineistoa teemahaastattelujen avulla.

Olen lähettänyt tämän kirjeen MLL Varsinais-Suomen piirin Turun seudun ja Vakka-Suomen alueen paikallisyhdistysten puheenjohtajille ja toivon saavani sinut kymmenen haastateltavan joukkoon. Olen ollut yhteydessä tutkimukseni suhteen MLL Varsinais-Suomen piirin lapsi-, nuoriso- ja perhetoiminnan päällikkö Katja Rippsteiniin ja suunnitellut hänen kanssaan tutkimuksen haastattelujen mahdollisuuksia. Liitteenä on haastattelukysymyksiä, joihin voit tutustua halutessasi ja pohtia vastauksia etukäteen. Toivon siis, että pääsen haastattelemaan sinua ja samalla tutustumaan sinuun, alueesi yhdistykseen ja toimintaan. Varaamme aikaa tälle haastattelulle noin tunnin. Vastauksesi käsitellään tutkimuksessa nimettömänä ja haastattelu on luottamuksellinen.

Toivon, että otat minuun yhteyttä sähköpostilla 22.2.2015 mennessä ja kerro halukkuudestasi haastatteluun. Tarkoitukseni on suorittaa haastattelut helmi-maaliskuun aikana. Tämän tutkimuksen myötä saamme arvokasta tietoa teiltä paikallisyhdistysten vapaaehtoistyöstä. Toimitan tutkielmani tulokset haastattelussa mukana olleille. Pro gradun ohjaajani Turun yliopistossa on Rauno Huttunen ([rauno.huttunen@utu.fi](mailto:rauno.huttunen@utu.fi))

Aurinkoista kevään odotusta ja lämmin kiitos Sinulle jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin Hanna Rousku

[hanna.rousku@gmail.com](mailto:hanna.rousku@gmail.com) 050-9100306

**TUNTEELLA VAI JÄRJELLÄ MUKANA  
MLL PAIKALLISYHDISTYKSEN VAPAAEHTOISTYÖSSÄ**

**Haastattelulomake**

Haastateltavien vastaukset tutkimusraportissa ovat **anonyymejä** ja haastattelu on **luottamuksellinen**. Yksittäiset nimi- ja yhdistystiedot eivät ole tunnistettavissa tutkimuksessa. Haastattelu nauhoitetaan ja äänitteet litteroidaan. Äänitteet tuhoaan litteroinnin jälkeen.

**Taustaa:**

Nimi:

Sukupuoli: nainen \_\_\_ mies \_\_\_

Ikä:

**MLL yhdistyksestä, jossa toimit puheenjohtajana:**

Yhdistyksen nimi:

Yhdistyksen jäsenmäärä:

Yhdistyksen aktiivisten toimijoiden määrä:

Hallituksen kokoonpano:

Yhdistyksen historia:

Yleisimmät tapahtumat yhdistyksessä, jotka vaativat vapaaehtoistyötä:

**Sinä puheenjohtajana ja vapaaehtoistyöntekijänä:**

Miten määrittelisit omin sanoin vapaaehtoistyöntekijän ja vapaaehtoistoiminnan?

Montako vuotta olet toiminut MLL paikallisyhdistyksessä vapaaehtoistoimijana:

Montako vuotta olet toiminut puheenjohtajana MLL paikallisyhdistyksen hallituksessa?

Yhtäjaksoisesti / pätkissä?

Mikä on oma historiasi MLL:ssä toimijana, miten aloitit:

Toimitko jossain muussa yhdistyksessä, järjestössä tai seurassa vapaaehtoistyöntekijänä?

kyllä \_\_\_ (missä?) ei \_\_\_\_\_

Miten löysit MLL yhdistystoiminnan?

Paljonko yhdistyksen puheenjohtajuus vie aikaa? Onko se liikaa vai ei?

Luuletko, että jatkat puheenjohtajana vielä vuosia? (jos ei, miksi?)

Mikä on vaikeinta / helpointa puheenjohtajuudessa?

Mitä erityistaitoja/osaamista sinulla on? Saatko käyttää niitä, vai käytätkö?

Erityistaitojen merkitys vapaaehtoistyössä yleisesti?

Millainen olisi unelmien paikallisyhdistys?

Miten mielestäsi voisi saada enemmän tekijöitä vapaaehtoistoimintaan?

**Motivaatiotekijöitä:**

Mikä motivoi sinua aloittamaan puheenjohtajana?

Mikä motivoi sinua yleisesti aloittamaan vapaaehtoistyössä?

Mitkä kolme tekijää motivoivat sinua olemaan tässä tehtävässä?

Ulkoinen / sisäinen motivaatio?

Näetkö jotain hyötyä vapaaehtoistoiminnassa sinulle itsellesi esim. ammatilliseen kehittymiseen tms.

Muuta kuin sosiaalista pääomaa?

Millainen merkitys MLL arvoilla on sinua motivoivana tekijänä (lapsen ja lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, inhimillisyys, suvaitsevaisuus, yhdenvertaisuus) ja yleisesti vapaaehtoisille?

Jos olet toiminut useamman vuoden puheenjohtajana, mikä on saanut sinut jatkamaan / toimimaan useamman vuoden? Tai mikä saisi sinut jatkamaan pitkään?

Mikäli yleisesti MLL yhdistystoimintaasi (esim. omat lapset) on syynä joku tämänhetkinen tilanne, osaatko nimetä mikä saisi sinut jatkamaan vielä pitkään?

Onko joku tekijä, joka saisi sinut osallistumaan aktiivisemmin?

Kannustaisiko konkreettinen palkitseminen sinun kohdallasi vapaaehtoistyötä?

Jos vastasit kyllä, mikä se voisi olla?

Kuinka motivoitunut olet puheenjohtajana asteikolla 4-10 tällä hetkellä?

Kuinka sitoutunut olet tehtävääsi asteikolla 4-10 tällä hetkellä?

Voiko puheenjohtaja mielestäsi motivoida yhdistyksen vapaaehtoistoimijoita, miten?

### **Palkitseminen ja palaute:**

Voidaanko mielestäsi palkitsemisella/tunnustuksella motivoida yhdistyksesi vapaaehtoistoimijoita.

Millaista palkitseminen voisi olla? Konkreettista vai tunnustusta jollakin asteella?

Annetaanko teidän yhdistyksessä palautetta, miten?

Millainen tunne sinulla on esim. yhdistyksen kokouksen jälkeen?

Millainen tunne sinulla on esim. yhdistyksenne yhdessä järjestämässänne tapahtumassa?

Mikä vapaaehtoistyössä on mukavaa / epämukavaa?

Missä tehtävässä vapaaehtoistyön näkökulmasta luulet olevasi viiden vuoden kuluttua?

Vapaa sana:

**JATKOTUTKIMUSLUPA**

Annan luvan käyttää litteroitua tutkimusaineistoa mahdollisiin jatkotutkimuksiin anonyymisti (nimi ja yhdistystiedot eivät ole tunnistettavissa). Äänitteet tuhoaan litteroinnin jälkeen.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2015

\_\_\_\_\_